155.23
ก677บ
ส.3

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวกิติมา ทรงประกอบ

30 ส.ค. 2549

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
ตุลาคม 2548

กิติมา ทรงประกอบ. (2548). *บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์ สมเกียรติ ทิพยทัศน์.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในแต่ละด้านกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพตามตัวแปร อายุ สถานภาพสมรสและการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเอง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพประจำการที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลมงกุฎเกล้า ฯ ในปี พ.ศ. 2548 จำนวน 140 คนซึ่งได้มาโดยวิธีสุ่มตามชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ NEO– FFI ฉบับภาษาไทยและแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของวิชาชีพ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน, t - test และ F – test

ผลการวิจัย

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในด้านการเปิดกว้าง (.421) และด้านความอ่อนโยน (-.196) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แต่ไม่พบความสัมพันธ์ในด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์, ด้านการแสดงตัว และด้านการมีสติรู้ผิดชอบ โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีและพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสคู่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสโสดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แต่ไม่พบความแตกต่างในด้านการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเอง

THE FIVE-FACTOR MODEL OF PERSONALITY AND ACHIEVEMENT MOTIVATION IN WORK PERFORMANCE OF PROFESSIONAL NURSES

AN ABSTRACT

BY

MISS KITIMA SONGBRAGOB

Presented in Partial Fullfillment of the Requirements

for the Master of Education Degree in Developmental Psychology

at Srinakharinwirot University

October 2005

Kitima Songbragob.(2005). *The Five-Factor Model of Personality and Achievement Motivation in Work Performance of Professional Nurses.* Master's project , Ed.D (Developmental Psychology). Bangkok : Graduate school , Srinakharinwirot University. Project 's Advisor : Somkiat Thippayathat.

The purposes of this research were : 1) to study the relationship between each factor of the five-factor model of personality and achievement motivation in work performance of professional nurses, and 2) to compare achievement motivation in work performance of professional nurses on the basis of some psycho-social variables : age , marital status, and perception of one's own economic status.

The sample for this study included 140 professional nurses, drawn by stratified random sampling technique from Pramongkutklao Hospital during the year 2005.

The research instruments for collecting data were 1) a Thai version of the NEO Five-Factor Model of Personality Inventory, and 2) an achievement motivation in work performance inventory of professional nurses.

The statistical methods and procedures for analyzing the data were Pearson's product-moment correlation coefficient, t-test and F-test.

The major findings indicated that achievement motivation in work performance of professional nurses was found to be significantly correlated with openness (r =.421) and agreeableness (r =.196) at the .05 level, whereas no significant correlation was found between achievement motivation in work performance and each of the personality characteristics : emotional instability, extroversion, and conscientiousness. The professional nurses at the age level of 30 years old and above had achievement motivation in work performance more than those at the age level below 30 years old ; the married professional nurses had achievement motivation in work performance more than the single ones at the .05 level of statistical significance, while no significant difference was found in the perceptions of their own economic status.

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

สารนิพนธ์

ของ

นางสาวกิติมา ทรงประกอบ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ

ตุลาคม 2548

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(อาจารย์สมเกียรติ ทิพยทัศน์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.นวลละออ สุภาผล)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(อาจารย์สมเกียรติ ทิพยทัศน์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.นวลละออ สุภาผล)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัฒนา ศรีสัตย์วาจา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะมนุษยศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ สุภา ปานเจริญ)

วันที่ 8 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2548

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดีเป็น เพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์สมเกียรติ ทิพยทัศน์ ประธานกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.นวลละออ สุภาผล และผู้ช่วยศาสตราจารย์วัฒนา ศรีสัตย์วาจา กรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ท่านทั้งสามได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำงานวิจัยทุกขั้นตอน อีกทั้งทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ในการทำงานวิจัยและรู้ถึงคุณค่าของงานวิจัย และท่านทั้งสามยังเป็นแบบฉบับของอาจารย์ที่ทุ่มเทให้กับศิษย์และงานด้านวิชาการอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์สมเกียรติ ทิพยทัศน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัฒนา ศรีสัตย์วาจา และอาจารย์วิธัญญา วัณโณ ที่ได้ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามและเสนอแนะแก้ไขปรับปรุงที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัย และขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวมรวมข้อมูลส่งคืนผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยในการศึกษาตลอดหลักสูตรจิตวิทยาพัฒนาการ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยว่าการศึกษาในระดับปริญญาโทของผู้วิจัยมิได้สิ้นสุดเพียงการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลงได้ หากผู้วิจัยได้ขึมซับเอากระบวนการเรียนรู้ที่ถูกจุดประกายขึ้นในระยะเวลาสองปีที่ผ่านมา ให้กลายเป็นการเรียนรู้ที่ต้องสืบเนื่องอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

ท้ายสุดผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ครอบครัวทรงประกอบ และเพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้กำลังกายและกำลังใจที่ดีเยี่ยมตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำงานวิจัย

กิติมา ทรงประกอบ

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	**บทนำ**	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายการวิจัย	5
	ความสำคัญของการวิจัย	5
	ขอบเขตของการวิจัย	5
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	5
	ตัวแปรที่ศึกษา	6
	นิยามศัพท์เฉพาะ	7
	นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	7
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
	สมมติฐานในการวิจัย	10
2	**แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ**	11
	ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	11
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	20
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ	38
	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ	44
	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ	49
	ลักษณะทางชีวสังคมกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ	57
3	**วิธีการดำเนินการวิจัย**	61
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	61
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	62
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	66
	การวิเคราะห์ข้อมูล	67

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	68
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	68
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
5	**สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	75
	สังเขปความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	75
	สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	77
	อภิปรายผล	78
	ข้อเสนอแนะ	86
	บรรณานุกรม	88
	ภาคผนวก	99
	ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	104

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	องค์ประกอบ 5 ประการของบุคลิกภาพ	16
2	แสดงข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรสและการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเอง	69
3	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ	70
4	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ	71
5	เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพเมื่อจำแนกตามอายุ	72
6	เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามสถานภาพสมรส	73
7	เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพตามตัวแปรการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเอง	74

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 9

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

การประกอบอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของงานตามขั้นพัฒนาการในวัยผู้ใหญ่ตามทฤษฎีของเฮวิคฮอร์ท (เยียรศรี วิวิธสิริ. 2534 : 47 ; อ้างอิงจาก Havighurst. 1972) บุคคลทุกคนต้องทำงานหรือประกอบอาชีพ เพราะการประกอบอาชีพของบุคคลมีความเกี่ยวพันกับการดำรงชีวิตทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม สภาพครอบครัว เกียรติยศ ชื่อเสียง เป็นต้น การประกอบอาชีพเป็นการตอบสนองทั้งด้านร่างกาย จิตใจและสังคม เป็นการตอบสนองความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์นั่นคือ การตอบสนองความต้องการทางด้านสรีระ ความปลอดภัยและการทำงานทำให้ได้พบปะผู้คน ผู้ร่วมงานเกิดความรักใคร่ปรองดอง เป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านความรักและการทำงานยังทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในตนเอง มีความภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองมีค่าและสุดท้ายการทำงานยังเป็นการทำประโยชน์ให้กับสังคม (ศุภวดี บุญญวงศ์. 2528 : 1) เศรษฐกิจและสังคมของชาติจะพัฒนาไปมากน้อยเพียงใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับคนในชาติ ว่าจะสามารถทำงานในส่วนของตนได้ดีเพียงใดประสบความสำเร็จในงานหรืออาชีพของตนเองหรือไม่เพียงใด (ปาริชาติ รัตนราช. 2544 : 1)

วิชาชีพพยาบาล เป็นวิชาชีพหนึ่งที่ทำประโยชน์ให้กับสังคม เพราะประเทศชาติจะเจริญก้าวหน้าได้นั้น ประชาชนจะต้องมีพลานามัยที่สมบูรณ์ องค์การอนามัยโลกเล็งเห็นว่าการพยาบาลเป็นแหล่งประโยชน์ที่มีคุณค่าอย่างมากในระบบบริการสุขภาพ เพราะจำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลมีมากกว่าเจ้าหน้าที่สุขภาพอื่น ๆ และที่สำคัญวิชาชีพการพยาบาลได้แสดงให้เห็นถึงพันธะในการยอมรับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระบบบริการสุขภาพมาตลอด โดยเป็นวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่นในการตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงในทุกระยะ เช่น ในสถานที่ที่มีเฉพาะแพทย์และพยาบาล พยาบาลสามารถทำหน้าที่โภชนาการ กายภาพบำบัดและสังคมสงเคราะห์ ด้วยลักษณะยืดหยุ่นของพยาบาลเช่นนี้จะเห็นได้ว่า ในปัจจุบันการพยาบาลเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในสถาบันบริการสุขภาพและในชุมชน (สมจิต หนุเจริญกุล. 2539 : 2)

พยาบาลเป็นหนึ่งในหลายวิชาที่มีความเบื่อหน่ายในงานเกิดขึ้น แต่อาชีพพยาบาลก็ยังเป็นที่ต้องการของสังคม และมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะบุคลากรพยาบาลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบและคุณภาพของการบริการสุขภาพของประเทศ ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดในทีมสุขภาพที่ต้องให้การดูแลประชาชนที่เจ็บป่วย อย่างครอบคลุมและเบ็ดเตล็ดในเรื่องการส่ง

เสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพตั้งแต่ระดับบุคคล ครอบครัว จนถึงชุมชน (ทัศนา บุญทอง. 2537 : 25) พยาบาลมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการพยาบาล ซึ่งหมายถึง การกระทำในการให้การช่วยเหลือเพื่อบรรเทาอาการของโรคและการลุกลามของโรค ตลอดจนส่งเสริมฟื้นฟูสุขภาพอนามัยและป้องกันโรค จะเห็นได้ว่าพยาบาลต้องทำงานบริการสุขภาพแก่ผู้ปกติและผู้ป่วย ในปัจจุบันงานของตำแหน่งพยาบาลส่วนใหญ่มักจะเน้นหน้าที่ในการดูแลผู้เจ็บป่วย ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานต่อเนื่องกันตลอด 24 ชม. นอกจากนี้ยังมีความคาดหวังจากสังคมว่า บริการที่ได้รับจากพยาบาลจะต้องเป็นการบริการที่มีคุณภาพพยาบาลควรมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความเข้าใจเห็นอกเห็นใจเป็นกันเอง มีกิริยาทาทางกระฉับกระเฉงสีหน้าไม่บึ้งตึง มีสายตาที่แสดงความเป็นมิตร วาจาไพเราะ ไม่ก้าวร้าว ให้กำลังใจและปลอบใจ ไม่ทำร้ายผู้ป่วยด้วยสีหน้า ท่าทาง แววตาและคำพูด ส่วนผู้ร่วมงานในทีมสุขภาพมีความคาดหวังว่า พยาบาลเป็นผู้ที่มีบุคลิกดีมีมนุษย์สัมพันธ์มีทักษะในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่นได้ดีและมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (อุดม สุภาไตร และสมจิตร กาญจนเกศิน. 2529 : 37-38)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลจะทำให้มีพลังที่จะทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จ เกิดความพยายามไม่ท้อถอยต่ออุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิด และไม่ละทิ้งกิจกรรมนั้นโดยง่าย แสวงหาวิธีการที่จะทำให้ดีกว่าเดิมเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนางานของตน โดยเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่เกิดจากปัจจัยภายในตัวพยาบาลและจะทำให้พยาบาลทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพสูง (Steers and Porter. 1983 : 7) และประสบความสำเร็จได้มากกว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลที่เกิดจากปัจจัยภายนอก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรหนึ่งที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่กระตุ้นให้พยาบาลมีพฤติกรรมต่าง ๆ กัน และยังทำให้เกิดความพร้อมที่จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังกระตุ้นให้พยาบาลเต็มอกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีสถานะที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบ มีความต้องการความสำเร็จสูงขึ้น ทำอย่างไรพยาบาลจึงจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลเพิ่มขึ้น เป็นปัญหาที่ทำได้ไม่ง่ายนัก ดังนั้นจึงควรศึกษาถึงแหล่งที่มาของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลว่ามีตัวแปรใดบ้างที่จะทำให้พยาบาลนั้นมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลสูง

สำหรับบุคลิกภาพ มีบทบาทสำคัญต่อการดำรงชีวิตในสังคมเป็นอันมาก ความสำเร็จและความล้มเหลวในการประกอบอาชีพของบุคคลต่าง ๆ ย่อมขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของบุคคลนั้นเป็นสำคัญ (อุบลรัตน์ หร่ายเจริญ. 2539 : 3) ในงานวิชาชีพแต่ละวิชาชีพมีลักษณะเฉพาะซึ่งไม่เหมือนกัน ผู้ปฏิบัติวิชาชีพแต่ละชนิดต้องการความสามารถและความถนัดเฉพาะอย่างแตกต่างกันไป รวมถึงลักษณะบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติวิชาชีพด้วย ผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดีจะเป็นที่นิยมชมชอบแก่บุคคลที่

เกี่ยวข้อง ดังนั้นบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อกิจกรรมของมนุษย์อย่างยิ่ง แคทเทลและคนอื่น ๆ (Farmer. 1991 : 75 ; Citing Cattell and others. 1981) ได้สนับสนุนแนวคิดนี้ว่า คุณลักษณะในการทำงานใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ความสามารถ บุคลิกภาพ แรงจูงใจและอารมณ์ โดยเน้นว่า "บุคลิกภาพ" เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการคัดเลือกและก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด แต่เนื่องจากอาชีพแต่ละอาชีพมีความต้องการบุคคลที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันออกไป (รัตนา เทพดลไชย. 2518 : 1) ดังนั้นผู้ที่ประสบความสำเร็จในอาชีพของตนต้องพร้อมด้วยความรู้ ทักษะ ความพึงพอใจและบุคลิกภาพที่เหมาะสม อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพนั้น (สุวณี สุวรรณวัจน์ และผุสดี พฤกษะวัน. 2538 : 84)

ดังนั้นการศึกษาเรื่องบุคลิกภาพจึงมีความสำคัญยิ่ง เพราะจะทำให้เราเข้าใจ และทำนายพฤติกรรมของบุคคลในอนาคตได้ (นิพนธ์ แจ้งเอี่ยม. 2519 : 2) ดังที่ ตุ้ย ชุมสาย (2518 : 351) กล่าวไว้ว่า นอกจากความรู้ เชาว์ปัญญาและความขยันขันแข็ง บุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้คนบรรลุความสำเร็จในอาชีพการงานต่าง ๆ

อนึ่งวิชาชีพการพยาบาลเป็นวิชาชีพเพื่อการบริการมนุษย์ในด้านสุขภาพอนามัย และการช่วยเหลือผู้ที่เจ็บป่วย โดยลักษณะการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาลเป็นงานหนักและก่อให้เกิดความเครียดแก่ผู้ปฏิบัติงานสูง เนื่องจากต้องทำงานอยู่กับความเจ็บป่วยและความทุกข์ทรมานของผู้อื่น คือ ขาดองค์ประกอบแวดล้อมที่จะสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความสดชื่นรื่นรมย์ ดังนั้นพยาบาลจึงต้องมีบุคลิกภาพที่มีลักษณะเฉพาะ กล่าวคือต้องเป็นผู้ที่มีอารมณ์มั่นคง เป็นผู้ใหญ่ สามารถควบคุมจิตใจและอารมณ์ไม่ให้หวั่นไหว สามารถปฏิบัติหน้าที่ของผู้ให้การช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสม ต้องเป็นผู้เสียสละทั้งกำลังกาย กำลังใจ และต้องมีความอดทนสูง (คณะกรรมการศึกษาและวิจัยทางการศึกษาพยาบาล. 2535 : 16) มีสติปัญญา เนื่องจากเป็นอาชีพที่ต้องนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์ มานุษยวิทยา จิตวิทยา มาประยุกต์ใช้ในการให้การพยาบาล เพราะพยาบาลต้องให้การดูแลทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและสังคม และต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี มีลักษณะการปรับตัวดี มีการตัดสินใจดี (ประภา เชื้อภักดี. 2526 : 2) นอกจากนี้พยาบาลต้องมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น และต้องเผชิญกับความทุกข์ทรมานของความเจ็บป่วยอยู่เสมอ ซึ่งอาจจะไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของคนบางคนและเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พยาบาลคงอยู่ในวิชาชีพได้ไม่นาน (สิทธิรัตน์ พิมพงศ์. 2540 : 2) ดังนั้นบุคลิกภาพของพยาบาลจึงเป็นส่วนที่สำคัญที่สังคมได้ให้ความสำคัญเป็นพิเศษ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรวิชาชีพพยาบาลมีคุณภาพสูงสุด (เรณุภา สินมาศ. 2541 : 6) ดังที่ นันทาลี (Nunnally. 1978 : 470) กล่าวว่า สมรรถภาพในการทำงานเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

ในการศึกษาวิจัยของไจซีลไล และบาร์ทอล (ศรีไพบูลย์ สังข์บัวสี. 2525 : 3 ; อ้างอิงจาก Ghiselli and Barthol. 1953 : 18-20) ได้ทบทวนดูผลงานวิจัยทั้งหมด 113 เรื่อง ซึ่งทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในการทำงาน ในจำนวนนี้พบว่า อาชีพที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์หรือมีการติดต่อกับบุคคลมาก คะแนนบุคลิกภาพจะใช้ทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดี โดยเฉพาะพนักงานขายจะใช้ทำนายได้ดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับงานชนิดอื่น ๆ และในจำนวนต่าง ๆ งานพยาบาลก็เป็นวิชาชีพหนึ่งซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์กับคนทุกชั้นวรรณะ ดังนั้นคะแนนบุคลิกภาพก็น่าจะสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานพยาบาลได้เช่นกัน

ในประเทศไทยจากการศึกษาของศรีไพบูลย์ สังข์บัวสี (2525 : 84) ได้ศึกษาเรื่องผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้แบบทดสอบ CPI (*California* Psychological Inventory) วัดบุคลิกภาพของพยาบาลพบว่า พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีคะแนนบุคลิกภาพด้านความชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานปานกลาง ดังนั้นผลการวิจัยนี้จึงเป็นหลักฐานอันหนึ่งที่สนับสนุนว่าบุคลิกภาพของพยาบาลเป็นส่วนสำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ปัจจุบันนี้ในการศึกษาบุคลิกภาพของบุคคล แนวคิดที่เป็นที่ยอมรับกันมาก ได้แก่แนวคิดที่เรียกว่า รูปแบบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The big five) (Thomas , More & Scott. 1996 : 349-362 ; Citing Barrich & Mount. 1993 ; Digman. 1990) ซึ่งวัดองค์ประกอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness) บุคลิกภาพแบบอ่อนโยน (Agreeobleness) และบุคลิกภาพแบบมีสติรู้ผิดชอบ (Conseientiousness) (Costa AND McCrae 1992 : 14-18) และด้วยเหตุที่สามารถประยุกต์ได้กับวัฒนธรรมต่าง ๆ (Judge & Coble. 1997 : 358) จึงมีผู้ใช้กันอย่างแพร่หลาย ซึ่งคอสตาร์และแมคเครได้ศึกษาวิจัยอย่างกว้างขวางและแสดงให้เห็นว่าโครงสร้างองค์ประกอบซึ่งพัฒนาจากแนวคิดองค์ประกอบดั้งเดิม 5 ประการ สามารถใช้ทำนายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลได้ อย่างไรก็ดีงานวิจัยที่ศึกษาของไทยยังมีน้อย ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ และปัจจัยทางชีวสังคมที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเอง เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพของพยาบาลและเพื่อให้พยาบาลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการพยาบาลต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1.เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในแต่ละด้าน กับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

2.เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพตามตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส และการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเอง

ความสำคัญของการวิจัย

1.ทำให้ทราบว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สำคัญมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพและองค์ประกอบของบุคลิกภาพองค์ประกอบใดที่ส่งผลกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผลที่ได้ครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางส่งเสริมความเข้าใจบทบาท และความสำคัญของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบลักษณะทางชีวสังคม คือ อายุ สถานภาพสมรส และการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเอง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล เพื่อประโยชน์ในการให้คำแนะนำและความรู้แก่โรงพยาบาลนำไปประกอบการพิจารณาในการวางแผน ป้องกันแก้ไข ปรับปรุงในการที่พึงประสงค์

2. ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ความรู้ในเชิงทฤษฎี เกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพได้มีทัศนคติความนึกคิดในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลอย่างถูกต้องและนำไปใช้ในการทำงานในโรงพยาบาลได้อย่างเหมาะสม

ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพประจำการที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ ในปี พ.ศ. 2548 ในงานการพยาบาล 5 แผนก คือ งานการพยาบาลอายุรกรรม , งานการพยาบาลศัลยกรรม , งานการพยาบาลสูติกรรม – นรีเวชกรรม , งานการพยาบาลกุมารเวชกรรม และงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก จำนวน 214 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพประจำการที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ ในปี พ.ศ. 2548 ในงานการพยาบาล 5 แผนก คือ งานการพยาบาลอายุรกรรม , งานการพยาบาลศัลยกรรม , งานการพยาบาลสูติกรรม – นรีเวชกรรม , งานการพยาบาลกุมารเวชกรรม และงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก และได้มาจากการสุ่มประชากรด้วยวิธีการสุ่มตามชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีแผนกเป็น Strata จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้จากการคำนวณโดยสูตร ของ Taro Yamane โดยได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

   1.1 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

      1.1.1 องค์ประกอบด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์

      1.1.2 องค์ประกอบด้านการแสดงตัว

      1.1.3 องค์ประกอบด้านการเปิดกว้าง

      1.1.4 องค์ประกอบด้านความอ่อนโยน

      1.1.5 องค์ประกอบด้านการมีสติรู้ผิดชอบ

   1.2 ปัจจัยชีวสังคม

      1.2.1 อายุ

         1.2.1.1 ต่ำกว่า 30 ปี

         1.2.1.2 ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป

      1.2.2 สถานภาพสมรส

         1.2.2.1 โสด

         1.2.2.2 คู่

      1.2.3 การรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเอง

         1.2.3.1 ฐานะต่ำ

         1.2.3.2 ฐานะปานกลาง

         1.2.3.3 ฐานะสูง

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล

นิยามศัพท์เฉพาะ

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรประกาศนียบัตรอนุปริญญา และปริญญาทางการพยาบาล และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ซึ่งปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยสามัญและหอผู้ป่วยพิเศษ และให้การพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วยแผนกอายุรกรรม , งานการพยาบาลศัลยกรรม , งานการพยาบาลสูติกรรม – นรีเวชกรรม , งานการพยาบาลกุมารเวชกรรม และงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

1. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลซึ่งมีผลต่อการกำหนดแบบแผนวิธีการคิด และพฤติกรรมตามการรับรู้ของตนเองในลักษณะต่าง ๆ 5 ลักษณะซึ่งสามารถวัดได้ด้วยแบบวัดบุคลิกภาพ NEO-FFI ของคอสตาและแมคแคร (Costa & McCrae. 1992) ซึ่งแบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 5 องค์ประกอบดังนี้

1.1 องค์ประกอบด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความวิตกกังวล (Anxiety) ความรู้สึกโกรธ (Angry) ความรู้สึกท้อแท้ใจ (Discouragement) การคำนึงถึงแต่ตนเอง (Self-consciousness) และการมีอารมณ์เปราะบาง (Vulnerability)

1.2 องค์ประกอบด้านการแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความอบอุ่น (Warmth) ความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) การแสดงออกแบบตรงไปตรงมา (Assertiveness) การชอบมีกิจกรรม (Activity) ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement-Seeking) การมีอารมณ์ด้านบวก (Positive Emotions)

1.3 องค์ประกอบด้านการเปิดกว้าง (Openness) หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงการเป็นคนเปิดรับประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ จินตนาการ (Fantasy) สุนทรีย์ (Aesthetics) ความรู้สึก (Feelings) การปฏิบัติ (Actions) ความคิด (Ideas) และค่านิยม (Values)

1.4 องค์ประกอบด้านความอ่อนโยน (Agreeableness) หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงการไว้วางใจผู้อื่น (Trust) ความตรงไปตรงมา (Straightforwardness) ความเอื้อเฟื้อ (Altruism) การยอมตามผู้อื่น (Compliance) และมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-Mindedness)

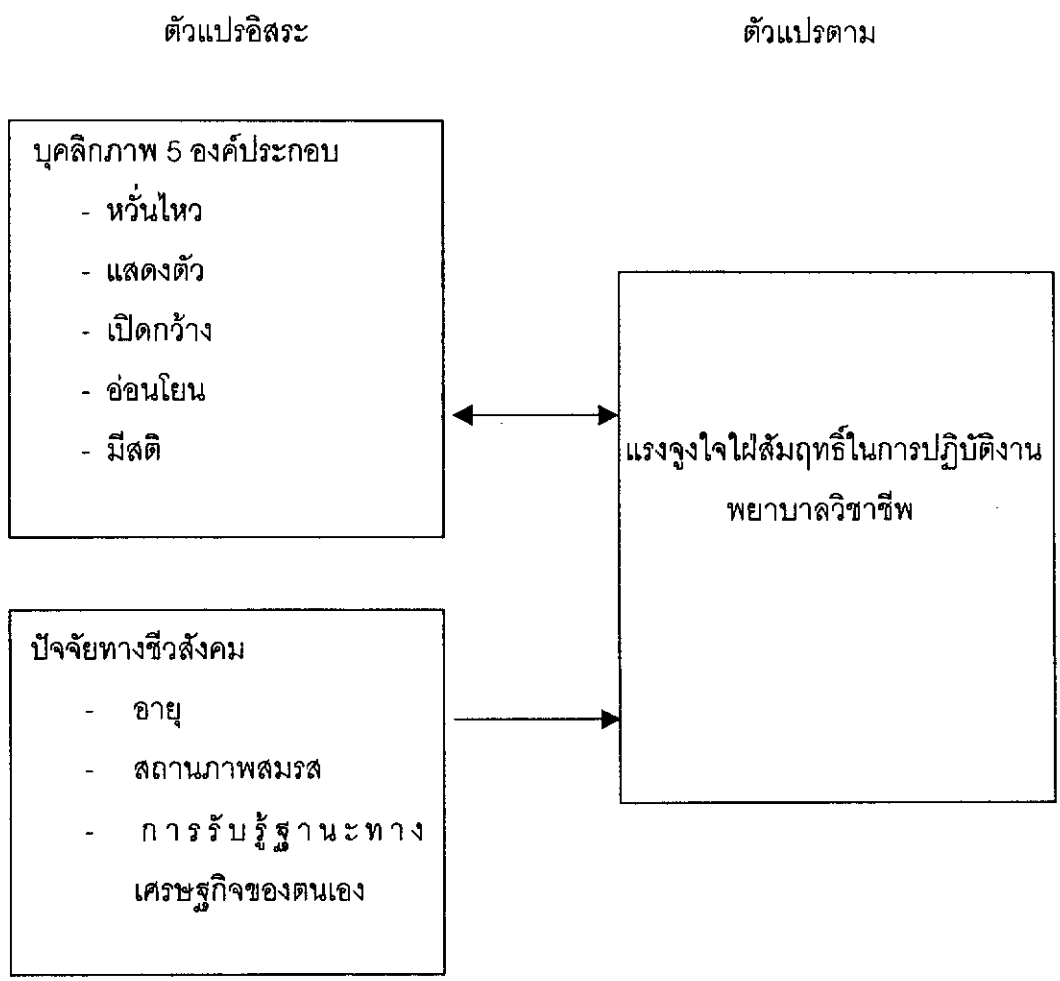
1.5 องค์ประกอบด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (Conscientiousness) หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความเป็นระเบียบ (Order) การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ (Dutifulness) การมีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Striving) และความมีวินัยในตนเอง (Self Discipline)

ลักษณะของแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบซึ่งวัลภา สบายยิ่ง (วัลภา สบายยิ่ง. 2542 : 134-136) แปลมาจากแบบวัดบุคลิกภาพ NEO-FFI ของคอสตาและแมคแคร (Costa & McCrae. 1992) ประกอบด้วยบุคลิกภาพ 5 แบบคือแบบหวั่นไหว แบบแสดงตัว แบบเปิดกว้าง แบบอ่อนโยน และแบบมีสติ แบบวัดนี้มีลักษณะให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อความและมาตราส่วนค่า 5 ระดับให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียวจากเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยมาก ปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยเลย โดยครอบคลุม 5 ตัวแปรแต่ละตัวแปรประกอบด้วยข้อคำถาม 12 ข้อ รวมทั้งสิ้นจำนวน 60 ข้อ

2. **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล** หมายถึง ความเพียรพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลว รู้จักเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน

ผู้วิจัยได้นำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ คุณมานวิกา จิรันทร (2547) นำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะของกลุ่มประชากรที่นำมาวัดกับพยาบาลวิชาชีพที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล โดยแบบวัดจะมีเนื้อหาครอบคลุมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ แบบวัดนี้ประกอบด้วยข้อความมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่าเป็น 6 ระดับให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียวจากจริงที่สุด, จริง , ค่อนข้างจริง , ค่อนข้างไม่จริง , ไม่จริง และไม่จริงที่สุด รวมทั้งสิ้นจำนวน 24 ข้อ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1.องค์ประกอบด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

2.องค์ประกอบด้านการแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

3.องค์ประกอบด้านการเปิดกว้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

4.องค์ประกอบด้านความอ่อนโยนมีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

5.องค์ประกอบด้านการมีสติรู้ผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

6.พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อยกว่า

7.พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสคู่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลสูงกว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสโสด

8.พยาบาลวิชาชีพที่มีการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเองในระดับสูงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเองในระดับต่ำกว่า

บทที่2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1.แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3.เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

4.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

5.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

6.ลักษณะทางชีวสังคมกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

1.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

สำหรับความหมายของบุคลิกภาพได้มีนักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะดังนี้

ออลพอร์ท (สุนีย์ ศรีสง่าตระกูลเลิศ. 2546 : 6 ; อ้างอิงจาก Allport. 1967) ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพคือ ลักษณะส่วนรวมที่เปลี่ยนแปลงได้ในแต่ละบุคคล ซึ่งมีระบบทางกายและจิตกำหนดให้บุคคลมีการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมแตกต่างจากผู้อื่น

อนาสตาซี (วิมลพร พันธุมนตรี. 2534 : 8 ; อ้างอิงจาก Anastasi. 1968 : 111) กล่าวว่า บุคลิกภาพของบุคคลเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างพันธุกรรมกับสิ่งแวดล้อม พันธุกรรมเดียวกันแต่อยู่ในสภาพแวดล้อมต่างกันอาจก่อให้เกิดบุคลิกภาพต่างกันหรือแม้แต่ในสภาพแวดล้อม และพันธุกรรมเดียวกันก็อาจทำให้เกิดบุคลิกภาพต่างกัน

แมคแคนแนล (McCannell. 1974 : 610) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะนิสัยที่บุคคลคิดและแสดงพฤติกรรมออกมาเป็นแบบแผน เพื่อใช้ในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ลักษณะนิสัยที่กล่าวนี้ หมายถึง ค่านิยม แรงจูงใจ เจตคติ อารมณ์ ความสามารถด้านต่าง ๆ มโนภาพแห่งตนรวมทั้งสติปัญญา

แคทเทล (นวลละออ สุภาผล. 2527 : 206 ; อ้างอิงจาก Cattell) ให้คำจำกัดความของบุคลิกภาพ คือ สิ่งที่ช่วยให้สามารถทำนายได้ว่าบุคคลจะทำอย่างไรในสถานการณ์ที่กำหนดให้จุดมุ่งหมายในการวิจัยเชิงจิตวิทยาบุคลิกภาพ เพื่อสร้างกฎว่าบุคคลที่มีความแตกต่างกันนั้นจะทำพฤติกรรมใดเมื่ออยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อมปกติ บุคลิกภาพเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่เปิดเผยและซ่อนอยู่ภายใน

สำหรับนักวิชาการไทยหลายท่านก็ได้สรุปสาระสำคัญความหมาย "บุคลิกภาพ" ซึ่งสอดคล้องกับนักจิตวิทยาที่ได้ให้ความหมายไว้ข้างต้นดังนี้

เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์ (2520 : 3) ได้กล่าวถึงความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่าคือลักษณะนิสัยที่รวมกันเป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่ทำให้เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งพิจารณาได้จากรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลนั้น

บังอร ภูวภิรมย์ขวัญ (2524 : 41) ยังได้สรุปความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า คือ ทุกสิ่งทุกอย่างอันได้แก่ ลักษณะท่าที การแสดงออก รูปร่างหน้าตา ความรู้สึก ฯลฯ และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออก ต้องมีความคงตัวสำหรับเป็นพฤติกรรมเฉพาะตัว อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้บ้างแต่ต้องใช้เวลาพอสมควร

ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ (2543 : 216) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึงลักษณะโดดเด่นของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งแสดงออกแบบนั้นอยู่ประจำกับสถานการณ์เฉพาะอย่างจนเกิดเป็นนิสัยถาวร

ในขณะเดียวกันศรีเรือน แก้วกังวาล (2539 : 5-6) ได้ให้ความหมายว่าบุคลิกภาพคือลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนภายนอกและภายในโดยส่วนภายนอก คือ ส่วนที่มองเห็น เช่น รูปร่างหน้าตา กิริยามารยาท การแต่งตัว วิธีการพูดจา ส่วนภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยากแต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา อารมณ์ ความถนัด ลักษณะต่างๆ ของบุคลิกภาพไม่สามารถแยกออกเป็นส่วน ๆ ออกจากกันและกันได้โดยเด็ดขาดทุก ๆ ส่วนของบุคลิกภาพต่างมีความสัมพันธ์กันและมีผลกระทบต่อกัน บุคลิกภาพของมนุษย์ถูกหล่อหลอมด้วยพันธุกรรมและวัฒนธรรม การเรียนรู้วิธีการปรับตัวของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็นนามธรรมและวัตถุ บุคลิกภาพของบุคคลมีทั้งส่วนที่เป็นพื้นผิวและส่วนที่เป็นนิสัยที่แท้จริง บางส่วนของบุคลิกภาพถูกซ่อนเร้นหรือถูกปิดบังโดยจงใจและไม่จงใจ บุคลิกภาพของบุคคลมีทั้งส่วนร่วมซึ่งเป็นลักษณะสากลและส่วนที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว

จากคำจำกัดความดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ผลรวมของพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคลทั้งที่เปิดเผยและซ่อนเร้น อันได้แก่ ลักษณะท่าที การแสดงออก รูปร่างหน้าตา ความรู้สึกนึกคิด ฯลฯ และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกนั้นจะต้องมีลักษณะเฉพาะในแต่ละ

บุคคล ซึ่งมีผลต่อการกำหนดแบบแผนวิธีการคิดและพฤติกรรมของบุคคล และบุคลิกภาพของบุคคลจะเป็นเช่นใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับสังคม วัฒนธรรมและการรับรู้ตนเอง (Self-Concept) ดังนั้นแต่ละบุคคลมีบุคลิกภาพแตกต่างกัน

1.2 ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

จากการศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบนั้นมีจุดเริ่มต้นมาจากการศึกษาลักษณะบุคลิกภาพโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบของแคทเทล ซึ่งต่อมาทิงและคริสตัล (Tupes & Christal) ได้นำแบบวัดบุคลิกภาพ 16 องค์ประกอบ (16 PF) ของแคทเทล ไปให้กลุ่มตัวอย่างประมาณค่า แล้วนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ปรากฏว่าค้นพบตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ หลังจากนั้นได้มีนักจิตวิทยาอีกหลายคนได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยตั้งชื่อแต่ละองค์ประกอบแตกต่างกันไป

จากความพยายามของนักจิตวิทยา และนักการศึกษากลุ่มหนึ่งที่ได้พยายามศึกษาค้นคว้าการจัดระบบ หรือโครงสร้างพื้นฐานทางบุคลิกภาพของบุคคลว่าควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ โดยเสนอผลงานลงในหนังสือ Journal of Personality ในปี ค.ศ. 1988 ถึง 1989 ดังนี้คือ

แคปลิน และบัคเนอร์ (วิมลพร พันธุมนตรี. 2534 : 13-16 ; อ้างอิงจาก Chaplin and Buckner, 1988 : 528) ได้เสนอผลการจัดระบบบุคลิกภาพจากลักษณะนิสัยต่าง ๆ 50 ลักษณะออกเป็น 5 องค์ประกอบ ในแต่ละองค์ประกอบจะมีลักษณะเชิงบวกและลบ ดังนี้

1. ความสุภาพอ่อนโยน (Agreeableness) แบ่งเป็น

ลักษณะเชิงบวก (Positive)	ลักษณะเชิงลบ (Negative)
- มิตรภาพ (Friendly)	- ขัดแย้ง (Critical)
- ร่วมมือกับผู้อื่น (Cooperative)	- ฉุนเฉียวง่าย (Irritable)
- สุภาพเรียบร้อย (Gentle)	- ไม่สุภาพ (Disagreeable)
- อบอุ่น (Warm)	- เฉยเมย (Cold)
- อ่อนโยน (Agreeable)	- เป็นศัตรู (Unfriendly)

2. ความตรงต่อหน้าที่ (Conscientiousness) แบ่งเป็น

ลักษณะเชิงบวก (Positive)	ลักษณะเชิงลบ (Negative)
- พึ่งพาได้ (Dependable)	- หลงลืม (Forgetful)
- ไว้ใจได้ (Reliable)	- เลินเล่อ (Careless)
- ซื่อสัตย์ (Honest)	- เหลวไหล (Negligent)
- รับผิดชอบ (Responsible)	- ไว้ใจไม่ได้ (Undependable)

- ยุติธรรม (Conscientious) - ไม่สุจริต (Dishonest)

3. วัฒนธรรม (Culture) แบ่งเป็น

ลักษณะเชิงบวก (Positive)	ลักษณะเชิงลบ (Negative)
- จินตนาการ (Imaginative)	- ทำตามสั่ง (Direct)
- ไม่ด่างพร้อย (Polished)	- ตรงไปตรงมา (Down-to-earth)
- หลักแหลม (Intellectual)	- ซื่อ ๆ (Simple)
- มีประสบการณ์ชีวิตมาก (Sophisticated)	- ทำหยาบ (Coarse)
- หัวสูง, วางภูมิ (Snobbish)	- หยาบกระด้าง (Crude)

4. ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) แบ่งเป็น

ลักษณะเชิงบวก (Positive)	ลักษณะเชิงลบ (Negative)
- ผ่อนคลาย (Relaxed)	- ตื่นเต้น (Excitable)
- สุขมเยือกเย็น (Calm)	- หงุดหงิด (Restless)
- มั่นคง (Secure)	- วิตกกังวล (Nervous)
- มีสติ (Poised)	- เครียด (Tense)
- จิตใจสงบ (Composed)	- โลเล (Insecure)

5. การแสดงตัว (Extraversion) แบ่งเป็น

ลักษณะเชิงบวก (Positive)	ลักษณะเชิงลบ (Negative)
- ผจญภัย (Adventurous)	- ระมัดระวัง (Cautious)
- ชอบออกสังคม (Outgoing)	- สงวนตัว (Reserved)
- เปิดเผย (Open)	- เงียบ, ไม่พูดจา (Silent)
- ช่างพูด (Talkative)	- ห่างเหิน (Distant)
- พูดตรงไปตรงมา (Outspoken)	- ถอยหนี (Withdrawn)

บุคลิกภาพส่วนตัวของแต่ละบุคคลนับว่าเป็นส่วนสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานซึ่งดิกแมนก็เห็นความสำคัญเช่นกัน ดังนั้นดิกแมน (Digman) จึงได้ทำการศึกษาจากผลงานด้านบุคลิกภาพของบุคคลที่มีชื่อเสียงจำนวนมากในช่วง 40 ปีที่ผ่านมา แล้วนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่าโครงสร้างพื้นฐานทางบุคลิกภาพของบุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้ใหญ่หรือเด็ก ต่างชาติหรือต่างภาษา ย่อมมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการคือการแสดงตัว (Extraversion) การเก็บตัว (Introversion) ความสุภาพอ่อนโยน (Agreeableness) ความซื่อตรงต่อหน้าที่ (Conscientiousness) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และสติปัญญา (Intellect) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาและวิเคราะห์ด้วยตนเองอย่างละเอียดรอบคอบของฟิสก์ (Fiske) ที่ได้

พิสูจน์ความจริงให้เป็นที่ประจักษ์ถึง 5 องค์ประกอบที่สำคัญ (The Big Five) เป็นคนแรกจากการใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่และใช้วิธีการประมาณค่าโดยกลุ่มเพื่อน ผู้ประเมินอาชีพหรือครูต่างให้ผลที่เชื่อมั่นได้เช่นเดียวกัน นับว่าเป็นประวัติการพัฒนาเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานทางบุคลิกภาพของบุคคลที่สำคัญ ทำให้มีผู้สนใจมากขึ้น เช่น โกลด์เบอร์ก (Goldberg) โฮแกน (Hogan) และแบรนด์ (Brand) ได้พยายามนำเอาผลงานของบุคคลที่มีชื่อเสียงจำนวนมาก 13 ท่าน มาจัดระบบหรือโครงสร้างพื้นฐานทางบุคลิกภาพของบุคคลให้อยู่ภายใน 5 องค์ประกอบ นอกจากนี้แล้วยังมีนักการศึกษาใหม่ ๆ ที่สนับสนุนการศึกษาครั้งนี้ เช่น ลอรร์และแมนนิง (Lorr and Manning) แมคเครและคอสตา (McCrae and Costa) และดิกแมนได้นำมารวมไว้ ภาพประกอบโครงสร้างของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. 2543 : 241)

ตาราง 1 องค์ประกอบ 5 ประการของบุคลิกภาพ

ผู้ศึกษา	องค์ประกอบ				
	1	2	3	4	5
Fiske	การปรับตัวเข้าสังคม	การยินยอม	มโนธรรม	ควบคุมอารมณ์	แสวงหาปัญญา
Eysenck	การแสดงออก	จิตไม่ปกติ	-	อาการประสาท	เชาว์ปัญญา
Tupes & Cristal	*การแสดงออก*	*ความเป็นมิตร*	มโนธรรม	ความมั่นคงทางอารมณ์	วัฒนธรรม
Norman& Golberg	*กล้าแสดงออก*	*ความเป็นมิตร*	มโนธรรม	อารมณ์มั่นคง	วัฒนธรรม
Gough	อำนาจ	เข้าสังคม	สัมฤทธิ์ผล	-	สนใจปัญหา
Hogan	- เข้าสังคม - ใฝ่สูง	ใจดี	สุขุม	ปรับตัวเก่ง	มีปัญญา
Cattell	- ตามกลุ่ม - ใจดี - ความยินดี	- ใจอ่อน - เชื่อฟัง - อาย	- มโนธรรม - ควบคุม - มีสติ	- ตื่นเต้นง่าย - เครียด - แสดงท่ารู้สึก	เชาว์ปัญญา
Guilford	- เข้าสังคม - แสดงอำนาจ - ฉับไว	-เป็นมิตร -มีมนุษยสัมพันธ์	-อดกลั้น - มีจุดมุ่งหมาย	- อารมณ์มั่นคง - มีจุดหมาย	เชาว์ปัญญา
Digman	*การแสดงออก*	*ยอมเป็นมิตร*	ใจมุ่งสำเร็จ	อารมณ์มั่นคง	เชาว์ปัญญา
Lorr	ความเกี่ยวพันระหว่างบุคคล	การเข้าสังคม	ควบคุมตน	อารมณ์มั่นคง	ความอิสระ
Comrey	การแสดงออก	- เชื่อใจ - ยอมเข้าสังคม	ความเป็นระเบียบ	อารมณ์มั่นคง	-
Costa & McCrae	การแสดงออก	ความเป็นมิตร	มโนธรรม	อาการประสาท	ความคิด

ที่มา : ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ.2543 : 242 ; อ้างอิงจาก Costa & McCrae. 1992 ; Digman. 1990

1. การแสดงออกหรือการแสดงตัว (Extraversion) เป็นบุคลิกชอบการผจญภัย เข้าสังคม เปิดเผย ช่างพูด ตรงไปตรงมา ชอบเด่น ออกหน้าออกตา อีกด้านหนึ่งบุคลิกจะตรงกันข้าม

2. มโนธรรมหรือการกลัวบาป (Conscientiousness) บุคลิกความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ยุติธรรม ไว้วางใจได้ พึ่งพาได้ กลัวต่อการทำบาป อีกด้านหนึ่งบุคลิกจะตรงกันข้าม

3. ความสุภาพอ่อนโยน (Agreeableness) บุคลิกของความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือ สุภาพเรียบร้อย ให้ความอบอุ่น มีความอ่อนโยน อีกด้านหนึ่งบุคลิกจะตรงกันข้าม

4. อารมณ์แปรปรวน (Neuroticism) บุคลิกคล้ายโรคประสาท โมโหใจร้อน ไม่มั่นคง จิตใจวุ่นวาย อีกด้านหนึ่งบุคลิกจะตรงกันข้าม

5. ด้านปัญญาหรือความคิด (Intellect หรือ Openness) บุคลิกเป็นคนฉลาด คิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มองการณ์ไกล มีเหตุมีผล อีกด้านหนึ่งบุคลิกจะตรงกันข้าม

นอกจากนี้ คอสตาและแมคเคร ก็ได้ศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องของบุคลิกภาพซึ่งมีสาระสำคัญคือพวกเขาได้แบ่งบุคลิกภาพออกเป็นห้าองค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบมีลักษณะสำคัญดังนี้ (วัลภา สบายยิ่ง. 2542 ; อ้างอิงจาก Licbert & Spiegle.1995 Personality Strategies and Issue. ; citing Costa & McCrae. 1992 Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and Neo Five Factor Inventory (NEO-FFI)

1. บุคลิกภาพหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึง เป็นผู้ที่มีความวิตกกังวล (Anxiety) ความรู้สึกเป็นศัตรูอย่างโกรธเคือง (Angry Hostility) ความรู้สึกซึมเศร้า (Depression) การคำนึงถึงแต่ตนเอง (Self Consciousness) การมีแรงกระตุ้นในตนเองสูง (Impulsiveness) และมีอารมณ์เปราะบาง (Vulnerability)

1.1 มีความวิตกกังวล (Anxiety) หมายถึง บุคคลที่มีความว้าวุ่น หวาดกลัว มีแนวโน้มที่จะวิตกตื่นกลัว ตึงเครียด กระสับกระส่าย

1.2 ความรู้สึกเป็นศัตรูอย่างโกรธเคือง (Angry Hostility) เป็นลักษณะที่บ่งชี้แนวโน้มของความโกรธ และภาวะที่เกี่ยวข้อง เช่น หงุดหงิดและความขุ่นเคือง

1.3 ความรู้สึกซึมเศร้า (Depression) เป็นผู้ที่มีความรู้สึกผิด เศร้า สิ้นหวัง และว้าเหว่ เป็นผู้ที่มีความท้อแท้ง่าย

1.4 การคำนึงถึงแต่ตนเอง (Self Consciousness) เป็นลักษณะผู้ที่มีอารมณ์ความรู้สึกเต็มไปด้วยความละอาย รู้สึกไม่สบายใจที่จะมีผู้อื่นอยู่แวดล้อม ไวต่อการแสดงออกที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และมีแนวโน้มที่จะรู้สึกต่ำต้อย เป็นลักษณะที่รู้สึกอาย หรือรู้สึกกังวลกับการเข้าสังคม

1.5 การมีแรงกระตุ้นในตนเองสูง (Impulsiveness) หมายถึง การไม่สามารถที่จะควบคุมแรงกระตุ้น และความต้องการของตนเอง

1.6 มีอารมณ์เปราะบาง (Vulnerability) หมายถึง ความอ่อนแอต่อความเครียด ไม่สามารถเผชิญกับความเครียดได้ เป็นผู้ที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นเป็นคนสิ้นหวังตื่นตระหนกเมื่อประสบกับสถานการณ์ฉุกเฉิน

2. บุคลิกภาพแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง การเป็นผู้มีความอบอุ่น (Warmth) ความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) การแสดงออกแบบตรงไปตรงมา (Assertiveness) การชอบมีกิจกรรม (Activity) ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement – Seeking) การมีอารมณ์ด้านบวก (Positive Emotions)

2.1 การเป็นผู้มีความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความรักและเป็นมิตรต่อผู้อื่น เป็นผู้ที่มีความรักผู้อื่นอย่างแท้จริง

2.2 ความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) หมายถึง ความชอบที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นหมู่คณะ

2.3 การแสดงออกแบบตรงไปตรงมา (Assertiveness) หมายถึง ผู้ที่กล้าที่จะแสดงความเป็นผู้นำ หรือเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในสังคม

2.4 การชอบมีกิจกรรม (Activity) หมายถึง ผู้ที่มีความว่องไว ตื่นตัว มีความต้องการทำกิจกรรมอยู่เสมอ

2.5 ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement – Seeking) หมายถึง ผู้ที่ชอบสิ่งแวดล้อมที่มีสีสันสดใส

2.6 การมีอารมณ์ด้านบวก (Positive Emotions) หมายถึง ผู้ที่มีความสนุกสนาน มีความสุข มีความหวัง และมองโลกในแง่ดี

3. บุคลิกภาพเปิดกว้าง (Openness) หมายถึง การเป็นคนช่างฝัน (Fantacy) ความสุนทรีย์ (Aesthetics) การเปิดเผยความรู้สึก (Feelings) การปฏิบัติ (Actions) การมีความคิด (Idea) การยอมรับค่านิยม (Values)

3.1 การเป็นคนช่างฝัน (Fantacy) หมายถึง ผู้ที่มีชีวิตเต็มไปด้วยจินตนาการ และความฝัน มีความคิดสร้างสรรค์ภายในสมอง

3.2 ความสุนทรีย์ (Aesthetics) หมายถึง ผู้ที่หวั่นไหวกับงานและความงดงามในงานศิลปะ บทกวี

3.3 การเปิดเผยความรู้สึก (Feelings) หมายถึง การเป็นผู้ที่รับรู้อารมณ์และความรู้สึกภายในตนเอง

3.4 การปฏิบัติ (Actions) หมายถึง ผู้ที่พร้อมที่จะลองทำกิจกรรมใหม่ ๆ เช่นรับประทานอาหารใหม่ ๆ ชอบความแปลกใหม่หลากหลายกว่าความเคยชินที่ปฏิบัติอยู่

3.5 การมีความคิด (Idea) หมายถึง การมีความคิดที่จะเปิดรับเหตุการณ์หรือเรื่องใหม่ๆ

3.6 การยอมรับค่านิยม (Values) หมายถึง การมีความพร้อมที่จะตรวจสอบค่านิยมต่าง ๆ เช่น ค่านิยมทางสังคม การเมือง และศาสนา

4. บุคลิกภาพอ่อนโยน (Agreeableness) หมายถึง การเป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น (Trust) ความตรงไปตรงมา (Straight Forwardness) ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (Altruism) การยอมตามผู้อื่น (Compliance) การถ่อมตน (Modesty) และความมีจิตใจอ่อนโยน (Tender – Mindedness)

4.1 การเป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น (Trust) หมายถึง การที่เชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อสัตย์และเจตนาดี

4.2 ความตรงไปตรงมา (Straight Forwardness) หมายถึง การมีความจริงใจที่จะปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา

4.3 ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (Altruism) หมายถึง ผู้ที่มีความห่วงใยในสวัสดิภาพของผู้อื่น เป็นผู้ที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น

4.4 การยอมตามผู้อื่น (Compliance) หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะอ่อนโยนตอบสนองการกระทำของผู้อื่นอย่างสุขุม

4.5 การถ่อมตน (Modesty) หมายถึง ผู้ที่ถ่อมตน ไม่ข่มว่าตนเองเหนือผู้อื่น

4.6 ความมีจิตใจอ่อนโยน (Tender – Mindedness) หมายถึง ผู้ที่ให้ความสำคัญต่อความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น มีความหวั่นไหวต่อความต้องการของผู้อื่น

5. บุคลิกภาพมีสติ (Conscientiousness) หมายถึง การมีความสามารถ (Competence) ความเป็นระเบียบ (Order) การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ (Dutifulness) การมีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Striving) การมีวินัยต่อตนเอง (Self-Discipline) และความคิดที่สามารถปฏิบัติได้ (Deliberation)

5.1 การมีความสามารถ (Competence) หมายถึง ผู้ที่สามารถจัดการกับชีวิตตนเองได้ มีความเป็นเหตุเป็นผล และมีประสิทธิภาพในตนเอง

5.2 ความเป็นระเบียบ (Order) หมายถึง ผู้ที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

5.3 การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ (Dutifulness) หมายถึง ผู้ที่ยึดมั่นในหลักการทางจริยธรรมและปฏิบัติตามคำมั่นที่ให้ไว้

5.4 การมีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Striving) หมายถึง การทำงานหนักเพื่อประสบความสำเร็จในงานตามเป้าหมาย

5.5 การมีวินัยต่อตนเอง (Self-Discipline) หมายถึง ความสามารถที่จะเริ่มและปฏิบัติงานให้สำเร็จ แม้ว่าเต็มไปด้วยความเบื่อหน่ายหรืออุปสรรคก็ตาม

5.6 ความคิดที่สามารถปฏิบัติได้ (Deliberation) หมายถึง การมีความคิดที่สามารถปฏิบัติได้ มีความระมัดระวังในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

จากแนวคิดและผลการวิเคราะห์องค์ประกอบดังกล่าว จะเห็นว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สำคัญ (The Big Five) เป็นโครงสร้างบุคลิกภาพพื้นฐานของมนุษย์ จึงน่าจะนำมาศึกษาในครั้งนี้ดังนั้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะนำบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สำคัญของดิกแมนมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับสังคมไทยในปัจจุบัน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.1 ความหมายและประเภทของแรงจูงใจ

ในด้านวิชาการคำว่า แรงจูงใจ (Motivation) มาจากรากศัพท์ภาษาลาตินว่า *Movere* ซึ่งมีความหมายว่า การเคลื่อนไหว (Move) ซึ่งมีความหมายที่ว่านี้เห็นได้ชัดจากคำจำกัดความที่เขียนโดย เบอร์นาด และ สเตเนอร์ (Bernard and Steiner .1964 :112) ว่า "แรงกระตุ้น" เป็นสภาวะภายในอันหนึ่งที่เป็นพลังสิ่งกระตุ้น ซึ่งนำการกระทำของมนุษย์ไปในทิศทางหรือช่องทาง ที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

วารินทร์ สายโอบเอื้อ (2522 : 66) ได้ให้ความหมายของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจ หมายถึงสภาพการณ์ที่กระตุ้นให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมตามต้องการ หรือตามจุดหมายปลายทางที่ได้วางไว้ ดังนั้นการจูงใจจึงมี 2 ลักษณะสำคัญ คือ

1.ให้พลังแก่อินทรีย์แสดงพฤติกรรม เช่น ความหิวจะทำให้คนเราออกหาอาหารมาบำบัดความหิว หรือเป็นไข้ก็ต้องไปหาหมอ

2.กำหนดแนวทางของพฤติกรรม เช่น เมื่อหิวอาหาร เป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการหรือเป็นไข้ การพบหมอก็เป็นจุดหมายปลายทางของพฤติกรรม

ถวิล ธาราโภชน์ (2525 : 92) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึงพลังที่มีอยู่ในตัวพร้อมที่จะกระตุ้นหรือชี้ทิศทาง (Urge or Direct) ให้อินทรีย์กระทำพฤติกรรมใดอย่างหนึ่ง เพื่อไปสู่เป้าหมาย ตัวอย่างเช่น บุคคลต้องการอาหาร ความต้องการอาหารนี้จะทำให้เกิดแรงจูงใจ คือพลังของความหิวนี้จะทำให้บุคคลเกิดพลังขับหรือแรงขับ (Drive) ซึ่งจะเป็นตัวมุ่งกระทำโดยทำให้ร่างกาย

เกิดการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ (Instrumental Response) เมื่อได้สิ่งที่ต้องการอันได้แก่เครื่องล่อ (Incentive) คืออาหาร บุคคลก็จะหายหิว แรงขับก็จะลดลงซึ่งเป็นเป้าหมายที่ต้องการ

สมบูรณ์ พรรณาภพ (2525 : 52) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือพฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นโดยแรงขับของแต่ละคน มีแนวพุ่งไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างใดอย่างหนึ่ง และร่างกายอาจจะสมประสงค์ในความปรารถนา อันเกิดจากแรงขับนั้น ๆ ได้

แคท (Katz .1978 : 144) กล่าวถึงหลักการของแรงจูงใจ ว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลกระทำกิจกรรมหรือเรียนรู้ได้สำเร็จ โดยมีสภาวะแวดล้อมภายนอกเป็นเครื่องช่วยกล่าวโดยสรุปความหมายของการจูงใจ "สภาวะใดๆ ที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคล (Individual) แสดงพฤติกรรมออกมา โดยพฤติกรรมนั้น ๆ จะมีส่วนสัมพันธ์โดยตรง กับสภาวะที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ"

2.2ประเภทของแรงจูงใจ

การที่บุคคลจะเกิดการเรียนรู้หรือมีพัฒนาการและความเจริญงอกงามนั้น บุคคลต้องอยู่ในสภาวะพอ สุขใจ เป็นเบื้องต้น นั่นคือ บุคคลจะต้องได้รับการจูงใจทั้งในลักษณะนามธรรมและรูปธรรมโดยทั่วไปการจูงใจบุคคลมี 2 ลักษณะโดยคำนึงถึงเหตุผลเบื้องหลังการแสดงพฤติกรรมของคนเรา ได้แก่

1.การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึงสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการ และอยากจะแสดงพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างด้วยเหตุผล และความชอบของตัวเองบุคคลมีการจูงใจภายในนี้จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ด้วยความพอใจ และยินดีในงานของตน

2.การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึงสภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกทำให้มองเห็นจุดหมาย และนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปพฤติกรรมของบุคคลมักจะได้รับการจูงใจภายนอกเกือบทั้งสิ้น

แต่ถ้าจะแบ่งประเภทของการจูงใจโดยคำนึงถึงที่มาของมันแล้ว อาจจะกำหนดแรงจูงใจได้ 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางร่างกาย (Physiological Motive) เป็นแรงจูงใจที่ติดตัวมาแต่กำเนิดและจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดจากความต้องการ (Needs) ทางร่างกาย ได้แก่ความหิวความกระหาย การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ความต้องการทางเพศ ตลอดจนแรงขับของการเป็นแม่ (Maternal drive) เป็นต้น การจูงใจดังกล่าวเกิดจากความต้องการภายในร่างกาย และอิทธิพลของฮอร์โมนโดยเฉพาะแรงขับของความเป็นแม่เชื่อว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับฮอร์โมน prolactin

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้จากการที่บุคคลที่ได้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้แก่ ตัวบุคคล สถาบันต่าง ๆ ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี ตลอดจนศาสนาและการเมือง เป็นต้น แรงจูงใจทางสังคมที่สำคัญได้แก่

2.1 ต้องการความรักความอบอุ่น (Affectional love)

2.2 ต้องการได้รับผลสำเร็จ (Achievement need)

2.3 ต้องการให้สังคมยอมรับ (Approval need)

2.4 ต้องการมีไมตรีกับคนอื่น (Affilative need)

2.5 ต้องการตำแหน่งและฐานะทางสังคม (Social status)

นอกจากนี้ ถวิล ธาราโภชน์ (2525 : 13) ได้อธิบายถึงความเป็นมาของแรงจูงใจทางสังคม ไว้ว่า แรงจูงใจทางสรีระ ไม่ได้ติดตัวมาตั้งแต่เกิดแต่จะพัฒนาขึ้นมาโดยอิสระจากการอบรมสั่งสอนและสะสมขึ้นมาภายหลังจากเกิด หรือกล่าวได้ว่า เป็นผลเนื่องจากการเลียนแบบกันในสังคม

2.3 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการจูงใจ

องค์ประกอบที่ใหญ่ ๆ มีอยู่ 2 ประการ คือ แรงกระตุ้นและสิ่งจูงใจ

1.แรงกระตุ้น แรงกระตุ้นซึ่งอยู่ภายในอินทรีย์นั้นประกอบด้วยตัว ประกอบหลายประการ เช่น แรงขับ ความต้องการ ความจำเป็น การอยู่ในสภาพพร้อม ความสนใจ ทัศนคติ ความจูงใจ จุดประสงค์แรงกระตุ้นนี้เป็นตัวการทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุถึงจุดประสงค์อันใดอันหนึ่ง

1.1. The Physical needs เป็นความต้องการที่จำเป็นต่อร่างกาย (needs) ของทุกบุคคลร่างกายจะขาดแรงกระตุ้นนี้ไม่ได้ ได้แก่

1.1.1 ความหิว (Hunger) อาจเป็นความหิวธรรมดา ต้องการกินเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และเป็น Special Hunger ซึ่งเป็นความปรารถนาด้านนี้ที่สูงกว่าปกติ ซึ่งมีรากฐาน 3 ประการ คืออิทธิพลของสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมความต้องการอาหารที่จำเป็นบางชนิด เช่น วิตามิน เกลือแร่ต่าง ๆ ร่างกายได้เรียนรู้ถึงความชอบมากกว่า (prefer) ต่ออาหารบางชนิด

1.1.2 ความกระหาย (Thirsty) เป็นเครื่องกระตุ้นลักษณะเดียวกับความหิวความกระหายมีส่วนสัมพันธ์ต่อระดับของเหลวในร่างกาย เช่น โลหิต เป็นต้น แต่ Special Thirsty ไม่ค่อยจะคล้ายคลึงกับ Special Hunger นักเพราะ Thirsty ทั้งหมดต้องการเพียงน้ำ (water) เท่านั้น

1.1.3 ความต้องการทางเพศ (Sexual needs) มีลักษณะพื้นฐานคล้ายกับความหิวและความกระหาย แต่จะสลับซับซ้อนมากขึ้น และมากจนกระทั่งมีลักษณะ Complex แยกออกจากกันได้ยาก

1.1.4 ประสาทรับการเจ็บปวดและการตอบสนอง (Pain Drive) เป็นประสาทอิสระ (Free nerve ending) บางครั้งอาจจะใช้ไม่ได้ผล หากผู้รับการเร้าอยู่ในภาวะซึ่งเหนือว่า เช่น ในสนามรบย่อมไม่กลัวตาย หรือนักมวยที่ถือว่าชกมวยเป็นกีฬาไม่สนใจความเจ็บปวด

1.2 แรงขับ (Drive) เป็นสภาพของความเครียดทางร่างกาย เป็นตัวการที่ทำให้ร่างกายแสดงพฤติกรรม เพื่อขจัดความเครียดให้สิ้นไป แบ่งเป็น 2 อย่าง คือ

1.2.1 แรงขับภายใน หรือแรงขับปฐมภูมิเป็นแรงขับอันเกิดแต่ความต้องการทางร่างกาย

1.2.2 แรงขับภายนอก หรือแรงขับทุติยภูมิ เป็นแรงขับอันเกิดแต่ความต้องการทางสติปัญญาอารมณ์และสังคม

1.3 นิสัย (Habit) พฤติกรรมของบุคคลส่วนใหญ่เกิดจากนิสัยของบุคคล เช่น การสูบบุหรี่ การแปรงฟัน หรือการทำงานในชั่วโมงที่เป็นชั่วโมงทำงาน เป็นต้น

1.4. Social Motives มีผลต่อกิจกรรมในชั้นเรียน เด็กอาจสนใจเรียนอย่างแท้จริง เพื่อให้เป็นที่ชื่นชมของครู อาจทำงานบ้านด้วยจริงใจ เพื่อยังความพอใจให้แก่บิดามารดาตั้งใจเรียนตั้งใจประพฤติดีเพื่อชิงรางวัลในการเรียน เพื่อให้ตนเองเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนๆ เหล่านี้เป็นแรงผลักดันทางสังคมให้บุคคลแสดงพฤติกรรมทั้งสิ้น

1.5. ทัศนคติ (Attitude) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า Habit ในการเรียนการสอนถ้านักเรียนใดมีความรู้สึกว่า ครูมีอคติต่อตนเขาจะมีปฏิกิริยาโต้ตอบในลักษณะที่ไม่ดีต่อครูคนนั้น ความกลัวความผิดหวัง ความขลาดกลัวเกินขนาด และการไม่มีความเชื่อมั่นในตนเองต่างก็เป็นตัวประกอบที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จทั้งสิ้น

1.6. อุดมคติ (Ideal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในลักษณะต่างๆ กัน อุดมคติมีผลต่อการเลือกวิชาเรียน การเลือกอาชีพ การวางแผนการทำงานการอยู่ในสภาพความพร้อมการที่คนเราจะตอบสนองต่อสถานการณ์ใด อย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับสภาพความพร้อมของบุคคลนั้นด้วย

2. สิ่งจูงใจ (Incentive) เป็นองค์ประกอบอีกส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดการจูงใจเป็นสิ่งซึ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมซึ่งอยู่ภายนอกตัวบุคคล สิ่งจูงใจอาจอยู่ในรูปนามธรรม เช่นการชมเชย การตำหนิ ความสุขต่างๆ หรืออาจเป็นรูปธรรม เช่น รางวัล การลงโทษ สิ่งจูงใจบางชนิดอาจเป็นสิ่งที่บุคคลอื่นไม่ต้องการ เช่น เกรดการเรียนเป็นสิ่งจูงใจที่นักศึกษาต้องการ แต่พ่อค้าหาได้ต้องการด้วยไม่ จึงไม่เป็นสิ่งจูงใจที่ได้ผลแก่พ่อค้าดังกล่าว

ชรูเดนและเชอร์แมน (Chruden and sheman.1968 : 667) ได้จำแนกสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. สิ่งจูงใจทางบวก ประกอบด้วยเงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือ การแข่งขัน การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

2. สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับ การขู่เข็ญและการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

สมพงษ์ เกษมสิน ได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภทเช่นกัน ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิด คือ

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ

2. สิ่งจูงใจที่มิใช่เงินทองหรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานสวัสดิการหรือผลตอบแทนอื่นๆ ที่มิได้อยู่ในรูปของเงินทอง หรือมีลักษณะเป็นนามธรรม

2.4 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

สำหรับความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น ได้มีนักจิตวิทยาและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เมอร์เรย์ (อรพินทร์ ชูชม.2523 : 23 ; อ้างอิงจาก Murray. 1938 : 164) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หรือความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) ว่าหมายถึงความมุ่งหวังที่จะประสบความสำเร็จ ความพยายามฟันฝ่าอุปสรรคในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพยายามเอาชนะคนอื่น หรือความต้องการที่จะเพิ่มศักดิ์ศรีของตนเอง ความต้องการเหล่านี้เป็นการจูงใจให้เกิดการกระทำและนำมาซึ่งสัมฤทธิ์ผล

แมคเคลแลนด์ และคณะ (McClelland and Other.195 : 110 – 111) ให้ความหมายว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หมายถึงความปรารถนาที่จะนำบางสิ่งบางอย่างให้ประสบความสำเร็จด้วยมาตรฐานอันดีเลิศ (standard of excellence) และเหนือกว่าบุคคลอื่น พยายามต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นองค์ประกอบที่ผลักดันให้บุคคลต้องการอยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความรับผิดชอบมากขึ้นและต้องการความสำเร็จสูงขึ้น

แอทคินสัน (สุพจน์ สินสุวงศ์วัฒน์. 2527 : 10 ; อ้างอิงจาก Atkinson. 1966 : 240 – 241)กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ตัวว่า การกระทำของตนจะต้อง

ได้รับการประเมินจากตัวเองหรือบุคคลอื่น โดยเทียบกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมินอาจเป็นสิ่งที่พอใจเมื่อกระทำจนสำเร็จหรือไม่น่าพอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จก็ได้

ฮิลการ์ด (Hillgard. 1967 : 153) ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นแรงจูงใจชนิดหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีการกระทำเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ดีเยี่ยม

ลินด์เกรน (Lindgren. 1967 : 31 – 34) ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ซึ่งความต้องการดังกล่าว เปรียบได้กับความต้องการขั้นสูงของมาสโลว์ (Maslow) ที่เรียกว่า Self Actualization เป็นความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ทั้งในด้านความสามารถ ความถนัด รวมทั้งศักยภาพอื่น ๆ และมีความปรารถนาที่จะใช้ความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

กูด (Good.1973 : 375) ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความปรารถนาและความพยายามอย่างสูงของนักเรียนที่จะศึกษาให้บรรลุสัมฤทธิ์ผลตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ทั่วไปของการศึกษา

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2523 : 17) ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่าเป็นความต้องการของบุคคลที่จะฟันฝ่าอุปสรรคโดยไม่ย่อท้อและต้องการทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุรางค์ โค้วตระกูล (2537 : 123) กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าหมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนเองวางไว้

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542 : 140) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลมีความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ทั้งในหน้าที่การงานและเรื่องราวส่วนตัว ให้สำเร็จลุล่วง

เพราพรรณ เปลี่ยนภู่ (2542 : 325) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึงความต้องการของมนุษย์ที่จะทำให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้อย่างดีเยี่ยม ผู้ที่มีแรงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะตั้งมาตรฐานต่างๆ สำหรับตนเองอย่างดีที่สุด มีความมุ่งมั่นและต่อสู้เพื่อจะทำงานให้ได้ตามเป้าประสงค์ด้วยตนเอง และความสนใจที่จะให้ตนมีความเป็นเลิศ โดยไม่มุ่งหวังที่จะได้รับรางวัลหรือเกียรติยศ หรือแม้แต่การได้รับการยอมรับเป็นสิ่งตอบแทน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หมายถึง ความปรารถนา หรือแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลมีความพยายามที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างดีเยี่ยม โดยไม่ท้อต่ออุปสรรคต่างๆ

2.5ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.5.1 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเมอร์เรย์

เมอร์เรย์ (ทศพร ประเสริฐสุข. 2525 : 26 ; อ้างอิงจาก Murray. 1938 : 152 – 266) ได้รวบรวมความต้องการทางจิตของมนุษย์ไว้ 28 ชนิด และในจำนวนนี้มีความต้องการเอาชนะและประสบผลสำเร็จ (Need for achievement) รวมอยู่ด้วย และเป็นบุคคลแรกที่กล่าวถึงความต้องการสัมฤทธิ์ (N–Achievement) ว่าเป็นความต้องการทางจิตที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคนเพราะมนุษย์ต้องการเป็นผู้มีความสามารถมีพลังจิต (will power) ที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งที่จะทำในสิ่งที่ยากให้ประสบความสำเร็จ

2.5.2 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์

แมคเคลแลนด์ (McClelland. 1961 : 36 – 62) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดสหรัฐอมริกา เป็นผู้ที่ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยเขาตระหนักว่าความต้องการหรือแรงจูงใจอันเป็นคุณสมบัติในตัวบุคคลนั้นมีบทบาทที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม จึงได้ทำวิจัยเพื่อพิสูจน์ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีส่วนช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและทำให้สังคมนั้น ๆ เจริญรุ่งเรืองได้ โดยเขาศึกษาความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของประเทศต่างๆ ทั้งในอดีตและปัจจุบันซึ่งมีผลการวิจัยพบว่าประเทศที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ประชาชนจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจช้า กล่าวคือ ประชาชนจะแสดงออกในรูปของการขวนขวายหาหนทางฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งแตกต่างไปจากประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจช้า ที่ไม่ได้แสดงความบากบั่นพยายามหาวิธีที่จะไปสู่เป้าหมาย และเขายังพบว่า สมัยใดที่คนในชาติ โดยเฉพาะผู้ใหญ่ที่มีส่วนให้การศึกษาอบรมแก่เด็ก มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับสูง ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจก็จะเจริญอย่างรวดเร็วตามมา ในช่วงเวลาประมาณ 20 – 30 ปี ภายหลังสมัยนั้นด้วยและในทำนองตรงข้ามกัน สมัยใดที่คนในชาติมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ภายหลังสมัยนั้นการพัฒนาทางเศรษฐกิจก็มักดำเนินไปอย่างเชื่องช้าเช่นกัน

แมคเคลแลนด์ (McClellan.1961 : 36-62) ได้เน้นถึงแรงจูงใจทางสังคม 3 ประการดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) ซึ่งก็คือความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จและมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) หมายถึงความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบหรือรักใคร่ของพบของคนอื่นสิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) หมายถึงความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่น ๆ ในสังคม ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจเพราะจะเกิดความรู้สึกว่าหากทำอะไรได้เหนือคนอื่นเป็นความภาคภูมิใจ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามจะควบคุมสิ่งต่างๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่น

แมคเคลแลนด์ เน้นความสำคัญในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจด้านอื่นๆ เพราะเขาเห็นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญมากที่สุดสำหรับความสำเร็จทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ

2.5.3 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแอทคินสัน

แอทคินสัน (จิราภรณ์ กุณสินธิ์.2541 : 37 ; อ้างอิงจาก Atkinson.1964) กล่าวว่าแรงจูงใจคือสภาพที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลจนกว่าจะถูกกระตุ้นจากตัวชี้แนะในสภาพแวดล้อม (Situationcues) ทำให้เขาเกิดความคาดหวังขึ้น บุคคลจึงประเมินการกระทำของเขากับมาตรฐานความดีเลิศและผลการกระทำของเขาจะออกมาว่าเขาประสบความสำเร็จประสบความล้มเหลว ดังนั้น ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จไม่ได้ขึ้นอยู่กับทุกสถานการณ์ แต่จะเกิดในสถานการณ์ที่รับรู้ว่าสัมฤทธิ์ให้ออกมาเป็นการกระทำ นอกจากนี้ แอทคินสันยังเสนอว่าการเปลี่ยนแปลงการคาดหวังโอกาสของความสำเร็จทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจความคาดหวังของบุคคลจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลนั้นทำงานตามเป้าหมาย และทำให้บุคคลประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวในเป้าหมายนั้น และหากบุคคลนั้นมีความคาดหวังสูงจะทำให้ความตั้งใจในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นด้วย

แอทคินสัน (McClelland.1985 : 233-237 ; citing Atkinson. 1964) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นโมเดลเชิงคณิตศาสตร์ โดยอาศัยพื้นฐานทฤษฎีการตัดสินใจ (Theory of Decision Making) เพื่อทำนายแนวโน้มของพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ แอทคินสันเชื่อว่าสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Ta) นั้นขึ้นอยู่กับผลบวกขององค์ประกอบ 3 ประการคือ

1.แนวโน้มที่จะประสบผลสำเร็จ (Ts) ซึ่งได้มาจากสูตรขององค์ประกอบ 3 ตัว คือ

$$Ts = Ms \times Ps \times Is$$

เมื่อ Ms คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

Ps คือ การรับรู้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ

Is คือ ค่าของสิ่งล่อใจ (Incentive value)

2. แนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (Tf) ซึ่งมาจากผลคูณขององค์ประกอบ 3 ตัวคือ

$$Tf = Maf \times Pf \times If$$

เมื่อ Maf คือ แรงจูงใจที่หลีกเลี่ยงความล้มเหลว

Pf คือ การรับรู้โอกาสที่จะประสบความล้มเหลว (Pf = 1-Ps)

If คือ ค่าของสิ่งล่อใจที่เป็นเป้าหมายของความล้มเหลว ซึ่ง (If = 1-Is)

3. องค์ประกอบซึ่งเป็นอิทธิพลจากภายนอก (Extrinsic Tendency = Text) ซึ่งทำให้บุคคลปรารถนาที่จะกระทำกิจกรรมนั้นหรือไม่

ดังนั้น $Ta = Ts + Tf + Text$

หรือ $Ta = (Ms \times Ps \times Is) + (MAf \times Pf \times If) + Text$

เมื่อ Ta คือ แนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์

Ma คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

Mf คือ ความกลัวความล้มเหลวหรือความวิตกกังวล

Ps คือ การรู้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ

Text คือ แนวโน้มมีที่จะกระทำพฤติกรรมที่มีอิทธิพลมาจากภายนอก

ในสมการนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นตัวกำหนดที่สำคัญของความมุ่งหวัง ความพยายาม ความอดทน เมื่อบุคคลทราบว่าจะมีการประเมินการกระทำเปรียบเทียบกับมาตรฐานอันดีเลิศ การแสดงพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เรียกว่าพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์(Achievement oriented behavior) ในที่นี้ความกลัวความล้มเหลวหมายถึง ความวิตกกังวลว่าผลของการกระทำพฤติกรรมนั้น จะประสบความล้มเหลว ทำให้ได้รับความอับอาย พฤติกรรมของผู้ที่กลัวความล้มเหลวจึงออกมาในลักษณะของการหลีกเลี่ยงความล้มเหลวคือ ไม่ยอมกระทำพฤติกรรมหรือกระทำพฤติกรรมที่ยากมากๆ ที่มีโอกาสสำเร็จได้ การรับรู้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ หมายถึงการที่บุคคลมองเห็นว่าการกระทำพฤติกรรมนั้นๆ มีความเป็นไปได้หรือโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด หรือมีความยากง่ายที่จะประสบความสำเร็จเพียงใด แนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมอันมีผลมาจากการกระทำพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์เช่น การได้รับการยอมรับจากสังคมเงินทอง การได้รับความร่วมมือจากผู้อื่น

2.5.4 ทฤษฎีความสอดคล้อง (Consistency Theory)

คอร์แมน (สุวรรณ ตรีขัน.2530 : 11 -12 ; อ้างอิงจาก Kerman.1974 : 182 – 188) ได้อธิบายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดทฤษฎีความสอดคล้องว่าบุคคลจะเกิดความสมดุลทางจิตใจถ้าพฤติกรรมและความเชื่อของเขาสอดคล้องกัน หรือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แต่ถ้าเมื่อใดก็ตามที่เกิดความรู้สึกว่าพฤติกรรมเกิดขัดแย้งกับความเชื่อมั่นจะเกิดภาวะความไม่สมดุลขึ้นเราจะต้องปรับความขัดแย้งให้ยุติลง โดยอาจเปลี่ยนแปลงความเชื่อมั่นหรืออาจเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

ในแง่ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์บุคคลเป็นผู้ที่มีเหตุผลแยกแยะได้ระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว และบุคคลสามารถจะมีเหตุผลและความคิดเห็นเป็นของตัวเอง ถ้าหากเขาได้ทำงานชนิดหนึ่งซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกันและพบว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานชุดนั้นทุกงาน กรณีนี้จะทำให้บุคคลสามารถที่จะประเมินความรู้ความสามารถของตนได้ แต่ถ้าหากว่าคนเดียวกันนั้นทำงานชนิดอื่นซึ่งเป็นประเภทเดียวกันกับงานที่ล้มเหลวแล้ว สามารถทำได้ดี กรณีนี้เขาจะเกิดความขัดแย้งหรือความไม่สมดุลทางความคิดขึ้น เขาจะต้องคิดว่ามีอะไรผิดพลาดในประสบการณ์การงานที่ผ่านมา เขาอาจจะเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความคิดครั้งที่เคยทำงานแล้วประสบความล้มเหลว หรืออาจจะดีใจในผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานครั้งใหม่ แล้วอาจทำพฤติกรรมใหม่ซ้ำๆ อีก ทฤษฎีนี้ประโยชน์มากในการที่จะเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพราะความสอดคล้องนี้มีอิทธิพลในการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์

2.6 ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

กิลฟอร์ด (Guilford. 1959 : 437 – 439) กล่าวถึงลักษณะผู้ที่มีแรงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าประกอบด้วย

2.6.1 ความทะเยอทะยานทั่ว ๆ ไป คือปรารถนาที่จะทำกิจกรรมนั้นให้สำเร็จมีความเพียรพยายาม ได้แก่ทำงานให้เป็นผลสำเร็จ

2.6.2 มีความอดทนเต็มใจที่จะลำบากแม้ยากเพียงใดก็ตาม

แมคเคลแลนด์ (ละม้ายมาศ ศรทัตต์.2508 : 687 – 689 ; อ้างอิงจาก McClelland. 1916 : 207 – 256) ได้ทำการสำรวจและทดสอบพฤติกรรมของเด็กหนุ่มในประเทศต่าง ๆ ว่าบุคคลที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงกับบุคคลที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำนั้น มีคุณสมบัติของผู้ประกอบการแตกต่างกันอย่างไร แมคเคลแลนด์ได้พบข้อเท็จจริงว่าผู้ประกอบการที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีลักษณะดังนี้

1. มีความกล้าเสี่ยงอย่างเหมาะสม บุคคลประเภทนี้จะมีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยวไม่ชอบงานที่ต้องอาศัยโชคลาภ ไม่พอใจที่จะกระทำแต่สิ่งง่ายๆ มักเลือกงานที่ยากพอสมควร (ไม่ยากจนเกินไปและไม่ยากจนเกินความสำเร็จ) เพราะเชื่อในความสามารถของตนเอง

2. มีความกระตือรือร้น ชอบทำสิ่งแปลกใหม่มีความมานะพากเพียรทำในสิ่งที่ท้าทายความสามารถ

3. มีความรับผิดชอบการกระทำของตน มีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อความพอใจของตนเอง มิใช่เพื่อหวังการได้ เพื่อความพอใจของตนเอง มิใช่เพื่อหวังการได้รับคำยกย่องจากผู้อื่น ชอบมีอิสระในการคิดและการกระทำ และเรียนรู้ที่จะเผชิญกับข้อเท็จจริงอย่างตรงไปตรงมา

4. ต้องการเรียนรู้จากผลการตัดสินใจของตนเองเป็นบุคคลที่ต้องการเรียนรู้โดยเร็วที่สุดว่าการกระทำของตนได้ผลอย่างไร ถึงจะกระทำไม่ได้ดีก็ต้องการทราบผลโดยทันทีเช่นกัน เพื่อหาทางปรับปรุงการกระทำให้บรรลุเป้าหมายในครั้งต่อไป

5. มีการคาดการล่วงหน้า เป็นผู้ที่ทำงานโดยมีการวางแผนเป็นโครงการระยะยาว เล็งการณ์ไกล ทำให้สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ว่าการทำงานแต่ละครั้งจะมีโอกาสประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด เมื่อเกิดอุปสรรคจะแก้ไขอย่างไร และการทำงานแต่ละครั้งจะก่อให้เกิดผลดีและผลเสียอย่างไรบ้าง

6. มีความสันทัดในการจัดระบบงาน คือจัดระบบงานอย่างมีจุดมุ่งหมาย ทราบว่างานชนิดใดควรดำเนินการก่อนหลัง และงานชนิดใดสามารถเอื้อประโยชน์ต่องานชนิดอื่นเพื่อให้การทำงานแต่ละครั้งประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง อนึ่ง ในการเลือกผู้ร่วมคิดแก้ไขปัญหา ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักจะเลือกบุคคลที่มีความสามารถในงานนั้น ๆ โดยตรง มากกว่าจะเลือกเพื่อนฝูง หรือผู้ที่มีคุณสมบัติอื่นๆ

แมคเคลแลนด์ และวินเทอร์ (McClelland and Winter.1969: 104) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นดัชนีชี้บ่งถึงความมีคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์อย่างหนึ่ง และได้กำหนดลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังนี้

1. ทำกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จมากกว่าทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว

2.เลือกทำสิ่งที่เป็นไปได้และเหมาะสมกับความสามารถของตน

3.มีความตั้งใจจริงในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จอย่างแท้จริงไม่ใช่เกิดโอกาสและไม่เชื่อในสิ่งมหัศจรรย์

4.ทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตนเอง ไม่ใช่มีจุดมุ่งหมายที่รางวัล

เฮอร์แมน (Herman.1970: 354) ได้รวบรวมลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ 10 ประการ ดังนี้

1.มีระดับความทะเยอทะยานสูง

2.มีความหวังอย่างมากว่าตนจะประสบความสำเร็จถึงแม้ผลการกระทำนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาส

3.มีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้นไป

4.อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน

5.เมื่องานที่กำลังทำถูกขัดจังหวะ หรือถูกรบกวนจะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ

6.รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งและสิ่งต่างๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

7.คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมาก

8.เลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันแรก

9.ต้องการให้เป็นสิ่งที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามทำงานของตนให้ดีขึ้น

10.พยายามปฏิบัติสิ่งต่างๆ ของตนให้ดีเสมอ

ซูซีพ อ่อนโคกสูง (2522 : 47 – 48) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมที่แสดงว่าบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังนี้

1.ทำสิ่งที่ยากๆ มีความมานะพยายาม สนุกสนาน และชอบที่จะทำกิจกรรม

2.ชอบการแข่งขัน ต้องการชัยชนะ

3.มีความทะเยอทะยาน

4.ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นเสมอ

5.มีจุดประสงค์ในการทำพฤติกรรมที่เด่นชัดและแน่นอน

6.พฤติกรรมที่แสดงออกมีเอกลักษณ์ของตนเอง

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2530 : 133) ได้สรุปพฤติกรรมที่แสดงว่า บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังนี้

1.ชอบทำสิ่งยากๆ

2.ของการแข่งขัน ต้องการชัยชนะ

3.มีความทะเยอทะยาน

4.ต้องการปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้นเสมอ

5.พฤติกรรมที่แสดงออกจะมีเอกลักษณ์ของตนเอง

6.มีจุดประสงค์ในการทำงานที่เด่นชัดแน่นอน

7.เป็นผู้ทำงานมีแผน

8.เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง (Level of Aspiration)

9.มีมานะพยายาม มานะบากบั่น พยายามเอาชนะความล้มเหลวต่างๆ พยายามไปให้ถึงจุดหมายปลายทาง

พรรณี ชูทัย เจนจิต (2538 : 513 – 514) ได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำไว้ดังนี้

1.ลักษณะของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

1.1เป็นผู้มีความมานะบากบั่นพยายามที่จะเอาชนะความล้มเหลวต่างๆ พยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทาง

1.2เป็นผู้ทำงานมีแผน

1.3เป็นผู้ตั้งระดับความคาดหวัง

2.ลักษณะของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

2.1เป็นผู้ที่ทำงานแบบไม่มีเป้าหมาย

2.2ตั้งเป้าหมายไปในวิถีทางที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว อาจจะตั้งเป้าหมายง่ายหรือยากเกินไป ตั้งเป้าหมายไว้ง่ายเพื่อป้องกันไม่ให้ผิดหวัง ส่วนพวกที่ตั้งเป้าหมายไว้ยากเกินไปนั้นเพราะรู้ว่าอาจจะต้องล้มเหลวอีก แต่ล้มเหลวเพราะการทำงานยากรักษาหน้าของตัวเองไว้ดีกว่า

2.3ตั้งระดับความคาดหวังไว้ต่ำ

เพราะพรรณ เปลี่ยนภู่ (2542 : 325 – 326) ได้กล่าวถึงลักษณะของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงว่าควรมีลักษณะดังนี้

1.ลักษณะนิสัยเป็นผู้ที่แสดงความกล้าเสี่ยงที่จะทำสิ่งต่างๆ โดยไม่กลัวผิด ชอบการแข่งขันต่อสู้เพื่อเอาชนะสิ่งต่างๆ ต้องการเอาชนะอุปสรรค มีความทะเยอทะยานมีความพยายาม มีกำลังใจจะเอาชนะความเบื่อหน่าย และความเหนื่อย

2.ลักษณะทางสังคมคือต้องการความมีชื่อเสียงในสังคม

3.ด้านความต้องการทำกิจกรรมให้มีมาตรฐานสูงสุด ต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้ได้ดี และการทำกิจกรรมต่างๆ ให้ได้ดีนั้นเพื่อให้มีมาตรฐานสูงส่ง

4.เป็นผู้ที่ต้องการทำกิจกรรมให้มีมาตรฐานสูงสุด ต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้ได้ดี และการทำกิจกรรมต่างๆ ให้ได้ดีนั้นเพื่อให้มีมาตรฐานสูงส่ง

5.ทัศนคติเกี่ยวกับความสำเร็จ พยายามทำสิ่งยาก ๆ ให้สำเร็จอย่างดี

6.ความเป็นอิสระ เช่นต้องการความเป็นอิสระในการทำกิจกรรมต่างๆ อย่างรวดเร็วเป็นตัวของตัวของตัวเอง ดำเนินการตามการตัดสินใจของตนเอง ต้องการเป็นคนที่แปลกไปจากคนอื่น หรือมีสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่เหมือนผู้อื่น

7.ความรู้สึกผิด (Guilt) จะรู้สึกไม่สบายใจเนื่องมาจากสาเหตุ 2 ประการ คือ ทำสิ่งใดไม่ได้ดีอย่างที่ตั้งใจและทำผิด (ถ้าเป็นความรู้สึกผิดด้านอื่น จะพิจารณาว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ)

8.ความต้องการความรู้ อยากได้ความรู้ อยากมีความเข้าใจ และสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ดี

9.จุดมุ่งหมายในชีวิต เป็นผู้ที่มีความหวัง ต้องการความสำเร็จในชีวิต ต้องการรางวัลยิ่งใหญ่ในอนาคตมากกว่ารางวัลเล็ก ๆ น้อยๆ ที่ได้รับในปัจจุบัน

10.เป็นผู้ที่ให้ความใส่ใจกับความเป็นไปได้ของความสำเร็จในงานที่ทำอยู่สามารถทำนายสถานการณ์ได้อย่างเฉียบแหลม

11.เป็นผู้ได้รับความสำเร็จมากกว่าความล้มเหลว

จากแนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงข้างต้นพอสรุปได้ว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงควรต้องมีลักษณะดังนี้

1.มีจุดมุ่งหมายในชีวิต มีความหวัง และตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

2.มีจุดประสงค์ในการกระทำพฤติกรรมต่างๆ อย่างชัดเจน

3.เป็นผู้ทำงานมีแบบแผน

4.มีความทะเยอทะยานสูง

5.มีความมานะ พากเพียร พยายามที่จะเอาชนะความล้มเหลว เพื่อไปให้ถึงจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

6.ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นเสมอ

7.ชอบแข็งขัน ต้องการชัยชนะ และต้องการความมีชื่อเสียง

8.มีความเป็นอิสระ และมีพฤติกรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง

2.7 การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นพลังทางจิตของบุคคลซึ่งอาจวัดได้หลายวิธี แมคเคลแลนด์ (งามตา วานินทานนท์.2543 : 340 – 349 ; อ้างอิงจาก McClelland, et al. 1966) ได้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลด้วยวิธีการที่เมอร์เรย์เคยใช้คือใช้แบบทดสอบทีเอที (Thematic Apperception Test; TAT) ซึ่งเป็นการเล่าเรื่องราวจากภาพ เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่า วิธีการเล่าเรื่องจากภาพเป็นวิธีการที่บ่งชี้ถึงความแปรเปลี่ยนของสถานการณ์และอารมณ์ของบุคคลได้อย่างฉับไว จึงกลายเป็นปัญหาสำคัญในการใช้วิธีการนี้บ่งชี้ถึงปริมาณแรงจูงใจเฉพาะอย่าง ดังนั้นในระยะแรกของการศึกษาปริมาณแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคล แมคเคลแลนด์และคณะจึงได้ใช้สถานการที่จัดกระทำขึ้นในห้องทดลอง กระตุ้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ถูกศึกษา และศึกษาผลของแรงจูงใจจากเนื้อหาจินตนาการที่บรรยายเกี่ยวกับภาพในแบบทดสอบทีเอทีแต่ละภาพ แมคเคลแลนด์และคณะพัฒนาระบบให้คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จากการสังเกตการเปลี่ยนแปลงของลักษณะจินตนาการใฝ่สัมฤทธิ์

ที่บุคคลแสดงออกมาเป็นคำบรรยายภายใต้สถานการณ์ในการวิจัยเชิงทดสอบมากกว่าหนึ่งสถานการณ์ที่จัดกระทำขึ้นอย่างระมัดระวัง

ตัวอย่างสถานการณ์จัดกระทำที่กระตุ้นความต้องการสัมฤทธิ์ผลของบุคคลได้ในระดับสูงต่ำต่างกันอย่างเด่นชัดคือ สถานการณ์หย่อนใจกับสถานการณ์ล้มเหลว สถานการณ์หย่อนใจหรือสบายใจ (Relaxed condition) เป็นสถานการณ์ที่ผู้วิจัยจัดให้นักศึกษากลุ่มหนึ่งทำแบบสอบถามและอธิบายให้ทราบว่า แบบทดสอบดังกล่าวกำลังอยู่ในระหว่างการปรับปรุงให้ดีขึ้นคำตอบที่ได้จากนักศึกษาจะนำไปใช้เพื่อการปรับปรุงแบบทดสอบให้สมบูรณ์ขึ้น สถานการณ์หย่อนใจนี้จัดสร้างขึ้นเพื่อทำให้บรรยากาศของความใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำสุดก่อนลงมือเขียนบรรยายภาพในแบบทดสอบทีเอที ส่วนสถานการณ์ล้มเหลว (failure condition) เป็นสถานการณ์ที่นักศึกษาได้รับการอธิบายว่าแบบทดสอบที่นำมาให้ทำเป็นแบบทดสอบมาตรฐานวัดระดับสติปัญญาและความเป็นผู้นำ และต่อมานักศึกษากลุ่มนี้ได้รับทราบว่าตนไม่ผ่านการทดสอบก่อนที่จะลงมือเขียนบรรยายภาพในแบบทดสอบทีเอที จากนั้นผู้วิจัยจะจัดให้ผู้ถูกศึกษาทั้งสองกลุ่มดูภาพในแบบทดสอบ ซึ่งเป็นภาพบุคคลในเหตุการณ์คลุมเครือประมาณ 4 – 5 ภาพ โดยเปิดโอกาสให้ดูภาพละประมาณ 20 วินาที เพื่อกระตุ้นให้ผู้ถูกศึกษาเขียนอธิบายถึงความคิด ความต้องการ และการกระทำของตัวเอกในภาพทั้งในอดีตปัจจุบันและอนาคตเป็นเรื่องราวสั้น ๆ (ประมาณ 5 – 6 ประโยค) โดยกำหนดเกณฑ์ในการเขียนบรรยายภาพตามคำถามต่อไปนี้

1. กำลังเกิดเหตุการณ์อะไรในภาพ คนในภาพคือใคร
2. มีเหตุการณ์อะไรเกิดขึ้นก่อนหน้านี้
3. ภาพนี้ทำให้คุณนึกถึงอะไร อะไรคือสิ่งที่คุณต้องการ
4. จะมีเหตุการณ์อะไรเกิดขึ้นต่อไป และจะทำอย่างไร

เมื่อผู้ถูกศึกษาบรรยายภาพทุกภาพเสร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยจะทำคำตอบของแต่ละคนมาตีความหมายและให้คะแนนโดยพิจารณาว่าแนวคิดและเนื้อเรื่องที่บรรยายเกี่ยวข้องกับลักษณะของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพียงใด เพื่อบ่งชี้ถึงปริมาณความรุนแรงของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แสดงออกมาในประโยคต่างๆ ที่บรรยายถึงภาพเหตุการณ์หนึ่งๆ ใน 10 ด้านดังต่อไปนี้

1.แสดงความต้องการอย่างเด่นชัดที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จด้วยตนเอง

2.มีความคาดหนังในความสำเร็จของงาน

3.มีความคาดหวังในความล้มเหลวของงาน

4.มีการพิจารณาดำเนินการเพื่อไปสู่เป้าหมายว่าควรดำเนินการตามขั้นตอนอะไรบ้าง

5.บอกวิธีการที่กระทำแล้วจะประสบความสำเร็จ

6.บอกวิธีการที่กระทำแล้วจะประสบความล้มเหลว

7.พิจารณาสิ่งที่อาจจะขัดขวางการทำงานของตน หรือปัญหาในการทำงาน

8.สามารถรับรู้ถึงปัญหาภายนอกตน เช่น กฎระเบียบมาก ไม่มีระเบียบในการใช้จ่ายบางประเภท งบประมาณไม่พอ เป็นต้น และปัญหาภายในตน เช่น ขาดความรู้ความชำนาญ ขาดความสามารถขาดความพยายามเป็นต้น

9.เมื่อคาดว่าจะทำงานสำเร็จก็เกิดความยินดี พอใจมีความสุข และเมื่อคาดว่าจะทำงานล้มเหลวก็เกิดความเศร้าเสียใจและคิดหาทางปรับปรุงใหม่

10.มีข้อความที่แสดงให้เห็นว่าความใฝ่สัมฤทธิ์เป็นจุดเด่นหรือเป็นศูนย์กลางของความนึกคิดนั้นๆ หรือเป็นจุดเด่นของเรื่องนั้นๆ ที่เขียนบรรยายออกมา

เมื่อผู้ถูกศึกษาบรรยายเรื่องราวจากภาพในลักษณะที่ตัวเอกของเรื่องกำลังขวนขวายต่อสู้เพื่อเอาชนะคู่แข่งขัน พยายามศึกษาค้นคว้าเพื่อทำงานบางอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างดี หรือทำงานหนักเพื่อจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การแสดงจินตนาการในลักษณะดังกล่าวของผู้เขียนบรรยายเรื่องจากภาพสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะทางจิตใจที่ผูกพันอยู่ในเรื่อง ความใฝ่สัมฤทธิ์ระดับที่หมายความว่าตัวของเขาเองคือผู้ที่ต้องการประสบความสำเร็จอย่างมากนั่นเอง

จนถึงปัจจุบันข้อค้นพบต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลส่วนใหญ่ ได้มาด้วยการวัดแบบนี้ อย่างไรก็ตาม ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (งามตา วนินทานนท์.2534 : 361 : อ้างอิงจาก ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ. 2530) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า การวัดด้วยวิธีการเล่าเรื่องราวจากภาพในแบบทดสอบทีเอที นั้นสังเกตจากการให้คะแนนในคู่มือของแมคเคลแลนด์และคณะแล้วเหมาะที่จะใช้วัดกับผู้ถูกศึกษาที่เป็นผู้ใหญ่ และมีการศึกษาค่อนข้างดี เพราะคนลักษณะนี้สามารถจะเขียนเรื่องราวลักษณะต่าง ๆ ได้ค่อนข้างสมบูรณ์และแบบทดสอบทีเอที นี้สามารถวัดผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงได้อย่างละเอียด แต่สำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ค่อนข้างต่ำหรือต่ำมากอาจวัดได้ไม่ละเอียดเท่าที่ควร จึงเป็นไปได้ว่าบุคคลสองกลุ่มหลังนี้จะได้คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นศูนย์เท่ากัน

วิธีการที่ใช้ปริมาณแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อีกวิธีหนึ่งคือการวัดโดยให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเองในแบบวัดปรนัยเนื่องจากมีข้อวิพากษ์วิจารณ์ว่าการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้วยแบบวัดประเภทเล่าเรื่องจากภาพในแบบทดสอบทีเอทีของแมคเคลแลนด์ มีปัญหาในเรื่องให้ค่าความน่าเชื่อมั่นในระดับต่ำ และขาดความเที่ยงตรงเมื่อตรวจสอบจากสภาวการณ์ที่เกี่ยวข้องเฮอร์แมน (งามตา วนิทานนท์.2534 : 345-347 ; อ้างอิงจาก Herman.1970 : 353 ; citing Kerlinger. 1966) ได้สร้างแบบสอบถามประเภทมีข้อความให้เลือกขึ้นโดย คำถามทั้งหมดครอบคลุมคุณลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง 10 ประการดังนี้

1.เป็นบุคคลที่มีความทะเยอทะยานใฝ่สูงในระดับที่ไม่เกินความสามารถของผู้นั้น ที่จะทำงานให้สำเร็จ

2.เลือกงานที่มีโอกาสทำสำเร็จได้สูงเมื่อผลลัพธ์ของการกระทำขึ้นปัจจัย ภายนอกอย่างมาก เช่นโชค

3.มีความอุตสาหะพยายามเพื่อเลื่อนชั้นทางสังคม

4.ยืนหยัดอยู่เป็นเวลานานเมื่อเผชิญกับงานที่มีความยากปานกลาง

5.เมื่อถูกขัดขวางขณะกำลังพยายามทำงานอย่างหนึ่งให้สำเร็จ ก็ไม่ย่อท้อ พยายามตั้งต้นทำงานนั้นต่อไปอีก

6.เป็นผู้ที่รับรู้เกี่ยวกับเวลาที่เคลื่อนผ่านไป และรู้สึกว่าสิ่งต่างๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

7.ทัศนะในเรื่องเวลาของบุคคลมุ่งที่อนาคตเป็นส่วนใหญ่

8.การเลือกผู้ร่วมทำงานกระทำโดยพิจารณาความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ

9.ขอให้ผู้อื่นรับรองตนด้วยผลงานที่มีประสิทธิภาพ

10.เป็นบุคคลที่ทำงานดี

จากข้อคำถามที่สร้างขึ้นตามเกณฑ์ดังกล่าวจำนวน 92 ข้อ และได้ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างของเขาแล้วนำมาวิเคราะห์แบบกลุ่ม (Cluster analysis) เพื่อเลือกข้อคำถามที่มีคุณภาพดีไว้ใช้ในแบบทดสอบได้ข้อคำถามทั้งหมด 29 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .82 และมีค่าความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (discriminant validity) อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ เฮอร์แมน (งามตา วนิทานนท์.2534 : 345-347 ; อ้างอิงจาก Herman.1970 : 353 ; citing Kerlinger. 1966) ได้พยายามพิสูจน์คุณภาพของเครื่องมือวัดนี้ด้วยการวิจัยเชิงทดลอง 2 ครั้ง ผลการทั้งสองครั้งแสดงให้เห็นว่าคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้จากการวัดแบบปรนัยของเฮอร์แมนนี้ มีลักษณะเกี่ยวข้องกับสถานการณ์และพฤติการณ์กรรมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าคะแนนที่ได้จากแบบทดสอบทีเอที

ตัวอย่าง ข้อคำถามแบบนัยที่เฮอร์แมนใช้ในการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคล

1. การทำงานเป็นสิ่งที่

_____ ฉันไม่ชอบเลย

_____ ถ้าเรื่องนี้จะไม่ทำได้ฉันก็จะไม่ทำ

_____ ฉันทำเป็นบางครั้ง

_____ ฉันชอบทำ

_____ ฉันชอบมาก

2. ฉันพบว่าชีวิตที่ไม่ต้องทำงานใด ๆ ทั้งสิ้นเป็นชีวิต

_____ เป็นอุดมคติสำหรับฉัน

_____ น่าสุขสบายมาก

_____ น่าสบาย

_____ น่าเบื่อหน่าย

_____ น่าเบื่อหน่ายมาก

3.เมื่อทำบางสิ่งบางอย่างที่ยาก

_____ ฉันจะเลิกทำเร็วที่สุด

_____ ฉันจะเลิกทำเร็ว

_____ ฉันจะเลิกทำค่อนข้างเร็ว

_____ ฉันจะไม่เลิกทำเร็วนัก

_____ ฉันมักจะทำไปโดยตลอด

สุพจน์ สินสุวงศ์วัฒน์ (2537 : 31) กล่าวว่าการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นการวัดบุคลิกภาพตามลักษณะที่ต้องการจะวัด วัดสำหรับวิธีการวัดบุคลิกภาพซึ่งสามารถใช้วัดในสิ่งอื่นๆ นักจิตวิทยาได้พยายามสร้างเครื่องมือขึ้นมาเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพซึ่งสามารถใช้วัดบุคลิกภาพตามลักษณะที่ต้องการจะวัด วัดสำหรับวิธีการวัดบุคลิกภาพซึ่งสามารถใช้วัดบุคลิกภาพตามลักษณะที่ต้องการจะวัด วัดสำหรับวิธีการวัดบุคลิกภาพซึ่งสามารถใช้วัดบุคลิกภาพตามลักษณะที่ต้องการจะวัด สำหรับวิธีการวัดบุคลิกภาพนั้น ม.ล.ตุ้ย ชุมสาย (สุพจน์ สินสุวงศ์วัฒน์.2527 : 31-32 ; อ้างอิงจาก ตุ้ย ชุมสาย, ม.ล.2508 : 364-367) ได้กล่าวสรุปไว้ว่ามีอยู่ 5 วิธีคือ

1.วิธีสังเกต การสังเกตเป็นรากฐานของวิทยาศาสตร์ทุกแขนงตั้งแต่ประสบการณ์อันซับซ้อน เช่น พฤติกรรมคนซึ่งเป็นสิ่งที่จะสังเกตพิจารณาให้ได้เรื่องราวละเอียดถี่ถ้วนยาก เราต้องสังเกตเพียงปฏิกิริยาอันใดอันหนึ่งเป็นเป็นคราว ๆ ไป

2.วิธีทดสอบ การทดสอบประกอบด้วยข้อความต่างๆ หลายสิบข้อที่ผู้ทดสอบตั้งขึ้นโดยถือเอาปกติวิสัยของคนทั่ว ๆ ไปเป็นมาตรฐาน ซึ่งบางข้อเป็นคำถามเกี่ยวกับความกลัว ความวิตกกังวล ความนิยมในลัทธิ การเมือง หรือเศรษฐกิจ ความสนใจสิ่งต่าง ๆ หรือปฏิกิริยาที่คนทำอยู่เสมอ ๆ เมื่อตกอยู่ในสภาพนั้น ๆ เป็นต้น ผู้ถูกทดสอบต้องร่วมมือร่วมใจกับผู้ทดสอบในการตอบคำถามต่างๆ เพื่อให้การสอบได้ผลตามวัตถุประสงค์

3.การประมาณค่า โดยการเลือกลักษณะบุคลิกภาพที่เป็นเครื่องเขิดชูให้บุคลิกภาพเด่นสะดุดตา เช่น ความสงบเสงี่ยม แล้วหลาย ๆ ครั้ง คนช่วยกันประมาณค่าว่าบุคลิกภาพของผู้ถูกประมาณค่าอันนั้นตกอยู่ในขั้นไหน คือมีความสงบเสงี่ยมมากน้อยเพียงใด

4.การวิเคราะห์ตัวเอง คือการประมาณค่าตนเอง แบบวิเคราะห์ตนเองจะเป็นคำถามแบบปรนัย จะเป็นประโยชน์ในการเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน

5.การสัมภาษณ์ มีหลักคล้ายๆ กับการวิเคราะห์ตัวเอง ผู้สัมภาษณ์เป็นผู้จดบันทึกและประมาณค่าบุคลิกของเขา ผู้ถูกสัมภาษณ์จะไม่รู้ตัวว่าถูกสอบบุคลิกภาพ

3.เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ

3.1 ความหมายของการพยาบาล

ฟลอเรนซ์ ไนติงเกล (สมจิต หนุเจริญกุล .2529 : 1 ; อ้างอิงจาก Florence nightigales.n.d) เป็นผู้นำของวงการพยาบาลคนแรก ได้ให้ความหมายของพยาบาลว่า เป็นการช่วยผู้ป่วยให้อยู่ในสภาวะที่ดีที่สุด เพื่อให้ธรรมชาติได้เยียวยารักษา

Virinia Henderson. ได้ให้คำจำกัดความของการพยาบาลในปี ค.ศ. 1966 ว่าหน้าที่ที่เป็นเอกลักษณ์ของพยาบาลคือการช่วยเหลือบุคคลซึ่งอาจจะเป็นผู้ป่วยหรือคนปกติในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่จะทำให้เกิดสุขภาพดีหรือหายจะโรคหรือตายอย่างสงบสุข ซึ่งถ้าบุคคลนั้นมีสิ่งจำเป็น คือ มีความสามารถ มีความตั้งใจ หรือมีความรู้ที่จะประกอบกิจกรรมเหล่านั้นได้เองโดยไม่ต้องการความช่วยเหลือ การกระทำของพยาบาลเพื่อจะช่วยให้บุคคลนั้นได้กระทำเมื่อช่วยเหลือตนเอง โดยไม่ต้องพึ่งคนอื่นให้เร็วที่สุด และท่านได้กล่าวต่อไปว่า พยาบาลเป็นตัวแทนของสิ่งที่ผู้ป่วยขาด เช่น เป็นดวงตาให้ผู้ป่วยตาบอดใหม่ๆ เป็นแขนขาให้ผู้ป่วยที่ถูกตัดมาใหม่ๆ เป็นผู้รักชีวิตขอผู้ที่กำลังจะฆ่าตัวตาย เพื่อที่จะทำให้ผู้ป่วยเป็นบุคคลอย่างสมบูรณ์ครบถ้วนหรือพึ่งตนเองให้มากที่สุด" (Henderson.1966)

องค์การอนามัยโลก ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า "พยาบาล" ว่าเป็นการใช้ศิลปะและวิทยาศาสตร์ในการปฏิบัติต่อผู้ป่วยทั้งร่างกายและจิตใจ โดยยึดหลักการให้ความปลอดภัยการส่งเสริมสุขภาพอนามัยอันดีต่อประชาชนโดยมิคำนึงถึงเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา ฐานะ ตลอดจนลัทธิการเมือง ทั้งนี้ต้องได้รับอนุญาตให้ขึ้นทะเบียนประกอบโรคศิลปะสาขาพยาบาล

ส่วนพ.ร.บ. การวิชาชีพพยาบาลและผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพยาบาลเป็นการกระทำในการช่วยเหลือดูแลผู้ป่วย เพื่อบรรเทาอาการของโรคและการป้องกันโรครวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์และการทำตามคำสั่งการรักษาโรคของแพทย์ ทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาลแพทย์และกระทำตามคำสั่งการรักษาโรคของแพทย์ ทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล

3.2 **ความหมายของวิชาชีพพยาบาล**

วิชาชีพการพยาบาล เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ซึ่งต้องนำหลักการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ในการมาประยุกต์ในการให้บริการทางด้านสุขอนามัยแก่ผู้ป่วยและประชาชนโดยทั่วไป ในการดำเนินงานจะต้องได้รับความร่วมมือจากแพทย์และบุคลากรอื่นในที่สุขภาพด้วย เบรเดนเบอร์ก (อรพิน แสงสว่าง.2536 : 12 ; อ้างอิงจาก Bredenberg.1951) กล่าวไว้ว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นวิทยาศาสตร์ และศิลป์ที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวผู้ป่วยทั้งหมดคือทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ พยาบาลจะต้องส่งเสริมให้ผู้ป่วยมีความสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี โดยพยาบาลต้องเป็นผู้ให้คำแนะนำเป็นตัวอย่างที่ดีทางด้านสุขภาพอนามัยรวมถึงการดูแลเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม สังคมและจิตใจของผู้ป่วยให้ดี เท่ากับทางด้านร่างกายนอกจากนั้นพยาบาลต้องให้บริการทางด้านสุขภาพ อนามัยแก่ครอบครัว ชุมชนและบุคคลทั่วไป

3.3 **บทบาทของพยาบาลวิชาชีพกับการปฏิบัติงาน**

วิพรรณ วัฒนชีพ (2523 : 117 -119) ได้กล่าวถึงขอบเขต บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละด้านดังนี้

1.ด้านการพยาบาล สามารถให้การพยาบาลเฉพาะทางได้ทุกระยะและทุกระดับความรุนแรงของโรคจำแนกวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหาการพยาบาลในขั้นที่ซับซ้อนได้อย่างถูกต้องสามารถวางแผนให้การพยาบาล ประเมินผลงานและนำมาปรับปรุงแก้ไขได้อย่างถูกต้องสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเร่งด่วนในภาวะฉุกเฉินได้อย่างเหมาะสม ให้การผดุงครรภ์ตามสาขาการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งแผนปัจจุบันได้ บันทึกสรุปรายงานอาการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของการรักษาพยาบาลได้

2.ด้านการรักษา ให้การตรวจวินิจฉัยและรักษาพยาบาลเบื้องต้นได้ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุข ฉบับ 5 ให้ความช่วยเหลือแนะนะในด้านการตรวจรักษาพยาบาลขั้นต้นแก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขได้

3.ด้านการส่งเสริมสุขภาพ วางแผนและดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในตำแหน่งหัวหน้าทีมร่วมกับวิชาชีพอื่นได้

4.ด้านการป้องกันโรค จัดแผนงานและมอบหมายหน้าที่ได้ผู้ภายใต้ความรับผิดชอบ และดำเนินงานการป้องกันและแพร่กระจายของโรคได้

5.ด้านฟื้นฟูสุขภาพ ให้การควบคุมดูแลและดำเนินการฟื้นฟูสุขภาพภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบได้

6.ด้านการบริหาร ให้การนิเทศแก่เจ้าหน้าที่พยาบาลภายใต้ความรับผิดชอบวิเคราะห์หาและให้ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาด้านบริการพยาบาลได้ จัดระเบียบงานแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานภายใต้ความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม จัดทำแบบประเมินผล และนำ

แบบประเมินผลไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายใต้ความรับผิดชอบ และใช้ประเมินผลตนเองได้อย่างถูกต้อง วางแผนป้องกันอุบัติเหตุและให้ความปลอดภัยในหน่วยงานที่รับผิดชอบได้ ให้ความร่วมมือในงานสาธารณสุขมูลฐานร่วมกับบุคลากรและหน่วยงานอื่นได้

7.ด้านการศึกษา สอนและอบรมฟื้นฟูวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่และนักเรียนทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานได้ จัดทำคู่มือและอุปกรณ์การสอนด้านการพยาบาลให้ความร่วมมือในการทำวิจัย และรู้จักทำผลการวิจัยมาใช้ประกอบการปฏิบัติงาน

8.ด้านการสนับสนุนงานด้านอื่นๆ สนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่ งานสังคมสงเคราะห์ งานสุขาภิบาล งานทันตสาธารณสุข งานชันสูตรทางห้องปฏิบัติการ เช่น การตรวจปัสสาวะในหญิงมีครรภ์ งานเภสัช

ซึ่งประพิณ วัฒนกิจ (2536:18-21) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติการพยาบาลว่าเป็นการบริการซึ่งพยาบาลจะต้องรับผิดชอบโดยตรง โดยการให้การพยาบาลจะต้องเน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient-Center Approach to Nurse) เพื่อให้การดูแลผู้ป่วยและผู้มารับบริการ ทั้งทางด้านการรักษา ความสุขสบาย ความปลอดภัย ให้คำแนะนำผู้ป่วยในการปฏิบัติตนเพื่อป้องกันโรค ส่งเสริมสุภาพอนามัย ตลอดจนช่วยฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ป่วย เพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้ป่วยทั้งในด้านการรักษาโรค และการดูแลที่พยาบาลให้แก่ผู้ป่วย พยาบาลเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้ป่วยมากที่สุด รับทราบปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย เพื่อหาทางแก้ปัญหาและการวางแผนการรักษาพยาบาลให้แก่ผู้ป่วย

1.ด้านการส่งเสริมสุขภาพ เป็นบริการสาธารณสุขที่ทั้งแพทย์และพยาบาลรวมทั้งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจะต้องรับผิดชอบในการบำรุงสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน เพื่อให้มีร่างกายและจิตใจแข็งแรงสมบูรณ์ สามารถเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมและการดำรงชีวิตอยู่โดยเฉพาะความเจ็บป่วยและการติดโรคจากผู้อื่น การกระตุ้นและให้ความรู้แก่ผู้ป่วยทางด้านสุขภาพอนามัย (Health Education) เป็นหน้าที่ที่สำคัญ สำหรับพยาบาลที่จะต้องสอนและแนะนำผู้ป่วย ให้ดูแลสุขภาพตนเองและบุตรหลานพยาบาลต้องตระหนักอยู่เสมอว่า ความรับผิดชอบในด้านนี้มีความสำคัญเท่า ๆ กับการดูแลให้การพยาบาลในโรงพยาบาล

2.ด้านการป้องกัน เป็นบริการทางด้านการป้องกันโรคภัยไข้เจ็บมิให้เบียดเบียน โดยจะต้องมีให้ความรู้แก่ประชาชน ทางด้านความรู้เกี่ยวกับโรคต่างๆ ที่เป็นโรคติดต่อ ซึ่งพบบ่อยในแต่และแห่ง เพื่อให้รู้จักวิธีป้องกันตนเองมิให้ติดโรคหรือเป็นโรคนั้นๆ หรือเพื่อสอนบุตรหลานและผู้อ่านให้รู้จักวิธีการป้องกันโรค

3.ด้านการรักษาพยาบาล เป็นหน้าที่โดยตรงของแพทย์ที่จะให้ยาหรือให้การรักษาผู้ป่วยทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ พยาบาลจะต้องร่วมมือในการให้ยาแก่ผู้ป่วยตามการรักษาของแพทย์

หรือให้การพยาบาลที่สอดคล้องกับการรักษา ซึ่งเป็นหน้าที่นอกเหนือไปจากงานด้านอื่นๆ ดังกล่าวมาแล้ว

4.ด้านการฟื้นฟู เป็นกลไกในการที่จะช่วยกระตุ้นและส่งเสริมสมรรถภาพร่างกายและจิตใจ โดยให้ผู้ป่วยได้ใช้อวัยวะและสมรรถภาพทางด้านสุขภาพจิตที่มีอยู่และพอที่จะใช้ประโยชน์ได้ในการช่วยตนเอง เพื่อให้สามารถประกอบกิจการงานประจำวันตลอดจนประกอบอาชีพได้ พยาบาลและนักกายภาพจะต้องมีบทบาทร่วมกันในการช่วยกระตุ้นและฟื้นฟูให้อวัยวะนั้นมีสมรรถภาพดีขึ้น หรือดีเท่ากับปกติที่จะใช้ประโยชน์ได้

3.4 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาล

ในเรื่องนี้พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2526:19) ได้กล่าวโดยสรุปไว้ว่า การปฏิบัติการพยาบาลคือบริการที่ผู้ให้บริการให้กับผู้รับบริการ เพื่อรักษาและคงไว้ซึ่งชีวิตและสุขภาพของมนุษย์ โดยปฏิบัติภายใต้ข้อกำหนด หรือกฎหมายและจริยธรรมแห่งวิชาชีพพยาบาล ที่ได้กำหนดขึ้นโดยบุคลากรพยาบาล ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่การรักษาไว้ซึ่งคุณภาพของการปฏิบัติการพยาบาลในระดับสูงด้วยบริการที่สมบูรณ์ในตนเองเป็นการดูแลทั้งตัวบุคคล (Total Care/Holistic Approach) คือ การดูแลที่ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ – อารมณ์ ด้านสังคมและด้านวัฒนธรรม ทั้งนี้เป็นบริการที่อิสระและมีการควบคุมภายในวิชาชีพของตนเอง

โดยสมาคมพยาบาลอเมริกา (อัญชลี ฤกษ์งาม .2537:71-77; อ้างอิงจาก American Nurses Association.n.d) ได้กำหนดสิทธิของผู้ป่วย เพื่อให้พยาบาลตระหนักถึงความรับผิดชอบของพยาบาลที่มีต่อผู้ป่วยไว้ดังนี้

1.ผู้ป่วยจะได้รับการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการช่วยให้ดำรงไว้ รักษาหรือเพิ่มพูนสุขภาพอนามัยส่วนบุคคล

2.ผู้ให้บริการต้องเป็นผู้มีการศึกษา ประสบการณ์ บุคลิกลักษณะและสุขภาพอนามัยที่ดีและเหมาะสมที่จะให้บริการ และให้บริการด้วยความรับผิดชอบ

3.ผู้ให้บริการต้องมีความไวต่อความรู้สึกของผู้ป่วย และให้บริการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

4.ผู้ป่วยและครอบครัวได้รับการสอนและคำแนะนำ เรื่องสุขภาพอนามัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับภาพของร่างกายซึ่งมีการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับแผนการรักษาของแพทย์ ช่วยให้บุคคลช่วยตนเองได้ หรือในกรณีจำเป็นที่ไม่สามารถดูแลตนเองได้ ก็ช่วยให้สมาชิกในครอบครัวให้ความร่วมมือในการช่วยเหลือ

5.ขณะที่ผู้ป่วยต้องการความช่วยเหลืออย่างมาก และพยาบาลเป็นผู้ให้บริการนั้นพยาบาลจะให้คำแนะนำและสอนวิธีการต่างๆ ทีละน้อย เพื่อให้ผู้ป่วยสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเองอย่างถูกต้อง ในระยะที่พ้นจากอันตรายแล้ว และต้องการฟื้นฟูสภาพของร่างกายและจิตใจต่อไป

6.พยาบาลต้องรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในการบันทึกและรายงานการปฏิบัติ และต้องปฏิบัติกิจกรรมทุกอย่าง ที่เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือผู้ป่วย ด้านความเชื่อมั่นในหลักการและผลของการปฏิบัติ

อับเดลลา (อัญชลี ฤกษ์งาม.2537 : 52 – 53 ; อ้างอิงจาก Abdllah.n.d.1988) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานพยาบาล เพื่อมุ่งความสำคัญในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของพยาบาลต่อทีมสุขภาพและต่อผู้ป่วยดังนี้

1.พยาบาลจะต้องสร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอติดต่อกัน ต้องมีทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล และมีความสามารถในการตัดสินใจให้ความช่วยเหลืออย่างทันท่วงที

2.พยาบาลต้องมีความสังเกต รายงานอาการและอาการแสดงต่างๆทันที่เกี่ยวกับพฤติกรรมทางร่างกายและทางจิตใจ ซึ่งหมายถึง มีความสามารถในการติดต่อและสร้างสัมพันธ์ภาพเป็นอย่างดี

3.ต้องเข้าใจความหมายอาการและการแสดงออกที่บอกถึง ภาวะเบี่ยงเบนไปจากปกติ กำหนดการวินิจฉัยทางการพยาบาล และวิธีพยาบาลที่เหมาะสม

4.ต้องกำหนดแผนการพยาบาลที่มุ่งผู้ป่วยเป็นแกนกลางโดยมุ่งเป้าหมายของการแก้ปัญหาให้บรรลุจุดมุ่งหมายการพยาบาล

5.ปฏิบัติการพยาบาลด้วยประสิทธิภาพ เพื่อช่วยให้ผู้ป่วยกลับคืนสู่ภาวะสุขภาพได้ดีที่สุด

3.5 คุณภาพการปฏิบัติงานพยาบาล

การพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นที่ยอมรับและสังคมไทยทั่วไปต้องอาศัยยุทธวิธีการนำไปสู่เป้าหมายดังกล่าว คือ คุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความเป็นเลิศของการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการทุกคน (กอบกุล พันธ์เจริญวรกุล. 2534 : 41)

ดังนั้นการควบคุมคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล ให้มีความเป็นเลิศอยู่ตลอดเวลาจึงมีความสำคัญยิ่ง นับได้ว่าการควบคุมสุขภาพ เป็นหัวใจประการหนึ่งของการปฏิบัติการพยาบาลจะเห็นได้ว่า ขอบเขตการรับผิดชอบและหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพนั้นกว้างขวาง ขับซ้อนและควบคุมงานด้วยสุขภาพอนามัย ซึ่งพยาบาลทุกคนต้องทราบและผู้ปฏิบัติการทำงานได้ประสบผลสำเร็จ สิ่ง

ที่สำคัญที่สุดคือ ผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานทางการพยาบาล ที่จะช่วยพัฒนาวิชาชีพและสังคมให้ดีขึ้น

คุณภาพการปฏิบัติงานพยาบาลหรือคุณภาพเชิงกระบวนการ เป็นการประเมินถึงสิ่งที่พยาบาลปฏิบัติว่า พยาบาลได้ปฏิบัติตามมาตรฐานที่วางไว้หรือไม่ เป็นขั้นตอนที่ 2 ของการประเมินคุณภาพการพยาบาล ซึ่งสามารถสังเกตขณะที่พยาบาลปฏิบัติงาน (Concurrent) หรืออาจประเมินจากการประเมินปัญหาผู้รับบริการวินิจฉัยการพยาบาล เป้าหมายการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาล และการวัดผลลัพธ์ทางการพยาบาล และบันทึกเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่ผู้ป่วยได้รับตลอดจนการตอบสนองของผู้ป่วยต่อการรักษาพยาบาล

ขั้นตอนในการให้การพยาบาลหรือกระบวนการพยาบาล (Nursing Process) (ประพิณ วัฒนกิจ.2536:21-23) มีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

1.ขั้นประเมินปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย (Assessing the Patient Needs) ต้องการของผู้ป่วย ซึ่งจะนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนให้การพยาบาลในขั้นต่อไป

2.ขั้นวางแผนการพยาบาล (Nursing Care Paining) เป็นการวางแผนการกระทำที่จะเป็นการแก้ปัญหา และสนองความต้องการของผู้ป่วย พยาบาลผู้วางแผนการพยาบาลจะต้องนำปัญหาหรือความต้องการที่ค้นพบนั้น เป็นแนวทางในการที่จะตั้งวัตถุประสงค์ของการพยาบาล ที่เป็นไปตามความต้องการและเป็นการแก้ปัญหาให้แก้ผู้ป่วย

3.ขั้นปฏิบัติการพยาบาล (Implementing the plan of Action) เป็นการนำแผนที่วางไว้ไปให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพยาบาล ที่เป็นไปตามความต้องการและเป็นการแก้ปัญหาให้แก่ผู้ป่วย

4.ขั้นประเมินผลการพยาบาล (Evaluating the Action of Care) เป็นการประเมินคุณค่าของการพยาบาลที่ให้แก่ผู้ป่วย โดยใช้วัตถุประสงค์ในการพยาบาลไว้เป็นแนวทางในการประเมินผล

ในเรื่องของการดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ป่วย

ภาศิษฐา อ่อนดี (2539:16-17) กล่าวว่า การดูแลเอาใจใส่ เป็นการแสดงออกถึงความสนใจอย่างจริงจังที่จะช่วยเหลือผู้ป่วย ร่วมรับรู้และเข้าใจอารมณ์ของผู้ป่วย ตลอดจนความสามารถปฏิบัติการพยาบาล เพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม การแสดงออกได้ทางวาจาและท่าทางเช่น การปฏิบัติที่นุ่มนวล การดูแลอย่างใกล้ชิด การให้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ คำแนะนำ มิใช่มองผู้ป่วยเหมือนผู้รับคำสั่งเป็นต้น

สมจิต หนุเจริญกุล (2529:1-5) ได้กล่าวว่า แนวทางที่พัฒนาความมีค่าของตนเองเพื่อจะประกอบวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การเสริมสร้างเจตคติที่ดี และถูกต้องในการประกอบวิชาชีพนี้

การพัฒนาความสามารถในบทบาทและหน้าที่ของตนเองใน 3 ด้าน คือ

Care การดูแลผู้ป่วยซึ่งเป็นพื้นฐานของการพยาบาล

Curative Nursing ให้การรักษาตามแผนการรักษาของแพทย์ การให้ยาตลอดจนการคงไว้ซึ่งสุขภาพที่ดี

Counseling การให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ป่วยและญาติถึงโรคที่กำลังเผชิญอยู่ วิธีการปฏิบัติตนตามแผนการรักษาของแพทย์

การที่พยาบาลจะทำหน้าที่ 3 อย่างได้ดีนั้น ต้องมีสิ่งต่อไปนี้คือ มีทักษะสูง ด้านการช่วยเหลือผู้ป่วยจนถึงทักษะที่ต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีความรู้ทางด้านการแพทย์และความต้องการของมนุษย์ ท่วงที และความสนใจระบบปฏิบัติการพยาบาล ได้แก่ กระบวนการพยาบาลที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น

3.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

งานวิจัยในประเทศ

ศรีไพบูลย์ สังข์บัวศรี (2525:62) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะ บุคลิกภาพของพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณลักษณะบุคลิกภาพ ซึ่งแยกตามคุณลักษณะแบบทดสอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใน 4 ด้าน คือ พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพสูงกว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลาง ในความมีอำนาจเหนือผู้อื่นความรับผิดชอบการปฏิบัติตน ในการเข้าสังคมที่ระดับ .05 และความใฝ่สัมฤทธิ์โดยปฏิบัติตามผู้อื่นที่ระดับ .01

ทวี กรีทอง (2529:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสร้างสรรค์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในส่วนภูมิภาคสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพที่สมรสคู่ มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยชีวิตการทำงานสูงกว่าพยาบาลประจำการ

ผาณิต สกุลวัฒนะ (2538:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหานครเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ตำแหน่งหน้าที่และค่านิยม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนต่อระบบบริการ การจัดการ และสภาพแวด

ล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประภา เชื้อภักดี (2526:47) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางบุคลิกภาพ กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลศิริราชผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกอ่อนน้อมถ่อมตน การเป็นผู้มีความใฝ่รู้ การปรับตัวเก่ง เป็นบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติการ และพบว่าลักษณะบุคลิกภาพหลายประการ สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลได้ด้วย

สมบุญ พละหาญ (2539:บทคัดย่อ) ที่ศึกษาลักษณะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลโรงพยาบาลศรีธัญญา ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลโรงพยาบาลศรีธัญญา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้านพบว่า ด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงาน และด้านศักดิ์ศรีของวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบาย การบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ

ดุษณี ทัศนาจันทธานี (2539:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานพยาบาลหน่วยฉุกเฉินของโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน บุคลิกภาพ บรรยากาศในการปฏิบัติงานโดยรวมในด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อมขององค์กรและด้านสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยฉุกเฉิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิเนตรา แน่นหนา (2539:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลของนักศึกษาใน สถาบันการศึกษาพยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านค่านิยมทางสังคม ลักษณะวิชาชีพ และด้านการปฏิบัติงาน ส่วนด้านทัศนคติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ป่วยและญาติ นักศึกษาที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลที่ดี

ยุพาพิน ศิริโพธิ์งาม และคนอื่น ๆ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความเครียดแบบการเผชิญความเครียดของพยาบาลจบใหม่ระหว่างการปรับเปลี่ยนเข้าสู่บทบาทของพยาบาลวิชาชีพผลการวิจัยพบว่าพยาบาลจบใหม่มีทัศนคติต่อวิชาชีพร้อยละ 69.7 อยู่ในเกณฑ์ดี ทุกคนมีความคิดเห็นว่าพยาบาลพี่เลี้ยงมีประโยชน์ในการปรับตัว และเลือกที่จะมีพยาบาลพี่เลี้ยงทั้งหมดร้อยละ 65.2 สถานการณ์ในการปฏิบัติงานช่วง 3 เดือนที่จบใหม่ จัดกลุ่มได้ 5 ประเภทคือ สถานการณ์ที่เกี่ยวกับกิจ

กรรมการปฏิบัติการพยาบาลการดูแลผู้ป่วยและวิกฤติ การสื่อสารระหว่างบุคคล การขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติ และการปรับตัวเข้ากับบุคลากรและหน่วยงาน

งานวิจัยต่างประเทศ

เพอรี่ ได้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะพิเศษของการปฏิบัติงานพยาบาล ได้แก่การสนทนา การสังเกต การอธิบายการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย การมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน พยาบาลต้องมีความรู้ด้านการพยาบาลผู้ป่วย ดูแลผู้ป่วยในสถานบำบัดคล้ายบ้าน มีความรู้ด้านสุขภาพ ธรรมชาติของมนุษย์ สัมพันธ์ภาพกับผู้ป่วย ความมีสติ ชีวิตและความตาย ความจริงใจ ความซื่อสัตย์ การศึกษาต่อเนื่อง การสัมผัส ความเงียบ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน จะมีได้ต่อเมื่อมีการับรองถึงคุณค่าของพยาบาลต่อผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง การรวมของลักษณะพิเศษเข้าด้วยกัน

4.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

ลักษณะบุคลิกภาพของคนมีความสำคัญมาก คนจะบรรลุความสำเร็จในอาชีพ ในการงานต่างๆ ผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาก็ดี บุคคลที่ไปสมัครงานก็ดี การพบปะติดต่อกับบุคคลอื่น หรือแม้กระทั่งการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูงทั่วไป บุคคลอื่นจะความรู้สึกยกย่อง นับถือ ให้ความรักเอ็นดู เกลียดหรือมีเจตคติอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของเราเอง ลักษณะบุคลิกภาพของคนที่แสดงออกมามีอิทธิพลต่อผู้พบเห็น คือ มีอิทธิพลต่อความรู้สึก และอารมณ์ของผู้อื่น

ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์การต่างๆ หรือการสอบคัดเลือกนักศึกษา เพื่อศึกษาในสาขาวิชาชีพต่างๆ หรือเพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีลักษณะและคุณสมบัติให้เหมาะสมกับงานอาชีพนั้น มุ่งศึกษารายละเอียดแต่ละบุคคล ดังต่อไปนี้

1.ร่างกาย (Physical) หมายถึง รูปร่างหน้าตาเป็นอย่างไร สุขภาพอนามัย น้ำหนัก ความสูง การเดิน การแต่งกาย ฯลฯ

2.ความรู้ (Knowledge or Attainments) ได้แก่ ความรู้ทางวิชาสามัญ วิชาชีพความรู้พิเศษ ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น

3.เชาว์ปัญญา (Intelligence) คือ ความเฉลียวฉลาด ความรอบคอบ ไหวพริบ และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

4.ความสนใจ (Interests) และเจตคติ (Attitude) ต่องานอาชีพนั้นอย่างไร เช่น รู้สึกชอบไม่ชอบ หรือมีความสนใจในเรื่องราวต่างๆ มากน้อยเพียงไร เช่น การเมือง กีฬา งานอดิเรก เป็นต้น

5.นิสัยใจคอ (Habit or Disposition) เป็นคนเอาการงานหรือไม่ มีความอดทนหรือไม่โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีอารมณ์โมโหฉุนเฉียวง่าย หรือเยือกเย็น เป็นต้น

ลักษณะทั้งห้าดังกล่าวล้วนเป็นบุคลิกภาพของคนเรา ถ้าใครมีบุคลิกภาพดีก็ประสบความสำเร็จในการหางานทำ การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ และการสอบคัดเลือกศึกษาต่อรวมทั้งประสบความสำเร็จในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานด้วย สำหรับในงานพยาบาล เนื่องจากงานพยาบาลเป็นงานหนักต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบสูง พยายามทำงานเกี่ยวกับชีวิตโดยตรง ต้องผจญต่อโรคภัยไข้เจ็บอยู่ตลอดเวลา ผู้ที่ประกอบอาชีพนี้ จึงต้องมีความเสียสละมีเมตตากรุณาเห็นอกเห็นใจผู้เจ็บป่วย มีความอดทนถึงแม้จะต้องเหน็ดเหนื่อยทั้งร่างกายและจิตใจดังนั้นพยาบาลต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้ดี

ในต่างประเทศได้มีผลงานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะและบุคลิกภาพของพยาบาลไว้มากทาง สมาคมพยาบาลแห่งชาติ (The National League of Nursing Education) ได้กำหนด "คุณลักษณะพยาบาลที่ดี" (The Good Nurse) ไว้หลายประการตามที่รีส (ศรีไพบูลย์ สังข์บัวสี.2525:65-66; อ้างอิงจาก Recce.1961) ได้นำเสนอดังต่อไปนี้

- รู้จักปรับตัวเอง	มีความมั่นคงทางอารมณ์
- ว่องไว	กระตือรือร้น
- มีความสนใจกว้างขวาง	เปิดเผย
- ร่าเริงแจ่มใส	มีการตัดสินใจดี
- มีทัศนคติที่ดีต่อคำวิพากษ์วิจารณ์	ให้ความร่วมมือที่ดี
- มีสติรอบคอบ	มีความเป็นอิสระ
- กล้าหาญ	ซื่อสัตย์สุจริต
- สุภาพเรียบร้อย	มีความเป็นระเบียบ
- ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	สุขภาพสมบูรณ์
- มีแผนในการทำงาน	มีความเฉลียวฉลาด
- มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	มีอารมณ์ขัน
- เชื่อมั่นในตนเอง	มีความอดทนเสียสละ
- มีความคิดลึกซึ้ง	มีไหวพริบดี
- เป็นที่ไว้วางใจได้	รู้จักการมัธยัสถ์

พิพาพันธ์ ศศิธรเวชกุล (อัญชลี ฤกษ์งาม.2537:3; อ้างอิงจาก ทิพาพันธ์ ศศิธรเวชกุล.2529) กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพที่ดีของพยาบาลควรประกอบด้วย

1.ซื่อสัตย์ น่าเชื่อถือไว้วางใจ พอใจที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในทางดี

2.เป็นอิสระในตัวเอง ขณะเดียวกันก็รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วย

3.มีความคิดริเริ่มมีความมั่นคงทางจิตใจ

4.ใฝ่หาความสำเร็จ

5.สะอาด เรียบร้อย

6.มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น รู้จักขอบคุณน้ำใจ และความดีที่คนอื่นมีต่อตัว

7.รับผิดชอบ นึกถึงประโยชน์ส่วนรวม มีน้ำใจ มีศิลปะในการทำงาน

8.สุขภาพจิตดี

สิระยา สัมมาวาจา (2540:234) ได้กล่าวว่า บัณฑิตทางการพยาบาลที่มีคุณภาพเป็นที่ต้องการของสังคม

1.มีความรู้พื้นฐานที่จำเป็นทางด้านวิชาชีพ

2.มีทักษะได้รับการฝึกฝน และมีประสบการณ์เพียงพอในการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามหลักการ

3.มีสติปัญญา ตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล

4.มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ

5.มีวินัยในการทำงาน

6.มีความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา

7.มีความรับผิดชอบ รู้จักหน้าที่ของตน ปฏิบัติงานบนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม

8.มีความใฝ่รู้ กระตือรือร้น ที่จะพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง

9.มีความยืดหยุ่นรู้จักปรับตัวในการทำงาน

10.ยอมรับและเข้าใจลักษณะการทำงานในวิชาชีพพยาบาล

จากแนวคิดที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า ลักษณะที่ได้นำเสนอมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับลักษณะพยาบาลที่ดีกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่

ลักษณะพยาบาลที่ดีจะมีลักษณะ

-มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความมั่นคงทางจิตใจ เป็นองค์ประกอบด้านความมั่นคงทางอารมณ์

-เปิดเผย ร่าเริงแจ่มใส มีอารมณ์ขัน มีสุขภาพจิตดี เป็นองค์ประกอบด้านการแสดงตัว

-มีความสนใจกว้างขวาง มีศิลปะในการทำงาน เป็นองค์ประกอบด้านการเปิดกว้าง

-ให้ความร่วมมือที่ดี สุภาพเรียบร้อย เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เป็นองค์ประกอบด้านความอ่อนโยน

-มีสติรอบคอบ ใฝ่หาความสำเร็จ มีวินัยในการทำงาน เป็นองค์ประกอบด้านความมีสติรู้ผิดชอบ

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะพยาบาลที่ดี ซึ่งคุณลักษณะของพยาบาลที่ดีก็จะส่งผลให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

เนื่องจากงานวิจัยที่ศึกษาโดยตรงของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพยังไม่มีผู้วิจัยเลย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำเสนองานวิจัยที่แสดง ความเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในแต่ละด้านกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพไว้ดังนี้

5.1องค์ประกอบด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

เคลลี่ (พรรณวดี สนธิทรัพย์.2542 : ; อ้างอิงจาก Kelly.1975) พบว่า พยาบาลที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งมีคะแนนบุคลิกภาพสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งในด้านที่เป็นผู้มีอารมณ์มั่นคงผ่อนคลาย ส่วนกลุ่มที่ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง มีคะแนนบุคลิกภาพสูงในด้านความหวาดกลัว ความวิตกกังวล ความเครียด และครุ่นคิดอยู่แต่เรื่องของตนเองที่เจ็บป่วย เป็นต้น

แคทเทล (อารยา ถาวรสวัสดิ์.2545 : 55; อ้างอิงจาก Cattell.1957) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของนักเรียนหัดครู 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ได้รับการประเมินค่าสูง และกลุ่มที่ได้รับการประเมินค่าต่ำ โดยใช้แบบสอบถาม Sixteen Personality Factor-Questionnaire ของ Cattell ในการศึกษาครั้งนี้ ผลที่ได้แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในด้านการสอนของครู ว่าครูที่ประสบความสำเร็จได้คะแนนต่ำในองค์ประกอบบุคลิกภาพ คือ อารมณ์อ่อนไหว (C)

เฮมจัม (ประคอง เกลื่อนการ.2532 : 30 ; อ้างอิงจาก Henjum.1969) ศึกษาสัมพันธ์ระหว่างของนักเรียน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาที่เรียนวิชาครูของมหาวิทยาลัยมินิโซตา จำนวน 78 คน ซึ่งสอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมของรัฐบาล 45 แห่ง ผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะเด่นของบุคลิกภาพของครูมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของนักเรียน โดยนักศึกษาครูที่สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ต้องมีบุคลิกภาพด้านการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์

ประคอง เกลื่อนการ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF กลุ่มตัวอย่างจำนวน 364 คน เป็นศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ และเป็นศึกษานิเทศก์ ดีเด่นระดับจังหวัดอีก 73 คน ผลการศึกษาพบว่า

ศึกษานิเทศก์ดีเด่น ได้คะแนนบุคลิกภาพสูงในองค์ประกอบ ด้านความวิตกกังวล

ศึกษานิเทศก์ดีเด่น ได้คะแนนบุคลิกภาพต่ำ ในองค์ประกอบด้านความมั่นคงทางอารมณ์

อุบลรัตน์ หร่ายเจริญ (2539 : 91 – 102) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพกับความสำเร็จในการฝึกบิน ตามที่ประเมินโดยแบบทดสอบ 16 PF ฟอร์ม B เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพกับความสำเร็จในการฝึกบินของศิษย์การบินประจำกองทั้งหมดจำนวน 53 ราย พบว่า

1.ศิษย์การบินที่ประสบความสำเร็จในการฝึกบินทุกระดับ จะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบบุคลิกภาพ คือ มีลักษณะอารมณ์มั่นคง

2.ศิษย์การบินที่ประสบความสำเร็จในการฝึกบินระดับสูง คือ มีความสามารถในการบินกับเครื่องบินขับไล่ จะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบบุคลิกภาพ คือ มีลักษณะอารมณ์มั่นคง

พรรณวดี สนธิทรัพย์ (2542:28) พบว่าพยาบาลที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งมีคะแนนบุคลิกภาพสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งในด้านที่มีอารมณ์มั่นคงผ่อนคลาย

และสุวรรณา เต็งพงศธร (2542:1) ได้ศึกษาลักษณะบุคลิกภาพและความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพทีมงานของพนักงานขายเภสัชภัณฑ์ กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานขายเภสัชภัณฑ์ของบริษัทจำหน่ายยาจากต่างประเทศที่มีสำนักงานในกรุงเทพมหานคร จำนวน 269 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสำรวจบุคลิกภาพ EPI พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพความมั่นคงทางอารมณ์มีสหสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพทีมงานของพนักงานขายเภสัชภัณฑ์

จากงานวิจัยที่รวบรวมมาสรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์น่าจะมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ และโดยลักษณะของงานการปฏิบัติงานของพยาบาลเป็นงานหนักเพราะต้องทำงานอยู่กับความเจ็บป่วยและความทุกข์ทรมานของผู้อื่น อันก่อให้เกิดความเครียดได้ ดังนั้นพยาบาลต้องมีลักษณะมีความมั่นคงทางอารมณ์เป็นผู้ใหญ่ สามารถควบคุมจิตใจและอารมณ์ไม่ให้หวั่นไหว ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานว่าองค์ประกอบด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

5.2องค์ประกอบด้านการแสดงตัวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาล วิชาชีพ

โซโลแมน (อารยา ถาวรสวัสดิ์.2545 : 55 ; อ้างอิงจาก Soloman.1967) ทำการศึกษาบุคลิกภาพและเจตคติของนักเรียนครู ซึ่งสัมพันธ์กับความสำเร็จในการฝึกสอนของนิสิตฝึกสอนกลุ่มตัวอย่างทั้งชายและหญิง 155 คน เป็นชาย 78 หญิง 77 คน ที่กำลังศึกษาอยู่ในรัฐยอร์คเชียร์ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF, Oliver's Survey of Opinion About Education, Essence's Mandalay Personality Inventory. Objective Test Battery พบว่าครูที่ประสบความสำเร็จต้องมีลักษณะดังนี้ มีบุคลิกภาพแบบแสดงตน (Extrovert) มีความร่าเริงแจ่มใส (Cheerfulness) มีความสามารถทางสังคม คล่องแคล่ว (Scalability) บาร์ริค และเมาท์ (ธาริณี สุวรรมงคล.2542 : 26; อ้างอิงจาก Barrick & Mount.1993) ศึกษาความเป็นอิสระในงานในฐานะตัวกลางของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (the Big Five Personality Dimensions) และผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสำคัญสำหรับผู้จัดการที่ทำงานอย่างมีอิสระ

ประคอง เกลื่อนการ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบุคลิกภาพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF กลุ่มตัวอย่างจำนวน 364 คน เป็นศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและเป็นศึกษานิเทศก์ดีเด่นระดับจังหวัดอีก 73 คน ผลการศึกษาพบว่าศึกษานิเทศก์ดีเด่น ได้คะแนนบุคลิกภาพสูงในองค์ประกอบ การเข้าสังคม

สตาร์ท (อารยา ถาวรสวัสดิ์ 2545 : 56; อ้างอิงจาก Start.1968) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นครูใหญ่ และครูช่วยสอน 34 คน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งหนึ่งในประเทศอังกฤษให้ครูใหญ่ประเมินความสามารถในการสอนของครูช่วยสอน 9 ด้าน และใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ผลปรากฏว่าครูช่วยสอนมี เส้นกราฟ (Profile) แตกต่างจากครูใหญ่มาก ครูช่วยสอนที่ได้รับการประเมินค่าสูงจะมีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมสูง

คุปเพอร์(Cooper : 1982 : 653-655) ได้ทำการศึกษาบุคลิกภาพของนักกู้ระเบิดที่ประสบความสำเร็จในงาน จำนวน 20 คน เพื่อดูว่ามีบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างไร โดยกลุ่มนักกู้ระเบิดที่ประสบความสำเร็จในงานคือ ผู้ที่เคยกู้ระเบิดที่มีระบบขับซ้อน ซึ่งก่อให้เกิดความเครียดสูงมาหลายครั้งแล้ว และสามารถกู้ระเบิดนั้นได้สำเร็จ โดยไม่ได้รับอันตรายเลย พบว่ามีลักษณะเด่นของนักกู้ระเบิดที่ประสบความสำเร็จในงานนี้มีลักษณะไม่ค่อยชอบเข้าสังคม ไม่ค่อยมีเพื่อน ไม่แสดงออกทางอารมณ์ มีลักษณะเก็บตัว

วัลลี หลีสันติพงศ์ (2515:146 -148) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูกับนักบัญชี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครู จำนวน 50 คน นักบัญชีในธนาคารและบริษัท จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ฟอร์ม B และแบบทดสอบความเกรงใจ ผลการวิจัยปรากฏว่า ครูที่ไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพ ชอบสังคม

ศิริลักษณ์ มโนรมย์ (2527:64-67) ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนที่อยู่ในมาตรฐานอันดับดี และมาตรฐานอันดับควรปรับปรุง กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ฟอร์ม B และแบบทดสอบความเกรงใจ ผลการวิจัยปรากฏว่าครูที่ไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพ ชอบสังคม

พจนารถ แดงพลอย (2532:บทคัดย่อ) ใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ และครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จในอาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการในเขตการศึกษา 1 กลุ่มตัวอย่างครูที่ประสบความสำเร็จในอาชีพจำนวน 24 คน และครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ 20 คน พบว่า ครูที่ประสบความสำเร็จในอาชีพการงานคะแนนบุคลิกภาพสูงจะเก่งด้านสังคมและการเป็นนักทดลอง ส่วนครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ ได้คะแนนบุคลิกภาพสูงในองค์ประกอบเก่งด้านสังคม

สินีนาฏ พันธ์ดี (2534:79-80) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูแนะแนวและครูที่ประสบความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นครูแนะแนวและครูที่ประสบความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การงาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขต 7 ปี การศึกษา 2534 ที่ผ่านมาการเสนอชื่อ และการประเมินโดยฝ่ายบริหาร ครูแนะแนวและครูในโรงเรียนด้วยแบบประเมินสถานภาพการประสบความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การงาน โดยคัดเลือกจากผู้ได้คะแนนร้อยละ 80 ขึ้นไป ทำการสุ่มอย่างง่ายได้จำนวนครูแนะแนว 20 คน และครู 20 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบประเมินสถานภาพการประสบความสำเร็จ ตามบทบาทหน้าที่การงานและแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF Form B ผลการวิจัยปรากฏว่าครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การงาน ชอบออกสังคม

วรรณา ธีรบวรรัตน์ (2540:1) ได้ศึกษาผลของบุคลิกภาพ ทัศนคติต่องานขาย และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานขายปลีกเสื้อผ้าสำเร็จรูปของบริษัทแห่งหนึ่งที่ขายประจำอยู่ในห้างสรรพสินค้าต่างๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 245 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบทดสอบบุคลิกภาพ MPI แบบสอบถามทัศนคติที่มีต่องานขาย และปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานขายที่มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว มีผลการปฏิบัติงานดีกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแสดงตัว

สรวิศ ผลภาษี (2545:1) ได้ศึกษาองค์ประกอบความพร้อมในการเป็นหัวหน้างานองค์ประกอบของบุคลิกภาพ และองค์ประกอบของเชาว์อารมณ์ที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของหัวหน้าแผนขายในห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัล จำกัด รวมทั้งหมด 11 สาขา ที่เปิดดำเนินการในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 155 คน เครื่องมือเครื่องใช้คือ แบบทดสอบความพร้อมในการเป็นหัวหน้างาน แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบประเมินเชาวน์อารมณ์ และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2543 ของหัวหน้าแผนกขายของบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัล จำกัด พบว่า องค์ประกอบของบุคลิกภาพด้านชอบคบค้าสมาคมกับผู้อื่น ส่วนองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านมองโลกในแง่ลบมีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพของหัวหน้าแผนกขาย

จากงานวิจัยที่รวบรวมมาถึงแม้จะมีผลขัดแย้งกันอยู่บ้าง แต่ก็พอจะสรุปได้ว่าองค์ประกอบด้านการแสดงตัวน่าจะมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ และทางสมาคมพยาบาลแห่งชาติได้กำหนดคุณลักษณะพยาบาลที่ดีตามที่รีสได้นำเสนอ ว่าต้องมีลักษณะเปิดเผย ร่าเริงแจ่มใส มีอารมณ์ขัน และมีสุขภาพจิตดี ดังนั้น ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานว่าองค์ประกอบด้านการแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

5.3องค์ประกอบด้านการเปิดกว้างกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

วัลลี หลีสันติพงศ์ (2515:150) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูกับนักบัญชีเพื่อเปรียบเทียบบุคลิกภาพ 16 ด้านโดยใช้แบบทดสอบองค์ประกอบ 16 ด้าน ของแคทเทลและแบบทดสอบความเกรงใจ ความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบบุคลิกภาพ 16 ด้านและความเกรงใจของครูและนักบัญชี ซึ่งได้จำแนกออกเป็นผู้ประสบความสำเร็จและผู้ไม่ประสบความสำเร็จ โดยจำแนกกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้ประสบความสำเร็จในอาชีพ 30 คน และครูผู้ไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพ 20 คน นักบัญชีผู้ประสบความสำเร็จในอาชีพ 30 คน และนักบัญชีไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพ 30 คน ปรากฏว่าความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ นักบัญชีผู้ไม่ประสบความสำเร็จ จะมีลักษณะสร้างความฝัน

ประคอง เกลื่อนการ (2532:74-75) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างเป็นศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 364 คน และเป็นศึกษานิเทศก์ดีเด่นระดับจังหวัด จำนวน 73 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ผลการวิจัยพบว่า ศึกษานิเทศก์ดีเด่นจะมีการสร้างความฝัน

บุษรินทร์ บุญรอด (2536:59) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความท้อถอยกับบุคลิกภาพของช่างสำรวจ โดยใช้แบบวัดความท้อทอย และแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF กลุ่มตัวอย่างเป็นช่างสำรวจ สำนักงานชลประทานที่ 1,2 และ 3 สังกัดกองภูมิประเทศ จำนวน 85 คน พบว่า ช่างสำรวจที่มีผลการสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงสร้างความฝัน

อุบลรัตน์ หร่ายเจริญ (2539:91-102) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพกับความสำเร็จในการฝึกบิน ตามที่ประเมินโดยแบบทดสอบ 16 PF ฟอร์ม B เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพกับความสำเร็จในการฝึกบินของศิษย์การบินประจำกอง ทั้งหมดจำนวน 53 ราย พบว่าศิษย์การบินที่ประสบความสำเร็จในการฝึกบินระดับสูง คือ มีความสามารถในการบินกับเครื่องขับไล่ จะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบบุคลิกภาพ คือ เปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ

ขวัญฤดี ขวัญวิเชียร (2540:138-143) ได้ศึกษาการศึกษาองค์ประกอบบุคลิกภาพและประสิทธิผลของการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ และระบบในกำกับของรัฐบาล ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาจากอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ คือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตรจำนวน 40 คน และมหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐ คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 44 คน โดยใช้แบบทดสอบ 16 PF (From A) ซึ่งด้านประสิทธิผลของงานพบว่าผู้ที่มีประสิทธิผลของงานสูง มีบุคลิกภาพด้อยกว่าผู้ที่มีประสิทธิผลของงานต่ำคือ องค์ประกอบด้านการสร้างความฝัน

จากงานวิจัยที่รวบรวมมาถึงแม้จะมีผลขัดแย้งกันอยู่บ้างแต่ก็พอจะสรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านการเปิดกว้างน่าจะมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ และโดยลักษณะงานของวิชาชีพ พยาบาลจะต้องมีความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และศิลปะในการประยุกต์ประสมประสานความรู้ดังกล่าวในการให้การพยาบาล ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานว่าองค์ประกอบด้านการเปิดกว้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

5.4องค์ประกอบด้านความอ่อนโยนกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

หลิน, ชิน และเซียะ (อัมพร พิพิธเจริญพร.2545 ; 25; อ้างอิงจาก Lin Ciu and hsieh.2001) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้ให้บริการและคุณภาพการบริการโดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ Mini-Marders ของ saucier (1994) ซึ่งพัฒนามาจากแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ Unipolar Adjective Marders ของ Golkberg (1992) ให้ผู้ให้บริการตอบแบบทดสอบบุคลิกภาพ และผู้รับบริการตอบแบบสอบถามเพื่อวัดคุณภาพการบริการของ

ผู้ให้บริการด้วยแบบสอบถามคุณภาพการบริการของพาราซูรามานและคณะ ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบอ่อนโยนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริการทั้งในด้านการรู้จักและเข้าใจผู้รับบริการและการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการอย่างมีนัยสำคัญ

พจนารถ แดงพลอย (2532:1) ใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพเพื่อศึกษาเปรียบเทียบ บุคลิกภาพของครูที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ และครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ ได้คะแนนบุคลิกภาพสูงในองค์ประกอบด้านการมีความหวาดระแวงช่างสงสัย

ดรุณจิต อุตรมาตย์ (2532:1) การศึกษาบุคลิกภาพของนายอำเภอ โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาคุณลักษณะร่วมของบุคลิกภาพและเปรียบเทียบคุณลักษณะของแต่ละองค์ประกอบของนายอำเภอ และนายอำเภอดีเด่น เครื่องมือเครื่องใช้คือ แบบทดสอบ 16 PF ของแคทเทล กลุ่มตัวอย่างเป็นนายอำเภอที่สังกัดกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย ปี 2532 จำนวน 286 คน และเป็นนายอำเภอดีเด่นที่ได้จากการคัดเลือกในปี 2530-2531 จำนวน 72 คน ผลการวิจัยพบว่านายอำเภอดีเด่นมีคะแนนบุคลิกภาพสูง ด้านจิตใจอ่อนโยน และการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น

รสชรินทร์ ฉายแก้ว (2536:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ แบบการเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ชั้นปีที่ 4 จำนวน 291 คนพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบกับการเรียนแต่ละแบบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิจัยที่รวบรวมมาถึงแม้จะมีผลขัดแย้งกันอยู่บ้างแต่ก็พอจะสรุปได้ว่าองค์ประกอบด้านความอ่อนโยนน่าจะมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพโดยลักษณะของพยาบาลไม่ว่าจะเป็นความหวาดระแวง ช่างสงสัย น่าจะเป็นลักษณะที่สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ ดังนั้น การสื่อความหมาย และให้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงไปตรงมาและมีความชัดเจน ตามความจำเป็น เกี่ยวกับสิ่งที่ผู้ป่วยต้องประสบขณะรับการรักษา เพื่อลดความวิตกกังวล ความกลัว ความเครียด ความรู้สึกทุกข์ทรมาน และความรู้สึกหมดหวังในชีวิต(ยศวรรณ พิพัฒน์ศิริมล. 2541 :12)และผู้วิจัยได้ตั้งสมติฐานว่าองค์ประกอบด้านความอ่อนโยนมีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

5.5องค์ประกอบด้านการมีสติรู้ผิดชอบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

ไตเยอร์ (ยศวรรณ นิพัฒน์ศิริผล.2541 : 22 ; อ้างอิงจาก Dyer.1972) ศึกษาการทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาล พบผลการวิจัยว่า พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจะ

มีคะแนนลักษณะบุคลิกภาพสูงกว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานน้อยกว่าในด้านความผิดชอบ และความใฝ่สัมฤทธิ์โดยการปฏิบัติตามผู้อื่น

ศรีไพบูลย์ สังข์บัวสี (2525:84) ได้ศึกษาเรื่องผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้แบบทดสอบ CPI (California Psychological Inventory) วัดบุคลิกภาพของพยาบาลพบว่า พยาบาลมีผลการปฏิบัติงานดี คะแนน บุคลิกภาพสูงกว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานด้านความผิดชอบการปฏิบัติตนในการเข้าสังคม และความใฝ่สัมฤทธิ์โดยการปฏิบัติตามผู้อื่น

บาร์ริค และเมาท์ (1991 :1) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับลักษณะการทำงาน 3 อย่าง คือ งานที่ใช้ความสามารถ งานที่ต้องการมีการฝึกฝน และงานทีมีลักษณะเฉพาะบุคคลโดยศึกษาในกลุ่มอาชีพ 5 กลุ่ม คืองานระดับอาชีพ ตำรวจ อาชีพด้านการจัดการ พนักงานขาย และงานที่ต้องใช้ความชำนาญเฉพาะ ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบมีสติรู้ผิดชอบมีความสัมพันธ์กับลักษณะการทำงานทั้ง 3 อย่างของกลุ่มอาชีพทั้ง 5 กลุ่ม

พรพิมล เพ็งศรีทอง (2515:บทคัดย่อ) การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูกับนักวิทยาศาสตร์ ความมุ่งหมายของการวิจัยนี้ เพื่อเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูกับนักวิทยาศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูที่ทำการสอนอยู่ในสถาบันของการศึกษากรมฝึกหัดครู 50 คน แบ่งเป็นครูที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ 30 คน ครูที่ไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพ 20 คน นักวิทยาศาสตร์ที่ทำงานอยู่ในสถานที่ราชการของรัฐบาล 60 คน แบ่งเป็นนักวิทยาศาสตร์ที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ 30 คน และนักวิทยาศาสตร์ที่ไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพ 30 คน ผลการวิจัยที่แสดงความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 คือครูที่ไม่ประสบความสำเร็จจะชอบสะดวกสบาย ไม่กฎเกณฑ์

เพ็ญจันทร์ สว่างวงศ์ตระกูล (2539:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยบางประการที่เกี่ยวกับตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จ กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนประกันชีวิตแห่งหนึ่งจำนวน 369 คน เป็นตัวแทนที่ประสบผลสำเร็จ 200 คน และตัวแทนประกันชีวิตที่ไม่ประสบผลสำเร็จ 169 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้คือแบบวัดบุคลิกภาพของตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จ และวัดการควบคุมตนเอง แบบวัดการมุ่งอนาคตแบบวัดความเชื่ออำนาจภายในตนใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพของตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบผลสำเร็จมีองค์ประกอบคือ มีความรับผิดชอบต่องาน รอบคอบ มีเหตุผล

อัมพร พิพิธเจริญพร (2545:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาลักษณะบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และคุณภาพการบริหารของพนักงานตามการรับรู้ของหัวหน้างาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในศูนย์บริการรถยนต์ข้ามชาติแห่งหนึ่งจำนวน 190 คน เครื่อง

มือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ของลูอิส อาร์ โกลด์เบอร์ แบบสอบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและแบบประเมินคุณภาพการบริการ พบว่า องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์กับคุณภาพบริการมากกว่าบุคลิกภาพแบบอื่นๆ

จากงานวิจัยที่รวบรวมมาสรุปได้ว่าองค์ประกอบด้านการมีสติรู้ผิดชอบน่าจะมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ และจากการที่พยาบาลต้องทำงานเกี่ยวข้องกับความเป็นความตายของมนุษย์ ดังนั้นพยาบาลจะต้องมีความละเอียดรอบคอบ มีสติอยู่ตลอดเวลามีไหวพริบดี เฉลียวฉลาด มีการตัดสินใจที่ดี สามารถแก้ไขเหตุการณ์ฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานว่าองค์ประกอบด้านการมีสติผู้รับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

6. ลักษณะทางชีวสังคมกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายด้านรวมกันเช่นเดียวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ การที่จะเพิ่มหรือส่งเสริมให้บุคลากรทางการพยาบาลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากขึ้น จึงควรทำความเข้าใจในปัจจัยเหล่านี้ด้วย (Orem.1997:260) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีความชำนาญเฉพาะสาขา ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อ การเสาะแสวงหาความรู้ และการใช้ความรู้ในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ และจากการวิจัยพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การฝึกอบรม ประสบการณ์ในการปฏิบัติรายได้ มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน เมื่อปัจจัยเหล่านี้แตกต่างกันผลการปฏิบัติงาน แต่ละคนจะไม่เหมือนกัน (ทัศนีย์ ศรีจันทร์.2528:66-67) ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยทางชีวสังคมคือ อายุ สถานสมรส และการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเองเป็นตัวแปรในวิจัย โดยมีงานวิจัยที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องดังนี้

6.1 อายุกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

จากการศึกษาการวิจัยต่าง ๆ พบว่าอายุจะส่งผลต่อการทำงาน เนื่องจากอายุจะทำให้บุคคลมีโอกาสเรียนรู้ ทำความเข้าใจ มองเห็นปัญหาชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริงมากขึ้น ทำให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับเคิร์ก (นิตยา แพร่วานิชย์.2534 : 4 ; อ้างอิงจาก Kirk.1981) ที่กล่าวว่า ประสบการณ์ในอดีตเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลนั้นรู้ว่าภาวะอะไรบ้างที่เสี่ยงและไม่เสี่ยงมีความกล้าที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้ดี ประสบการณ์มากจะช่วยพัฒนาความคิด มีจินตนาการ สามารถคิดหาทางเลือกสำหรับการตัดสินใจได้มาก เพราะการตัดสินใจได้ดีนั้นต้อง

อาศัยข้อมูลหรือข่าวสารจากแหล่ง หรือผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ ทำให้สามารถเลือกทางเลือกได้ดี และเหมาะสมมากกว่านอกจากนี้ยังช่วยให้บุคคลมีความเชื่อมั่น และมีเหตุผลมากขึ้นด้วย ฉะนั้นผู้ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานมาก ย่อมมีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ มีความสามารถในการปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบในงานได้ดี ซึ่งประภา เชื้อภักดี (2526:47) กล่าวว่า ผู้ที่เริ่มปฏิบัติงานใหม่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย จึงมีผลต่อการปฏิบัติงานทั้งทางด้านความมั่นใจ การตัดสินใจและยังไม่มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากด้วย และจากการศึกษาของ

สมพร อิทธิเดชพงศ์ (2528:56) พบว่า อายุและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายสุขาภิบาล และป้องกันโรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

ดวงทิพย์ หงษ์สมุทร (2531:49) พบว่าอายุของสารวัตรอาหารและยามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของสารวัตรอาหารและยา

จากเอกสารและงานวิจัยสรุปได้ว่า อายุน่าจะมีผลทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกัน และผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อยกว่า

6.2 สถานภาพสมรสกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

สถานภาพสมรสเป็นปัจจัยหนึ่งมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคล บุคคลที่สมรสแล้วมีหน้าที่ต้องดูแลสมาชิกในครอบครัว ซึ่งหากบรรยากาศในครอบครัวเต็มไปด้วยความสัมพันธภาพที่ดี มีความรัก ความเข้าใจ และเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน สมาชิกในครอบครัวก็จะมีส่วนในการช่วยเหลือเป็นที่ปรึกษาแก่กันและกันได้เมื่อเกิดปัญหาขึ้น หากในครอบครัวมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อกัน จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ความสามารถของบุคคลในการแก้ไขปัญหาการเผชิญปัญหา การปรับตัวในงานอาชีพลดลง (Mcconnell.1982 :111) นอกจากนี้การดำรงในสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะทำให้ความเป็นอยู่ของบุคคลในสังคมแตกต่างกันไปด้วยคนโสดจะไม่มีภาระหากเทียบกับคนที่แต่งงานแล้ว โอกาสที่จะทุ่มเทให้กับงานจึงมีมากกว่าซึ่งสอดคล้องกับบุญศรี ชิยชิตาพร (2533:91) ที่กล่าวไว้ว่า พยาบาลที่สมรสแล้วจะได้รับความอบอุ่นความเห็นอกเห็นใจจากคู่สมรส ซึ่งจะช่วยให้สามารถเผชิญกับปัญหาหรือความขัดแย้งทางอารมณ์ได้ดีกว่าพยาบาลที่ยังโสด และพยาบาลที่สมรสแล้วมักจะทุ่มเทให้กับงานน้อยกว่าคนโสดและเมลาเมด (นวลฉวี ประเสริฐกุล.2542 : 26 ; อ้างอิงจาก Melamen. 1995) ได้ทำการศึกษากับพนักงานภาครัฐและเอกชน พบว่า การไม่มีครอบครัวมีอิทธิพลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพของพนักงานสตรีและจากการศึกษาของ

ทัศนีย์ ศรีจันทร์ (2528 : 68-69) พบว่าสถานภาพสมรสจากหัวหน้าสถานีอนามัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลงานโภชนาการของสถานีอนามัย กล่าวคือหัวหน้าสถานีอนามัยที่เป็นโสดส่วนใหญ่จะมีปริมาณงานโภชนาการอยู่ในเกณฑ์ที่ดี แต่ผู้ที่มีความสถานภาพสมรสคู่จะมีปริมาณงานในเกณฑ์ดีมาก

ทวีศรี กรีทอง (2529 : ง-จ) พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาคสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพที่สมรสคู่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพยาบาลสถานสภาพโสด

สมพร อิทธเดชพงษ์ (2528:56) พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน โดยแพทย์ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนที่แต่งงานแล้วมีคะแนนการปฏิบัติงานในระดับสูงกว่าแพทย์ที่ยังเป็นโสด

จีรภา ภิญโญทรัพย์ (2532 : 70-80) พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ในทิศทางลบกับผลงานวางแผนครอบครัวรายใหม่กล่าวคือหัวหน้าสถานีอนามัยที่อยู่ในสถานภาพสมรสโสดจะทำให้ผลงานวางแผนครอบครัวรายใหม่อยู่ในเกณฑ์ดีมากกว่าผู้อยู่ในสถานภาพสมรสคู่และสถานภาพสมรสหม้าย หย่า แยกกันอยู่

ดุษฎีวรรณ เรืองรุจิรา (2532 : บทคัดย่อ) พบว่า พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่มีคะแนนเฉลี่ยการดูแลผู้ป่วยโรคเอสด์สูงกว่าพยาบาลที่เป็นโสด

อัฐชนา วงศ์ภักดี (2536:52) พบว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการดำเนินงานของอาสาสมัครสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน ชุมชน คืออาสาสมัครสาธารณสุขที่มีสถานภาพสมรสคู่ จะมีความสามารถมากกว่าอาสาสมัครสาธารณสุขที่เป็นโสด

แต่จากการศึกษาของสุมณฑา สิทธิพงศ์สกุล (2527 : 81) พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลเยี่ยมบ้าน และผลของการศึกษาของดวงทิตย์ หงษ์สมุทร (2531 : 49) พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของสารวัตรอาหารและยา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสงวน ธานี (2537 : 61) พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลศรีนครินทร์ จังหวัดขอนแก่น

จากเอกสารและงานวิจัยที่รวบรวมมาถึงแม้จะมีผลขัดแย้งอยู่บ้างแต่ก็พอจะสรุปได้ว่าสถานภาพสมรสน่าจะมีผลทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกันและผู้วิจัยเห็นว่าพยาบาลที่สมรสแล้วมักจะได้ขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานจากครอบครัวดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสคู่จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสโสด

6.3 การรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเองกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาล

ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีการรับรู้ และการปฏิบัติแตกต่างกัน (ทองหล่อ สุวรรณกาฬ.2521 :222) และความเพียงพอของรายได้จะก่อให้เกิดผลในการปฏิบัติด้านความสามารถที่จะเสียสละและความคล่องตัว (จิตติมา พานิชกิจ.2540 :43) และจากการศึกษาของ

กองสุขศึกษา กระทรวงสาธารณสุข (2524 : 63) พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีจะมีเวลาสำหรับการทำงาน มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ

จีรภา ภิญโญทรัพย์ (2532 : 70) พบว่ารายได้ครอบครัวต่อปีมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับผลงานวางแผนครอบครัวอยู่ในเกณฑ์ดีไปด้วย

ขวัญเรือน วัฒนา (2534 : 115) พบว่า เงินเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดชลบุรี

อัญชลี วงศ์ภัทรดี (2536 : ก) พบว่า ฐานะทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการดำเนินงานของอาสาสมัครสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

แต่จากการศึกษาของ ทัศนีย์ ศรีจันทร์ (2528 : 68) พบว่า รายได้ประจำปีต่อเดือนของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานทางโภชนาการของหัวหน้าสถานีอนามัย

จากเอกสารและงานวิจัยสรุปได้ว่า การรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเองจะมีผลทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกัน และผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเองสูงจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเองในระดับต่ำกว่า

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

2.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพประจำการที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ ในปี พ.ศ. 2548 ในงานการพยาบาล 5 แผนก คือ งานการพยาบาลอายุรกรรม , งานการพยาบาลศัลยกรรม , งานการพยาบาลสูติกรรม – นรีเวชกรรม , งานการพยาบาลกุมารเวชกรรม และงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก จำนวน 214 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพประจำการที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ ในปี พ.ศ. 2548 ในงานการพยาบาล 5 แผนก คือ งานการพยาบาลอายุรกรรม , งานการพยาบาลศัลยกรรม , งานการพยาบาลสูติกรรม – นรีเวชกรรม , งานการพยาบาลกุมารเวชกรรม และงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก และได้มาจากการสุ่มประชากรด้วยวิธีการสุ่มตามชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีแผนกเป็น Strata จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้จากการคำนวณโดยสูตร ของ Taro Yamane โดยได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ความคาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญ

$$n = \frac{214}{1 + 214\,(0.05)^2}$$

$$= 140$$

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนของการเลือกกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งทั้งหมด 214 ตัวอย่างและคำนวณขนาดตัวอย่างได้ 140 ตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเอง ลักษณะแบบวัดเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพ

ลักษณะของแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบซึ่งวัลภา สบายยิ่ง (วัลภา สบายยิ่ง. 2542 : 134-136) แปลมาจากแบบวัดบุคลิกภาพ NEO-FFI ของคอสตาและแมคแคร (Costa & McCrae. 1992) ประกอบด้วยบุคลิกภาพ 5 แบบคือแบบหวั่นไหว แบบแสดงตัว แบบเปิดกว้าง แบบอ่อนโยน และแบบมีสติ แบบวัดนี้มีลักษณะให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อความและมาตราส่วนค่า 5 ระดับให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียวจากเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยมาก ปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยเลย โดยครอบคลุม 5 ตัวแปรแต่ละตัวแปรประกอบด้วยข้อคำถาม 12 ข้อ รวมทั้งสิ้นจำนวน 60 ข้อ

ตัวอย่าง แบบวัดบุคลิกภาพ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้และเขียนเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านตามความเป็นจริง

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยเลย
0.	บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกตึงเครียดและตื่นเต้น					
00.	บุคลิกภาพแบบแสดงตัว ข้าพเจ้าชอบที่จะพูดคุยกับคนทั่วไป					
000.	บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าสนุกกับทฤษฎีหรือความคิดที่เป็นนามธรรม					
0000.	บุคลิกภาพแบบอ่อนโยน ข้าพเจ้ามักจะคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น					
00000.	บุคลิกภาพแบบมีสติ ข้าพเจ้ามีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีการปฏิบัติสู่เป้าหมายอย่างเป็นขั้นเป็นตอน					

มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

กรณีที่ข้อความเป็นบวก

ถ้าตอบเห็นด้วยอย่างยิ่ง จะได้ 5 คะแนน

ถ้าตอบเห็นด้วยมาก จะได้ 4 คะแนน

ถ้าตอบปานกลาง จะได้ 3 คะแนน

ถ้าตอบไม่เห็นด้วย จะได้ 2 คะแนน

ถ้าตอบไม่เห็นด้วยเลย จะได้ 1 คะแนน

ส่วนในกรณีที่เป็นข้อความทางลบเกณฑ์การให้คะแนนกลับกัน

แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

แบบวัดบุคลิกภาพประกอบด้วยข้อคำถาม 60 ข้อ ด้านละ 12 ข้อ ดังนี้

1. บุคลิกภาพหวั่นไหว

ข้อความทางบวก ได้แก่ ข้อ 6, 11, 21, 26, 36, 41, 51, 56

ข้อความทางลบ ได้แก่ ข้อ 1, 16, 31, 46

2. บุคลิกภาพแสดงตัว

ข้อความทางบวก ได้แก่ ข้อ 2, 7, 12, 17, 22, 32, 37, 47, 52

ข้อความทางลบ ได้แก่ ข้อ 27, 42, 57

3. บุคลิกภาพเปิดกว้าง

ข้อความทางบวก ได้แก่ ข้อ 13, 28, 43, 53, 58

ข้อความทางลบ ได้แก่ ข้อ 3, 8, 18, 23, 33, 38, 48

4. บุคลิกภาพอ่อนโยน

ข้อความทางบวก ได้แก่ ข้อ 4, 19, 34, 49

ข้อความทางลบ ได้แก่ ข้อ 9, 14, 24, 29, 39, 44, 54, 59

5. บุคลิกภาพมีสติ

ข้อความทางบวก ได้แก่ ข้อ 5, 10, 20, 25, 35, 40, 50, 60

ข้อความทางลบ ได้แก่ ข้อ 15, 30, 45, 55

ส่วนที่3 แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล

ผู้วิจัยได้นำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ คุณมานวิกา จิรันทร (2547) นำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะของกลุ่มประชากรที่นำมาวัดกับพยาบาลวิชาชีพที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล โดยแบบวัดจะมีเนื้อหาครอบคลุมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ แบบวัดนี้ประกอบด้วยข้อความมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่าเป็น 6 ระดับให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียวจากจริงที่สุด, จริง , ค่อนข้างจริง , ค่อนข้างไม่จริง , ไม่จริง และไม่จริงที่สุด รวมทั้งสิ้นจำนวน 24 ข้อ

ตัวอย่าง แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้และเขียนเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านตามความเป็นจริง

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
		จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
0.	ข้อคำถามเชิงบวก ถึงแม้ว่าข้าพเจ้าจะพบอุปสรรคในการทำงานข้าพเจ้าก็จะพยายามทำงานนั้นให้สำเร็จ						
00.	ข้อคำถามเชิงลบ ข้าพเจ้าไม่ชอบการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นงานอะไรก็ตาม						

มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

กรณีข้อความในทางบวก ถ้าตอบว่า

ไม่จริงเลย	ให้	1	คะแนน
ไม่จริง	ให้	2	คะแนน
ค่อนข้างไม่จริง	ให้	3	คะแนน
ค่อนข้างจริง	ให้	4	คะแนน
จริง	ให้	5	คะแนน
จริงที่สุด	ให้	6	คะแนน

กรณีข้อความในทางลบ ถ้าตอบว่า

ไม่จริงเลย	ให้	6	คะแนน
ไม่จริง	ให้	5	คะแนน
ค่อนข้างไม่จริง	ให้	4	คะแนน
ค่อนข้างจริง	ให้	3	คะแนน

จริง	ให้	2	คะแนน
จริงที่สุด	ให้	1	คะแนน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการนำไปทดสอบหาความตรง (Validity) ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ จากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ได้แก่ ความสอดคล้องและความครอบคลุมของเนื้อหา และความถูกต้องของภาษาที่ใช้

2. นำแบบวัดที่ได้รับการตรวจแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน

3. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนแล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) (Cornbach. 1990 : 202 – 204) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น(α) ของแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ เพื่อขออนุญาตแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพ

2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถามไปแจกพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3. นำแบบสอบถามที่เก็บมาได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามทุกฉบับ เพื่อที่จะได้นำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบตามต้องการแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของคำตอบ นำไปลงรหัสและทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistic Package For the Social Science Personal Computer) เพื่อตอบวัตถุประสงค์และพิสูจน์สมมติฐานที่ตั้งไว้ และนำเสนอโดยใช้สถิติดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเอง โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2. หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคะแนนบุคลิกห้าองค์ประกอบ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

3.หาค่าความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพด้วย การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

4. เปรียบเทียบความแตกต่างของพยาบาลวิชาชีพซึ่งจำแนกตามตัวแปร คือ อายุ สถานภาพสมรส และการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเอง กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โดยการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Oneway analysis of variance)โดยทดสอบค่าเอฟ (F-test) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 ถ้าพบว่าข้อใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของตูรกี (Tukey's HSD test)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลผลและความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตรงกัน จึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ ดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
S.D	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ในการแจกแจง แบบที (t – distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ในการแจกแจง แบบเอฟ (F – distribution)
P	แทน	ค่าของระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลได้เสนอเป็นลำดับขั้นดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส การรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเอง

ตอนที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพเมื่อจำแนกตามอายุ

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพเมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส

ตอนที่ 6 เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของวิชาชีพเมื่อจำแนกตามการ

รับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเอง

ตอนที่ 1 แสดงข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส การรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเอง

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	76	54.28
ตั้งแต่ 30 ปี ขึ้นไป	64	45.72
2. สถานภาพสมรส		
โสด	62	44.30
คู่	78	55.70
3. การรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเอง		
ฐานะต่ำ	18	12.86
ฐานะปานกลาง	117	83.57
ฐานะสูง	5	3.57

กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 140 คน โดยพยาบาลวิชาชีพเหล่านี้ เป็น พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ ในปี 2548 ในงานการพยาบาล 5 แผนก คือ งานการพยาบาลอายุรกรรม งานการพยาบาลศัลยกรรม งานการพยาบาลสูติกรรม – นรีเวชกรรม งานการพยาบาลกุมารเวชกรรมและงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก จากตารางพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มี อายุต่ำกว่า 30 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ 54.28 รองลงมา คือ อายุตั้งแต่30 ปีขึ้นไป คือ ร้อยละ 45.72 ในด้านของสถานภาพสมรส พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถาน

ภาพสมรสคู่ มีจำนวนมากที่สุดคือ ร้อยละ 55.70 รองลงมาคือ สถานภาพสมรสโสด คือ ร้อยละ 44.30 ในด้านของการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเอง พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเองปานกลาง มีจำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ 83.57 รองลงมาเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเองต่ำ คือ ร้อยละ 12.86 และพยาบาลวิชาชีพที่มีการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเองสูงมีน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 3.57

ตอนที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวแปร	$\overline{X}$	SD
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ		
- ด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism)	3.18	.436
- ด้านการแสดงตัว (Extraversion)	2.63	.413
- ด้านการเปิดกว้าง (Openness)	2.72	.360
- ด้านความอ่อนโยน (Agreeableness)	3.06	.440
- ด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (Conscientiousness)	2.68	.340
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล	3.17	1.192

จากตาราง 3 เพื่อแสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพของกลุ่มตัวอย่างซึ่งพบว่าองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพสูงที่สุด คือ บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ เท่ากับ 3.18 องค์ประกอบที่ได้คะแนนเฉลี่ย รองลงมา คือ ด้านความอ่อนโยน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.06 องค์ประกอบที่ได้คะแนนเฉลี่ยในลำดับที่ 3 คือ ด้านการเปิดกว้าง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.72 องค์ประกอบที่ได้คะแนนเฉลี่ยในลำดับที่ 4 คือ ด้านการมีสติรู้ผิดชอบ ซึ่งมีค่า

เฉลี่ย เท่ากับ 2.68 องค์ประกอบที่ได้คะแนนเฉลี่ยคะแนนบุคลิกภาพต่ำที่สุด คือ ด้านการแสดงตัว ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.63

ตอนที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพเพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

ตาราง 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล

ตัวแปร	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ	p
ด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์	.171*	.04
ด้านการแสดงตัว	.091	.28
ด้านการเปิดกว้าง	.421*	.00
ด้านความอ่อนโยน	-.196*	.02
ด้านการมีสติรู้ผิดชอบ	.139	.10

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ (r = .171) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 1

บุคลิกภาพด้านการแสดงตัวไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 2

บุคลิกภาพด้านการเปิดกว้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ (r = .421) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 3

บุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนมีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ (r = -.196) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 4

บุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน ข้อ 5

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อจำแนกตาม อายุ เพื่อทดสอบ สมมุติฐาน ข้อ 6 ที่ว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อยกว่า

ตาราง 5 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพระหว่างอายุต่ำกว่า 30 ปี และ ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป

ตัวแปร	N	$\overline{X}$	SD	t	p
อายุต่ำกว่า 30 ปี	76	2.8762	1.0352		
				-3.249*	.001
อายุตั้งแต่ 30 ปี ขึ้นไป	64	3.5185	1.3029		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 จะเห็นได้ว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน ข้อ 6

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามสถานภาพสมรสเพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 7 ที่ว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสคู่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด

ตาราง 6 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพระหว่างสถานภาพสมรสโสด และ สถานภาพสมรสคู่

ตัวแปร	N	$\overline{X}$	SD	t	p
สถานภาพสมรส					
โสด	62	2.22	.44		
				-11.64*	.000
คู่	78	3.92	1.08		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 จะเห็นได้ว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสคู่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสโสดอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน ข้อที่ 7

ตอนที่ 6 เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพเพื่อจำแนกตามการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเองเพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 8 ที่ว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเองในระดับสูงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเองในระดับต่ำกว่า

ตาราง 7 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ตามตัวแปรการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเอง

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
การรับรู้ฐานะทาง						
เศรษฐกิจของตนเอง						
	ระหว่างกลุ่ม	2	5.05	2.52	.18	.176
	ภายในกลุ่ม	137	196.61	1.43		
	รวม	139	201.64			

จากตาราง 7 จะเห็นได้ว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเองต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลไม่แตกต่าง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 8

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1.เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในแต่ละด้าน กับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

2.เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพตามตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส และการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเอง

สมมุติฐานในการวิจัย

1.องค์ประกอบด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

2.องค์ประกอบด้านการแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

3.องค์ประกอบด้านการเปิดกว้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

4.องค์ประกอบด้านความอ่อนโยนมีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

5.องค์ประกอบด้านการมีสติรู้ผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

6.พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อยกว่า

7.พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสคู่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล สูงกว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสโสด

8.พยาบาลวิชาชีพที่มีการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเองในระดับสูงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเองในระดับต่ำกว่า

วิธีการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพประจำการที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ ในปี พ.ศ.2548 ในงานการพยาบาล 5 แผนก คือ งานการพยาบาลอายุรกรรม , งานการพยาบาลศัลยกรรม , งานการพยาบาลสูติกรรม-นรีเวชกรรม , งานการพยาบาลกุมารเวชกรรม และงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก จำนวน 214 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพประจำการที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ ในปี พ.ศ.2548 ในงานการพยาบาล 5 แผนก คือ งานการพยาบาลอายุรกรรม , งานการพยาบาลศัลยกรรม , งานการพยาบาลสูติกรรม – นรีเวชกรรม , งานการพยาบาลกุมารเวชกรรม และงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก และได้มาจากการสุ่มประชากรด้วยวิธีการสุ่มตามชั้น (Stratified Random sampling) โดยมีแผนกเป็น Strata จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้จากการคำนวณโดยสูตร ของ Taro Yamane โดยได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 3 ตอนโดยมีรายละเอียดครั้งนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเองลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นแบบวัด ซึ่ง วัลภา สบายยิ่ง (วัลภา สบายยิ่ง . 2542 : 134-136) แปลมาจากแบบวัดบุคลิกภาพ NEO – FFI ของคอสตาและแมคแคร (Costa & McCrae.1992) ประกอบด้วยบุคลิกภาพ 5 แบบ คือ แบบหวั่นไหวทางอารมณ์ แบบแสดงตัว แบบเปิดกว้าง แบบอ่อนโยน และแบบมีสติ แบบวัดนี้มีลักษณะให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อความและมาตราส่วนค่า 5 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียว จาก เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยมาก ปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยเลย โดยครอบคลุม 5 ตัวแปร แต่ละตัวแปรประกอบด้วยข้อคำถาม 12 ข้อ รวมทั้งสิ้น 60 ข้อ และแบบวัดชุดนี้ได้มีการนำไปหาค่าความเชื่อมั่นมาเรียบร้อยแล้ว พบว่ามีความเชื่อมั่น α (Reliability) เท่ากับ 0.633

ตอนที่ 3 แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพเป็นแบบวัดซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคุณมานวิกา จิรันทร (2547) นำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะของกลุ่มประชากรที่นำมาวัดกับพยาบาลวิชาชีพที่มีแรงจูง

ใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลโดยแบบวัดจะมีเนื้อหาครอบคลุมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพแบบวัดนี้ประกอบด้วยข้อความมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่าเป็น 6 ระดับให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียว จาก จริงที่สุด , จริง , ค่อนข้างจริง , ค่อนข้างไม่จริง , ไม่จริง และ ไม่จริงที่สุด รวมทั้งสิ้น จำนวน 24 ข้อ นำข้อคำถามที่คัดเลือกและปรับปรุงแล้ว จำนวน 24 ข้อนี้ ไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตร α-Coefficient พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.962

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบตามต้องการแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของคำตอบนำไปลงรหัสและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistic Package For the Social Science Personal Computer) เพื่อตอบวัตถุประสงค์และพิสูจน์สมมติฐานที่ตั้งไว้ และนำเสนอโดยใช้สถิติดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเอง โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2. หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคะแนนบุคลิกห้าองค์ประกอบ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

3. หาค่าความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

4. เปรียบเทียบความแตกต่างของพยาบาลวิชาชีพซึ่งจำแนกตามตัวแปร คือ อายุ สถานภาพสมรส และการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเอง กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โดยการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Oneway analysis of variance)โดยทดสอบค่าเอฟ(F-test) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 ถ้าพบว่าข้อใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะตรวจสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของตูกี (Tukey' HSD test)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพสรุปได้ดังนี้

1.องค์ประกอบด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ (r = .171) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1

2. องค์ประกอบด้านการแสดงตัวไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

3.องค์ประกอบด้านการเปิดกว้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ (r = .421) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3

4.องค์ประกอบด้านความอ่อนโยนมีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ (r = .196) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4

5.องค์ประกอบด้านการมีสติรู้ผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ สถานภาพสมรส และการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเอง แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า

6.พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6

7.พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสคู่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสโสด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 7

8.พยาบาลวิชาชีพที่มีการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 8

อภิปรายผล

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

1.องค์ประกอบด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ ไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1 แต่กลับพบว่าองค์ประกอบด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ใน

การปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบทบาทความรับผิดชอบของพยาบาลประจำการแตกต่างไปจากอาชีพอื่นๆ งานมีความเกี่ยวข้องกับความเป็นความตายของมนุษย์ ลักษณะงานจึงมีลักษณะเฉพาะโดยลักษณะของงานการปฏิบัติงานของพยาบาลเป็นงานหนักเพราะต้องทำงานอยู่กับความเจ็บป่วยและความทุกข์ทรมานของผู้อื่นอันก่อให้เกิดความเครียดได้ ดังนั้นจึงอาจทำให้การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประคอง เกลื่อนการ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF กลุ่มตัวอย่างจำนวน 364 คน เป็นศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ และเป็นศึกษานิเทศก์ ดีเด่นระดับจังหวัดอีก 73 คน ผลการศึกษาพบว่า

ศึกษานิเทศก์ดีเด่นได้คะแนนบุคลิกภาพสูงในองค์ประกอบด้านความวิตกกังวล

ศึกษานิเทศก์ดีเด่นได้คะแนนบุคลิกภาพต่ำในองค์ประกอบด้านความมั่นคงทางอารมณ์

แต่ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับคุณลักษณะพยาบาลที่ดีตามที่รีส (ศรีไพบูลย์ สังข์บัวสี.2525:65-66; อ้างอิงจาก Reece.1961) ได้นำเสนอ คือ มีความมั่นคงทางอารมณ์ โดยลักษณะของวิชาชีพพยาบาลเป็นงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับความเป็นความตายของบุคคล พยาบาลทุกคนตระหนักในความจริงข้อนี้เสมอ โดยพยาบาลมีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับแพทย์ในการรักษาผู้ป่วย และให้การพยาบาลผู้ป่วยด้วยการดูแลความสุขสบายของผู้ป่วยป้องกันโรคแทรกซ้อน การติดเชื้อและการแพร่เชื้อ ส่งเสริมสุขภาพของผู้ป่วย ให้คำแนะนำกับผู้ป่วยและญาติในการดูแลและฟื้นฟูสภาพของผู้ป่วยเอง โดยถือว่าผู้ป่วยเป็นบุคคลหนึ่ง และแต่ละคนจะมีปัญหาและความต้องการแตกต่างกัน ถึงแม้ว่าจะเป็นโรคเดียวกัน (ประภา เชื้อภักดี. 2526 : 83) ซึ่งพยาบาลคนหนึ่งจะต้องดูแลรับผิดชอบผู้ป่วยหลายคน บางครั้งก็ให้การดูแลไม่ทั่วถึงย่อมก่อให้เกิดความไม่สบายใจให้แก่ตัวพยาบาล ผู้ป่วยและญาติ โดยหน้าที่แล้วพยาบาลจะต้องยอมรับ เข้าใจและมีความอดทน แม้บางครั้งผู้ป่วยและญาติจะแสดงความก้าวร้าวหรือการกระทำในสิ่งที่รบกวนพยาบาลก็ตาม เป็นหน้าที่ของพยาบาลที่จะต้องรักษามารยาทที่ดีงามของสังคมไว้ พยาบาลจะต้องสวมบทบาทการเป็นผู้ให้ ให้ความเอาใจใส่ และอดทน แม้บางครั้งจะรู้สึกเหนื่อยหรือรู้สึกไม่พอใจก็ตาม นอกจากนี้ในหน่วยงานมีพนักงานหลายระดับ พยาบาลจะต้องใช้ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ความมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีพยาบาลจึงต้องเป็นผู้ที่สามารถในการติดต่อสื่อสาร ความมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีพยาบาลจึงต้องเป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ และสถานการณ์ได้อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ สุวรรณา เต็งพงศธร (2542 : 1) พบว่าลักษณะบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์มีสหสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพทีมงานของพนักงานขายเภสัชภัณฑ์และงานวิจัยของเคลลี่ (พรรณวดี สนธิทรัพย์. 2542 : 28 ; อ้างอิงจาก Kelly. 1975) พบว่าพยาบาลที่ได้รับ

การเลื่อนตำแหน่งมีคะแนนบุคลิกภาพสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งในด้านที่มีอารมณ์มั่นคงผ่อนคลาย จากผลการวิจัยยังไม่ปรากฏงานวิจัยใดที่จะรองรับหรือสอดคล้องกันได้ชัดเจนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นผลการวิจัยในส่วนนี้จึงขอให้เป็นการศึกษานำร่องของการศึกษาในเรื่องนี้ให้กว้างขวางขึ้นควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องนี้ต่อไป

2.องค์ประกอบด้านการแสดงตัวไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 2 ผลการวิจัยในส่วนนี้ แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะด้านการแสดงตัวสูง คือ มีลักษณะเป็นมิตรและสนิทสนม ชอบเข้าสังคม ชอบแสดงออกเป็นผู้นำ ทำกิจกรรมอย่างกระฉับกระเฉงต้องการความตื่นเต้น และร่าเริง มองโลกในแง่ดี และพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะด้านการแสดงตัวต่ำ คือ มีลักษณะสำรวม สงบเสงี่ยม ใจเย็น พูดน้อย ชอบอยู่ตามลำพังคนเดียว เน้นการทำงานมากกว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพและผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับคุณลักษณะพยาบาลที่ดีตามที่รีส (ศรีไพบูลย์ สังข์บัวสี. 2525 : 65-66 ; อ้างอิงจาก Reece.1961) ได้นำเสนอคือ รู้จักปรับตัว , เปิดเผย , ว่องไว , ร่าเริง , แจ่มใสและมีอารมณ์ขัน และทิพพาพันธ์ ศศิธรเวชกุล (อัญชลี ฤกษ์งาม. 2537 : 3 ; อ้างอิงจาก ทิพพาพันธ์ ศศิธรเวชกุล. 2529) กล่าวไว้ว่าบุคลิกภาพที่ดีของพยาบาลจะประกอบด้วยการมีสุขภาพจิตดี, พอใจที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในทางที่ดีมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ซึ่งบทบาทของพยาบาลตามการจำแนกของฟาริดา อิบราฮัม (2535 : 170-175) ได้จำแนกบทบาทการพยาบาลเอาไว้ 10 บทบาท คือ บทบาทให้การดูแล บทบาทครู บทบาทผู้ให้คำปรึกษา บทบาทผู้เชิญชวนด้านสุขภาพ บทบาทผู้จัดการด้านบริหาร บทบาทผู้ร่วมงาน บทบาทผู้ขอคำปรึกษาและประสานงาน บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง บทบาทผู้แทนผู้ป่วย และบทบาทด้านผู้ประสานด้านศาสนาและวัฒนธรรม และถือว่าการปฏิบัติบทบาททั้งหมดเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นพยาบาลต้องมีทักษะในด้านสัมพันธภาพ ซึ่งก็คือ บุคคลที่ชอบทำกิจกรรมหรือชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น ซึ่งก่อให้เกิดความคล่องตัวในการประสานงานในทีมการพยาบาล และจะเป็นผลดีต่อผู้รับบริการและทีมสุขภาพ นอกจากนี้วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ทำงานเกี่ยวกับชีวิตมนุษย์โดยตรง และต้องผจญต่อโรคภัยไข้เจ็บอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นพยาบาลจึงต้องแสดงออกถึงการแสดงที่อบอุ่น มีความเป็นมิตร เพื่อทำให้ผู้ป่วยรู้สึกถึงความเป็นกันเองและไว้วางใจในการให้การพยาบาล และพยาบาลจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ป่วยและทีมสุขภาพตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน ดังนั้นลักษณะของบุคคลที่ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น หรือชอบมีกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น จึงเป็นลักษณะที่จะทำให้การมีปฏิสัมพันธ์เป็นไปในทางที่ดี นอกจากนี้การมีอารมณ์ด้านบวก และการชอบแสวงหาความตื่นเต้นก็จะเป็นการทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิ

ภาพ เพราะลักษณะของงานพยาบาลเป็นงานที่ต้องอยู่กับความทุกข์ทรมานกับความเจ็บป่วยของผู้ป่วย จึงอาจจะทำให้เกิดความเครียดและเบื่อหน่ายในที่สุด ซึ่งพยาบาลที่มีลักษณะมีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี และแสวงหาความตื่นเต้นจะทำให้เผชิญความเครียดและการปฏิบัติงานเป็นไปได้ด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโซโลแมน (อารยา ถาวรสวัสดิ์. 2545 : 55 ; อ้างอิงจาก Soloman. 1967) พบว่า ครูที่ประสบความสำเร็จต้องมีลักษณะมีบุคลิกภาพแบบแสดงตน มีความร่าเริงแจ่มใส มีความสามารถทางสังคม คล่องแคล่ว จากการวิจัยของสินินาฏ พันธุ์ดี (2534 : 79-80) พบว่าครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การงานชอบออกสังคม จากการวิจัยของพจนารถ แดงพลอย (2532:1) ใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ และครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จในอาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการในเขตการศึกษา 1 กลุ่ม ตัวอย่างครูที่ประสบความสำเร็จในอาชีพจำนวน 24 คน และครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ 20 คน พบว่า ครูที่ประสบความสำเร็จในอาชีพการงานคะแนนบุคลิกภาพสูงจะเก่งด้านสังคมและการเป็นนักทดลอง ส่วนครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ ได้คะแนนบุคลิกภาพสูงในองค์ประกอบเก่งด้านสังคมและประคอง เกลื่อนการ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16PF กลุ่มตัวอย่างจำนวน 364 คน เป็นศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ และเป็นศึกษานิเทศก์ดีเด่น ระดับจังหวัดอีก 73 คน ผลการศึกษาพบว่า ศึกษานิเทศก์ ดีเด่น ได้คะแนนบุคลิกภาพสูงในองค์ประกอบการเข้าสังคม (A+) แต่จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งส่วนใหญ่ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะพบว่า องค์ประกอบด้านการแสดงตัวมีความสัมพันธ์ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบทบาทและความรับผิดชอบของพยาบาลประจำการ แตกต่างไปจากอาชีพอื่นๆ งานมีความเกี่ยวข้องกับความเป็นความตายของมนุษย์ ลักษณะงานจึงมีลักษณะเฉพาะ แต่ในการศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลเป็นการศึกษาในภาพรวมทั่วไป ดังนั้น จึงอาจทำให้การศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่าง องค์ประกอบด้านการแสดงตัวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพไม่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน

3.องค์ประกอบด้านการเปิดกว้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .421$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ผลการวิจัยในส่วนนี้แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะชอบการจินตนาการ ช่างฝัน รู้สึกซาบซึ้งในศิลปะและความสวยงามเป็นคุณค่าทางอารมณ์ในด้านต่างๆ ชอบความหลากหลาย ลองของใหม่ๆ เน้นความเข้าใจการใช้เหตุผลในมุมมองกว้างและเปิดรับการตรวจ

สอบค่านิยมใหม่ๆ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลสูงและผลการวิจัยตรงกับคุณลักษณะพยาบาลที่ดีตามที่รีส (ศรีไพบูลย์ สังข์บัวสี. 2525 : 65-65 ; อ้างอิงจาก Reece. 1961) ได้นำเสนอ คือ มีความสนใจกว้างขวางและมีความคิดลึกซึ้ง และทิพพาพันธ์ ศศิธรเวชกุล (อัญชลี ฤกษ์งาม. 2537 : 3 ; อ้างอิงจาก ทิพพาพันธ์ ศศิธรเวชกุล.2529) กล่าวไว้ว่า บุคลิกที่ดีของพยาบาล ประกอบด้วยการมีศิลปะในการทำงาน ซึ่งโดยลักษณะงานของวิชาชีพพยาบาลจะต้องมีความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ และศิลปะในการประยุกต์ประสมประสาน ความรู้ดังกล่าวในการให้การพยาบาล ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัย ของประคอง เกลื่อนการ (2532 : 74-75) พบว่า ศึกษานิเทศน์ดีเด่นจะมีการสร้าง ความฝันและผลการวิจัยของ อุบลรัตน์ หร่ายเจริญ (2539 : 91-102) พบว่าศิษย์การบินที่ประสบความสำเร็จในการฝึกบินระดับสูง คือ มีความสามารถในการบินกับเครื่องขับไล่จะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบบุคลิกภาพ คือ เปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆและบุษรินทร์ บุญรอด (2536:59) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความท้อถอยกับบุคลิกภาพของช่างสำรวจโดยใช้แบบวัดความท้อถอยและแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF กลุ่มตัวอย่างเป็นช่างสำรวจ สำนักงานซลประทานที่1,2 และ3 สังกัดกองภูมิประเทศจำนวน 85 คน พบว่าช่างสำรวจที่มีผลการสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงสร้างความฝัน

4.องค์ประกอบด้านความอ่อนโยนมีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ (r = - .196) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 4 ผลการวิจัยในส่วนนี้แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะด้านความอ่อนโยนต่ำ คือ มีลักษณะพูดจาหยาบคาย ชอบเยาะเย้ยผู้อื่น หวาดระแวงช่างสงสัย ไม่ให้ความร่วมมือ มีความอาฆาต พยาบาท เหี้ยมโหด โกรธง่าย มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลสูง และผลการวิจัยตรงกับพจนารถ แดงพลอย (2532 : 1) ใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16PF (ฟอร์ม A) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครู ที่ประสบความสำเร็จในอาชีพและครูแนะแนว ที่ประสบความสำเร็จในอาชีพของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา 1 กลุ่ม ตัวอย่างครูที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ จำนวน 24 คน และครูแนะแนว ที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ 20 คน พบว่าครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จในอาชีพได้คะแนนบุคลิกภาพสูงในองค์ประกอบด้านการมีความหวาดระแวง ช่างสงสัย (L+) นอกจากนี้ลักษณะของบุคคลไม่ว่าจะเป็นความหวาดระแวง ช่างสงสัย น่าจะเป็นลักษณะที่สร้างความพึงพอใจ ให้แก่ผู้รับบริการเพราะลักษณะของคนไทยจะชอบมีปฏิสัมพันธ์กับคนไทยที่มีลักษณะช่างสงสัย ช่างซักถาม ซึ่งวิชาชีพพยาบาล เป็นวิชาชีพที่ต้องให้การพยาบาลทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ซึ่งไม่ใช่แต่เฉพาะทางด้านร่างกายเท่านั้น แต่ทางด้านจิตใจก็สำคัญ ดังนั้น การสื่อความหมาย และให้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงไปตรงมา และมีความชัดเจน ตามความจำเป็น เกี่ยวกับสิ่งที่ผู้ป่วยต้องประสบขณะรับการรักษา เพื่อลด

ความวิตกกังวล ความกลัว ความเครียด ความรู้สึกทุกข์ทรมาน และความรู้สึกหมดหวังในชีวิต (ยศวรรณ พิพัฒน์ศิริมล. 2541 : 12)

5.องค์ประกอบด้านการมีสติ รู้ผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 5 ผลการวิจัยในส่วนนี้แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะด้านการมีสติ รู้ผิดชอบสูง คือ เป็นบุคคลที่มีระเบียบ เรียบร้อย มีจิตสำนึก รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพยายามเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและมุ่งเน้น การปฏิบัติภารกิจให้เสร็จ และพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะด้านการมีสติรู้ผิดชอบต่ำ คือ เป็นบุคคลที่ไม่มีระเบียบ ไม่มีระบบ ไม่เอาใจใส่ต่อหน้าที่มีความต้องการผลสัมฤทธิ์ต่ำ และหน่วงเหนี่ยวทำให้ล่าช้าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพและผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ของ สิระยา สัมมาวาจ (2540 : 234) ที่กล่าวว่าบัณฑิตทางการพยาบาลที่มีคุณภาพเป็นที่ต้องการของสังคมจะต้องมีลักษณะ คือ มีวินัยในการทำงาน มีความรับผิดชอบรู้จักหน้าที่ของตน และทิพพาพันธ์ ศศิธรเวชกุล (อัญชลี ฤกษ์งาม. 2537 : 3 ; อ้างอิงจากทิพพาพันธ์ ศศิธรเวชกุล) กล่าวไว้ว่าบุคลิกภาพที่ดีของพยาบาล ควรประกอบด้วยการใฝ่หาความสำเร็จ สะอาด เรียบร้อย มีความรับผิดชอบ และโดยลักษณะของวิชาชีพพยาบาลต้องทำงานเกี่ยวกับความเป็นความตายของมนุษย์ ดังนั้น พยาบาลจะต้องมีความละเอียดรอบคอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีสติอยู่ตลอดเวลา มีไหวพริบดี เฉลียวฉลาด มีการตัดสินใจดี สามารถแก้ไขเหตุการณ์ฉุกเฉินได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ไดเยอร์ (ยศวรรณ พิพัฒน์ศิริผล. 2541 : 22 ; อ้างอิงจาก Dyer. 1972) พบว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจะมีคะแนนของลักษณะบุคลิกภาพ CPI (California Psychological Inventory) สูงกว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานน้อยกว่าในด้านความรับผิดชอบ และความใฝ่สัมฤทธิ์โดยการปฏิบัติตามผู้อื่น จากการวิจัยของบาร์ริคและเมาท์ (1991 :1) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับลักษณะการทำงาน 3 อย่าง คือ งานที่ใช้ความสามารถ งานที่ต้องการมีการฝึกฝน และงานทีมีลักษณะเฉพาะบุคคลโดยศึกษาในกลุ่มอาชีพ 5 กลุ่ม คืองานระดับอาชีพ ตำรวจ อาชีพด้านการจัดการ พนักงานขาย และงานที่ต้องใช้ความชำนาญเฉพาะ ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบมีสติรู้ผิดชอบมีความสัมพันธ์กับลักษณะการทำงานทั้ง 3 อย่างของกลุ่มอาชีพทั้ง 5 กลุ่ม จากการวิจัยของอัมพร พิพิธเจริญพร (2545:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาลักษณะบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และคุณภาพการบริหารของพนักงานตามการรับรู้ของหัวหน้างาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในศูนย์บริการรถยนต์ข้ามชาติแห่งหนึ่งจำนวน 190 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ของลูอิส อาร์ โกลด์เบอร์ แบบสอบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและแบบประเมินคุณภาพการบริการพบ

ว่า องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์กับคุณภาพบริการ มากกว่าบุคลิกภาพแบบอื่นๆ และจากการวิจัยของศรีไพบูลย์ สังข์บัวสี (2525 : 84) พบว่า พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานดี คะแนนบุคลิกภาพสูงกว่า พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ การปฏิบัติตนในการเข้าสังคม และความใฝ่สัมฤทธิ์ โดยการปฏิบัติตามผู้อื่นแต่จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งส่วนใหญ่ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะพบว่าองค์ประกอบด้านการมีสติรู้ผิดชอบมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะงานมีลักษณะเฉพาะ ลักษณะงานเป็นงาน Routine ที่จะต้องทำประจำอยู่แล้ว ดังนั้นจึงอาจทำให้การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านการมีสติกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพไม่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน

ปัจจัยทางชีวสังคม (อายุ สถานภาพสมรส การรับรู้ทางเศรษฐกิจของตนเอง) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพผลการวิจัยพบว่า

6.อายุ

พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 6 ผลการวิจัยตรงกับ สมพร อิทธิเดชพงศ์ (2528 : 56) พบว่าอายุและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายสุขาภิบาลและป้องกันโรคมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน และพิคคาร์ด (ตันติมา ด้วงโยธา.2540:43-44;อ้างอิงจากPicard.1986:1143-A,Teacher Motivation: Perception of Teachers and School Officers.) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนในรัฐเนบราสก้าพบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไปถือได้ว่าอยู่ในระยะวัยกลางคนคือบุคคลอายุระหว่าง30-65ปี (ร.ศ.ด.ร.ศรีเรือน แก้วกังวาล.2540:391) ซึ่งส่วนมากระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้มากกว่า 5 ปี กลุ่มนี้มีประสบการณ์การทำงานมากเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน ดังเช่นที่ เบนเนอร์ (กนิษฐา ตัฒฑพันธ์. 2541 : 69 ; อ้างอิงจาก .1984 : 13) ได้ศึกษาระดับความชำนาญงานและได้แบ่งให้พยาบาลที่มีประสบการณ์ 5 ปี ขึ้นไป ถือเป็นผู้ชำนาญการกลุ่มนี้มีความคล่องแคล่วในการทำงาน ต้องการความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน พัฒนาความเป็นตัวเองเข้าสู่งานอาชีพมองหาเป้าหมายชีวิต มีแรงผลักดันที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ และต้องการความสมหวังในชีวิต ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมเป็นผลให้บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีถือได้ว่าอยู่ในระยะวัยผู้ใหญ่ตอนต้นคือบุคคลอายุระหว่าง20-30ปี พัฒนาทางกายเจริญเต็มที่เป็นระยะทดลองเพื่อหาแนวทางชีวิตที่ตนต้องการและพอใจสืบเนื่องมาจากวัยรุ่นระยะ

นี้จึงเรียกว่าระยะสำรวจ(exploratory period) ฉะนั้นในด้านการประกอบอาชีพยังไม่มีความมั่นคงในการงานอาจมีการเปลี่ยนงานมากกว่าหนึ่งครั้ง เพื่อแสวงหางานที่ตนพอใจจริงๆ (ร.ศ.ด.ร.ศรีเรือน แก้วกังวาล.2540:391) สอดคล้องกับการวิจัย ของ ดวงทิพย์ หงษ์สมุทร (2531 : 49) พบว่าอายุของสารวัตรอาหารและยามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของสารวัตรอาหารและยา

7.สถานภาพสมรส

พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานพยาบาลสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับสมมุติฐาน ข้อที่ 7 และผลการวิจัยตรงกับ ดุษฎีวรรณ เรืองรุจิรา (2532 : บทคัดย่อ) พบว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่มีคะแนนเฉลี่ย การดูแลผู้ป่วยเอดส์สูงกว่า พยาบาลที่เป็นโสด และงานวิจัยของ ทวีศรี กรีทอง (2529 : ง-จ) พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่สมรสคู่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพ ที่มีสถานภาพสมรสโสด พยาบาลเป็นผู้ซึ่งได้รับการอบรมให้เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบเสียสละ อดทน และมีความเมตตากรุณาสูง (ฟาริดา อิบราฮิม. 2538 : 4) ดังนั้น บุคลากรพยาบาลที่สมรสแล้ว แม้จะมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบด้านครอบครัวมาก ก็ยังให้ความสำคัญของงานและในชีวิตการทำงานในปัจจุบันคู่สมรส อาจมิได้มีส่วนร่วมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนภาระหน้าที่การงานที่รับผิดชอบเป็นไปตามตำแหน่งงานของพยาบาลผู้นั้น สอดคล้องกับการวิจัยของ สมพร อิทธเดชพงษ์(2530 : บทคัดย่อ) พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน โดยแพทย์ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน ที่แต่งงานแล้วมีคะแนนการปฏิบัติงานในระดับสูงกว่าแพทย์ที่ยังเป็นโสด และงานวิจัยของอัฐชนา วงศ์ภักดี (2536:52) พบว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการดำเนินงานของอาสาสมัครสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน ชุมชน คืออาสาสมัครสาธารณสุขที่มีสถานภาพสมรสคู่ จะมีความสามารถมากกว่าอาสาสมัครสาธารณสุขที่เป็นโสด

8. การรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเอง

พยาบาลวิชาชีพที่มีการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่8 ที่ว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเองสูงจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลสูงกว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีการรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเองในระดับต่ำกว่าและไม่สอดคล้องกับการวิจัยของขวัญเรือน วัฒนา (2534:115)พบว่า เงินเดือนมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดชลบุรี และจากงานวิจัยของ อัญชลี วงศ์ภัทรดี (2536 : ก) พบว่าฐานะทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการดำเนินงานของอาสาสมัครสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน ชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

แต่อย่างไรก็ตามในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำและรายได้ที่ได้รับพอเพียงกับการดำรงชีพได้โดยไม่เดือดร้อน แม้ว่ากลุ่มตัวอย่างบางส่วนจะมีภาระหนี้สินซึ่งอาจเป็นสภาวะหนี้สินที่มีความสามารถในการผ่อนชะระหนี้ได้จากรายได้ประจำและไม่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน (เพ็ญศรี ปรางสุวรรณ. 2541:102) และนอกจากนี้ในปัจจุบันมีโรงพยาบาลเอกชนเกิดขึ้นมากรวมทั้งธุรกิจด้านอื่นๆที่มีความต้องการพยาบาลไปปฏิบัติงาน (อัจฉรา เดชขุน. 2535:71) ดังนั้นพยาบาลจึงสามารถหารายได้พิเศษจากการทำงานเป็น part time ในโรงพยาบาลเอกชนหรือโรงงานได้อีกด้วย จึงส่งผลให้การรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเองไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพนอกจากนี้เฮอร์เบอร์ก (นิตยา รัศมีจันทร์. 2520 :127; อ้างอิงจาก Herberg. 1970 : 354 - 355) ได้กล่าวว่าเงินเดือนไม่ใช่สิ่งจูงใจให้ผลผลิตหรือประสิทธิภาพในการผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อให้คนพอใจในงานที่ทำอยู่นั่นเองและสอดคล้องกับการวิจัยของทัศนีย์ ศรีจันทร์(2528:68) พบว่ารายได้ประจำต่อเดือนของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ไม่มีความสัมพันธ์กับปริมาณงานทางโภชนาการของหัวหน้าสถานีอนามัย และจากการวิจัยของไพเราะ ไตรติลานันท์ (2534:10) พบว่าฐานะเศรษฐกิจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลไม่มีความสัมพันธ์กันผลการปฏิบัติงานสุขาภิบาลทั้งในด้านคุณภาพงานและด้านปริมาณงาน

ข้อเสนอแนะ

1.ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ บุคลิกภาพด้านการเปิดกว้าง และบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กัน ยกเว้น บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว และบุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลวิชาชีพสามารถนำแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไปใช้เป็นแนวทางในการคัดกรองพยาบาล และนำแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไปฝึกอบรมพัฒนา และส่งเสริมบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพ โดยเฉพาะทางด้านองค์ประกอบด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ , ด้านการเปิดกว้าง , ด้านความอ่อนโยน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลและสามารถคงอยู่ในวิชาชีพต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อยกว่า และพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลสูงกว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด ดังนั้นจึง

เห็นได้ว่า อายุ , สถานภาพสมรส มีความสำคัญต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล จากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลควรเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ด้วยดังนั้นจึงควรหากิจกรรม การประชุมอบรมให้กับพยาบาลวิชาชีพที่จบใหม่ การจัดทำโครงการประกาศยกย่องพยาบาลดีเด่นประจำเดือน เพื่อที่พยาบาลจะได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน จะได้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและประเทศชาติต่อไป

2.ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1ควรมีการศึกษาลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ปฏิบัติงานในกลุ่มอาชีพอื่น เช่น แพทย์ ตำรวจ ครู เป็นต้น หรือกับความสัมพันธ์กับตัวแปรพฤติกรรมที่มีความสำคัญหรือพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสังคม เช่น การปรับตัว พฤติกรรมการเป็นผู้นำ เป็นต้น

2.2ควรศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในระดับอื่นๆเช่นตำแหน่งบริหาร หัวหน้าพยาบาลหรือหัวหน้าแผนกเป็นต้น

2.3ควรศึกษาตัวแปรด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพเช่นความฉลาดทางอารมณ์เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กนกวรรณ มาลานิตย์.(2542). *การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลตำรวจ.* ปริญญานิพนธ์. วท.ม. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

กฤษณา ศักดิ์ศรี.(2530). *จิตวิทยาการศึกษา.* กรุงเทพฯ : นิยมวิทยา.

กุลยา ตันติผลาชีวะ.(2520). *การสร้างแบบสำรวจประเมินผลการปฏิบัติงานพยาบาล.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พรานนกการพิมพ์.

ขวัญฤดี ขวัญวิเชียร. (2540). *การศึกษาองค์ประกอบบุคลิกภาพและประสิทธิผลของการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการและระบบในกำกับของรัฐบาล.*ปริญญานิพนธ์. กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.

คณะอนุกรรมการศึกษาและวิจัยทางการพยาบาล. (2536). *องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพในการกำหนดสมรรถภาพของพยาบาลวิชาชีพ* รายงานการวิจัย.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ขวัญเรือน วัฒนา.(2534). *ความสามารถในการปฏิบัติงานบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดชลบุรี.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

งามตา วนินทานนท์.*(2534).* *จิตวิทยาสังคม(สค311).* (เอกสารประกอบคำสอน). กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.

จันทร์จิรา มันตะพงษ์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

จิราภรณ์ กุณสิทธิ์.(2541). *การทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ด้วยตัวแปรด้าน การกำกับตนเองในการเรียน การรับรู้ความสามารถของตนเองทางคณิตศาสตร์ ทัศนคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.ถ่ายเอกสาร.

จิตติมา พานิชการ.(2540). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคหัดของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดนครสวรรค์.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (วิทยาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

จิพรรณ วัฒนชีพ. (2523). *ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลที่เกี่ยวกับสมรรถภาพที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .ถ่ายเอกสาร.

จุฑา บุรีภักดี.(2533) *การพัฒนาบุคลิกภาพ.* กรุงเทพฯ : สมเจตน์การพิมพ์.

จินตนา ยูนิพันธ์รุงเทพ.(2527). *การเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์.* กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จีรภา ภิญโญทรัพย์.(2532). *คุณลักษณะของหัวหน้าสถานีอนามัยที่มีอิทธิพลต่อผลงานการให้บริการวางแผนครอบครัว ในจังหวัดอุดรธานี.* วิทยานิพนธ์. วท.ม. (วิทยาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

จำรัส ชูวงศ์.(2542).*ความสามารถในการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไม่ติดต่อของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช.* วิทยานิพนธ์ วท.ม. (วิทยาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

จำรูณ เทียมธรรม. (2546). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (วิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

ชูชีพ อ่อนโคกสูง.(2522). *จิตวิทยาการศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์.(2520). *การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ.* กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ชิดาพร เลี้ยงวิจิตร.(2545). *ลักษณะบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและอัตราการขาดงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.*วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (ศิลปศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.

เชียรศรี วิวิชศรี. (2534). *จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่.* กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ทศพร ประเสริฐสุข. (2525). *การสร้างโมเดลการสอนแบบกระบวนการกลุ่ม เพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สำหรับเด็กด้อยสัมฤทธิ์.* วิทยานิพนธ์ คร.ด. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.ถ่ายเอกสาร.

นงพงา ปั้นทองพันธุ์.(2542).*ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการภาวะผู้นำและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.ถ่ายเอกสาร.

นฤมล วินิจวงษ์.(2547).*แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มบริษัท INFONET THAILAND GROUP*. ปริญญานิพนธ์. กศ.ม.(ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.ถ่ายเอกสาร.

นวลละออ สุภาผล.(2527). *ทฤษฎีบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยาคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

นวลฉวี ประเสริฐสุข. (2542). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย*. ปริญญานิพนธ์ วท.ด. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

นิตยา แพร่วาณิชย์.(2534) *การศึกษากิจกรรมการสื่อสารเพื่อการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าตึกของรัฐ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (พยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.ถ่ายเอกสาร.

นิยะดา จิตต์จรัสและนันทา สู้รักษา.(2544). *แบบทดสอบNEO-FFI ฉบับภาษาไทย กรุงเทพฯ:ภาควิชาจิตวิทยาคณะมนุษยศาสตร์* มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

นิศารัฐ ธิติวรเวศม์.(2542). *การวิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพของผู้ขายตรงที่ประสบผลสำเร็จ*.วิทยานิพนธ์. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

ณัฐพร ลัทธาพร. (2535). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.ถ่ายเอกสาร.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน งามตา วนินทานนท์ และคณะ. (2536). *รายงานการวิจัยเรื่องลักษณะทางจิตและพฤติกรรมของนักเรียนวัยรุ่นที่อยู่ในสภาวะเสี่ยงในครอบครัวและทางป้องกัน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ.

ดรุณจิต อุตรมาตย์.(2532). *การศึกษาบุคลิกภาพของนายอำเภอโดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ16PF*. ปริญญานิพนธ์. กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.ถ่ายเอกสาร.

ดวงทิพย์ หงษ์สมุทร.(2531). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสารวัตรอาหารและยา*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (วิทยาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

ดุษฎีวรรณ เรืองรุจิระ. (2532). *ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ เจตคติ และการดูแลผู้ป่วยโรคเอดส์ของพยาบาลวิชาชีพตามการรับรู้ของตนเอง*. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (พยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

ดุษณี ทัศนาจันทธานี. (2539). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานพยาบาลหน่วยอุกเฉินของโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร*.ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

เดโช สวนานันท์. (2519). *บุคลิกภาพกับความสำเร็จในการทำงาน* , วิทยาสาร. 24 : 22-23.

ตุ้ย ชุมสาย. (2508). *จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

-------. (2518). *จิตวิทยา*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ทศพร ประเสริฐสุข. (2525). *การสร้างโมเดลการสอนแบบกระบวนการกลุ่ม เพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สำหรับเด็กด้อยสัมฤทธิ์*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.ถ่ายเอกสาร.

ทองหล่อ สุวรรณกาฬ. (2521). *จิตวิทยาการศึกษา*. อุบลราชธานี : วิทยาลัยกับครูอุบลราชธานี.

ทวีศรี กรีทอง. (2529). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. ปริญญานิพนธ์ ค.ม. (พยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

ทัศนา บุญทอง. (2529). *การศึกษาปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงานและกลวิธีเผชิญความเครียดของพนักงานระดับหัวหน้างาน ธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน)*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ทัศนีย์ ศรีจันทร์. (2528). *อิทธิพลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยต่อผลงานโภชนาการของสถานีอนามัยในจังหวัดลำปาง*. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (วิทยาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

บังอร ภูวภิรมย์ขวัญ. (2524,พฤษภาคม). บุคลิกภาพแห่งบุคคล. *วิจัย 81*.1(1) : 41 – 53.

บุษรินทร์ บุณรอด. (2536). *การศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างความท้อถอยกับบุคลิกภาพช่างสำรวจสำนักงานชลประทานที่ 1 , 2 และ 3 สังกัดกองสำรวจภูมิประเทศ*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.

ปาริชาติ รัตนราช. (2544). *ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลในอำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.ถ่ายเอกสาร.

ประกายทิพย์ พิชัย. (2539) .*ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุงกรุงเทพมหานคร*.ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.ถ่ายเอกสาร.

ประคอง เกลื่อนการ. (2532). *การศึกษาบุคลิกภาพของนิเทศก์ศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

ประภา เชื้อภักดี.(2526). *ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของหนึ่ง*. ปริญญานิพนธ์. วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.ถ่ายเอกสาร.

พจนารถ แดงพลอย. (2532). *การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูและครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จในอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1*. ปริญญานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา.(2542).*จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ : วิสิทธิ์พัฒนา.

พรรณี ชูทัย.(2522). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*.พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พรรณี ชูทัย เจนจิต.(2528). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2522). *การรับรู้และความคาดหวังของพยาบาลไทยต่อเอกสิทธิ์ของวิชาชีพพยาบาล*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ถ่ายเอกสาร.

พนารัตน์ วิศวเทพนิมิตร.(2539).*สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตทางการพยาบาลศาสตร์ใน พ.ศ. 2544 ถึง พ.ศ.2549*. ปริญญานิพนธ์. คร.ม.กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

พรทิพย์ โกศลวัฒน์.(2541). *บทบาทของพยาบาลในหออภิบาลผู้วิกฤต*. วารสารพยาบาลศาสตร์.16 (2):2-5.

พรพิมล เพ็งศรีทอง. (2515). *การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูกับนักวิทยาศาสตร์*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

พรรณวดี สนธิทรัพย์. (2542). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล*

กรุงเทพฯ. ปริญญานิพนธ์. กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

พรศิริ กองนวล. (2539). *การพัฒนาแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สำคัญ*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

เพราะพรรณ เปลี่ยนภู่.(2542). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่5. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

เพ็ญจันทร์ สว่างตระกูล. (2539). *ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวกับตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จ*.ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

ผาณิต สกุลวัฒนะ. (2538). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหานครเชียงใหม่*.ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.ถ่ายเอกสาร.

มานวิกา จิรันทร.*(2547). ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ คณะแพทยศาสตร์* โรงพยาบาล*รามาธิบดี ที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ ขวัญในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน*.ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.ถ่ายเอกสาร.

ยศวรรณ นิพัฒน์ศิริผล.(2541). *ปัจจัยด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในหออภิบาลผู้ป่วยหนักในโรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร*. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.ถ่ายเอกสาร.

ยุพาพิน ศิริโพธิ์งาม. (2525). *ความเครียดแบบการเผชิญความเครียดของพยาบาลใหม่ระหว่างการปรับเปลี่ยนเข้าสู่บทบาทของพยาบาลวิชาชีพ*. ปริญญานิพนธ์ กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.ถ่ายเอกสาร.

รสชรินทร์ ฉายแก้ว. (2536). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ แบบการเรียนกับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ชั้นปีที่ 4*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

รัตนา ทองสวัสดิ์.(2532).*วิชาชีพการพยาบาล*.กรุงเทพฯ:โอเดียนสโตร์.

-------.(2534). การพยาบาลคืออะไร. *พยาบาลสาร*.18(1) :16-18.

รัตนา เทพดุลไชย.(2518). *บุคลิกภาพของนิสิตจุฬาวัดด้วย EPPS*.วิทยานิพนธ์ คม.(การพยาบาล). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

ลออ หุตางกูล.(2525). *จรรยาสำหรับพยาบาล*.กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์อักษรสมัย.

ละม้ายมาศ ศรทัตต์.(2508). การศึกษาพัฒนาการแง่จิตวิทยา.(พลังใจในทางเศรษฐกิจ). *ทฤษฎีและแนวคิดในการพัฒนาประเทศ*. กรุงเทพฯ :คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). *การวัดด้านจิตพิสัย*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น

-------. (2543*). เทคนิคการวิจัยการศึกษา*. ภาควิชาการวัดผลและการวิจัยทางการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

วรรณา ธีรบวรรัตน์. (2540). *ผลของบุคลิกภาพทัศนคติต่อการขายและปัจจัยที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

วารินทร์ สายโอบเอื้อ และสุณีย์ ธีรดากร.(2533).*จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ:ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว วิทยาลัยครูพระนคร.

วัลภา สบายยิ่ง.(2542).*ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง*.ปริญญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.ถ่ายเอกสาร.

วัลลี หลีสันติพงศ์. (2515). *การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูกับนักบัญชี*. ปริญญานิพนธ์ กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร

วิมลพร พันธุมนตรี. (2534). *การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สำคัญตามรูปแบบของกอร์ดอน*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วิเนตรา แน่นหนา. (2539). *ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลของนักศึกษาในสถาบันการศึกษาพยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2539). *ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้เขารู้เรา)*. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

-------. (2540). *จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย(เล่ม1.)* พิมพ์ครั้งที่ 7 . ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศรีไพบูลย์ สังข์บัวสี. (2525). *ผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพ*. วท.ม. (วิทยาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

ศิริลักษณ์ มโนรมย์. (2527). *บุคลิกภาพของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนที่มีมาตรฐานต่างกัน*.

ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

ศุภวดี บุญญวงศ์.(2528). *เอกสารคำสอนอาชีพศึกษาเบื้องต้น*. สงขลา: ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์.

สงวน ธานี. (2537). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใน โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิยาลัยขอนแก่น*. ปริญญานิพนธ์(พยาบาลศาสตร์). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สมพร อิทธิเดชพงษ์. (2530). *ปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน*. ปริญญานิพนธ์. วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

สมบุญ พละหาญ. (2539). *ลักษณะความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลศรีธัญญา*.ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

สมจิต หนุเจริญกุล. (2539,มกราคม-เมษายน). "ขอบเขตของการปฏิบัติการพยาบาล,". *วารสารรามาธิบดีพยาบาลสาร*. 2(1).2.

สรวิศ ผลภาษี. (2545). *การศึกษาสหสัมพันธ์ความพร้อมในการเป็นหัวหน้างาน บุคลิกภาพ เชาว์อารมณ์ และประสิทธิภาพของหัวหน้าแผนกขายในห้างสรรพสินค้า*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.

สินีนาฏ พันธุ์ดี. (2534). *การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูแนะแนวและครูที่ประสบความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สิระยา สัมมาวาจา (2540 , พฤษภาคม-สิงหาคม). คุณภาพของบัณฑิตทางการพยาบาล. *วารสารรามาธิบดีพยาบาลสาร*. 3(2) : 234.

สุพจน์ สินสุวงศ์วัฒน์. (2527) .*การสร้างแบบทดสอบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 .ในจังหวัดบุรีรัมย์*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพ ฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

สุทธิรัตน์ พิมพงศ์.(2540). *การพัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพการเป็นพยาบาล*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพ ฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

สุมณฑา สุทธิพงศ์สกุล. (2527). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน*. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยามหิดล. ถ่ายเอกสาร.

สมพร อิทธิเดชพงษ์. (2530). *ปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน*. ปริญญานิพนธ์. วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ถ่ายเอกสาร.

สุนีย์ ศรีสง่าตระกูลเลิศ. (2545). *การสร้างแบบสอบถามบุคลิกภาพสำหรับการคัดเลือกๆเยาวชนเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศ*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุรางค์ จันทร์เอม. (2529). *สุขวิทยาจิต*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.

สุรางค์ โค้วตระกูล. (2537). *จิตวิทยาการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรพินทร์ ชูชม.(2523). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพื้นความรู้เดิม สภาพแวดล้อมทางบ้าน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะทางการเรียน กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.ถ่ายเอกสาร.

อัมพร พิพิธเจริญพร. (2545). *ลักษณะบุคลิกภาพแบบ "The Big Five" สมาชิกที่ดีขององค์การและคุณภาพการบริการของพนักงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้า : กรณีศึกษาศูนย์บริการรถยนต์แห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

อัญชนา วงศ์ภัทรดี. (2536). *ความสามารถในการดำเนินงานของอาสาสมัครสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน*. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

อัญชลี ฤกษ์งาม. (2537). *คุณลักษณะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกในทัศนคติของผู้บังคับบัญชา ผู้ช่วยงานและผู้สำเร็จการศึกษา*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

อารยา ถาวรสวัสดิ์. (2545). *การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพ 16 องค์ประกอบระหว่างสารวัตรนักเรียนและนักศึกษาในกลุ่มกองสารวัตรนักเรียนกับกลุ่มดีเด่น*.ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

อุดม สุภาไตร และสมจิตต์ กาญจนโภคิน. (2529).*ประสบการณ์วิชาชีพการพยาบาล*. (เอกสารประกอบคำสอน) นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อุบลรัตน์ หร่ายเจริญ. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบุคลิกภาพกับความสำเร็จในการฝึกบินตามที่ประเมินโดยแบบทดสอบ 16 PF ฟอร์ม B.* วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

Cooper, C. L. & Davidson, M. J. The *Stress Survivors*. London : Grafton. 1991.

Costa,P.T,Jr & McCrae,R.R.(1992). *Revised NEO Personality Inventory and NEO Five-Factor Inventory:Professional Manual*. Odessa, Fl:Psychological Assessment Resources.

Digman, John M. (1989) "Five Robust Trait Dimension: Development, Stability and utility,". *Journal of Personality*. 2(57):195-214.

Good. Carter V .(1973) . *Dictionary of Education*. New York: Mc Graw-Hill Inc.

McCannell, J.V. (1974). *Understanding Human Behavior*. New York : Holt, Rinchart and Winston, Inc.

Gordon, Leonard V. (1963). *Manual of Gordon Personal Profile*. New York : Test Department of Harcourt, Brace & World.

Guilford, J.P. (1959) *Personality*. New York: McGraw-Hill Book Company.

-------. (1975*). Psychometric Method*. New York: McGraw-Hill Book Company.

Herman, Herbert J.M. (1970,August). "A Questionnaire Measures of Achievement Motivation,". *Journal of Applied psychology*. 54: pp 354-355.

HilGard , Ernest R. (1967). *Introduction to Psychology*. . New York : Harcourt, brace and World, Inc.

Lingren, Henry C. (1967). *Educational Psychology in Classroom*. . New York: John Wiley and Son, Inc.

McCannell, J.V. (1974). *Understanding Human Behavior*. New York : Holt, Rinchart and Winston, Inc.

McCleland, David C. (1961) . *The Achievement Society*. New York , The Free press.

-------. (1985) *Human Motivation*. New York : Scott Foresman Company.

McCleland, David C. and Others. (1953). *The Achievement Motive*. New York: Appleton-Century Croffs, Inc.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะบุคคล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย √ ลงใน ( ) ลงในข้อความที่เป็นจริง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย √ ลงใน ( ) ลงในข้อความที่เป็นจริง

1. อายุ

( ) ต่ำกว่า 30 ปี

( ) ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป

2. สถานภาพสมรส

( ) โสด

( ) คู่

3. การรับรู้ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเอง

( ) ฐานะต่ำ

( ) ฐานะปานกลาง

( ) ฐานะสูง

แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบครั้งนี้
ไม่สามารถเผยแพร่ในครั้งนี้ได้ เนื่องจากเป็นลิขสิทธิ์ของ
คุณวัลภา สบายยิ่ง

ตอนที่ 3 แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
		จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
1.	ข้าพเจ้าคิดว่าการเตรียมตัวอย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำงานสำคัญๆนั้นเป็นสิ่งจำเป็น						
2.	เมื่อทำงานใดๆข้าพเจ้าจะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้น						
3.	เมื่อตั้งใจทำอะไรแล้วพอถึงเวลาจริงๆ ข้าพเจ้ามักผลัดวันอยู่เรื่อยๆ						
4.	เมื่อข้าพเจ้ายังไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานใด ข้าพเจ้าก็จะพยายามทำงานนั้นอีกจนกว่าจะสำเร็จ						
5.	ข้าพเจ้าไม่ชอบการทำงานที่มีการประเมินความสำเร็จ						
6.	ในขณะที่ข้าพเจ้ากำลังทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งอยู่นั้น ถ้าข้าพเจ้าถูกเรียกให้หันเหความสนใจไปหาสิ่งอื่นชั่วขณะหนึ่งแล้ว หลังจากนั้นข้าพเจ้าจะกลับไปทำงานที่ค้างอยู่ในทันที						
7.	เมื่อข้าพเจ้าพบว่างานที่กำลังทำอยู่นั้นยาก ข้าพเจ้ามักจะเลิกทำโดยเร็ว						
8.	โดยทั่วไปแล้ว ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของอนาคตหรือมุ่งมั่นเพื่ออนาคต						
9.	เมื่อเริ่มต้นทำสิ่งใด ข้าพเจ้าจะพยายามทำจนกระทั่งสำเร็จ						
10.	ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง						
11.	ข้าพเจ้ามักจะละเลยการประเมินผลการทำงานของข้าพเจ้าอยู่เสมอ						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
		จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
12.	ความล้มเหลวในการทำงานแต่ละครั้งทำให้ข้าพเจ้ามุ่งมั่นที่จะทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น						
13.	ข้าพเจ้ามักจะเบื่อการทำงาน						
14.	ข้าพเจ้าหมดกำลังใจเมื่อรู้ว่าตนเองทำงานด้อยกว่าเพื่อนร่วมงาน						
15.	ความสำเร็จในการทำงานทำให้ข้าพเจ้าเกิดความภาคภูมิใจในชีวิตมากขึ้น						
16.	ถึงแม้ข้าพเจ้าจะพบอุปสรรคในการทำงาน ข้าพเจ้าก็จะพยายามทำงานนั้นให้สำเร็จ						
17.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับคติประจำใจที่ว่า ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั้น						
18.	เมื่อทำงานข้าพเจ้าจะมีสมาธิในการทำงานเสมอ						
19.	ข้าพเจ้าไม่นิยมตั้งความคาดหวังไว้สูงเพราะข้าพเจ้ากลัวความล้มเหลว						
20.	ข้าพเจ้ายินดีที่จะทำงานนอกเวลาเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ						
21.	ข้าพเจ้ามักจะหางานทำอยู่ตลอดเวลา						
22.	ข้าพเจ้ายกย่องคนที่ต่อสู้เพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในชีวิต						
23.	ข้าพเจ้าสนใจและพยายามเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานเสมอ						
24.	ข้าพเจ้าไม่ชอบทำงานไม่ว่าจะเป็นงานอะไรก็ตาม						

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวกิติมา ทรงประกอบ
วันเดือนปีเกิด	30 มีนาคม 2519
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	499/422 ถ.ศรีอยุธยา แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเมโย
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงพยาบาลเมโย

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2537	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนศรีอยุธยา
พ.ศ. 2541	พยาบาลศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2548	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาพัฒนาการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ