

อ
153.8
น199ป

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู
โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

พฤษภาคม 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

S370765

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู
โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

พฤษภาคม 2553

นภาลัย นทีทรัพย์ไพศาล. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล
วิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์:
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสงคำเครือ.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 ปัจจัยที่ศึกษา แบ่งเป็น 3 ด้านคือปัจจัยด้าน
ส่วนตัว ได้แก่ อายุ รายได้ ทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาล สุขภาพจิต และบุคลิกภาพ ปัจจัยด้าน
ครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่
ทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน
สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยกับปัญหา และสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกไอ ซี ยู
โรงพยาบาล พญาไท 2 จำนวน 103 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
ค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนก
ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ20

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
แผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6
ปัจจัย ได้แก่ ทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาล (X_3) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว
(X_6) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_7) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน (X_8)
สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยกับปัญหา (X_9) และ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและ
ญาติ(X_{10})
2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
แผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี
1 ปัจจัย ได้แก่ สุขภาพจิต (X_4)
3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก
ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร มี 3 ปัจจัย ได้แก่ อายุ (X_1) รายได้(X_2) และ บุคลิกภาพ

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ปัจจัย ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน(X_8) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ (X_{10}) และ บุคลิกภาพ (X_5) ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 76.50

5. สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร มีรายละเอียด ดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานครในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = -.225 + .626 X_8 + .356 X_{10} + .140 X_5$$

5.2 สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานครในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .508 X_8 + .436 X_{10} + .103 X_5$$

FACTORS AFFECTING ON WORKING MOTIVATION OF PROFESSIONAL NURSES
AT INTENSIVE CARE UNIT OF PHYATHAI II HOSPITAL IN
PHYATHAI DISTRICT, BANGKOK



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Psychology
at Srinakharinwirot University

May 2010

Napalai Nateesappaisarn. (2010). *Factors Affecting on Working Motivation of Professional Nurses at Intensive Care Unit of Phyathai II Hospital in Phyathai District, Bangkok*. Master project, M.Ed. (Educational Psychology). Bangkok: Graduate school, Srinakharinwirot University. Project's Advisor: Assist. Prof. Promtida Sankamkure.

The purposes of this research were to study factors affecting on working motivation of professional nurses at Intensive care unit of Phyathai II Hospital in Phyathai District, Bangkok. These factors were divided into three dimensions. First of them was personal factors : age , income , attitude toward nurses profession , mental health , and personality Second of them was family factor : interpersonal relationship between nurse and their family members Third of them was environmental factors : physical working environment , interpersonal relationship between nurse and their colleagues , interpersonal relationship between nurse and their supervisor , and interpersonal relationship between nurse and patient , relative.

The sample were 103 professional nurses working at intensive care unit of Phyathai II hospital in Phyathai District, Bangkok. The data was analyzed by the Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The result were as follows :

1. There were significantly positive correlation among working motivation of professional nurses at Intensive care unit of Phyathai II Hospital in Phyathai District, Bangkok and 6 factors ; attitude toward nurses profession (X_3) , interpersonal relationship between nurse and their family members (X_6), physical working environment (X_7), interpersonal relationship between nurse and their colleagues (X_8), interpersonal relationship between nurse and their supervisor (X_9) and interpersonal relationship between nurse and patient's , relative (X_{10})

2. There were significantly negative correlation among working motivation of professional nurses at Intensive care unit of Phyathai II Hospital in Phyathai District, Bangkok and 1 factor ; mental health (X_4)

3. There were no significantly correlation among working motivation of professional nurses at Intensive care unit of Phyathai II Hospital in Phyathai District, Bangkok and 3 factors ; age (X_1) , income (X_2) , and personality (X_3)

4. There were 3 factors significantly affecting on working motivation of professional nurses at Intensive care unit of Phyathai II Hospital in Phyathai District, Bangkok ranking from the most affecter to the least affecter , interpersonal relationship between nurse and their colleagues (X_8) , interpersonal relationship between nurse and patient , relative (X_{10}) , and personality (X_5) These 3 factors could predicted working motivation of professional nurses at Intensive care unit of Phyathai II Hospital about percentage of 76.50

5. The predicted significantly equations of motivation of professional nurses at Intensive care unit of Phyathai II Hospital were as follows :

5.1 In term of raw scores were :

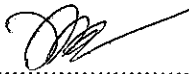
$$\hat{Y} = -.225 + .626 X_8 + .356 X_{10} + .140 X_5$$

5.2 In term of standard scores were :

$$Z = .508 X_8 + .436 X_{10} + .103 X_5$$

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนก
ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพุทธาไธ 2 กรุงเทพมหานคร ของ นภาลย์ นทีทรัพย์ไพศาล ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
จิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



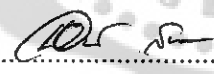
(รองศาสตราจารย์ เวรณี กริทอง)

คณะกรรมการสอบ



ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ)



กรรมการสอบสารนิพนธ์

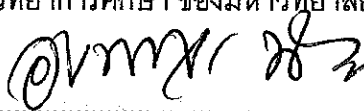
(รองศาสตราจารย์ เวรณี กริทอง)



กรรมการสอบสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. องอาจ นัยพัฒน์)

วันที่ 27 เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2553

ประกาศขอบคุณการ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดีเป็น เพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ ประธานกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ เวณี กรีทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา กรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ท่านทั้งสามได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำงานวิจัยทุกขั้นตอน อีกทั้งทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ในการทำงานวิจัยและรู้ถึงคุณค่าของงานวิจัย และท่านทั้งสามยังเป็นแบบฉบับของอาจารย์ที่ทุ่มเทให้กับศิษย์และงานด้านวิชาการอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ เวณี กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พาสณา จุลรัตน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ที่ได้ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม เสนอแนะแก้ไขปรับปรุงที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัย และขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยในการศึกษาตลอดหลักสูตรจิตวิทยาการศึกษา ซึ่งทำให้ผู้วิจัยว่าการศึกษาในระดับปริญญาโทของผู้วิจัยมิได้สิ้นสุดเพียงการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลงได้ หากผู้วิจัยได้ซึมซับเอากระบวนการเรียนรู้ที่ถูกจุดประกายขึ้นในระยะเวลาสองปีที่ผ่านมา ให้กลายเป็นการเรียนรู้ที่ต้องสืบเนื่องอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

ท้ายสุดผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ครอบครัวที่ทรัพย์สินไพศาล และเพื่อน ๆ ทุกคน ที่ให้กำลังใจและกำลังใจที่ดีเยี่ยมตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำงานวิจัย

นภาลัย นทีทรัพย์สินไพศาล

สารบัญ

บทที่

หน้า

1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวความคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	8
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	10
เอกสารที่เกี่ยวข้องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	10
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	19
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	21
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	34
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโรงพยาบาลพญาไท 2.....	43
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	45
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	63
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
ผลการศึกษาค้นคว้า.....	67
5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	73
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	73
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	73
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	73
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	74
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	75
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	76
อภิปรายผล.....	77
ข้อเสนอแนะ.....	86
บรรณานุกรม.....	88
ภาคผนวก.....	95
ภาคผนวก ก	96
ภาคผนวก ข.....	99
ภาคผนวก ค	119
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	128

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพยาบาล วิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู จำแนกตามอายุ รายได้ ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล สุขภาพจิต และบุคลิกภาพ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิก ในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่าง พยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับ ผู้บังคับบัญชา และ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ.....	67
2	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2.....	69
3	แสดงผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถ พยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2.....	70
4	แสดงผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 โดยให้การ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ.....	71
5	แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามทัศนคติ	120
6	แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามบุคลิกภาพ.....	121
7	แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามสัมพันธภาพ ระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว.....	122
8	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน.....	123
9	แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามสัมพันธภาพ ระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน.....	124
10	แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามสัมพันธภาพ ระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา.....	125
11	แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามสัมพันธภาพ ระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ.....	126
12	แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน.....	127

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การประกอบอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของงาน ตามขั้นพัฒนาการในวัยผู้ใหญ่ ตามทฤษฎีของ เฮวิคซอร์ท (เทียร์ศรี วิวิธสิริ. 2534: 47; อ้างอิงจาก Havighurst. 1972) บุคคลทุกคนต้องทำงาน หรือประกอบอาชีพ เพราะการประกอบอาชีพของบุคคล มีความเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคม สภาพครอบครัว เกียรติยศ ชื่อเสียง เป็นต้น การประกอบอาชีพเป็นการตอบสนอง ทั้งด้านร่างกาย จิตใจและสังคม เป็นการตอบสนองความต้องการ ตามทฤษฎีของมาสโลว์นั่นคือ การตอบสนองความต้องการทางด้านสรีระ ความปลอดภัยและการทำงานทำให้ได้พบปะผู้คน ร่วมงานเกิดความรักใคร่ปรองดอง เป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านความรัก และ การทำงาน ยังทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในตนเอง มีความภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองมีค่า และสุดท้ายการทำงาน ยังเป็นการทำประโยชน์ให้กับสังคม (ศุภวดี บุญญวงศ์. 2528: 1)

วิชาชีพพยาบาล เป็นวิชาชีพหนึ่งที่ทำประโยชน์ให้กับสังคม เพราะประเทศชาติจะ เจริญก้าวหน้าได้นั้น ประชาชนจะต้องมีพลานามัยที่สมบูรณ์ องค์การอนามัยโลกเล็งเห็นว่าการ พยาบาลเป็นแหล่งประโยชน์ที่มีคุณค่าอย่างมากในระบบบริการสุขภาพ เพราะจำนวนเจ้าหน้าที่ พยาบาลมีมากกว่าเจ้าหน้าที่สุขภาพอื่นๆ และที่สำคัญวิชาชีพการพยาบาลได้แสดงให้เห็นถึงพันธะในการ ยอมรับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระบบบริการสุขภาพมาตลอด โดยเป็นวิชาชีพที่มีความ ยึดหยุ่นในการตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงในทุกระยะ เช่น ในสถานที่ที่มีเฉพาะแพทย์และพยาบาล พยาบาลสามารถทำหน้าที่โภชนาการ กายภาพบำบัดและ สังคมสงเคราะห์ ด้วยลักษณะยึดหยุ่นของพยาบาลเช่นนี้จะเห็นได้ว่า ในปัจจุบันการพยาบาลเป็นส่วน ประกอบที่สำคัญในสถาบันบริการสุขภาพและในชุมชน (สมจิต หนูเจริญกุล. 2539: 2)

พยาบาลเป็นหนึ่งในหลายวิชาที่มีความเปราะบางในงานเกิดขึ้น แต่อาชีพพยาบาลก็ยังเป็น ที่ต้องการของสังคม และมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะบุคลากรพยาบาลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ ระบบและคุณภาพของการบริการสุขภาพของประเทศ ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ ที่สุดในทีมสุขภาพที่ต้องให้การดูแลประชาชนที่เจ็บป่วย อย่างครอบคลุมและเบ็ดเตล็ดในเรื่องการ ส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพตั้งแต่วัยบุคคล ครอบครัว จนถึงชุมชน (ทัศนา บุญทอง. 2537: 25) พยาบาลมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการพยาบาล ซึ่ง หมายถึง การกระทำในการให้การช่วยเหลือเพื่อบรรเทาอาการของโรคและการลุกลามของโรค ตลอดจนส่งเสริมฟื้นฟูสุขภาพอนามัยและป้องกันโรค จะเห็นได้ว่าพยาบาลต้องทำงานบริการสุขภาพ

แก่ผู้ปกติและผู้ป่วย ในปัจจุบันงานของตำแหน่งพยาบาลส่วนใหญ่มักจะเน้นหน้าที่ในการดูแลผู้เจ็บป่วย ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานต่อเนื่องกันตลอด 24 ชม. นอกจากนี้ยังมีความคาดหวังจากสังคมว่า บริการที่ได้รับจากพยาบาลจะต้องเป็นการบริการที่มีคุณภาพพยาบาลควรมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจเป็นกันเอง มีกิริยาทาทองกระฉับกระเฉงสีหน้าไม่งั่งตึง มีสายตาที่แสดงความเป็นมิตร วาจาไพเราะ ไม่ก้าวร้าว ให้กำลังใจและปลอบใจ ไม่ทำร้ายผู้ป่วยด้วยสีหน้า ท่าทาง แววตาและคำพูด ส่วนผู้ร่วมงานในทีมสุขภาพมีความคาดหวังว่า พยาบาลเป็นผู้ที่มีบุคลิกดีมีมนุษยสัมพันธ์มีทักษะในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่นได้ดีและมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (อุดม สุภาไตร และสมจิตร กาญจนเกศิน. 2529: 37-38)

อนึ่ง วิชาชีพการพยาบาลเป็นวิชาชีพเพื่อการบริการมนุษย์ ในด้านสุขภาพอนามัย และการช่วยเหลือผู้ที่เจ็บป่วย โดยลักษณะการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาลเป็นงานหนักและก่อให้เกิดความเครียดแก่ผู้ปฏิบัติงานสูง เนื่องจากต้องทำงานอยู่กับความเจ็บป่วยและความทุกข์ทรมานของผู้อื่น คือ ขาดองค์ประกอบแวดล้อมที่จะสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความสดชื่นรื่นรมย์ ดังนั้นพยาบาลจึงต้องมีบุคลิกภาพที่มีลักษณะเฉพาะ กล่าวคือต้องเป็นผู้ที่มีอารมณ์มั่นคง เป็นผู้ใหญ่ สามารถควบคุมจิตใจ และอารมณ์ไม่ให้หวั่นไหว สามารถปฏิบัติหน้าที่ของผู้ให้การช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสม ต้องเป็นผู้เสียสละทั้งกำลังกาย กำลังใจ และต้องมีความอดทนสูง (คณะกรรมการศึกษาและวิจัยทางการศึกษาพยาบาล. 2535: 16) มีสติปัญญา เนื่องจากเป็นอาชีพที่ต้องนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์ มานุษยวิทยา จิตวิทยา มาประยุกต์ใช้ในการให้การพยาบาล เพราะพยาบาลต้องให้การดูแลทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและสังคม และต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี มีลักษณะการปรับตัวดี มีการตัดสินใจดี (ประภา เชื้อภักดี. 2526: 2) นอกจากนี้พยาบาลต้องมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น และต้องเผชิญกับความทุกข์ทรมานของความเจ็บป่วยอยู่เสมอ ซึ่งอาจจะไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของคนบางคน และเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พยาบาลคงอยู่ในวิชาชีพได้ไม่นาน (สิทธิรัตน์ พิมพ์ค์. 2540: 2)

จากการที่ผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานอยู่ในแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 เป็นเวลา 7 ปี ได้สังเกตพบว่ามีผู้ลาออกจากพยาบาลเป็นประจำทุกปี ทำให้ แผนก ไอ ซี ยู ต้องรับพยาบาลใหม่เข้ามาฝึกอบรมให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านก่อนปฏิบัติงานจริง ซึ่งบางครั้งพยาบาลที่เข้าใหม่นั้นอยู่ได้ไม่นาน ก็ขอยกย้าย หรือลาออกไปอยู่เสมอ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการสำรวจปัญหาเบื้องต้น กับพยาบาลวิชาชีพผู้ป่วยวิกฤตแผนก ไอ ซี ยู จำนวน 103 คน เก็บแบบสอบถามคืนได้ 70 คน เนื่องจากมีพยาบาลลาพักร้อน หยุดงานและเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับผู้วิจัย โดยการใช้คำถามปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

คำถามข้อที่ 1 ถามว่า “ขณะนี้ท่านคิดว่าท่านมีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องใดบ้าง” ผลการสำรวจพบว่าปัญหาที่พยาบาลตอบมากที่สุด คือ ปัญหาด้านการทำงาน พยาบาลมีความรู้สึกเหนื่อยหน่าย ท้อแท้ ไม่อยากปฏิบัติงาน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 และ พยาบาลขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50

คำถามข้อที่ 2 ถามว่า “ปัญหาจาก ข้อ 1 ท่านคิดว่าเกิดจากสาเหตุใด”

คำตอบที่ตอบมากที่สุด อันดับ 1 คือ ความรู้สึกเหนื่อยหน่าย ท้อแท้ ไม่อยากปฏิบัติงาน มีสาเหตุมาจากคำตอบที่น้อย มีความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานสูง และบุคลากรไม่เพียงพอ อันดับ 2 พยาบาลขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีสาเหตุมาจากขาดความสามัคคีในหน่วยงาน ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโรค และประสบการณ์ในการทำงานมีน้อย

จากผลการสำรวจเบื้องต้น พบว่า พยาบาลในแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 น่าจะมีปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ บีช (โควิน คลังแสง, 2536: 25 อ้างอิงจาก Beach, 1965) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จ เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการทำงานของมนุษย์ เพื่อให้ไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ อารี พันธุ์มณี (2546: 269) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ ปัจจัยต่างๆที่นำมา อาจจะเป็นเครื่องล่อ รางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้งทำให้เกิดความคาดหวัง การที่พยาบาลขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดผลเสียต่อผู้ป่วย จะได้รับการพยาบาลได้ไม่ดีเท่าที่ควร เนื่องจากพยาบาลต้องมีความกระตือรือร้น สนใจที่จะทำงานดูแลผู้ป่วยอยู่ตลอดเวลา ดังที่ เทพพนม เมืองแมน (2539: 112) ได้กล่าวไว้ว่า ถ้าประสิทธิภาพของการทำงานเป็นสิ่งที่ไม่พึงพอใจ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน บุคคลจะมีปฏิกิริยาได้หลายลักษณะ เช่น การหลีกเลี่ยงลดการมีสัมพันธภาพกับสิ่งที่มาของความไม่พอใจนั้น ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลได้รับความพึงพอใจ บุคคลก็จะมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้ เป็นข้อมูลประกอบการวางนโยบายเพื่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 รวมทั้งเป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาคุณภาพการทำงานของบุคลากรอื่นๆ ต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกไอ ซี ยู โรงพยาบาล พญาไท 2 จำนวน 103 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว

- 1.1.1 อายุ
- 1.1.2 รายได้
- 1.1.3 ทักษะต่อวิชาชีพพยาบาล
- 1.1.4 สุขภาพจิต
- 1.1.5 บุคลิกภาพ

1.2 ปัจจัยด้านครอบครัว

1.2.1 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว

1.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

1.3.1 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

1.3.2 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน

1.3.3 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา

1.3.4 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาล ที่มีต่อผู้ป่วย ซึ่งแสดงออกถึงความสนใจในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยที่มีปัญหาจากการถูกคุกคามต่อชีวิต เน้นการรักษา การดูแลระดับประคับประคองทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ร่วมกับการป้องกันภาวะแทรกซ้อน โดยใช้กระบวนการพยาบาลอย่างมีขั้นตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ด้านบทบาทหน้าที่ของพยาบาล ได้แก่ ความรู้สึกต้องการที่จะให้การรักษายาบาล การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสุขภาพแก่ผู้ป่วย

1.2 ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงานการพยาบาล ได้แก่ ความความรู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติงานพยาบาลตามมาตรฐานของกระบวนการพยาบาล โดยมีการประเมินภาวะสุขภาพ การวางแผนการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาล และการประเมินผลการพยาบาล

1.3 ด้านการดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ป่วย ได้แก่ การแสดงออกถึงความสนใจที่จะช่วยเหลือผู้ป่วย ทั้งทางวาจาและท่าทาง ยอมรับและห่วงใย ตลอดจนจนปฏิบัติการพยาบาลให้ผู้ป่วยอย่างเต็มความสามารถ

2. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรประกาศนียบัตรอนุปริญญา และปริญญาทางการพยาบาล และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาล และการผดุงครรภ์ขั้นหนึ่ง ซึ่งปฏิบัติงานในแผนก ไอ ซี ยู

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

3.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ทักษะต่อวิชาชีพพยาบาล สุขภาพจิตและบุคลิกภาพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1.1 อายุ หมายถึงจำนวนเวลานับเป็นปี ตั้งแต่ปีพ.ศ. ที่เกิด ถึงปัจจุบัน

3.1.2 รายได้ต่อเดือน หมายถึงเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน

3.1.3 ทักษะต่อวิชาชีพพยาบาล หมายถึง ความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมของพยาบาล ที่มีต่อวิชาชีพพยาบาล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1.3.1 ด้านความคิด ได้แก่ การที่พยาบาลเห็นคุณค่า ความสำคัญ และประโยชน์ของวิชาชีพพยาบาล

3.1.3.2 ด้านความรู้สึก ได้แก่ ความชอบ ความภาคภูมิใจ ความสนใจ และความยินดีที่จะปฏิบัติต่อผู้ป่วยของพยาบาล

3.1.3.3 ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม ได้แก่ พฤติกรรมที่พยาบาล กระตือรือร้นในการทำงาน และการเอาใจใส่ดูแลผู้ป่วยอย่างเต็มความสามารถ

3.1.4 สุขภาพจิต หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้อยู่ในสังคมสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีความสุข และการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันซึ่งสามารถวัดได้โดยใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว - 60 ของเดวิด โกลด์เบอร์ก และพอล วิลเลียมส์ แปลเป็นภาษาไทย โดย ธนา นิลชัย โกวิทย์และคณะ

3.1.5 บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่รวมอยู่ภายในตัวของพยาบาล และพฤติกรรมที่แสดงออกหรือตอบสนองในเหตุการณ์ต่างๆ ในการดำรงชีวิตซึ่งทำให้นักศึกษานั้นแตกต่างจากคนอื่น บุคลิกภาพในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งตามแบบสำรวจการกระทำของ เจนกินส์ ได้แก่

3.1.5.1 บุคลิกภาพแบบ เอ เป็นลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่รักความก้าวหน้า ชอบฟันฝ่าอุปสรรค มีความก้าวร้าว โกรธง่าย ชอบทำงานให้ประสบความสำเร็จ ทำงานด้วยความรวดเร็ว และไม่ชอบการรอคอย

3.1.5.2 บุคลิกภาพแบบ บี เป็นลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่ค่อนข้างเฉื่อยชา จิตใจเยือกเย็น ทำงานไปเรื่อยๆ ไม่คาดหวังถึงผลในการทำงาน ไม่ชอบการฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ และอดทน รอคอยได้

3.2 ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่

3.2.1 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมที่พยาบาลปฏิบัติต่อสมาชิกในครอบครัว และลักษณะพฤติกรรมที่สมาชิกในครอบครัวปฏิบัติต่อพยาบาล

3.2.1.1 การปฏิบัติของพยาบาลต่อสมาชิกในครอบครัว หมายถึง การให้ความดูแล เอาใจใส่ต่อสมาชิก การแสดงออกถึงความรัก การให้คำปรึกษา การแก้ไขปัญหา และการให้คำแนะนำต่างๆ แก่สมาชิกในครอบครัว

3.2.1.2 การปฏิบัติของสมาชิกในครอบครัวต่อพยาบาล หมายถึง การแสดงความรัก ความเอาใจใส่ของสมาชิกที่มีต่อพยาบาล การปฏิบัติตามคำแนะนำ ยอมรับความคิดเห็นของพยาบาล การช่วยเหลือพยาบาลด้วยความเต็มใจ และการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ของครอบครัวร่วมกับพยาบาล

3.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

3.3.1 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

3.3.1.1 ด้านสถานที่ ได้แก่ การถ่ายเทของอากาศ ขนาดของสถานที่ทำงาน และความสะอาดของสถานที่

3.3.1.2 ด้านวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ได้แก่ การมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย เพียงพอกับการใช้งาน และมีสภาพพร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา

3.3.2 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรมที่พยาบาลและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อกันทั้งภายในและภายนอกที่ทำงาน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ได้แก่ การช่วยเหลือเกื้อกูล การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกัน ฟังพาดูด้วยกัน และให้ความร่วมมือยินดีทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันอย่างเต็มใจ

3.3.3 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การปฏิบัติตนของพยาบาลต่อผู้บังคับบัญชา และการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อพยาบาล เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้แก่

3.3.3.1 การปฏิบัติตนของพยาบาลต่อผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การที่พยาบาลให้ความเคารพนับถือ เชื่อฟัง ให้เกียรติผู้บังคับบัญชา เชื่อมั่นในความสามารถ ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามกำหนด และยอมรับในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา

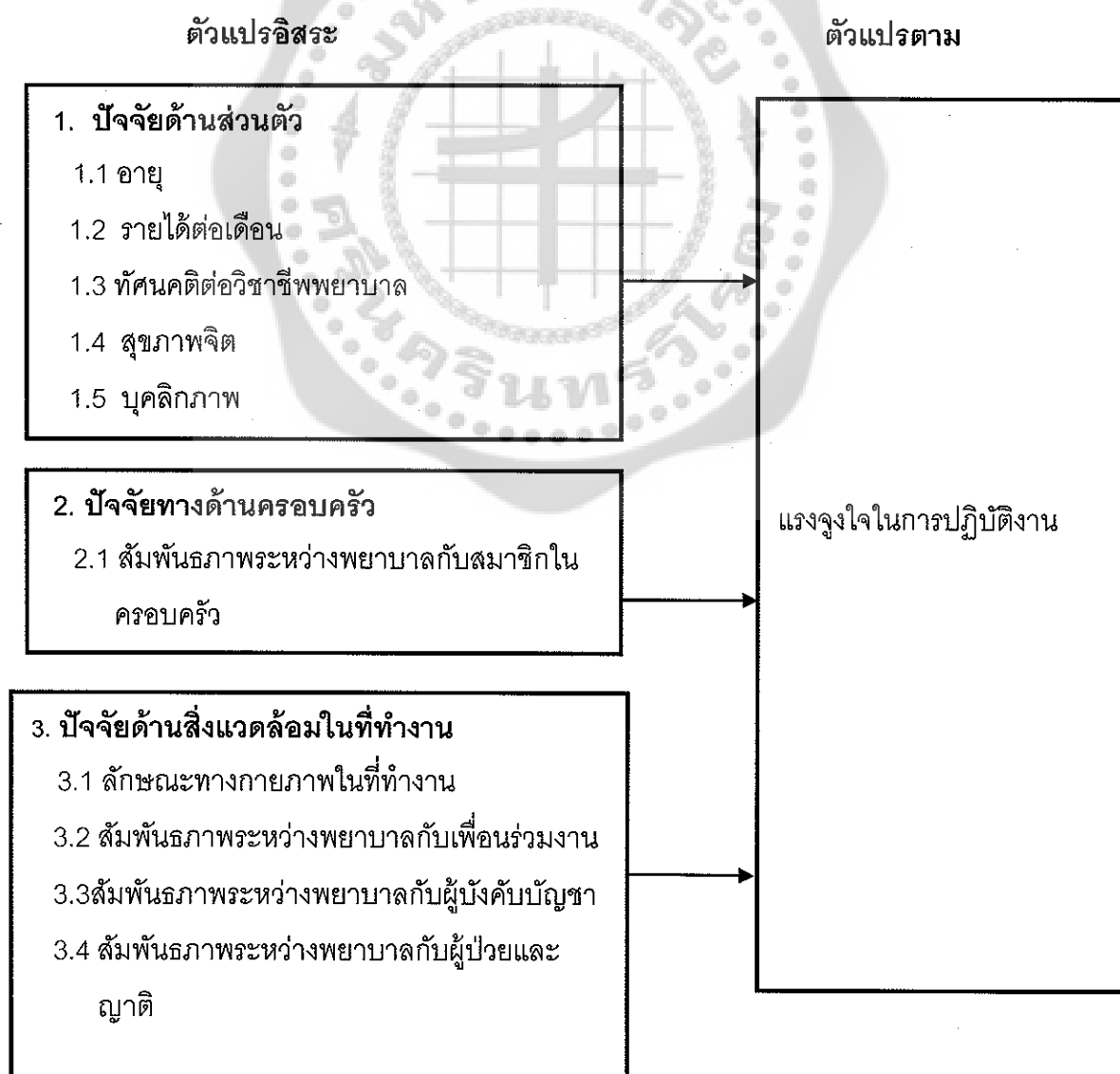
3.3.3.2 การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อพยาบาล ได้แก่ การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ต่อพยาบาล เป็นที่ปรึกษาที่ดีทั้งในเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงาน มีความยุติธรรม ยอมรับฟังความคิดเห็น และให้การช่วยเหลือในทุกๆ ด้าน

3.3.4 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ หมายถึง การปฏิบัติตนของพยาบาลต่อผู้ป่วยและญาติ กับการปฏิบัติตนของผู้ป่วยและญาติต่อพยาบาล เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้แก่

3.3.4.1 การปฏิบัติตนของพยาบาลต่อผู้ป่วยและญาติ ได้แก่ การที่พยาบาลให้การพยาบาล โดยมีสัมพันธภาพที่ดี มีความเข้าใจ เห็นใจ คอยดูแลเอาใจใส่ และให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาในการดูแลผู้ป่วย

3.3.4.2 การปฏิบัติตนของผู้ป่วยและญาติต่อพยาบาล ได้แก่ การที่ผู้ป่วยและญาติยอมรับและเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงานของพยาบาล ให้ความเชื่อถือ ยกย่องให้เกียรติ ให้ความไว้วางใจ และปฏิบัติตามคำแนะนำของพยาบาลด้วยความเต็มใจ

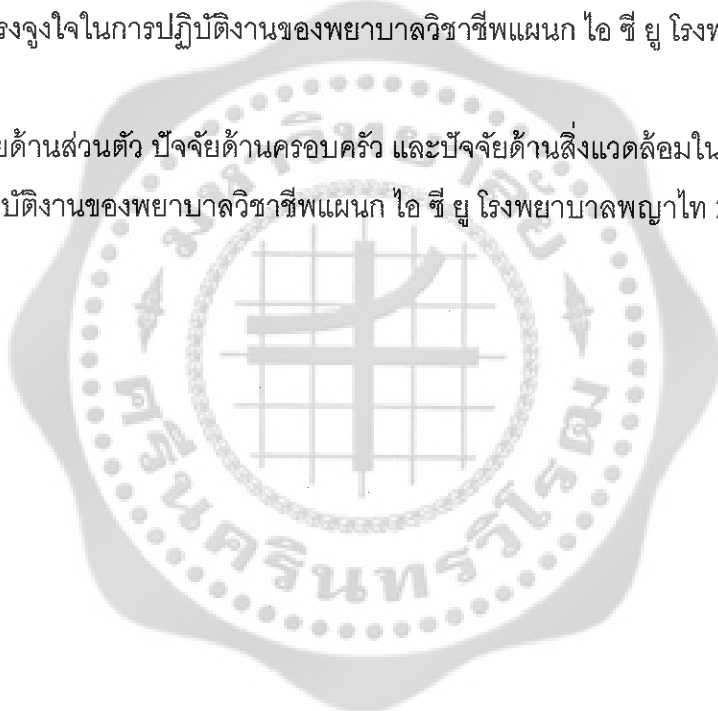
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า



ปัจจัย 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ อายุ รายได้ ทักษะต่อวิชาชีพพยาบาล สุขภาพจิต บุคลิกภาพ ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานมี ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจการปฏิบัติงาน
 - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจการปฏิบัติงาน
 - 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจการปฏิบัติงาน
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 เอกสารเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโรงพยาบาลพญาไท 2 เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แคท (Katz .1978: 144) กล่าวถึงแรงจูงใจ ว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลกระทำกิจกรรมหรือเรียนรู้ได้สำเร็จ โดยมีสภาวะแวดล้อมภายนอกเป็นเครื่องช่วยกล่าวโดยสรุป ความหมายของการจูงใจ "สภาวะใดๆ ที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคล (Individual) แสดงพฤติกรรมออกมา โดยพฤติกรรมนั้น ๆ จะมีส่วนสัมพันธ์โดยตรง กับสภาวะที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ"

สเตียร์ และพอร์เตอร์ (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. (2529: 9; อ้างอิงจาก Steers ;&Porter: 1979) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ 3 ประการคือ แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษากิจกรรมนั้นๆให้คงอยู่

สำหรับความหมายของแรงจูงใจตามปทานุกรมศัพท์ทางจิตวิทยา ซึ่งเขียนโดย อิงลิช แอนด์ อิงลิช (สุโขทัยธรรมาริราช. 289: 2533; อ้างอิงจาก English ;& English.1970) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ แยกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. เป็นตัวแปรที่อยู่ภายใน ที่ควบคุมการแสดงพฤติกรรม คนเรามีพลังที่จะแสดงพฤติกรรมตามธรรมชาติ เป็นเรื่องของสัญชาตญาณ
2. เป็นกระบวนการเฉพาะอย่างเชิงทฤษฎี ที่กระตุ้นให้เกิดการส่งพลังตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ โดยการให้การตอบสนองนั้นเด่นกว่าการตอบสนองอื่นๆ ในสถานการณ์เดียวกัน เป็นเรื่องของแรงขับซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม

3. เป็นกิจกรรมซึ่งคนนำมากระตุ้นให้บุคคลทำในสิ่งที่ตนต้องการ เช่นการใช้แรงจูงใจของครู มีประสิทธิภาพจนทำให้แรงจูงใจในการเรียนของเด็กสูงขึ้น เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากตัวเสริมแรง

สืบสาย บุญวิรุบุตร (2541: 52 - 53) กล่าวว่าแรงจูงใจ (Motivation) คือสิ่งที่กำหนดทิศทางและระดับความตั้งใจที่จะกระทำ หรือ ประพฤติ (Direction and intensity) ในการเลือกและการคงไว้ของพฤติกรรมมนุษย์ แรงจูงใจเป็นตัวกำกับพฤติกรรมของมนุษย์ที่จะให้ถอยหนี หรือเผชิญหน้าต่อสถานการณ์ต่างๆ และความตั้งใจที่จะประพฤติหรือพยายามที่จะบรรลุตามเป้าหมาย

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542: 138) กล่าวว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้มีพฤติกรรมมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทาง ถ้ามีแรงจูงใจมากพฤติกรรมจะมีมาก ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์จึงเกิดจากแรงจูงใจเป็นสำคัญ จากความหมายของแรงจูงใจสรุปได้ว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์บุคคลที่ได้รับแรงจูงใจจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้นๆ ด้วยความกระตือรือร้นและผลจากการกระทำพฤติกรรมจะมีประสิทธิภาพสูงดังนั้นการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์มีสาเหตุมาจากแรงจูงใจเป็นสำคัญ

อารีย์ พันธมณี (2546: 269) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะใดๆก็ตามที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในหรือความต้องการของบุคคล ที่เป็นพลังกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการ หรือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และเป็นกระบวนการที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความมานะพยายาม เกิดความพร้อม ความพอใจที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมให้ประสบความสำเร็จ

1.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

อรุณ รักธรรม (2522: 268) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมต่างๆของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของ

คนออกมาได้คือ แรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความเพื่อให้ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526: 1) กล่าวว่า ในหน่วยงานทั่วไปทุกแห่งนั้นแทบจะกล่าวได้ว่างานแรกที่ผู้บริหารต้องทำคือ กระตุ้นให้ทุกคนปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด ส่วนคนที่ปฏิบัติงานก็ทำเพื่อตอบสนองของความต้องการของตนด้วย เหตุผลต่างๆเป็นต้นว่า เพื่อผลตอบแทนเป็นเงินซึ่งจะสามารถนำไปซื้อสิ่งต่างได้ หรือเพื่อสิ่งอื่นที่ไม่อาจสัมผัสได้ เช่นความพอใจหรือการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ฉะนั้นในเรื่องของแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานก็คือ การพยายามให้ผลตอบแทนการปฏิบัติงานของคนตามความต้องการของเขา และต้องประสานความต้องการของคนปฏิบัติงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วย เพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดสอดคล้องตามเป้าหมายของการปฏิบัติงาน

กิบสัน, อิวานเซวิช และดอนเนลลี (บริหาร ราชมณี . 2529:14; อ้างอิงจาก Ginson Ivancevich; & Donnelly. 1982) กล่าวว่า ตัวแปรต่างๆ เช่น ความรู้ความสามารถระดับของความฝึน ภูมิหลังของแต่ละคนรวมทั้งผลตอบแทนต่างๆมีส่วนที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน แต่สิ่งสำคัญที่ช่วยในการกระตุ้นให้บุคคลเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงานคือ การจูงใจบุคคลที่ถูกจูงใจจะมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่แน่นอนระดับการปฏิบัติงานจะสม่ำเสมอ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าเมื่อไม่มีแรงจูงใจ

จากแนวคิดของบุคคลต่างๆ ที่กล่าวไว้นี้สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในหน่วยงานได้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการแล้ว ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้เขาเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

1.1.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ

การจะจูงใจบุคคลนั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการ คือ เมื่อบุคคลมีความต้องการ (Need) ก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับ (Drive) ขึ้นในร่างกายและจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือสิ่งจูงใจ (Motive) ตามที่ต้องการ ดังนั้นสิ่งล่อใจ หรือสิ่งจูงใจนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529:12)

ชรูเดนและเซอร์แมน (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529: 12; อ้างอิงจาก Chruden ;& Sherman. 1968) ได้จำแนกสิ่งจูงใจเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจทางบวกประกอบด้วย เงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือ การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล

2. สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับ การขู่เข็ญและการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้ก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน

บาร์นาร์ด(กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529: 14; อ้างอิงจาก Barnard.1974) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจอันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ คือ

1. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติเป็นการตอบแทน หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานนั้นเป็นอย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือหรือส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากบุคคลอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น
3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่างๆซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ อันก่อให้เกิดความสุขทางกายในการปฏิบัติงาน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจที่อยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุดกับความท้อแท้มากที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านของความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวของตนและผู้อื่น
5. ความดึงดูดใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันมิตรผู้ร่วมงานในหน่วยงานซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมกับหน่วยงาน
6. การปรับสภาพการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่ง วิธีปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน
7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีการใส่ใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในสังคม หรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน

ไมเออร์ส (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529:14; อ้างอิงจาก Myers.1970) ได้เสนอแนวคิดในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยเน้นถึงการวางเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลในเชิงปฏิบัติว่าควรมีลักษณะดังนี้

1. งานควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจึงมีความหมายสำหรับผู้ทำ
2. งานนั้นจะต้องมีการวางแผนปละวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการปฏิบัติงาน และควบคุมที่มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ได้ผลงานในการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้
 - 3.1 คนปฏิบัติงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
 - 3.2 ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยตรง
 - 3.3 งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ ความสามารถ และความพอใจ
 - 3.4 งานจะต้องมีลักษณะท้าทาย
 - 3.5 งานนั้นจะต้องสามารถทำให้สำเร็จได้

เป้าหมายของงานตามลักษณะนี้ จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของและความมั่นคงในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีหลายประการด้วยกัน ขึ้นอยู่กับแต่ละคนว่าจะใช้เกณฑ์อะไรในการแบ่งประเภทของแรงจูงใจ ซึ่งสิ่งจูงใจหรือปัจจัยเหล่านี้จะสามารถสนองความต้องการของบุคคลทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ

1.1.4 พฤติกรรมการจูงใจที่หน่วยงานต้องการ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526: 47-48) กล่าวว่า หน่วยงานทุกแห่งตระหนักถึงความสำคัญของการใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมาก สิ่งที่หน่วยงานคาดหวังและต้องการจากคนงานในรูปของพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจนั้น มีดังต่อไปนี้

1. มีคนดีมาสมัครเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงาน และยึดงานที่ทำอยู่ยาวนานเท่านั้น โดยไม่ย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น สถิติตามผลงาน การลาออกจากงานนั้น นับเป็นความบกพร่องของฝ่ายบริหารในหน่วยงานที่เดียว เพราะในระบบการบริหารงานนั้น การหยุดงานอาจเนื่องมาจากสาเหตุทางใจ แทนสาเหตุทางการก็ได้ ฉะนั้นการที่มีคนมาสมัครปฏิบัติงานและทำอยู่ยาวนาน จึงมีพฤติกรรมการจงใจอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

2. การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพผลของคนงาน แม้ว่าหน่วยงานจะไม่ได้ระบุหรือชี้แจงรายละเอียดของหน้าที่การงานนั้นๆไว้ทั้งหมด คนงานก็สามารถกำเนินการโดยลำพังให้บรรลุเป้าหมายได้ ยกตัวอย่างเช่น คนที่ทำหน้าที่ครู หรือพยาบาล จะมีรายละเอียดปลีกย่อยของพฤติกรรมในหน้าที่ที่ไม่อาจจะระบุไว้ทั้งหมดได้ รวมทั้งเหตุการณ์เฉพาะหน้าที่จะต้องเผชิญก็ไม่อาจกำหนดตายตัวได้เช่นกัน ฉะนั้นการตัดสินใจปฏิบัติงานโดยลำพังแต่สามารถเกิดผลดีต่องานในหน้าที่หลักได้ จึงนับเป็นพฤติกรรมการจงใจที่เกิดขึ้นอีกประการหนึ่ง

3. การให้ความร่วมมือต่อหน่วยงานตลอดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่มีต่อหน่วยงาน ล้วนเป็นพฤติกรรมที่มาจาก การจงใจที่หน่วยงานต้องการ

4. ความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งแสดงออกโดยการตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานจนสุดความสามารถทั้งยังมีการฝึกฝนตัวเองให้เป็นผู้ที่มีความสามารถ และทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอเป็นพฤติกรรมการจงใจของคนงานที่หน่วยงานต้องการมาก

5. ความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานเป็นพฤติกรรม การจงใจที่หน่วยงานต้องการจากคนงานเช่นกัน

6. ความจงรักภักดีของหน่วยงาน คอยป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นกับหน่วยงานไม่ทำทำให้มโนภาพของหน่วยงานเสียไปก็เป็นพฤติกรรมการจงใจอีกอย่างหนึ่งที่หน่วยงาน ต้องการจากคนงาน

นอกจากนี้พฤติกรรมการจงใจ อาจมีการแสดงออกในรูปของ

1. ความสนใจในความสำเร็จจากงานที่ทำ มากกว่าจะสนใจรางวัลจาก
ความสำเร็จ

2. การทำงานด้วยความตั้งใจ พึงพิถีพิถัน ไม่ใช่เพื่อความสนุก หรือเพื่อพำน
ชั้นต่อ

3. ความคิดที่มีต่อการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งเกิดขึ้นอยู่เสมอแทบจะเป็นลักษณะ
ประจำตัว

1.1.5 พฤติกรรมที่ขาดแรงจูงใจ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526: 49) กล่าวว่า การกระทำที่ขาดแรงจูงใจนั้น มักมีสาเหตุมาจาก ความไม่รู้ ความสงสัย และความกังวลของบุคคล พฤติกรรมที่ขาดแรงจูงใจมักจะปรากฏให้เห็นไม่ชัด เมื่อบุคคลมีอาการเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน ซึ่งความเฉื่อยชานี้อาจมาจาก

1. ไม่รู้ความหมายของการปฏิบัติงาน
2. ไม่รู้ความสำคัญของการปฏิบัติงาน
3. ไม่รู้ประโยชน์ของการปฏิบัติงาน
4. ไม่รู้เป้าหมายของงาน

ความไม่รู้ในสิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลขาดความกระตือรือร้น ขาดความกระตือรือร้น กระทั่งปฏิบัติงานเท่าที่ได้รับคำสั่ง ทำอย่างไม่พิถีพิถัน ไม่เต็มใจ เพียงแต่ปฏิบัติงานให้เสร็จพ้นตัวไปเท่านั้น ลาหยุดหรือขาดงานบ่อย ชอบเปลี่ยนงานใหม่ ไม่พอใจระบบหรือระเบียบหรือกฎของหน่วยงานไม่รู้รู้สึก สะเทือนต่อการคาดโทษหรือการลงโทษจากหน่วยงาน ขาดทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน

1.1.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1.1.6.1 ทฤษฎี ERG

เจ้าของทฤษฎี คือ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) โดยเฟลด์แมน และอาร์โนลด์ (โควิน คลัง แสง. 2536: 37 ; อ้างอิงจาก Feldman and Arnol.1983) ได้จัดกลุ่มความต้องการของบุคคลโดยมีบรรทัดฐานจากแนวความคิดตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์เป็น 3 กลุ่มคือ

1. ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต (Existence Needs) เป็นความต้องการทางวัตถุ และสามารถต้องสนองให้พึงพอใจได้ โดยปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ เช่น อาหาร น้ำ เงินเดือน รายได้อื่นๆ นอกเหนือจากค่าจ้างและสภาพการทำงาน

2. ความต้องการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ ที่สำคัญต่อตัวเขา ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ครอบครัว และเพื่อนฝูง

3. นอกจากนี้แล้วยังมีนักการศึกษาใหม่ ๆ ความต้องการพัฒนา (Growth Needs) ความต้องการนี้เกี่ยวข้องกับความสามารถที่จะพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการดังกล่าวจะเกิดขึ้นจากการพัฒนาความสามารถ ความเฉลียวฉลาด ความมีอำนาจที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีความสำคัญต่อบุคคล

1.1.6.2 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy)

ทฤษฎีนี้ได้รับความสนใจ และเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายในการนำมาศึกษามาสโลว์ (โควิน คลังแสง. 2536: 35; อ้างอิงจาก Maslow.1970) ได้จัดลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ชั้น โดยอยู่ภายใต้สมมติฐานที่ว่ามนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนตาย เมื่อได้รับการตอบสนอง ความต้องการในระดับต่ำแล้ว จะมีความต้องการตอบสนองในระดับที่สูงขึ้นอีก ลำดับความต้องการดังกล่าวมีดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการเบื้องต้นของมนุษย์ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ ความต้องการคงไว้ซึ่งสภาพเดิมของร่างกาย เช่น จำนวนน้ำ เกลือ น้ำตาล โปรตีน ไขมัน แคลเซียม ออกซิเจน สภาพความเป็นกรดเป็นด่าง และอุณหภูมิที่ปกติของระบบโลหิต นอกจากนี้ยังรวมถึงความต้องการเกลือแร่ ฮอโมน วิตามิน และสารอื่นๆ ที่จำเป็นต่อร่างกาย ส่วนอีกลักษณะหนึ่งคือ ความต้องการที่จะแสวงหาอาหารในส่วนที่ร่างกายขาดแคลน เช่น สารเคมีบางอย่าง เป็นต้น ความต้องการทางร่างกายนับเป็นสิ่งสำคัญ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จะช่วยดำรงชีวิตโดยตรง เช่น เมื่อมนุษย์มีความหิว จะไม่มีความสำคัญอื่นใดเท่ากับการได้รับอาหาร เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ความหิวจึงไม่เป็นสิ่งสำคัญต่อไป

2. ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความปลอดภัยจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคง ความยั่งยืน ความมีเสถียรภาพ ความมีอิสระ การได้รับความคุ้มครอง และการทำให้ปราศจากความหวาดกลัว ความกังวลใจ ความยุ่งเหยิงทั้งปวง เป็นต้น ทั้งนี้รวมถึงความพยายามในการแสวงหาความปลอดภัยของสังคมโดยรวม เป็นต้นว่า ความสามารถที่จะควบคุมเพื่อที่จะเอาชนะต่อสภาวะฉุกเฉินต่างๆ เช่น สภาวะปัญหาทางสังคม โรคระบาด ความเสื่อมโทรมของธรรมชาติ อาชญากรรม ภาวะโรคจิต ตลอดจนสภาวะอันเลวร้ายอื่นๆ

3. ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการด้านความรัก ความเอาใจใส่ ความผูกพัน การเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ซึ่งแสดงให้เห็นได้โดยความรู้สึกที่ได้รับความกระทบกระเทือนต่อการจากไปของมิตรสหาย คนรัก บุตรและสามีหรือภรรยา หรือความรู้สึกที่เจ็บปวดอย่างมากต่อการที่ถูกทอดทิ้งให้อยู่อย่างโดดเดี่ยว ถูกตัดขาดหรือสภาพที่ไร้ญาติขาดมิตร และความต้องการดังกล่าวนั้นบุคคลอยู่ในฐานะเป็นผู้ให้และผู้รับด้วย

4. ความต้องการยอมรับนับถือ โดยทุกคนในสังคมมีความต้องการและความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ซึ่งมี 2 ประการ คือ

4.1 ความต้องการมีพลังเข้มแข็ง ความสำเร็จ ความเก่งกล้าสามารถและความมีอิสรเสรี

4.2 ความต้องการมีเกียรติ มีชื่อเสียง มีฐานะที่ได้รับการยอมรับ ซึ่งคนอื่นให้ความเชื่อถือและเห็นความสำคัญ ความต้องการขั้นนี้จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสมบูรณ์ ความมีพลังความสามารถ ตลอดจนความพร้อมต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในสังคมโดยส่วนรวมหากได้รับการขัดขวางก็จะทำให้เกิดปมด้วย อ่อนแอและสิ้นหวัง ความรู้สึกเช่นนี้จะทำให้เกิดความท้อแท้ หรือการหาสิ่งชดเชยหรือเข้าไปสู่ภาวะโรคจิตได้

5. ความต้องการบรรลุตน (Need for self actualization) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะบรรลุถึงความสำเร็จในสิ่งต่างๆ ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นหลังจากความต้องการต่างๆ ที่กล่าวมาทุกขั้นนั้นได้รับการตอบสนอง แล้วความต้องการในขั้นนี้มักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะตน เช่น ความต้องการที่จะได้รับชื่อเสียงในฐานะที่เป็นคนคิดค้นทฤษฎีความรู้อย่างใดอย่างหนึ่ง

1.1.6.3 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (The Need to Achieve Theory)

แมคเคลแลนด์ (โควิน คลังแสง, 2536: 38 ; อ้างอิงจาก McClelland, n.d.) ได้จำแนกความต้องการของบุคคลไว้ 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement need) คือ ความต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ตนมุ่งหวัง โดยบุคคลจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จ โดยที่เห็นว่าการงานนั้นไม่ยากลำบากเกินไปกว่าความสามารถที่บุคคลนั้นจะกระทำได้ และมีแรงจูงใจในการแสวงหาความพึงพอใจจากความสำเร็จในงานนั้นๆ ด้วย

2. ความต้องการความผูกพัน (Affiliation need) คือ ความต้องการที่จะร่วมมือกัน การที่ความผูกพันในทางบวกต่อกันของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ความอบอุ่นในมิตรภาพที่มีต่อกันและยังรวมถึงความรู้สึกต่างๆ ที่มีต่อบุคคลอื่นด้วย เช่น ความชอบพอ ความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือ ตลอดจนความปรารถนาที่จะได้รับการยกโทษจากบุคคลอื่นเมื่อกระทำผิด เป็นต้น

3. ความต้องการอำนาจ (Power need) คือ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นรวมถึงการที่บุคคลแสดงออกซึ่งความรู้สึกต่างๆ ต่อการอิทธิพลเหนือสถานการณ์เหล่านั้นด้วย เป็นต้นว่าการแสดงความพอใจเมื่อได้รับชัยชนะ หรือการแสดงความโกรธเมื่อผิดหวัง นอกจากนั้นยังได้แก่ความต้องการในการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงาน เช่น การให้ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะ การใช้อำนาจบังคับบัญชา การแสวงหาความเชื่อ และการใช้อิทธิพลในการลงโทษ เป็นต้น ถ้ามองในลักษณะการบริหาร และมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารแล้ว ความต้องการอำนาจบารมีนี้ คือ การที่ผู้บังคับบัญชาใช้อิทธิพลต่างๆ ในการควบคุมดูแล ปกครองบังคับบัญชานั้นเอง

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.2.1 งานวิจัยต่างประเทศ

มาตาเฮรู (อาร์รัตน์ หิรัญโร.2531: 58; อ้างอิงจาก Mataheru.1985) ได้วิจัยเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย ผลการวิจัยปรากฏว่า แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุดได้แก่ ความสำเร็จของงาน ส่วนแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจได้แก่ สถานะของอาชีพ โอกาสก้าวหน้า และเงินเดือน ส่วนตัวแปรด้านชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.2.2 งานวิจัยในประเทศ

อารีย์ ไชยมงคล (2532) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย กับขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 335 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือระดับสูงและระดับต่ำตามลำดับ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน และด้านการยอมรับนับถือ

สุภาดา คำสุชาติ (2536: 66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้บทบาทและการปฏิบัติงานตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าแรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงานสำหรับแรงจูงใจที่มีอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ โอกาสความก้าวหน้า และด้านสภาพการปฏิบัติงาน

สมจิตต์ แก้วเกรียงไกร (2538 : 115) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ กับความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่บนหอผู้ป่วยและหัวหน้าหน่วยในงานโรงพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุข สังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 225 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารการพยาบาลมีแรงจูงใจในงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนแรงจูงใจเป็นรายด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตนโยบายการบริหารสภาพการปฏิบัติงาน เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

มีแรงจูงใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในงานกับปัจจัยด้านบุคคลพบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ภาระครอบครัว รวมไปถึงสถานะภาพการสมรส และการอบรมทางการบริหารแต่ต่างกัน มีแรงจูงใจงานไม่แตกต่างกัน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานกับความเครียด พบว่า แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในงาน หมายความว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีแรงจูงใจในงานต่ำจะมีความเครียดในงานระดับสูง

หรรษา สุขกาล (2538: 85) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาค้นพบว่า แรงจูงใจจากความคาดหวังในงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความพึงพอใจในงานพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจจากการความคาดหวังในงานอยู่ในระดับสูง โดยพยาบาลวิชาชีพคาดหวังว่ามีโอกาสได้รับผลตอบแทน และให้ความสำคัญของผลตอบแทนในระดับปานกลาง และคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะทำให้งานสำเร็จอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานเป็นรายข้อ พบว่าแรงจูงใจจากความคาดหวังในการได้รับความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในลำดับแรก และแรงจูงใจจากความคาดหวังในการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้การศึกษาต่อเพิ่มพูนความรู้อยู่ในลำดับสุดท้าย

พรรัตน์ พันศรีมังกร(2540: 78) ศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามทฤษฎีคุณลักษณะของงาน มนกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร จำนวน 406 คน ได้ข้อสรุปที่น่าสนใจว่า ตัวแปรทางจิตทั้งสามตัว คือการรับรู้คุณค่าของงาน การรับรู้ด้านความรับผิดชอบ การรับรู้ในผลของงาน ร่วมกันทำนายแรงจูงใจภายในในการทำงานได้ดีที่สุดถึงร้อยละ 50.28 โดยที่การรับรู้คุณค่าของงาน อธิบายแรงจูงใจภายใน ในการทำงานได้ดีที่สุดถึงร้อยละ 41.77

ต้นติมา ด้วงโยธา (2541: 70) ได้ทำการศึกษาในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ผลการศึกษพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

เกษสุดา ต้นขุน (2545: 73) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิตเวช กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มี 7 ตัวแปร

ได้แก่ ลักษณะงานพยาบาลผู้ป่วยเด็ก ทักษะคิดต่อวิชาชีพ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว บรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน

จากงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานทุกประเภท ทุกสายอาชีพ เมื่อมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ทำให้งานบรรลุเป้าหมาย มีประสิทธิภาพ ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญก้าวหน้าต่อไป

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1.1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับอายุ

วารินทร์ สายโอบเอื้อ (2522: 66) ได้แมสเลซ (Maslach, 1986: 60) กล่าวว่าผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภท มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง มีความสุขุมรอบคอบรู้จักชีวิตมองชีวิตกว้างไกล และลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย และมักมีฐานะเป็นปึกแผ่นมั่นคงทางด้านการเงินและการงาน

นวลอนงค์ ศรีธัญรัตน์ (กมลลักษณ์ ทองสมัคร, 2541: 32; อ้างอิงจาก นวลอนงค์ ศรีธัญรัตน์, 2534) อายุของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะ ซึ่งในคนปกติเมื่อมีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัยและบุคลิกภาพทั้งด้านความคิดและการกระทำ โดยจะค่อยๆปรับเปลี่ยนไปตามวัย เพราะบุคคลที่มีอายุมากแสดงถึงการได้ทำงานหลายประการ มองโลกกว้างไกล ครอบคลุมและลึกซึ้ง ทำให้มีวุฒิภาวะเพิ่มขึ้น

พิณทิพย์ สีนุ้ย (ปิยดา จุลวรรณา, 2549: 17; อ้างอิงจาก พิณทิพย์ สีนุ้ย, 2545) กล่าวว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำกิจกรรมต่างๆ บุคคลที่มีอายุน้อยจะมีความเหนื่อยหน่ายน้อยกว่าบุคคลที่มีอายุมาก บุคคลที่มีอายุต่างกันสะท้อนให้เห็นประสบการณ์ที่แตกต่างกัน บุคคลที่มีประสบการณ์มากจะมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความสุขุมรอบคอบ สามารถปรับตัวให้เข้ากับชีวิตจริงได้ดีกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับอายุ สรุปได้ว่าอายุเป็นปัจจัยที่แสดงถึงวุฒิภาวะและประสบการณ์ในการดำเนินชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน บุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน ย่อมมีความคิด ความรู้สึก ความรับผิดชอบแตกต่างกันไป

2.1.2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับรายได้

รายได้เป็นสิ่งที่องค์กรการตอบแทนให้แก่บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งบุคคลที่ปฏิบัติงานนั้นก็ย่อมที่จะหวังต่อสิ่งตอบแทนเหล่านี้ โดยสามารถที่จะบ่งบอกเป็นตัวเลขที่วัดและเปรียบเทียบกับคนในองค์กรอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันกับคน ผลที่เกิดขึ้นจากการเปรียบเทียบจึงสามารถเป็นได้ทั้งกำลังใจและความท้อใจสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน (ประเทือง จันทรสุข 2540 : 36)

กิงพร ทองใบ (2541: 6) กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่จ่ายให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ เป็นรายเดือนมีรูปแบบที่แน่นอน ในช่วงระยะเวลาการจ่ายแต่ละครั้ง

บุญเสริม รวมทรัพย์ (2542: 10) กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง เงินที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้รับเป็นรายเดือน และมีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่น่าพอใจของผู้ปฏิบัติหน้าที่

จากเอกสารดังกล่าว สรุปได้ว่า รายได้เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงาน หากบุคคลได้รับผลตอบแทนสูงจากการทำงาน บุคคลนั้นก็จะมีแรงจูงใจ และความตั้งใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้คุ้มกับผลตอบแทนที่ได้รับ

2.1.3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล

2.1.3.1 ความหมายของทัศนคติ

อัลพอร์ท (Allport.1974: 2) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นสภาพความพร้อมของจิตใจและประสาท ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการตอบสนองของบุคคลที่มีต่อสภาพต่างๆ

ครูซ(Cruze. 1974: 187) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกเอนเอียงของจิตใจ ที่มีต่อประสบการณ์ที่คนเราได้รับ และทัศนคติจะเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิภาพ

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2530: 193) ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้นๆ ไปในทางสนับสนุนหรือคัดค้านได้

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2533: 246) กล่าวถึงทัศนคติว่าเป็นอักษณาสัย (Disposition) หรือแนวโน้มที่มีอิทธิพลต่อการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้า ซึ่งอาจจะเป็นไปได้ทั้งคน วัตถุ สิ่งของ หรือความคิด(Ideas) ทัศนคติอาจจะเป็นบวกหรือลบ ถ้าบุคคลมีทัศนคติบวกต่อสิ่งใดก็มีพฤติกรรมที่เผชิญกับสิ่งนั้น ถ้ามีทัศนคติลบก็จะหลีกเลี่ยง ทัศนคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้ และเป็นการแสดงออกของค่านิยมและความเชื่อของบุคคล

พาสนา จุลรัตน์ (2548: 180) ได้กล่าวถึงทัศนคติว่า หมายถึง ความพร้อมของร่างกายและจิตใจที่มีแนวโน้มจะตอบสนองด้วยการเข้าหาหรือถอยหนีออกไปจากสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ต่างๆ

2.1.3.2 ความหมายของวิชาชีพพยาบาล

วิชาชีพการพยาบาล เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ซึ่งต้องนำหลักการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ในการมาประยุกต์ในการให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัยแก่ผู้ป่วยและประชาชนโดยทั่วไป ในการดำเนินงานจะต้องได้รับความร่วมมือจากแพทย์และบุคลากรอื่นในทีมสุขภาพด้วย เบรเดนเบอร์ก (ออร์พิน แสงสว่าง, 2536: 12 ; อ้างอิงจาก Bredenberg, 1951) กล่าวว่าวิชาวิชาชีพพยาบาลเป็นวิทยาศาสตร์ และศิลป์ที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวผู้ป่วยทั้งหมดคือทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์พยาบาลจะต้องส่งเสริมให้ผู้ป่วยมีความสุขกายและสุขภาพจิตที่ดี โดยพยาบาลต้องเป็นผู้ให้คำแนะนำเป็นตัวอย่างที่ดี ทางด้านสุขภาพอนามัยรวมถึงการดูแลเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม สังคมและจิตใจของผู้ป่วยให้ดี เท่ากับ ทางด้านร่างกายนอกจากนั้นพยาบาลต้องให้บริการทางด้านสุขภาพ อนามัยแก่ครอบครัว ชุมชนและบุคคลทั่วไป

2.1.3.3 บทบาทของพยาบาลวิชาชีพกับการปฏิบัติงาน

วิพรรณ วัฒนศัพท์ (2523: 117 -119) ได้กล่าวถึงขอบเขต บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านการพยาบาล สามารถให้การพยาบาลเฉพาะทางได้ทุกระยะและทุกระดับ ความรุนแรงของโรคจำแนกวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหาการพยาบาลในขั้นที่ซับซ้อนได้อย่างถูกต้องสามารถวางแผนให้การพยาบาล ประเมินผลงานและนำมาปรับปรุงแก้ไขได้อย่างถูกต้องสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเร่งด่วนในภาวะฉุกเฉินได้อย่างเหมาะสม ให้การผดุงครรภ์ตามสาขาการผดุงครรภ์ขั้นหนึ่งแผนปัจจุบันได้ บันทึกสรุปรายงานอาการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของการรักษาพยาบาลได้
2. ด้านการรักษา ให้การตรวจวินิจฉัยและรักษาพยาบาลเบื้องต้นได้ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุข ให้ความช่วยเหลือแนะนำในด้านการตรวจรักษาพยาบาลขั้นต้นแก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขได้
3. ด้านการส่งเสริมสุขภาพ วางแผนและดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในตำแหน่งหัวหน้าทีมร่วมกับวิชาชีพอื่นได้
4. ด้านการป้องกันโรค จัดแผนงานและมอบหมายหน้าที่ให้ผู้ภายใต้ความรับผิดชอบ และดำเนินการป้องกันและแพร่กระจายของโรคได้
5. ด้านฟื้นฟูสุขภาพ ให้การควบคุมดูแลและดำเนินการฟื้นฟูสุขภาพภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบได้

6. ด้านการบริหาร ให้การนิเทศแก่เจ้าหน้าที่พยาบาลภายใต้ความรับผิดชอบ วิเคราะห์หาและให้ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาด้านบริการพยาบาลได้ จัดระเบียบงานแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานภายใต้ความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม จัดทำแบบประเมินผล และนำแบบประเมินผลไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายใต้ความรับผิดชอบ และใช้ประเมินผลตนเองได้อย่างถูกต้อง วางแผนป้องกันอุบัติเหตุและให้ความปลอดภัยในหน่วยงานที่รับผิดชอบได้ ให้ความร่วมมือในงานสาธารณสุขมูลฐานร่วมกับบุคลากรและหน่วยงานอื่นได้

7. ด้านการศึกษา สอนและอบรมฟื้นฟูวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่และนักเรียนทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานได้ จัดทำคู่มือและอุปกรณ์การสอนด้านการพยาบาลให้มีส่วนร่วมในการทำวิจัย และรู้จักทำผลการวิจัยมาใช้ประกอบการปฏิบัติงาน

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

ซึ่งประพิน วัฒนกิจ (2536: 18-21) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติการพยาบาลว่าเป็นการบริการ ซึ่งพยาบาลจะต้องรับผิดชอบโดยตรง โดยการให้การพยาบาลจะต้องเน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient-Center Approach to Nurse) เพื่อให้การดูแลผู้ป่วยและผู้มารับบริการ ทั้งทางด้านการรักษา ความสุขสบาย ความปลอดภัย ให้คำแนะนำผู้ป่วยในการปฏิบัติตนเพื่อป้องกันโรค ส่งเสริมสุขภาพอนามัย ตลอดจนช่วยฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ป่วย เพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้ป่วยทั้งในด้านการรักษาโรค และการดูแลที่พยาบาลให้แก่ผู้ป่วย พยาบาลเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้ป่วยมากที่สุด รับทราบปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย เพื่อหาทางแก้ปัญหาและการวางแผนการรักษาพยาบาลให้แก่ผู้ป่วย

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

2. ด้านการป้องกัน เป็นบริการทางด้านการป้องกันโรคภัยไข้เจ็บมิให้เบียดเบียน โดยจะต้องมีให้ความรู้แก่ประชาชน ทางด้านความรู้เกี่ยวกับโรคต่างๆ ที่เป็นโรคติดต่อ ซึ่งพบบ่อยในแต่ และแห่ง เพื่อให้รู้จักวิธีป้องกันตนเองมิให้ติดโรคหรือเป็นโรคนั้นๆ หรือเพื่อสอนบุตรหลานและผู้อ่านให้รู้จัก วิธีการป้องกันโรค

3. ด้านการรักษาพยาบาล เป็นหน้าที่โดยตรงของแพทย์ที่จะให้ยาหรือให้การรักษา ผู้ป่วยทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ พยาบาลจะต้องร่วมมือในการให้ยาแก่ผู้ป่วยตามการรักษาของแพทย์ หรือให้การพยาบาลที่สอดคล้องกับการรักษา ซึ่งเป็นหน้าที่นอกเหนือไปจากงานด้านอื่นๆ ดังกล่าว มาแล้ว

4. ด้านการฟื้นฟู เป็นกลไกในการที่จะช่วยกระตุ้นและส่งเสริมสมรรถภาพร่างกาย และจิตใจ โดยให้ผู้ป่วยได้ใช้วิธีและสมรรถภาพทางด้านสุขภาพจิตที่มีอยู่และพอที่จะใช้ประโยชน์ได้ ในการช่วยตนเอง เพื่อให้สามารถประกอบกิจการงานประจำวันตลอดจนประกอบอาชีพได้ พยาบาลและ นักกายภาพจะต้องมีบทบาทร่วมกันในการช่วยกระตุ้นและฟื้นฟูให้ผู้ป่วยนั้นมีสมรรถภาพดีขึ้น หรือดี เท่ากับปกติที่จะใช้ประโยชน์ได้

2.1.3.4 คุณภาพการปฏิบัติงานพยาบาล

การพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นที่ยอมรับและสังคมไทย ทั่วไป ต้องอาศัยยุทธวิธีการนำไปสู่เป้าหมายดังกล่าว คือ คุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งเป็น เครื่องบ่งชี้ถึงความเป็นเลิศของการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ ผู้รับบริการทุกคน (กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล. 2534: 41)

ดังนั้นการควบคุมคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล ให้มีความเป็นเลิศอยู่ตลอดเวลาจึงมี ความสำคัญยิ่ง นับได้ว่าการควบคุมสุขภาพ เป็นหัวใจประการหนึ่งของการปฏิบัติการพยาบาลจะเห็นได้ ว่า ขอบเขตการรับผิดชอบและหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพนั้นกว้างขวาง ซับซ้อนและควบคุมงานด้วย สุขภาพอนามัย ซึ่งพยาบาลทุกคนต้องทราบและปฏิบัติการทำงานได้ประสบผลสำเร็จ สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ในการบริหารงานทางการ พยาบาล ที่จะช่วยพัฒนาวิชาชีพและสังคมให้ดีขึ้น

คุณภาพการปฏิบัติงานพยาบาลหรือคุณภาพเชิงกระบวนการ เป็นการประเมินถึงสิ่ง ที่พยาบาลปฏิบัติว่า พยาบาลได้ปฏิบัติตามมาตรฐานที่วางไว้ เป็นขั้นตอนที่ 2 ของการประเมินคุณภาพการ พยาบาล ซึ่งสามารถสังเกตขณะที่พยาบาลปฏิบัติงาน (Concurrent) หรืออาจประเมินจากการประเมิน บัญหาผู้รับบริการวินิจฉัยการพยาบาล เป้าหมายการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาล และการวัดผลลัพธ์

ทางการพยาบาล และบันทึกเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่ผู้ป่วยได้รับตลอดจนการตอบสนองของผู้ป่วยต่อการรักษาพยาบาล

ขั้นตอนในการให้การพยาบาลหรือกระบวนการพยาบาล (Nursing Process)

(ประพิน วุฒนกิจ.2536:21-23) มีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

1. ขั้นประเมินปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย (Assessing the Patient Needs) ต้องการของผู้ป่วย ซึ่งจะนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนให้การพยาบาลในขั้นต่อไป
2. ขั้นวางแผนการพยาบาล (Nursing Care Planning) เป็นการวางแผนการกระทำที่จะเป็นการแก้ปัญหา และสนองความต้องการของผู้ป่วย พยาบาลผู้วางแผนการพยาบาลจะต้องนำปัญหาหรือความต้องการที่ค้นพบนั้น เป็นแนวทางในการที่จะตั้งวัตถุประสงค์ของการพยาบาลที่เป็นไปตามความต้องการและเป็นการแก้ปัญหาให้แก่ผู้ป่วย
3. ขั้นปฏิบัติการพยาบาล (Implementing the plan of Action) เป็นการนำแผนที่วางไว้ไปให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพยาบาล ที่เป็นไปตามความต้องการและเป็นการแก้ปัญหาให้แก่ผู้ป่วย
4. ขั้นประเมินผลการพยาบาล (Evaluating the Action of Care) เป็นการประเมินคุณค่าของการพยาบาลที่ให้แก่ผู้ป่วย โดยใช้วัตถุประสงค์ในการพยาบาลไว้เป็นแนวทางในการประเมินผลในเรื่องของการดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ป่วย

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

การที่พยาบาลจะทำหน้าที่ 3 อย่างได้ดั่งนั้น ต้องมีสิ่งต่อไปนี้คือ มีทักษะสูง ด้านการช่วยเหลือผู้ป่วยจนถึงทักษะที่ต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ มีความรู้ทางด้านการแพทย์และความต้องการของมนุษย์ ท่วงท่า และความสนใจระบบปฏิบัติการพยาบาล ได้แก่ กระบวนการพยาบาลที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น

จากเอกสารดังกล่าว สรุปได้ว่า ทักษะคติ หมายถึง ความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ภายหลังจากที่บุคคลนั้นๆได้รับประสบการณ์จากสิ่งนั้นๆมาแล้ว โดยสามารถแสดงออกเป็น 3 ลักษณะคือ แสดงออกในทางพอใจ คือ แสดงออกในทางพอใจ ชอบ อยาก

ปฏิบัติ และอยากเข้าใจสิ่งนั้นๆเรียกว่า ทัศนคติทางบวก แสดงออกในลักษณะไม่พึงพอใจ ไม่ชอบ ไม่อยากเข้าใจ หรือปฏิบัติ เรียกว่าทัศนคติในทางลบ และไม่แสดงออกในลักษณะบวกหรือลบ เรียกว่า ทัศนคติเป็นกลาง

2.1.4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

2.1.4.1 ความหมายของสุขภาพจิต

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization) ได้ให้นิยามของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาวะความสมบูรณ์ทางร่างกายและจิตใจ ไม่มีความเจ็บป่วยใดๆ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดีโดยไม่มีความหวาดหวั่นพรั่นพรึง (วีระ ไชยศรีสุข 2533: 14)

แพทย์หญิงคุณหญิงสุภา มาลากุล ณ อยุธยา ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง คุณสมบัติของจิตใจในการปฏิบัติงานประสมประสานกับสภาพแวดล้อม คือ ทำให้คนรับรู้อารมณ์ ความนึกคิด การตัดสินใจและการแสดงออกได้ตอบกับสิ่งแวดล้อมได้ (ถวิล ธาราโกชน และ ศรันย์ คำวิสุข . 2541: 154)

วิทยากร เชียงกูล(2546: 118) กล่าวว่า สุขภาพจิต หมายถึง การมีจิตใจที่มีสุขภาพดี ซึ่งไม่ได้หมายถึงความสามารถทางปัญญาเท่านั้น แต่ยังหมายถึงความสามารถที่จะจัดการกับปัญหาในชีวิตประจำวัน ความสามารถที่จะเข้ากับผู้อื่นและสร้างสัมพันธที่ยั่งยืน

2.4.1.2 ความสำคัญของสุขภาพจิต

มยุเรศ ฮาดวิเศษ (2529: 3-4) กล่าวว่า สุขภาพจิต เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ถ้าบุคคลมีสุขภาพจิตดีพฤติกรรมที่แสดงออกย่อมเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นผลดีต่อตนเองและผู้อื่น แต่ถ้าผู้ใดมีสุขภาพจิตไม่ดีหรือสุขภาพจิตเสื่อมพฤติกรรมที่แสดงออกย่อมจะนำมาซึ่งความเครียดร้อนทั้งตนเองและผู้อื่น

ส่วนประกอบที่สำคัญของมนุษย์ คือ การกับใจซึ่งต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันดังคำกล่าวที่ว่า “จิตใจที่สดใสจะอยู่ในเรือนร่างที่สมบูรณ์” เมื่อจิตใจไม่สบายหรือผิดปกติอาจจะส่งผลกระทบต่อระบบต่าง ๆ ของร่างกาย เช่น ระบบทางเดินอาหาร ระบบหายใจ ระบบหมุนเวียนโลหิต เป็นต้น บางคนมีความวิตกกังวลหรือเกิดความขัดแย้งในใจอย่างรุนแรงบ่อยครั้งแล้วไม่สามารถแก้ปัญหาได้ จะทำให้เกิดความเครียด ส่งผลให้เกิดโรคกระเพาะอาหารได้ (สงวน สุทธิเลิศอรุณ 2531: 139; อ้างอิงจาก มาลินี จุฑารพ 2534: 307)

มนุษย์เป็นส่วนประกอบหนึ่งของสังคมและประเทศชาติ หากประเทศใดมีประชากรที่ขาดคุณภาพแล้วการพัฒนาประเทศคงเป็นไปได้ด้วยความยากลำบาก ในทางตรงกันข้ามหากประเทศใดมีประชากรที่มีคุณภาพก็ย่อมที่จะพัฒนาประเทศไปได้อย่างรวดเร็ว (อุไร ชมมะลิ 2542: 14)

2.4.1.3 องค์ประกอบที่มีผลต่อสุขภาพจิต ได้แก่

1. องค์ประกอบทางกาย ถ้าบุคคลมีสุขภาพกายสมบูรณ์มีบุคลิกภาพดี ย่อมจะช่วยให้บุคคลปรับตัวได้ดีและมีสุขภาพจิตดีตามไปด้วย
2. องค์ประกอบทางจิตใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาจิตใจของบุคคลให้สามารถปรับตัวเองได้ ซึ่งจะมีผลต่อสุขภาพจิตของบุคคล
3. องค์ประกอบทางสังคม ได้แก่ สภาพของครอบครัวและสถาบันที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ซึ่งจะเป็นแหล่งที่มาของจารีต ประเพณี วัฒนธรรมและค่านิยมเพื่อให้สังคมอยู่ดีมีความสุข ถ้าสภาพสังคมไม่ดีสุขภาพจิตก็จะไม่ดีตามไปด้วย
4. องค์ประกอบทางสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สภาพของสิ่งแวดล้อมทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับ บุคคลและมีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของบุคคล เช่น สภาพการจราจรที่ติดขัด สภาพมลพิษจากกลิ่นและจากเสียง เป็นต้น

2.4.1.4 อาการแสดงของปัญหาสุขภาพจิต

มุกดา สุขสมาน (2518: 140 – 141) กล่าวไว้ว่า ผู้ที่ปัญหาสุขภาพจิตจะมีอาการที่ตนรู้สึกได้เองและอาการแสดงที่ผู้อื่นสังเกตเห็นได้ ดังนี้

1. อาการทางกาย เช่น ความกังวลทำให้ระบบหัวใจผิดปกติ มีอาการใจสั่น หอบ หงุดหงิดท้องเฟ้อ นอนไม่หลับ ประจำเดือนไม่มาตามปกติ ปวดศีรษะ ปวดข้อ เป็นต้น
2. อาการทางใจ ได้แก่ อาการที่แสดงออกทางความรู้สึก ความคิด อารมณ์ ความจำ สมาธิ เช่น น้อยใจ หงุดหงิด คิดมาก หลงผิด ประสาทหลอน เบื่อชีวิต ซึมเศร้า ไม่มีสมาธิ และความจำเสื่อม เป็นต้น
3. อาการทางพฤติกรรม ได้แก่ การแสดงออกที่แตกต่างจากปกติหรือสังคมไม่ยอมรับ เช่น ก้าวร้าว ทำร้ายผู้อื่น ประพฤติผิดท่วงท่า ลักขโมย และพูดปด เป็นต้น
4. อาการเจ็บป่วยทางจิตใจ แบ่งเป็น 2 ชนิด ได้แก่

โรคประสาท (Neurosis) เป็นความผิดปกติทางด้านจิตใจที่ค่อนข้างรุนแรง มีความวิตกกังวลร่วมกับอาการทางจิตอื่น ๆ และมีอาการนานเกิน 1 เดือน ผู้ป่วยจะทราบว่าตัวเองมีความผิดปกติและต้องการรับการรักษา

โรคจิต (Psychosis) เป็นภาวะที่มีความผิดปกติทางด้านจิตใจที่รุนแรง ผู้ป่วยจะไม่ทราบว่าคุณภาพตนเองมีความผิดปกติและไม่สามารถช่วยตนเองในการดำรงชีวิตตามปกติได้ บุคลิกภาพเปลี่ยนแปลงและไม่สนใจในกิจวัตรประจำวันของตนเอง

2.4.1.5 ลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตดี

จาก ไฮดา (Jahoda 1958: 22-24) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่าผู้ที่มีสุขภาพจิตดี มีลักษณะดังนี้

1. มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและเข้าใจเอกลักษณ์ของตนเอง
2. มีแบบฉบับในการพัฒนาตนเองให้มีความเจริญยิ่งขึ้น
3. มีการผสมผสานกลมกลืนของบุคลิกภาพของตนเอง ได้แก่ กระบวนการคิดความรู้สึก และการกระทำที่สอดคล้องกัน

4. สร้างความสัมพันธ์ต่อโลกภายนอก

5. มองโลกด้วยความเป็นจริง

6. สามารถควบคุมและเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อัจฉรา สุขารมณ์ (2527: 7-8) กล่าวว่า ผู้ที่มีสุขภาพจิตดีมีลักษณะดังนี้

1. เป็นผู้ที่สามารถปรับตัวเองเข้ากับบุคคลและสถานการณ์ต่าง ๆ ทางสังคมได้
2. มีความคงเส้นคงวาในการดำรงชีวิต แม้มีอุปสรรคก็สามารถแก้ปัญหานั้นได้
3. มีความสามารถในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้
4. มีความพึงพอใจในความสำเร็จของตนเอง
5. สามารถควบคุมความต้องการของตนให้เป็นไปในแนวทางที่สังคมยอมรับ
6. เป็นผู้ที่สามารถที่จะเรียนรู้ได้จากประสบการณ์
7. เป็นผู้ที่มีอารมณ์เหมาะสมกับสถานการณ์
8. เป็นผู้ประกอบกิจวัตรประจำวันตามลักษณะปกติได้
9. เป็นผู้สร้างลักษณะนิสัยประจำตัวที่ดีอันเป็นประโยชน์แก่ตนและผู้อื่น

2.4.1.5 ลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตเสื่อม

จันททัย กลีบเมฆ (2529: 55) กล่าวว่า สุขภาพจิตเสื่อม หมายถึง คนที่มีความขัดแย้งในใจ มีความคับข้องใจ ผิดหวัง ไม่ได้รับความพอใจในสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ มีปัญหาในการปรับตัวกับสังคมไม่ได้ อยู่ในสังคมอย่างไม่มีความสุข ต้องการผู้ช่วยเหลือและผู้เป็นที่พึ่งตลอดเวลา ไม่สามารถแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันด้วยตนเองได้ และจะแสดงออกดังนี้

1. มีปัญหาในงานของวัยในแต่ละชั้นของพัฒนาการ ได้แก่ การเรียน การงาน การเงิน ครอบครัว และเรื่องเพศ
2. มีบุคลิกภาพบกพร่อง เช่น อ่อนแอ ก้าวร้าว เก็บตัว เครียด เป็นต้น
3. เป็นโรคทางกายอันเนื่องมาจากจิตใจ เช่น แผลในกระเพาะอาหาร
4. เป็นโรคประสาท
5. เป็นโรคจิต

2.4.1.6 แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จีเอชคิว-60 (Thai GHQ-60) ; Thai General Health Questionnaire – 60)

แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จีเอชคิว-60 ของเดวิด โกลด์เบิร์ก และ พอลวิลเลียมส์ (David Goldberg and Paul Williams) แปลเป็นภาษาไทยโดยนายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์และคณะ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นแบบคัดกรองสุขภาพจิตที่ได้รับการยอมรับกว้างขวางที่สุดฉบับหนึ่งในปัจจุบัน โดยสามารถบอกได้ว่าบุคคลนั้นมีปัญหาสุขภาพจิตหรือไม่ แต่ไม่สามารถวินิจฉัยได้ว่าเป็นโรคจิตเวชชนิดใด แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จีเอชคิว-60 เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบ ๆ ด้วยตนเองและได้รับการออกแบบมาสำหรับคัดกรองปัญหาสำคัญ 2 ประการ คือ การไม่สามารถดำเนินชีวิตในด้านต่าง ๆ ได้อย่างปกติสุขตามที่ควรจะเป็น และการมีปัญหาก็ทำให้เกิดความทุกข์ใจโดยเน้นถึงปัญหาที่ผิดไปจากสภาวะปกติของบุคคลนั้น ๆ มากกว่าลักษณะที่เป็นลักษณะประจำวันของบุคคลนั้น ๆ เช่น ปัญหาบุคลิกภาพ เป็นต้น

จากเอกสารดังกล่าว สรุปได้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาวะจิตใจของบุคคลในการปรับตัวให้อยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ตลอดจนความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและความสามารถในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้

2.1.5. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.1.5.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

แมคแคนเนล (McCannell. 1974: 610) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะนิสัยที่บุคคลคิดและแสดงพฤติกรรมออกมาเป็นแบบแผน เพื่อใช้ในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ลักษณะนิสัยที่กล่าวนี้ หมายถึง ค่านิยม แรงจูงใจ เจตคติ อารมณ์ ความสามารถด้านต่าง ๆ มโนภาพแห่งตน รวมทั้งสติปัญญา

เพาเวล และเอ็นไรท์ (ดูษณี ทัศนัจนัธธานี 2539: 37 ; อ้างอิงจาก Powell and Enright 1990) ได้แบ่งบุคลิกภาพเป็นสองประเภทใหญ่ ๆ คือ ประเภทแรกเป็นบุคลิกภาพแบบ A บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ A จะมีความรู้สึกว่าจะต้องเร่งรีบอยู่ตลอดเวลาปฏิบัติงานหนักในเวลาที่น่าอยุ่ นิด และรีบเร่งตลอดเวลา ชอบการแข่งขัน ไม่ชอบกิจกรรมที่สนุกสนาน ตั้งเป้าหมายไว้สูง จะมีความเสี่ยงต่อความเครียด ความเปื้อนหน่ายสูง ส่วนบุคลิกอีกประเภทหนึ่ง คือ บุคลิกแบบ B บุคคลที่มีบุคลิกแบบ B จะใจเย็น สงบ ฝ่อนคลาย ไม่ทะเยอทะยานอย่างเปิดเผย

ฮอลพอร์ท (สุณีย์ ศรีสง่าตระกูลเลิศ. 2546: 6; อ้างอิงจาก Allport. 1967) ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพคือ ลักษณะส่วนรวมที่เปลี่ยนแปลงได้ในแต่ละบุคคล ซึ่งมีระบบทางกายและจิตกำหนดให้บุคคลมีการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมแตกต่างจากผู้อื่น

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

ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม (2544: 106) กล่าวว่าบุคลิกภาพ คือ รูปแบบของความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของบุคคลที่ค่อนข้างเด่นชัด บุคลิกภาพเป็นตัวอธิบายลักษณะของแต่ละบุคคลว่ามีความแตกต่างกันอย่างไรบ้าง และวัจนะที่เด่นของแต่ละบุคคลเป็นอย่างไร

สุรางค์ โค้วตระกูล (2544: 31) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ คุณลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล แสดงออกโดยพฤติกรรมนั้นที่บุคคลมีต่อสิ่งแวดล้อมที่ตนกำลังเผชิญอยู่ และพฤติกรรมนี้จะคงเส้นคงวา พอสมควร

จากเอกสารดังกล่าว สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ผลรวมของพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคลทั้งที่เปิดเผยและซ่อนเร้น อันได้แก่ ลักษณะท่าที การแสดงออก รูปร่างหน้าตา ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกนั้นจะต้องมีลักษณะเฉพาะในแต่ละบุคคล ซึ่งมีผลต่อการกำหนดแบบแผนวิธีการคิดและพฤติกรรมของบุคคล และบุคลิกภาพของบุคคลจะเป็นเช่นใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับสังคม วัฒนธรรมและการรับรู้ตนเอง (Self-Concept) ดังนั้นแต่ละบุคคลมีบุคลิกภาพแตกต่างกัน

2.1.6. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว

มอร์ริว และ วิลสัน (ฮัสรา อวารณ์ 2540: 45; อ้างอิงจาก Morrow; & Willson 1961) ได้อธิบายถึงลักษณะของสัมพันธภาพภายในครอบครัวว่าประกอบด้วย การสนับสนุนด้านอารมณ์และสิ่งแวดล้อมในครอบครัว การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการพักผ่อนหย่อนใจร่วมกันในครอบครัว มีการรักใคร่ผูกพันซึ่งกันและกัน มีความเห็นอกเห็นใจกันและมีความกลมเกลียวสามัคคีปรองดองระหว่างสมาชิกในครอบครัว

ลักษณะ ศิริวัฒน์ (2545: 26) กล่าวว่า ครอบครัวเป็นสถาบันหนึ่งในสังคม และได้ชื่อว่าเป็นสังคมแห่งแรกของมนุษย์ ซึ่งมีความสำคัญที่สุด เพราะมนุษย์จะเรียนรู้การตั้งแต่แรกเกิดด้วยการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่ หรือผู้ให้การเลี้ยงดู

2.1.7 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

สภาพแวดล้อมในหน่วยงานทางด้านกายภาพ เช่น การปฏิบัติงานในสถานที่ที่มีคนพลุกพล่านเกินไปมีเสียงดัง แสงสว่างไม่เพียงพอ การถ่ายเทอากาศไม่ดี จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตส่งเสริมให้เกิดความเครียดและทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน ส่งผลทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Muldary. 1983: 85-86)

ระบบการบริหารงานภายในหน่วยงานก็มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายเช่นกัน เพราะหน่วยงานใดที่มีการจัดระบบการบริหารงานไม่ดี ไม่มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดความคลุมเครือในการปฏิบัติงานจริง ก็จะมีส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในที่สุด (Maslach. 1986) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของฮาลพิน (Halpin. 1966) ที่ว่าบรรยากาศในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยลดภาวะกดดัน และควรเป็นบรรยากาศที่แจ่มใส สมาชิกในกลุ่มมีขวัญและกำลังใจดี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความพึงพอใจในงานและมีความภาคภูมิใจในสมาชิกของกลุ่มที่ปฏิบัติงานด้วยกัน

พิณทิพย์ สีนุ้ย (2545: 80) กล่าวว่าบรรยากาศในที่ทำงานหมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลในทางส่งเสริม และบั่นทอนขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงาน การบริหารงานภายในโรงพยาบาล ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต ความพร้อม และความทันสมัยของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ล้วนก่อให้เกิดภาวะกดดัน และส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานตามมาได้

จากเอกสารดังกล่าว สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความพร้อม และสะดวกสบาย เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเช่นกัน

2.1.8 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน

สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติตนของพยาบาลต่อเพื่อนพยาบาลเพื่อทำให้เกิดสัมพันธอันดี อันได้แก่ การให้ความรักและความห่วงใย มีความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงาน ให้ความร่วมมือและยินดีกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอย่างเต็มที่ การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลนั้นเป็นสาเหตุเสริมหนึ่งที่ทำให้

เกิดความเครียดได้ดังคำกล่าวของไวท์ (จุฑามาศ ยุทธพิทักษ์ และ วนิดา มงคลศิลป์ 2535: 16 ; อ้างอิงจาก White . 1965) ที่กล่าวไว้ว่าความสุขที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงานเป็นความสุขในการปฏิบัติงาน

การมีสัมพันธภาพที่ดีของพยาบาลวิชาชีพกับผู้ร่วมงานจะเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้ด้วยดี การสร้างทีมพยาบาลที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้ร่วมงานจะต้องให้เกียรติและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ไม่แสดงตนว่าเหนือกว่าบุคคลอื่น ยกย่องชมเชย ไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจร่วมใจ ร่วมงานด้วยความเต็มใจและไม่โยนความผิดให้เพื่อนร่วมงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2535: 162)

คณาจารย์ กองงานวิทยาลัยพยาบาล (2525: 78) ได้กล่าวไว้ว่าการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลนั้นเป็นสาเหตุส่งเสริมหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดได้ โดยมีลักษณะของการเกี่ยวข้องคือ

1. คนที่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นน้อยเกินไปจะทำให้ขาดโอกาสและขาดประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม อาจส่งผลให้เกิดความว้าวุ่น รู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า ท้อถอยเหนื่อยหน่ายในการดำรงชีวิต
2. คนที่ความสัมพันธ์กับคนอื่นแล้วมีการเลียนแบบมากเกินไปทำให้ไม่เป็นตัวของตัวเอง ไม่รู้จักใช้ความคิดและมักทำตามอิทธิพลของกลุ่มเป็นส่วนใหญ่

จากเอกสารดังกล่าว สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความพร้อม และสะดวกสบาย เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเช่นกัน

2.1.9 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือยกย่องให้เป็นหัวหน้าที่มีความรู้ความสามารถ และมีอิทธิพลในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความคิดเห็นหรือความต้องการของตนด้วยความเต็มใจซึ่งส่งผลให้งานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน (ศิริรัตน์ บุญอริยะ 2538: 15)

สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา เป็นการปฏิบัติตนของพยาบาลต่อผู้บังคับบัญชาและการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อพยาบาล ซึ่งทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การปฏิบัติตนของพยาบาลต่อผู้บังคับบัญชาได้แก่ การที่พยาบาลให้ความเคารพนับถือ ปฏิบัติตามคำสั่งและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงและยอมรับในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา ส่วนการปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อพยาบาลนั้น คือ การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง เป็นที่ปรึกษาทั้งในเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงาน มีความยุติธรรม ยอมรับฟังความคิดเห็นและให้การช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน

จากเอกสารดังกล่าว พบว่าลักษณะความสัมพันธ์ภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล

2.1.10 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ

สัมพันธ์ภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ หมายถึง การปฏิบัติตนเองของพยาบาล ต่อผู้ป่วยและญาติ รวมถึงการปฏิบัติตนของและญาติ ต่อพยาบาลด้วย สัมพันธ์ภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติจะแสดงในลักษณะต่าง ๆ เช่น การที่พยาบาลให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลางให้ความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ คอยดูแลเอาใจใส่และให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ป่วยด้วยความถูกต้องเหมาะสมในทางกลับกันผู้ป่วยและญาติก็ต้องเข้าใจในตัวพยาบาลให้การยอมรับและเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงานของพยาบาล ให้ความช่วยเหลือและเชื่อมั่นและพร้อมให้ความร่วมมือในการรักษาพยาบาล

ความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติเป็นความสัมพันธ์ที่ต้องอาศัยความเข้าใจในความรู้สึกซึ่งกันและกัน ทั้งพยาบาลและผู้ป่วยต่างก็เป็นบุคคลที่มีข้อจำกัดมีรูปแบบของพฤติกรรมที่เป็นของตน มีเสรีภาพที่จะเป็นอย่างที่ต้องการ มีอิสระที่จะแสดงการตอบสนองต่อความสัมพันธ์ที่ได้ตัดสินใจที่ดีของพยาบาลในการให้บริการแก่ผู้ป่วย ในบางครั้งผู้ป่วยอาจยังไม่รับรู้มีความวิตกกังวลและหวาดกลัว ดังนั้นความเข้าใจในความรู้สึกของผู้ป่วยจะทำให้เข้าใจถึงจิตใจของผู้ป่วย (สิวลี ศิริโล, 2528: 124-125)

ทัศนา บุญทอง (2538: 1368-169) กล่าวถึงความคาดหวังของผู้ป่วยและสังคมที่มีต่อพยาบาลว่าพยาบาลควรมีพฤติกรรมพยาบาลที่แสดงถึงความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ เป็นกันเอง มีกิริยาท่าทางกระฉับกระเฉงสีหน้าไม่บึ้งตึง มีสายตาแสดงความเป็นมิตร วาจาไพเราะไม่ก้าวร้าว ให้กำลังใจและปลอบใจไม่ทำร้ายผู้ป่วยด้วยสีหน้า แววตา ท่าทางและคำพูด

2.2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2.1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุ

2.2.1.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

เซอริงตัน (Savery, 1989: 11) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล พบว่าพยาบาลในกลุ่มอายุสูง จะมีความพึงพอใจในงานพยาบาล โดยรวมสูงกว่าพยาบาลในกลุ่มอายุต่ำ ทำให้ความเชื่อถือที่มีต่องานพยาบาล และความรู้สึกที่มีต่อผลของงานพยาบาลแตกต่างกันด้วย หรือแม้แต่งานในลักษณะเดียวกัน คนที่มีอายุมากกว่าจะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนที่อายุน้อยกว่า

2.2.1.2 งานวิจัยในประเทศ

สมจิตต์ แก้วเกรียงไกร (2538: 115) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล พบว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

รสริน สกุลโรจนประวติ (2541: 81) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกันทุกด้านไม่แตกต่างกัน

พรรณวดี สนธิทรัพย์ (2542: 79) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร พบว่าอายุไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านอายุอาจจะส่งผลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ก็ได้ คนที่มีอายุแตกต่างกัน ย่อมมีความรู้สึกต่อการทำงาน และความสามารถในการทำงานแตกต่างกัน

2.2.2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรายได้

2.2.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

พิดคาร์ค (ฮาร์ริสัน หิรัญญ 2531: 58 ; อ้างอิงจาก Picard . 1986) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนในรัฐเนบราสก้า พบว่ากลุ่มอาจารย์เห็นว่าแรงจูงใจมีความสำคัญกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ในโรงเรียน อาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำ แต่ผลการวิจัยของไซติ เกิดบัณฑิต (2539 : บทคัดย่อ) พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2.2.2 งานวิจัยในประเทศ

สุพจน์ แก้วจรสฉายแสง (2536: 62-66) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุขในระดับอำเภอ จ. ลพบุรี การศึกษาพบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเนื่องจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล คิดว่าค่าตอบแทนที่ได้จากทางราชการไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในการดำรงชีวิตเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบซึ่งมีเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ

สมบุญ พลหาญ (2538: 64) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลศรีธัญญา พบว่ารายได้ของพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรรณวดี สนิททรัพย์ (2542: 80) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร พบว่ารายได้ประจำต่อเดือนไม่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านรายได้ของบุคคล อาจจะมีอิทธิพลต่อความ ตั้งใจในการปฏิบัติงานหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับว่ารายได้ที่ได้รับเพียงพอต่อความต้องการใช้จ่าย และมีโอกาส ได้รับเงินเพิ่มอีกหรือไม่

2.2.3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล

2.2.3.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

โคลเซอร์และบัคเคิล (อัญชลี ฤกษ์งาม.2537: 94 อ้างอิงมาจาก Keiser; & Bickle.n.d) ได้ศึกษาพบว่าทัศนคติและพฤติกรรมพยาบาลมีความสัมพันธ์กัน

2.2.3.2 งานวิจัยในประเทศ

สุทธิพร ไชยบุตร (2539: 70) ศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล และความสามารถ ทางการพยาบาลตามการรับรู้ พบว่าทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถ ทางการพยาบาล

วินิตรา แนนหนา (2539: 72) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลของนักศึกษา ใน สถาบันการศึกษาพยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีทัศนคติต่อวิชาชีพ พยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านค่านิยมทางสังคม ลักษณะวิชาชีพ และด้านการปฏิบัติงาน ส่วน ด้านทัศนคติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ป่วยและญาติ นักศึกษาที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพ พยาบาลที่ดี

ตันติมา ดั่งโยธา (2540: 70) ได้ทำการศึกษาในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต พบว่าพยาบาลวิชาชีพ มีทัศนคติต่อการทำงาน ด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

เบญจวรรณ เนตรแถม (2541: 139) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทัศนคติต่อวิชาชีพ เกิดจากการเรียนรู้ ประสบการณ์การทำงาน ถ้าบุคคลมีทัศนคติต่อวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่ ก็จะทำให้รัก และศรัทธาในงาน เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2.4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

2.2.4.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

พริสเลย์และไรท์ (Priestley; & Wright . 1956: 75) ได้เสนอผลการวิจัยของสถาบันจิตวิทยาทางอุตสาหกรรมแห่งชาติ (National Institution of Industrial Psychology) ของอังกฤษ พบว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินผลการปรับตัวให้เข้ากับงาน ดูจากความพอใจในงานที่บุคคลแสดงออกและพบว่าอยู่ในระดับกลาง องค์ประกอบที่มีผลต่อสุขภาพจิตมากที่สุด คือ สภาพการปฏิบัติงาน

วู (Woo 1966: 75) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่ที่ปัญญาอ่อนที่ได้รับการฝึกฝนให้ปรับตัวในการปฏิบัติงานที่เมืองซันตาคลารา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานดีและไม่ดี กลุ่มที่ปฏิบัติงานเร็วและช้า

2.2.4.2 งานวิจัยในประเทศ

อัมพร โอตระกูล และคณะ (2521: 22-26) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพจิตในเขตเมือง กลุ่มตัวอย่างเป็นประชากรในเขตสามเสน กรุงเทพมหานคร จำนวน 1,374 คน จากการศึกษาพบว่า ประชากรในเขตเมืองมีปัญหาสุขภาพจิตประมาณ 30% และช่วงอายุที่มีแนวโน้มเกิดปัญหาสุขภาพจิตมาก คือ วัย 40 - 49 ปี ความยากจนและลักษณะโครงสร้างครอบครัวแบบขยาย เป็นปัจจัยส่งเสริมปัญหาสุขภาพจิต

หทัยทิพย์ ควรสุภา (2525: 93) ได้ทำการศึกษาเรื่องสุขภาพจิตของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าสุขภาพจิตของครูแนะแนวอยู่ในเกณฑ์ผิดปกติจำนวนมากกว่าปกติ โดยมีความเครียดทางอารมณ์และความอ่อนแอในมอยมความ ผิดปกติอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ความวิตกกังวลและความอ่อนไหวของจิตใจผิดปกติอันดับที่น้อยที่สุด

พัชรี ศรีสังข์ (2535: 104 - 105) ได้ศึกษาสุขภาพจิตของบุคคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า บุคคลากรทางการแพทย์ชายมีสุขภาพจิตด้านโรคจิตแตกต่างจากบุคคลากรทางการแพทย์หญิง รายได้ต่างกันมีสุขภาพจิตด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย ความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับบุคคลอื่น ความซึมเศร้า ความวิตกกังวล กลัวโดยปราศจากเหตุผล หวุดหระแว และโรคจิตแตกต่างกัน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว พบว่าสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2.5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.2.5.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

เคลลีและฮุสตัน (Kelly; & Houston: 634) ได้ศึกษาบุคลิกภาพแบบเอ และ แบบ บี จำแนกความแตกต่างทางด้านลักษณะชีวสังคม ภูมิหลัง และการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นหญิงที่ทำงานนอกบ้าน จำนวน 220 คนโดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า หญิงที่ทำงานนอกบ้านมีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับสถานภาพทางอาชีพสูงกว่า มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า มีปริมาณงานมากกว่า มีความสับสนในการทำงานมากกว่า ความเครียดในการทำงาน และต้องการประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ บี

2.2.5.2 งานวิจัยในประเทศ

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

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

ดุชนี ทัศนากันธานี(2539: 74) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานพยาบาลหน่วยฉุกเฉินของโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยฉุกเฉิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว

2.2.6.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

เทนบรูเนซ และคนอื่นๆ (Tenbrusel; & Other.1995: 233-246) ได้ศึกษาพบว่า ความผูกพันในครอบครัวของผู้หญิงมีอิทธิพลเชิงลบ ต่อความผูกพันในงาน และลักษณะความสัมพันธ์ที่ปรากฏเป็นแบบทิศทางเดียว ส่วนผู้ชายพบว่าความผูกพันในครอบครัวมีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันในงาน แต่

ความผูกพันในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในครอบครัว โดยลักษณะความสัมพันธ์แบบพลวัต (Dynamic System)

บาร์ิช (Barich.1995: 35-36) ได้ทำการศึกษาความขัดแย้งในงานและครอบครัว ในกลุ่มตัวอย่างที่ทำงาน มีบุตร และอาศัยอยู่ร่วมกัน พบว่าความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบ กับความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในครอบครัว

2.2.6.2 งานวิจัยในประเทศ

นางวัลย์ กัมพลาศิริ (2524: 85) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมทางครอบครัวของผู้ป่วยจิตเวช วัยรุ่นที่เข้ามาได้รับการรักษาในโรงพยาบาลสมเด็จพระยา ผลการศึกษาพบว่า ผู้ป่วยจิตเวชวัยรุ่นที่เข้ามาได้รับการรักษาในโรงพยาบาลสมเด็จพระยา มีสาเหตุมาจากสัมพันธภาพระหว่างบิดามารดาห่างเหินกันมาก มีการทะเลาะวิวาทกันเป็นประจำ หรือบิดามารดาแยกทางกันอยู่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสัมพันธภาพในครอบครัวมีความสำคัญต่อการเกิดพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์

พัชรา พันธุ์พัฒนกุล (2527: 54-56) ได้ศึกษาความสำนึกในบทบาทของตนเองและสัมพันธภาพในครอบครัวของเด็กวัยรุ่นในจังหวัดพะเยาและกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า สัมพันธภาพในครอบครัวของเด็กขึ้นอยู่กับความถี่ในการเข้าร่วมกิจกรรมนักเรียนและจังหวัดที่เป็นที่ตั้งของโรงเรียน คือ นักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมนักเรียนบ่อยครั้งจะมีสัมพันธภาพในครอบครัวดีกว่า และเด็กนักเรียนที่อยู่ในจังหวัดพะเยาจะมีสัมพันธภาพในครอบครัวดีกว่าเด็กที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร เด็กที่มีสัมพันธภาพในครอบครัวดีจะมีความสำนึกในบทบาทของตนเองแต่ละด้านดีกว่าเด็กที่มีสัมพันธภาพในครอบครัวไม่ดีในทุกด้าน คือ ด้านบทบาทต่อตนเอง บทบาทต่อครอบครัว บทบาทต่อสังคม ทั้งนี้เพราะเด็กที่มีสัมพันธภาพในครอบครัวดีจะได้รับการอบรมสั่งสอน และความอบอุ่นจากครอบครัวอย่างมาก ทำให้เด็กได้รับรู้รูปแบบพฤติกรรมที่เหมาะสมในการปฏิบัติตัวให้เข้ากับสังคมได้

พรชัย รอดสมจิตร (2527: 67) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมของเด็กนักเรียนชั้นประถมศึกษาที่อยู่ในสถานสงเคราะห์และที่อยู่ในครอบครัวปกติ ผลการศึกษาพบว่า เด็กที่อยู่ในครอบครัวปกติจะมีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมสูงกว่าเด็กที่อยู่ในสถานสงเคราะห์

นราธร ศรีประสิทธิ์ (2530: 62-63) ได้ศึกษาปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของเด็กวัยรุ่นจำนวน 400 คน จากการศึกษาพบว่า เด็กที่มีความสัมพันธ์ภายในครอบครัวต่างกันจะมีความเครียดต่างกัน โดยเด็กที่อยู่ในครอบครัวที่มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีจะก่อให้เกิดปัญหาความเครียดได้มากกว่าเด็กที่อยู่ในครอบครัวที่มีสัมพันธภาพดี

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว พบว่าสัมพันธภาพที่ดีของสมาชิกในครอบครัว มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ การทำงาน และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติสิ่งต่างๆ ได้ในที่สุด

2.2.7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

2.2.7.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

สตับบี้และเชฟเฟเนอร์ (Stubbs; & Schaffner. 1985: 45) ได้ทำการศึกษาพบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานกับผู้ป่วยโดยตรงมีความสัมพันธ์กับการเกิดความเหนื่อยหน่าย พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยระยะวิกฤตและหอผู้ป่วยอายุรกรรมมีความรุนแรงและความถี่ของความเครียดในวิชาชีพสูงกว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยระยะวิกฤตและหอผู้ป่วยอายุรกรรมมีความรุนแรงและความถี่ของความเครียดในวิชาชีพสูงกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยจิตเวชและห้องผ่าตัดซึ่งจะก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่ายได้ง่าย

โจนส์ (Jones. 1997) ได้ศึกษามลจากตัวแปรส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับการเลือกอาชีพและความพึงพอใจในงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่ลาออกหรือเปลี่ยนย้ายงานจำนวน 133 คน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เป็นอิสระสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้มากที่สุด

2.2.7.2 งานวิจัยในประเทศ

นันทา ภู่วิจิตร (2518: 62) ได้ทำการศึกษาพบว่า พยาบาลมีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านเทคนิคในการปฏิบัติงาน ด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอกับจำนวนผู้ป่วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของคาสปาร์ (Kasper .1983: 112) ที่พบว่าการปฏิบัติงานที่มีอุปสรรคจากอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ทำให้พยาบาลเกิดความคับข้องใจต่อการปฏิบัติงานและนำไปสู่ความเหนื่อยหน่ายได้

อารียา สัพพะเลข (2524: 88) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพยาบาลผลการศึกษาพบว่า พยาบาลเมื่อมีอายุมากขึ้นจะลาออกจากงานมากขึ้นเนื่องมาจากปัญหาด้านอาคารสถานที่ การซ่อมบำรุงล่าช้า ผู้ร่วมงานขาดความรับผิดชอบเอาวัดเอาเปรียบขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้บังคับบัญชาขาดความยุติธรรม มอบหมายงานไม่เหมาะสม ลักษณะงานซ้ำซากจำเจน่าเบื่อหน่าย งานเกินขอบเขตความรับผิดชอบ เวิร์บาย ดึกเป็นอุปสรรคต่อชีวิตครอบครัว เงินเดือนไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

อำพัน ไชยทองศรี (2530: 90-91) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน และพบว่าสถานภาพสมรสกับขนาดของโรงพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในงาน

สุทธิดา รัตวานิชย์พันธ์ (2538) ได้ศึกษานบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลชุมชนในจังหวัดทางภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .50 ($r = .3801$)

สุภาณี ทองธรรม (เบญจวรรณ เนตรชม. 2541: 79 ; อ้างอิงจาก สุภาณี ทองธรรม . 2537) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การดูแลในวิชาชีพกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจในงานมากที่สุดในด้านรายได้ และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 และบรรยากาศองค์การสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ถึงร้อยละ 43.90

จากงานวิจัยดังกล่าว พบว่าลักษณะทางกายภาพในที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล

2.2.8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน

2.2.8.1 งานวิจัยในประเทศ

จุฑาธิป วัชรนนท์ (2538: 50-55) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการปฏิบัติงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการปฏิบัติงานของผู้ใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมมาจาก ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการและเศรษฐกิจ

ดาเรียน สังเมฆและคณะ (2539: 38-44) ได้ศึกษาสัมพันธภาพระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับความเครียดของพยาบาลในห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศูนย์ภาพตะวันออก พบว่าปัจจัยด้านการปฏิบัติงานในเรื่องสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การบริหารงานมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความเครียดในระดับปานกลาง

รัตนภรณ์ ศิริจันทร์ (2542: 147) ได้ศึกษาความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาลในจังหวัดอุทัยธานี จากการศึกษาพบว่าพยาบาลที่มีตัวแปรส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน ทักษะต่อวิชาชีพ วิธีเผชิญปัญหาความขัดแย้งแบบร่วมมือ มีความเหนื่อยหน่ายต่างกัน แต่สถานภาพสมรสและวิธีเผชิญปัญหาแบบเอาชนะ มีความเหนื่อยหน่ายไม่แตกต่างกัน และพบว่าตัวแปรด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน ส่วนขนาดของโรงพยาบาลมีความเหนื่อยหน่ายไม่แตกต่างกัน

จากงานวิจัยดังกล่าว พบว่าสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับการเกิดความเหนื่อยหน่ายส่งผลทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล

2.2.9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา

2.2.9.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

ทราวิส (Travis . 1995: 1190) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารทางการพยาบาลและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านเงื่อนไขในการดำรงชีวิตและความรู้สึกที่มีต่อสังคม กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 668 คน คนที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข 3 แห่ง ในเมืองเคนต์คิกี้ ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลที่มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางและรู้สึกดีต่อการปฏิบัติงาน

2.2.9.2 งานวิจัยในประเทศ

จุฑามาต ยุทธิพิทักษ์ และ วนิดา มงคลสินธุ์ (2535: 4) ได้ทำการศึกษาสาเหตุการลาออกไอนย้ายของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน ในช่วงปี 2531 – 2533 ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลร้อยละ 61.45 พร้อมทั้งจะเปลี่ยนอาชีพทันทีที่มีโอกาส และสาเหตุที่พยาบาลขอลาออก ไอนย้าย พบว่ามีปัญหาสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดร้อยละ 21.44

รพานิพัฑฒ เมษศรีอรุณ (2535: 07 – 102) ได้ศึกษาสาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างเป็นบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐจำนวน 168 คน ผลการศึกษาพบว่าสาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อม ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา ลักษณะงานและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากงานวิจัยดังกล่าว พบว่าลักษณะความสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล

2.2.10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ

2.2.10.1 งานวิจัยในประเทศ

ดุษณี ทศนจันทธานี (2539: 75-77) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยฉุกเฉิน ในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลหน่วยฉุกเฉิน จำนวน 157 คน ผลการศึกษาพบว่า อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน บุคลิกภาพบรรยากาศในการปฏิบัติงานโดยรวม บรรยากาศในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมขององค์การและด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยฉุกเฉิน

หทัยรัตน์ จิรนนทิพัทธ์ (2539: 80) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสัมพันธภาพของพยาบาลและผู้ป่วยกับภาวะการสูญเสียพลังอำนาจของผู้ป่วยในหอผู้ป่วยหนักอายุรกรรมโรงพยาบาลอุดรดิตถ์ โดยใช้ผู้ป่วยจำนวน 50 ราย ผลการศึกษาพบว่าสัมพันธภาพของพยาบาลและผู้ป่วยในหอผู้ป่วยหนักมีความสัมพันธ์ลบกับภาวะสูญเสียพลังอำนาจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังพบว่าสัมพันธภาพของพยาบาลและผู้ป่วยโดยใช้คำพูดและไม่ใช้คำพูดอยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่พยาบาลแสดงกิริยาด้วยความเต็มใจ ไม่ก้าวร้าว มีสีหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส พูดจาไม่ห้วนมีน้ำเสียงไม่กระด้าง

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว พบว่าสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติมีความสัมพันธ์กับการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโรงพยาบาลพญาไท 2

3.1 ประวัติโรงพยาบาลพญาไท 2

โรงพยาบาลพญาไท 2 เริ่มเปิดให้บริการเมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2530 ตั้งอยู่เลขที่ 943 ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400 บนเนื้อที่ 7 ไร่ 1 ตารางวา ประกอบด้วยอาคารรักษาพยาบาล 2 อาคาร มีความพร้อมพร้อมในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นระบบการจัดการบริการดูแลสุขภาพผู้ป่วยด้วยเตียงนอนอันทันสมัยกว่า 550 เตียง ห้องตรวจโรค 76 ห้อง สามารถให้บริการผู้ป่วยนอกได้วันละ 2,000 คน อีกทั้งเข้าร่วมโครงการ Hospital Accreditation เพื่อรองรับมาตรฐานการบริการที่ดีแก่ประชาชนรวมถึงการเปิดศูนย์หัวใจโดยความร่วมมือจาก Harvard Medical International แห่งประเทศสหรัฐอเมริกา พร้อมหลากหลายบริการจากศูนย์รักษาความงามพญาไท และศูนย์เฉพาะทางอื่นๆ อีกด้วย

3.2 วิสัยทัศน์

ด้วยแนวทางของการบริหารเครือโรงพยาบาลญาไทจึงมีปรัชญาการทำงานไว้ว่า “สร้างสรรค์สุขภาพที่ดี เพื่อศักยภาพแห่งการใช้ชีวิต” ด้วยปรัชญาการทำงานที่เด่นชัดมุ่งมั่นพัฒนาเพื่อเสริมสร้างบริการที่เป็นเลิศและเข้าสู่โครงการพัฒนาโรงพยาบาลเพื่อรองรับคุณภาพโรงพยาบาล โดยกระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่ 2540 เป็นต้นมา ในชื่อโครงการ HA .Hospital Accreditation เพื่อให้เป็นที่ไว้วางใจตลอดไป ทำให้ขอบข่ายของโรงพยาบาลญาไทเปิดกว้างสู่ภูมิภาคภายนอกประเทศ โดยร่วมมือกับ Harvard Medical International (HMI) ประเทศสหรัฐอเมริกา นั้นหมายถึง การพัฒนาที่ไม่หยุดยั้งเพื่อเร่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาพของประชากรให้มีความเป็นอยู่ที่ดี

3.3 พันธกิจ

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเครือข่ายธุรกิจด้านการบริการทางสุขภาพ โดยบุคลากรมืออาชีพที่มีจิตวิญญาณที่ดี เทคโนโลยีทันสมัย นวัตกรรมบริการที่หลากหลายทางเลือก ครบวงจรอย่างบูรณาการ ด้วยบริการที่อบอุ่น ห่วงใย วางใจได้ สนองตอบความพึงพอใจ อย่างเกินความคาดหวัง และการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ

3.4 วัตถุประสงค์ในการดำเนินการ

โรงพยาบาลญาไท 2 มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ เพื่อเสนอบริการทางการแพทย์ที่ดีเยี่ยมครบวงจรภายใต้การดูแลของแพทย์ผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา มีพยาบาล และพนักงานที่มีความชำนาญ และได้รับการฝึกฝน พัฒนาทักษะด้านการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งจะให้บริการรักษาพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมง ด้วยอุปกรณ์และเครื่องมือทางการแพทย์ ที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงที่ทันสมัยที่สุด รวมถึง การให้บริการ ข้อมูลความรู้ด้านการแพทย์ ให้คำแนะนำ เกี่ยวกับการป้องกันโรค การส่งเสริมให้ประชาชน ทั่วไปมีการดูแลและฟื้นฟูสุขภาพอย่างถูกวิธีตลอดจนเป็น ศูนย์กลางในการประชุมสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้ทางวิชาการ และ เทคโนโลยีทางการแพทย์ เพื่อกระจายความรู้ และ ความเจริญให้ทัดเทียมกับ ต่างประเทศ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากร

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 จำนวน 103 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็น 10 ตอนดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล
- ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว-60 (Thai GHQ-60)
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามบุคลิกภาพของพยาบาล
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว
- ตอนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
- ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน
- ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา
- ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ
- ตอนที่ 10 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ของพยาบาลแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 ได้แก่ อายุ และรายได้ต่อเดือน

1. อายุ.....ปี
2. รายได้.....บาท/เดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล

2.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

2.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของ พรพนวดี สนธิทรัพย์ (2542)

2.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ตามแนวคิดที่ได้ จาก ข้อ 2.1 และ 2.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ (Likert Scale Type) มี 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เป็นประจำ บ่อยครั้ง บางครั้ง น้อยครั้ง และน้อยครั้งที่สุด

ก. ด้านความคิด

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านเป็นส่วนใหญ่
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
0	วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ มั่นคง					
00	วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มี รายได้ดี					

เกณฑ์ในการให้คะแนน เป็นดังนี้

	ข้อความทางบวก (คะแนน)	ข้อความทางลบ
(คะแนน)		
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ข. ด้านความรู้สึก

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือของใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านเป็นส่วนใหญ่
ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่วิชาชีพ พยาบาลเพราะเป็นวิชาชีพที่มี เกียรติ					
00	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่อาชีพ พยาบาลให้ประโยชน์ต่อสังคม					

ค. ด้านแนวโน้มที่จะแสดง พฤติกรรม

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

เป็นประจำ	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับกรกระทำของท่านมากที่สุด
บ่อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับกรกระทำของท่านเกือบทุกครั้ง
บางครั้ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับกรกระทำของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
น้อยครั้ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับกรกระทำของท่านน้อยมาก
น้อยครั้งที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับกรกระทำของท่านน้อยมากจนแทบไม่ เกิดเลย

ข้อ	ข้อความ	เป็นประจำ	บ่อย	บางครั้ง	น้อยครั้ง	น้อยครั้งที่สุด
1	ข้าพเจ้าสามารถให้คำแนะนำ ผู้ป่วยให้ปฏิบัติตามได้					
2	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานโดยคำนึงถึง ความต้องการของผู้ป่วยเป็น สำคัญ					

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของ (วิเชียร เกตุสิงห์.2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.75 – 5.00 หมายถึง	มีทัศนคติทางบวกต่อวิชาชีพพยาบาล
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.26 – 3.74 หมายถึง	มีทัศนคติปานกลางต่อวิชาชีพพยาบาล
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 2.25 หมายถึง	มีทัศนคติทางลบต่อวิชาชีพพยาบาล

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทยจี เอช คิว-60 (Thai GHQ-60)

แบบคัดกรองสุขภาพจิต Thai GHQ - 60 เป็นเครื่องมือวัดคัดกรองสุขภาพจิตของ เดวิด โกลด์เบิร์ก (David Golderg and Paul Williams , 1988) แปลเป็นภาษาไทย โดยนายแพทย์ ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์คณะแพทยศาสตร์ รามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งแบบทดสอบทั้งหมดมี 60 ข้อ ซึ่งเป็นแบบคัดกรอง สุขภาพจิตเบื้องต้น ไม่สามารถวินิจฉัยโรคได้

ตัวอย่าง แบบคัดกรองสุขภาพจิต

คำชี้แจง ให้ตอบคำถามต่อไปนี้ โดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ใกล้เคียงกับสุขภาพและความรู้สึกของท่านในปัจจุบัน หรือในช่วง 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมาที่สุด

ในระยะเวลาที่ผ่านมาท่าน.....

1. รู้สึกสบายและมีสุขภาพดี

() ดีกว่าปกติ () เหมือนปกติ () แย่กว่าปกติ () แย่กว่าปกติมาก

2. รู้สึกต้องการยารักษาให้มีกำลังวังชา

() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก

เกณฑ์การให้คะแนน

การให้คะแนนใช้การคิดแบบ Thai GHQ-Score คือ 0-0-1-1

ตอบ 2 ข้อแรกให้คะแนน	0	คะแนน
ตอบ 2 ข้อหลังให้คะแนน	1	คะแนน

เกณฑ์การจัดแบ่งระดับสุขภาพจิต (ธนา นิลชัยโกวิทย์และคณะ 2539: 1-17)

ได้ให้คะแนน 0-11 คะแนน สุขภาพจิตปกติ

ได้ให้คะแนน 12 คะแนนขึ้นไป สุขภาพจิตบกพร่อง

ตอนที่ 4 แบบสอบถามกับบุคลิกภาพของพยาบาล

4.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของพยาบาล เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

4.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามบุคลิกภาพของพยาบาล ของ ภาวิณี สุทธิพิเชษฐภักดิ์ (2545 : 164)

4.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามบุคลิกภาพให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยใช้ข้อมูลจากข้อ 4.1 และ 4.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ (Likert Scale Type) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือของใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง มาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
0	เมื่อท่านมีนัด ท่านชอบไปถึงที่ นัดหมายก่อนเวลา					
00	ท่านรู้สึกโมโห ถ้ามีคนมา ขัดจังหวะในขณะที่ท่านไม่ สามารถทำสิ่งที่ท่านตั้งใจไว้ได้					

เกณฑ์ในการให้คะแนน เป็นดังนี้

	ข้อความทางบวก (คะแนน)	ข้อความทางลบ
(คะแนน)		
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 32)

คะแนน สูงกว่าค่าเฉลี่ย	มีบุคลิกภาพแบบ เอ
คะแนน ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย	มีบุคลิกภาพแบบ บี

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

5.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัย เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

5.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว ของ จิราภรณ์ แพร่ต่วน (2543: 92)

5.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว ตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 6.1 และ 6.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ (Likert Scale Type) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริงจริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง มาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
	ก.การปฏิบัติตนของพยาบาล กับสมาชิกในครอบครัว					
0	ข้าพเจ้าความห่วงใยต่อสมาชิก					
00	ข้าพเจ้ามักจะมีของขวัญเล็ก ๆ น้อย ๆ ให้กับสมาชิกใน ครอบครัว ในวันสำคัญเสมอ					
	ข.การปฏิบัติตนของสมาชิกใน ครอบครัว ต่อพยาบาล					
0	สมาชิกในครอบครัวแสดงความ ชื่นชมเมื่อข้าพเจ้าประสบ ความสำเร็จ					
00	สมาชิกในครอบครัวให้การ สนับสนุนการทำงานของข้าพเจ้า					

เกณฑ์ในการให้คะแนน เป็นดังนี้

	ข้อความทางบวก (คะแนน)	ข้อความทางลบ
(คะแนน)		
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของ (วิเชียร เกตุสิงห์.2538: 9)
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.75 – 5.00 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกใน ครอบครัวดี
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.26 – 3.74 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกใน ครอบครัวดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.2 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกใน ครอบครัวไม่ดี

ตอนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

6.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

6.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานของ ราชันี สังข์สุวรรณ (2547: 161)

6.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 6.1 และ 6.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ (Likert Scale Type) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่องทางขวามือของใดช่องหนึ่ง ใน 5 ช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	ก.วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้					
0	ห้องทำงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย					
00	ห้องทำงานของข้าพเจ้ามีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ					
	ข.สถานที่					
0	ห้องทำงานมีการจัดสถานที่ให้อากาศถ่ายเทได้เป็นอย่างดี					
00	ห้องทำงานคับแคบ ไม่สะดวกในการทำงาน					

เกณฑ์ในการให้คะแนน เป็นดังนี้

	ข้อความทางบวก (คะแนน)	ข้อความทางลบ
(คะแนน)		
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของ (วิเชียร เกตุสิงห์.2538 : 9)		
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.75 – 5.00 หมายถึง	บรรยากาศในการทำงานดี
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.26 – 3.74 หมายถึง	บรรยากาศในการทำงานดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 2.25 หมายถึง	บรรยากาศในการทำงานไม่ดี

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

7.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและ งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

7.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน ของ เดิมศักดิ์ คทวณิช (2540 : 165-166) และสุมาลี สุวรรณภักดี (2541: 104 – 102)

7.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน ตามแนวคิดที่ได้จาก ข้อ 7.1 และ 7.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ (Likert Scale Type) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- จริงที่สุด

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
- จริง

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
- จริงบ้าง

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
- จริงน้อย

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
- จริงน้อยที่สุด

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง มาก	จริง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
0	เพื่อนร่วมงานมักเห็นด้วยกับ ความคิดของข้าพเจ้า					
00	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ชอบ ทำงานกับข้าพเจ้า					

เกณฑ์ในการให้คะแนน เป็นดังนี้

	ข้อความทางบวก (คะแนน)	ข้อความทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของ (วิเชียร เกตุสิงห์.2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.75 – 5.00 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน ดี

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.26 – 3.74 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงานดีพอใช้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.25 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน ไม่ดี

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

8.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

8.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา ของ เดิมศักดิ์ คทวณิช (2540: 165-166) และสุมาลี สุวรรณภักดี (2541: 104 – 102)

8.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา ตามแนวคิดที่ได้จาก ข้อ 8.1 และ 8.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ (Likert Scale Type) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยระดับปัญญา

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ใน 5 ช่อง
ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย
	ก.การปฏิบัติตนของพยาบาลต่อผู้ป่วยระดับปัญญา				
0	ข้าพเจ้ายินดีปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา				
00	ข้าพเจ้ามีความสุขเมื่อร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา				
	ข.การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อพยาบาล				
0	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าปฏิบัติต่อข้าพเจ้าอย่างยุติธรรม				
00	ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจต่อข้าพเจ้า				

เกณฑ์ในการให้คะแนน เป็นดังนี้

	ข้อความทางบวก (คะแนน)	ข้อความทางลบ
(คะแนน)		
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538: 9)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.75 – 5.00 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับผู้บังคับบัญชาดี

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.26 – 3.74 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับผู้บังคับบัญชาดี

พอใช้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.25 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับผู้บังคับบัญชาไม่ดี

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับป่วยและญาติ มีขั้นตอนสร้างดังนี้

9.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับป่วยและญาติ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

9.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับป่วยและญาติ ของ จเร นาคจุ (2544: 200)

9.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับป่วยและญาติ ตามแนวคิดที่ได้จาก ข้อ 9.1 และ 9.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ (Likert Scale Type) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง
ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

จริงที่สุดหมายถึง		ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับ ผู้ป่วยและญาติ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย
0	ข้าพเจ้าให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยได้ ตลอดเวลา				
00	ความรู้สึกหรือความต้องการของ ผู้ป่วยเป็นสิ่งที่สำคัญที่ท่านต้องใส่ใจ รับฟัง				

เกณฑ์ในการให้คะแนน เป็นดังนี้

	ข้อความทางบวก (คะแนน)	ข้อความทางลบ
(คะแนน)		
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของ (วิเชียร เกตุสิงห์.2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.75 – 5.00 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติดี

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.26 – 3.74 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติพอใช้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.25 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติไม่ดี

ตอนที่ 10 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล มีขั้นตอนสร้างดังนี้

10.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

10.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล ของ พรพนวดี สนิททรัพย์ (2542: 102)

10.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล ตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 10.1 และ 10.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ (Likert Scale Type) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง มาก	จริง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
	ก. ด้านบทบาทหน้าที่					
0	ข้าพเจ้าเต็มใจให้การพยาบาล โดยคำนึงถึงความสุขสบายทั้ง ด้านร่างกายและจิตใจของผู้ป่วย					
00	ข้าพเจ้ายินดีรับฟังปัญหาของ ผู้ป่วยและให้คำแนะนำแก่ผู้ป่วย เสมอ					
	ข. ด้านคุณภาพการ ปฏิบัติงานพยาบาล					
0	ในการวินิจฉัยการพยาบาล ข้าพเจ้าอ่านเอกสารประกอบ เพื่อความถูกต้องทุกครั้ง					

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง มาก	จริง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
	ค. ด้านการดูแลเอาใจใส่ผู้ป่วย					
0	ข้าพเจ้าพยายามหลบเลี่ยงดูแล ผู้ป่วยเรื้อรัง					
00	ข้าพเจ้าเอาใจใส่ผู้ป่วยอย่าง สม่ำเสมอ เท่าเทียมกัน					

เกณฑ์ในการให้คะแนน เป็นดังนี้

	ข้อความทางบวก (คะแนน)	ข้อความทางลบ
(คะแนน)		
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของ (วิเชียร เกตุสิงห์.2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.75 – 5.00	หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.26 – 3.74	หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 2.25	หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ตามลำดับต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำไปหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ เวณี กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสณา จุลรัตน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ก่อนนำไปทดลองใช้
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 1 กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาตรวจให้คะแนน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t-test โดยเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถามการวิจัย
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วตามข้อ 2 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร ไปยื่นต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลพญาไท 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ คือตอบครบทุกข้อ มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรที่ศึกษา โดยคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ
 - 2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t-test
 - 2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน ได้แก่

3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

3.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
N	แทน	จำนวนนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F – distribution
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบ t
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละค่า (Mean Squares)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SE_{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
$\hat{Y}$	แทน	สมการพยากรณ์ความวิตกกังวลในการศึกษาต่อโดยใช้คะแนนดิบ
Z	แทน	สมการพยากรณ์ความวิตกกังวลในการศึกษาต่อโดยใช้คะแนนมาตรฐาน
X_1	แทน	อายุ
X_2	แทน	รายได้
X_3	แทน	ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล
X_4	แทน	สุขภาพจิต

X_5	แทน บุคลิกภาพ
X_6	แทน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว
X_7	แทน ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
X_8	แทน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน
X_9	แทน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา
X_{10}	แทน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ
Y	แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การเสนอผลการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ อายุ รายได้ ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล สุขภาพจิต และบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกใน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู

ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ อายุ รายได้ ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล สุขภาพจิต และบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกใน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา และ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของ ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
อายุ	30.23	5.74	วัยผู้ใหญ่
รายได้	22478.83	6109.14	ปานกลาง
ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล	3.85	.53	ทางบวก
สุขภาพจิต	10.10	14.73	ปกติ
บุคลิกภาพ	61.91	9.24	แบบเอ
สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว	3.75	.86	ดี
ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน	3.32	.72	ดีพอใช้
สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน	3.57	.51	ดีพอใช้
สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา	3.53	.85	ดีพอใช้
สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ	3.66	.77	ดีพอใช้
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู	3.75	.63	มาก

จากตาราง 2 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร มีอายุอยู่ในวัยผู้ใหญ่ มีรายได้ปานกลาง มีสุขภาพจิตปกติ มีบุคลิกภาพแบบเอ มีสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัวดี มีลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ ดีพอใช้ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู มาก

ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ดังแสดงในตาราง 2



ตาราง 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	Y
X ₁	1.000	.157	.106	-.088	.008	.068	-.013	.154	.070	.062	.155
X ₂		1.000	.071	-.074	-.036	.013	-.037	.129	.144	.048	.157
X ₃			1.000	-.637**	-.346**	.673**	.598**	.607**	.692**	.730**	.598**
X ₄				1.000	.383**	-.624**	-.506**	-.486**	-.708**	-.640**	-.485**
X ₅					1.000	-.144	-.348	-.145	-.391**	-.264**	-.086
X ₆						1.000	.620**	.720**	.739**	.763**	.733**
X ₇							1.000	.654**	.658**	.703**	.587**
X ₈								1.000	.713**	.779**	.833**
X ₉									1.000	.811**	.722**
X ₁₀										1.000	.805**
Y											1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ปัจจัย ได้แก่ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล(X_3) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว (X_6) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน(X_7) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน(X_8) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา(X_9) และ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ(X_{10})

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ สุขภาพจิต(X_4)

ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร มี 3 ปัจจัย ได้แก่ อายุ(X_1) รายได้(X_2) และ บุคลิกภาพ (X_5)

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตาราง 3 แสดงผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร

แหล่งของความแปรปรวน	Df	SS	MS	F
Regression	3	30.971	10.324	107.259**
Residual	99	9.529	.096	
Total	102	40.500		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า มี 4 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรอิสระทั้ง 3 ปัจจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ปัจจัย	b	Seb	β	R	R ²	F
X_8	.626	.096	.508	.833	.693	228.137**
X_8, X_{10}	.356	.065	.436	.869	.755	154.058**
X_8, X_{10}, X_5	.140	.069	.103	.874	.765	107.259**
a	=		-.225			
R	=		.874			
R ²	=		.765			
SE _{est}	=		.31024			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ปัจจัย ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน(X_8) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ(X_{10}) และ บุคลิกภาพ (X_5) ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 76.50 ซึ่งนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาล
พญาไท 2 กรุงเทพมหานครในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = -.225 + .626 X_8 + .356 X_{10} + .140 X_5$$

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาล
พญาไท 2 กรุงเทพมหานครในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .508 X_8 + .436 X_{10} + .103 X_5$$



บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกไอ ซี ยู โรงพยาบาล พญาไท 2 จำนวน 103 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว

- 1.1.1 อายุ
- 1.1.2 รายได้
- 1.1.3 ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล
- 1.1.4 สุขภาพจิต
- 1.1.5 บุคลิกภาพ

1.2 ปัจจัยด้านครอบครัว

- 1.2.1 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว

1.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

- 1.3.1 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
- 1.3.2 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน
- 1.3.3 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา
- 1.3.4 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็น 10 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ อายุ รายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล

จำนวน 16 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .846

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว-60 (Thai GHQ-60) ของเดวิดโกลด์เบอร์ก และ พอล วิล เลียมส์ แปลเป็นภาษาไทย โดย นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามบุคลิกภาพของพยาบาล

จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .939

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว

จำนวน 14 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .934

ตอนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

จำนวน 12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .920

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน

จำนวน 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .895

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา

จำนวน 14 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .953

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับป่วยและญาติ

จำนวน 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .913

ตอนที่ 10 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล

จำนวน 24 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .964

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร ไปยื่นต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลพญาไท 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 103 ฉบับ โดยพบกับผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล ผู้จัดการแผนก และพยาบาลวิชาชีพ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการตอบแบบสอบถามและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามระหว่างวันที่ 20 กุมภาพันธ์ ถึง วันที่ 20 มีนาคม 2553 ได้รับคืนมาครบทุกฉบับ

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ คือตอบครบทุกข้อ จำนวน 103 ฉบับ พบว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ และให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ปัจจัย ได้แก่ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล (X_3) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว (X_6) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน(X_7) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน(X_8) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา(X_9) และ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ (X_{10})
2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ สุขภาพจิต (X_4)
3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร มี 3 ปัจจัย ได้แก่ อายุ (X_1) รายได้(X_2) และ บุคลิกภาพ (X_5)
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ปัจจัย ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน (X_8) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ (X_{10}) และ บุคลิกภาพ (X_5) ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 76.50
5. สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร มีรายละเอียด ดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานครในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = -.225 + .626 X_8 + .356 X_{10} + .140 X_5$$

5.2 สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานครในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .508 X_8 + .436 X_{10} + .103 X_5$$

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ปัจจัย ได้แก่ ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล (X_3) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว (X_6) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_7) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน (X_8) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา (X_9) และ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ (X_{10}) อภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พยาบาลที่มีทศนคติทางบวกต่อวิชาชีพพยาบาล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะคนที่ชอบเป็นพยาบาลจะมีความคิดที่ดีกับวิชาชีพมีความรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือผู้ป่วยให้มีอาการดีขึ้น จึงทำให้พยาบาลอยากที่ปฏิบัติงานเห็นความต้องการของผู้ป่วยเป็นสำคัญ และปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงความเหน็ดเหนื่อยของตัวเอง ซึ่งสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีทศนคติทางบวกต่อพยาบาลวิชาชีพ ที่มีความตั้งใจและมุ่งมั่นในคุณค่าของวิชาชีพ เต็มใจปฏิบัติหน้าที่ (วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล. 2527 : 9 อ้างอิงมาจาก พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ .2522)

โคลเซอร์และบัคเคิล (อัญชลี ฤกษ์งาม. 2537: 9; อ้างอิงจาก Keiser;& Buckle.n.d) ได้ศึกษาพบว่า ทศนคติและพฤติกรรมการพยาบาลเบื้องต้นมีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้ ดันติมา ด้วงโยธา (2540: 70) ได้ทำการศึกษาในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดสุขภาพจิต พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีระดับปาน

กลาง พยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ดังนั้น ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร

1.2 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัวดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะพยาบาลมีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว การให้ความดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน การแสดงออกถึงความรัก การให้คำปรึกษา มีการแก้ไขปัญหา การทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว มีการรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน จะทำให้เกิดความสุข และเกิดแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานพยาบาลด้วยเช่นกัน

พรพนทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ (2527: 4) กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่า มนุษย์สัมพันธ์เป็นศาสตร์ที่มีประโยชน์ในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมนุษย์ ตั้งแต่ชุมชนไปจนถึงครอบครัว มนุษย์สัมพันธ์มีบทบาทและสำคัญยิ่งต่อการสร้างสถาบันหรือองค์กรทางสังคมเพราะจะทำให้มนุษย์เรียนรู้ที่จะยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และยอมรับบุคคลอื่นบนพื้นฐานของความเป็นมนุษย์เท่ากัน เรียนรู้ที่สร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน

นอกจากนี้ ยี่สุน นันทวโนทยาน (2539: 36) ได้กล่าวว่า ครอบครัวเป็นสถาบันแรกที่มีความใกล้ชิดกับนักเรียน นักศึกษา มากที่สุด สัมพันธภาพในครอบครัวจึงมีอิทธิพลต่อความสนใจในอาชีพ และการตัดสินใจเลือกอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ แดงเจริญ (2544: 81) ที่ศึกษา ตัวแปรที่ส่งผลต่อการเลือกแหล่งอาหารเรื้อรังของนักเรียน เตรียมทหาร โรงเรียนเตรียมทหาร ในสังกัดกรมยุทธศึกษา กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม พบว่า สัมพันธภาพของนักเรียนเตรียมทหารกับสมาชิกในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเลือกแหล่งอาหารเรื้อรังของนักเรียนเตรียมทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร

1.3 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดี ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะว่า ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญ สถานที่ทำงานต้องมีพื้นที่กว้างขวาง เพียงพอกับจำนวนของ

พยาบาล สถานที่ทำงานต้องสะอาดเรียบร้อย จัดวางสิ่งของอย่างเป็นระเบียบ ทำให้สภาพที่ทำงานน่าอยู่ ทำให้เกิดความรู้สึกดีหรือร้อนที่จะทำงานมากขึ้น ตลอดจนด้านวัสดุอุปกรณ์ต้องมีคุณภาพดี มีจำนวนเพียงพอ สามารถอำนวยความสะดวกให้การทำงานได้เร็วขึ้น

ซึ่งคูเปอร์ (อังคณา โกสียสวัสดิ์ 2534: 27; อ้างอิงจาก Cooper. 1958) ฟรายด์ แอนเดอร์ และ พิคเกิล (Freid iander; & picker . 1968: 195) และสุพัตรา สุภาพ ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจและความพอใจในการทำงาน ปัจจัยที่สำคัญ คือ สถานที่ทำงานต้องเหมาะสมถูกสุขลักษณะ มีวัสดุอุปกรณ์จำนวนเพียงพอมีคุณภาพดี และมีเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ พร้อมอันจะก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

สุทธิดา รัตนวานิชย์พันธ์ (2538: 75) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลโดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนก ไช ยี่ ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร

1.4 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะพยาบาลจะเป็นการทำงานเป็นทีม ต้องมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสนใจเอาใจใส่ จริงใจต่อกัน มีความสามัคคี และยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน รวมทั้งให้ความเป็นกันเองและแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลทำให้พยาบาลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากแนวความคิดของ มาสโลว์ Maslow เกี่ยวกับความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) กล่าวไว้ว่า เมื่อความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) และความต้องการการด้านความมั่นคง (Security Needs) ได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะมีความต้องการทางด้านสังคม ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการระดับสูง เข้าครอบงำพฤติกรรมของบุคคลนั้น อันได้แก่ ความต้องพวกพ้อง ความต้องการยอมรับ ต้องการมิตรภาพ และความรักจากเพื่อนร่วมงาน (Social or Belonging Needs) (สมพงษ์ เกษมสิน. 2516 : 418-419)

นเรศ ภูโคกสูง (2541: 133) พบว่าพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากลักษณะงานที่ต้องประสานกันเป็นส่วนใหญ่ และมีกิจกรรมในด้านนันทนาการให้แก่พนักงานทุกคนในร่วมกิจกรรมเป็นหมู่คณะ

ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร

1.5 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาและการให้ความเคารพผู้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ ย่อมทำให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานอย่างราบรื่น และมีความสุขในการทำงาน ในขณะที่เดียวกันถ้าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับพยาบาล รับฟังข้อคิดเห็นของพยาบาล เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น พิจารณาผลงานของพยาบาลอย่างเป็นธรรม และปฏิบัติต่อพยาบาลอย่างเท่าเทียมกัน สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความรู้สึกอบอุ่น รู้สึกสบายใจ มีความมั่นใจในการทำงาน ทำงานได้เต็มความรู้ความสามารถ ทุ่มเทเวลาให้กับงานได้เต็มที่ และมีความสุขในการทำงาน ส่งผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

เฟรนช์ (อังคณา โกสิยัสวัสดิ์, 2534 อ้างอิงจาก French . 1964) กล่าวว่า การที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรใดจะบังเกิดความพึงพอใจในการทำงานของเขาหรือไม่นั้น ผู้บังคับบัญชาต้องยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ มีใจเป็นธรรม

ประพนธ์ โคตรสาร (2535: 204-209) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับลูกน้องเป็นปัจจัยที่สำคัญมากของการบริหารงานที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผู้บริหารต้องรู้จักส่งเสริมให้กำลังใจลูกน้อง คำนึงถึงความรู้สึก แสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนรักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

สอดคล้องกับงานวิจัยของ นเรศ ภูโคกสูง (2541: 137) พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่าผู้บริหารของธนาคารกสิกรไทย มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน รู้จักใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ มอบหมายงานที่ชัดเจน ให้การยอมรับนับถือในผลงานเลื่อนขั้นตำแหน่งโดยยึดถือระดับความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นหลัก เป็นการบริหารงานที่ดีทั้งคนและงาน ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธรรม เดชนครินทร์ (2531: 112) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 2 พบว่าครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 2 ความพึงพอใจในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร

1.6 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพ ที่มีสัมพันธภาพกับผู้ป่วยและญาติดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะการที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการยกย่องให้เกียรติ ได้รับความมั่นใจในการให้การพยาบาลจากผู้ป่วยและญาติ และการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติการพยาบาลด้วยความเต็มใจจากผู้ป่วยนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากแนวความคิดของมาสโลว์ (Maslow) เกี่ยวกับความต้องการมีเกียรติ มีชื่อเสียง มีฐานะที่ได้รับการยอมรับ ซึ่งคนอื่นให้ความเชื่อถือและเห็นความสำคัญ ความต้องการขั้นนี้ จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งทำให้พยาบาลมีความรู้สึกพึงพอใจในตนเองส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผอบเถียร วงศ์ภักดี (2537: 97) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ความพึงพอใจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ สุขภาพจิต(X_4) อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 สุขภาพจิต มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสุขภาพจิตดี (คะแนนน้อย) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพที่มีสุขภาพจิตดีสามารถที่จะปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้ดี เมื่อเกิดปัญหาขึ้นมาสามารถที่จะแก้ไขปัญหานั้นได้ ซึ่งส่งผลให้พยาบาลนั้นมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน อยากที่จะให้การดูแลผู้ป่วยและอยากที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลไม่ได้มีสุขภาพจิตเป็นปัจจัยที่จะทำให้พยาบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียวแต่มีปัจจัยอื่น เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เช่น รายได้ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานไม่ว่าจะเป็นสถานหรือเพื่อนร่วมงาน เพราะว่าสิ่งเหล่านี้ก็มีส่วนที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลด้วยเช่นกัน

เพราะในพยาบาลแต่ละคนจะมีจุดมุ่งหมายที่จะเลือกปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยจุดมุ่งหมาย นั้น ๆ จะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้พยาบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น สุขภาพจิต จึงมีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร มี 3 ปัจจัย ได้แก่ อายุ(X_1) รายได้(X_2) และ บุคลิกภาพ (X_3) อภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพบางคนที่อายุมาก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก พยาบาลวิชาชีพบางคนที่อายุน้อย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

พยาบาลวิชาชีพบางคนที่อายุมาก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากขึ้น มีความสามารถในการใช้วิจารณญาณในการคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ มีความสามารถในการปรับตัวที่ดี มีการสั่งสมความรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ และการผูกพันกับงานในระยะเวลาที่ผ่านมา ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

ดั่งที่ ทักนา บุญทอง (2533: 190) กล่าวว่า อายุของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะ เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานในเรื่องการทำงานที่ดีมีคุณภาพแล้ว บุคคลที่มีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรวิทย์ เหมินทร์ (2524: 69) ที่ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง

เซอร์ริงตัน (Savery . 1989: 11-16 , citing Cherrington. 1983) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล พบว่า พยาบาลในกลุ่มสูงอายุจะมีความพึงพอใจในงานพยาบาลโดยรวมสูงกว่าพยาบาลในกลุ่มอายุต่ำ ทำให้ความเชื่อถือที่มีต่องานพยาบาล และความรู้สึกที่มีต่อผลของงานพยาบาลแตกต่างกันด้วย หรือแม้แต่ทำงานในลักษณะเดียวกัน คนที่มีอายุมากกว่าจะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนที่อายุน้อยกว่า และงานวิจัย ของ จรูญ ไพลดำ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์

พยาบาลวิชาชีพบางคนที่มีอายุมาก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยทั้งนี้เพราะเมื่ออายุมากขึ้น สภาพร่างกายและจิตใจมีการเปลี่ยนแปลง ก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายในงาน รวมทั้งพยาบาลวิชาชีพที่อายุมากขึ้น ก็มักจะขาดความกระตือรือร้น ขาดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้

ดังที่ ทวีศรี กริทอง (2529: 19) กล่าวว่า พยาบาลวิชาชีพที่แตกต่างกันด้านอายุมีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน งานวิจัยของ พรณวดี สนธิทรัพย์ (2542: 79) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุไม่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานโรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร อายุไม่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น อายุ จึงไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร

3.2 รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพบางคนที่มีรายได้ต่อเดือนสูง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก พยาบาลวิชาชีพบางคนที่มีรายได้ต่อเดือนสูง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

พยาบาลวิชาชีพบางคนที่มีรายได้ต่อเดือนสูง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพยังคาดหวังในเรื่องค่าตอบแทนจากการทำงาน โดยเมื่อตั้งทำงานให้ดีที่สุดหรือเกินความคาดหวังก็จะได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่า หากโอกาสในการปรับเงินเดือนให้สูงไปอีก จึงเกิดแรงจูงใจในการทำงานโดยมีผลตอบแทนเป็นเป้าหมาย

ดังที่ ลอค (มานิต สกุลวัฒนะ, 2537: 22; อ้างอิงจาก Lock. 1976) กล่าวว่า รายได้มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต รายได้ที่ได้รับ ถ้าไม่พอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ก็จะทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจในครอบครัวได้ รายได้เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงาน จะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของตนได้ อันตราเงินเดือนที่เหมาะสม และพอเพียง จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

พนัส หันนาครินทร์ (2542: 104) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับว่า ค่าตอบแทนที่ให้แกผู้ปฏิบัติงานถือเป็นความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นสิ่งที่จะสนองตอบต่อความต้องการส่วนบุคคล ทั้งในด้านเศรษฐกิจและกิจส่วนตัว ค่าตอบแทนเป็นเครื่องล่อใจในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ นเรศ ภูโคกสูง (254: 133) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนัก พหลโยธิน กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยส่วนรวมพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนสูงบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลน้อยก็ได้ ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนสูงบางคน ไม่มีโอกาสที่จะได้ค่าตอบแทนที่มากกว่าไปกว่าเดิม เนื่องจากได้รับเงินเดือนที่สูงอยู่แล้ว โอกาสที่จะได้เงินเดือนเพิ่มขึ้นอีกจึงมีน้อย ดังนั้นจึงไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากนัก จนกระทั่ง ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะไม่มีรายได้เป็นเครื่องล่อ ดังที่ พรพนวดี สนธิทรัพย์ (2542: 80) ได้ทำการศึกษา ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร พบว่า รายได้ประจำต่อเดือนไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ดังนั้น รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร

3.3 บุคลิกภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพบางคน ที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก พยาบาลวิชาชีพบางคนที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

พยาบาลวิชาชีพบางคนที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะลักษณะงานของพยาบาลห้องไอ ซี ยู เป็นงานที่ต้องดูแลผู้ป่วยระยะวิกฤต ต้องทำงานด้วยความรวดเร็ว พยาบาลต้องมีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้งานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด และผู้ป่วยได้รับการผ่าตัดด้วยความปลอดภัย

ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสตรูป และ โบแลนด์ วงศ์วัฒนามงคล . 2533: 19-20 ; อ้างอิงจาก Stube ; & Boland 1986) ได้ทำการวิจัยเชิงทดลองเพื่อรับรู้สาเหตุของการกระทำละความเพียรในการทำงานของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ บี พบว่า กลุ่มมีบุคลิกภาพแบบ เอ มีความเชื่อถือในความสำเร็จในการทำงานมากกว่าความล้มเหลว และสอดคล้องกับการศึกษาของ ไตรเวอร์ และไวนด์เนอร์ (1987: 204) พบว่า เด็กที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะทำงานสำเร็จมากกว่าเด็กที่มีบุคลิกภาพแบบ บี และมีความพยายามเพื่อให้งานสำเร็จมากกว่า

ในขณะเดียวกันพยาบาลวิชาชีพที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ บางคนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะ พยาบาลต้องทำงานเร่งรีบอยู่ตลอดเวลา ต้องมีความกระตือรือร้นและทำงานแข่งกับเวลาอยู่เสมอ ทำให้รู้สึกเหน็ดเหนื่อยและเครียดในการปฏิบัติงาน อีกทั้งลักษณะงานของพยาบาลจะเป็นงานที่ต้องปฏิบัติซ้ำ ๆ เดิม ๆ ทำให้พยาบาลรู้สึกเบื่อหน่าย อยากหาสิ่งใหม่ ๆ ทำให้ไม่อยากจะปฏิบัติงาน ส่งผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

ดังนั้น บุคลิกภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาล พญาไท 2 กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจาก ปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อน ร่วมงาน(X_8) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ(X_{10}) และ บุคลิกภาพ (X_5) อภิปราย ผลได้ดังนี้

4.1 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นลำดับแรก แสดงว่า พยาบาลที่มีความสัมพันธ์ดีกับเพื่อนร่วมงานทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะ พยาบาลจะเป็นการทำงานเป็นทีม ต้องมีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสนใจเอาใจใส่ จริงใจต่อกัน มีความสามัคคี และยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน รวมทั้งให้ความเป็นกันเองและแสดงความเป็น มิตรต่อกันและกัน ซึ่งส่งผลทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ จเร นาคว (2544: 96) ได้ศึกษาความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวน ชายแดนกับผู้ร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน จึงส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร

4.2 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นลำดับที่สอง แสดงว่า พยาบาลที่มีความสัมพันธ์ดีกับผู้ป่วยและญาติทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะ การให้การพยาบาลต้องเน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง พยาบาลต้องมีการติดต่อสื่อสารเพื่อให้การดูแลและ ให้คำแนะนำแก่ผู้ป่วยและญาติ เมื่อสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติเป็นไปด้วยดี มี ความเป็นมิตร จริงใจต่อกัน มีความไว้วางใจ ให้เกียรติยกย่องพยาบาล ก็จะส่งผลให้พยาบาลเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูเกียรติ อยู่ดี (2535: 90) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของพนักงานกับผู้บริหารซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ .05

ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ จึงส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร

4.3 บุคลิกภาพ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นลำดับที่สาม ซึ่งเป็นอันดับสุดท้าย แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มี บุคลิกภาพแบบ เอ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะลักษณะงานของพยาบาลห้อง

ไอ ซี ยู เป็นงานที่ต้องดูแลผู้ป่วยระยะวิกฤต ต้องทำงานด้วยความรวดเร็ว พยาบาลต้องมีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้งานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด และผู้ป่วยได้รับการผ่าตัดด้วยความปลอดภัย

ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสตรูป และ โบแลนด์ วงศ์วัฒนามงคล . 2533: 19-20 ; อ้างอิงจาก Stube; & Boland 1986) ได้ทำการวิจัยเชิงทดลองเพื่อรับรู้สาเหตุของการกระทำละความเพียรในการทำงานของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ บี พบว่า กลุ่มมีบุคลิกภาพแบบ เอ มีความเชื่อดีในความสำเร็จในการทำงานมากกว่าความล้มเหลว และสอดคล้องกับการศึกษาของ ไตรเวอร์ และไวน์เดอร์ (1987: 204) พบว่า เด็กที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะทำงานสำเร็จมากกว่าเด็กที่มีบุคลิกภาพแบบ บี และมีความพยายามเพื่อให้งานสำเร็จมากกว่า

ดังนั้น บุคลิกภาพ จึงส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะ

ก. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. งานวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหาร ผู้อำนวยการ หัวหน้าพยาบาล พยาบาล หัวหน้าแผนกต่างๆ ได้ทราบว่าปัจจัยที่ส่งผล และสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานครได้มี 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ และ บุคลิกภาพ ซึ่งข้อมูลนี้ ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เพื่อประกอบการพิจารณาในการจัดการวางนโยบายในองค์กร และเพื่อพัฒนาพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ จึงขอเสนอแนะการพัฒนาปัจจัยทั้ง 3 ดังกล่าว ข้างต้นดังนี้

1.1 จากผลการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับ เพื่อนร่วมงานสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร เป็นอันดับที่ 1 ดังนั้น ผู้บริหาร หัวหน้าพยาบาล พยาบาลหัวหน้าแผนก ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลวิชาชีพ จึงควรที่มีการส่งเสริมและสนับสนุน เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ พยาบาลปฏิบัติได้อย่างมีความสุขและมีแรงจูงใจที่ดีในปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงควรหากิจกรรม การประชุมแผนกประจำเดือน การเลี้ยงสังสรรค์ในวันสำคัญต่างๆ เช่น วันปีใหม่ วันเกิด เพื่อส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพอันดีระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ร่วมมือร่วมใจกัน สามัคคีกัน มีกำลังใจและส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

1.2 จากผลการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร เป็นอันดับที่ 2 ดังนั้น ผู้บริหาร หัวหน้าพยาบาล พยาบาลหัวหน้าแผนก ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลวิชาชีพ จึงควรที่มีการส่งเสริมและสนับสนุน เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ พยาบาลปฏิบัติได้อย่างมีความสุขและมีแรงจูงใจที่ดีในปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงควรหา กิจกรรม การประชุมอบรม หรือแนวทางการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ โดยอาจจะมีการอบรมพฤติกรรมในการให้การบริการแก่ผู้ป่วยการจัดทำโครงการประกาศยกย่องพยาบาลดีเด่นประจำเดือน เพื่อให้พยาบาลได้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานและส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.3 จากผลการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร เป็นอันดับที่ 3 ซึ่งเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหาร หัวหน้าพยาบาล พยาบาลหัวหน้าแผนก ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลวิชาชีพ จึงควรที่มีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลิกภาพของพยาบาล ในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกการกล้าแสดงออก การตัดสินใจที่รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลภาครัฐ เพื่อให้ทราบว่าเป็นปัจจัยเดียวกันหรือไม่
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในระดับอื่น ๆ เช่น ตำแหน่งบริหาร หัวหน้าพยาบาล หรือพยาบาลหัวหน้าแผนก เป็นต้น
3. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ ความคิดสร้างสรรค์ ลักษณะความเป็นผู้นำ
4. ควรนำปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เช่น ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน ไปส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้เทคนิคทางจิตวิทยา เช่น กลุ่มสัมพันธ์ การปรับพฤติกรรม การวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์โดยใช้เทคนิค T.A. เป็นต้น เพื่อพัฒนาการปรับตัวด้านการทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น



บรรณานุกรม

- กนกวรรณ มาลานิษฐ์.(2542). การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลตำรวจ. ปรินูญานิพนธ์. วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- กฤษณา ศักดิ์ศรี.(2530). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : นิยมวิทยา.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ.(2520). การสร้างแบบสำรวจประเมินผลการปฏิบัติงานพยาบาล. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์พรานนกการพิมพ์.
- คณะอนุกรรมการศึกษาและวิจัยทางการแพทย์. (2536). องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพในการ
กำหนดสมรรถภาพของพยาบาลวิชาชีพ รายงานการวิจัย.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขวัญเรือน วัฒนา.(2534). ความสามารถในการปฏิบัติงานบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
ระดับตำบลในจังหวัดชลบุรี. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- งามตา วณินทานนท์.(2534).จิตวิทยาสังคม(สค311). (เอกสารประกอบคำสอน). กรุงเทพฯ:
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- จันทร์จิรา มั่นตะพงษ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความ
สามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.ถ่ายเอกสาร.
- จิตติมา พานิชการ.(2540). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคหัดของ
เจ้าหน้าที่สถานอนามัยในจังหวัดนครสวรรค์. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. (วิทยาศาสตร์).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- จิพพรรณ วัฒนศัพท์. (2523). ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลที่เกี่ยวกับสมรรถภาพที่จำเป็นในการ
ปฏิบัติหน้าที่. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .ถ่ายเอกสาร.
- จุฑา บุรีภักดี.(2533) การพัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ : สมเจตน์การพิมพ์.
- จินตนา ยูนิพันธุ์รุ่งเทพ.(2527). การเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

- จำรัส ชูวงศ์.(2542).ความสามารถในการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไม่ติดต่อของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (วิทยาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ชูชีพ อ่อนโคกสูง.(2522). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์. (2520). การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษา และจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เชียรศรี วิวิษศรี. (2534). จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- นงพงา ปั่นทองพันธุ์.(2542).ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการภาวะผู้นำ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลของรัฐ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นฤมล วินิจวงษ์.(2547).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มบริษัท INFONET THAILAND GROUP. ปรินญานิพนธ์. กศ.ม.(ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- นวลละออ สุภาผล.(2527). ทฤษฎีบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยาคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- นิตยา แพร้ววนิชย์. (2534). การศึกษากิจกรรมการสื่อสารเพื่อการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าตึกของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (พยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพร ลัทธพร. (2535). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ดรณจิต อุดรมาตย์.(2532). การศึกษาบุคลิกภาพของนายอำเภอโดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ16PF. ปรินญานิพนธ์. กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ดุชนี ทศนาจันทธานี. (2539). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานพยาบาลหน่วยฉุกเฉินของโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

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

ดุษฎี ชุมสาย. (2508). จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ทองหล่อ สุวรรณภาพ. (2521). จิตวิทยาการศึกษา. อุบลราชธานี: วิทยาลัยกับครูอุบลราชธานี.

ทวีศรี กীরทอง. (2529). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ

พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. ปรินูญานิพนธ์

ค.ม. (พยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ถ่ายเอกสาร.

ทัศนาศา บัญทอง. (2529). การศึกษาปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงานและกลวิธีเผชิญความเครียด

ของพนักงานระดับหัวหน้างาน ธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน). ปรินูญานิพนธ์

กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ถ่ายเอกสาร.

ทัศนีย์ ศรีจันทร์. (2528). อิทธิพลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย

ต่อผลงานโภชนาการของสถานีอนามัยในจังหวัดลำปาง. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม.

(วิทยาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

บังอร ภูวภิรมย์ขวัญ. (2524, พฤษภาคม). บุคลิกภาพแห่งบุคคล. วจัย 81.1(1) : 41 – 53.

ประภา เชื้อภักดี. (2526). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของ

หนึ่ง. ปรินูญานิพนธ์. วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

พงษ์พันธ์ พงษ์ไสภา. (2542). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: วิสิทธิ์พัฒนา.

พรรณี ชูทัย. (2522). จิตวิทยาการเรียนการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษา คณะ

ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พรรณี ชูทัย เจริญจิต. (2528). จิตวิทยาการเรียนการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2522). การรับรู้และความคาดหวังของพยาบาลไทยต่อเอกลักษณ์ของวิชาชีพ

พยาบาล. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ถ่ายเอกสาร.

พนารัตน์ วิศวะเทพนิมิตร. (2539). สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตทางการพยาบาลศาสตร์ใน

พ.ศ. 2544 ถึง พ.ศ. 2549. ปรินูญานิพนธ์. คร.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

พรทิพย์ โกศลวัฒน์. (2541). บทบาทของพยาบาลในหออภิบาลผู้วิกลจริต. วารสารพยาบาล

ศาสตร์. 16(2):2-5.

- พรรณวดี สนธิทรัพย์. (2542). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
กรุงเทพฯ. ปริญญาโท. กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- เพราะพรรณ เป็เลียนภู. (2542). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ผาณิต สกุลวัฒน์. (2538). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
มหานครเชียงใหม่. ปริญญาโท. กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- มานวิกา จิรันทร. (2547). ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาล
รามธิบดี ที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ ขวัญในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่
สัมฤทธิ์แตกต่างกัน. ปริญญาโท. กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ยศวรณ นิพัฒน์ศิริผล. (2541). ปัจจัยด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ
พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยหนักในโรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร.
ปริญญาโท. วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ยุพาพิน ศิริโพธิ์งาม. (2525). ความเครียดแบบการเผชิญความเครียดของพยาบาลใหม่ระหว่าง
ปรับเปลี่ยนเข้าสู่บทบาทของพยาบาลวิชาชีพ. ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- รัตนา ทองสวัสดิ์. (2532). วิชาชีพการพยาบาล. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ลออ นุตางกุล. (2525). จรรยาสำหรับพยาบาล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรสมัย.
- ละม้ายมาศ ศรีทนต์. (2508). การศึกษาพัฒนาการแห่งจิตวิทยา. (พลังใจในทางเศรษฐกิจ). ทฤษฎีและ
แนวคิดในการพัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- (2543). เทคนิคการวิจัยการศึกษา. ภาควิชาการวัดผลและการวิจัยทางการศึกษา.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วารินทร์ สายโอบเอื้อ และสุณีย์ ธีรดากร. (2533). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา
และการแนะแนว วิทยาลัยครูพระนคร.

- วิมลพร พันธมนตรี. (2534). การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สำคัญตามรูปแบบของกอร์ดอน. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.(การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิเนตรา แนนหนา. (2539). ทศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลของนักศึกษาในสถาบันการศึกษาพยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2539). ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้เขารู้เรา). พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศรีโพธิ์ สันธิ์บัวสี. (2525). ผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพ. วท.ม. (วิทยาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สงวน ธาณี. (2537). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ปรินญานิพนธ์ (พยาบาลศาสตร์). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมบุญ พลหาญ. (2539). ลักษณะความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลศรีธัญญา. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สมจิต หนูเจริญกุล. (2539, มกราคม-เมษายน). "ขอบเขตของการปฏิบัติการพยาบาล.". วารสารรามธิบดีพยาบาลสาร. 2(1).2.
- สิระยา สัมมาวาจา (2540 , พฤษภาคม-สิงหาคม). คุณภาพของบัณฑิตทางการพยาบาล. วารสารรามธิบดีพยาบาลสาร. 3(2): 234.
- สุทธิรัตน์ พิมพ์ศักดิ์.(2540). การพัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพการเป็นพยาบาล. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สุนันทา สุทธิพงศ์สกุล. (2527). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สมพร อธิติเดชพงษ์. (2530). ปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน. ปรินญานิพนธ์. วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ถ่ายเอกสาร.

สุวรรณค์ จันทรเฒ. (2529). *สุขวิทยาจิต*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.

อุดม สุภาไทร และสมจิตต์ กาญจนโกศล. (2529). *ประสบการณ์วิชาชีพการพยาบาล*.

(เอกสารประกอบคำสอน) นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

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, Rinehart 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, Rinehart and Winston, Inc.







ที่ ศธ 0519.12/153 7

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

4 มีนาคม 2553

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพญาไท 1

เนื่องด้วย นางนภลัย นทีทรัพย์ไพศาล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้พยาบาลวิชาชีพ เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือน มีนาคม - เมษายน 2553

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางนภลัย นทีทรัพย์ไพศาล ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

CCU : 18

NCU : 17

ASU : 9

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

10 มี.ค. 2553
นายไกรวิทย์ ศรีไกรวินรักษาการผู้อำนวยการโรงพยาบาลพญาไท 1
สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089-449-4847



ที่ ศร 0519.12/1538

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

4 มีนาคม 2553

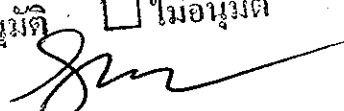
เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพญาไท 2

เนื่องด้วย นางนภลัย นทีทรัพย์ไพศาล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสงคำเครือ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู คอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2553

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตเคราะห้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางนภลัย นทีทรัพย์ไพศาล ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

☒ อนุมัติ ☐ ไม่อนุมัติ

 (คุณธนา ภิรมณ์)
 คอ. ๕๗.๑


 (รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089-449-4847



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนก ไอ ซี ยู โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร

การตอบแบบสอบถามนี้ ไม่มีข้อใดถูกหรือผิดและไม่มีผลกระทบตัวท่านแต่อย่างใด ดังนั้นจึงขอความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งเป็น 10 ตอนได้แก่

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล
- ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว-60 (Thai GHQ-60)
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามบุคลิกภาพ
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว
- ตอนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะกายภาพในที่ทำงาน
- ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน
- ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา
- ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ
- ตอนที่ 10 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล

ผู้วิจัยขอความกรุณาให้ท่านตอบให้ตรงกับความเป็นจริงของตัวท่านให้ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด และโปรดตอบให้ครบทุกข้อ

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางนภาลัย นทีทรัพย์ไพศาล

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่าง..... ซึ่งตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันของท่าน ให้ครบถ้วน

1. อายุ ปี
2. รายได้ต่อเดือน (เงินเดือน) บาท



ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล

ก. ด้านความคิด

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1.	วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีประโยชน์ต่อข้าพเจ้าและครอบครัว					
2.	วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ไม่ได้รับการยกย่องในสังคม					
3.	วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง					

ข. ด้านความรู้สึก

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.	ข้าพเจ้าพอใจที่วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ					
5.	ข้าพเจ้าภูมิใจที่วิชาชีพพยาบาลมีประโยชน์ต่อสังคม					
6.	ข้าพเจ้าประทับใจที่วิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่ต้องใช้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน					
7.	ข้าพเจ้าไม่แน่ใจว่าวิชาชีพพยาบาลสามารถดูแลบุคคลในครอบครัวได้					
8.	ข้าพเจ้ารักการปฏิบัติงานในวิชาชีพการพยาบาล					
9.	ข้าพเจ้ามั่นใจว่าพยาบาลเป็นผู้แก้ปัญหาให้ผู้ป่วยได้ดีที่สุด					
10.	ข้าพเจ้าดีใจที่ได้ช่วยเหลือผู้ป่วยให้มีอาการดีขึ้น					

ค.ด้านพฤติกรรม

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับการกระทำของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

เป็นประจำ	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านทุกครั้ง
บ่อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านเกือบทุกครั้ง
บางครั้ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
น้อยครั้ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านน้อยมาก
นานๆครั้ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านน้อยมากจนแทบไม่เกิดเลย

ข้อ	ข้อความ	เป็นประจำ	บ่อย	บางครั้ง	น้อยครั้ง	นานๆครั้ง
11.	ข้าพเจ้านำคอยแก้ปัญหาต่างๆให้แก่ผู้ป่วย					
12.	ข้าพเจ้าไม่ได้เข้าร่วมประชุมวิชาการที่จัดขึ้นในหน่วยงาน					
13.	ข้าพเจ้าได้นำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานพยาบาลมาใช้ในการดูแลครอบครัวตัวเอง					
14.	ข้าพเจ้าปรับตัวกับอารมณ์เปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยได้					
15.	ข้าพเจ้าไม่มีเวลาพุดถามทุกข์สุขผู้ป่วย					
16.	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความต้องการของผู้ป่วยเป็นสำคัญ					

ตอนที่3 แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว-60 (Thai GHQ-60)

คำชี้แจง สุขภาพโดยทั่วไปของท่านในระยะ 2 -3 สัปดาห์ที่ผ่านมาเป็นอย่างไรบ้าง กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้ โดยขีดเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ที่ใกล้เคียงกับสภาพของท่านในปัจจุบัน หรือในช่วง 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมามากที่สุด โดยไม่รวมปัญหาที่ท่านเคยมีในอดีตและกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ในระยะที่ผ่านมาท่าน.....

1.รู้สึกสบายและสุขภาพดี

() ดีกว่าปกติ () เหมือนปกติ () แย่กว่าปกติ () แย่กว่าปกติมาก

2.รู้สึกต้องการยาบำรุงให้กำลังวังชา

() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก

3.รู้สึกท้อโทรมและสุขภาพไม่ดี

() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก

ตอนที่ 4 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งตรงตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านมาก
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง มาก	จริง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.	เมื่อท่านมีนัด ท่านชอบไปถึงที่นัดหมาย ก่อน เวลา					
2.	ท่านรู้สึกโมโห ถ้ามีคนมาขัดจังหวะในขณะที่ท่าน ไม่สามารถทำสิ่งที่ท่านตั้งใจไว้ได้					
3.	ท่านคิดว่าเวลาช่างผ่านไปรวดเร็วจนไม่สามารถ ทำสิ่งที่ท่านตั้งใจไว้ได้					
4.	ท่านรู้สึกว่าเป็นการเสียเวลา ถ้าต้องไปรอซื้อของ ในร้านค้าที่มีลูกค้าแน่น					
5.	ท่านรู้สึกไม่สบายใจ ถ้างานของท่านดำเนินไป อย่างล่าช้า					
6.	ท่านรู้สึกว่าท่านต้องทำงานอย่างรวดเร็ว เพื่อแข่ง กับเวลา					
7.	ท่านเป็นคนที่ไม่เริ่มต้นทำสิ่งใดแล้วต้องทำให้เสร็จ					
8.	ท่านคิดว่าคนรอบข้างทำงานไม่ถูกใจท่าน					
9.	ท่านรู้สึกว่าท่านอยากทำกิจวัตรให้เสร็จโดยเร็ว เท่าที่จะทำได้					
10.	ท่านรู้สึกหงุดหงิดที่ต้องเข้าคิวเพื่อรับบริการ เช่น ที่ธนาคาร ที่ทำการไปรษณีย์ เป็นต้น					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง มาก	จริง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
11.	ท่านไม่ชอบให้มีใครหรืออะไรมาขัดจังหวะการทำงานของท่าน					
12.	ท่านรู้สึกทนไม่ได้ ถ้าต้องทำงานร่วมกับคนที่ทำงานอย่างขอไปที					
13.	เพื่อนส่วนใหญ่เห็นว่าท่านเป็นคนที่จริงจังกับการทำงาน					
14.	ท่านเป็นคนที่ไม่ยอมเสียเวลาเพื่อฟังคนอื่นพูดเพื่อใจ					
15.	ถ้าท่านต้องฟังคนที่พูดไม่รู้จักรับ ท่านรู้สึก ทนไม่ได้					
16.	ท่านชอบทำงานที่ท่านรับผิดชอบให้เสร็จก่อนกำหนดเวลา					
17.	เมื่อท่านกำลังฟังคนพูดเรื่องไร้สาระ ท่านรู้สึกเบื่อและหาทางเลี้ยวออกมา					
18.	ท่านเป็นคนที่ทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยความรวดเร็วว่องไว					
19.	เมื่อท่านต้องทำสิ่งซ้ำซาก ท่านรู้สึกหงุดหงิด					
20.	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง มาก	จริง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	ก. การปฏิบัติของพยาบาลต่อสมาชิก ในครอบครัว					
1.	ข้าพเจ้ามีของขวัญเล็กๆน้อยๆให้กับ สมาชิกในครอบครัวในวันสำคัญเสมอ					
2.	ข้าพเจ้าใช้เวลากับครอบครัวก่อน เมื่อมี เวลารว่าง					
3.	ข้าพเจ้าร่วมแก้ปัญหาต่างๆกับสมาชิกใน ครอบครัว					
4.	ข้าพเจ้าอยากทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกทุก คนในครอบครัว					
5.	ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือสมาชิกใน ครอบครัวทุกครั้งที่มีปัญหา					
6.	ข้าพเจ้ายินดีปฏิบัติตามคำแนะนำของ สมาชิกในครอบครัว					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริงมาก	จริง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	ข.การปฏิบัติของสมาชิกในครอบครัว ต่อพยาบาล					
7.	เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาเกิดขึ้น สมาชิกใน ครอบครัวคอยเป็นกำลังใจให้เสมอ					
8.	สมาชิกในครอบครัวยอมรับความคิดเห็น ของข้าพเจ้าอย่างมีเหตุผล					
9.	สมาชิกในครอบครัวหากิจกรรมต่างๆมา ปฏิบัติ ร่วมกับข้าพเจ้าเสมอ					
10.	สมาชิกในครอบครัวต่างแสดงความชื่นชม เมื่อข้าพเจ้าประสบความสำเร็จ					
11.	สมาชิกในครอบครัว ร่วมแสดงความยินดี ในโอกาสสำคัญต่างๆของข้าพเจ้าเสมอ					
12.	สมาชิกในครอบครัวให้ความรักแก่ ข้าพเจ้าเท่ากับสมาชิกคนอื่น					
13.	สมาชิกในครอบครัวขาดความเข้าใจในตัว ข้าพเจ้าเสมอ					
14.	สมาชิกในครอบครัวคอยดูแลเอาใจใส่ ข้าพเจ้าเป็นอย่างดี ทำให้ข้าพเจ้ามี กำลังใจในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
 จริงมาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
 จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริงมาก	จริง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	ก. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้					
1.	แผนกไอ ซี ยู มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย					
2.	แผนกไอ ซี ยู ขาดเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ที่เพียงพอ					
3.	แผนกไอ ซี ยู มีการตรวจสอบคุณภาพการใช้งานของเครื่องมืออย่างสม่ำเสมอ					
4.	แผนกไอ ซี ยู มีการจัดอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสม					
5.	เครื่องมือต่างๆในแผนกไอ ซี ยู ไม่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา					
	ข. สถานที่					
6.	แผนกไอ ซี ยู มีการจัดสถานที่ ทำให้อากาศถ่ายเทได้เป็นอย่างดี					
7.	แผนกไอ ซี ยู คับแคบไม่สะดวกต่อการทำงาน					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริงมาก	จริง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
8.	แผนกไอ ซี ยู ได้รับการดูแลเรื่องความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ					
9.	แผนกไอ ซี ยู มีระบบป้องกันอัคคีภัยที่ดี					
10.	แผนกไอ ซี ยู มีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
11.	แผนกไอ ซี ยู จัดพื้นที่ใช้งานได้อย่างเหมาะสม					
12.	บรรยากาศในการทำงานในแผนก ไอ ซี ยู เครียดมาก					

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
 จริงมาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
 จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริงมาก	จริง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.	ข้าพเจ้าติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นมิตร					
2.	ข้าพเจ้าปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ					
3.	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ไม่ชอบทำงานกับข้าพเจ้า					
4.	ข้าพเจ้ายินดีให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเท่าที่จะสามารถช่วยได้					
5.	ข้าพเจ้ายินดีรับฟังปัญหาของเพื่อนร่วมงานในทุกๆเรื่อง					
6.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าไม่ให้ความสำคัญที่มีประโยชน์แก่ข้าพเจ้า					
7.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าปฏิบัติต่อข้าพเจ้าอย่างไม่จริงใจ					
8.	ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานยินดีปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ					
9.	เพื่อนร่วมงานยินดีและเต็มใจทำงานแทนข้าพเจ้าเมื่อข้าพเจ้าติดธุระ					

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
- จริงมาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
- จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
- จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
- จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริงมาก	จริง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	ก.การปฏิบัติตนของพยาบาลต่อผู้บังคับบัญชา					
1.	ข้าพเจ้าให้ความเคารพผู้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ					
2.	เมื่อได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา ข้าพเจ้าปฏิบัติตามเสมอ					
3.	ข้าพเจ้าไม่ต้องการให้ผู้บังคับบัญชามาสนใจในเรื่องส่วนตัวของข้าพเจ้า					
4.	ข้าพเจ้าต้องการปรึกษาผู้บังคับบัญชาเฉพาะเรื่องงานเท่านั้น					
5.	ข้าพเจ้าไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา					
6.	ข้าพเจ้าเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้ดี					
7.	ข้าพเจ้าเต็มใจทำงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริงมาก	จริง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	ข. การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อ พยานบาล					
8.	ผู้บังคับบัญชามีความตั้งใจต่อข้าพเจ้า					
9.	ผู้บังคับบัญชานิยมนำข้อคิดเห็นของ ข้าพเจ้าเสมอ					
10.	ผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรมใน การพิจารณาผลงานของข้าพเจ้าเลย					
11.	ผู้บังคับบัญชามักกล่าวร้ายเรื่องส่วนตัว ของข้าพเจ้ามากเกินไป					
12.	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน					
13.	ผู้บังคับบัญชาสนใจร่วมสังสรรค์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ					
14.	ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับสิทธิประโยชน์ ตอบแทนในด้านต่างๆ					

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับ

ข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
- จริงมาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
- จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
- จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
- จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง มาก	จริง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
	ก.การปฏิบัติของพยาบาลต่อผู้ป่วย และญาติ					
1.	ข้าพเจ้าให้ความเป็นกันเองกับผู้ป่วยและ ญาติ					
2.	ข้าพเจ้าไม่ชอบเอาใจใส่ผู้ป่วยและญาติ					
3.	ข้าพเจ้าให้การดูแลที่เหมาะสมกับผู้ป่วย และญาติแต่ละคน					
4.	ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยและญาติ ด้วยความเต็มใจ					
	ข.การปฏิบัติของต่อผู้ป่วยและญาติ ต่อพยาบาล					
5.	ผู้ป่วยและญาติไม่ปฏิบัติตามคำแนะนำ ของข้าพเจ้าเสมอ					
6.	ผู้ป่วยและญาติไม่ให้ความเคารพข้าพเจ้า ในฐานะผู้ให้การพยาบาล					
7.	ผู้ป่วยและญาติแสดงน้ำใจโดยการ ช่วยเหลือกิจกรรมแก่ข้าพเจ้าเป็นอย่างดี					
8.	ผู้ป่วยและญาติปฏิบัติต่อข้าพเจ้าด้วย ความจริงใจ					

ตอนที่ 10 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความสามารถของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- จริงที่สุด
- หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
- จริงมาก
- หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
- จริง
- หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
- จริงน้อย
- หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
- จริงน้อยที่สุด
- หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริงมาก	จริง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	ก.ด้านบทบาทหน้าที่					
1.	ข้าพเจ้าเต็มใจให้การพยาบาลโดยคำนึงถึงความสุขสบายทั้งด้านร่างกายและจิตใจของผู้ป่วย					
2.	ข้าพเจ้าไม่รับฟังปัญหาของผู้ป่วยทุกเรื่อง					
3.	ข้าพเจ้าเต็มใจและพร้อมให้คำแนะนำแก่ผู้ป่วยเสมอ					
4.	ข้าพเจ้าให้การดูแลผู้ป่วยทุกคนด้วยความเท่าเทียมกัน					
5.	ถ้าผู้ป่วยมีภาวะแทรกซ้อนเกิดขึ้นข้าพเจ้ารีบหาสาเหตุและแนวทางแก้ไข					
6.	ข้าพเจ้าไม่ละเลยที่จะจัดกิจกรรมที่เหมาะสมแก่ผู้ป่วย					
7.	เมื่อมีเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานอื่นมาติดต่อเกี่ยวกับผู้ป่วย ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริงมาก	จริง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	ข. ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน พยาบาล					
8.	ในการวินิจฉัยการพยาบาล ข้าพเจ้า อ่านเอกสารประกอบเพื่อความถูกต้อง ทุกครั้ง					
9.	ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีใน การปฏิบัติตามแผนการพยาบาลที่ กำหนดไว้					
10.	ข้าพเจ้าขาดการตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องใช้ทุกครั้งก่อนที่จะนำมาใช้กับ ผู้ป่วย					
11.	เมื่อมีผู้แนะนำเรื่องใหม่ที่เป็นประโยชน์ เกี่ยวกับการพยาบาล ข้าพเจ้ารับฟัง และนำไปค้นคว้าเพิ่มเติมทุกครั้ง					
12.	ข้าพเจ้าไม่ซักถามความต้องการของ ผู้ป่วย					
13.	ข้าพเจ้าทำงานโดยไม่คำนึงถึงความ เหน็ดเหนื่อยในการปฏิบัติการพยาบาล					
14.	ข้าพเจ้าพยายามแก้ไขปัญหาเฉพาะ หน้าที่เกิดขึ้นในการทำงานได้เป็นอย่างดี					

ข้อ	ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาล	จริง ที่สุด	จริงมาก	จริง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	ค.ด้านการดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ป่วย					
15.	ถ้ามีวิธีที่ทำให้ผู้ป่วยได้รับความ สะดวกสบาย ข้าพเจ้ารีบปฏิบัติทันที					
16.	เมื่อผู้ป่วยต้องการความช่วยเหลือ ข้าพเจ้าจะช่วยเหลือผู้ป่วยจนได้รับ ความพึงพอใจ					
17.	ข้าพเจ้าดูแลผู้ป่วยด้วยความเปื้อน่าย ทุกครั้ง					
18.	ข้าพเจ้าเต็มใจที่ให้คำอธิบายที่ชัดเจน ในการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วย					
19.	ข้าพเจ้าให้โอกาสแก่ผู้ป่วยได้ระบาย ความรู้สึกและความต้องการโดยไม่รู้สึก เบื่อหน่าย					
20.	เมื่อผู้ป่วยมีการเปลี่ยนแปลง ข้าพเจ้า รีบเข้าไปดูอาการและรายงานแพทย์ ทันที					
21.	ทุกครั้งหลังการให้การพยาบาล ข้าพเจ้าไม่มีเวลาสังเกตอาการ เปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยว่าดีขึ้นหรือไม่					
22.	ข้าพเจ้ารู้สึกยินดีเมื่อผู้ป่วยมีอาการดี ขึ้นและกลับบ้านได้					
23.	ข้าพเจ้าเอาใจใส่ผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ เท่าเทียมกัน					
24.	ข้าพเจ้าภูมิใจที่สามารถปฏิบัติการ พยาบาลกับผู้ป่วยอย่างรวดเร็วและ ถูกต้อง					

ภาคผนวก ค
คำอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



ตาราง 5 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อ (t)
1	6.000
2	4.221
3	6.000
4	2.683
5	6.000
6	6.000
7	5.196
8	3.000
9	2.475
10	3.873
11	2.219
12	2.489
13	2.782
14	2.191
15	5.166
16	2.887

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .846

ตาราง 6 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามบุคลิกภาพของพยาบาล

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อ (t)
1	5.303
2	3.674
3	5.196
4	4.330
5	4.076
6	3.133
7	4.472
8	6.000
9	6.124
10	6.928
11	4.621
12	3.333
13	4.382
14	5.814
15	5.765
16	6.124
17	4.596
18	2.309
19	4.062
20	4.323

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .939

ตาราง 7 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับ
สมาชิกในครอบครัว

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อ (t)
1	4.542
2	4.446
3	5.917
4	9.220
5	6.345
6	5.307
7	8.768
8	7.456
9	5.552
10	6.169
11	5.043
12	8.768
13	2.408
14	7.859

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .934

ตาราง 8 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อ (t)
1	3.746
2	3.902
3	2.818
4	5.219
5	3.943
6	3.525
7	2.840
8	3.591
9	2.630
10	5.007
11	5.646
12	2.481

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .920

ตาราง 9 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับ
เพื่อนร่วมงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อ (t)
1	4.571
2	5.287
3	2.612
4	17.767
5	6.307
6	3.462
7	4.172
8	5.922
9	2.740

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .895

ตาราง 10 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับ
ผู้บังคับบัญชา

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
	เป็นรายข้อ (t)
1	9.393
2	10.586
3	4.522
4	3.638
5	3.328
6	7.081
7	4.815
8	7.081
9	5.681
10	4.798
11	2.642
12	2.712
13	5.166
14	5.714

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .953

ตาราง 11 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อ (t)
1	7.977
2	4.702
3	8.681
4	6.064
5	2.698
6	3.338
7	7.264
8	4.346

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .913

ตาราง 12 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพยาบาล

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อ (t)
1	9.295
2	2.500
3	4.804
4	8.485
5	5.765
6	9.165
7	6.736
8	2.954
9	6.736
10	3.266
11	7.778
12	3.266
13	3.973
14	7.071
15	6.736
16	4.8.4
17	2.954
18	13.000
19	13.000
20	13.000
21	3.267
22	7.120
23	9.165
24	13.000

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .964

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางนภาลักษณ์ นทีทรัพย์ไพศาล
วันเดือนปีเกิด	1 ตุลาคม 2521
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	9/144 ม.ลลิล ซ.ราชาวดี 3/4 ถ.รัตนโกสินทร์ แขวงคลองถนน เขตสายไหม กรุงเทพฯ 10220 โทร 0-2-5636679 (บ้าน) โทร 089-4494847 (มือถือ)
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพญาไท 2
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงพยาบาลพญาไท 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2540	มัธยมศึกษาปีที่ 6 จาก โรงเรียนสตรีศรีนครินทร์บำเพ็ญ
พ.ศ. 2544	พยาบาลศาสตรบัณฑิต จาก มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2553	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาพัฒนาการ) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ