

ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี
ที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ ขวัญในการปฏิบัติงาน
และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แตกต่างกัน

บทคัดย่อ
ของ
มานวิภา จิรันทร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
มีนาคม 2547

มานวิภา จิรันธร. (2547). ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ คณะแพทยศาสตร์
โรงพยาบาลรามารบติ ที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ ขวัญในการปฏิบัติงาน
และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม:
รองศาสตราจารย์ ดร. นวลละอ อสุภาผล, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนา ศรีสัตย์วาจา,
อาจารย์สมเกียรติ ทิพย์ทัศน์ และรองศาสตราจารย์ อัจฉรา สุขารมณ.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจากการประเมิน
ของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของพยาบาลประจำการ
ที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย และพยาบาลประจำการที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
2) ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ กับขวัญ
ในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของ
ตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของพยาบาลประจำการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในคณะ
แพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามารบติ ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive
Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 172 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ
ของพยาบาลประจำการ แบบวัดขวัญในการปฏิบัติงาน แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบวัดผล
การปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเองและ แบบวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของ
ผู้บังคับบัญชา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความ
แปรปรวน 3 ทาง (Three-way analysis of variance)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ เป็นพนักงาน
มหาวิทยาลัย มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการ
ประเมินของผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกับ พยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนใน
มหาวิทยาลัย

2. เมื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาล
ประจำการ กับขวัญในการปฏิบัติงาน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่
ปฏิบัติ, ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา, ความมั่นคงปลอดภัย, สถานภาพและ
การยอมรับ, โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, สภาพการปฏิบัติงาน, ความเป็นส่วนหนึ่งของ
หน่วยงาน, เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ (โดยแยกวิเคราะห์ทีละองค์ประกอบ)
และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการ

ปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของพยาบาลประจำการ พบว่า พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีขวัญในองค์ประกอบ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่า พยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ที่มีขวัญในองค์ประกอบ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่ำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ นอกจากนี้ ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ กับขวัญในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบอื่นๆ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของพยาบาลประจำการ

WORK PERFORMANCE OF STAFF NURSES IN THE FACULTY OF MEDICINE,
RAMATHIBODI HOSPITAL WITH DIFFERENT WORKING STATUS,
PERFORMANCE MORALE AND ACHIEVEMENT MOTIVATION

AN ABSTRACT
BY
MARNVIPA JIRUNTHORN

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Developmental Psychology
at Srinakharinwirot University
March 2004

Marnvipa Jirunthorn. (2004). *Work Performance of Staff Nurses in the Faculty of Medicine, Ramathibodi Hospital with Different Working Status, Performance Morale and Achievement Motivation*. Master thesis, M.Ed. (Development Psychology). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof. Dr. Nuanla-or Supapon, Asst. Prof. Wattana Srisatvacha, Mr. Somkiat Tipayathasn and Assoc. Prof. Ashara Sucaromana.

The purposes of this research were 1) to compare the work performance from self-assessment and the work performance from assessment by the superior (official/employee) of staff nurses (official/employee) and 2) to study the interaction effects of working status, performance morale and achievement motivation on performance from self-assessment and work performance from assessment by the superior.

The sample for this research included 172 staff nurses, the Faculty of Medicine in Ramathibodi Hospital. They were drawn by purposive sampling technique. The instruments for collecting the data were a) Inquiry Form in Working Status, b) Measurement Form of Performance Morale, c) Measurement Form of Achievement Motivation and d) A Form for measuring work performances from the report on self-assessment and the assessment by superior. The statistical procedures for analyzing the data were t-test and three-way analysis of variance.

The major findings indicated that the staff nurses having employee status and the staff nurses having official status were not found to have a significant difference in work performance from self-assessment and work performance from assessment by the superior.

The interaction effects of working status, the eight factors of performance morale (working satisfaction, colleague-superior relation, security, status and recognition, chance for growth and advancement in working, working condition, being a part of organization, salary, reward and welfare_by separate analysis) and the achievement motivation in relation to the work performance from self-assessment and the work performance from assessment by superior were found to indicate that the staff nurses having a working status of university employee had more chance for growth and advancement in working and had higher achievement motivation; they had work performance from assessment by the superior significantly higher than the staff nurses

having working status of official who had less chance for growth and advancement in working and had lower achievement motivation. It was also found that there was no interaction effect of working status of staff nurses, other factors of performance morale and achievement motivation on work performance from self-assessment and work performance from assessment by superior.

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	6
ตัวแปรที่ศึกษา.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
นิยามปฏิบัติการของตัวแปร.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี.....	16
ประวัติความเป็นมาของคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี.....	16
นโยบายของผู้บริหารของคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี.....	18
การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (ออกนอกระบบ).....	19
ความเป็นมาของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.....	19
แนวคิดหลักของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล.....	22
มหาวิทยาลัยในกำกับของจะต่างกับมหาวิทยาลัยในระบบราชการ.....	23
ร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.	23
รายละเอียดเกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัยจากเงินอุดหนุน.....	26
การประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	30
ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	30
ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	31
วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	32
หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	33
ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	35
ผลที่ได้รับจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	37
ข้อผิดพลาดที่ควรคำนึงในการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน.....	40

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
2(ต่อ)	
ขวัญในการปฏิบัติงาน.....	42
ความหมายของขวัญ.....	42
ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน.....	43
ประโยชน์ของการศึกษาขวัญ.....	46
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน.....	46
ลักษณะที่ชี้ให้เห็นถึงสภาพของขวัญ.....	49
วิธีประเมินขวัญในการปฏิบัติงาน.....	50
ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลหรือหมู่คณะในองค์กรมีขวัญดีและไม่ดี.....	51
สาเหตุที่ทำให้ขวัญไม่ดี.....	53
การบำรุงรักษาหรือเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน.....	53
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน.....	56
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของขวัญกับผลการปฏิบัติงาน.....	60
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	61
ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	61
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	63
ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	65
การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	69
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงาน.....	73
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	75
สมมติฐานของการวิจัย.....	76
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	78
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	78
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	79
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	87
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	88
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	89

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	91
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	116
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐานของการวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย.....	116
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	120
อภิปรายผล.....	121
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	125
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	126
บรรณานุกรม.....	127
ภาคผนวก.....	136
ภาคผนวก ก : เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	137
ภาคผนวก ข : คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	151
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	158

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สิทธิการขอลาหยุดในรอบปีของพนักงานมหาวิทยาลัย.....	27
2 คุณสมบัติของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสิทธิลาไปเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์.....	28
3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมิน ของตนเอง และคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ของพยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพต่างกัน.....	91
4 วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการ ประเมินของตนเอง เมื่อพิจารณาตามตัวแปร สถานภาพในการประกอบ วิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : ความพึงพอใจใน หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	92
5 วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการ ประเมินของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตามตัวแปร สถานภาพในการ ประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : ความ พึงพอใจในหน้าที่พึงพอใจในการงานที่ปฏิบัติ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	93
6 วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการ ประเมินของตนเอง เมื่อพิจารณาตามตัวแปร สถานภาพในการประกอบ วิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : ความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	94
7 วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการ ประเมินของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตามตัวแปร สถานภาพในการ ประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : ความ สัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	95
8 วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการ ประเมินของตนเอง เมื่อพิจารณาตามตัวแปร สถานภาพในการประกอบ วิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : ความมั่นคง ปลอดภัย และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	96

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
9 วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตามตัวแปร สถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : ความมั่นคงปลอดภัย และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	97
10 วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง เมื่อพิจารณาตามตัวแปร สถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : สถานภาพและการยอมรับ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	98
11 วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตามตัวแปร สถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : สถานภาพและการยอมรับ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	99
12 วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง เมื่อพิจารณาตามตัวแปร สถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	100
13 วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตามตัวแปร สถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	101
14 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของพยาบาลประจำการที่มี สถานภาพในการประกอบวิชาชีพ ขวัญในองค์ประกอบ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน.....	102
15 วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง เมื่อพิจารณาตามตัวแปร สถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : สภาพการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	104

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตามตัวแปร สถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : สภาพการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	105
17 วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง เมื่อพิจารณาตามตัวแปร สถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	106
18 วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตามตัวแปร สถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	107
19 วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง เมื่อพิจารณาตามตัวแปร สถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	108
20 วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตามตัวแปร สถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	109
21 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของพยาบาลประจำการที่มี สถานภาพในการประกอบวิชาชีพ ขวัญในองค์ประกอบ : เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แตกต่างกัน.....	110
22 แสดงค่าอำนาจจำแนก (r) เป็นรายชื่อของแบบสอบถามขวัญในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมเฉพาะด้าน (Item-Test Correlation).....	152

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
23 แสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เป็นรายด้านของแบบสอบถามขวัญในการปฏิบัติงาน และค่าความเชื่อมั่นรวมของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient).....	153
24 แสดงค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยใช้ค่าสหพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถาม(Item-Test Correlation).....	154
25 แสดงค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง โดยใช้ค่าสหพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถาม(Item-Test Correlation).....	155
26 แสดงค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา โดยใช้ค่าสหพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถาม(Item-Test Correlation).....	156

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	75

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะ ผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. นวลละอ อสุภาผล ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนา ศรีสัตย์วาจา กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้ คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการทำปริญญานิพนธ์ รวมทั้ง อาจารย์

สมเกียรติ ทิพย์ทัศน์ และรองศาสตราจารย์ อัจฉรา สุขารมณ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบปาก เปลา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตาที่ได้รับเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ คณะอาจารย์ทุกท่านในภาควิชาจิตวิทยา ที่ได้ให้ความรู้ คำแนะนำ ต่างๆ ตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยกำลังศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณ คณะบดีคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการพัฒนาเครื่องมือวิจัย คณะบดีคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี, ประธาน คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน และหัวหน้าภาควิชาพยาบาลศาสตร์ ที่อนุญาตให้เก็บ ข้อมูลเพื่อประกอบการทำปริญญานิพนธ์ รวมทั้งหัวหน้างานการพยาบาลต่างๆ พยาบาล ประจำการทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือ และช่วยอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณ คุณสุวรรณา สกประเสริฐ พยาบาลประจำการ ฝ่ายการพยาบาล งาน การพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ โรงพยาบาลศิริราช ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อ พัฒนาเครื่องมือวิจัย คุณปฐมมาพร ภิญโญกุล เจ้าหน้าที่บุคคณ งานการเจ้าหน้าที่ คณะ แพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี ที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรที่ใช้ในการทำวิจัย อาจารย์ รัชเกียรติ จิรินทร์ อาจารย์ประจำคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และ คุณ อุมารณณ์ เข้มยง นักชีวสถิติ ประจำศูนย์ HIV-NAT สภากาชาดไทย ที่ได้ให้คำแนะนำต่างๆ เกี่ยวกับสถิติวิจัย และช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล

ท้ายสุดผู้วิจัยขอขอบพระคุณ พ่อ แม่ พี่ น้อง และเพื่อนๆ ทุกคนที่ให้ทั้งกำลังใจ และกำลังใจที่ดีตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำงานวิจัย

มานวิภา จิรินทร์

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การดำเนินงานของภาครัฐบาลและเอกชนมีความมุ่งหวังอย่างเดียวกัน คือ การระดมทรัพยากรการบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resource) ที่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญมี 4 ประการ รู้จักกันในนามของ “4 M's” ได้แก่ คน (Man), เงิน (Money), วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2539 : 42) ในบรรดาองค์ประกอบของทรัพยากรการบริหารนั้น บุคคลถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นองค์ประกอบที่เข้าไปสอดแทรกร่วมอยู่ในทุกขั้นตอนของการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานองค์การ การบริหารงานคลัง หรือการบริหารงานบุคคลก็ตาม (พรนพ พุกกะพันธ์. 2544 : 238)

การจัดการให้คนร่วมมือทำงานอย่างมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจและพยายามที่จะธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างสมาชิก กำลังขวัญของหมู่คณะเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานอย่างมาก การจัดการด้านบุคคลที่ดี ก็คือการใช้คนให้ทำงานที่ดีที่สุดภายในระยะเวลาอันสั้นที่สุด สิ้นเปลืองเงินทองและวัสดุน้อยที่สุด และให้ทุกคนมีความสุข ความพอใจในการทำงานมากที่สุด ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงต้องให้ความสำคัญกับ “ขวัญ” ความรู้สึกทางจิตใจและอารมณ์ ซึ่งถ้าขวัญของผู้ปฏิบัติงานดี ความบกพร่องในงานจะมีน้อย คุณภาพของงานย่อมสูงขึ้น ดังจะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานใดๆ ก็ตามเมื่อคนมีความสบายใจหรือเต็มใจทำ ก็จะมีประสิทธิภาพสูง แทนที่จะเห็นเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่ายก็จะกลายเป็นสิ่งที่สนุกและสร้างความสุข ความภูมิใจให้แก่เขาด้วย และย่อมไม่ยากให้เกิดความบกพร่องขึ้น บุคคลที่กระทำเพียงเพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าตอบแทน ก็จะเห็นเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่าย ผลงานที่ได้ก็เพียงเท่ากัน หรือน้อยกว่าที่ได้รับคำสั่งหรือมอบหมาย มีหน้าที่ผลงานของคนที่เขาขวนขวายนั้นจะขาดลักษณะที่ดี คือ ขาดหลักประหยัด (Economic) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) และขาดหลักความเป็นธรรม (Equity) ย่อมไม่เป็นที่ปรารถนาของทุกหน่วยงาน (แสวง ศิริวัฒน์. 2544 : 14) สอดคล้องกับการศึกษาของเมโย (สมพงษ์ เกษมสิน. 2513 : 289-290 ; อ้างอิงจาก Mayo. 1927) ที่พบว่า คนงานเป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจ ขวัญเป็นสิ่งที่จำเป็นในการทำงาน ปริมาณงานที่คนงานจะทำได้มิใช่ขึ้นอยู่กับความสามารถทางกายเพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับความรู้สึกทางจิตใจด้วย ความสามารถ ความชำนาญเฉพาะอย่างก็มีใช้ หลักประกันว่า คนจะทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดเสมอไป บำเหน็จรางวัลทางด้านจิตใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยกระตุ้นให้คนทำงาน และทำให้บุคคลเกิดความสุข ดังนั้นจะเห็นได้ว่าขวัญเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน มีความเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานอย่างมาก

บุคลากรทางการแพทย์เป็นกลุ่มบุคคลคณะหนึ่งที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ในด้านการป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพของบุคคล การพยาบาลเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ จะอาศัยเพียงความรู้ทางวิชาการและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้อย่างดีนั้นยังไม่เป็นการพอเพียง ยังต้องอาศัยความสามารถส่วนตัว ความเฉลียวฉลาด ความรอบคอบ ความชำนาญในการปฏิบัติการพยาบาล รวมทั้งความอ่อนโยน ความเสียสละ ความกระตือรือร้น มีใจรักในวิชาชีพ พร้อมทั้งจะให้การพยาบาลด้วยความตั้งใจ และสมัครใจร่วมกับทีมสุขภาพ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ของการพยาบาลเป็นสำคัญ สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติการพยาบาลมีขวัญที่ดี (ศจิ อนันต์พคุณ. 2543 : 218) แต่เนื่องจากขวัญมิใช่เป็นสิ่งที่ฝ่ายบริหารจะบันดาลให้มีขึ้นหรือสร้างขึ้นได้ในเวลาอันรวดเร็วและดำรงอยู่ได้ตลอดไป หากแต่ขวัญของเจ้าหน้าที่เกิดขึ้นได้จากการพัฒนาตลอดเวลาอันสืบเนื่องมาจากการวางนโยบาย การกำหนดระเบียบปฏิบัติงานที่ดี การปกครองบังคับบัญชาที่ดี และการจัดสวัสดิการที่ดีตลอดจนสิ่งแวดล้อมอื่นๆ อีกเป็นอันมากซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคล (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 162) ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารการพยาบาลที่จะคอยดูแลเอาใจใส่ขวัญของบุคลากรทางการแพทย์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อที่จะได้นำมาปรับปรุงเสริมสร้างขวัญให้แก่บุคลากรทางการแพทย์ในการปฏิบัติงานร่วมกับหมู่คณะและต่อเนื่องกันตลอดเวลา

คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ได้มีการจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นการตอบสนองนโยบายหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 2 ในอันที่จะผลิตแพทย์และพยาบาลเพิ่มขึ้น ภาควิชาพยาบาลศาสตร์เป็นหน่วยงานหนึ่งของคณะฯ ซึ่งมีเจ้าหน้าที่พยาบาลระดับต่างๆ ได้แก่ หัวหน้าพยาบาลแต่ละแผนก อาจารย์พยาบาล ผู้ตรวจการพยาบาล ในการปฏิบัติงานทางด้านการบริการบนหอผู้ป่วย จะอยู่ในความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลประจำการ และผู้ช่วยพยาบาล

ในส่วนของการพยาบาลประจำการ จะต้องเป็นผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรพยาบาลหรืออนุปริญญาพยาบาลและอนามัยเป็นอย่างน้อย ได้ขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพการพยาบาลในประเทศไทยแล้ว มีหน้าที่หลักด้านการบริการพยาบาลบนหอผู้ป่วย โดยเป็นผู้นำทีม มีหน้าที่ตัดสินใจในปัญหาต่างๆ และแบ่งงานแก่สมาชิกในทีม ร่วมมือในด้านการศึกษานักศึกษาพยาบาลและนักเรียนผู้ช่วยพยาบาล รับผิดชอบงานที่หัวหน้าหอผู้ป่วยมอบหมายให้โดยอยู่ภายใต้การควบคุมโดยตรงของหัวหน้าหอผู้ป่วย (ภาควิชาพยาบาล. 2534 : 84-88) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าพยาบาลประจำการมีหน้าที่ความรับผิดชอบสูง ต้องทำหน้าที่เปรียบเสมือนผู้เชี่ยวชาญ และเป็นแบบอย่างในการรักษาสุขภาพแก่บุคลากรระดับอื่นๆ

แต่จากการศึกษาพบว่าสถิติการลาออก โอนย้ายของพยาบาลในโรงพยาบาลรามาธิบดี ระหว่างเดือนมีนาคม 2532 - มีนาคม 2536 ซึ่งมีพยาบาลจำนวน 456 คน โดยเฉลี่ยจะมีพยาบาลโอนย้ายประมาณปีละ 114 คน เมื่อคิดรวมอัตรากำลังที่ต้องเพิ่มเติมเพื่อรองรับการขยายงานของหน่วยงานเดิมและการเปิดหน่วยงานใหม่จะต้องการพยาบาลเพิ่มขึ้นปีละ 300 คน

ในขณะที่ภาควิชาพยาบาลศาสตร์สามารถผลิตพยาบาลได้ปีละ 120 คน ซึ่งในแต่ละปีไม่สามารถผลิตจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาได้ตามจำนวนที่คาดหวังไว้ ดังนั้นโดยภาพรวมโรงพยาบาลจะขาดพยาบาลสะสมปีละ 180 คน เพิ่มขึ้นทุกๆปี สะท้อนให้เห็นภาพพจน์ของโรงพยาบาลรามาธิบดีตั้งแต่ปี 2536 เป็นต้นไป เปรียบเทียบกับปัญหาวิกฤตในการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลอย่างมาก จึงเป็นแรงกดดันที่ทำให้บุคลากรที่อยู่ ต้องทำงานที่มีปริมาณเพิ่มขึ้นแต่คุณภาพด้อยลง และเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีการลาออก โอนย้ายเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ และคณะ (2538 : 11) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะย้ายออกจากสถาบัน และออกจากวิชาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลรามาธิบดี พบว่า พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความตั้งใจที่จะย้ายออกนั้นพบว่าพยาบาลประจำการมีความตั้งใจที่จะออกจากโรงพยาบาลร้อยละ 66.6 และออกจากวิชาชีพร้อยละ 65.1 ในด้านปัจจัยการย้ายสถานที่ทำงานของพยาบาลประจำการพบว่ามี 3 ปัจจัย คือ สถานภาพของวิชาชีพ (การให้คุณค่าของการพยาบาล การตระหนักถึงความสำคัญของตนเองในฐานะวิชาชีพ) ค่าจ้างและอัตราเงินเดือน และการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ส่วนปัจจัยที่ทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากวิชาชีพ คือ สถานภาพของวิชาชีพกับค่าจ้างและอัตราเงินเดือน ซึ่งจากลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าสภาพขวัญของพยาบาลในโรงพยาบาลรามาธิบดีในอดีตอยู่ในสภาพที่ไม่ดี ดังที่อุทัย หิรัญโต (2531 : 162) ได้กล่าวไว้ว่าลักษณะที่บ่งบอกถึงสภาพของขวัญในการปฏิบัติงานว่าจะสูงหรือต่ำนั้น สังเกตได้จากระดับความสม่ำเสมอของผลการปฏิบัติงาน สภาพการขาดงานและการลาออกจากงาน เป็นต้น

แต่เนื่องจากในช่วงปลายปี พ.ศ. 2539 ประเทศไทยได้เกิดปัญหาภาวะเศรษฐกิจถดถอย ธุรกิจหยุดชะงัก เงินบาทถูกนักเก็งกำไรแสวงหาผลประโยชน์อย่างรุนแรง จนในวันที่ 2 กรกฎาคม 2540 รัฐบาลประกาศเปลี่ยนระบบอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราเป็นแบบลอยตัว จุดให้ค่าเงินบาทตกลงเป็นอย่างมาก (มอ.สอ. 2541 : 89) ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจด้านต่างๆ รุมเร้าประเทศไทยและประเทศในภูมิภาคนี้ ทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องพึ่งพาความช่วยเหลือจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF : International Monetary Fund) รวมทั้งธนาคารพัฒนา

เอเชีย (ADB : Asian Development Bank) ซึ่งจากภาวะดังกล่าวได้มีผลกระทบต่อประชาชนทุกกลุ่ม ทุกวงการ ผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลก็เช่นกัน กุลยา ตันติผลาชีวะ และสงศรี กิตติรักษ์ตระกูล. (2541 : 2-3) ได้กล่าวถึงผลกระทบต่อพยาบาลวิชาชีพจากสภาวะเศรษฐกิจถดถอยไว้หลายประการดังนี้

1. การลดอัตราการจ้างลง จากสภาพปัญหาเศรษฐกิจของประเทศที่ต้องประหยัดลดการรับราชการลง ในด้านเอกชนนั้นมีการลดการจ้างงานพยาบาลวิชาชีพ จากจำนวนผู้ว่าลดลง อัตราการครองเตียงน้อยลงนั่นเอง

2. ลดเงินเดือน

3. ลดการฝึกอบรม และการลงทุนให้ศึกษาต่อ แม้ว่าผู้บริหารจะเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรก็ตาม แต่ก็ต้องจำกัดเพราะปัญหาทางเศรษฐกิจ

4. ความต้องการพยาบาลเปลี่ยนไปจากความต้องการดูแลเป็นการให้คำแนะนำและคำปรึกษา เพราะในปัจจุบันพยาบาลไม่ใช่แค่ดูแลเท่านั้น เมื่อมีปัญหาทางเศรษฐกิจเข้ามา ผู้รับบริการก็เกิดโรคด้านความเครียดด้วยเช่นกัน ดังนั้นพยาบาลต้องให้คำแนะนำในด้านสุขภาพจิตแก่ผู้รับบริการเพิ่มขึ้นมาอีกด้วย และยังต้องปรับสภาพจิตใจของตนเองด้วย เพื่อที่จะดูแลได้ทั้งผู้รับบริการและตัวของพยาบาลเองในด้านสุขภาพจิต

นอกจากนี้ ในด้านผลกระทบกับพยาบาลประจำการอีกประการหนึ่ง คือ พยาบาลประจำการที่สังกัดคณะแพทยศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยบางแห่งนั้นแต่เดิมการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในด้านต่างๆ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของทบวงมหาวิทยาลัย บุคลากรทุกคนปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย แต่จากวิกฤติการณ์เศรษฐกิจ กองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF : International Monetary Fund) รวมทั้งธนาคารพัฒนาเอเชีย (ADB : Asian Development Bank) ได้เข้ามาให้คำแนะนำในการปรับปรุงการบริหาร ตลอดจนการดำเนินการด้านกิจการต่างๆ ในประเทศไทย ซึ่งเงื่อนไขการกู้เงินข้อหนึ่งกำหนดว่า ประเทศไทยต้องดำเนินการให้ทุกมหาวิทยาลัยออกไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ภายในปี พ.ศ. 2545 และภายในเดือนธันวาคม 2541 จะต้องมียุทธศาสตร์ของรัฐบาลอย่างน้อยหนึ่งแห่งเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้ออกนอกระบบราชการ

ไปแล้วตั้งแต่วันที่ 6 มีนาคม 2541 ซึ่งในส่วนของมหาวิทยาลัยที่มีคณะพยาบาลศาสตร์รวมอยู่ด้วย เช่น มหาวิทยาลัยมหิดลก็มีนโยบายที่จะออกนอกระบบราชการให้เสร็จสิ้นภายในปี 2546 เช่นกัน

จากสาระสำคัญดังกล่าว ทำให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยของรัฐเกิดการตื่นตัว เพราะการเปลี่ยนสภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำเป็นต้องพึ่งพาตนเอง ทำให้มหาวิทยาลัยต้องรื้อระบบใหม่ มหาวิทยาลัยมหิดลก็เป็นมหาวิทยาลัยหนึ่งที่ต้องรับนโยบายข้างต้น และอยู่ในระหว่างดำเนินการ มีการร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานในมหาวิทยาลัยต่อไปและมีการรับเจ้าหน้าที่ใหม่ในบางส่วนเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย แทนการเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยดังเดิม ในส่วนของระเบียบการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การประเมินงานต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งมีกำหนดใช้ภายในปี 2546

ซึ่งจากเหตุผลดังกล่าวทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในส่วนของพยาบาลดังนี้ คือ แต่เดิมนักศึกษาที่จบจากภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี จะถูกบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยและปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรามาธิบดี แต่หลังจากที่มีการดำเนินการเพื่อไปสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จึงทำให้มีการรับพยาบาลที่จบ

ใหม่เพื่อบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยสิ้นสุดลงในปี 2542 ในปีถัดมาพยาบาลที่จบใหม่ก็ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลรามาริบดีดั้งเดิมแต่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ในส่วนของระเบียบการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการการประเมินงานต่างๆ เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

จากการที่ผู้วิจัยเคยปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรามาริบดี มาเป็นระยะเวลา 5 ปี ซึ่งเป็นช่วงที่มหาวิทยาลัยเตรียมตัวออกนอกระบบราชการ ผู้วิจัยจึงได้เห็นว่าในส่วนของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวน่าจะมีผลกระทบต่อสภาพทางจิตใจและการทำงานของบุคลากร โดยเฉพาะพยาบาลทั้งที่ยังอยู่ในระบบเดิมและระบบใหม่ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรามาริบดี ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานซึ่งเสนอไว้ในบทที่ 2 ปรากฏว่ามีนักวิชาการที่สนใจศึกษาเรื่องนี้ไว้หลายคน ซึ่งแต่ละคนได้สรุปถึงขวัญในการทำงานไว้ต่างกัน โดยมีบางองค์ประกอบที่เหมือนกันและบางองค์ประกอบที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของขวัญเหล่านี้ พบว่ามีองค์ประกอบของขวัญอยู่ 8 ประการที่ได้รับการกล่าวไว้ร่วมกันโดยนักวิชาการทุกคน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำองค์ประกอบทั้ง 8 ประการมาศึกษาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ, ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา, ความมั่นคงปลอดภัย, สถานภาพและการยอมรับ, โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, สภาพการปฏิบัติงาน, ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน, เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้มีความสนใจเกี่ยวกับเรื่องของ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานทั้งนี้เนื่องมาจากการศึกษาของแมคเคลแลนด์ (สุมิทธิ์ แสนสุข. 2544 : 17 ; อ้างอิงจาก McClelland. 1961 : 100-111) ที่พบว่า ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบผลสำเร็จต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับที่สูง ซึ่งมีส่วนช่วยให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพ และพบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีลักษณะเด่นพิเศษเฉพาะตัว เช่น มีความปรารถนาแรงกล้าที่จะทำงานให้ดีเพื่อเนื้อแท้ของความพอใจมากกว่าต้องการรางวัลจากผลงานนั้น เป็นกลุ่มคนที่รักความจริงจึงกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างมีหลักการและเหตุผลโดยที่ทุกเรื่องต้องทำได้จริง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ด้วย โดยศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพในการประกอบวิชาชีพและขวัญในแต่ละองค์ประกอบ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลประจำการ ทั้งนี้ผลจากการศึกษาวิจัยสามารถนำไปเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรด้านการพยาบาล ของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบดี และเป็นแนวทางในการตัดสินใจของผู้บริหารในการปรับปรุงนโยบายการบริหารงานบุคลากร รวมถึงการปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดลที่จะนำมาใช้ในการออกนอกระบบต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของพยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย และพยาบาลประจำการที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ กับขวัญในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของพยาบาลประจำการ

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อได้ทราบว่าพยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยและพยาบาลประจำการที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มใดที่มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเองและจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่ากัน ซึ่งจะเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ให้ผู้บริหารของโรงพยาบาลได้รับทราบอย่างชัดเจน
2. เพื่อได้ทราบถึงปฏิสัมพันธ์ร่วมของตัวแปรที่สำคัญ คือ สถานภาพในการประกอบวิชาชีพ ขวัญในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งส่งผลร่วมกันต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลทั้งที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัยว่าจะต้องพัฒนาองค์ประกอบหลายด้านร่วมกันซึ่งจะเกิดประโยชน์สูงสุดมากกว่าการพัฒนาเพียงองค์ประกอบเดียว

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวนเต็ม ณ วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2546 จำนวนทั้งสิ้น 1,127 คน โดยแบ่งเป็น

- พยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย จำนวน 590 คน
- พยาบาลประจำการที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (จากเงินอุดหนุน) จำนวน

86 คน

- พยาบาลประจำการที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้) จำนวน 451 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยสุ่มจากปีที่ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งในแต่ละกลุ่มของประชากร แบ่งได้ดังนี้

- พยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ที่ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2540-2542 จำนวน 92 คน
- พยาบาลประจำการที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (จากเงินอุดหนุน) ที่ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2544-2545 จำนวน 80 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 สถานภาพในการประกอบวิชาชีพ

- 1.1.1 ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย
- 1.1.2 พนักงานมหาวิทยาลัย

1.2 ขวัญในการปฏิบัติงาน ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาถึงองค์ประกอบของขวัญ 8

ประการได้แก่

- 1.2.1 ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ
- 1.2.2 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา
- 1.2.3 ความมั่นคงปลอดภัย
- 1.2.4 สถานภาพและการยอมรับ
- 1.2.5 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 1.2.6 สภาพการปฏิบัติงาน
- 1.2.7 ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
- 1.2.8 เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ

1.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

- 2.1 ผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง
- 2.2 ผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. มหาวิทยาลัยออกนอกระบบ/มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หมายถึง มหาวิทยาลัยที่มีสถานภาพเป็นหน่วยงานของรัฐ (มหาวิทยาลัยของรัฐ) ที่เป็นนิติบุคคล แต่ไม่เป็นส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ

2. พยาบาลประจำการ (Staff Nurse) หมายถึง ผู้ที่รับผิดชอบงานทางด้านบริการ

พยาบาลบนหอผู้ป่วย และร่วมมือในด้านการศึกษานักศึกษาพยาบาล และนักเรียนผู้ช่วยพยาบาลและ รับผิดชอบงานที่หัวหน้าหอผู้ป่วยมอบหมายให้ โดยอยู่ภายใต้การควบคุมโดยตรงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในการศึกษาครั้งนี้หมายรวมถึงพยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย และพยาบาลประจำการที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

3. ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการในมหาวิทยาลัย

4. พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยจากเงินอุดหนุน คือ บุคคลที่มหาวิทยาลัยจ้างให้ปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะการจ้างที่มีระยะเวลาแน่นอน และได้รับอัตราเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดอุดหนุน

นิยามปฏิบัติการของตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพในการประกอบวิชาชีพ ขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งมี 8 องค์ประกอบและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่วนตัวแปรตาม คือ ผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้วิจัยได้นิยามปฏิบัติการตัวแปรทั้งสองประเภทดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. สถานภาพในการประกอบวิชาชีพ แบ่งเป็น

1.1 ข้าราชการพลเรือนมหาวิทยาลัย

1.2 พนักงานมหาวิทยาลัย

2. ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจ ความรู้สึกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลโดยสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงลักษณะการทำงานที่มีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจ มีความพึงพอใจ มีความสุข สนุกกับการทำงาน มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานตามความต้องการและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การร่วมกัน ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของขวัญ 8 ประการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลประจำการที่มีต่องานที่ทำอยู่ มีความพึงพอใจในสภาพของงานตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความพึงพอใจในความรู้ความสามารถ และความพึงพอใจในการสร้างสรรค์งาน

ตัวแปรนี้วัดจากแบบวัดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นใหม่ตามแนวทางของ สุวิทย์ แสนสุข (2544) เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ โดยแต่ละข้อประกอบด้วย ประโยคมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จาก “จริงมากที่สุด” ถึง “จริงน้อยที่สุด” เกณฑ์การให้คะแนนนั้น ถ้าตอบ “จริงมากที่สุด” ได้ 5 คะแนน ลดลงตามลำดับจนถึง “จริงน้อยที่สุด” ได้ 1 คะแนน ดังนั้นผู้ตอบแต่ละคนจะมีพิสัยของคะแนนในแต่ละข้ออยู่ในช่วง 1-5 โดยมีคะแนนสูงสุด 20 และคะแนนต่ำสุด 4 คะแนน และใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ในการแบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 ประเภท ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มจัดเป็นผู้ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติต่ำ การนำมาใช้เพื่องานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-Test Correlation) ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.74-0.81 ค่าความเชื่อมั่น 0.83

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา หมายถึง สัมพันธภาพและความเข้าใจอันดีระหว่างพยาบาลประจำการกับผู้ร่วมงาน และกับผู้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องส่วนตัวและในด้านการทำงาน อันแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันและให้ความช่วยเหลือต่อกันเป็นอย่างดี

ตัวแปรนี้วัดจากแบบวัดความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นใหม่ตามแนวทางของ สุวิทย์ แสนสุข (2544) เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ โดยแต่ละข้อประกอบด้วยประโยคมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จาก “จริงมากที่สุด” ถึง “จริงน้อยที่สุด” เกณฑ์การให้คะแนนนั้น ถ้าตอบ “จริงมากที่สุด” ได้ 5 คะแนน ลดลงตามลำดับจนถึง “จริงน้อยที่สุด” ได้ 1 คะแนน ดังนั้นผู้ตอบแต่ละคนจะมีพิสัยของคะแนนในแต่ละข้ออยู่ในช่วง 1-5 โดยมีคะแนนสูงสุด 20 และคะแนนต่ำสุด 4 คะแนน และใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ในการแบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 ประเภท ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มจัดเป็นผู้ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชิต่ำ การนำมาใช้เพื่องานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-Test Correlation) ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.55-0.70 ค่าความเชื่อมั่น 0.71

2.3 ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจในอาชีพและหน่วยงาน ความมั่นคงและต่อเนื่องในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการปฏิบัติอย่างทัดเทียมกัน การได้รับความเป็นธรรม การได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา

ตัวแปรนี้วัดจากแบบวัดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาใหม่ตามแนวทางของ สมพร คงสกุล (2531) เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ โดยแต่ละข้อประกอบด้วยประโยคมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จาก “จริงมากที่สุด” ถึง “จริงน้อยที่สุด” เกณฑ์การให้คะแนนนั้น ถ้าตอบ “จริงมากที่สุด” ได้ 5 คะแนน ลดลงตามลำดับจนถึง “จริงน้อยที่สุด” ได้ 1 คะแนน ดังนั้นผู้ตอบแต่ละคนจะมีพิสัยของคะแนนในแต่ละข้ออยู่ในช่วง 1-5 โดยมีคะแนนสูงสุด 20 และคะแนนต่ำสุด 4 คะแนน และใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ในการแบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 ประเภท ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มจัดเป็นผู้ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ ความมั่นคงปลอดภัยสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ ความมั่นคงปลอดภัยต่ำ การนำมาใช้เพื่องานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-Test Correlation) ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.50-0.70 ค่าความเชื่อมั่น 0.70

2.4 สถานภาพและการยอมรับ หมายถึง การที่พยาบาลประจำการได้รับความเชื่อถือและการยอมรับในความรู้ความสามารถ ความคิดและผลงาน จากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ตัวแปรนี้วัดจากแบบวัดสถานภาพและการยอมรับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาใหม่ตามแนวทางของ อภิชาติ เจืออรุณประเสริฐ (2534) เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ โดยแต่ละข้อประกอบด้วยประโยคมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จาก “จริงมากที่สุด” ถึง “จริงน้อยที่สุด” เกณฑ์การให้คะแนนนั้น ถ้าตอบ “จริงมากที่สุด” ได้ 5 คะแนน ลดลงตามลำดับจนถึง “จริงน้อยที่สุด” ได้ 1 คะแนน ดังนั้นผู้ตอบแต่ละคนจะมีพิสัยของคะแนนในแต่ละข้ออยู่ในช่วง 1-5 โดยมีคะแนนสูงสุด 20 และคะแนนต่ำสุด 4 คะแนน และใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ในการแบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 ประเภท ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มจัดเป็นผู้ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ สถานภาพและการยอมรับสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ สถานภาพและการยอมรับต่ำ การนำมาใช้เพื่องานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-Test Correlation) ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.66-0.72 ค่าความเชื่อมั่น 0.75

2.5 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง โอกาสที่พยาบาลประจำการจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การได้รับการพิจารณาความดีความชอบ โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการศึกษาต่อ การฝึกอบรม และการดูงาน

ตัวแปรนี้วัดจากแบบวัดโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาใหม่ตามแนวทางของ ธารทิพย์ ภาคสุวรรณ (2540) เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ โดยแต่ละข้อประกอบด้วย ประโยคมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จาก “จริงมากที่สุด” ถึง “จริงน้อยที่สุด” เกณฑ์การให้คะแนนนั้น ถ้าตอบ “จริงมากที่สุด” ได้ 5

คะแนน ลดลงตามลำดับจนถึง “จริงน้อยที่สุด” ได้ 1 คะแนน ดังนั้นผู้ตอบแต่ละคนจะมีพิสัยของคะแนนในแต่ละข้ออยู่ในช่วง 1-5 โดยมีคะแนนสูงสุด 20 และคะแนนต่ำสุด 4 คะแนน และใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ในการแบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 ประเภท ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มจัดเป็นผู้ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่ำ การนำมาใช้เพื่องานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-Test Correlation) ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.58-0.83 ค่าความเชื่อมั่น 0.73

2.6 สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงานมีความสะดวกสบาย มีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน สถานที่ถูกสุขลักษณะ สถานที่สะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก

ตัวแปรนี้วัดจากแบบวัดสภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นใหม่ตามแนวทางของ อภิชาติ เจืออรุณประเสริฐ (2534) เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ โดยแต่ละข้อประกอบด้วยประโยคมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จาก “จริงมากที่สุด” ถึง “จริงน้อยที่สุด” เกณฑ์การให้คะแนนนั้น ถ้าตอบ “จริงมากที่สุด” ได้ 5 คะแนน ลดลงตามลำดับจนถึง “จริงน้อยที่สุด” ได้ 1 คะแนน ดังนั้นผู้ตอบแต่ละคนจะมีพิสัยของคะแนนในแต่ละข้ออยู่ในช่วง 1-5 โดยมีคะแนนสูงสุด 20 และคะแนนต่ำสุด 4 คะแนน และใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ในการแบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 ประเภท ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มจัดเป็นผู้ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ สภาพการปฏิบัติงานสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ สภาพการปฏิบัติงานต่ำ การนำมาใช้เพื่องานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-Test Correlation) ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.52-0.70 ค่าความเชื่อมั่น 0.73

2.7 ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลประจำการที่แสดงออกมาว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล มีความสำคัญต่อกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันในโรงพยาบาล

ตัวแปรนี้วัดจากแบบวัดด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นใหม่ตามแนวทางของ สุวิทย์ แสนสุข (2544) เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ โดยแต่ละข้อประกอบด้วยประโยคมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จาก “จริงมากที่สุด” ถึง “จริงน้อยที่สุด” เกณฑ์การให้คะแนนนั้น ถ้าตอบ “จริงมากที่สุด” ได้ 5 คะแนน ลดลงตามลำดับจนถึง “จริงน้อยที่สุด” ได้ 1 คะแนน ดังนั้นผู้ตอบแต่ละคนจะมีพิสัยของคะแนนในแต่ละข้ออยู่ในช่วง 1-5 โดยมีคะแนนสูงสุด 20 และคะแนนต่ำสุด 4 คะแนน และใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ในการแบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 ประเภท ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มจัดเป็นผู้ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ ความเป็นส่วนหนึ่งของ

หน่วยงานต่ำ การนำมาใช้เพื่องานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-Test Correlation) ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.60-0.78 ค่าความเชื่อมั่น 0.72

2.8 เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ หมายถึง ความพึงพอใจต่อรายได้ เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการประเภทต่างๆ ตลอดจนผลประโยชน์ ตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่พยาบาลประจำการควรจะได้รับ

ตัวแปรนี้วัดจากแบบวัดด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นใหม่ตามแนวทางของ สุวิทย์ แสนสุข (2544) เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ โดยแต่ละข้อประกอบด้วยประโยคมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จาก “จริงมากที่สุด” ถึง “จริงน้อยที่สุด” เกณฑ์การให้คะแนนนั้น ถ้าตอบ “จริงมากที่สุด” ได้ 5 คะแนน ลดลงตามลำดับจนถึง “จริงน้อยที่สุด” ได้ 1 คะแนน ดังนั้นผู้ตอบแต่ละคนจะมีพิสัยของคะแนนในแต่ละข้ออยู่ในช่วง 1-5 โดยมีคะแนนสูงสุด 20 และคะแนนต่ำสุด 4 คะแนน และใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ในการแบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 ประเภท ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มจัดเป็นผู้ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ สูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ต่ำ การนำมาใช้เพื่องานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-Test Correlation) ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.63-0.86 ค่าความเชื่อมั่น 0.82

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามขวัญในการปฏิบัติงานทั้งฉบับ 0.89

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความเพียรพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลว รู้จักเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน และชอบเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก

ตัวแปรนี้วัดได้จากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งนำมาจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ วิสุทธิ์ รัตติ (2532) โดยแบบทดสอบจะมีเนื้อหาครอบคลุมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลประจำการ มีข้อคำถามทั้งหมด 18 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยประโยคมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ เรียงจาก จริงที่สุด, จริง, ค่อนข้างจริง, ค่อนข้างไม่จริง, ไม่จริง และไม่จริงที่สุด เกณฑ์การให้คะแนนนั้น สำหรับข้อคำถามเชิงบวก ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ได้ 6 คะแนน “จริง” ได้ 5 คะแนน ลดลงตามลำดับจนถึง “ไม่จริงที่สุด” ได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามเชิงลบ ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ได้ 1 คะแนน “จริง” ได้ 2 คะแนน เพิ่มขึ้นตามลำดับจนถึง “ไม่จริงที่สุด” ได้ 6 คะแนน ดังนั้นผู้ตอบแต่ละคนจะมีพิสัยของคะแนนในแต่ละข้ออยู่ในช่วง 1-6 คะแนน โดยมีคะแนนสูงสุด 108 คะแนน และคะแนนต่ำสุด 18 คะแนน ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ในการแบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 ประเภท ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มจัดเป็นผู้ที่มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย จัดเป็นผู้มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ การนำมาใช้เพื่องานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-Test Correlation) ซึ่ง

มีค่าระหว่าง 0.50-0.80 ค่าความเชื่อมั่น 0.92

ตัวแปรตาม ได้แก่

ผลการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น ผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา

1. ผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง หมายถึง การรายงานตนเองในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ในด้านความรู้ความเข้าใจในงาน การเพิ่มประสิทธิผลของงาน การประสบความสำเร็จในการทำงาน และทำให้หน่วยงานเจริญมากขึ้น ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และมีผลงานเป็นที่ยอมรับ

ตัวแปรนี้วัดโดยแบบวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นใหม่ตามแนวทางของ ชารทิพย์ ภาคสุวรรณ (2540) โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ โดยแต่ละข้อประกอบด้วยประโยคมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ เรียงจาก จริงที่สุด, จริง, ค่อนข้างจริง, ค่อนข้างไม่จริง, ไม่จริง และไม่จริงที่สุด เกณฑ์การให้คะแนนนั้น ถ้าตอบ “จริงมากที่สุด” ได้ 6 คะแนน ลดลงตามลำดับจนถึง “ไม่จริงที่สุด” ได้ 1 คะแนน ดังนั้นผู้ตอบแต่ละคนจะมีพิสัยของคะแนนในแต่ละข้ออยู่ในช่วง 1-6 มีพิสัยของคะแนนรวมอยู่ระหว่าง 20-120 คะแนน ในการแบ่งผู้มีผลการปฏิบัติงานสูง กับผู้มีผลการปฏิบัติงานต่ำ วัดจากคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ แบบวัดนี้ ชารทิพย์ ภาคสุวรรณ ได้สร้างขึ้นใหม่ตามแนวทางของ นวลละออ สุภาพผล (2534) การนำมาใช้เพื่องานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-Test Correlation) ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.52-0.81 ค่าความเชื่อมั่น 0.93

2. ผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรายงานการปฏิบัติงานของลูกน้องจากผู้บังคับบัญชา ในด้านความรู้ความเข้าใจในงาน การเพิ่มประสิทธิผลของงาน การประสบความสำเร็จในการทำงาน และทำให้หน่วยงานเจริญมากขึ้น ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และมีผลงานเป็นที่ยอมรับ

ตัวแปรนี้วัดโดยแบบวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นใหม่ตามแนวทางของ ชารทิพย์ ภาคสุวรรณ (2540) โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ โดยแต่ละข้อประกอบด้วยประโยคมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ เรียงจาก จริงที่สุด, จริง, ค่อนข้างจริง, ค่อนข้างไม่จริง, ไม่จริง และไม่จริงที่สุด เกณฑ์การให้คะแนนนั้น ถ้าตอบ “จริงมากที่สุด” ได้ 6 คะแนน ลดลงตามลำดับจนถึง “ไม่จริงที่สุด” ได้ 1 คะแนน ดังนั้นผู้ตอบแต่ละคนจะมีพิสัยของคะแนนในแต่ละข้ออยู่ในช่วง 1-6 พิสัยของคะแนนรวมอยู่ระหว่าง 20-120 คะแนน ในการแบ่งผู้มีผลการปฏิบัติงานสูง กับผู้มีผลการปฏิบัติงานต่ำ วัดจากคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ แบบวัดนี้ ชารทิพย์ ภาคสุวรรณ ได้

สร้างขึ้นใหม่ตามแนวทางของ นวลละอ อสุภผล (2534) การนำมาใช้เพื่องานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-Test Correlation) ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.61-0.88 ค่าความเชื่อมั่น 0.95

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้การศึกษาเรื่อง ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี ที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ ขวัญในการปฏิบัติงาน และ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แตกต่างกัน ได้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย และเพื่อให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยเริ่มจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ คณะ แพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี เพื่อให้ทราบถึงลักษณะของหน่วยงาน จากนั้นศึกษาถึง เรื่อง การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล ในบาง มาตราที่เกี่ยวข้อง และมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และขวัญในการปฏิบัติงาน สุดท้ายศึกษาในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ เสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี
 - 1.1 ประวัติความเป็นมาของคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี
 - 1.2 นโยบายของผู้บริหารของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (ออกนอกบรรณราชการ)
 - 2.1 ความเป็นมาของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
 - 2.2 แนวคิดหลักของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล
 - 2.3 มหาวิทยาลัยในกำกับจะต่างกับมหาวิทยาลัยในระบบราชการ
 - 2.4 ร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ปรับปรุงแก้ไขเมื่อ 22 กันยายน 2543
- 2.5 รายละเอียดเกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัยจากเงินอุดหนุน
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
 - 3.1 ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 3.2 ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 3.3 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 3.4 หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 3.5 ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 3.6 ผลที่ได้รับจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 3.7 ข้อผิดพลาดที่ควรคำนึงถึงในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 3.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน
 - 4.1 ความหมายของขวัญ
 - 4.2 ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน
 - 4.3 ประโยชน์ของการศึกษาขวัญ
 - 4.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน
 - 4.5 ลักษณะที่ชี้ให้เห็นถึงสภาพของขวัญ
 - 4.6 วิธีประเมินขวัญในการปฏิบัติงาน
 - 4.7 ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลหรือหมู่คณะในองค์กรมีขวัญดีและไม่ดี
 - 4.8 สาเหตุที่ทำให้ขวัญไม่ดี
 - 4.9 การบำรุงรักษาหรือ เสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
 - 4.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน
 - 4.11 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของขวัญกับผลการปฏิบัติงาน
5. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 5.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 5.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 5.3 ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 5.4 การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงาน

1. คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาริบัติ

1.1 ประวัติความเป็นมาของคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาริบัติ

มหาวิทยาลัยมหิดลแบ่งส่วนราชการออกเป็น 14 คณะ, 2 วิทยาลัย, 7 สถาบัน, 3 สำนัก, 3 ศูนย์, 1 งาน, สำนักงานอธิการบดี และโครงการในกำกับของมหาวิทยาลัย 3 โครงการ คณะ แบ่งเป็น

1. คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
2. คณะสาธารณสุขศาสตร์
3. คณะวิทยาศาสตร์
4. คณะทันตแพทยศาสตร์
5. คณะพยาบาลศาสตร์
6. คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์
7. บัณฑิตวิทยาลัย
8. คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบัติ

9. คณะเทคนิคการแพทย์
10. คณะเวชศาสตร์เขตร้อน
11. คณะเภสัชศาสตร์
12. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
13. คณะวิศวกรรมศาสตร์
14. คณะสัตวแพทยศาสตร์

คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี เป็นคณะหนึ่งใน 14 คณะดังกล่าว ซึ่งถือกำเนิดขึ้นโดยมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งมีจอมพลถนอม กิตติขจร เป็นนายกรัฐมนตรี ได้ลงมติอนุมัติเมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2507 ให้จัดตั้งคณะแพทยศาสตร์แห่งใหม่ขึ้นเพื่อเป็นการตอบสนองนโยบายหลัก ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระยะที่สอง ในอันที่จะผลิตแพทย์และพยาบาลเพิ่มขึ้น นับเป็นคณะแพทยศาสตร์แห่งที่สี่ของประเทศไทย โดยเห็นชอบให้ก่อสร้างคณะแพทยศาสตร์แห่งใหม่ในบริเวณที่ดินหน้ากรมทางหลวงแผ่นดิน ตำบลพญาไท การก่อสร้างอาคารเริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2508 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทาน ชื่อ คณะแพทยศาสตร์แห่งนี้ว่า “รามาธิบดี” และได้เสด็จพระราชดำเนินมาทรงวางศิลาฤกษ์อาคารเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2508 การก่อสร้างดำเนินไป 3 ปี พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้เสด็จพระราชดำเนินมาทรงประกอบพิธีเปิดอาคารคณะฯ เมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 2512 คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ได้เริ่มงานด้านการศึกษา วิจัยและบริการ นับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

(ปฐมพร ภิญาญกุล. 2542 : 43)

การแบ่งส่วนราชการ

คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี แบ่งส่วนราชการ ดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|
| 1. สำนักงานคณบดี | 11. ภาควิชาโสต นาสิก ลาริงซ์วิทยา |
| 2. ภาควิชากุมารเวชศาสตร์ | 12. ภาควิชาออร์โธปิดิกส์ |
| 3. ภาควิชาจักษุวิทยา | 13. สำนักงานศูนย์เวชศาสตร์ชุมชน |
| 4. ภาควิชาพยาธิวิทยา | 14. ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ |
| 5. ภาควิชารังสีวิทยา | 15. สำนักงานวิจัย คณะแพทยศาสตร์ |
| 6. ภาควิชาสูติศาสตร์-นรีเวชศาสตร์ | โรงพยาบาลรามาธิบดี |
| 7. ภาควิชาอายุรศาสตร์ | 16. โรงพยาบาลรามาธิบดี |
| 8. ภาควิชาศัลยศาสตร์ | 17. ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู |
| 9. ภาควิชาวิสัญญีวิทยา | 18. ภาควิชาเวชศาสตร์ครอบครัว |
| 10. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ | |

ภาควิชาพยาบาลศาสตร์เป็นหน่วยงานหนึ่งของคณะฯ (คู่มือเจ้าหน้าที่พยาบาล.

2535 : 5) ซึ่งรับนโยบายของมหาวิทยาลัยดำเนินการ ซึ่งมีนโยบายหลัก 3 ประการ คือ

1. ให้การศึกษาแก่เจ้าหน้าที่พยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล
2. ให้บริการด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนและชุมชน
3. ทำการวิจัยเพื่อส่งเสริมการศึกษา และการบริการด้านสุขภาพอนามัย

1.2 นโยบายของคณะผู้บริหาร คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี

(ตุลาคม 2541–กันยายน 2545)

คณะผู้บริหารกำหนดนโยบายโดยวิเคราะห์จากสภาวะแวดล้อม ดังนี้
(ปราณี สมชีวิตา. 2541 : นโยบายของคณะผู้บริหาร)

1. ปัจจัยด้านนโยบายจากภายนอก

คณะฯ จะต้องปรับสภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและจะต้องดำเนินการให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาตามนโยบายของทบวงมหาวิทยาลัย รวมทั้งจะต้องทำการประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ

2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม

งบประมาณที่ได้รับเกือบทั้งหมดเป็นเงินเดือน คณะฯ จะต้องรับผิดชอบงบประมาณที่จะใช้พัฒนาด้วยเงินที่คณะฯ จะหาได้เอง ในขณะที่การระดมทุนบริจาคเป็นไปได้ยากขึ้น ผู้ใช้บริการมีกำลังจ่ายน้อยลง ค่าใช้จ่ายสำหรับผู้ป่วยสังคมสงเคราะห์และผู้ป่วยประกันสังคมมีมากขึ้น

สังคมมีความตื่นตัวเรื่องสิทธิของผู้ป่วย และคาดหวังที่จะได้รับบริการที่ดีมีคุณภาพ หน่วยงานที่ใช้เงินภาษีของรัฐต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการมีความโปร่งใสในทุกด้าน

3. ปัญหาภายในภายในคณะฯ

3.1 ด้านวิชาการ บรรยากาศทางด้านวิชาการทั้งการเรียน การสอน การวิจัยยังไม่เข้มข้นเท่าที่ควร จำเป็นต้องเพิ่มศักยภาพให้ทัดเทียมกับคณะฯ แพทย์อื่นทุกระดับประเทศและนานาชาติ

3.2 ด้านการบริหาร งานภายใต้ระบบราชการมีข้อจำกัด ในการพัฒนาภารกิจของคณะฯ ในทุกๆด้าน

3.3 ด้านสถานที่ที่มีปัญหาเรื่องความแออัด ด้านสถานที่ที่มีปัญหาเรื่องความแออัดและหลายหน่วยงานเสื่อมโทรม มีปัญหาการจราจรและที่จอดรถ พื้นที่สีเขียว และพื้นที่สันทนาการมีไม่เพียงพอ

จะเห็นได้ว่าการดำเนินการเพื่อปรับสภาพมหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลเป็นนโยบายหนึ่งของคณะ

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (ออกนอก ระบบราชการ)

2.1 ความเป็นมาของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

แนวคิดนี้เริ่มตั้งแต่ก่อตั้งมหาวิทยาลัยแห่งแรกในประเทศไทย คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ได้มีพระราชดำริไว้ตั้งแต่ตอนนั้นว่า อยากจะสร้างเมืองมหาวิทยาลัยที่มีความสมบูรณ์ สามารถพึ่งตนเองได้ พระองค์จึงได้พระราชทานที่ดินเพื่อใช้หาประโยชน์ในการทำนุบำรุงมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์ให้มหาวิทยาลัยพึ่งตนเองได้และเมื่อพึ่งตนเองได้ มหาวิทยาลัยก็จะมีอิสระ และสามารถบริหารงานได้อย่างคล่องตัวทำภารกิจของมหาวิทยาลัยตามอุดมคติได้ แต่เมื่อจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยบริหารได้ระยะหนึ่ง ก็พบว่า การถ่ายทอดเจตนารมณ์ของพระองค์ที่จะเป็นมหาวิทยาลัยพึ่งตนเองได้นั้นค่อยๆ เปลี่ยนไป (วิจิตร ศรีสอาน. 2529 : 45) โดยมีแนวคิดแตกออกเป็น 2 แนว คือ (บัญชา สมบูรณ์สุข. 2541 : 3)

1. แนวคิดที่ต้องการให้เป็นมหาวิทยาลัยอิสระที่มีกฎบัตร (Charter) คุ่มครองแบบอังกฤษและต้องเป็นมหาวิทยาลัยที่ไม่มีฐานะเป็นส่วนราชการ ซึ่งเป็นพื้นฐานของแนวความคิดเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ผู้นำแนวความคิดนี้คือ สมเด็จพระราชบิดา ขณะนั้นดำรงตำแหน่งเป็นอธิบดีกรมมหาวิทยาลัย

2. แนวความคิดที่ว่ามหาวิทยาลัยควรจะค่อยๆ พัฒนาไป โดยเริ่มจากการเป็นส่วนราชการระดับกรม คณะผู้ก่อตั้งได้เลือกแนวคิดที่ 2 มาเป็นหลักในการบริหารงานมหาวิทยาลัย ในขณะนั้นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรก que เลือกอยู่ในระบบราชการ มีฐานะเป็นกรมๆ หนึ่งในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จนกระทั่งปัจจุบันมาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เมื่อจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยแรกและเป็นต้นแบบของมหาวิทยาลัยที่เกิดขึ้นทีหลัง มหาวิทยาลัยไทยที่ดั่งทีหลังจึงเป็นมหาวิทยาลัยในระบบราชการทั้งหมด

ในช่วงแผนพัฒนาฯ ระยะที่ 1 ซึ่งเป็นยุคของจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้มีการกระจายโอกาสทางการศึกษาไปยังภูมิภาค เช่น การก่อตั้งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ขณะนั้นได้มีแนวคิดเหมือนกันว่าถ้าจัดตั้งมหาวิทยาลัยใหม่ในส่วนภูมิภาคควรจะใช้รูปแบบใด เนื่องจากขณะนั้นมหาวิทยาลัยทุกแห่งของรัฐอยู่ในระบบราชการ สภาการศึกษาที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นเพื่อกำกับดูแลมหาวิทยาลัยทั้งหลาย จึงได้ออก

พระราชบัญญัติให้มหาวิทยาลัยที่จัดตั้งขึ้นในส่วนภูมิภาคทั้ง 3 แห่ง มีฐานะเป็นส่วนราชการระดับกรม

ปี พ.ศ. 2507 มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพฯ มีการจัดสัมมนาโดยการสนับสนุนของปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พลเอกเนตร ชมะโยธิน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ดร.กำแหง พลงกูร, ดร.ป๋วย อึ๊งภากรณ์, ดร.สิปนพน์ เกตุทัต และผู้นำมหาวิทยาลัยต่างๆ ในหัวข้อ “การหารูปแบบและวิธีการบริหารมหาวิทยาลัยรูปแบบใหม่” (วิจิตร ศรีสอาน. 2529 : 46) โดยมีข้อสมมติฐานว่า ถ้ามหาวิทยาลัยอยู่ในระบบราชการจะพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศไม่ได้ จึงมีการศึกษารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยของประเทศต่างๆ ในที่สุดก็เลือกใช้ระบบของสหรัฐอเมริกาผสมกับระบบอังกฤษ

ส่วนที่เป็นของอังกฤษ คือ นำเอา UGC (University Grant Committee) มาเป็นหน่วยงานกลาง (บัญชา สมบูรณ์สุข. 2541 : 3) ในการจัดสรรเงิน และให้มหาวิทยาลัยมีระบบการจัดสรรเงิน ที่แยกออกมาจากระบบปกติ ซึ่งได้ทำต่อเนื่องมาเป็นเวลา 8 ปี (พ.ศ.2507-2515) (วิจิตร ศรีสอาน. 2529 : 46) โดยบุคลากรในมหาวิทยาลัยได้ช่วยกันพัฒนา จัดได้รูปแบบที่เหมาะสมกับประเทศไทย เรียกว่า มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล โดยมีประเด็นสำคัญที่จะต้องปฏิรูป 4 เรื่อง คือ

1. ความสัมพันธ์กับภายนอก คือ ความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยกับรัฐบาล ต้องจัดสรรใหม่โดยให้มหาวิทยาลัยมีอิสระ มีเสรีภาพทางวิชาการ และให้การบริหารงานสิ้นสุดที่ระดับมหาวิทยาลัยให้มากที่สุด รัฐบาลจะกำกับและสนับสนุนในเชิงนโยบายและงบประมาณเท่านั้น

2. การปรับโครงสร้างองค์การบริหารงานภายใน คือ การจัดการหน่วยงานภายในใหม่ ได้แก่ องค์ประกอบสภามหาวิทยาลัย ที่ประชุมอธิการบดี และสภาคณาจารย์

3. การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย คือ ต้องมีการจัดระบบให้แข่งขันกับภาคเอกชนได้ มีระบบการดึงดูดและรักษาคนดี คนเก่งไว้ได้

4. การปฏิรูประบบงบประมาณ คือ ใช้ระบบการจัดสรรเงินแบบเงินอุดหนุนทั่วไป (Block Grant) และมีหน่วยตรวจสอบภายใน (Post Audit)

ในขณะนั้นมหาวิทยาลัยได้เสนอของบประมาณจากรัฐบาลเป็น Endowment Fund คือ กองทุนเฉพาะ ซึ่งเป็นกองทุนใหญ่ เพื่อนำมาเป็นหลักประกันความมั่นคงของมหาวิทยาลัย ที่ต้องใช้เงินกองทุนมาสนับสนุนการดำเนินงานในจุดนี้เอง ทำให้ข้อเสนอในการจัดตั้งมหาวิทยาลัยในรูปแบบของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลต้องยกเลิกไปเนื่องจากสำนักงบประมาณไม่มีเงินและถ้าให้เงินไปหน่วยงานอื่นจะเอาบ้าง เช่น กรมตำรวจ และบางเงื่อนไขก็กระทบกับการศึกษาแห่งชาติสมัยนั้นอาจหมดอำนาจหน้าที่ ทำให้ข้อเสนอดังกล่าวไม่สามารถเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ เรื่องมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลจึงยุติลง (วิจิตร ศรีสอาน. 2529 : 47)

ปี พ.ศ.2515 มีการจัดตั้งทบวงมหาวิทยาลัยขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนา มหาวิทยาลัยให้ออกไปสู่ระบบอิสระ แต่ก็ยังไม่สามารถทำได้สำเร็จ(บัญชา สมบูรณ์สุข. 2541 : 4)

ปี พ.ศ. 2527 สมัยรัฐบาลของพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ทบวงมหาวิทยาลัยได้ ศึกษาถึงการจัดตั้งมหาวิทยาลัยภูมิภาคขึ้นอีก 5 แห่ง แต่เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจไม่ดีพอ จึง ต้องล้มเลิกความคิดนี้ไป

ในสมัยของพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ เป็นยุคที่เศรษฐกิจของประเทศไทยเฟื่องฟู ได้รื้อฟื้นการจัดตั้งมหาวิทยาลัยภูมิภาคทั้ง 5 แห่ง ขึ้นมาใหม่ โดยออกพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่ได้รับความเห็นชอบให้จัดตั้งใน รูปแบบของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ในสมัยของพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ และยุค รสช. ตามลำดับ

ในสมัย รสช. ซึ่งมีนายอานันท์ ปันยารชุน เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีการผลักดัน แนวความคิดในเรื่องมหาวิทยาลัยอิสระขึ้น และมีมหาวิทยาลัย 16 แห่งที่ต้องการออกนอก ระบบ ได้มีการนำเสนอเข้าที่ประชุมสภานิติบัญญัติ วาระที่ 1 รับหลักการ เมื่อถึงวาระที่ 2 เกิด การประท้วงจากบุคลากรในมหาวิทยาลัยบางส่วนที่ไม่เข้าใจ และไม่พร้อมที่จะออกนอกระบบ ทำให้เรื่องดังกล่าวต้องเลื่อนไป และเมื่อสภานิติบัญญัติยุบ เรื่องนี้จึงยกเลิก

หลังจากยุค รสช. รัฐบาลทุกสมัย ได้ให้การสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยออกนอก ระบบมาโดยตลอด แต่ปัญหาอยู่ที่การไม่ยอมรับ และความไม่พร้อมของบุคลากรใน มหาวิทยาลัย จนกระทั่งในเดือนมกราคม 2540 เมฆหมอกแห่งวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจของ ประเทศไทยเริ่มตั้งเค้า เมื่อเงินบาทถูกนักเก็งกำไรแสวงหาผลประโยชน์อย่างรุนแรง จนใน วันที่ 2 กรกฎาคม 2540 รัฐบาลประกาศเปลี่ยนระบบอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราเป็นแบบลอยตัว จุดให้ค่าเงินบาทตกลงเป็นอย่างมาก (มอ.สอ. 2541 : 89) ประกอบกับปัญหาภาวะเศรษฐกิจ ด้านต่างๆ รุมเร้าประเทศไทยและประเทศในภูมิภาคนี้ ทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องพึ่งพาความช่วยเหลือจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF : International Monetary Fund) รวมทั้ง ธนาคารพัฒนาเอเชีย (ADB : Asian Development Bank) องค์กรดังกล่าวจึงเข้ามาให้ คำแนะนำในการปรับปรุงการบริหาร ตลอดจนการดำเนินกิจการต่างๆ ในประเทศไทย ซึ่ง เงื่อนไขการกู้เงินข้อหนึ่งกำหนดว่า ประเทศไทยต้องดำเนินการให้ทุกมหาวิทยาลัยออกไปเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลภายในปี พ.ศ.2545 และภายในเดือนธันวาคม 2541 จะต้อง มีมหาวิทยาลัยของรัฐอย่างน้อยหนึ่งแห่งเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าธนบุรี ได้ออกนอกระบบราชการไปแล้วตั้งแต่วันที่ 6 มีนาคม 2541 (ชมรม ข้าราชการ มอ. 2541 : 1)

ในส่วนของสุชาติ เมืองแก้ว (2543 : 8) ได้กล่าวถึงความเป็นมาของการเตรียมการให้มหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นส่วนราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลเนื่องมาจาก

1. มหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานที่ต้องการความคล่องตัวมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ และชั้นนำสังคมในทางที่ถูกต้องตามหลักสากลทั่วไปในโลก

2. นโยบายของรัฐบาลมีความชัดเจนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2513 ซึ่งอยากจะเห็นมหาวิทยาลัยของรัฐมีความเป็นเลิศทางวิชาการ และมาตรฐานทัดเทียมนานาชาติประเทศ ทั้งในกระบวนการบริหารจัดการการเรียนการสอน การเสริมสร้างองค์ความรู้ การถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาและมีผลผลิตทางวิชาการได้มาตรฐานสากลแข่งขันกับนานาชาติประเทศได้

3. โดยที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้แนวทางให้มหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ประกอบกับนโยบายของรัฐบาลปัจจุบันได้กำหนดทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นส่วนราชการให้มีการปรับระบบบริหารจัดการใหม่ให้เป็นมหาวิทยาลัยที่มีใช้ส่วนราชการ หรือเรียกว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลภายในปี พ.ศ. 2545

4. การแข่งขันการจัดบริการการศึกษาระดับอุดมศึกษาจากต่างประเทศมีเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีชื่อเสียงจากต่างประเทศต่างๆ เพื่อรับคนไทยไปศึกษาต่อในลักษณะหลากหลายรูปแบบเช่น การจัดการสอนร่วมกัน การจัดการสอนทางไกล หรือการแลกเปลี่ยนนักศึกษา หากไม่ปรับกระบวนการบริหารจัดการให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพแล้วความเสียเปรียบในเชิงวิชาการ และทรัพยากรจะเพิ่มมากขึ้น

5. มีข้อตกลงเงื่อนไขการขอกู้เงินมาเพื่อพัฒนาด้านสังคมในช่วงปี 2541 จากธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย (ADB) กำหนดว่ารัฐบาลไทยจะต้องเร่งรัดปรับเปลี่ยนสถานภาพมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นส่วนราชการให้เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลภายในปี พ.ศ. 2545

6. ตามแผนพัฒนาอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (2533-2547) ของทบวงมหาวิทยาลัยและแผนพัฒนาอุดมศึกษาฉบับที่ 8 (2540-2544) ได้กำหนดนโยบายให้มีการพัฒนามหาวิทยาลัยของรัฐออกจากระบบราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

7. จากการประชุมระดับผู้แทนของสมาชิกองค์การยูเนสโก ปี 2541 ได้กำหนดแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยทั่วโลกว่าให้มีการพัฒนามหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยที่มีการบริหารอิสระให้มากขึ้น

2.2 แนวคิดหลักของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

บัญชา สมบูรณ์สุข (2541 : 3) ได้กล่าวถึงแนวคิดหลักของการเป็นมหาวิทยาลัยใน

กำกับของรัฐบาลว่า

1. มหาวิทยาลัยจะเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่ใช่เป็นส่วนราชการ คือ ไม่ใช่กฎระเบียบของทางราชการ การบริหารจัดการจะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภามหาวิทยาลัย

2. รัฐพึงจัดสรรงบประมาณให้มหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการกิจได้ตามความจำเป็น

3. มหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินการกิจให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายที่

รัฐบาลกำหนด.

4. มหาวิทยาลัยจะต้องบริหารจัดการด้วยความโปร่งใส และพร้อมที่จะรองรับการตรวจ สอบจากภายนอกได้ในฐานะที่เป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม และใช้งบประมาณแผ่นดิน ซึ่งการบริหารและจัดการต่างๆ เช่น เรื่องของงบประมาณ การบริหารงาน บุคคล และงานวิชาการจะสิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัยเป็นส่วนใหญ่

2.3 มหาวิทยาลัยในกำกับจะต่างกับมหาวิทยาลัยในระบบราชการ คือ

- มหาวิทยาลัยเปลี่ยนความสัมพันธ์กับรัฐใหม่จากเป็นกรม มาเป็นความสัมพันธ์ ซึ่งถือว่ายังเป็นหน่วยงานของรัฐ แต่มีความเป็นอิสระด้วยการบริหารตนเอง

- มีสภามหาวิทยาลัยออกกฎระเบียบเรื่องการบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคล และการเงินการคลัง

- มหาวิทยาลัยยังเป็นของรัฐอยู่ รัฐมีหน้าที่ที่จะต้องสนับสนุนงบประมาณแผ่นดิน เป็นเงินอุดหนุนแก่มหาวิทยาลัยที่จะดำเนินการได้ในระดับปกติ โดยเสนอของบประมาณผ่านทบวงมหาวิทยาลัย ถ้ามหาวิทยาลัยมีรายได้จากแหล่งอื่นก็ใช้สร้าง Excellence ได้

- บริหารงานเรื่องหลักสูตร มาตรฐานวิชาและประเมินวิชาการของมหาวิทยาลัย ด้วยตนเองโดยอยู่ในกำกับของสภามหาวิทยาลัย

- มีการจัดรูปแบบองค์กรอาศัยอำนาจสภามหาวิทยาลัย

- มีความเป็นอิสระด้านงบประมาณในการใช้จ่ายถ้ามีเหลือไม่ต้องส่งคืนรัฐ แต่การของบต้องมีการเสนอโครงการเพื่อของบประมาณแผ่นดินจากรัฐ เช่นเดียวกับกระทรวง ทบวง กรมอื่น รัฐบาลยังคุมเรื่องบัญชี มี สตง. ตรวจสอบได้โดยให้เหตุผลการเสนอโครงการเพื่อของบประมาณ

- พรบ. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์กำหนดให้ทบวงฯ เสนอผู้แทนรัฐบาลอยู่ในสภามหาวิทยาลัยจำนวน 3 คน

- ตำแหน่งอธิการบดี ศาสตราจารย์ต้องเสนอผ่านรัฐบาลและมีการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

- กรณีที่มหาวิทยาลัยไม่ดี รัฐสามารถยกเลิกกฎหมายนี้ได้

(เกษม สุวรรณกุล. 2541 : 13)

2.4 ร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. . . . ปรับปรุงแก้ไขเมื่อ 22 กันยายน 2543

เนื่องจากมหาวิทยาลัยมหิดลก็เป็นอีกมหาวิทยาลัยหนึ่งที่ต้องดำเนินการเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมีกำหนดภายในปี พ. ศ. 2546 ดังนั้นจึงได้มีการร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดลขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานในมหาวิทยาลัย ในการศึกษาครั้งนี้จึงนำเฉพาะบางมาตราที่เกี่ยวข้องมากล่าวถึง

มาตรา 5 ให้มหาวิทยาลัยมหิดลตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2530 เป็นมหาวิทยาลัยมหิดลตามพระราชบัญญัตินี้ และเป็นนิติบุคคล

มหาวิทยาลัยมหิดลมีฐานะเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ ไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการแผ่นดิน และกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และไม่เป็นรัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณและกฎหมายอื่น แต่อยู่ในกำกับดูแลและสนับสนุนของรัฐบาล

บทเฉพาะกาล

มาตรา 74 ให้โอนบรรดาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานซึ่งจัดจ้างโดยเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2530 มาเป็นข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี ของมหาวิทยาลัยมหิดลตามพระราชบัญญัตินี้ ให้โอนพนักงานในหน่วยงานที่อยู่ในกำกับของมหาวิทยาลัยมหิดล มาเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยมหิดลตามพระราชบัญญัตินี้

ให้โอนพนักงานของมหาวิทยาลัยมหิดลตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2530 ซึ่งจัดจ้างโดยเงินอุดหนุน มาเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยมหิดลตามพระราชบัญญัตินี้

ให้บรรดาสัญญาการเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยที่พนักงานของมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่ง วรรคสองและวรรคสาม ทำไว้กับมหาวิทยาลัย ยังคงมีผลใช้บังคับได้ต่อไปตามอายุและเงื่อนไขแห่งสัญญาดังกล่าว

มาตรา 74 ทวิ ภายใต้บังคับมาตรา 76 และมาตรา 77 ข้าราชการหรือลูกจ้างตามมาตรา 74 ผู้ใดประสงค์จะสมัครเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องยื่นหนังสือแสดงความจำนงต่ออธิการบดีภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ข้าราชการหรือลูกจ้างผู้ใดสมัครเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ ภายในกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้มหาวิทยาลัยรับบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้าราชการหรือลูกจ้างผู้ใดสมัครเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ภายหลังกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการประเมินตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และเมื่อผ่านการประเมินดังกล่าวแล้ว ให้มหาวิทยาลัยรับบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไป ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุตามวรรคสอง ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นไม่น้อยกว่าเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่เคยได้รับอยู่ก่อนเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และให้ดำเนินการตามมาตรา 74 ตี (7) สำหรับอัตราและตำแหน่งดังกล่าว

ข้าราชการหรือลูกจ้างที่มีได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ผู้นั้นยังคงสถานะความเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต่อไป แต่ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการหรือผลการทำงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม. กำหนด

มาตรา 74 ตี เพื่อประโยชน์แห่งการดำเนินการตามมาตรา 74 และมาตรา 74 ทวิ

(1) ให้ถือว่ามหาวิทยาลัยมหิดลตามพระราชบัญญัตินี้ ยังคงเป็นส่วนราชการตามความหมายของกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย กฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ทั้งนี้ เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ การบรรจุ การแต่งตั้ง การให้ออก วินัยและการลงโทษทางวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการบังคับบัญชาสำหรับบรรดาข้าราชการหรือลูกจ้างที่มีได้รับการบรรจุให้เป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้

(2) ให้ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานตามมาตรา 74 รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดิน หยอดเงินเดือนและค่าจ้าง จนกว่าจะพ้นจากความเป็นข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานของทางราชการ

(3) สิทธิในการเข้าสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือตำแหน่งอื่นใดของข้าราชการตามวรรคหนึ่ง และสิทธิในการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย หรือระเบียบว่าด้วยการนั้น แล้วแต่กรณี จนกว่าจะพ้นจากความเป็นข้าราชการ หรือลูกจ้างของทางราชการ

(7) ในกรณีที่ตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ตามมาตรา 74 ตำแหน่งใดว่างลง นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยุบเลิกตำแหน่งนั้น และให้โอนเงินงบประมาณแผ่นดินหยอดเงินเดือนค่าจ้าง และหยอดอื่นใดที่ตั้งไว้สำหรับตำแหน่งนั้น ที่ยังมี

เหลืออยู่ในปีงบประมาณที่ตำแหน่งดังกล่าวว่างลงไปเป็นเงินอุดหนุนของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 79 ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตามมาตรา 74 ทวิ ให้ถือว่าเป็นการให้ออกจากราชการ เพราะทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ นับแต่วันที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย

ในกรณีผู้ได้รับการบรรจุตามวรรคหนึ่ง เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ อยู่ในวันก่อนที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการดังนี้

(1) ถ้าบุคคลดังกล่าวแสดงความประสงค์ว่าจะเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการต่อไป ให้ถือว่าบุคคลนั้นเป็นข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

(2) ถ้าบุคคลดังกล่าวแสดงความประสงค์ว่าจะเป็นสมาชิกกองทุนสะสมที่มหาวิทยาลัยจัดตั้งขึ้นและประสงค์จะให้นับเวลาการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัตินี้ต่อเนื่องกันกับเวลาปฏิบัติราชการ ให้โอนเงินรวมทั้งสิทธิประโยชน์ของบุคคลนั้นตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ มาอยู่ในการดูแลจัดการของกองทุนสะสมที่มหาวิทยาลัยจัดตั้งขึ้น โดยให้นับเวลาราชการต่อเนื่องกับเวลาปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัตินี้

การแสดงความประสงค์ตามวรรคสอง ให้ทำภายในหกสิบวันนับแต่วันได้รับการบรรจุเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้

หากผู้ใดมิได้แสดงความประสงค์ภายในเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าผู้นั้นไม่ประสงค์ให้ดำเนินการตาม (1) และ (2) ในกรณีนี้ให้ถือว่าได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน ตามพระราชบัญญัตินี้ เป็นการให้ออกจากราชการ เพราะทางราชการเลิก หรือยุบตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

ให้นำความในวรรคหนึ่ง วรรคสาม และวรรคสี่ มาใช้บังคับลูกจ้างซึ่งได้รับการบรรจุเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัตินี้ โดยอนุโลม

ตามร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้จะเห็นได้ว่าการปรับเปลี่ยนสถานภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ดังเช่นที่ สุชาติ เมืองแก้ว (2543 : 10) ได้กล่าวไว้ว่า อาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลยังเป็นพนักงานของรัฐ ระเบียบว่าจ้างเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการขึ้นกับสภามหาวิทยาลัยแต่ละแห่งกำหนด ผู้จ้าง อาจารย์และบุคลากรจะต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลงานของอาจารย์และบุคลากรที่จ้างเข้ามาทำงานด้วย โดยจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ ด้วยความเที่ยงธรรมและเสมอภาคด้วยระบบคุณธรรม ความมั่นคงของบุคลากรทุกระดับ จะขึ้นอยู่กับผลงานของแต่ละคนซึ่งแตกต่างจากการอยู่กับระบบราชการ

2.5 รายละเอียดเกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัยจากเงินอุดหนุน

พนักงานมหาวิทยาลัยจากเงินอุดหนุน หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ทำงานโดยได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน จากเงินที่มหาวิทยาลัยได้รับการจัดสรรจากเงินงบประมาณในหมวดอุดหนุน

ประเภทเงินอุดหนุนทั่วไป แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ คือ พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีระยะเวลาการจ้างครั้งหนึ่งตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

2. พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว คือ พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีระยะเวลาการจ้างครั้งหนึ่งไม่ถึง 5 ปี

3. พนักงานมหาวิทยาลัยไม่เต็มเวลา คือ พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งปฏิบัติงานโดยใช้เวลาบางส่วนน้อยกว่า 8 ชั่วโมง

สิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย

พนักงานมหาวิทยาลัย ประจำ/ชั่วคราว มีสิทธิขอลาหยุดงานในรอบปีโดยได้รับอัตราเงินเดือนปกติ

ตาราง 1 สิทธิการขอลาหยุดในรอบปีของพนักงานมหาวิทยาลัย

ประเภทของ พนักงาน มหาวิทยาลัย	ประเภทของการลา					
	ลาป่วย ปกติ	*ลาป่วย พิเศษ	ลากิจ	ลาคลอด	ลา พักผ่อน	ราชการ ทหาร
ประจำ	15 วัน ทำงาน	45 วัน ทำงาน	10วัน ทำงาน	90 วัน	10 วัน ทำงาน	ตามที่ทาง ราชการ

ชั่วคราว	15 วัน ทำงาน	30 วัน ทำงาน	5 วัน ทำงาน	90 วัน- ได้รับ เงินเดือน ไม่เกิน 45 วัน ปฏิบัติงาน ปีแรกไม่ ครบ 7 เดือน ไม่มี สิทธิลา โดยได้รับ เงินเดือน	สะสมได้ไม่ เกิน 20 วัน ทำงาน ปฏิบัติงาน ในปีแรก ของ สัญญาฯ ยัง ไม่ครบ 6 เดือนไม่มี สิทธิลา พักผ่อน	ทหาร กำหนดแต่ ต้อง กลับมา รายงานตัว เพื่อเข้ารับ การ ปฏิบัติงาน ภายใน 3 วันนับแต่ วันที่ครบ กำหนด
ไม่เต็มเวลา	มีสิทธิขอลาหยุดงานในประเภทต่างๆ ได้เช่นเดียวกับพนักงานมหาวิทยาลัย ชั่วคราว แต่ไม่ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา					

* ลาป่วยกรณีพิเศษ หมายถึง เข้ารับการรักษายาบาลนานครั้งหนึ่ง ตั้งแต่ 7
วันขึ้นไป

การลาประเภทอื่นๆ ของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำชั่วคราว ที่มีได้กำหนดไว้
และการได้รับเงินเดือนในระหว่างลาหรือไม่นั้น ให้ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหน่วยเป็นผู้พิจารณา
ความเหมาะสม และต้องเสนออธิการบดี เพื่อพิจารณาอนุมัติ

การลาไปเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ของพนักงานมหาวิทยาลัยทุก ประเภท

พนักงานมหาวิทยาลัย มีสิทธิขอลาไปเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ โดยไป
ศึกษา ฝึกอบรม ประชุม ดูงาน และปฏิบัติการวิจัย ทั้งในและต่างประเทศดังนี้

ตาราง 2 คุณสมบัติของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสิทธิลาไปเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

ประเภทการลา	คุณสมบัติ
ฝึกอบรม ประชุม ดูงาน ปฏิบัติการ วิจัย	1. เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีระยะเวลาการทำงานตาม สัญญาฯ ตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป 2. เป็นผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 เดือน และไม่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติงาน

	3. เป็นผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานตามสัญญาฯ ภายหลังที่กลับจากการไปเพิ่มพูนฯ ไม่น้อยกว่า 3 เท่า ของระยะเวลาที่ไปเพิ่มพูน 4. เป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นจากหน่วยงานว่าเป็นผู้มีความเหมาะสมอย่างยิ่งในการไปเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์
ศึกษา	1. เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำหรือชั่วคราวมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ปี และ 2. มีคุณสมบัติตามข้อ 3 - 4

: พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือ ปฏิบัติการวิจัย ต้องทำสัญญาผูกพันไว้กับทางมหาวิทยาลัย ยกเว้น การลาไปศึกษาฝึกอบรม ภายในประเทศระยะเวลาไม่เกิน 1 เดือน ไม่ต้องทำสัญญา

: พนักงานมหาวิทยาลัย ที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ จะต้องกลับมาทำงานชดใช้เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 เท่า ของเวลาที่ลาไปเพิ่มพูนฯ และหากไม่สามารถกลับมาทำงานชดใช้ได้จะต้องใช้เงินให้แก่มหาวิทยาลัย

: พนักงานมหาวิทยาลัย ที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ อาจได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ ต่อเมื่อได้กลับมาปฏิบัติงานตามปกติ และมี ระยะเวลาปฏิบัติงานก่อนลาไปเพิ่มพูนฯ รวมกับระยะหลังจากกลับเข้าปฏิบัติงานตามปกติแล้ว ไม่น้อยกว่า 8 เดือน

การเดินทางไปราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย

: พนักงานมหาวิทยาลัยทุกประเภท มีสิทธิขออนุมัติเดินทางไปราชการในประเทศ และต่างประเทศเป็นการชั่วคราวได้ (รวมถึงการเดินทางไปราชการเพื่อเข้าร่วมประชุม)

: พนักงานมหาวิทยาลัยประจำและชั่วคราว มีสิทธิขออนุมัติเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ซึ่งได้แก่ ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าเช่าที่พัก ค่าพาหนะ/ค่าเช่าพาหนะ และ ค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นได้ในอัตราที่กำหนด แต่ทั้งนี้ จะได้รับการอนุมัติหรือไม่จะอยู่ในดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหัวหน้าหน่วยงาน

: พนักงานมหาวิทยาลัย ที่ได้รับอนุมัติให้เดินทางไปราชการ ต้องทำรายงานการเดินทางไปราชการ ตามแบบที่กำหนดโดยเร็วที่สุด อย่างช้าไม่เกิน 30 วัน นับแต่วันที่กลับจากการเดินทางไปราชการ

: พนักงานมหาวิทยาลัยไม่เต็มเวลา จะได้รับค่าตอบแทนในระหว่างที่เดินทางไปราชการ รวมทั้งเงินสนับสนุนอื่นๆ หรือไม่ จะอยู่ในดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหัวหน้าหน่วยงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานมหาวิทยาลัยจากเงินอุดหนุน มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน และจ้างต่อ เมื่อครบสัญญาจ้าง

สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล

พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ หักเงินเดือน 10 % ได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการ และสวัสดิการการศึกษาบุตร ตามพระราชกฤษฎีกาการศึกษาของบุตร

พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว จะต้องเป็นผู้ประกันตนกับกองทุนประกันสังคม สามารถใช้สิทธิเข้ารับการรักษายาพยาบาลเฉพาะตนเอง เมื่อนำเงินเข้ากองทุนประกันสังคมแล้ว 3 เดือน

เงินช่วยเหลือ

“เงินช่วยเหลือ” หมายถึง เงินที่มหาวิทยาลัยหรือคณะฯ จ่ายเป็นเงินช่วยเหลือในการจัดการศพพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ถึงแก่ความตายเป็นจำนวน 2 เท่า ของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย

หลักเกณฑ์

: กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่ความตายขณะมีสภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้จ่ายเงินช่วยเหลือแก่บุคคลที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้แสดงเจตนาระบุไว้ในหนังสือแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับเงินช่วยเหลือ

: กรณีผู้ตายมิได้แสดงเจตนาระบุไว้ให้จ่ายเงินช่วยเหลือตามลำดับ ได้แก่ คู่สมรส บุตร บิดามารดา ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของผู้ตายตลอดมา (ตามลำดับ)

: กรณีผู้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือไม่มาแสดงตนขอรับเงินช่วยเหลือในระยะเวลา 1 ปี ให้งดจ่ายเงินช่วยเหลือ

: กรณีที่มหาวิทยาลัยมีความจำเป็นต้องเข้าเป็นผู้จัดการศพพนักงานมหาวิทยาลัย เพราะไม่มีผู้ใดเข้าจัดการศพในระยะเวลาอันสมควรมหาวิทยาลัยหักค่าใช้จ่ายจากเงินช่วยเหลือที่ต้องจ่ายจริง และมอบส่วนที่เหลือให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือต่อไป

(คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี. 2545 : แผ่นพับ)

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานนั้นเป็นยอดปรารถนาของผู้บังคับบัญชาทุกหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะการที่พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลสะท้อนไปสู่ความสำเร็จและประสิทธิภาพของหน่วยงานนั้นๆ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งที่ผู้บังคับบัญชาในสายงานต่างๆ สามารถใช้เพื่อ

ปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนได้ (จำเนียร จวงตระกูล. 2531 : 12)

3.1 ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ได้มีผู้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังต่อไปนี้

ภิญโญ สาร (2517 : 425) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากร จะเป็นการประเมินสมรรถภาพของบุคลากรไปในตัวด้วย การประเมินดังกล่าวเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาโดยตรงของบุคลากร บุคลากรทุกคนจะมีผู้ที่อยู่เหนือตน เป็นผู้ประเมินผลงานของตนทุกคน

จำเนียร จวงตระกูล (2531 : 14) ได้ให้ความหมายว่าคือ การวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนหนึ่งในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของพนักงานผู้นั้นในช่วงเวลานั้นกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้สำหรับแต่ละชั้นงาน ซึ่งได้ระบุไว้ในลักษณะงานของพนักงานผู้นั้นว่าผลงานที่พนักงานผู้นั้นปฏิบัติได้ในระยะเวลาดังกล่าวเป็นอย่างไร ทั้งในแง่คุณภาพ ปริมาณและแบบอย่างของการปฏิบัติที่แสดงออกมาว่าเป็นอย่างไร

อรุณ รัชธรรม (2531 : 675) กล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึง การวัดผลงานหรือดีค่าหรือประเมินงานของบุคคล เพื่อจะได้ทราบความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่งานของบุคคลนั่นเอง อาจกล่าวได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ วิธีการประเมินผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของผู้เป็นหัวหน้างาน ทั้งนี้โดยถือหลักว่า เมื่อผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติแล้ว ย่อมจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าดีหรือไม่เพียงใด

วิฑูรย์ สิมะโชติ (2537 : 264) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า เป็นการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในแง่ของผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้แน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึก การแปลผลบนพื้นฐานของความเป็นระบบและ มาตรฐานเดียวกัน โดยผู้บังคับบัญชามีเกณฑ์ที่ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม ก่อให้เกิดการพัฒนาในตัวบุคคล เพื่อให้มีมาตรฐานการทำงานตามความต้องการของหน่วยงาน

สุสดี รุมาคม (2542 : 4) ได้ให้ความหมายการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal, Performance Evaluation) ว่าคือ การประเมินบุคคลที่มีการจัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบโดยคำนึงถึงการทำงานและศักยภาพในการพัฒนาโดยทั่วไปการประเมินจะถูกดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาโดยตรงของแต่ละบุคคลและการประเมินนี้จะถูกพิจารณา ทบทวนโดยผู้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาโดยตรงแต่ละคนอีกครั้งหนึ่ง

จากความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานข้างต้น พอสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ใช้ประเมินค่าบุคคลในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ซึ่งเป็นการทำงานอย่างเป็นระบบ

มีระยะเวลาที่แน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึก โดยหัวหน้างาน เพื่อนำผลที่ได้มาประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาบุคคล ฯลฯ

3.2 ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว อาจพิจารณาได้เป็น 3 ทางคือ ความสำคัญที่มีต่อพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ความสำคัญที่มีต่อผู้บังคับบัญชาผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความสำคัญที่มีต่อองค์กร ดังต่อไปนี้ (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌกร. 2540 : 2)

1. ความสำคัญต่อพนักงาน พนักงานย่อมต้องการทราบว่า ผลการปฏิบัติงานของตนเป็นอย่างไร มีคุณค่าหรือไม่เพียงใดในสายตาของผู้บังคับบัญชา มีจุดบกพร่องที่ควรจะต้องปรับปรุงหรือไม่ เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและแจ้งผลให้พนักงานทราบก็จะได้รับรู้ว่าการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร หากไม่มีการประเมินผล พนักงานก็ไม่มีทางรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนว่า มีส่วนใดที่ควรจะต้องแก้ไขและส่วนใดควรปรับปรุง พนักงานที่ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีอยู่แล้ว ก็จะได้เสริมสร้างให้มีผลการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

2. ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา ผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมในความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงมีความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา เพราะจะทำให้รู้ว่าพนักงานมีคุณค่าต่องานหรือต่อองค์กรมากน้อยเท่าใด จะหาวิธีส่งเสริม รักษา และปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร ควรจะให้ทำหน้าที่เดิมหรือสับเปลี่ยนโอนย้ายหน้าที่ไปทำงานใดจึงจะได้ประโยชน์ต่อองค์กรยิ่งขึ้น หากไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ไม่สามารถจะพิจารณาในเรื่องเหล่านี้ได้

3. ความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากผลสำเร็จขององค์กรมาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะทำให้รู้ว่าพนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรอยู่ในระดับใด มีจุดเด่นหรือจุดด้อยอะไรบ้าง เพื่อองค์กรจะได้หาทางปรับปรุงหรือจัดสรรพนักงานให้เหมาะสมกับความสามารถซึ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จำเนียร จวงตระกูล (2531 : 19-21) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ที่สำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบค่าผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปของพนักงาน เป็นการสรุปรวบยอดเพื่อตัดสินใจว่าพนักงานผู้นั้นมีค่าควรแก่การคงให้ปฏิบัติงานต่อไปในตำแหน่งเดิมหรือไม่หรือ

จะต้องพิจารณาดำเนินการอย่างต่อเนื่องและในทางกลับกันก็พิจารณาว่าพนักงานผู้นั้นมีค่าควรแก่การตอบแทนคุณงามความดีหรือไม่มากนักเพียงใด

2. เพื่อทราบจุดเด่นของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อที่จะสามารถนำจุดเด่นของพนักงานมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ และเพื่อส่งเสริมให้เขาได้ใช้ความสามารถของเขาที่ดีเด่นให้เป็นประโยชน์แก่องค์การมากที่สุด พร้อมทั้งพัฒนาเขาให้มีความสามารถปฏิบัติงานส่วนที่เขาสามารถทำได้ดีให้ดียิ่งขึ้นไปอีก และสามารถรักษาระดับความดีนั้นไว้ตลอดไป

3. เพื่อทราบจุดด้อยของพนักงาน เพื่อที่จะได้พิจารณาหามาตรการแก้ไขปรับปรุงจุดด้อยนี้ให้กลายเป็นจุดเด่นขึ้นมา หรืออย่างน้อยก็ลดจุดด้อยเหล่านั้นลงไปเป็นการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานผู้นั้นอีกด้วย

4. เพื่อทราบคุณสมบัติที่จำเป็นแก่การเลื่อนขั้นที่มีความเจริญก้าวหน้า จากการพิจารณาวัตถุประสงค์สามข้อแรกทีกล่าวนำทำให้สามารถกำหนดได้ว่าพนักงานมีคุณสมบัติหรือคุณลักษณะเหมาะสมที่จะก้าวขึ้นไปรับงานในตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น และสูงขึ้นได้เพียงใด

5. เพื่อทราบระดับศักยภาพของพนักงานจะได้นำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังช่วยให้สามารถวางแผนและพัฒนาแนวอาชีพของพนักงานได้เป็นอย่างดี

6. เพื่อสร้างเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันดี ระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน ด้วยการใช้ความพยายามร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างสมเหตุสมผลการแจ้งหรือหาหรือมาตรฐานที่ได้กำหนดขึ้น การแจ้งและหาหรือผลการประเมินและการนำผลการประเมินไปใช้ในด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม

7. เพื่อสร้างเสริมและรักษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร

ในส่วนของ อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌกร (2540 : 13) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้นำไปใช้เกี่ยวกับงานบุคคลดังนี้

1. เป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดีความชอบ สำหรับการขึ้นเงินเดือนประจำปีแก่พนักงานให้เป็นไปโดยเสมอภาพและเป็นธรรม

2. เป็นเครื่องมือในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ลดขั้น ลดตำแหน่ง โยกย้ายและปลดออก อย่างมีเหตุผล และมีความยุติธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

3. เพื่อพัฒนาบุคคล ผลการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อดีข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อว่าทั้งฝ่ายผู้กำหนดนโยบายหรือฝ่ายผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานจะได้พยายามปรับปรุง เพิ่ม เสริมทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่องาน

4. เพื่อเสริมสร้างและรักษาสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา และพนักงาน ในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขั้นตอนผู้บังคับบัญชาและพนักงานใช้ความพยายามร่วมกันในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมทั้งขั้นตอนการแจ้งและหาหรือผลการประเมินอย่างเหมาะสม จะช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกันระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

5. เพื่อปรับปรุงโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้การพิจารณาว่าการคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานได้เหมาะสมเพียงใด โดยเปรียบเทียบผลการทำงานกับผลการทดสอบและความเห็นของผู้สัมภาษณ์ และยังช่วยให้ทราบว่า ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานประเภทใด และเมื่อใดอีกด้วย

3.4 หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หลักการสำคัญ ๆ ที่ใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การประเมินเป็นไปอย่างถูกต้อง และบรรลุตามวัตถุประสงค์มีดังนี้ (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌกร. 2540 : 14-17)

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินค่าผลการปฏิบัติงาน มิใช่ประเมินค่าบุคคล (Weigh the Work-Not the Worker) กล่าวคือ ผู้ประเมินจะคำนึงการประเมินค่าของผลการปฏิบัติงานเท่านั้น มิได้มุ่งประเมินค่าของตัวบุคคลหรือของพนักงาน

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาทุกคน ทั้งนี้เนื่องจากในกระบวนการจัดการ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชามีได้มีหน้าที่เพียงแต่การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งงาน และการประสานงานเท่านั้นยังมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการและควบคุมงานในหน่วยงานของตนให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย ผู้บังคับบัญชาจึงต้องคอยติดตามความก้าวหน้าของงานอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งควบคุม ดูแลงานที่ตนมอบหมายสั่งการ ผู้ใต้บังคับบัญชาไปนั้น ให้ดำเนินไปจนบรรลุผลสำเร็จ การจะควบคุมและติดตามงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนี้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องจัดทำมาตรการในการควบคุมและติดตามงาน ซึ่งมาตรการที่สำคัญอันหนึ่ง คือการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานนั่นเอง จึงนับได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาทุกคน

3. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีความแม่นยำในการประเมิน หมายถึง ความเชื่อมั่นได้ (Reliability) ในผลการประเมิน และความเที่ยงตรง (Validity) ของผลการประเมิน

ความเชื่อมั่นได้ หมายถึง ความคงเส้นคงวาของผลการประเมินหลายๆ ครั้ง ความคงเส้นคงวานี้ชี้ให้เห็นได้จาก

- เมื่อผู้ประเมินประเมินบุคคลหลายๆ ครั้ง และผลที่ออกมาเหมือนกันเช่นนี้มีความคงเส้นคงวา (Consistency)

- เมื่อใช้ผู้ประเมินหลายๆ คนคอยสังเกตผู้ปฏิบัติงานคนเดียวกันในการทำงานและนำผลมาเปรียบเทียบ ถ้าสอดคล้องกันก็แสดงว่ามีความคงเส้นคงวา

ความเที่ยงตรง หมายถึง ความตรงต่อวัตถุประสงค์ของการประเมิน กล่าวคือ ในการประเมินต้องการให้ผลประเมินเป็นเครื่องแสดงคุณค่าของคนทำงานที่มีต่อหน่วยงานได้จริง

ผลประเมินที่ปรากฏอยู่ในเกณฑ์ดี หมายความว่า บุคคลนั้นทำงานดีจริงๆ เมื่อมีความเที่ยงตรงในเบื้องต้นนี้แล้วการนำผลประเมินไปใช้ในเรื่องต่างๆ เช่น ในการเลื่อนตำแหน่ง เพิ่มเงินเดือน ฝึกอบรม เหล่านั้นก็จะได้ผลตรงตามที่ต้องการ ไม่ผิดพลาดคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีเครื่องมือหลักช่วยในการประเมิน ที่สำคัญได้แก่ ใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standard) แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Form) และระเบียบปฏิบัติงานบุคคลว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Personnel Procedure on Performance Appraisal) เป็นต้น

5. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีการแจ้งผลการประเมินและหารือผลการปฏิบัติงานภายหลังจากเสร็จสิ้นการประเมินแล้ว เพื่อให้พนักงานผู้รับการประเมินทราบถึงข้อดี ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของตนในสายตาของผู้บังคับบัญชา จะได้ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น และเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความรู้สึก ชักถามข้อข้องใจ ขอคำแนะนำ หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชาของตน การแจ้งและหารือผลการปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขสำคัญว่า ผู้ประเมินจะต้องเป็นผู้แจ้งผลและสามารถทำให้พนักงานผู้รับการประเมินรับรู้และยอมรับผลการประเมิน ซึ่งนับเป็นภารกิจที่ยากที่สุดในกระบวนการหรือขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้แจ้งจึงต้องมีเทคนิค หรือวิธีการที่เหมาะสมคือ จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติ การแจ้งและหารือผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จนอกจากจะช่วยส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานแล้ว ยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานอีกด้วย

3.5 ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้ประเมินโดยปกติจะได้แก่ผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิด (Immediate Supervisor) ของผู้ที่ถูกประเมิน อย่างไรก็ตามยังมีอีกหลายวิธีซึ่งบุคคลอื่นๆ อาจจะมาทำหน้าที่นี้ได้ ดังจะอธิบายวิธีต่างๆ ที่เคยใช้กันดังต่อไปนี้ (ธงชัย ยมจินดา. 2534 : 218-220)

1. ใช้หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง (Immediate Supervisor Rating)

วิธีนี้เป็นวิธีที่นิยมใช้กันอยู่ทั่วไปและมากกว่าวิธีอื่น ทั้งในภาครัฐบาลและเอกชน โดยผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่รับผิดชอบหน่วยงานหรืองานใดอยู่ จะเป็นผู้ทำการประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานหรือในงานนั้น เหตุผลก็เพราะบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งนี้เป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบในการดำเนินการของหน่วยงาน หรือในการปฏิบัติงาน จึงเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดและรู้เรื่องเกี่ยวกับบุคลากรในบังคับบัญชาดีที่สุด

นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงจะให้ความเป็นธรรมในการประเมินมากกว่าการให้ผู้ร่วมงานเป็นผู้ประเมินหรือการให้พนักงานประเมินตนเอง เนื่องจากผู้บังคับบัญชาโดยตรงจะมีส่วนได้ส่วนเสียเมื่อประเมินผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ส่วนการประเมินโดยผู้ร่วมงานหรือการ

ประเมินตนเองมักจะได้ผลการประเมินสูงกว่าความเป็นจริง เนื่องจากผลประโยชน์ส่วนตัวบางประการ

2. ใช้ผู้ร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน (Peer Rating)

วิธีที่ให้ผู้ร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกันเป็นผู้ทำการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นวิธีการประเมินซึ่งสามารถเสริมวิธีแรกได้ แต่ไม่ใช่นำมาใช้แทน เหตุผลที่มีการใช้วิธีให้ผู้ร่วมงานในระดับเดียวกันเป็นผู้ประเมินควบคู่กับหัวหน้างานด้วยก็คือ การประเมินของหัวหน้างานอาจจะไม่สามารถได้ภาพพจน์ที่สมบูรณ์เกี่ยวกับบุคคล โดยเฉพาะหัวหน้างานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นจำนวนมาก ไม่อาจที่จะทำงานใกล้ชิดกับทุกคนได้ ดังนั้นการใช้ผู้ร่วมงานในระดับเดียวกันซึ่งมีโอกาสดำเนินงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดทำการประเมินผลการปฏิบัติงานกันและกันเป็นวิธีที่จะเปิดเผยข้อมูลได้สมบูรณ์กว่า

3. ใช้คณะกรรมการ (Rating Committees)

วิธีนี้เป็นวิธีที่มีการตั้งคณะกรรมการขึ้นมาเพื่อทำการประเมินโดยเฉพาะ คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นมานี้โดยทั่วไปจะประกอบด้วยหัวหน้างานที่รับผิดชอบโดยตรงและหัวหน้างานที่รับผิดชอบหน่วยงานอื่นๆ อีกประมาณ 3-4 คน โดยมีผู้ประสานงานซึ่งโดยทั่วไปจะเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลอีก 1 คน ประชุมร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงาน เหตุผลที่มีการใช้วิธีนี้มีดังนี้

- ได้พิจารณาเกี่ยวกับตัวบุคคลจากหลายฝ่าย ทำให้ผลการประเมินที่เชื่อถือได้ดีกว่า

- ขจัดความลำเอียงซึ่งเกิดขึ้นได้จากการให้หัวหน้างานโดยตรงคนเดียวเป็นผู้ประเมิน ทำให้เกิดความเป็นธรรมแก่ตัวผู้ถูกประเมิน

4. ใช้การประเมินตนเอง

วิธีนี้เป็นการใช้ตัวบุคคลที่จะได้รับการประเมินเป็นผู้ประเมินตนเอง เพราะเชื่อว่าผู้ถูกประเมินจะสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับส่วนดีและส่วนที่ไม่ดีของตนเองได้ถูกต้องตรงตามความเป็นจริงมากกว่าผู้อื่น ในวิธีนี้โดยทั่วไปแล้วผู้ถูกประเมินจะมีแนวโน้มในการประเมินตนเองให้ปรากฏแต่ส่วนที่ดี และในระดับความสามารถที่สูงเสมอ โดยจะไม่แสดงข้อมูลเกี่ยวกับส่วนที่ไม่ดีของตนเองให้ปรากฏออกมาทำให้ได้ผลการประเมินที่ไม่สมบูรณ์ คือได้รับข้อมูลแต่ส่วนที่ดีเท่านั้น อย่างไรก็ตามวิธีที่ให้ผู้ถูกประเมินทำการประเมินตนเองก็มีผลในทางบวกเหมือนกัน โดยเฉพาะเมื่อนำมาใช้ร่วมกับวิธีการประเมินในการบริหารโดยวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้ถูกประเมินจะมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกับผู้ประเมิน คือจะทำให้ผู้ถูกประเมินมีสิ่งจูงใจที่จะทำให้ได้ตามเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ และเป็นการง่ายสำหรับผู้ประเมินที่จะนำผลนั้นมาถกเถียงหรือพิจารณาพร้อมกับผู้ถูกประเมินในภายหลัง เพราะมีเกณฑ์ที่แน่นอน

5. การใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน (Subordinates appraising)

วิธีนี้มีแนวคิดที่ว่า ผู้ได้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ที่สามารถให้ภาพพจน์เกี่ยวกับตัวผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี เขาจะสามารถให้ข้อมูลได้ว่าผู้บังคับบัญชาของเขามีความสามารถในด้านการติดต่อสื่อสารกับพวกเขาอย่างไร เคยมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ผู้บังคับบัญชาหรือไม่ หรือชอบแต่จะรวมอำนาจไว้คนเดียว และความสามารถด้านการวางแผน การจัดองค์การ และภาวะผู้นำเป็นอย่างไร เป็นต้น วิธีการนี้นิยมใช้กันมากในสถาบันการศึกษา เช่น การให้นักศึกษาทำการประเมินการสอนของอาจารย์ผู้สอน เป็นต้น และเมื่อมีการนำมาใช้ผลที่ได้รับโดยมากจะมุ่งเน้นที่การพัฒนาตัวบุคคล

การกำหนดตัวผู้ประเมินที่กล่าวมาข้างต้นมีผลดีและผลเสียแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินเป็นสำคัญ แต่ทั้งนี้ผู้ที่ทำการประเมินผลเหล่านี้จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ หรือได้รับการอบรมหรือชี้แจงเสียก่อน โดยให้ทราบถึงนโยบาย วัตถุประสงค์ หลักการ และเทคนิคในการประเมินผล ตามแบบฟอร์ม และลักษณะงานที่กำหนดเป็นมาตรฐานไว้

เนื่องจากโดยทั่วไปการประเมินผลการทำงานขององค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐบาลหรือเอกชนผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง คือ หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ในส่วนของคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดีก็เช่นเดียวกัน แต่เนื่องจากผลดีผลเสียของการกำหนดตัวผู้ประเมินผลการทำงานของดังกล่าวข้างต้น ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงได้ใช้วิธีการประเมินผลการทำงานของ 2 วิธี คือ การประเมินผลการทำงานของจากผู้บังคับบัญชาและการประเมินผลการทำงานของจากการประเมินตนเอง

3.6 ผลที่ได้รับจากการประเมินผลการทำงานของ

ผุสดี รุมาคม (2542 : 29-30) ได้กล่าวถึงผลที่เกิดขึ้นตามมาของการประเมินการทำงานของในทางที่ดีหลายประการดังต่อไปนี้

1. บุคคลซึ่งได้รับการประเมินการทำงานของอาจจะเกิดแรงจูงใจมากขึ้นเพื่อที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ความยอมรับนับถือในตัวเองของผู้ที่ได้รับการประเมินอาจจะเพิ่มขึ้น
3. บุคคลที่ทำการประเมินอาจจะมีความเข้าใจที่ลึกซึ้งที่เกิดขึ้นใหม่ในตัวผู้ได้รับการประเมินและอีกฝ่ายหนึ่งก็จะมีเข้าใจเช่นเดียวกัน
4. งานของผู้ที่ได้รับการประเมินอาจจะถูกทำให้ชัดเจนขึ้นและมีการอธิบายที่ดีขึ้น
5. การติดต่อสื่อสารที่มีคุณค่าจะเกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่มีส่วนร่วม
6. ผู้ที่มีส่วนร่วมในการประเมินอาจจะมีความเข้าใจตัวของพวกเขาและกิจกรรมที่ถูกนำไปใช้ในการพัฒนาประเภทต่างๆ ที่มีคุณค่าได้ดีขึ้น
7. รางวัลตอบแทนดังเช่น ค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งจะถูกกระจายออกไปโดยยึดหลักความเป็นธรรมและความเชื่อถือได้

8. เป้าหมายขององค์กรจะถูกทำให้ชัดเจนขึ้นและได้รับการยอมรับมากขึ้น
 9. ข้อมูลที่ได้จากการประเมินที่มีคุณค่าจะช่วยให้องค์กรมีการวางแผนกำลังคนและการทดสอบที่ถูกต้อง รวมทั้งมีแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม
 ผลที่เกิดขึ้นตามมาในทางที่ไม่ดีที่อาจจะเป็นไปได้ของการประเมินการปฏิบัติงานคือ

1. บุคคลอาจจะลาออกไปอันเป็นผลมาจากวิธีการที่พวกเขาได้รับการปฏิบัติต่อ
2. การยอมรับนับถือในตัวเองของผู้ที่ได้รับการประเมินและผู้ทำการประเมินอาจจะถูกทำลายให้หมดไป
3. อาจจะต้องเสียเวลามาก
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องอาจจะถูกทำให้เลวลงอย่างถาวร
5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาจจะถูกทำให้ลดลงด้วยเหตุผลหลายประการ รวมทั้งความรู้สึกที่ว่า การวัดการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับที่ไม่ดีนั้นจะหมายถึงการไม่ให้งานวัลตอบแทนกับการปฏิบัติงานนั้น
6. อาจจะต้องเสียเงินไปในเรื่องของแบบฟอร์ม การฝึกอบรม และกิจกรรมที่สนับสนุนเป็นจำนวนมาก
7. อาจจะมีการยื่นฟ้องร้องคดีที่เสียค่าใช้จ่ายสูงโดยบุคคลที่เขาารู้สึกว่าได้รับการประเมินที่ไม่เป็นธรรม

3.7 ข้อผิดพลาดที่ควรคำนึงในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อกิจกรรมอื่นในด้านการบริหารองค์กร และการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ทุกกิจกรรมสามารถดำเนินไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผลต้องคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการประเมินผลงานจนอาจทำให้เกิดการเบี่ยงเบนของผลลัพธ์ได้ เนื่องจากผลลัพธ์ที่ได้ไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการประเมินจะส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งในทางตรงและทางอ้อม โดยข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ต้องคำนึงถึงดังต่อไปนี้ (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. 2545 : 206-208)

1. การประเมินโดยมีผลกลางๆ (Central Tendency) เป็นความผิดพลาดในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผลทำการประเมินโดยให้คะแนนผู้ถูกประเมินทุกคนอยู่ในระดับกลางๆ หรือใกล้เคียงกันนั้น เกิดเนื่องจากปัจจัยบางประเภท เช่น อิทธิพลทางด้านการเมืองภายในองค์กร การขาดทักษะในการประเมิน การไม่มีระยะเวลาเพียงพอในการประเมินหรือการไม่ให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น ส่งผลให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานได้รับผลการประเมินที่สูงเกินกว่าความเป็นจริง ในทางตรงกันข้ามบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานจะได้รับการประเมินที่

ต่ำกว่าความเป็นจริง ซึ่งก่อให้เกิดความไม่ยุติธรรมขึ้นแก่ผู้ถูกประเมิน และอาจส่งผลต่อขวัญกำลังใจ และความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งอาจมีผลต่อเนื่องถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร

2. การประเมินผลโดยใช้เหตุการณ์ใกล้เคียง (Recency Error) เป็นความผิดพลาดในการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากผู้มีหน้าที่ประเมินผลทำการประเมินผลจากเหตุการณ์หรือพฤติกรรมของผู้ถูกประเมินที่กระทำในช่วงระยะเวลาสั้นหรือเหตุการณ์ที่เพิ่งเกิดขึ้น โดยไม่คำนึงถึงการกระทำทั้งหมดของบุคลากรที่ผ่านมาในอดีต ส่งผลให้ผลการประเมินไม่ถูกต้องและไม่สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานจริงของบุคลากรได้ ประการสำคัญคือ ถ้าผู้ถูกประเมินผลทราบว่าผู้ประเมินมีข้อผิดพลาดในการประเมินโดยให้ความสำคัญกับเหตุการณ์ใกล้เคียง ก็จะมีปฏิบัติงานในช่วงที่ใกล้กับระยะเวลาการประเมินผลเท่านั้น ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดผลดีกับการดำเนินงานในระยะยาวขององค์กร

3. การกำหนดมาตรฐานที่สูงหรือต่ำเกินไป (Tight or Loose Rater) การกำหนดมาตรฐานที่สูงหรือต่ำเกินไป จะทำให้ผู้ทำการประเมินไม่สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์ เนื่องจากการประเมินผลงานนั้นจะไม่สามารถแยกผู้ถูกประเมินที่มีและไม่มีความสามารถออกจากกันได้อย่างยุติธรรม โดยการกำหนดมาตรฐานที่สูงเกินไปจะส่งผลให้ผลการประเมินออกมาต่ำกว่าความเป็นจริง บุคลากรส่วนใหญ่ไม่สามารถผ่านมาตรฐานที่ทำการประเมินจึงไม่สามารถแยกบุคลากรที่มีความสามารถปกติออกจากบุคลากรที่ไม่มีความสามารถได้ ในทางตรงกันข้าม การกำหนดมาตรฐานที่ต่ำเกินไป ก็จะส่งผลให้ผลการประเมินที่ได้สูงเกินความเป็นจริง โดยบุคลากรส่วนใหญ่สามารถผ่านมาตรฐานที่กำหนด จึงไม่สามารถแยกบุคลากรที่มีความสามารถและไม่มีความสามารถออกจากกันได้อย่างชัดเจน

4. การใช้ความประทับใจในบางเรื่องเป็นหลัก (Halo Effect) เป็นความผิดพลาดที่เกิดจากผู้ทำการประเมินใช้ความรู้สึกของตนที่มีผลต่อลักษณะหรือพฤติกรรมบางประการมาเป็นเครื่องบ่งชี้พฤติกรรมโดยรวมของบุคลากร เช่น ถ้าผู้ทำการประเมินมีความเชื่อว่าคนเรียบร้อยสามารถที่จะทำงานได้ดี เพราะฉะนั้นเมื่อนาย ก. เป็นบุคคลที่มีความเรียบร้อย ดังนั้นสมควรที่นาย ก. จะต้องปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้การประเมินผลงานของนาย ก. เป็นไปในทิศทางที่ดี ซึ่งอาจจะไม่ตรงกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นได้

5. การใช้ความรู้สึกมากกว่าเหตุผล (Feeling-Based Bias) เป็นความผิดพลาดที่เกิดจากผู้ทำการประเมินปล่อยให้ความรู้สึกส่วนตัว เช่น ความชอบ ความไม่ชอบ ความลำเอียง มีอิทธิพลเหนือการตัดสินใจในการประเมินผล โดยไม่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงของผู้ถูกประเมินทำให้ผลการประเมินขาดความน่าเชื่อถือ เนื่องจากบุคคลที่ได้รับความชอบพอเป็นพิเศษจากผู้ประเมินจะได้รับคะแนนการประเมินผลที่ดีกว่าบุคคลอื่น หรือบุคคลที่ผู้ประเมินไม่ชอบเป็นการส่วนตัวก็จะไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม

6. การเอาตัวเองเข้าเปรียบเทียบ (Comparative Rater) ความผิดพลาดในลักษณะนี้จะเกิดขึ้นเนื่องจากผู้ทำการประเมินเอาตัวเองเข้าเปรียบเทียบกับผู้ถูกประเมิน โดยมีความรู้สึกว่าคุณถูกประเมินไม่สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพเหมือนอย่างที่คุณเคยปฏิบัติมา ส่งผลให้ผู้ทำการประเมินมองเห็นข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินมากกว่าข้อดี และประเมินผลงานออกมาต่ำกว่าที่ควรจะเป็น ซึ่งจะสร้างความไม่เป็นธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน

7. การให้ความสำคัญกับระยะเวลาในการทำงาน (Length of Service) การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญกับระยะเวลาในการทำงานมากเกินไปจนเกินกว่าที่ควรจะเป็น โดยมีความเชื่อที่ว่า พนักงานที่มีอายุงานสูงสมควรที่จะมีความรู้ทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเชื่อในลักษณะนี้จะส่งผลให้บุคลากรที่มีอายุงานสูงได้รับประโยชน์ในการประเมินผล ทั้งที่ในความเป็นจริงบุคลากรบางคนที่มีอายุงานมานานอาจจะปฏิบัติงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่ำตามมาตรฐาน

8. การมีอคติกับลักษณะบางอย่างของกลุ่มบุคคล (Stereotype) เป็นความผิดพลาดในการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากความเชื่อในลักษณะร่วมระหว่างคุณลักษณะเฉพาะบางประการของผู้ถูกประเมิน เช่น เชื้อชาติ ความเชื่อ ศาสนา สีผิว รูปร่าง และอาชีพ เป็นต้น ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มบุคคลที่แสดงลักษณะอย่างนั้น ส่งผลให้เกิดอคติในการประเมินผล เช่น ความเชื่อที่ว่าบุคคลที่ประกอบอาชีพรถไฟ เรือเมล์ ลิเก และตำรวจ จะเป็นคนเจ้าชู้ เป็นต้น

3.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการผลการปฏิบัติงาน

ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหลายสาขาอาชีพดังนี้

อุษณีย์ เทพวรชัย (2526 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบขวัญและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระหว่างพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนและด้านการบริการ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแต่ละด้านของพยาบาลโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง ยกเว้น ด้านการฟื้นฟูสุขภาพซึ่งอยู่ในระดับปานกลางและมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล เปรียบเทียบกันระหว่างโรงพยาบาลแตกต่างกันในแต่ละด้านและรวมทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล (2527 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การติดตามผลการปฏิบัติงานของพยาบาลศาสตร์บัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย ตามการรับรู้ของตนเองและผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้บังคับบัญชาประเมินว่าบัณฑิตมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับดี และบัณฑิตประเมินตนเองว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทัศนะของบัณฑิตและผู้บังคับบัญชา

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบัณฑิตประเมินตนเองต่ำกว่าการประเมินของผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญ

เสาวภาคย์ ดีวาจา (2529 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการเกษตรของบริษัทเอกชน พบว่า พนักงานส่งเสริมมีประสิทธิภาพในการทำงานในระดับที่สูง

น้องนุช บ่อคำ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลหัวเฉียว กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ประเมินโดยพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6 เดือน ถึง 3 ปีประเมินตนเองด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี และด้านคุณภาพของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วน สถิต บัวขวัญ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญาบางประเภทของปลัดอำเภอในจังหวัดกาญจนบุรี โดยประชากรเป็นปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง 3-7) ทุกอำเภอในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 110 คน ไม่มีการสุ่มตัวอย่าง พบว่า ประสิทธิภาพด้านการสืบสวนจับกุมคดีอาญาบางประเภทอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพด้านการสอบสวนคดีอาญาบางประเภทอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

ปราการ กุฎีคง (2544:บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทที่พีไอคอนกรีตจำกัด ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานจากการประเมินตนเองมีความแตกต่างกันตามปัจจัย เชื้อชาติ อารมณ์ ทัศนคติ อายุ และเพศ ส่วนตัวแปรอื่นๆ อันได้แก่ เชื้อชาติ ปัญญา บุคลิกภาพ และสถานภาพไม่พบความแตกต่าง ส่วนการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานโดยเพื่อนร่วมงานและการประเมินโดยหัวหน้างานไม่พบความแตกต่างในทุกตัวแปร, ตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานจากการประเมินตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ อายุ และเชาว์อารมณ์ ตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานจากการประเมินโดยหัวหน้างาน ได้แก่ เชาว์อารมณ์ ส่วนด้านประสิทธิภาพในการทำงานจากการประเมินโดยเพื่อนร่วมงานไม่พบความสามารถในการพยากรณ์ของตัวแปรใด

จากงานวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ในแต่ละงานวิจัยจะศึกษาในกลุ่มของประชากรที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพเดียวกัน แต่แตกต่างกันในส่วนของหน่วยงานที่สังกัด เช่น เสาวภาคย์ ดีวาจา ศึกษาเกี่ยวกับพนักงานส่งเสริมการเกษตรของบริษัทเอกชน ส่วนสถิต บัวขวัญ (2543) ได้ศึกษาในกลุ่มของปลัดอำเภอในจังหวัดกาญจนบุรี แต่ไม่พบว่ามีงานวิจัยใดที่ศึกษาเปรียบเทียบในส่วนของวิชาชีพเดียวกันที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพต่างกัน

ซึ่งจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มีพยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการ

ประกอบวิชาชีพแตกต่างกัน คือ พยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย และพยาบาลประจำการที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ลักษณะการทำงานในระบบราชการนั้น จะเป็นระบบอุปถัมภ์ มีความมั่นคง เพราะเมื่อเข้ารับราชการแล้ว ก็ยากแก่การให้ออกจากราชการ โอกาสก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งในระดับสูงมีน้อย รายได้น้อยเมื่อเทียบกับอาชีพอื่นๆ ลักษณะการทำงานจึงเป็นแบบ “เช้าชามเย็นชาม” แต่ในส่วน of พนักงานมหาวิทยาลัย การทำงานจะพิจารณาจากความสามารถ ประสิทธิภาพ ผลงานและศักยภาพที่จะก้าวหน้าต่อไปมากกว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน และจ้างต่อมีระยะเวลาที่แน่นอน ถ้าได้รับการพิจารณาว่า ไม่มีความสามารถก้าวหน้าหรือไม่สมรรถภาพในการทำงานก็จะเลิกจ้างหรือให้ออกจากงานได้ ในส่วนของอัตราเงินเดือนมีการปรับเปลี่ยนซึ่งจะเห็นได้ว่าพยาบาลที่เป็นพนักงานมีเงินเดือนมากกว่าพยาบาลที่เป็นข้าราชการพลเรือนเมื่อเปรียบเทียบในระยะเวลาการบรรจุใกล้เคียงกัน ดังนั้นพยาบาลประจำการที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจึงมีปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองและผลการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือน จากข้อคิดเห็นดังกล่าว ผู้วิจัยจะได้นำไปประกอบการตั้งสมมติฐานต่อไป

4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน

4.1 ความหมายของขวัญ

คำว่า “ขวัญ” ตรงกับศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “Morale” มีการนิยามความหมายไว้แตกต่างกันดังนี้

Webster's New World Dictionary (ทองใบ สุตชาติ. 2543 : 194 ; อ้างอิงจาก Webster's New World Dictionary) ได้นิยามว่า “Morale” หมายถึงสภาพทางจิตของบุคคลที่มีความกล้า (Courage) มีระเบียบวินัย (Discipline) มีความเชื่อมั่น (Confidences) มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) และมีความเต็มใจ (Willingness) ที่จะอดทนต่อความยากลำบากที่จะอยู่เคียงบ่าเคียงไหล่ในกลุ่ม หรือสร้างสัมพันธภาพกับกลุ่ม หรือการสร้างสายสัมพันธ์กับผู้อื่น

โยเดอร์ (กุสุมา วงษ์จันทร์. 2532 : 12 ; อ้างอิงจาก Yoder. 1959 : 445) ให้ความหมายว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึงองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานนั้นๆ เช่น ความสัมพันธ์ในการทำงานของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานอื่นๆ เป็นต้น และเกี่ยวพันกับความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่นในตนเอง และความรักพวกพ้อง คนทำงานที่มีกำลังขวัญสูง (High Morale) จะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เขาจะทำงานอย่างมีความสุข และตั้งใจ

ทำงานอย่างดี ซึ่งตรงกันข้ามกับผู้ที่กำลังขวัญต่ำ จะเป็นผู้ที่ไม่ค่อยสนใจทำงาน ขาดความตั้งใจในการทำงาน มีความรู้สึกทางลบต่อการทำงาน

นิโกร (ปริทัศน์ สงวนสุข. 2541 : 10 ; อ้างอิงจาก Nigro. 1963 : 283) กล่าวว่า ขวัญคือ ทัศนคติของบุคคลแต่ละบุคคล และกลุ่มที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และที่มีต่อความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานที่ดีที่สุดขององค์การ

ฟลิปโป (จุไรรัตน์ ศิริผล. 2541 : 21 ; อ้างอิงจาก Flippo. 1971 : 364) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญ เป็นสภาพทางจิตใจหรือทัศนคติของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงาน ขวัญดีจะแสดงออกมาในลักษณะของความกระตือรือร้น ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและคำสั่ง และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ส่วนขวัญไม่ดีจะแสดงออกมาในลักษณะของความไม่เป็นมิตร ไม่เชื่อฟัง ท้อแท้ และไม่ชอบงาน องค์การและเพื่อนร่วมงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 132) ได้ให้ความหมายของขวัญพอสรุปได้ว่า ขวัญเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตน เป็นสิ่งที่อยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิด เชื่อว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญออกจากร่างไปเสียเรียกว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น และยังหมายถึงกำลังใจด้วย

สีลา สนิทานเคราะห์ (2530 : 129) อธิบายว่า ขวัญเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจหรือความรู้สึก ทัศนคติของคนในหน่วยงานที่มีต่องาน บุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน และต่อองค์

การที่ตนปฏิบัติอยู่ ผู้นำมีส่วนในการเสริมสร้างขวัญในหน่วยงาน การจัดให้คนงานหรือผู้ร่วมงานได้มีขวัญในการทำงานที่ดี เป็นพลังงานที่สำคัญอันหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำลังขวัญในการทำงาน หมายถึง ความสามัคคี การร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจ

อุทัย หิรัญโต (2531 : 161) ให้คำนิยามของขวัญ (Morale) ไว้ว่า ขวัญ คือ สภาวะของจิตใจและอารมณ์ ซึ่งกระทบต่อความตั้งใจในการทำงาน ผลกระทบนั้นจะมีต่อบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์การ

ทองใบ สุตชาลี (2543 : 195) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึง สภาวะทางจิตใจของทรัพยากรบุคคลในองค์การ ที่มีความพร้อม ความเชื่อมั่น ความกล้าหาญ ความเต็มใจที่จะร่วมทำงานกับทีมงาน หรือสมาชิกของทีมงานในอันที่จะร่วมกันทำงาน และนำองค์การไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544 : 228) ได้อธิบายว่า ขวัญ คือ ภาวะอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในจิตใจของคน แล้วแสดงออกในทางอารมณ์ตามเจตคติของบุคคลแต่ละคนหรือกลุ่ม เป็นท่าทีของสภาพจิตใจของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัวและสภาพของงาน สิ่งแวดล้อมรวมถึง

สภาพครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เพื่อนบ้าน ชุมชนที่อยู่อาศัย บรรยากาศองค์การ นายจ้าง ผู้บริหาร ฯลฯ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นอิทธิพลให้เกิดความรู้สึกอีกเหิม พอใจ หรือหดหู่ ซึมเศร้า ไม่พอใจ เป็นผลกระทบต่อการปฏิบัติงานไปในทางที่ดีหรือไม่ดีก็ได้

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า “ขวัญ” หมายถึง สภาพทางจิตใจ ความรู้สึกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลโดยสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงลักษณะการทำงานที่มีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจ มีความพึงพอใจ มีความสุข สนุกกับการทำงาน มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานตามความต้องการและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การร่วมกัน

4.2 ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาพิจารณาเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานนี้ อาจแยกพิจารณาออกได้เป็น 2 ประการ คือ ขวัญของบุคคลแต่ละคน (Individual Morale) และขวัญของหมู่คณะ (Group Morale) ขวัญทั้งสองประการนี้จะเกี่ยวพันกันมาก เพราะเวลาที่ใดมีขวัญของหมู่คณะสูงก็แสดงว่าขวัญของสมาชิกแต่ละคนย่อมจะสูงด้วย แต่ถ้าหากที่ใดมีขวัญของหมู่คณะต่ำก็เป็นเครื่องวัดได้ว่าขวัญของสมาชิกแต่ละคนก็ต่ำด้วย กำลังขวัญของบุคคล ของหมู่คณะ ย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

High Morale

High Productivity

ภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของผู้นำหรือผู้บริหาร คือ หาวิธีการเสริมสร้างขวัญให้เกิดขึ้นในหน่วยงานเพื่อประสิทธิผลขององค์การ (สีลา สีนานุเคราะห์. 2530 : 130)

จากการทดลองของ ศาสตราจารย์ George Elton Mayo กับ คณะซึ่งได้ทำการศึกษาค้นคว้าทดลองเกี่ยวกับความสำคัญของบุคคลในฐานะเป็นองค์ประกอบของการบริหารที่ฮอว์ธอร์น เมืองชิคาโก ระหว่างปี ค.ศ. 1927-1932 ณ บริษัท Western Electric การทดลองครั้งนี้ เรียกว่า Hawthorne Study ผลจากการทดลอง พบว่า (สมพงษ์ เกษมสิน. 2521 : 240)

1. คนงานมิใช่เศรษฐกิจที่ปฏิบัติได้เช่นเดียวกับปัจจัยทางกายภาพ (Physical Factor) แต่คนงานเป็นสิ่งมีชีวิต ขวัญนับเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน
2. ปริมาณการทำงานของคนงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถทางกายภาพ (Physical capacity) แต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับความสามารถทางสังคมด้วย
3. บำเหน็จรางวัลทางจิตใจในบางกรณีที่มีกระตุ้นในการทำงาน และให้ความสุขใจในการทำงานมากกว่าที่จะให้บำเหน็จรางวัลเป็นเงินตราแต่เพียงอย่างเดียว

4. การแบ่งแยกการทำงานตามลักษณะเฉพาะของงาน มิได้เป็นหลักประกันว่าจะอำนวยความสะดวกในการทำงานเสมอไป หากแต่ยังมีปัจจัยอื่นๆ ประกอบอีกมาก

5. คนงานจะไม่มีวิธีการเสนอตอบต่อวิธีการจัดการหรือบำเหน็จรางวัลใดๆ มากนักในส่วนบุคคลหากจะมีการสนองตอบในลักษณะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม

เมโย (เอ็ด สาระภูมิ. 2529 : 43 ; อ้างอิงจาก Mayo. 1927) จากการทดลองดังกล่าวสรุปได้ว่าปัจจัยภายนอกมีอิทธิพลต่อผลผลิตน้อยกว่าอิทธิพลที่เกิดจากความพึงพอใจภายในจิตใจของคน คนงานเป็นสิ่งที่ชีวิต ขวัญนับเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน หน่วยงานจะทำงานได้มากน้อยเพียงใดนั้น ไม่สำคัญที่วัตถุ และบำเหน็จรางวัลเป็นตัวเงิน แต่จะขึ้นอยู่กับความสุข ความสบายในการทำงานและสัมพันธภาพระหว่างคนงานมากกว่า

อรรถพ บัญยรัตน์ (2525 : 21) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานในการบริหารราชการไทยไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยราชการที่สังกัด

2. ก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยราชการ อันสามารถฟันฝ่าอุปสรรคทั้งมวลได้

3. ทำให้ข้าราชการปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีกิจกรรมอันดีงาม

4. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และภาคภูมิใจในหน่วยราชการที่ตนปฏิบัติอยู่

ในส่วน นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2529 : 120) ได้กล่าวไว้ว่า ขวัญเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจ หรือความรู้สึก ทศนคติของคนในหน่วยงานที่มีต่องานต่อบุคคล หรือเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ต่อความสำเร็จตามจุดหมายขององค์การต่อความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ขวัญของคนในหน่วยงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบอยู่เสมอ ถ้าร่างกายเราถือว่าสุขภาพดี วัดได้ด้วยความแข็งแรง หน่วยงานเราจะมีคามมั่นคงก็วัดได้ด้วยขวัญของคนทำงาน ขวัญในหน่วยงานจะมองได้จากทัศนคติของคนที่มีต่อหน่วยงาน ความกระตือรือร้นของคนทำงาน ความสามัคคีกลมเกลียวของคนในหน่วยงาน การมีส่วนร่วมช่วยเหลือในกิจกรรมต่างๆ ที่มีขึ้นในหน่วยงาน ดังนั้นในหน่วยงานจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบำรุงขวัญ เพื่อให้คนทำงานด้วยดี และทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

นอกจากนี้ พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544 : 229) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานว่า

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. สร้างศรัทธา จงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ

3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผลในการควบคุมความประพฤติ โดยที่คนปฏิบัติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดี

4. สร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วม (Group effort) อันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้

5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การ กับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

6. จูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์การมีเจตคติที่ดีต่อองค์การและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น มั่นคงทางใจ และศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่ และทำงานอยู่กับองค์การนานแสนนาน

จะเห็นได้ว่าการเสริมสร้างขวัญให้อยู่ในสภาวะปกติหรือดีนั้น ย่อมก่อให้เกิดผลดีนานัปการ ธุรกิจอาจจะได้รับผลผลิต (Productivity) ที่สูงขึ้น พนักงานที่มีขวัญและกำลังใจสูงมักจะมีแนวโน้มประสิทธิภาพในการทำงานสูงตามไปด้วย ในการทำงานนั้นลำพังแต่เพียงการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมเพรียงและฝึกฝนคนให้มีความชำนาญ หาเป็นการเพียงพอไม่ คนทำงานจะต้องมีคุณภาพหลายๆ อย่าง เช่น ความกระตือรือร้น ความพอใจในส่วนตัว (Personal satisfaction) และความตั้งใจอันดีที่จะทำงานร่วมกันจึงจะทำให้ผลงานที่ออกมาบรรลุเป้าหมายหรือมีผลผลิตสูง องค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับขวัญทั้งสิ้น และเป็นพื้นฐานอันสำคัญต่อสัมฤทธิ์ผลขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นทางธุรกิจหรือระบบราชการก็ตาม การบำรุงขวัญของพนักงานให้ดี มีแต่ผลดีที่จะเกิดขึ้นกับองค์การอย่างแน่นอน

4.3 ประโยชน์ของการศึกษาขวัญ

สภาพแวดล้อมของมนุษย์สัมพันธ์สมัยใหม่นั้นสลับซับซ้อนเกินกว่าที่ผู้บริหารจะเรียนรู้ได้ว่าคนงานรู้สึกอย่างไร ถ้าเพียงอาศัยการสังเกตจากชีวิตประจำวันเท่านั้น นั่นคือผู้บริหารจำเป็นต้องลุกออกไปแสวงหาความรู้เกี่ยวกับเจตคติของคนงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารงานของตนเองทำให้รู้จักตนเอง และสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับคนงานในวงการบริหารของตนเอง ประโยชน์ของการศึกษาขวัญโดยทั่วไปก็คือ (พรนพ พุกกะพันธุ์. 2544:235)

1. จะเป็นเครื่องชี้บอกแก่ฝ่ายบริหารเกี่ยวกับระดับขวัญโดยทั่วๆ ไป นั่นคือการสำรวจขวัญจะบอกให้ทราบว่าคนงานมีความรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับงานของเขา ซึ่งการสำรวจเป็นเครื่องมือวินิจฉัยที่สำคัญในการมองปัญหาของคนงาน

2. การสำรวจขวัญทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณค่าจะเกิดกระแสของการติดต่อสื่อสารในทุกทิศทางเมื่อคนเราวางแผนสำรวจ ทำการสำรวจ และปรึกษากันถึงผลที่จะเกิดขึ้น

3. ทำให้เจตคติดีขึ้น การสำรวจแสดงถึงความสนใจอย่างชัดแจ้งของผู้บริหารในสวัสดิการของคนงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกดีขึ้นต่อผู้บริหารที่สำคัญเหนือสิ่งอื่นใดก็คือเจต

คติของฝ่ายบริหารมีแนวโน้มไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งนี้ก็เพราะเมื่อปัญหาพุดกันมากๆ เกี่ยวกับเจตคติ ทำให้ผู้บริหารสำนึกในเรื่องขวัญ

4. เป็นวิธีในการกำหนดการฝึกอบรมบางประการ โดยปกติในการสำรวจนั้น คนงานจะได้รับโอกาสที่จะรายงานว่าพวกเขารู้สึกว่าหัวหน้าของพวกเขาทำงานเป็นอย่างไร เช่นการมอบหมายงานการให้คำแนะนำในการทำงานอย่างเพียงพอ ซึ่งโดยทางอ้อมก็จะชี้ให้เห็นถึงชนิดของการอบรมที่หัวหน้ากลุ่มต่างๆ ควรจะได้รับ

5. การสำรวจอาจให้ประโยชน์แก่สภาพแรงงาน การโต้เถียงระหว่างฝ่ายบริหารกับสภาพแรงงานนั้น มักเป็นเรื่องของความต้องการของคนงาน ซึ่งโดยแท้จริงแล้วต่างก็ไมรู้ การสำรวจเป็นหนทางหนึ่งที่จะได้ความจริงนี้

4.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานนั้น มีมากมายหลายประการได้มีผู้สรุปและแยกแวกคิดไว้ดังต่อไปนี้

มอร์และเบิร์น (Moore and Burns. 1959 : 130-131) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานไว้ 20 ประการ ดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition)
2. ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน (Pay)
3. ความร่วมมือกันของผู้ปฏิบัติงาน (Cooperation of Employees)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (Supervisory Subordinate Relation)
5. การมีการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ (Adequacy of Communication)
6. สถานภาพและการยอมรับนับถือ (Status and Recognition)
7. ความมั่นคงปลอดภัย (Security)
8. การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (Identification with Organization)
9. โอกาสก้าวหน้า (Chance for Growth and Advancement)
10. ความสามารถของผู้ร่วมงาน (Competence of Colleagues)
11. ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Success of Group Work)
12. ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Satisfaction of Group Work)
13. ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Friendliness of Employees)
14. การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน (Devotion to Job)
15. สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน (Organization Satisfaction)
16. ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด (Relation Between Job and Skill)
17. สภาพความพอใจในงาน (Job Satisfaction)

18. ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Appropriateness of Quantity of Work)

19. ความยุติธรรมในหน่วยงาน (Justice in Organization)

20. สวัสดิการของหน่วยงาน (Welfare of Organization)

โอวาร์ (Ovard. 1969 : 147) ได้จำแนกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานไว้เป็น 2 พวกใหญ่ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยทางด้านวัตถุ ได้แก่ เงินเดือน การลาป่วย การประกันทางเวชพยาบาล ระเบียบ วาระการพ้นจากงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ การบริหารและปัจจัยทางเศรษฐกิจ

2. ปัจจัยทางด้านมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านมนุษยสัมพันธ์ การให้ความสนใจ และการเอาใจใส่เป็นพิเศษ

ส่วนนักวิชาการไทยได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

เสนาะ ตีเอวาร์ (2516 : 213) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของพนักงานออกเป็น

1. เกิดจากพนักงานเอง (Employee Factor) สภาพแวดล้อมจะมีรูปลักษณะอย่างไรขึ้นอยู่กับบุคคลที่พบเห็น ขวัญของคนขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะเข้าใจในสิ่งรู้เห็นมา ถ้าหากความสามารถที่จะเข้าใจมีน้อย ก็เป็นเรื่องยากที่จะอธิบายชี้แจงให้คนเปลี่ยนแนวคิดของตนเอง นอกจากมีความสามารถในการทำงานแล้วจะต้องมีความสามารถในการใช้เหตุผลด้วย

2. เกิดจากฝ่ายบริหาร (Management Practice) ฝ่ายบริหารมีอิทธิพลต่อขวัญของพนักงานได้ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก เป็นหลักการที่กำหนดขึ้นสำหรับเป็นแนวปฏิบัติและลักษณะที่สองเป็นวิธีการที่ฝ่ายบริหารนำมาใช้ ในส่วนที่เป็นหลักการได้แก่ การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ การติดต่อสื่อสารและขบวนการที่เกี่ยวกับวินัย สวัสดิการ หรือการปรึกษาแนะนำ หลักการนี้เป็นพื้นฐานขั้นต้นที่จะส่งเสริม หรือบั่นทอนขวัญของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ส่วนลักษณะที่สองเป็นวิธีการ ได้แก่ การปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริงๆ พฤติกรรมของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญต่อขวัญของพนักงาน การสร้างความรู้สึกลงใน การปฏิบัติต่อลูกน้อง หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็นมาก ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ และมีศิลปในการบริหาร

3. เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอก (Extracompany Forces and Factors) ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนบ้าน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความคิดเห็นทางการเมือง สิ่งแวดล้อมทางสังคม เช่น ปัญหาการจราจร แหล่งที่อยู่อาศัย ภาวะเศรษฐกิจ และประสบการณ์บางอย่างในชีวิต

กิติพันธ์ รุจิรกุล (2529 : 92-93) กล่าวว่า องค์การหรือหน่วยงานใดๆ ที่ปรารถนา จะให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ผู้นำจะต้องหมั่น

ตรวจตราระดับขวัญในการทำงานอยู่เสมอ ๆ และได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานไว้ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 163-164) ดังนี้

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ปฏิบัติงาน เพราะผู้นำเป็นเหมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานกับผู้ร่วมงาน ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงาน จึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญในการทำงานเป็นอย่างมาก

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ เพราะถ้าได้ทำงานที่ตนเองพึงพอใจ ย่อมได้ผลมากกว่างานที่ไม่พอใจ

3. ความพึงพอใจต่อนโยบาย วัตถุประสงค์ และระบบงานที่มีประสิทธิภาพของหน่วยงาน นับว่าเป็นเรื่องสำคัญมากเพราะ ถ้าทุกคนหรือส่วนใหญ่มีความเข้าใจถึงระบบ และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานแล้วก็จะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจที่จะทำงาน อันเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงานให้ดีขึ้น

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่ มีความขยันขันแข็ง มีความมั่นใจในงาน และมีขวัญในการทำงานดี

5. สภาพการทำงานถูกสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและครบถ้วน

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานทั้งทางกาย จิตใจ และอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ซึ่งมีผลอย่างมากต่อการทำงาน เพราะหากว่าผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพการหรือจิตใจแล้วจะไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้

ส่วน พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544 : 236-237) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่สำคัญที่ก่อให้เกิดขวัญดังต่อไปนี้

1. ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน
2. การมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติงานหรือรับผิดชอบ
3. การจัดสภาพการทำงาน (Working Conditions)
4. ระบบการวัดผลความสำเร็จในงาน เช่น ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ถ้าปฏิบัติอย่างไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์ จะมีผลกระทบกระเทือนต่อขวัญมากที่สุด

5. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์กร

6. สุขภาพทั้งทางกายและทางจิตของผู้ปฏิบัติงาน การที่จะมีกำลังขวัญดีนั้น นอกจากจะคำนึงถึงปัจจัยในที่ทำงาน (On the Job Factor) แล้วต้องพิจารณาถึงปัจจัยภายนอกที่ทำงาน (Off the Job Factor) เช่น ปัญหาทางครอบครัว สุขภาพอนามัยที่ไม่ดี เป็นต้น

7. ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

8. ไม่มีปัญหาหรือข้อขัดแย้งใดๆ เกี่ยวกับศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สิ่งแวดล้อมทางสังคม เช่น ปัญหาการจราจร แหล่งที่อยู่อาศัย และอื่นๆ
9. การควบคุมดูแลอย่างเพียงพอจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร
10. ความพึงพอใจในผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ และรางวัลที่ได้รับ
11. โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟัง
12. การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ

4.5 ลักษณะที่ชี้ให้เห็นถึงสภาพของขวัญ

ลักษณะที่ชี้ให้เห็นถึงสภาพของขวัญโดยทั่วไปเป็นเครื่องมือสำหรับวัดขวัญในการปฏิบัติงานหรือตรวจสอบขวัญในการทำงานของบุคคลในองค์กรหรือพิจารณาได้จากสิ่งต่อไปนี้ ทองใบ สุทธาริ (2543 : 198)

1. การวัดระดับของความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน
2. การขาดงานหรือความเฉื่อยชาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในองค์กร
3. การลาออกจากงานหรือการย้ายงานมากขึ้น
4. มีการร้องทุกข์หรือบ่นคร่ำครวญมากขึ้น
5. การวัดด้วยวิธีการวิจัย โดยอาจจะต้องใช้เครื่องมือในการวิจัยหลายๆ ด้าน

ประกอบกัน

ส่วน พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544 : 233-234) ได้อธิบายว่าสามารถพิจารณาได้จาก

1. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน
2. การขาดงานหรือความเฉื่อยชา
3. คำร้องทุกข์หรือบ่นคร่ำครวญ
4. การกรอกแบบสอบถามตามระยะเวลาที่เหมาะสม เช่น 5 เดือน ครั้งหรือ 10 เดือนครั้ง นับเป็นเครื่องมือที่ดีในการตรวจสอบสภาพของขวัญของการทำงานโดยทั่วไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของคำถามและวิธีการที่จะสอบถาม
5. การสัมภาษณ์
6. การวิพากษ์วิจารณ์งานของคนอื่น

4.6 วิธีประเมินขวัญในการปฏิบัติงาน

อำนาจ แสงสว่าง (2536 : 120-122) ได้กล่าวถึงการประเมินขวัญในการปฏิบัติงานว่า มีวิธีการที่ใช้กันอยู่ในองค์กร บริษัท ห้างร้านต่างๆ ดังนี้

1. การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)

ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงาน โดยจัดทำแบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่องขวัญในการปฏิบัติงาน แล้วให้พนักงานเป็นผู้ตอบแบบสอบถามทุกคำถาม โดยพนักงานไม่ต้อง

ลงชื่อผู้ตอบ เพื่อช่วยรักษาความลับของผู้ตอบ และเปิดโอกาสให้ผู้ตอบมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

2. การสัมภาษณ์ (Interview)

เหมาะสำหรับหน่วยงานขนาดเล็กที่มีพนักงานไม่มากนัก แต่ถ้าเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ก็มีความจำเป็นที่จะต้องทำการคัดเลือกพนักงานให้เป็นผู้แทนของพนักงานจำนวนหนึ่งในการเข้าสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Randoms) หรือการคัดเลือกผู้แทนพนักงานก็ได้

ผู้สัมภาษณ์จะต้องมีการเตรียมชุดคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ รวมทั้งจัดทำแบบฟอร์มที่ใช้บันทึกการสัมภาษณ์ เพื่อเป็นการจัดเก็บข้อมูลที่ได้อย่างเป็นรูปแบบและจะได้ข้อมูลตามแนวทางที่ผู้สัมภาษณ์ต้องการ

3. การสังเกต (Observation)

วิธีนี้ผู้สังเกตจะต้องได้รับการฝึกฝนในการสังเกตมาแล้วเป็นอย่างดี ผู้สังเกตจะต้องเข้าไปทำงานร่วมกับพนักงานในหน่วยงานนั้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเป็นกันเองกับพนักงานทุกคน

4. การใช้สังคมมิติ (Sociometry)

โมรีโน (Moreno) เป็นผู้คิดสังคมมิติ สังคมมิติใช้ในการประเมินขวัญเป็นกลุ่มคัดเลือกบุคคลผู้มีความเหมาะสมเป็นหัวหน้างาน และคัดเลือกกลุ่มทำงาน

ส่วน ศจี อนันต์นพคุณ (2543 : 215) ได้อธิบายถึงวิธีการประเมินขวัญว่า คือการใช้วิธีการสำรวจ ซึ่งมีวิธีการสำคัญอยู่ 4 วิธี

1. การสังเกตการณ์ (Observation) เป็นวิธีที่ง่ายและใช้ได้ผลดีที่สุดในการสำรวจหรือวัดขวัญว่ามีมากน้อยแค่ไหน

2. การสัมภาษณ์ (Interviewing) วิธีนี้จะต้องเผชิญหน้ากันเป็นส่วนตัว หรือการสนทนาโดยตรงแลกเปลี่ยนข่าวสารกันด้วยวาจา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่างๆ กัน อาจจะทำให้ได้คำตอบที่ตรงไปตรงมา และคำตอบอาจแปลความได้ชัดเจนกว่าแบบส่งคำถามให้ตอบ แต่จะสิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่าย

3. การออกแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นวิธีที่นิยมกันมาก แบบของคำถามที่นิยมใช้กันทั่วไป มี 4 แบบ คือ

3.1 แบบเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย (Agree-Disagree-Items)

3.2 การเลือกตอบข้อที่ถูกต้องที่สุด (Multiple-Choice Questions)

3.3 การกรอกรายการ (Check-List of Items)

3.4 แบบคำถามให้ตอบตามความเห็นได้อย่างกว้างขวางในตอนท้ายสุด

(Open-Ended Questions)

4. การเก็บบันทึก (Record Keeping) คือการเก็บประวัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในเรื่องเกี่ยวกับผลงาน การขาดงาน การลางาน และอื่นๆ เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการวัดขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประเมินขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี โดยการใช้แบบสอบถามเนื่องจากมีความสะดวกต่อการใช้ และวัดได้กว้างขวางครอบคลุม ประหยัดแรงงาน ประหยัดเวลา และทำให้ผู้ตอบสบายใจ ได้ว่าความลับของตนจะไม่ถูกเปิดเผย

4.7 ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลหรือหมู่คณะในองค์กรมีขวัญดีและไม่ดี

ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลหรือหมู่คณะในองค์กรมีขวัญดี

พนักงานที่มีขวัญดีในการปฏิบัติงาน สามารถสังเกตเห็นได้จากสภาพการทำงาน และบรรยากาศการทำงานดังนี้ (อำนาจ แสงสว่าง. 2536 : 118-119)

1. มีความร่วมมือในการทำงาน
2. มีความสุขในการทำงาน สังเกตได้จากตัวพนักงาน เช่น มีใบหน้ายิ้มแย้ม อารมณ์ดี มีความตั้งใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นต้น
3. มีศรัทธาและมีความเชื่อมั่นต่อทีมผู้บริหาร
4. มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง
5. มีความมั่นคงในอาชีพ
6. มีการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่องตลอดปี
7. มีความก้าวหน้าในอาชีพ

ส่วน ศจี อนันต์นพคุณ (2543 : 214) ได้สรุปถึงพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าสมาชิกในองค์กรมีขวัญดีไว้ดังนี้

1. บรรยากาศการทำงานในองค์กรแจ่มใส ร่าเริง สังเกตได้จากสมาชิกในองค์กรมีใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส
2. สมาชิกในองค์กรมีความพึงพอใจ หรือผลิตเพลีนสนุกกับการทำงาน และมีความรับผิดชอบ
3. งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้อง เชื่อถือได้ ผลงานได้ทั้งปริมาณและคุณภาพตามเป้าหมายขององค์กร
4. จะทำการวิพากษ์วิจารณ์หรือให้ความคิดเห็นและข้อเสนอต่างๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
5. มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่มีการแตกแยกเป็นก๊กเป็นเหล่า

6. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือแก่องค์กรในขณะที่มีงานรัดตัว หรือยอมรับมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษด้วยความเต็มใจ

ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลหรือหมู่คณะในองค์กรมีขวัญไม่ดี

พนักงานที่มีขวัญไม่ดีในการปฏิบัติงาน สามารถสังเกตเห็นได้จากสภาพการทำงาน และบรรยากาศการทำงานดังนี้ (อำนาจ แสงสว่าง. 2536 : 119-120)

1. มีความขัดแย้งในการทำงาน
2. ไม่มีความสุขในการทำงาน
3. ขาดความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้บริหาร
4. มีความไม่มั่นคงในอาชีพ
5. โอกาสความก้าวหน้ามีน้อย
6. มีพนักงานลาออกจากงานบ่อย

ศจี อนันต์นพคุณ (2543 : 214) ได้สรุปถึงพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่า สมาชิกในองค์กรมีขวัญไม่ดีไว้ดังนี้

1. บรรยากาศการทำงานในองค์กรไม่แจ่มใส มีภาวะตึงเครียดอยู่เสมอ มีการทะเลาะเบาะแว้งในหมู่สมาชิกด้วยอันเองบ่อยครั้งและเพิ่มมากขึ้น
2. มีความเฉื่อยชาหรือแสดงความเบื่อหน่ายต่องานเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ ขาดความตั้งใจในการทำงาน
3. งานมีความผิดพลาด เชื่อถือไม่ได้มากขึ้นผิดปกติ
4. มีการขาดงานและการลางานบ่อยมากกว่าปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่มีปริมาณงานมากหรืองานรัดตัว
5. มีการลาออกจากงาน หรือการโยกย้ายไปอยู่ที่อื่นด้วยความสมัครใจ
6. ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเย็นชาต่อผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา
7. มีการไม่เชื่อฟัง ไม่อ่อนน้อม ไม่สุภาพและมักแข็งข้อหรือขัดคำสั่งของผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาเสมอ
8. มีการแสดงออกซึ่งความไม่พอใจ เมื่อถูกผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาวิพากษ์
9. มีการจับกลุ่มวิพากษ์วิจารณ์กันและมีการแพร่ข่าวลือต่างๆ อย่างกว้างขวาง
10. มีคำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์บ่อยๆ

4.8 สาเหตุที่ทำให้ขวัญไม่ดี

ศจี อนันต์นพคุณ (2543 : 218) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้ขวัญไม่ดี หรือขวัญเสียในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาล พอสรุปได้ดังนี้

1. สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลกับพยาบาลหรือทีมงานการพยาบาล ในลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหาร เช่น วางตัวแบบเจ้านาย ชอบใช้อำนาจ ขาดภาวะความเป็นผู้นำ
2. ความไม่พึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ได้ทำในสิ่งที่ตนชอบที่ตนถนัด เช่น ความถนัดในการพยาบาลเฉพาะสาขา แต่กลับได้รับมอบหมายให้ดูแลผู้ป่วยอาการหนักเป็นประจำ หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในเวรที่ตนไม่ชอบ ได้รับงานในเวลาเดียวกันหลายอย่าง เป็นต้น
3. ขาดความยุติธรรมหรือความเป็นธรรม ถือพรคถือพวก แสดงความลำเอียงในการพิจารณาความดีความชอบ การให้บำเหน็จรางวัล เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน
4. โอกาสก้าวหน้าและพัฒนา มีน้อยมาก เช่น การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การศึกษาต่อ การประชุมวิชาการ เป็นต้น
5. ความไม่เพียงพอของเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ขาดความเอาใจใส่ดูแลจากผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาล ไม่รักษาผลประโยชน์ให้กับผู้ได้บังคับบัญชา
6. ระบบการบริหารงานไม่ดี ขาดการวางแผนงาน ขาดการติดต่อประสานในทีมงานและการติดตามประเมินผลน้อยมาก

4.9 การบำรุงรักษา หรือเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญเป็นพลังผลักดันให้คนทำงานด้วยความตั้งใจกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ หากองค์กรหรือหน่วยงานใดมีสมาชิกที่มีขวัญในการทำงานต่ำ กิจกรรมต่างๆ ขององค์กรนั้นย่อมไม่บรรลุเป้าหมายและอาจจะล่มสลายไปในที่สุด อย่างไรก็ตามนักจิตวิทยาได้รวบรวมผลจากการทดลองต่างๆ แล้วสรุปได้ว่า การสร้างขวัญของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญที่สุด ดังนั้น จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะหาวิธีการให้สมาชิกในองค์กรทำงานด้วยความรับผิดชอบ เอาใจใส่ต่อหน้าที่ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ทำงานด้วยความผาสุก มีความรักผูกพันในองค์กร และยินดีให้ความร่วมมือกับองค์กร และอื่นๆ การเสริมสร้างและบำรุงขวัญแก่สมาชิกในองค์กรเป็นวิธีที่ดีวิธีหนึ่งที่จะบำรุงรักษาคนไว้ในองค์กร ซึ่งมีวิธีการต่างๆ มากมาย

พนัส หันนาคินทร์ (2530 : 228-238) ได้เสนอว่า การสร้างขวัญหรือกำลังใจในการปฏิบัติงานนี้มีหลักสำคัญสองประการ คือ 1) การหาทางสร้างความพึงพอใจและความศรัทธาให้เกิดขึ้นต่ออาชีพของตน และ 2) ความเป็นผู้นำที่ดีและความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สำหรับการหาทางสร้างความพึงพอใจในอาชีพการงานนั้นมีข้อเสนอ ดังนี้ คือ

1. สร้างให้เกิดความสำเร็จ ให้ความสำคัญของอาชีพและการงานที่ปฏิบัติหรือความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

2. สร้างให้เกิดความสำนึกในการมีจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน
3. หาทางให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความก้าวหน้า
4. การได้รับความเชื่อถือจากงานที่กระทำ
5. การสร้างความรู้สึกรวมพวก รวมหมู่เป็นคณะเดียวกัน
6. การช่วยเหลือทางด้านการครองชีพ
7. การช่วยเหลือทางด้านชีวิตและความเป็นอยู่
8. การจัดที่ทำงานให้เหมาะสมต่อการทำงาน

สำหรับเสนาะ ดิเยาว์ (2534 : 303-307) ได้กล่าวว่า การสร้างขวัญมี 4 วิธี คือ

1. การบริหารงานต้องดำเนินงานอย่างมีหลักเกณฑ์ และด้วยความยุติธรรม ผู้บริหารควรมีลักษณะเป็นผู้นำ รู้จักวางแผนแก้ปัญหา และรับผิดชอบ รักษาผลประโยชน์ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2. โครงสร้างขององค์การ ควรจัดโครงสร้างขององค์การให้มีลักษณะแนวราบจะทำให้ขวัญของคนงานสูง เนื่องจากคนงานได้แสดงความสามารถส่วนตัวได้ดีกว่าองค์การที่มีโครงสร้างลักษณะสูง นอกจากนี้ควรมีแผนขยายงาน ลดการทำงานลักษณะซ้ำซากและเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถให้มากขึ้น ให้บุคคลมีโอกาสขยายตำแหน่ง ปริมาณงาน เพิ่มอัตราเงินเดือนและเพิ่มฐานะให้สูงขึ้น

3. การให้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความสัมพันธอันดี ทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ทุกคนมีคุณค่า และมีความหมายต่อองค์การเป็นการสร้างให้เกิดความมีน้ำใจต่อกลุ่มขึ้น

4. การจัดการปัญหาข้อขัดแย้ง ข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นอาจก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสีย การแก้ไขข้อขัดแย้งจะต้องอาศัยทั้งความสามารถส่วนตัว อำนาจบังคับบัญชาและความเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น การตัดสินใจ และการประนีประนอมเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการแก้ไขปัญหา การพิจารณาปัญหาอย่างเปิดเผย ความยุติธรรม และการกระทำอย่างทันที่ที่ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นจะช่วยลดการขัดแย้งได้

ศจี อนันต์นพคุณ (2543 : 215) ได้เสนอวิธีการเสริมสร้างและบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน โดยการกระตุ้นและสร้างจิตสำนึกให้เกิดความพึงพอใจต่อนโยบาย วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินงานขององค์การ มีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่งอาชีพตน และให้เกิดความรู้สึกว่าทุกคนมีผลประโยชน์ร่วมกัน

2. ความมีสัมพันธภาพอันดีของผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดย

- ดูแลเอาใจใส่ให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง วางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี ทักทาย ไต่ถามข่าวคราวความทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาตามโอกาสสมควร
 - อย่าจุกจิกจู้จี้กับผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกินไป พยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ความคิดความสามารถและมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง
 - อย่ามุ่งแต่ผลงานเท่านั้น ควรให้ความสนใจและให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
 - เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหารือเมื่อมีปัญหาการทำงานเกิดขึ้น และพร้อมที่จะให้คำชี้แนะและช่วยเหลืออย่างเต็มที่ด้วยความเต็มใจ
 - ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานและมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน
 - ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองในการทำงาน
3. ความพึงพอใจในงานที่ทำ ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ
4. กำหนดเงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรม
5. กำหนดมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่น่าเชื่อถือได้ไว้ใช้ในองค์กร เพื่อป้องกันความลำเอียงและข้อครหา
6. การจัดสวัสดิการที่ดี
7. เปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวต่างๆ หรือระบายความคับข้องใจของเขาบ้าง และการรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิก ผู้บริหารต้องมีการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเสมอ หรือไม่ก็ชี้แจงทำความเข้าใจ
8. การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเจริญก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งและเงินเดือนที่สูงขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การอบรม และการศึกษาดูงาน ตลอดจนความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน
9. การมีส่วนร่วมในงาน ทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
10. โครงสร้างขององค์กร การจัดโครงสร้างขององค์กรแนวระนาบ (Flat Organization Structure) จะทำให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงานสูง เนื่องจากได้แสดงความสามารถส่วนตัวได้ดีกว่าการจัดโครงสร้างองค์กรในแนวดิ่ง (Full Organization Structure)
11. การให้บำเหน็จรางวัล การชมเชย ตลอดจนการเลื่อนขั้นตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติ
12. ภาวะความเป็นผู้นำและความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร ตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดี
13. จัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม
14. จัดให้มีกิจกรรมร่วมกันบ้างตามโอกาสอันควรเพื่อสร้างความสามัคคี

4.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีงานวิจัยหลายเรื่องที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน โดยได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคคลในสาขาอาชีพต่างๆ กัน ซึ่งผลจากการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

กลอสเตอร์ (Gloster. 1975 : 5074-A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคนอร์ทคาโรไลนา สหรัฐอเมริกา พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญได้แก่ วุฒิทางการศึกษา ประสิทธิภาพ การสอน การได้ทำงานตรงกับความสามารถที่ได้เรียนมา การปกครอง และการเข้ากับเพื่อนร่วมงาน

ณัฐพล ชันธไชย (2514 : 451-452) ได้เสนอดัชนีกำลังขวัญ ซึ่งครอบคลุมตัวแปรต่างๆ ไว้อย่างมากมายรวม 20 ตัวแปร กล่าวคือ

1. สภาพการปฏิบัติงาน
2. ความเพียงพอของงานที่ได้จากการปฏิบัติงาน
3. ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
5. การมีการติดต่อข่าวสารอย่างเพียงพอ
6. สถานภาพและการยอมรับนับถือ
7. ความมั่นคงปลอดภัย
8. การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
9. โอกาสก้าวหน้า
10. ความสามารถของผู้ร่วมงาน
11. ความสำเร็จของการทำงานอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม
12. ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
13. มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
14. การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลภายในหน่วยงาน
15. สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน
16. ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด
17. สภาพความพอใจในงาน
18. ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
19. ความยุติธรรมในหน่วยงาน
20. สวัสดิการของหน่วยงาน

เพ็ญศรี ชุนไช้ (2518 : 49-52) ได้ศึกษาเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญอาจารย์พยาบาล คือ ระยะเวลาที่สถาบันนั้นๆ ตั้งขึ้น โดยอาจารย์ในสถาบันที่ตั้งมาน้อยกว่า 10 ปี มีสภาพขวัญสูงกว่าอาจารย์ในสถาบันที่ตั้งขึ้นมามากกว่า 10 ปี นอกจากนั้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญของอาจารย์พยาบาลปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล องค์ประกอบของขวัญในด้านความรู้สึกพอใจ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกประสบความสำเร็จ และความรู้สึกรับผิดชอบ

ในส่วนของ กล้า ทองขาว (2523 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์เรียงลำดับความสำคัญ 10 อันดับ ได้แก่ ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง สถานภาพและการได้รับการยอมรับ สัมพันธภาพระหว่างคณะอาจารย์ สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความมั่นคงปลอดภัย ความเพียงพอของรายได้ และการสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน

อังคณี เล็บนาค (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ โดยสุ่มตัวอย่างจากเจ้าพนักงานเรือนจำระดับ 1 และระดับ 2 ของเรือนจำกลางเชียงใหม่ เรือนจำกลางสงขลา เรือนจำกลางนครราชสีมา เรือนจำกลางชลบุรี เรือนจำและทัณฑสถานในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 5 แห่ง คือ เรือนจำกลางคลองเปรม เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ทัณฑสถานวัยหนุ่มบางเขน ทัณฑสถานวัยหนุ่มมีนบุรี และทัณฑสถานหญิง รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 460 คน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าและความพอใจในหน่วยงาน และเจ้าพนักงานเรือนจำส่วนใหญ่มีความต้องการ และมีแนวคิดว่าการราชทัณฑ์ควรปรับปรุงและส่งเสริมในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านสวัสดิการและบ้านพักของเจ้าพนักงาน ด้านการพัฒนาบุคคลและควรสนับสนุนให้เจ้าพนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ราชการและการศึกษาเพิ่มเติม

ชัยชาญ ศรีทรง (2529 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยนาท โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยนาท จำนวน 320 คน พบว่า อันดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา เรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ สัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานภาพและการยอมรับนับ

ถือ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน ภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า สภาพการปฏิบัติงาน สวัสดิการและความเพียงพอของรายได้

ธงชัย ดีทองหลาง (2530 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการอำเภอและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ส่วนประกอบที่ส่งผลต่อขวัญที่อยู่ในระดับสูงที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงของงาน

สมพร คงสกุล (2531 : 79) ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน พบว่า ส่วนประกอบที่ส่งผลต่อขวัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ชาติชาย วัฒนสุขชัย (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาส่วนประกอบซึ่งสามารถส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร พบว่า ส่วนประกอบซึ่งส่งผลต่อขวัญในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น ที่อยู่ในระดับค่อนข้างสูงมี 9 ประการ คือ พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในงาน ผลประโยชน์ตอบแทน สภาพในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้า การยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ของสมาชิกในหน่วยงาน

อภิชาติ เจืออรุณประเสริฐ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาส่วนประกอบซึ่งสามารถส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาระดับจังหวัดและอำเภอ พบว่า ส่วนประกอบที่ส่งผลต่อขวัญที่อยู่ในระดับสูง คือ ความร่วมมือกันของผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การมีการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ สถานภาพและการยอมรับนับถือ การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้า ความสามารถของผู้ร่วมงาน ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สภาพความพึงพอใจของหน่วยงานและความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด และสำหรับส่วนประกอบของขวัญที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน ความมั่นคงปลอดภัย การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน สภาพความพอใจในงาน ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความยุติธรรมในหน่วยงาน และด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

บุญรวม เกิดแก่น (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึงขวัญในการปฏิบัติงานของนายสถานีรถไฟชั้นเสมียนพนักงาน สังกัดการเดินรถแขวง ฝ่ายการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของนายสถานีรถไฟชั้นเสมียนพนักงาน ได้แก่

ตำแหน่งงานเป็นงานมีเกียรติได้รับการยอมรับจากชุมชนและเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจดี ส่วนสถานที่ทำงานยังไม่มีดี สภาพการทำงานยังไม่มีดี ผู้บังคับบัญชาไม่ฟังความคิดเห็น ระบบงานขาดความยุติธรรม เป็นปัจจัยทำให้ขวัญการปฏิบัติงานไม่ดี

ในส่วนของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล จุไรรัตน์ ศิริผล (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อมะเร็ง พบว่า

1. ขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อมะเร็ง มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการบริหาร (พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทั้งหมด (สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยในชีวิต)

2. ตัวแปรที่ทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อมะเร็งได้ดีที่สุดคือ ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบตามบุญตามกรรม ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิตและความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และเวชภัณฑ์ ตามลำดับ โดยตัวทำนายทั้ง 7 ตัว สามารถทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อมะเร็งได้ร้อยละ 56.17

นอกจากนี้ ชมชื่น สมประเสริฐ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล ผลการศึกษาสรุปว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพยาบาลประกอบด้วย ลักษณะงาน ระบบบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและปัจจัยส่วนบุคคล

ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานดังกล่าวพบว่า มีนักวิชาการที่สนใจศึกษาเรื่องนี้ไว้หลายคน ซึ่งแต่ละคนได้สรุปถึงขวัญในการทำงานไว้ต่างกัน โดยมีบางองค์ประกอบที่เหมือนกันและบางองค์ประกอบที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของขวัญเหล่านี้ พบว่ามีองค์ประกอบของขวัญอยู่ 8 ประการที่ได้รับการกล่าวไว้ร่วมกันโดยนักวิชาการทุกคน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำองค์ประกอบทั้ง 8 ประการมาศึกษาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ, ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา, ความมั่นคงปลอดภัย, สถานภาพและการยอมรับ, โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, สภาพการปฏิบัติงาน, ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน, เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ

4.11 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของขวัญกับผลการปฏิบัติงาน

อัจฉรา เดชขุน (2535 : 102) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาพยาบาล เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลและความพึงพอใจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า ความพึงพอใจในงานสามารถทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 10.58

ธารทิพย์ ภาคสุวรรณ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงขวัญและประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ ความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาระดับขวัญในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบทางด้านจิตใจ 8 ตัวแปร ได้แก่ เงินเดือน ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงในหน้าที่ สวัสดิการ การได้รับการยอมรับ รวมทั้งศึกษาว่าองค์ประกอบของขวัญในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบทางด้านจิตใจ 8 ตัวแปรดังกล่าว และองค์ประกอบของขวัญทางด้านชีวสังคม 4 ตัวแปร อายุราชการ อายุตัว ระดับการศึกษา และเพศ มีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิผลของงานทั้งจากการประเมินตนเองและจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังได้ศึกษาประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองและจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาในกลุ่มที่มีองค์ประกอบของขวัญตัวแปรเดียวกันแต่ต่างระดับกัน ผลการศึกษาพบว่า

- องค์ประกอบของขวัญทางด้านจิตใจมีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองและจากการประเมินของผู้บังคับบัญชามากกว่าตัวแปรองค์ประกอบทางด้านชีวสังคม

- ประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองของข้าราชการสาย ค ในกลุ่มที่มีองค์ประกอบของขวัญตัวแปรตัวเดียวกันแต่ต่างระดับกัน พบว่า ภาวะผู้นำที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โอกาสก้าวหน้าสูง ความพึงพอใจในงานสูง ความมั่นคงในหน้าที่สูง สวัสดิการสูง การได้รับการยอมรับนับถือสูง มีประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองสูงกว่า ภาวะผู้นำที่ไม่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดี โอกาสก้าวหน้าต่ำ ความพึงพอใจในงานต่ำ ความมั่นคงในหน้าที่ต่ำ สวัสดิการต่ำ การได้รับการยอมรับนับถือต่ำ ส่วนด้านเงินเดือน อายุราชการ อายุตัว ระดับการศึกษา และเพศนั้นไม่พบความแตกต่าง

- ประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของข้าราชการสาย ค ในกลุ่มที่มีองค์ประกอบของขวัญตัวแปรตัวเดียวกันแต่ต่างระดับกัน พบว่า ภาวะผู้นำที่ดี ความมั่นคงในหน้าที่สูง การได้รับการยอมรับนับถือสูง มีประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่า ภาวะผู้นำที่ไม่ดี ความมั่นคงในหน้าที่ต่ำ การได้รับการยอมรับนับถือต่ำ ส่วนที่เหลืออีก 9 ตัว คือ เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในงาน สวัสดิการ อายุราชการ อายุตัว ระดับการศึกษา และเพศนั้น ไม่แตกต่าง

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่าม้งงานวิจัยเป็นส่วนน้อยที่ศึกษาแยกองค์ประกอบของขวัญกับผลการปฏิบัติงาน ส่วนมากจะเป็นการศึกษาถึงระดับของขวัญในแต่ละองค์ประกอบ

ของบุคลากรในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งจากการศึกษาประโยชน์ของขวัญดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า หน่วยงานใดที่มีบุคลากรที่มีขวัญในการปฏิบัติงานดี หน่วยงานนั้นๆก็จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแนวทางนี้ไปประกอบการตั้งสมมติฐานต่อไป

5. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

5.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์” ไว้แตกต่างกันดังนี้

แมคเคลแลนด์ (ลลิตา เหล่าพานิช. 2538 : 42 ; อ้างอิงจาก McClelland. 1953 : 110-111) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำให้สิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยแข่งขันเพื่อไปสู่มาตรฐานที่ดีเยี่ยม (Standard of Excellence) หรือทำให้ดีกว่าบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว

เมอร์เรย์ (กนิษฐา ฐิติวัฒนา. 2542 : 8 ; อ้างอิงจาก Murray. 1964 : 19) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำให้สิ่งใดให้ประสบผลสำเร็จ มีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ โดยไม่ย่อท้อ ต้องการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ชอบทำงานที่มีลักษณะยากและท้าทายความสามารถ มีความขยันขันแข็ง และรู้สึกสนุกกับงาน

แอทคินสัน (ปรียาภรณ์ เพ็ญสุขใจ. 2542 : 9 ; อ้างอิงจาก Atkinson. 1966 : 240-241) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นการกระทำที่เกิดจากแรงผลักดัน ซึ่งบุคคลรู้ดีว่า สิ่งใดที่ตนกระทำนั้นจะต้องได้รับการประเมินจากตัวเอง หรือจากบุคคลอื่น โดยมีการเปรียบเทียบกับมาตรฐานอันดีเยี่ยมซึ่งหากปรากฏผลของการประเมินว่างานนั้นประสบผลสำเร็จ บุคคลจะรู้สึกพอใจ แต่หากงานนั้นไม่ประสบผลสำเร็จบุคคลจะรู้สึกไม่พอใจ ไม่สบายใจ

ฮิลการ์ด (พัชรภรณ์ เขียงแก้ว. 2540:9 ; อ้างอิงจาก Hilgard. 1967 : 153) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจชนิดหนึ่ง อันเนื่องมาจากความต้องการของสังคมที่ทำให้บุคคลมีการกระทำเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ (Goal) ได้ทัดเทียมมาตรฐานอันดีเยี่ยม (Standard of Excellence)

วิตเลอร์ (กนิษฐา ฐิติวัฒนา. 2542 : 8 ; อ้างอิงจาก Vidler. 1977 : 67-68) ได้อธิบายความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นรูปแบบของการวางแผนการกระทำและความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับการพยายามต่อสู้ เพื่อความสำเร็จในการบรรลุถึงมาตรฐานอันดีเลิศที่บุคคลตั้งเอาไว้

ดวงเดือน พันธมนาวิน (2523 : 14) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความต้องการ

ต้องการสัมฤทธิ์ผลเป็นลักษณะภายในที่สำคัญลักษณะหนึ่ง ซึ่งผลักดันบุคคลให้เกิดความพากเพียรพยายามที่จะทำงานจนสำเร็จลงด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงคือ ผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานเพื่องานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อประสบความสำเร็จก็เกิดความสุข ความภาคภูมิใจ แต่เมื่อเกิดความล้มเหลวก็ไม่ท้อแท้กลับพร้อมที่จะลองพยายามทำใหม่ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะเป็นผู้ที่ชอบอาสาสมัครทำงานต่างๆ ชอบแข่งขันเพื่อชัยชนะ มีนิสัยรักงานและทำงานที่ยากโดยไม่ย่อท้อ

ถวิล ธาราโกชน (2532 : 70) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการคาดหวังของบุคคล ซึ่งอาจจะได้พบหรือมีประสบการณ์จากสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเป็นรอยประทับใจมาตั้งแต่ยังเล็กๆ แล้วเขาก็พยายามที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จอันนั้น โดยเขาจะตั้ง

เป็นมาตรฐานการกระทำของเขาเอาไว้ ถ้างานที่เขาคาดหวังได้เกิดผลสำเร็จ กำลังใจก็จะเกิดขึ้นและจะคาดหวังความสำเร็จในครั้งต่อไป สูงยิ่งขึ้น แต่ถ้าไม่ประสบผลสำเร็จและเกิดขึ้นบ่อยครั้ง การตั้งความคาดหวังก็จะต่ำลงอาจกลายเป็นคนท้อถอย ไม่สู้ ไม่กล้าคิด และไม่กล้าหวังต่อสิ่งต่างๆ ในอนาคตต่อไป

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534 : 196) ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง แรงจูงใจที่จะกระทำการสิ่งต่างๆ ให้ได้รับความสำเร็จ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความมานะพยายามอดทน ทำงานมีแผน ตั้งระดับความหวังไว้สูง และพยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ ส่วนผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำมีลักษณะของการทำงานที่ไม่มีเป้าหมาย หรือตั้งเป้าหมายง่าย ๆ เพราะกลัวความล้มเหลวในการทำงาน

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537 : 32) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือความต้องการความสำเร็จเกี่ยวกับตนเอง มองเห็นมาตรฐานของความเป็นเยี่ยม เป็นเลิศ ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง แต่เป็นเป้าหมายที่แท้จริง มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า ต้องการการตอบกลับของผลการกระทำในทันทีและอย่างชัดเจน และมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำเสมอ

จากความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความเพียรพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลว รู้จักเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน และชอบเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก

5.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Theory of Achievement Motivation)

แนวคิดเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สำคัญมีดังนี้

1. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเมอร์เรย์ (Murray's Achievement Motivation Theory)

เมอร์เรย์ (ทศพร ประเสริฐสุข. 2525 : 26 ; อ้างอิงจาก Murry. 1938 : 125-126) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้รวบรวมความต้องการทางจิตของมนุษย์ไว้ 28 ชนิด และในจำนวนนี้มีความต้องการเอาชนะ และประสบผลสำเร็จ (Need for Achievement) รวมอยู่ด้วย เขาจึงเป็นบุคคลแรกที่ได้กล่าวถึงความต้องการผลสัมฤทธิ์ (N-Achievement) ว่าเป็นความต้องการทางจิตที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน เพราะมนุษย์ต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีพลังจิต (Will Power) ที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งมั่นที่จะกระทำในสิ่งที่ยากให้สำเร็จ

2. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

แมคเคลแลนด์ (สุพจน์ สิ้นสุวงศ์วัฒน์. 2527 : 12-13 ; อ้างอิงจาก McClelland. 1961 : 36-62) ได้เน้นถึงแรงจูงใจทางสังคม 3 ประเภท คือ

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) ซึ่งก็คือ ความปรารถนาที่จะกระทำการหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบหรือรักใคร่ชอบพอของคนอื่น สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น

3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่น ๆ ในสังคม ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจเพราะจะเกิดความรู้สึกว่าหากทำอะไรได้เหนือคนอื่นเป็นความภาคภูมิใจ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามจะควบคุมสิ่งต่างๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น

แมคเคลแลนด์ เน้นความสำคัญในเรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจในด้านอื่นๆ เพราะเขาเห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญมากที่สุดสำหรับความสำเร็จในการทำงานของคนเรา ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความโน้มเอียงที่ค่อนข้างคงที่ แรงจูงใจนี้จะยังไม่เกิดการกระทำจนกว่าจะถูกกระตุ้นโดยสิ่งชี้แนะ หรือสิ่งล่อใจในสถานการณ์ที่ให้สัญญาณบ่งบอกบุคคลว่าพฤติกรรมบางประการจะนำไปสู่ความสำเร็จ (โยธิน ศันสนยุท. 2535 : 47)

3. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแอทคินสัน (Atkinson's Achievement Motivation Theory)

แอทคินสัน (พัชรารณ เชียงแก้ว. 2540 : 12-13 ; อ้างอิงจาก Atkinson. 1964 : 240-268) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นโมเดลเชิงคณิตศาสตร์ โดยอาศัยพื้นฐานทฤษฎีการตัดสินใจ (Theory of Decision Making) เพื่อทำนายแนวโน้มของพฤติกรรมมุ่ง

ผลสัมฤทธิ์ แอทคินสัน เชื่อว่าสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงาน (Tendency To Perform An Activity : Ta) นั้น ขึ้นอยู่กับผลบวกขององค์ประกอบขององค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. แนวโน้มที่จะประสบผลสำเร็จ (Tendency To Approach Success : Ts) ซึ่งได้มาจากผลคูณขององค์ประกอบ 3 ตัว คือ

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

เมื่อ Ms = แรงจูงใจที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จ (A Motive to Achieve Success)

Ps = การคาดหวัง หรือโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ (Expectancy or Probability of Success)

Is = ค่าของสิ่งล่อใจจากความสำเร็จในกิจกรรมนั้นๆ (Incentive Value of Success at A Particular Activity)

ซึ่ง Is = 1 - Ps

แรงจูงใจที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จนั้น เป็นคุณลักษณะทางบุคลิกภาพของบุคคลซึ่งมักมีค่าค่อนข้างคงที่ แต่ตัวแปรอีก 2 ตัว คือ การคาดหวังหรือโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ และค่าของสิ่งล่อใจจากความสำเร็จในกิจกรรมนั้นๆ จะมีความสัมพันธ์กันในลักษณะผกผัน กล่าวคือ ถ้าการคาดหวังหรือโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมีค่าน้อย (งานยาก) เมื่อทำงานนั้นสำเร็จค่าของสิ่งล่อใจจากความสำเร็จในกิจกรรมนั้นๆ (ความภาคภูมิใจในความสำเร็จ) ย่อมมีค่าสูง ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมีค่าสูง (งานง่าย) เมื่อทำงานนั้นสำเร็จค่าของสิ่งล่อใจจากความสำเร็จในกิจกรรมนั้นๆ (ความภาคภูมิใจในความสำเร็จ) ย่อมมีค่าน้อย

2. แนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (Tendency To Avoid Failure : Tf) ซึ่งได้มาจากองค์ประกอบ 3 ตัว คือ

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

เมื่อ Maf = แรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (Tendency to Avoid Failure)

Pf = ความคาดหวังหรือโอกาสที่จะประสบความล้มเหลว (Expectancy of Failure)

If = ค่าของสิ่งล่อใจจากความล้มเหลวในกิจกรรมนั้นๆ (Negative Incentive Value of Failure)

ซึ่ง If = 1 - Is และ Pf = 1 - Ps

ค่าของสิ่งล่อใจจากความล้มเหลวในกิจกรรมนั้นๆ (ความรู้สึกละเอียดหรือเสียหาย) จะมีมาก ถ้างานนั้นเป็นงานที่ง่าย หรือโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมีมาก ในทางตรงกันข้าม ค่าของสิ่งล่อใจจากความล้มเหลวในกิจกรรมนั้นๆ (ความรู้สึกละเอียดหรือเสียหาย) จะมีน้อย ถ้าหากงานที่ทำนั้นเป็นงานที่ยาก หรือโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมีน้อย และโอกาสที่จะประสบความสำเร็จกับความล้มเหลวกับโอกาสที่จะประสบความสำเร็จจะมีความสัมพันธ์กันในลักษณะผกผัน คือ

$$Pf = 1 - Ps$$

การหลีกเลี่ยงความล้มเหลวจะมีค่ามากที่สุดเมื่องานที่ทำนั้นมีความยากระดับกลาง หรือโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ 50% ($Pf = .50$)

3. การจูงใจจากภายนอกที่จะปฏิบัติงาน (Extrinsic Motivation to Perform the Task : Text) ซึ่งทำให้บุคคลปรารถนาที่จะกระทำกิจกรรมนั้นหรือไม่ อันได้แก่ แรงจูงใจจากภายนอก และรางวัลที่เป็นสิ่งล่อใจ (Extrinsic Motives and Incentives)

ดังนั้น เราอาจสรุปทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแอทคินสันในรูปสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned} Ta &= (Ts + Tf) + Text \quad \text{หรือ} \\ &= (Ms \times Ps \times Is) + (Maf \times Pf \times If) + Text \end{aligned}$$

5.3 ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

กิลฟอร์ด (ปริยาภรณ์ เพ็ญสุขใจ. 2542 : 12 ; อ้างอิงจาก Guilford. 1959 : 437-439) กล่าวถึง ลักษณะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าประกอบด้วย

1. ความทะเยอทะยานทั่วๆ ไป คือ ปรารถนาที่จะทำการงานนั้นให้สำเร็จ
2. มีความเพียรพยายาม ได้แก่ ทำงานให้เป็นผลสำเร็จ
3. ความอดทนเต็มใจที่จะลำบากแม้ยากเพียงใดก็ตาม

แมคเคลแลนด์ (กนิษฐา จิตวิวัฒนา. 2542 : 9-10 ; อ้างอิงจาก McClelland. 1961 : 207-256) ได้กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงว่ามีลักษณะดังนี้

1. มีความกล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk Taking) มีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะไม่พอใจถ้าต้องทำสิ่งต่างๆ ที่ไม่ได้ใช้ฝีมือ หรือสิ่งง่ายโดยไม่ใช้ความสามารถ มักจะเลือกทำในสิ่งที่ยากเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง และการทำสิ่งที่ยากได้สำเร็จจะทำให้ตนเองเกิดความพอใจ ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มักจะไม่กล้าเสี่ยง เนื่องจากมีความกลัวว่าจะไม่สำเร็จ มิฉะนั้นก็มีความเสี่ยงจนเกินความสามารถทั้งที่รู้ว่าจะไม่สำเร็จแต่ก็หวังที่จะพึงโชคชะตา

2. มีความกระตือรือร้น (Energetic) หรือชอบกระทำการสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ที่จะทำให้ตนเองรู้สึกว่าได้ประสบผลสำเร็จ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไม่ได้ขยันไปทุกเรื่องหากแต่จะมีความมานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทายด้วยความสามารถของตนเอง เป็นงานชนิดที่ต้องใช้ความคิด ไม่ซ้ำแบบใคร และจะทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญสำเร็จลุล่วงไป

3. มีความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะ มีความพยายามในการทำงานให้สำเร็จ เพื่อความพอใจของตนเอง โดยมีได้หวังที่จะได้รับคำยกย่องจากบุคคลอื่น มีความต้องการที่จะปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้น และชอบที่จะมีอิสระในการที่จะทำหรือคิดสิ่งต่างๆ ไม่ชอบให้ผู้อื่นบงการ

4. ต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision) บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะติดตามผลการกระทำ หรือการตัดสินใจของตนไม่ใช่คาดคะเนเอาเอง และเมื่อบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงได้ทราบผลการกระทำหรือการตัดสินใจแล้ว ก็จะสามารถหาวิถีทางปรับปรุงการกระทำของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

5. มีการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะมีการวางแผนการทำงานระยะยาวเพราะเล็งเห็นการณ์ไกล สามารถที่จะคาดการณ์ล่วงหน้าได้ว่า การกระทำของตนมีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จหรือเกิดอุปสรรคมากน้อยเพียงใด

6. มีทักษะในการจัดระบบงาน (Organizational Skill) ยังไม่มีหลักฐานจากการศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอในข้อนี้ แต่มีความคิดเห็นว่ามันจะเป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดระบบงานมากยิ่งขึ้น

ต่อมา แมคเคลแลนด์ (สพจน์ สินสุวงศ์วัฒน์. 2527 : 20 ; อ้างอิงจาก McClelland. 1969 : 104) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นดัชนีบ่งชี้ถึงควมมีคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์อย่างหนึ่ง และได้กำหนดลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังนี้

1. ทำกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จมากกว่าทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
2. เลือกทำสิ่งที่เป็นไปได้ และเหมาะสมกับความสามารถของตน
3. มีความตั้งใจจริงในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จอย่างแท้จริง ไม่ใช่เกิดจากโอกาสและไม่เชื่อในสิ่งมหัศจรรย์

4. ทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตนเอง ไม่ใช่มีจุดมุ่งหมายที่รางวัล

ส่วน แอทคินสัน (พัชรภรณ์ เขียงแก้ว. 2540 : 15 ; อ้างอิงจาก Atkinson. 1964 : 259-260) กล่าวว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กล้าแข็งจะมองหางานที่ยากขึ้น แต่ถ้านั่นง่ายหรือปานกลาง ความสนใจของเขาจะลดลงหลังจากงานชิ้นแรกประสบผลสำเร็จ ถ้างานชิ้นแรกง่ายและเขาล้มเหลว ความคาดหวังที่จะประสบผลสำเร็จจะลดลงมา ความล้มเหลวในครั้งต่อๆ มาจะค่อยๆ ทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ลดลง และความคาดหวังจะลดลงด้วย

ลินด์เกรน (ดาระณี พัฒนศักดิ์ภิญโญ. 2533 ; อ้างอิงจาก Lindgren. 1967 : 31-34) พบว่า พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้นจะมีความทะเยอทะยาน (Ambition) การมุ่งแข่งขัน (Competitiveness) การพยายามปรับปรุงตัวให้ดีขึ้น (Self Improvement)

เฮอร์แมน (ลลิตา เหล่าพานิช. 2538 : 46 ; อ้างอิงจาก Herman. 1970 : 354) ได้รวบรวมลักษณะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 10 ประการดังนี้

1. มีระดับความทะเยอทะยานสูง (Aspiration Level)
2. มีความหวังอย่างมากว่าตนจะประสบผลสำเร็จ ถึงแม้ว่าผลการกระทำนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาส (Risk-Taking Behavior)
3. มีความพยายามที่จะไปสู่สถานะที่สูงขึ้นไป (Upward Mobility)
4. อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน (Persistence)
5. เมื่องานที่กำลังทำอยู่ถูกขัดจังหวะ หรือถูกรบกวนก็จะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ (Task Tension)
6. รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งและสิ่งต่างๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (Time Perception)
7. คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมาก (Time Perspective)
8. เลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก (Partner Choice)
9. เป็นที่ยอมรับและรู้จักของผู้อื่น เนื่องจากการพยายามทำงานของตนให้ดี (Recognition Behavior)

10. พยายามปฏิบัติสิ่งต่างๆ ของตนให้ดีเสมอ (Achievement Behavior) และ ไวเนอร์ (ปริยาภรณ์ เพ็ญสุขใจ. 2542 : 13 ; อ้างอิงจาก Weiner. 1972 : 203-215) ได้สรุปลักษณะเด่นของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เปรียบเทียบกับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ไว้ดังนี้

1. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะตั้งใจทำงานดีกว่า อดทนต่อความล้มเหลวสูง ชอบเลือกงานสลบซับซ้อนมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ
 2. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ชอบริเริ่มกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยความคิดของตนเอง มากกว่า และภูมิใจที่เลือกงานยากมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ
- สำหรับในประเทศไทย ได้มีนักการศึกษาหลายคนได้อธิบายถึงบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังนี้

ซูชีพ อ่อนโคกสูง (2522 : 47-48) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้แก่

1. ทำสิ่งที่ยากๆ มีความมานะพยายาม สนุกสนาน และชอบที่จะทำกิจกรรมนั้นๆ
2. ชอบการแข่งขัน ต้องการชัยชนะ
3. มีความทะเยอทะยาน

4. ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นเสมอ
5. มีจุดประสงค์ในการทำกิจกรรมที่เด่นชัดและแน่นอน
6. พฤติกรรมที่แสดงออกจะมีเอกลักษณ์ของตัวเอง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534 : 199) ได้กล่าวถึง บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงว่ามีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความกล้า กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ กล้าเผชิญกับความสำเร็จ หรือความล้มเหลว

2. มีความมุ่งมั่นพยายามชอบทำงานที่ท้าทายความคิด และความสามารถ

3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบต่องาน รู้หน้าที่และภารกิจของตนเอง

4. มีความรอบรู้ในการตัดสินใจ และติดตามผลการตัดสินใจของตนเอง

5. มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าได้แม่นยำ

6. มีความสามารถที่จะเลือกงานที่จะประสบความสำเร็จได้มากและด้วยความสามารถที่มีอยู่

บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. ไม่มีความกล้า กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ กล้าเผชิญกับความสำเร็จ หรือความล้มเหลว

2. ไม่มีความมุ่งมั่นพยายาม ไม่ชอบทำงานที่ท้าทายความคิด และความสามารถ

3. ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่มีความรับผิดชอบต่องาน ไม่รู้หน้าที่และภารกิจของตนเอง

4. ไม่มีความรอบรู้ในการตัดสินใจ และไม่ติดตามผลการตัดสินใจของตนเอง

5. ไม่มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าได้แม่นยำ

6. ไม่มีความสามารถที่จะเลือกงานที่จะประสบความสำเร็จได้มากและด้วยความสามารถที่มีอยู่

จากแนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ดังนี้ คือ เป็นผู้ที่มีความพยายาม มานะ อดทนต่อกิจกรรมที่ยากทั้งปวง เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นสูง เป็นผู้ที่ยอมรับความผิดพลาดและพร้อมที่จะปรับปรุง มีความเชื่อมั่นในตนเอง และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีความรับผิดชอบต่องาน รับผิดชอบต่องาน และมีความทะเยอทะยานที่เหมาะสมกับสภาพของตน

5.4 การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

มีผู้กล่าวถึงวิธีการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้หลายท่านดังนี้

อนันต์ จันทร์ทวี (2514 : 24-25) ได้ศึกษาการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในต่างประเทศ สรุปวิธีการวัดได้ 2 วิธี ดังนี้

1. วิธีการวัดโดยตรง วัดจากการสังเกตพฤติกรรมในห้องทดลอง โดยสร้างสถานการณ์ขึ้นในห้องทดลอง แล้วสังเกตความพยายามเอาชนะอุปสรรคของแต่ละบุคคล
2. วิธีการวัดทางอ้อม วัดได้โดยใช้วิธีทดสอบ แบบทดสอบที่ใช้เป็นแบบทดสอบ Projective Test ซึ่งมี 2 แบบคือ

2.1 แบบทดสอบที่เป็นภาพ หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เล็กน้อย มีกลุ่มนักจิตวิทยาซึ่งนำโดยแมคเคลแลนด์ (McClelland. 1967 : 123) ได้ทดลองใช้ภาพ TAT (Thematic Apperception Test) ของเมอร์เรย์ (Murray) วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยให้ผู้ถูกทดสอบดูภาพ แล้วให้แต่งเรื่องราวเกี่ยวกับภาพที่กำหนดให้ภาพละ 1 เรื่อง เรื่องที่แต่งจะสะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ถูกทดสอบ แล้วให้คะแนนเรื่องราวที่แต่งจากภาพแต่ละภาพ โดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ว่าประโยคชนิดใดในเรื่องแสดงถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และคะแนนที่ได้ก็จะแสดงถึงระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ต่อมาแมคเคลแลนด์และคณะ (McClelland, et al. 1966 : 179) ได้คิดวิธีการให้คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แบบมาตรฐานโดยใช้ภาพจากแบบทดสอบ TAT เนื่องจากข้อทดสอบ TAT มีความยุ่งยากในการให้คะแนน และการตัดสินใจว่าการตอบสนองต่อข้อทดสอบนั้นมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือไม่ จึงได้มีผู้พยายามสร้างแบบทดสอบที่เป็นปรนัยกว่าแบบ TAT ขึ้นมาใช้

2.2 แบบทดสอบเติมประโยคให้สมบูรณ์ (Sentence Completion Test) ในปี ค.ศ. 1965 เมอร์เคอร์จี (Mukherjee) ได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการตั้งระดับความมุ่งหวัง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 85 คน ซึ่งเป็นนิสิตปีที่ 1 ของมหาวิทยาลัยอินดีอานา และใช้ SCT ในการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่วนหนึ่งของการศึกษาได้แสดงว่า ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบทดสอบ Forced Choice Sentence Completion Test จากการหาความสัมพันธ์แบบทดสอบซ้ำ ในระยะเวลาห่างกัน 2 เดือน ได้ค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .83 จากกลุ่มตัวอย่าง 284 คน และได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยหาความสัมพันธ์ระหว่างแบบทดสอบ SCT กับ A Achievement Scale ของเมอร์เรย์ได้ค่า $r = .44$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 58 คน

สรุปแล้วอาจกล่าวได้ว่าแบบทดสอบเติมประโยคให้สมบูรณ์ เมอร์เคอร์จี เป็นผู้หนึ่งที่สร้างขึ้น และพยายามดัดแปลงหาความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง เขาสรุปว่าแบบทดสอบเติมประโยคให้สมบูรณ์นั้น มีความมุ่งหมายให้เป็นเครื่องมือที่มีความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงในการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ “The Sentence Completion Test has been recently purported as a reliable and valid tool for measurement of Achievement Motive”

แมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้นำแบบทดสอบเติมประโยคให้สมบูรณ์ของโฮลซเบิร์ก (Holzberg. 1958 : 154) มาใช้ในการทดสอบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และได้กล่าวว่าเป็น

แบบทดสอบที่ผู้ถูกทดสอบได้สะท้อนความคิดเห็นและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของตนออกมาได้ เช่นเดียวกับ การใช้ภาพ TAT ซึ่งสอดคล้องกับโรเจอร์ (Roger. 1969 : 250) ที่กล่าวว่า แบบทดสอบ TAT ของแมคเคลแลนด์ใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ดีพอๆ กับแบบทดสอบเดิม ประโยคให้สมบูรณ์

บุญส่ง นิลแก้ว (2519 : 215-245) ได้กล่าวถึงแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพว่า เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับ อารมณ์ แรงจูงใจ ความสนใจ เจตคติ และลักษณะส่วนตัวอันสืบเนื่องมาจากสภาวะทางจิตใจ และได้แบ่งชนิดของแบบทดสอบบุคลิกภาพออกเป็นประเภทใหญ่ๆ ตามลักษณะเนื้อหาของแบบทดสอบ คือ

1. แบบทดสอบประเภทให้รายงานตัว (Self-Report Tests or Questionnaires) แบบทดสอบประเภทนี้มีเนื้อหาเป็นชนิดแบบที่ใช้ภาษา ซึ่งจะประกอบด้วยชุดของข้อความคำถามหรือข้อความต่างๆ ที่ผู้รับการทดสอบจะต้องอ่านและแสดงบุคลิกของตนออกมา ด้วยการเขียนตอบข้อความเหล่านั้น เป็นการรายงานลักษณะของตนเองให้ผู้อื่นทราบตามที่เขาต้องการ ซึ่งถ้าจะจำแนกออกเป็นชนิดก็จะได้ดังนี้

1.1 แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบทดสอบประเภทให้รายงานตนเองชนิดนี้ประกอบด้วยชุดของข้อความที่ทำเป็นบัญชีรายการของเรื่องราวต่างๆ ไว้ ซึ่งเป็นเรื่องราวที่เกี่ยวกับบุคลิกลักษณะหรือการกระทำของบุคคล สำหรับให้ผู้ตอบตรวจสอบรายการแต่ละรายการนั้นว่าตัวของเขา มีลักษณะเป็นไปดังข้อความที่กล่าวนั้นหรือไม่ โดยการใช้วิธีให้ผู้ตอบกาเครื่องหมายหน้าข้อรายการที่ตัวของเขาเป็นเช่นนั้น แบบทดสอบชนิดนี้สร้างง่ายและใช้ได้สะดวก การตอบก็ไม่ต้องมีความยุ่งยากซับซ้อนแต่อย่างใด และยังมีประโยชน์มากอีกด้วย แบบตรวจสอบชุดหนึ่งๆ สามารถเขียนข้อความเพื่อให้ตรวจสอบได้มากมายเป็นร้อยๆ รายการ แต่ใช้เวลาในการตอบไม่มากนัก

1.2 แบบสำรวจ (Inventory) ลักษณะของแบบทดสอบบุคลิกภาพชนิดนี้ คล้ายๆ กับแบบตรวจสอบรายการ แต่แทนที่เนื้อหาจะประกอบด้วยบัญชีรายการเพื่อการตรวจสอบ แบบสำรวจนี้จะมีเนื้อหาที่ประกอบด้วยชุดของข้อความให้ตอบ หรือเป็นข้อความ เช่นเดียวกับแบบตรวจสอบรายการ แต่ให้ผู้ตอบนึกตอบข้อความนั้นๆ โดยตอบในรูปของ “ใช่” “ไม่ใช่” หรือ “?” (ตัดสินใจไม่ได้) และในบางครั้งแบบสำรวจก็มักสร้างในรูปของการให้ตอบแบบ “บังคับให้เลือก” (Forced-Choice) คือ มีการจัดข้อความไว้เป็นคู่ๆ แล้วให้ผู้ตอบพิจารณาข้อความแต่ละคู่ว่า ข้อความใดตรงกับลักษณะของตนมากที่สุด ซึ่งผู้ตอบต้องเลือกเอาข้อความใดข้อความหนึ่ง ถึงแม้ข้อความทั้งคู่จะไม่ตรงกับลักษณะของเขา ก็ให้พิจารณาเลือกข้อความที่ไม่ตรงกับเขาน้อยที่สุด ซึ่งตรงกับลักษณะของแบบวัดบุคลิกภาพของ Allen L. Edwards คือ The Edwards Personal Preference Schedule (EPPS) ซึ่งสร้าง โดยใช้ทฤษฎีของ H.A. Murry และนักจิตวิทยาอีกหลายท่าน กำพล พลเยี่ยม (2537) ได้สร้างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดบุคลิกภาพของ Edwards มาเป็นแบบทดสอบแบบ

เลือกตอบ 2 ตัวเลือก เพื่อศึกษาการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สำหรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ต่ำ โดยใช้เบี่ยงเบนการเป็นเสริมแรง

1.3 แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบบทดสอบชนิดนี้มีการดัดแปลงมาจากแบบสำรวจ โดยการดัดแปลงรูปแบบของการตอบข้อความจากการให้ตอบเพียง ใช่ หรือ ไม่ใช่ ชอบ หรือไม่ชอบ มี หรือไม่มี เพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งเท่านั้น มาเป็นการให้ผู้ตอบได้พิจารณาให้น้ำหนักการชอบ การมี การเป็นเช่นนี้ ของตนเองออกมาให้ละเอียดยิ่งขึ้น โดยการสำรวจความมากน้อยในการแสดงพฤติกรรมของตนได้ ผู้ที่เสนอวิธีการสร้างมาตราประมาณค่านี้ คือ ลิเคอร์ท (Likert) วิธีการ คือ การให้ผู้ตอบอ่านข้อความต่างๆ ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ยกขึ้นมาแล้วตัดสินความรู้สึกของตนเองว่าเป็นไปตามที่ข้อความมากน้อยเพียงใด โดยจะแบ่งความรู้สึกออกเป็น 5 ประเภท เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยกำกวม ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ผลของการตอบแต่ละข้อจะให้คะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ แล้วจึงเอาคะแนนที่ได้จากการตอบทุกข้อมารวมกัน ก็จะทำให้ทราบแนวโน้มของสภาพหรือความรู้สึกของผู้ตอบ ได้ว่า เป็นไปในทิศทางใด วิธีนี้ ลิเคอร์ท เรียกว่า “The Summated Rating Scale” และมีผู้นิยมเอาวิธีการนี้ไปใช้สร้างแบบทดสอบเพื่อการวิจัยกันอย่างมาก ซึ่งส่วนมากจะเป็นการสร้างแบบทดสอบเพื่อวัดเจตคติ ความสนใจ หรืออุปนิสัย

2. แบบทดสอบประเภทการฉายภาพ (Projective Test) แบบทดสอบประเภทนี้ตั้งอยู่บนรากฐานที่ว่า ถ้าบุคคลมีโอกาสที่จะแสดงปฏิกิริยาต่อสิ่งเร้าอย่างหนึ่งอย่างใดได้อย่างเสรี บุคคลนั้นย่อมจะแสดงบุคลิกภาพของตนออกมาในปฏิกิริยานั้นๆ ด้วยและการแสดงปฏิกิริยาต่างๆ ของบุคคลยังไม่อาศัยความรู้หรือสติปัญญา ที่จะเข้าถึงสิ่งเร้าแต่ก็มักจะแสดงให้เห็นถึงทัศนะเกี่ยวกับชีวิต ตลอดจนความหมายหรือความรู้สึกนึกคิดของผู้ตอบลักษณะที่แสดงออก ในรูปของเซารปัญหาทั่วไป ความคิดริเริ่มและการแก้ปัญหาต่างๆ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

2.1 ประเภทใช้รูปภาพ (Pictorial Techniques) ได้แก่

2.1.1 แบบทดสอบภาพหยดหมึกของรอร์ชัค (The Rorschach Ink Blot Test)

2.1.2 แบบทดสอบบรรยายภาพ TAT (Thematic Apperception Test : TAT)

2.2 ประเภทใช้ภาษา (Verbal Techniques) ได้แก่ แบบทดสอบเติมประโยคให้สมบูรณ์

2.3 ประเภทใช้การแสดงออก (Expressive Techniques) ได้แก่ การวาดรูป การเล่น การแสดงละคร

สุพจน์ สิ้นสุวงศ์วัฒน์ (2527 : 31) กล่าวว่า การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้ จัดได้ว่าเป็นการวัดบุคลิกภาพด้านหนึ่ง ซึ่งการวัดบุคลิกภาพเป็นเรื่องที่วัดได้ยากเมื่อเปรียบเทียบกับ

การวัดสิ่งอื่นๆ นักจิตวิทยาได้พยายามสร้างเครื่องมือขึ้นมาเพื่อวัดบุคลิกภาพตามลักษณะที่ต้องการ สำหรับวิธีการวัดบุคลิกภาพนั้น ม.ล. ต้อย ชุมสาย (สพจน์ สิ้นสุวงศ์วัฒน์. 2527 : 31 อ้างอิงจาก ต้อย ชุมสาย. 2508 : 364-367) ได้กล่าวสรุปไว้ว่ามีอยู่ 5 วิธี คือ

1. วิธีการสังเกต การสังเกตเป็นรากฐานของวิทยาศาสตร์ทุกแขนงตั้งแต่ประสบการณ์ต้นซัซซัน

2. วิธีการทดสอบ การทดสอบประกอบด้วยข้อความต่างๆหลายสิบข้อที่ผู้ทดสอบตั้งขึ้น โดยถือเอาปกติวิสัยของคนทั่วไปไปเป็นมาตรฐานซึ่งบางข้อเป็นคำถามเกี่ยวกับความกลัว ความวิตกกังวล ความนิยมในลัทธิการเมือง หรือเศรษฐกิจ หรือความสนใจในสิ่งต่างๆ หรือปฏิกิริยาที่คนทำอยู่เสมอๆ เมื่อตกอยู่ในสภาพนั้นๆ เป็นต้น ผู้ถูกทดลองต้องร่วมมือร่วมใจกับผู้ทดสอบในการตอบคำถามต่างๆ เพื่อให้การสอบได้ผลตามวัตถุประสงค์

3. การประมาณค่า โดยการเลือกลักษณะบุคลิกภาพที่เป็นเครื่องเช็ดชูให้บุคลิกภาพเด่นสะดุดตา เช่น ความสงบเสถียร แล้วหลายๆ คนช่วยกันประมาณค่าว่าบุคลิกภาพของผู้ถูกประเมินค่าอันนั้นตกอยู่ในขั้นไหน คือ มีความสงบเสถียรมากน้อยเพียงใด

4. การวิเคราะห์ตัวเอง คือการประเมินค่าตัวเอง แบบวิเคราะห์ตัวเองจะเป็นคำถามแบบปรนัย จะเป็นประโยชน์ในการเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน

5. การสัมภาษณ์ มีหลักคล้ายๆ กับการวิเคราะห์ตัวเอง ต่างกันที่ผู้สัมภาษณ์มาตั้งคำถามให้เราติดตาม เพื่อให้เราวิเคราะห์ตัวเองผู้สัมภาษณ์เป็นผู้จัดบันทึกและประมาณค่าบุคลิกภาพของเขา ผู้ถูกสัมภาษณ์จะไม่วัดตัวว่าถูกสอบบุคลิกภาพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย สรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ใช้วิธีวัด 2 วิธี คือ

1. วิธีวัดโดยตรง โดยการสังเกต

2. วิธีวัดทางอ้อม ได้แก่ การสัมภาษณ์และการใช้แบบทดสอบซึ่งแบบทดสอบมีหลายประเภท

2.1 แบบทดสอบประเภทให้รายงานตัว ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการ (Checklists) แบบสำรวจ (Inventory) การเปรียบเทียบรายคู่ (Pair Comparisons) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบทดสอบแบบเลือกตอบ (Multiple Choice)

2.2 แบบทดสอบประเภทการฉายภาพ ได้แก่ การใช้รูปภาพ การใช้ภาษาและการแสดงออก

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยใช้แบบทดสอบที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยยึดหลักทฤษฎีของแมคเคลแลนด์

5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงาน

ศรีไพบุลย์ สังข์บัวศรี (2525 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาลที่ผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณลักษณะบุคลิกภาพ ซึ่งแยกตามคุณลักษณะแบบทดสอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใน 4 ด้าน คือ พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีคะแนนบุคลิกภาพสูงกว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลาง ในความชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น ความรับผิดชอบการปฏิบัติในการเข้าสังคม ที่ระดับ .05 ในความใฝ่สัมฤทธิ์ โดยปฏิบัติตามผู้อื่น ที่ระดับ .01

เสาวภาคย์ ดีวาจา (2529 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการเกษตรของบริษัทเอกชน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลและสามารถอธิบายความผันแปรในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานได้มากที่สุด

ปริญา ณ วันจันทร์ (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย พบว่า ครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

ในส่วนของ ผุขณีย์ ยมาภัย (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้ด้านการขาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับผลการปฏิบัติงาน พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิลุบล รัศุณ (2540 : 81) ได้ศึกษาถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมสูงกว่าพนักงานสินเชื่อที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ซึ่งสอดคล้องกับ ปราณี ภักดีไพบุลย์ผล (2540 : 123) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นอกจากนี้ พิณคำ โรหิตเสถียร (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน : ศึกษาเฉพาะกรณีของบริษัทการบินไทย (มหาชน) จำกัด ยังพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ส่วนงานวิจัยที่ได้ผลแตกต่างจากที่กล่าวมา คืองานวิจัยของ นรินันท์ เอื้อทวีทรัพย์ (2539 : 62-63) ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรทางจิตวิทยาบางประการที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วน of พนักงานประเมินและผู้บังคับบัญชา

ประเมิน แต่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่มีอิทธิพลในการทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน

กัลยาณี สนิทสุวรรณ (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม เครือเจริญโภคภัณฑ์ ในส่วนของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิจัยดังกล่าว พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงได้ใช้แนวทางดังกล่าวในการตั้งสมมติฐานต่อไป

ในส่วนของงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

มีผู้ศึกษาไว้ดังนี้ กนิษฐา ฐิติวัฒนา (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความต้องการพัฒนาตนเองของนายช่างเทคนิค สังกัดกรมทางหลวง พบว่า นายช่างเทคนิคส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง

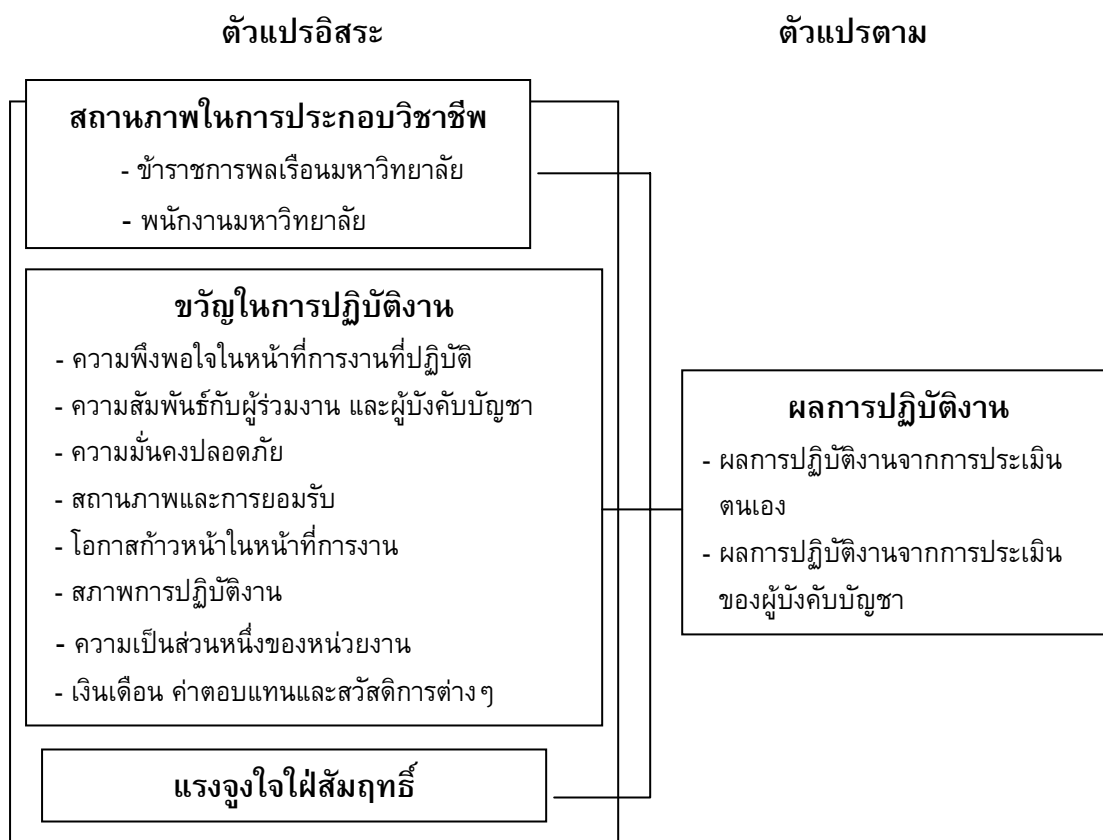
โสภณ จันทรสวาย (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเกษตรกรผู้เลี้ยงไก่เนื้อในลักษณะที่มีสัญญาผูกพันประเภทประกันราคา พบว่าเกษตรกรผู้เลี้ยงไก่เนื้อในลักษณะที่มีสัญญาผูกพันประเภทประกันราคา มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

เลิศศิลป์ รัตนมุสิก (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

จากการค้นคว้าดังกล่าวพบว่าไม่มีงานวิจัยใดที่ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยเปรียบเทียบในส่วนของบุคลากรในหน่วยงานเดียวกัน วิชาชีพเดียวกันแต่ต่างสถานภาพกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในศึกษาเรื่อง สถานภาพในการประกอบวิชาชีพ ขวัญและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามารับดี หลังจากทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดตัวแปร และความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลได้ดังต่อไปนี้



สมมติฐานของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระทุกตัวที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ซึ่งทำให้ผู้วิจัยสามารถคาดการณ์และตั้งสมมติฐานของการวิจัยได้หลายประการดังต่อไปนี้

1. พยาบาลประจำการที่มีสภาพในการประกอบวิชาชีพ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา สูงกว่าพยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย
2. พยาบาลประจำการที่มีสภาพในการประกอบวิชาชีพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีขวัญในองค์กรประกอบ : ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของ

9. พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีขวัญในองค์ประกอบ : เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ สูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าพยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ที่มีขวัญในองค์ประกอบ : เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ต่ำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี ที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ ขวัญในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานใน คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวนเต็ม ณ วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2545 จำนวนทั้งสิ้น 1,127 คน โดยแบ่งเป็น

- พยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย จำนวน 590 คน
- พยาบาลประจำการที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (จากเงินอุดหนุน) จำนวน

86 คน

- พยาบาลประจำการที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้) จำนวน 451 คน

1.2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในคณะ แพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบ เจาะจง (Purposive Sampling) โดยสุ่มจากปีที่ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานเป็นข้าราชการหรือ พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งในแต่ละกลุ่มของประชากร แบ่งได้ดังนี้

- พยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ที่ได้รับการ บรรจุเข้าปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2540-2542 จำนวน 92 คน

- พยาบาลประจำการที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (จากเงินอุดหนุน) ที่ได้รับ การบรรจุเข้าปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2544-2545 จำนวน 80 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ มีข้อคำถาม 1 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบวัดขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีทั้งหมด 8 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1 ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ เป็นแบบวัดซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นใหม่ตามแนวทางของ สุวิทย์ แสนสุข (2544) โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ โดยแต่ละข้อประกอบด้วย ประโยคมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จาก “จริงมากที่สุด” ถึง “จริงน้อยที่สุด”

ตัวอย่างแบบวัดความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ

ข้อที่	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้					

เกณฑ์การให้คะแนน

ถ้าตอบ จริงมากที่สุด	ได้ 5	คะแนน
ถ้าตอบ จริงมาก	ได้ 4	คะแนน
ถ้าตอบ จริงปานกลาง	ได้ 3	คะแนน
ถ้าตอบ จริงน้อย	ได้ 2	คะแนน
ถ้าตอบ จริงน้อยที่สุด	ได้ 1	คะแนน

ดังนั้นผู้ตอบแต่ละคนจะมีพิสัยของคะแนนอยู่ในช่วง 4-20 คะแนน ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ในการแบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 ประเภท ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มจัดเป็นผู้ที่มีขวัญในองค์ประกอบ ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มีขวัญในองค์ประกอบ ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติต่ำ

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เป็นแบบวัดซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่ตามแนวทางของ สุวิทย์ แสนสุข (2544) โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ โดยแต่ละข้อประกอบด้วยประโยคมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จาก “จริงมากที่สุด” ถึง “จริงน้อยที่สุด”

ตัวอย่างแบบวัดความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

ข้อที่	ข้อความ	จริง มากที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อยที่ สุด
1.	ข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน

- ถ้าตอบ จริงมากที่สุด ได้ 5 คะแนน
 ถ้าตอบ จริงมาก ได้ 4 คะแนน
 ถ้าตอบ จริงปานกลาง ได้ 3 คะแนน
 ถ้าตอบ จริงน้อย ได้ 2 คะแนน
 ถ้าตอบ จริงน้อยที่สุด ได้ 1 คะแนน

ดังนั้นผู้ตอบแต่ละคนจะมีพิสัยของคะแนนอยู่ในช่วง 4-20 คะแนน ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ในการแบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 ประเภท ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มจัดเป็นผู้ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาน้อย

2.3 ความมั่นคงปลอดภัย เป็นแบบวัดซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่ตามแนวทางของ สมพร คงสกุล (2531) โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ โดยแต่ละข้อประกอบด้วยประโยคมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จาก “จริงมากที่สุด” ถึง “จริงน้อยที่สุด”

ตัวอย่างแบบวัดความมั่นคงปลอดภัย

ข้อที่	ข้อความ	จริง มากที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อยที่ สุด
1.	การโยกย้ายตำแหน่งงานและหน้าที่ มีแบบแผนที่เหมาะสม และเป็นธรรม					

เกณฑ์การให้คะแนน

ถ้าตอบ จริงมากที่สุด	ได้ 5	คะแนน
ถ้าตอบ จริงมาก	ได้ 4	คะแนน
ถ้าตอบ จริงปานกลาง	ได้ 3	คะแนน
ถ้าตอบ จริงน้อย	ได้ 2	คะแนน
ถ้าตอบ จริงน้อยที่สุด	ได้ 1	คะแนน

ดังนั้นผู้ตอบแต่ละคนจะมีพิสัยของคะแนนอยู่ในช่วง 4-20 คะแนน ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ในการแบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 ประเภท ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มจัดเป็นผู้ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ ความมั่นคงปลอดภัยสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ ความมั่นคงปลอดภัยต่ำ

2.4 สถานภาพและการยอมรับ เป็นแบบวัดซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมาใหม่ตามแนวทางของ อภิชาติ เจืออรุณประเสริฐ (2534) ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ โดยแต่ละข้อประกอบด้วยประโยคมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จาก “จริงมากที่สุด” ถึง “จริงน้อยที่สุด”

ตัวอย่างแบบวัดสถานภาพและการยอมรับ

ข้อที่	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับว่ามีความรู้ ความสามารถในการพยาบาลด้านต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา					

เกณฑ์การให้คะแนน

ถ้าตอบ จริงมากที่สุด	ได้ 5	คะแนน
ถ้าตอบ จริงมาก	ได้ 4	คะแนน
ถ้าตอบ จริงปานกลาง	ได้ 3	คะแนน
ถ้าตอบ จริงน้อย	ได้ 2	คะแนน
ถ้าตอบ จริงน้อยที่สุด	ได้ 1	คะแนน

ดังนั้นผู้ตอบแต่ละคนจะมีพิสัยของคะแนนอยู่ในช่วง 4-20 คะแนน ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ในการแบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 ประเภท ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มจัดเป็นผู้ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ สถานภาพและการยอมรับสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มจัดเป็นผู้ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ สถานภาพและการยอมรับต่ำ

2.5 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นแบบวัดซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่ตามแนวทางของ ชาร์ทิพย์ ภาคสุวรรณ (2540) โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ โดยแต่ละข้อประกอบด้วย ประโยคมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จาก “จริงมากที่สุด” ถึง “จริงน้อยที่สุด”

ตัวอย่างแบบวัดโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ข้อที่	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม					

เกณฑ์การให้คะแนน

ถ้าตอบ จริงมากที่สุด ได้ 5 คะแนน

ถ้าตอบ จริงมาก ได้ 4 คะแนน

ถ้าตอบ จริงปานกลาง ได้ 3 คะแนน

ถ้าตอบ จริงน้อย ได้ 2 คะแนน

ถ้าตอบ จริงน้อยที่สุด ได้ 1 คะแนน

ดังนั้นผู้ตอบแต่ละคนจะมีพิสัยของคะแนนอยู่ในช่วง 4-20 คะแนน ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ในการแบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 ประเภท ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มจัดเป็นผู้ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มจัดเป็นผู้ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่ำ

2.6 สภาพการปฏิบัติงาน เป็นแบบวัดซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่ตามแนวทางของ อภิชาติ เจืออรุณประเสริฐ (2534) ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ โดยแต่ละข้อประกอบด้วย ประโยคมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จาก “จริงมากที่สุด” ถึง “จริงน้อยที่สุด”

ตัวอย่างแบบวัดสภาพการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	ข้าพเจ้ามีเครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ต่าง ๆ ครบถ้วน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ถ้าตอบ จริงมากที่สุด	ได้ 5 คะแนน
ถ้าตอบ จริงมาก	ได้ 4 คะแนน
ถ้าตอบ จริงปานกลาง	ได้ 3 คะแนน
ถ้าตอบ จริงน้อย	ได้ 2 คะแนน
ถ้าตอบ จริงน้อยที่สุด	ได้ 1 คะแนน

ดังนั้นผู้ตอบแต่ละคนจะมีพิสัยของคะแนนอยู่ในช่วง 4-20 คะแนน ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ในการแบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 ประเภท ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มจัดเป็นผู้ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ สภาพการปฏิบัติงานสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มจัดเป็นผู้ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ สภาพการปฏิบัติงานต่ำ

2.7 ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เป็นแบบวัดซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่ตามแนวทางของ สุวิทย์ แสนสุข (2544) โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ โดยแต่ละข้อประกอบด้วยประโยคมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จาก “จริงมากที่สุด” ถึง “จริงน้อยที่สุด”

ตัวอย่างแบบวัดความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

ข้อที่	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	ข้าพเจ้ามีความภูมิใจที่เป็นบุคคลหนึ่งของหน่วยงานนี้					

เกณฑ์การให้คะแนน

ถ้าตอบ จริงมากที่สุด	ได้ 5 คะแนน
ถ้าตอบ จริงมาก	ได้ 4 คะแนน
ถ้าตอบ จริงปานกลาง	ได้ 3 คะแนน
ถ้าตอบ จริงน้อย	ได้ 2 คะแนน
ถ้าตอบ จริงน้อยที่สุด	ได้ 1 คะแนน

ดังนั้นผู้ตอบแต่ละคนจะมีพิสัยของคะแนนอยู่ในช่วง 4-20 คะแนน ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ในการแบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 ประเภท ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มจัดเป็นผู้ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มจัดเป็นผู้ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานต่ำ

2.8 เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ เป็นแบบวัดซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่ตามแนวทางของ สุวิทย์ แสนสุข (2544) โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ โดยแต่ละข้อ

ประกอบด้วยประโยคมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จาก “จริงมากที่สุด” ถึง “จริงน้อยที่สุด”
ตัวอย่างแบบวัดเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ

ข้อที่	ข้อความ	จริง มากที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อยที่ สุด
1.	ข้าพเจ้าคิดว่าเงินเดือน และรายได้พิเศษที่ได้รับในปัจจุบัน คุ้มค่ากับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่					

เกณฑ์การให้คะแนน

ถ้าตอบ จริงมากที่สุด	ได้ 5 คะแนน
ถ้าตอบ จริงมาก	ได้ 4 คะแนน
ถ้าตอบ จริงปานกลาง	ได้ 3 คะแนน
ถ้าตอบ จริงน้อย	ได้ 2 คะแนน
ถ้าตอบ จริงน้อยที่สุด	ได้ 1 คะแนน

ดังนั้นผู้ตอบแต่ละคนจะมีพิสัยของคะแนนอยู่ในช่วง 4-20 คะแนน ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ในการแบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 ประเภท ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มจัดเป็นผู้ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ สูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มจัดเป็นผู้ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ต่ำ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ วิสุทธิ์ ราตรี (2532) โดยจะมีเนื้อหาครอบคลุมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลประจำการ โดยข้อคำถามมีจำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วยประโยคมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ เรียงจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด”

ตัวอย่างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่ จริง	ไม่ จริง
--------	---------	-------------	------	----------	----------	-------------	-------------

		สุด		จริง	ไม่จริง		ที่สุด
1.	ข้อคำถามเชิงบวก เพื่อนๆ คิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนขยัน						
2.	ข้อคำถามเชิงลบ ข้าพเจ้ามักไม่ชอบการทำงาน						

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อคำถามเชิงบวก

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

ข้อคำถามเชิงลบ

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

ดังนั้นพิสัยของคะแนนจะอยู่ในช่วง 18-108 คะแนน ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ในการแบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 ประเภท ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มจัดเป็นผู้ที่มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มจัดเป็นผู้ที่มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

ส่วนที่ 4 แบบวัดผลการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น แบบวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และแบบวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา

โดยแบบวัดนี้ผู้วิจัยได้ดัดแปลงมาจากแบบวัดประสิทธิภาพของงานของ ชารทิพย์ ภาคสุวรรณ (2540) ซึ่งได้สร้างขึ้นใหม่ตามแนวทางของ นวลละอ อสุภาผล (2534) โดยแต่ละ

แบบวัดประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ แต่ละข้อเป็นประโยคมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ เรียงจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด”

ตัวอย่างแบบวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่ สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง ที่สุด
1.	ข้าพเจ้ามีความรู้ และเข้าใจในงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบเป็นอย่างดี						

เกณฑ์การให้คะแนน

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

ในการตอบแบบวัดนี้ ผู้ตอบแต่ละคนจะมีพิสัยของคะแนนในแต่ละข้ออยู่ในช่วง 1-6 คะแนน และพิสัยของคะแนนรวม 20-120 คะแนน ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มแบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 ประเภท ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มจัดเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเองสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มจัดเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเองต่ำ

ตัวอย่างแบบวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง
--------	---------	-------------	------	------------------	---------------------	-------------	-------------

		สุด		จริง	ไม่จริง		ที่สุด
1.	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งได้						

เกณฑ์การให้คะแนน

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

ในการตอบแบบวัดนี้ ผู้ตอบแต่ละคนจะมีพิสัยของคะแนนในแต่ละข้ออยู่ในช่วง 1-6 คะแนน และพิสัยของคะแนนรวม 20-120 คะแนน ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มแบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 ประเภท ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มจัดเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มจัดเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาน้อย

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นอันประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ แบบวัดขวัญในการปฏิบัติงาน แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแบบวัดผลการปฏิบัติงาน ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านจิตวิทยา คือ รองศาสตราจารย์ ดร. นวลละออ สุภาพล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนา ศรีสัตย์วาจา ทำการตรวจและแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้แบบทดสอบที่สร้างขึ้น สามารถวัดได้ตรงตามความต้องการ คือ ให้มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง และไม่ถูกจัดอยู่ในกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการ คณะพยาบาลศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 30 คน

3. นำข้อมูลจากการทดลองใช้ (Try out) มาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (item test Correlation) โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient, r) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามในแต่ละส่วน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่า

แบบวัดขวัญในการปฏิบัติงานมีค่าความเชื่อมั่นรวม 0.89 พิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.74-0.81 ค่าความเชื่อมั่น 0.83, ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.55-0.70 ค่าความเชื่อมั่น 0.71, ความมั่นคงปลอดภัย มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.50-0.70 ค่าความเชื่อมั่น 0.70, สถานภาพและการยอมรับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.66-0.72 ค่าความเชื่อมั่น 0.75, โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.58-0.83 ค่าความเชื่อมั่น 0.73, สภาพการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.52-0.70 ค่าความเชื่อมั่น 0.73, ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.60-0.78 ค่าความเชื่อมั่น 0.72, เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.63-0.86 ค่าความเชื่อมั่น 0.82

แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.50-0.80 ค่าความเชื่อมั่น 0.92

แบบวัดผลการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น แบบวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.52-0.81 ค่าความเชื่อมั่น 0.93 และแบบวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.61-0.88 ค่าความเชื่อมั่น 0.95

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงคณบดีคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาริบัติ และเสนอแบบโครงการวิจัยฉบับย่อ ถึงคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาริบัติ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยได้นำตัวกับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งชี้แจงความมุ่งหมายของการวิจัยและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS V. 10 (Statistical Package for Social Science Version 10) โดยใช้สถิติค่าที่ (t-test) ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน 3 ทาง (Three-way analysis of variance) ในการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2-9 ในกรณีที่มีความแตกต่างอย่างเชื่อมั่นได้ หาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Newman Keuls method

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลที่จะกล่าวต่อไปนี้ เพื่อความสะดวก และให้เป็นที่น่าสนใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
x	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนผลการปฏิบัติงาน
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่พิจารณาใน t – distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ค่าบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกยกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
F	แทน	ค่าสถิติที่พิจารณาใน F - distribution
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ซึ่งในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรายละเอียดต่างๆ ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ 1 พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา สูงกว่าพยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ของพยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพต่างกัน

สถานภาพในการประกอบ					
ผลการปฏิบัติงาน	วิชาชีพ	n	x	SD	t
จากการประเมินของตนเอง	ข้าราชการ	92	4.62	0.46	
	พนักงาน	80	4.49	0.45	1.79
จากการประเมินของผู้บังคับบัญชา	ข้าราชการ	92	4.86	0.50	
	พนักงาน	80	4.80	0.54	0.71

จากตาราง 3 พบว่า พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกับ พยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1

สมมติฐานข้อ 2 พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีขวัญในองค์กรประกอบ : ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา สูงกว่าพยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ : ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติต่ำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 4-5

ตาราง 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
สถานภาพในการประกอบวิชาชีพ (ก)	1	0.34	0.34	2.51
ขวัญ : ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ (ข)	1	0.65	0.65	4.87*
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ค)	1	8.84	8.84	66.28***
ก x ข	1	0.09	0.09	0.65
ก x ค	1	0.01	0.01	0.04
ข x ค	1	0.06	0.06	0.43
ก x ข x ค	1	0.04	0.04	0.27
ส่วนที่เหลือ	164	21.86	0.13	
ทั้งหมด	172	3614.80		

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ ขวัญในองค์ประกอบ : ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่าง 3 ตัวแปรดังกล่าวที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2

แต่พบว่า ขวัญในองค์ประกอบ : ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีขวัญสูง มีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง เท่ากับ 4.69 และกลุ่มที่มีขวัญต่ำ มีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง เท่ากับ 4.39 นั่นคือ กลุ่มที่มีขวัญในองค์ประกอบ : ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติสูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเองสูงกว่ากลุ่มที่มีขวัญในองค์ประกอบ : ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติต่ำ

และยังพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยกลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง เท่ากับ 4.83 และกลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง เท่ากับ 4.28 นั่นคือ กลุ่มที่มีแรงจูงใจ

ใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง สูงกว่ากลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

ตาราง 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
สถานภาพในการประกอบวิชาชีพ (ก)	1	0.24	0.24	0.88
ขวัญ : ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ (ข)	1	0.22	0.22	0.83
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ค)	1	0.006	0.006	0.02
ก × ข	1	0.33	0.33	1.24
ก × ค	1	0.09	0.09	0.34
ข × ค	1	0.10	0.10	0.38
ก × ข × ค	1	0.60	0.60	2.22
ส่วนที่เหลือ	164	44.14	0.27	
ทั้งหมด	172	4058.82		

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาตามตัวแปร สถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่าง 3 ตัวแปรดังกล่าว ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ข้อ 2

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานข้อ 2 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตามตัวแปร สถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่าง 3 ตัวแปรดังกล่าว ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2

สมมติฐานข้อ 3 พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีขวัญในองค์ประกอบ : ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่า พยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ที่มีขวัญในองค์ประกอบ : ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาต่ำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 6-7

ตาราง 6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
สถานภาพในการประกอบวิชาชีพ (ก)	1	0.72	0.72	5.71
ขวัญ : ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา (ข)	1	1.29	1.29	10.14**
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ค)	1	10.75	10.75	84.77***
ก x ข	1	0.31	0.31	2.40
ก x ค	1	0.003	0.003	0.02
ข x ค	1	0.19	0.19	1.50
ก x ข x ค	1	0.22	0.22	1.71
ส่วนที่เหลือ	164	20.79	0.13	
ทั้งหมด	172	3614.80		

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่าง 3 ตัวแปรดังกล่าว ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3

แต่พบว่า ขวัญในองค์ประกอบ : ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกลุ่มที่มีขวัญสูง มีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง เท่ากับ 4.67 และกลุ่มที่มีขวัญต่ำ มีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง เท่ากับ 4.40 นั่นคือ

กลุ่มที่มีขวัญในองค์ประกอบ : ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง สูงกว่ากลุ่มที่มีขวัญในองค์ประกอบ : ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาต่ำ

สำหรับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้กล่าวมาแล้วในการวิเคราะห์ตามตาราง 4

ตาราง 7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
สถานภาพในการประกอบวิชาชีพ (ก)	1	0.19	0.19	0.7
ขวัญ : ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา (ข)	1	0.39	0.39	1.47
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ค)	1	0.04	0.04	0.14
ก x ข	1	0.32	0.32	1.21
ก x ค	1	0.18	0.18	0.66
ข x ค	1	0.001	0.001	0.005
ก x ข x ค	1	0.78	0.78	2.92
ส่วนที่เหลือ	164	44.02	0.27	
ทั้งหมด	172	4058.80		

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่าง 3 ตัวแปรดังกล่าว ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานข้อ 3 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตามตัวแปร สถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่าง 3 ตัวแปรดังกล่าว ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3

สมมติฐานข้อ 4 พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีขวัญในองค์ประกอบ : ความมั่นคงปลอดภัยสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา สูงกว่าพยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ที่มีขวัญในองค์ประกอบ : ความมั่นคงปลอดภัยต่ำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 8-9

ตาราง 8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : ความมั่นคงปลอดภัย และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
สถานภาพในการประกอบวิชาชีพ (ก)	1	0.39	0.39	2.88
ขวัญ : ความมั่นคงปลอดภัย (ข)	1	0.75	0.75	5.58*
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ค)	1	9.54	9.54	71.21***
ก x ข	1	0.04	0.04	0.29
ก x ค	1	0.004	0.004	0.03
ข x ค	1	0.02	0.02	0.11
ก x ข x ค	1	0.01	0.01	0.05
ส่วนที่เหลือ	164	21.97	0.13	
ทั้งหมด	172	3614.79		

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : ความมั่นคงปลอดภัย และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่าง 3 ตัวแปรดังกล่าว ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4

แต่พบว่า ขวัญ ในองค์ประกอบ : ความมั่นคงปลอดภัย ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีขวัญสูง มีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง เท่ากับ 4.70 และกลุ่มที่มีขวัญต่ำ มีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง เท่ากับ 4.41 นั่นคือ กลุ่มที่มีขวัญในองค์ประกอบ : ความมั่นคงปลอดภัยสูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเองสูงกว่ากลุ่มที่มีขวัญในองค์ประกอบ : ความมั่นคงปลอดภัยต่ำ

สำหรับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้กล่าวมาแล้วในการวิเคราะห์ตามตาราง 4

ตาราง 9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : ความมั่นคงปลอดภัย และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
สถานภาพในการประกอบวิชาชีพ (ก)	1	0.18	0.18	0.65
ขวัญ : ความมั่นคงปลอดภัย (ข)	1	0.38	0.38	1.38
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ค)	1	0.02	0.02	0.06
ก x ข	1	0.54	0.54	2.01
ก x ค	1	0.05	0.05	0.17
ข x ค	1	0.0004	0.0004	0.002
ก x ข x ค	1	0.16	0.16	0.60
ส่วนที่เหลือ	164	44.39	0.27	
ทั้งหมด	172	4058.82		

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : ความมั่นคงปลอดภัย และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่าง 3 ตัวแปรดังกล่าว ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานข้อ 4 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตามตัวแปร สถานภาพในการประกอบวิชาชีพของ

พยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : ความมั่นคงปลอดภัย และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่าง 3 ตัวแปรดังกล่าว ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4

สมมติฐานข้อ 5 พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีขวัญในองค์ประกอบ : สถานภาพและการยอมรับสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่า พยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย มีขวัญในองค์ประกอบ : สถานภาพและการยอมรับต่ำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 10-11

ตาราง 10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : สถานภาพและการยอมรับ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
สถานภาพในการประกอบวิชาชีพ (ก)	1	0.24	0.24	1.91
ขวัญ : สถานภาพและการยอมรับ (ข)	1	1.87	1.87	15.01***
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ค)	1	7.25	7.25	58.37***
ก x ข	1	0.06	0.06	0.48
ก x ค	1	0.05	0.05	0.41
ข x ค	1	0.38	0.38	3.02
ก x ข x ค	1	0.01	0.01	0.10
ส่วนที่เหลือ	164	20.38	0.12	
ทั้งหมด	172	3614.79		

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : สถานภาพและการยอมรับ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่าง 3 ตัวแปรดังกล่าว ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 5

แต่พบว่า ขวัญ ในองค์ประกอบ : สถานภาพและการยอมรับ ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยกลุ่มที่มีขวัญสูง มีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง เท่ากับ 4.77 และกลุ่มที่มีขวัญต่ำ มีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง เท่ากับ 4.34 นั่นคือ กลุ่มที่มีขวัญในองค์ประกอบ : สถานภาพและการยอมรับสูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเองสูงกว่ากลุ่มที่มีขวัญในองค์ประกอบ : สถานภาพและการยอมรับต่ำ

สำหรับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้กล่าวมาแล้วในการวิเคราะห์ตามตาราง 4

ตาราง 11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : สถานภาพและการยอมรับ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
สถานภาพในการประกอบวิชาชีพ (ก)	1	0.29	0.29	1.06
ขวัญ : สถานภาพและการยอมรับ (ข)	1	0.48	0.48	1.78
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ค)	1	0.04	0.04	0.16
ก x ข	1	0.07	0.07	0.26
ก x ค	1	0.03	0.03	0.11
ข x ค	1	0.01	0.01	0.05
ก x ข x ค	1	0.55	0.55	2.01
ส่วนที่เหลือ	164	44.43	0.27	
ทั้งหมด	172	4058.82		

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : สถานภาพและการยอมรับ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่าง 3 ตัวแปรดังกล่าว ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 5

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานข้อ 5 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมิน

ของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตามตัวแปร สถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : สถานภาพและการยอมรับ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่าง 3 ตัวแปรดังกล่าว ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 5

สมมติฐานข้อ 6 พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีขวัญในองค์ประกอบ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่า พยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยที่มีขวัญในองค์ประกอบ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่ำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 12-14

ตาราง 12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
สถานภาพในการประกอบวิชาชีพ (ก)	1	0.50	0.50	3.80
ขวัญ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ข)	1	0.82	0.82	6.16*
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ค)	1	9.47	9.47	71.60***
ก x ข	1	0.03	0.03	0.22
ก x ค	1	0.02	0.02	0.13
ข x ค	1	0.01	0.01	0.07
ก x ข x ค	1	0.26	0.26	1.96
ส่วนที่เหลือ	164	21.69	0.13	
ทั้งหมด	172	3614.79		

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่าง 3 ตัวแปรดังกล่าว ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 6

แต่พบว่า ขวัญในองค์กรประกอบ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีขวัญสูง มีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง เท่ากับ 4.68 และกลุ่มที่มีขวัญต่ำ มีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง เท่ากับ 4.39 นั่นคือ กลุ่มที่มีขวัญในองค์กรประกอบ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเองสูงกว่ากลุ่มที่มีขวัญในองค์กรประกอบ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่ำ

สำหรับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้กล่าวมาแล้วในการวิเคราะห์ตามตาราง 4

ตาราง 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์กรประกอบ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
สถานภาพในการประกอบวิชาชีพ (ก)	1	0.39	0.39	1.46
ขวัญ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ข)	1	0.38	0.38	1.42
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ค)	1	0.06	0.06	0.24
ก x ข	1	0.06	0.06	0.23
ก x ค	1	0.27	0.27	1.02
ข x ค	1	0.35	0.35	1.31
ก x ข x ค	1	1.13	1.13	4.23*
ส่วนที่เหลือ	164	43.80	0.27	
ทั้งหมด	172	4058.82		

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์กรประกอบ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการ

ประเมินของผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบ
ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ปรากฏผลดังแสดงในตาราง

14

จากตาราง 14 ปรากฏว่า พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีขวัญในองค์กรประกอบ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่า พยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่ำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 6

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานข้อ 6 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของ คะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของ พยาบาลประจำการ ขวัญในองค์กรประกอบ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีขวัญในองค์กรประกอบ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่า พยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่ำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้จึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 6 เฉพาะในส่วนของการคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา

สมมติฐานข้อ 7 พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีขวัญในองค์ประกอบ : สภาพการปฏิบัติงานสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา สูงกว่าพยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ที่มีขวัญในองค์ประกอบ : สภาพการปฏิบัติงานต่ำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 15-16

ตาราง 15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : สภาพการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
สถานภาพในการประกอบวิชาชีพ (ก)	1	0.34	0.34	2.51
ขวัญ : สภาพการปฏิบัติงาน (ข)	1	0.55	0.55	4.08*
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ค)	1	10.93	10.93	81.44***
ก x ข	1	0.002	0.002	0.01
ก x ค	1	0.0001	0.0001	0.001
ข x ค	1	0.10	0.10	0.73
ก x ข x ค	1	0.002	0.002	0.02
ส่วนที่เหลือ	164	22.01	0.13	
ทั้งหมด	172	3614.79		

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : สภาพการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่าง 3 ตัวแปรดังกล่าว ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 7

แต่พบว่า ขวัญ ในองค์ประกอบ : สภาพการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีขวัญสูง มีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง เท่ากับ 4.69 และกลุ่มที่มีขวัญต่ำ มีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง เท่ากับ 4.46 นั่นคือ กลุ่มที่มีขวัญใน

องค์ประกอบ : สภาพการปฏิบัติงานสูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง สูงกว่า
กลุ่มที่มีขวัญในองค์ประกอบ : สภาพการปฏิบัติงานต่ำ

สำหรับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้กล่าวมาแล้วในการวิเคราะห์ตามตาราง 4

ตาราง 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการ
ประเมินของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของ
พยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : สภาพการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
สถานภาพในการประกอบวิชาชีพ (ก)	1	0.24	0.24	0.88
ขวัญ : สภาพการปฏิบัติงาน (ข)	1	0.002	0.002	0.006
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ค)	1	0.003	0.003	0.01
ก x ข	1	0.44	0.44	1.62
ก x ค	1	0.03	0.03	0.12
ข x ค	1	0.05	0.05	0.19
ก x ข x ค	1	0.17	0.17	0.63
ส่วนที่เหลือ	164	44.92	0.27	
ทั้งหมด	172	4058.82		

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบ
วิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : สภาพการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่
สัมฤทธิ์ พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่าง 3 ตัวแปรดังกล่าว ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน
จากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 7

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานข้อ 7 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของ
คะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง และคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมิน
ของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตามตัวแปร สถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาล
ประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : สภาพการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าไม่มี
ปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่าง 3 ตัวแปรดังกล่าว ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของ
ตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
นี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 7

สมมติฐานข้อ 8 พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีขวัญในองค์ประกอบ : ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา สูงกว่าพยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยที่มีขวัญในองค์ประกอบ : ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานต่ำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 17-18

ตาราง 17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
สถานภาพในการประกอบวิชาชีพ (ก)	1	0.12	0.12	0.88
ขวัญ : ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (ข)	1	0.92	0.92	6.95**
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ค)	1	8.26	8.26	62.63***
ก x ข	1	0.02	0.02	0.12
ก x ค	1	0.001	0.001	0.008
ข x ค	1	0.06	0.06	0.45
ก x ข x ค	1	0.06	0.06	0.43
ส่วนที่เหลือ	164	21.63	0.13	
ทั้งหมด	172	3614.79		

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่าง 3 ตัวแปรดังกล่าว ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 8

แต่พบว่า ขวัญในองค์ประกอบ : ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกลุ่มที่มีขวัญสูง มีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง เท่ากับ 4.72 และกลุ่มที่มีขวัญต่ำ มีคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง เท่ากับ 4.35 นั่นคือ กลุ่มที่มีขวัญ

ในองค์ประกอบ : ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานสูงมีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเองสูงกว่ากลุ่มที่มีขวัญในองค์ประกอบ : ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานต่ำ
สำหรับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้กล่าวมาแล้วในการวิเคราะห์ตามตาราง 4

ตาราง 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
สถานภาพในการประกอบวิชาชีพ (ก)	1	0.21	0.21	0.76
ขวัญ : ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (ข)	1	0.00005	0.00005	0.00
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ค)	1	0.0002	0.0002	0.001
ก x ข	1	0.05	0.05	0.19
ก x ค	1	0.16	0.16	0.59
ข x ค	1	0.35	0.35	1.26
ก x ข x ค	1	0.09	0.09	0.34
ส่วนที่เหลือ	164	45.08	0.28	
ทั้งหมด	172	4058.82		

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่าง 3 ตัวแปรดังกล่าว ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 8

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานข้อ 8 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตามตัวแปร สถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่าง 3 ตัวแปรดังกล่าว ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

จากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 8

สมมติฐานข้อ 9 พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีขวัญในองค์กรประกอบ : เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ สูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา สูงกว่าพยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ : เงินเดือน ค่าตอบแทนและ สวัสดิการต่างๆ ต่ำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 19-21

ตาราง 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์กรประกอบ : เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
สถานภาพในการประกอบวิชาชีพ (ก)	1	0.44	0.44	3.31
ขวัญ : เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ (ข)	1	0.41	0.41	3.05
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ค)	1	11.41	11.41	85.76***
ก x ข	1	0.001	0.001	0.004
ก x ค	1	0.04	0.04	0.32
ข x ค	1	0.12	0.12	0.86
ก x ข x ค	1	0.42	0.42	3.13
ส่วนที่เหลือ	164	21.82	0.13	
ทั้งหมด	172	3614.79		

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์กรประกอบ : เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่าง 3 ตัวแปรดังกล่าว ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 9

แต่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง
ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในการวิเคราะห์ตามตาราง 4

ตาราง 20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการ
ประเมินของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของ
พยาบาลประจำการ ขวัญในองค์กรประกอบ : เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ และ
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
สถานภาพในการประกอบวิชาชีพ (ก)	1	0.33	0.33	1.23
ขวัญ : เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ (ข)	1	0.03	0.03	0.09
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ค)	1	0.002	0.002	0.006
ก x ข	1	0.05	0.05	0.18
ก x ค	1	0.006	0.006	0.02
ข x ค	1	0.02	0.02	0.09
ก x ข x ค	1	1.13	1.13	4.18*
ส่วนที่เหลือ	164	44.40	0.27	
ทั้งหมด	172	4058.82		

จากตาราง 20 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนผลการ
ปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการ
ประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์กรประกอบ : เงินเดือน ค่าตอบแทนและ
สวัสดิการต่างๆ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ที่ส่งผลต่อผลการ
ปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำ
การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ปรากฏผลดังแสดงในตาราง

จากตาราง 21 ปรากฏผลว่า พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีขวัญในองค์กรประกอบ : เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ สูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกับ พยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ : เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ต่ำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมติฐานข้อ 9

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานข้อ 9 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของ คะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการ ประเมินของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของ พยาบาลประจำการ ขวัญในองค์กรประกอบ : เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ และ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมิน ของผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่ พบว่า พยาบาลประจำการที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีขวัญในองค์กรประกอบ : เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ สูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานจาก การประเมินของผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกับ พยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนใน มหาวิทยาลัย ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ : เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ต่ำ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 9

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สมมติฐานข้อ 1 ได้ตั้งไว้ว่า “พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบ วิชาชีพ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการ ปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา สูงกว่าพยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพล เรือนในมหาวิทยาลัย”

ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานข้อนี้ พบว่า พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการ ประกอบวิชาชีพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และ ผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกับ พยาบาลประจำการที่เป็น ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อ 2 ได้ตั้งไว้ว่า “พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบ วิชาชีพ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีขวัญในองค์กรประกอบ : ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ ปฏิบัติสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการ ปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา สูงกว่าพยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพล

เรือนใหม่มหาวิทยาลัย ที่มีขวัญในองค์ประกอบ : ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติต่ำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ”

ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานข้อนี้ พบว่า เมื่อพิจารณาตามตัวแปร สถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่าง 3 ตัวแปรดังกล่าว ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อ 3 ได้ตั้งไว้ว่า “พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีขวัญในองค์ประกอบ : ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา สูงกว่าพยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนใหม่มหาวิทยาลัย ที่มีขวัญในองค์ประกอบ : ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาต่ำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ”

ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานข้อนี้ พบว่า เมื่อพิจารณาตามตัวแปร สถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่าง 3 ตัวแปรดังกล่าวที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อ 4 ได้ตั้งไว้ว่า “พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีขวัญในองค์ประกอบ : ความมั่นคงปลอดภัยสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา สูงกว่าพยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนใหม่มหาวิทยาลัย ที่มีขวัญในองค์ประกอบ : ความมั่นคงปลอดภัยต่ำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ”

ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานข้อนี้ พบว่า เมื่อพิจารณาตามตัวแปร สถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : ความมั่นคงปลอดภัย และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่าง 3 ตัวแปรดังกล่าว ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อ 5 ได้ตั้งไว้ว่า “พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีขวัญในองค์ประกอบ : สถานภาพและการยอมรับสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงาน

จากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่า พยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ที่มีขวัญในองค์ประกอบ : สถานภาพและการยอมรับต่ำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ”

ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานข้อนี้ พบว่า เมื่อพิจารณาตามตัวแปร สถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : สถานภาพและการยอมรับ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่าง 3 ตัวแปรดังกล่าว ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อ 6 ได้ตั้งไว้ว่า “พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีขวัญในองค์ประกอบ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่า พยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ที่มีขวัญในองค์ประกอบ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่ำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ”

ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานข้อนี้ พบว่า ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พยาบาลประจำการที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีขวัญในองค์ประกอบ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่า พยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ที่มีขวัญในองค์ประกอบ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่ำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้จึงเป็นไปตามสมมติฐานสมมติฐานที่ตั้งไว้ เฉพาะในส่วนของการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา

สมมติฐานข้อ 7 ได้ตั้งไว้ว่า “พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีขวัญในองค์ประกอบ : สภาพการปฏิบัติงานสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา สูงกว่าพยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ที่มีขวัญในองค์ประกอบ : สภาพการปฏิบัติงานต่ำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ”

ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานข้อนี้ พบว่า เมื่อพิจารณาตามตัวแปร สถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : สภาพการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่าง 3 ตัวแปรดังกล่าว ที่ส่งผลต่อผลการ

ปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อ 8 ได้ตั้งไว้ว่า “พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีขวัญในองค์กรประกอบ : ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา สูงกว่าพยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ : ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานต่ำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ”

ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานข้อนี้ พบว่า เมื่อพิจารณาตามตัวแปร สถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์กรประกอบ : ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่าง 3 ตัวแปรดังกล่าว ที่ส่งผลต่อ ผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อ 9 ได้ตั้งไว้ว่า “พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีขวัญในองค์กรประกอบ : เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ สูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา สูงกว่าพยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ : เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ต่ำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ”

ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานข้อนี้ พบว่า ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตามตัวแปร สถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์กรประกอบ : เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พยาบาลประจำการที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีขวัญในองค์กรประกอบ : เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ สูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกับพยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ที่มีขวัญในองค์กรประกอบ : เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ต่ำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

นอกจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานทั้ง 9 ข้อ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลยังได้ปรากฏผลอื่นๆ รวม 8 ข้อ ดังนี้

1. พยาบาลประจำการที่มีขวัญในองค์กรประกอบ : ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติสูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเองสูงกว่า พยาบาลประจำการที่มีขวัญในองค์กรประกอบ : ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติต่ำ

2. พยาบาลประจำการที่มีขวัญในองค์กรประกอบ : ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาสูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเองสูงกว่า พยาบาลประจำการที่มีขวัญในองค์กรประกอบ : ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาต่ำ

3. พยาบาลประจำการที่มีขวัญในองค์กรประกอบ : ความมั่นคงปลอดภัยสูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเองสูงกว่า พยาบาลประจำการที่มีขวัญในองค์กรประกอบ : ความมั่นคงปลอดภัยต่ำ

4. พยาบาลประจำการที่มีขวัญในองค์กรประกอบ : สถานภาพและการยอมรับสูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเองสูงกว่า พยาบาลประจำการที่มีขวัญในองค์กรประกอบ : สถานภาพและการยอมรับต่ำ

5. พยาบาลประจำการที่มีขวัญในองค์กรประกอบ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเองสูงกว่า พยาบาลประจำการที่มีขวัญในองค์กรประกอบ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่ำ

6. พยาบาลประจำการที่มีขวัญในองค์กรประกอบ : สภาพการปฏิบัติงานสูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเองสูงกว่า พยาบาลประจำการที่มีขวัญในองค์กรประกอบ : สภาพการปฏิบัติงานต่ำ

7. พยาบาลประจำการที่มีขวัญในองค์กรประกอบ : ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานสูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเองสูงกว่า พยาบาลประจำการที่มีขวัญในองค์กรประกอบ : ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานต่ำ

8. พยาบาลประจำการที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเองสูงกว่า พยาบาลประจำการที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี ที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ ขวัญในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน” มีความมุ่งหมายที่สำคัญดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของพยาบาลประจำการ ที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย และพยาบาลประจำการที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ กับขวัญใฝ่ปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของพยาบาลประจำการ

สมมติฐานของการวิจัย

1. พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา สูงกว่าพยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย
2. พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีขวัญในองค์ประกอบ : ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา สูงกว่าพยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ที่มีขวัญในองค์ประกอบ : ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติต่ำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ
3. พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีขวัญในองค์ประกอบ : ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา สูงกว่าพยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ที่มีขวัญในองค์ประกอบ : ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาต่ำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ
4. พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีขวัญในองค์ประกอบ : ความมั่นคงปลอดภัยสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวนเต็ม ณ วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2545 จำนวนทั้งสิ้น 1,127 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยสุ่มจากปีที่ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวนทั้งสิ้น 172 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์ในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ จำนวน 1 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบวัดขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีทั้งหมด 8 องค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบมีข้อคำถาม 4 ข้อ รวมทั้งหมด 32 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จาก จริงมากที่สุด, จริงมาก, จริงปานกลาง, จริงน้อย และจริงน้อยที่สุดตามลำดับ โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง 0.74-0.81 ค่าความเชื่อมั่น 0.83

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง 0.55-0.70 ค่าความเชื่อมั่น 0.71

2.3 ความมั่นคงปลอดภัย มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง 0.50-0.70 ค่าความเชื่อมั่น 0.70

2.4 สถานภาพและการยอมรับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง 0.66-0.72 ค่าความเชื่อมั่น 0.75

2.5 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง 0.58-0.83 ค่าความเชื่อมั่น 0.73

2.6 สภาพการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง 0.52-0.70 ค่าความเชื่อมั่น 0.73

2.7 ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง 0.60-0.78 ค่าความเชื่อมั่น 0.72

2.8 เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.63-0.86 ค่าความเชื่อมั่น 0.82

และได้นำแบบวัดทั้งฉบับไปหาค่าความเชื่อมั่นรวมได้ 0.89

ส่วนที่ 3 เป็นแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ เรียงจาก จริงที่สุด, จริง, ค่อนข้างจริง, ค่อนข้างไม่จริง, ไม่จริง และไม่จริงเลย แบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง 0.50-0.80 ค่าความเชื่อมั่น 0.92

ส่วนที่ 4 เป็นแบบวัดผลการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น แบบวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และแบบวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา โดยแต่ละแบบวัดประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ แต่ละข้อเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ เรียงจาก จริงที่สุด, จริง, ค่อนข้างจริง, ค่อนข้างไม่จริง, ไม่จริง และไม่จริงเลย แบบวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.52-0.81 ค่าความเชื่อมั่น 0.93 แบบวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.61-0.88 ค่าความเชื่อมั่น 0.95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงคณบดีคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี และเสนอแบบโครงการวิจัยฉบับย่อ ถึงคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยได้แนะนำตัวกับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งชี้แจงความมุ่งหมายของการวิจัยและ ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS V.10 (Statistical Package for Social Science Version 10) โดยใช้สถิติค่าที่ (t-test) ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน 3 ทาง (Three-way analysis of variance) ในการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2-10 ในกรณีที่มีความแตกต่างอย่างเชื่อมั่นได้ หาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Newman Keuls Method

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. เมื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของพยาบาลประจำการ ที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย และพยาบาลประจำการที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า พยาบาลประจำการที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกับพยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

2. เมื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ กับขวัญในปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของพยาบาลประจำการ ปรากฏผลดังนี้

2.1 ในส่วนของการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง พบว่า เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในการปฏิบัติงาน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ , ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา , ความมั่นคงปลอดภัย , สถานภาพและการยอมรับ , โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน , สภาพการปฏิบัติงาน, ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ (โดยแยกวิเคราะห์ทีละองค์ประกอบ) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปรากฏผลว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่าง 3 ตัวแปรดังกล่าว ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง

2.2 ในส่วนของการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในการปฏิบัติงาน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ , ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา , ความมั่นคงปลอดภัย , สถานภาพและการยอมรับ , โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน , สภาพการปฏิบัติงาน, ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ (โดยแยกวิเคราะห์ทีละองค์ประกอบ) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปรากฏว่า มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 กรณี คือ

- เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

- เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาล
ประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ และแรงจูงใจใฝ่
สัมฤทธิ์

และเมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พยาบาลประจำการที่มี
สถานภาพในการประกอบวิชาชีพ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีขวัญในองค์ประกอบ : โอกาส
ก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของ
ผู้บังคับบัญชาสูงกว่า พยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ที่มีขวัญใน
องค์ประกอบ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่ำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

แต่ในส่วนของ ขวัญในองค์ประกอบ : เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ
พบว่า พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มี
ขวัญในองค์ประกอบ : เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ สูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มี
ผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกับ พยาบาลประจำการที่เป็น
ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ที่มีขวัญในองค์ประกอบ : เงินเดือน ค่าตอบแทนและ
สวัสดิการต่างๆ ต่ำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้จึงไม่เป็นไปตาม
สมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้ปรากฏผลอื่นๆ เพิ่มเติมอีก 8 ข้อนั้น ผู้วิจัยได้กล่าวไว้
แล้วในท้ายบทที่ 4 แต่เนื่องจาก มิได้เป็นความมุ่งหมายของการวิจัยจึงขอไม่กล่าวถึงในที่นี้

อภิปรายผล

1. เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงาน
จากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ของพยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนใน
มหาวิทยาลัย และพยาบาลประจำการที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

1.1 พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ เป็นพนักงาน
มหาวิทยาลัย มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง ไม่แตกต่างกับพยาบาลประจำการ
ที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

1.2 พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ เป็นพนักงาน
มหาวิทยาลัย มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกับพยาบาล
ประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ทั้ง 2 ส่วน และจาก
ผลการวิจัยดังกล่าว ยังไม่ปรากฏงานวิจัยใดที่รองรับหรือสอดคล้องกันได้ชัดเจน ส่วนใหญ่จะ
พบว่าเป็นการศึกษาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในกลุ่มของประชากรที่มีสถานภาพในการ

ประกอบวิชาชีพเดียวกัน ว่ามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด เช่น เป็นพนักงานในบริษัทเดียวกัน บางงานวิจัยศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางชีวสังคมกับผลการปฏิบัติงาน เช่น เพศ, อายุ บางงานวิจัยก็ศึกษาถึงตัวแปรทางจิตวิทยาบางประการที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะมุ่งอนาคต แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อปรับสภาพมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 2 จะเห็นได้ว่า ได้มีการปรับเปลี่ยนสถานภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ดังเช่นที่ สุชาติ เมืองแก้ว (2543:10) ได้กล่าวไว้ว่า อาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ยังเป็นพนักงานของรัฐ ระเบียบว่าจ้าง เงินเดือน ผลตอบแทนและสวัสดิการขึ้นกับสภามหาวิทยาลัยแต่ละแห่งกำหนด ผู้จ้าง อาจารย์และบุคลากรจะต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลงานของอาจารย์และบุคลากรที่จ้างเข้ามาทำงานด้วย โดยจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ ด้วยความเที่ยงธรรมและเสมอภาคด้วยระบบคุณธรรม ความมั่นคงของบุคลากรทุกระดับ จะขึ้นอยู่กับผลงานของแต่ละคน ซึ่งแตกต่างจากการอยู่กับระบบราชการ ซึ่งจากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงคาดว่า พยาบาลประจำการที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยน่าจะมีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าพยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย แต่จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบทบาทและความรับผิดชอบของพยาบาลประจำการแตกต่างไปจากอาชีพอื่นๆ งานมีความเกี่ยวข้องกับความเป็นความตายของมนุษย์ ลักษณะงานจึงมีลักษณะเฉพาะ แต่ในการศึกษาผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในครั้งนี้ เป็นการศึกษาผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในภาพรวมทั่วไป ดังนั้นจึงอาจทำให้การศึกษาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ของพยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย และพยาบาลประจำการที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ไม่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน

2. ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการกับขวัญในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา

2.1 สถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ กับขวัญในการปฏิบัติงาน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ, ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา, ความมั่นคงปลอดภัย, สถานภาพและการยอมรับ, โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, สภาพการปฏิบัติงาน, ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน, เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ (โดยแยกวิเคราะห์ทีละองค์ประกอบ) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไม่มี

ปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง ซึ่งผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่มหาวิทยาลัยมหิดลยังอยู่ในระหว่างการดำเนินการเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งยังคงมีการปรับ แก้ไขพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล ในมาตราต่างๆ เพื่อความเหมาะสมอยู่ อีกทั้งพยาบาลประจำการก็ยังไม่มีความชัดเจนในสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ เนื่องจากตามร่างพระราชบัญญัตินั้น ข้าราชการสามารถที่จะสมัครเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้ หรือถ้าไม่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ก็ยังคงสถานะความเป็นข้าราชการมหาวิทยาลัยต่อไปได้

และจากผลการวิจัย ยังไม่ปรากฏงานวิจัยใดที่จะรองรับ หรือสอดคล้องกัน ได้ชัดเจนเกี่ยวกับ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการกับขวัญในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีผลต่อการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง งานวิจัยที่พบส่วนใหญ่เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางจิตวิทยาบางประการ กับผลการปฏิบัติงาน หรือศึกษาความสามารถในการทำนายผลการปฏิบัติงานจากปัจจัยทางชีวสังคม หรือจากปัจจัยทางจิตวิทยา ดังนั้น ผลการวิจัยในส่วนนี้จึงขอให้เป็น การศึกษานำร่อง (Pilot study) ของการศึกษาในเรื่องนี้ให้กว้างขวางต่อไป

2.2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการกับขวัญในการปฏิบัติงาน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ, ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา, ความมั่นคงปลอดภัย, สถานภาพและการยอมรับ, โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, สภาพการปฏิบัติงาน, ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน , เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ (โดยแยกวิเคราะห์ที่ละองค์ประกอบ) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 กรณี คือ

กรณีที่ 1 เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพ ในการประกอบวิชาชีพ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีขวัญในองค์ประกอบ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา สูงกว่า พยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ที่มีขวัญในองค์ประกอบ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่ำ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยแสดงว่า ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

กรณีที่ 2 เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาล
 ประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ และแรงจูงใจใฝ่
 สัมฤทธิ์ แต่เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพ
 ในการประกอบวิชาชีพ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีขวัญในองค์ประกอบ : เงินเดือน
 ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ สูง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานจากการ
 ประเมินของผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกับพยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนใน
 มหาวิทยาลัย ที่มีขวัญในองค์ประกอบ : เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ต่ำ และ
 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ผลการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยแสดงว่า ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของ
 ผู้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับ ความแตกต่างของสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาล
 ประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ และแรงจูงใจใฝ่
 สัมฤทธิ์พร้อมกันทั้ง 3 ตัว แต่ในกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ
 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีขวัญในองค์ประกอบ : เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ
 สูง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ไม่
 แตกต่างกับ พยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ที่มีขวัญใน
 องค์ประกอบ : เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ต่ำ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

จากผลการวิจัย ยังไม่ปรากฏงานวิจัยใดที่จะรองรับหรือสอดคล้องกันได้ชัดเจน
 แต่จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ส่วนใหญ่พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน และ
 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในส่วนของ
 สถานภาพในการประกอบวิชาชีพ กับผลการปฏิบัติงานนั้น ยังไม่พบงานวิจัยใดที่ศึกษาในเรื่อง
 ดังกล่าว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสาเหตุของการทำให้เกิดความแตกต่างของสถานภาพในการ
 ประกอบวิชาชีพในสถาบันเดียวกันนั้นคือ การปรับมหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ
 ของรัฐเพิ่งเริ่มดำเนินการอย่างจริงจังเมื่อปี พ.ศ. 2541 จากการศึกษาที่พบส่วนใหญ่เป็น
 การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการออกนอกระบบราชการเท่านั้น ดังนั้นจาก
 ผลการวิจัยดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ถือได้ว่าเป็นข้อมูลใหม่ในการศึกษาถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่าง
 สถานภาพในการประกอบวิชาชีพ ขวัญในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อผล
 การปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลการศึกษาเรื่อง “ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี ที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ ขวัญในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน” พบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีผลต่อการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ดังนั้นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลทั้งที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. เนื่องจากผลการวิจัยชี้ชัดว่าความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับ ความแตกต่างของสถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ขวัญในองค์ประกอบ : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังนั้น ผู้บริหารของโรงพยาบาลควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์ประกอบต่างๆ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มากกว่าการพัฒนาเพียงองค์ประกอบเดียว

2. นอกจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยแล้ว ยังพบว่า ผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเองของพยาบาลประจำการ ในกลุ่มที่มีองค์ประกอบของขวัญตัวแปรเดียวกันแต่ต่างระดับกัน ได้แก่ ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติสูง, ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสูง, ความมั่นคงปลอดภัยสูง, สถานภาพและการยอมรับสูง, โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูง, สภาพการปฏิบัติงานสูง และความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานสูง มีผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเองสูงกว่า พยาบาลประจำการที่มีความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติต่ำ, ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาต่ำ, ความมั่นคงปลอดภัยต่ำ, สถานภาพและการยอมรับต่ำ, โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่ำ, สภาพการปฏิบัติงานต่ำ และความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานต่ำ ดังนั้นผู้บริหารของโรงพยาบาลควรส่งเสริม และ อนุรักษ์ ขวัญในองค์ประกอบดังกล่าว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่พบความแตกต่างในส่วนของการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของพยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย กับพยาบาลประจำการที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้น ควรมีการวิจัยซ้ำอีกครั้ง หลังจากที่มีมหาวิทยาลัยมหิดลปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หรือศึกษาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานในกลุ่มของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาล กับโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ เพื่อให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ภาพในการประกอบวิชาชีพ กับขวัญในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาซ้ำในกลุ่มตัวอย่างเดิมอีกครั้งหนึ่ง หลังจากที่มีมหาวิทยาลัยมหิดลปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเรียบร้อยแล้ว เพื่อให้ผลการวิจัยชัดเจนยิ่งขึ้นว่า องค์ประกอบทั้ง 3 ดังกล่าวมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันหรือไม่

บรรณานุกรม

- กนิษฐา จิตวิวัฒนา. (2542). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความต้องการพัฒนาตนเองของนายช่างเทคนิค สังกัดกรมทางหลวง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยาณี สนิทสุวรรณ. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ กับผลปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม เครือเจริญโภคภัณฑ์. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กล้า ทองขาว. (2523). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กิตติพันธ์ รุจิกุล. (2529). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้งเฮ้าส์.
- กุลยา ตันตผลาชีวะ และสงศรี กิตติรักษตระกูล. (2541). “วิชาชีพพยาบาลในยุคเศรษฐกิจถดถอย,” สารสภากาพยาบาล. 13(1) : 1-5
- กุสุมา วงษ์จันทร์. (2532). ขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี. (2545). พนักงานมหาวิทยาลัยจากเงินอุดหนุน. (แผ่นพับ). กรุงเทพฯ: งานการเจ้าหน้าที่ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล.
- คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล. (2541). สรุปสาระการประชุมปรึกษาหารืออย่างเป็นทางการ “การปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัย/สถาบันของรัฐเป็นหน่วยงานในกำกับรัฐ”. กรุงเทพฯ: คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล.
- งานการเจ้าหน้าที่. (2541). คู่มือข้าราชการและลูกจ้าง. กรุงเทพฯ: คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จุไรรัตน์ ศิริผล. (2540). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเตียง. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2531). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- ชัยชาญ ศรีทรง. (2529). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยนาท. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชาติชาย วัฒนสุขชัย. (2533). ขวัญในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูชีพ อ่อนโคกสูง. (2522). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ชมชื่น สมประเสริฐ. (2542). รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล. ปรินิพนธ์ วท.ด. (วิชาเอกการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพรินติ้ง.
- ณัฐพล ชันธิไชย. (2514, ตุลาคม). "การวิเคราะห์กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน," พัฒนบริหารศาสตร์. (14) : 451-452.
- ดาระณี พัฒนศักดิ์ภิญโญ. (2533). ผลของการใช้ชุดการแนะแนวที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนจิระประวัตินวิทยาเขต จังหวัดนครสวรรค์. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดาระณี วงษ์อยู่น้อย. (2525). การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยวิธีการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2523, มกราคม-กุมภาพันธ์). "บทบาทของจิตวิทยาต่อการสร้างจิตลักษณะที่เอื้อ ต่อการพัฒนาเกษตรกร," วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 10 : 14.
- ถวิล ธาราโกชน. (2532). จิตวิทยาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โอ เอส พรินติ้งเฮาส์.
- ทศพร ประเสริฐสุข. (2525). การสร้างโมเดลการสอนแบบกระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สำหรับเด็กด้อยสัมฤทธิ์. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ทองใบ สุดซารี. (2543). เอกสารคำสอนรายวิชาภาวะผู้นำและการจูงใจ. อุบลราชธานี: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

- ธารทิพย์ ภาคสุวรรณ. (2540). *ขวัญและประสิทธิผลในการทำงาน ของข้าราชการสาย ค*
สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยา
- พัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่าย
- เอกสาร.
- ธงชัย ดีทองหลาง. (2530). *การศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ และหัว*
หน้าการประถมศึกษำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
- กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ธนชัย ยมจินดา. (2534). *การประเมินการปฏิบัติงาน*. (เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงาน
- บุคคล หน่วยที่ 1-7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นิรันดร์ เอื้อทวีทรัพย์. (2539). *ตัวแปรทางจิตวิทยาบางประการที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติ*
งานของพนักงานบริษัทเอกชน. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ).
- กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิลุบล ฐักุณ. (2540). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงาน*
ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม.
- ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- นพพงษ์ บุญจิตราดลย์. (2529). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์
- กรุงเทพ.
- น้องนุช ป้อคำ. (2543). *การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลหัวเฉียว*
กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิต
- วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นวลละออ สุภาผล. (2534). *ผลการฝึกทักษะในการรับวัฒนธรรมที่มีต่อคุณลักษณะของนัก*
เรียนนายร้อยตำรวจ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ:
- บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บัญชา สมบูรณ์สุข. (2541, 20 กรกฎาคม). “มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล (นอกระบบ) ได้
- หรือ เสีย,” *สารสภาอาจารย์ ม.อ.* 19(20).
- . (2541, 18 สิงหาคม). “แนวคิดและแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล
- ของ ศ.ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน,” *สารสภาอาจารย์ ม.อ.* 19(22).
- บุญรวม เกิดแก่น. (2539). *ขวัญในการปฏิบัติงานของนายสถานีรถไฟชั้นเสมียนพนักงาน*
สังกัดงานเดินรถแขวง ฝ่ายการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.
- ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ถ่ายเอกสาร.
- บุญส่ง นิลแก้ว. (2519). *การวัดผลทางจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: แพรววิทยา.

- ปฐมพร ภิญญกุล. (2542). *หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อมหาวิทยาลัยออกนอกระบบ ในทัศนะอาจารย์แพทย์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล*. เอกสารเชิงวิชาการประกอบการเรียนวิชาปัญหาพิเศษทางรัฐประศาสนศาสตร์. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปริญญา ณ วันจันทร์. (2535). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรีทัศน์ สงวนสุข. (2541). *ขวัญและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการตำรวจโรงเรียนนายร้อยตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ สค.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ปราการ กุฎีคง. (2544). *ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทพีไอคอนกรีตจำกัด*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปราณี ภัคดีไพบูลย์ผล. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ปราณี สมชีวีตา. (2541). *สรุปรายงานการประชุม วาระตุลาคม 2541-2545*. กรุงเทพฯ: คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2534). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.
- ปรียาภรณ์ เพ็ญสุขใจ. (2542). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน : กรณีศึกษาจากนักศึกษาปริญญาตรี หลักสูตรภาคพิเศษ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มุขณีย์ ยมาภัย. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้ด้านการขาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับผลการปฏิบัติงาน*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- มุสดี รุมาคม. (2542). *การประเมินการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ: ธนาเพรส แอนด์ กราฟฟิค.
- พนัส หันนาคินทร์. (2530). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยศรี

นครินทร์วิโรฒ พิษณุโลก.

พัชราภรณ์ เขียวแก้ว. (2540). การเปรียบเทียบคุณภาพของแบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่
สัมฤทธิ์ในการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ที่มีรูปแบบต่างกัน. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การ
วัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่าย
เอกสาร.

พินคำ โรหิตเสถียร. (2541). แรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับ
บนเครื่องบิน : ศึกษาเฉพาะกรณีของบริษัทการบินไทย (มหาชน) จำกัด. วิทยานิพนธ์
วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

เพ็ญศรี ชุนไช้. (2518). การศึกษาเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยส่วน
กลางและส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักส์

พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). แรงจูงใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้งเฮาส์.

ภาควิชาพยาบาลศาสตร์. (2535). คู่มือเจ้าหน้าที่พยาบาล. กรุงเทพฯ: คณะแพทยศาสตร์โรง
พยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล.

ภิญโญ สาร. (2517). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

มอ.สอ. (2541, เมษายน- มิถุนายน). “ลำดับเหตุการณ์วิกฤติเศรษฐกิจไทย,” วารสารเศรษฐ
ศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2(5).

โยธิน ศันสนยุทธ. (2535). มนุษย์สัมพันธ์จิตวิทยาการทำงานในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ กทม.

ลลิตา เหล่าพานิช. (2538). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะทางชีว
สังคมและทัศนคติต่อการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปัญญาเลิศในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์
กศ.ม. (การศึกษาพิเศษ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

เลิศศิลป์ รัตนมุสิก. (2538). การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้
บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขต
การศึกษา 1. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล. (2527). การติดตามผลการปฏิบัติงานเชิงพยาบาลศาสตร์บัณฑิต
วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย ตามการรับรู้ของตนเองและผู้บังคับบัญชา.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2529, มกราคม). “มหาวิทยาลัยในระบบรัฐวิสาหกิจ,” *ครูปริทัศน์*.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2537). การพัฒนาองค์กรและแนววิสัยทัศน์. กรุงเทพฯ: ส. เอเชียเพรส.
- ศรีไพบุลย์ สังข์บัวศรี. (2529). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สถิต บัวขวัญ. (2543). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา
บางประเภทของปลัดอำเภอในจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- สีลา สีนานุเคราะห์. (2530). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: กรมการฝึกหัดครู.
- สุจินต์ วิจิตรกาญจน์และคณะ. (2538, กันยายน-ธันวาคม). “ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจ
ที่จะย้ายออกจากสถาบัน และออกจากวิชาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลรามาริบัติ,”
รามาริบัติพยาบาลสาร. 1(3)
- สุชาติ เมืองแก้ว. (2543, มิถุนายน). “การเตรียมการให้มหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นส่วนราชการ
ไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล,” *อนุสารอุดมศึกษา*. 26(264) : 8-10.
- สุวิทย์ แสนสุข. (2544). ศึกษาขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี
(ประเทศไทย) จำกัด. ปรินิพนธ์พนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพจน์ สิ้นสุวงศ์วัฒน์. (2527). การสร้างแบบทดสอบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ระดับชั้นมัธยม
ศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดบุรีรัมย์. ปรินิพนธ์พนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุโขทัยธรรมาราช, มหาวิทยาลัย. (2539). หลักการบริหารการศึกษา. นนทบุรี: คณะศึกษา
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
- แสง ศรีพัฒน์. (2544). ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด
จังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม:
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

- สมพงษ์ เกษมสิน. (2513). การบริหาร. พระนคร: ไทยวัฒนาการพิมพ์.
- (2521). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพร คงสกุล. (2531). ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน.
 ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- โสภณ จันทรสวาย. (2536). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเกษตรกรผู้เลี้ยงไก่เนื้อในลักษณะที่มี
 สัญญาผูกพันประเภทประกันราคา. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (การวิเคราะห์และวางแผน
 ทางสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เสนาะ ดิยาวี. (2516). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- (2534). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
 ธรรมศาสตร์.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสถาน. (2525). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ:
 อักษรเจริญทัศน์.
- เสาวภาคย์ ดีวาจา. (2529). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่งเสริม
 การเกษตรของบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (สถิติประยุกต์). กรุงเทพฯ:
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อนันต์ จันทรกีวี. (2514). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความคิดแบบ
 สอบสวนและความถนัดทางการเรียน. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิต
 วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อภิชาติ เจืออรุณประเสริฐ. (2534). ขวัญของเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาระดับจังหวัดและ
 อำเภอในการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ:
 บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รักธรรม. (2531). หลักมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร. (2540). การประเมินผลการปฏิบัติงาน แนวความคิด
 หลักการ วิธีการและกระบวนการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ส่วนตำราสนับสนุน
 เทคนิคอุตสาหกรรม สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- อังคินี เล็บนาค. (2528). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ.
 วิทยานิพนธ์ สค.ม. (อาชีววิทยาและงานยุติธรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

- อัจฉรา เดชขุน. (2535). ความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาพยาบาล เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลและความพึงพอใจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- อรรณพ บุญรัตพันธุ์. (2525, 20-26 กันยายน). “การสร้างขวัญในการทำงานของระบบราชการไทย,” *เทศาภิบาล*. 77(9).
- อุทัย หิรัญโต. (2531). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้งเฮ้าส์.
- อุษณีย์ เทพวรชัย. (2526). การเปรียบเทียบขวัญและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระหว่างพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนและด้านบริการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พยาบาลศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อำนวย แสงสว่าง. (2536). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธ์
- เอ็ด สาระภูมิ. (2529). พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้งเฮ้าส์.
- Gloster, Arthurs S. (1975, February). “A Study of Faculty Morale in County Colleges and Technical Institiue in North Carolina,” *Dissertation Abstracts International*. 35(8) : 5074-A.
- Moore, David and Robert K Burns. (1959, February). “How Good is Good Morales.” *Factory Management and Maintenance*.
- Ovard, C.F. (1969). *Administration of the Changing Secondary Schools*. 3 rd ed. New York: McMillan.

ภาคผนวก

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาริบดี ที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ ขวัญในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ของหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ในการนี้ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณามายังท่าน ช่วยตอบแบบสอบถาม โดยโปรดพิจารณา และตอบคำถามด้วยความเป็นจริงที่สุด เพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิจัย และจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาต่อไป พร้อมกันนี้ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และจะไม่ มีผลกระทบกระเทือนหรือเกิดความเสียหายต่อตัวท่านแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ. โอกาสนี้ด้วย

นางสาวมานวิภา จิรันธร
นักศึกษาปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ

กรุณาใส่เครื่องหมาย ลงใน () ตามสภาพความเป็นจริง

1. สถานภาพในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลประจำการ

- () ข้าพเจ้าเป็นพยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย
() ข้าพเจ้าเป็นพยาบาลประจำการที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะวัดขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แต่ละข้อโดยละเอียด และกรุณาใส่เครื่องหมาย ลงในช่อง
ขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้					
2.	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง					
3.	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจที่สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม					
4.	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจที่ได้คิดสร้างสรรค์บางสิ่งบางอย่างในการปฏิบัติงาน					
5.	ข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน					
6.	ข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา					
7.	ข้าพเจ้ากับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ได้ให้ความช่วยเหลือ แนะนำและให้คำปรึกษาในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี					
8.	ข้าพเจ้ากับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน มีการประสานสัมพันธ์อันดีในเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงาน					

ข้อที่	ข้อความ	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
9.	การโยกย้ายตำแหน่งงานและหน้าที่ มีแบบแผนที่เหมาะสม และเป็นธรรม					
10.	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครอง และรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่มอบหมาย					
11.	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่ทุกวันนี้ไม่มีวันที่จะเปลี่ยนแปลงเพราะหน่วยงานไม่มีวันปิดตัวลง					
12.	ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีหลักประกันด้านความมั่นคงต่ออาชีพ					
13.	ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับว่ามีความรู้ความสามารถในการพยาบาลด้านต่างๆ จากผู้บังคับบัญชา					
14.	ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับว่ามีความรู้ความสามารถในการพยาบาลด้านต่างๆ จากผู้ร่วมงาน					
15.	ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับในความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ					
16.	เมื่อข้าพเจ้าเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ก็ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน					
17.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทำงานในหน่วยงานนี้ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นตามลำดับ					
18.	ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม					
19.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าหน่วยงานได้พยายามส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้า เช่น ให้ลาศึกษาต่อและมีการปรับวุฒิให้ เป็นต้น					

ข้อที่	ข้อความ	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
20.	ข้าพเจ้ามีโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการต่างๆ ที่หน่วยงานอื่นๆ จัดขึ้นในโอกาสอันควร					
21.	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เช่น แสงสว่าง ความสงบ อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ					
22.	ข้าพเจ้ามีเครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานต่างๆ ครบถ้วน					
23.	หน่วยงานของข้าพเจ้าได้จัดสถานที่ทำงาน ห้องพัก และห้องรับประทานอาหารไว้ให้ได้อย่างเหมาะสม และสะดวกสบาย					
24.	ข้าพเจ้าได้รับความสะดวกสบายจากการใช้ห้องน้ำ มีคนดูแลความสะอาดและมีกระดาษชำระ สบู่ประจำที่ห้องเสมอ					
25.	ข้าพเจ้ามีความภูมิใจที่เป็นบุคคลหนึ่งของหน่วยงานนี้					
26.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกยินดีเมื่อได้ยินผู้กล่าวถึงหน่วยงานในทางที่ดี					
27.	ข้าพเจ้าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานต่างๆ ในหน่วยงานลุล่วงไปด้วยดี					
28.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เพื่อนร่วมงานเห็นว่าข้าพเจ้ามีประโยชน์ต่อหน่วยงาน					
29.	ข้าพเจ้าคิดว่าเงินเดือน และรายได้พิเศษที่ได้รับในปัจจุบันคุ้มค่างับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่					

ข้อที่	ข้อความ	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
30.	ข้าพเจ้าได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับด้วยความเป็นธรรม					
31.	ข้าพเจ้าได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานอย่างเต็มที่ เมื่อข้าพเจ้าและครอบครัวเจ็บป่วย					
32.	ข้าพเจ้าพอใจที่หน่วยงานได้จัดที่พักให้แก่บุคลากรที่มีความจำเป็นเกี่ยวกับที่พักอาศัยอย่างเพียงพอ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลประจำการ โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แต่ละข้อโดยละเอียด และกรุณาใส่
เครื่องหมาย ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 6 ช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง ที่สุด
1.	ข้าพเจ้ามักไม่ชอบการทำงาน						
2.	เพื่อนๆ คิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนขยัน						
3.	เพื่อนๆ คิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนทำงาน หนัก						
4.	ข้าพเจ้าคิดว่าการเตรียมตัวอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะทำงานสำคัญๆ นั้นเป็น สิ่งจำเป็น						
5.	เมื่อทำงานใดๆ ข้าพเจ้าจะทุ่มเทความ พยายามให้กับงานนั้น						
6.	ในขณะที่เรียนหนังสือ ข้าพเจ้าให้ความ สนใจกับการเรียนมากอยู่เสมอ						
7.	ข้าพเจ้ามักจะทำงานมากกว่าที่ตั้งใจ เอาไว้						
8.	เมื่อข้าพเจ้ายังไม่ประสบความสำเร็จใน การทำงานใด ข้าพเจ้าก็จะพยายาม ทำงานนั้นอีกจนกว่าจะสำเร็จ						
9.	เมื่อข้าพเจ้าเรียนหนังสือ ข้าพเจ้าให้ ความสนใจกับการทำการบ้านมาก						
10.	ในขณะที่ข้าพเจ้ากำลังทำงานอย่างใด อย่างหนึ่งอยู่นั้น ถ้าข้าพเจ้าถูกเรียกให้ หันเหความสนใจไปหาสิ่งอื่นชั่วขณะ หนึ่งแล้ว หลังจากนั้นข้าพเจ้าจะกลับไป ทำงานที่ค้างอยู่ในทันที						

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง ข้าง จริง	ค่อนข้าง ข้าง ไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง ที่สุด
11.	ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ต้องใช้ความ รับผิดชอบสูง						
12.	ข้าพเจ้าอยากมีชีวิตอยู่อย่างสบายๆ โดยไม่ต้องทำงานใดๆ เลย						
13.	เมื่อข้าพเจ้าพบว่างานที่กำลังทำอยู่นั้น ยาก ข้าพเจ้ามักจะเลิกทำโดยเร็ว						
14.	โดยทั่วไปแล้ว ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่เห็น ความสำคัญของอนาคตหรือมุ่งมั่นเพื่อ อนาคต						
15.	ข้าพเจ้ายกย่องคนที่ได้เข้าไปสู่ตำแหน่ง สูงในชีวิตได้						
16.	ข้าพเจ้ามักจะมึนงงต้องทำอยู่ตลอดเวลา						
17.	ข้าพเจ้าสามารถทำงานได้อย่างใดอย่าง หนึ่งได้ติดต่อกันเป็นเวลานานโดยไม่ เบื่อหน่าย						
18.	เมื่อเริ่มต้นทำสิ่งใด ข้าพเจ้าจะพยายาม ทำงานกระทั่งสำเร็จ						

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของตนเอง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี ขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อและตอบโดยใช้ประสบการณ์จริงของท่านเป็นหลัก และโปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน

6

ช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง ที่สุด
1.	ข้าพเจ้ามีความรู้ และเข้าใจในงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี						
2.	ข้าพเจ้าเข้าใจระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าพเจ้าเป็นอย่างดี						
3.	ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี						
4.	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องมีการตรวจสอบจากหัวหน้างาน						
5.	ข้าพเจ้ามีการพัฒนาตนเองในเรื่องงานให้เชี่ยวชาญ และก้าวหน้าในงานขึ้นเรื่อย ๆ						
6.	ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการทำงาน และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ						
7.	ข้าพเจ้ายอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล						
8.	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้สำเร็จกำหนดตามเวลาสม่ำเสมอ						
9.	ข้าพเจ้าแบ่งเวลาเป็น คือ เวลาทำงานจะทำอย่างตั้งใจและจริงจัง ส่วนเวลาพักก็จะสนุกสนานเฮฮา พักผ่อนเต็มที่						

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง ข้าง จริง	ค่อนข้าง ข้าง ไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง ที่สุด
10.	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในปริมาณที่มากได้ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่หรือระดับเดียวกัน						
11.	ข้าพเจ้านำความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชามาปรับปรุงการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้น						
12.	ข้าพเจ้าได้เสนอแนะแนวทางแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ในเรื่องงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้น						
13.	ข้าพเจ้าสามารถที่จะพัฒนาตนเองในเรื่องงานให้ไปสู่ความสำเร็จในอนาคตได้						
14.	ข้าพเจ้ามีผลงานเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ						
15.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมของข้าพเจ้าประสบความสำเร็จ						
16.	ข้าพเจ้ามีส่วนสนับสนุนให้งานโดยส่วนรวมของหน่วยงานเจริญมากขึ้น						
17.	ข้าพเจ้าใช้วัสดุ อุปกรณ์ อย่างระมัดระวัง โดยคำนึงถึงการใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่ามากที่สุด						
18.	ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี						
19.	ข้าพเจ้ามีทักษะในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี						
20.	ข้าพเจ้าวิเคราะห์ และตัดสินใจปัญหาได้ดี ถูกต้อง รวดเร็ว มีเหตุมีผล และใช้ประโยชน์ได้ดี						

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้บังคับบัญชา

ดิฉันนางสาวมานวิภา จิรินทร์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ขณะนี้กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี ที่มีสถานภาพในการประกอบวิชาชีพ ขวัญในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ดิฉันใคร่ขอความกรุณามายังท่าน ช่วยตอบแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมกันนี้ ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน โดยโปรดพิจารณาและตอบคำถามด้วยความเป็นจริงที่สุด เพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิจัย และจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาต่อไป พร้อมกันนี้ขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบกระเทือนหรือเกิดความเสียหายต่อตัวท่านแต่ประการใด

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ. โอกาสนี้

นางสาวมานวิภา จิรินทร์
นักศึกษาระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา
คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน ในสังกัดหน่วยงานเดียวกันและอยู่ภายใต้การดูแลของท่าน ขอความกรุณาอ่านข้อความแต่ละข้อและตอบ โดยทำเครื่องหมาย ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 6 ช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด โดยอาศัยการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริงของผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
1.	ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความรู้และเข้าใจในงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี						
2.	ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าเข้าใจระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดี						
3.	ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งได้						
4.	ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี						
5.	ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องมีการตรวจสอบ						
6.	ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีการพัฒนาตนเองในเรื่องงานให้เชี่ยวชาญและก้าวหน้าในงานขึ้นเรื่อยๆ						
7.	ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการทำงาน และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ						

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง ที่สุด
8.	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ายอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล						
9.	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลาสม่ำเสมอ						
10.	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าแบ่งเวลาเป็น คือ เวลาทำงานจะทำอย่างตั้งใจและจริงจังส่วนเวลาพักก็จะสนุกสนานเฮฮา พักผ่อนเต็มที่						
11.	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของงานให้ดีขึ้น						
12.	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าได้เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ในเรื่องงาน กับ ผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้น						
13.	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าเข้าใจ และเรียนรู้ความคิดและวิธีการได้รวดเร็วมากโดยไม่ต้องแนะนำ						
14.	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าสามารถที่จะพัฒนาตนเองในเรื่องงานให้ไปสู่ความสำเร็จในอนาคตได้						
15.	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีผลงานเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ						

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง ข้าง จริง	ค่อนข้าง ข้าง ไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง ที่สุด
16.	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม						
17.	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีส่วนสนับสนุนให้งานโดยส่วนรวมของหน่วยงานเจริญมากขึ้น						
18.	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าใช้วัสดุอุปกรณ์ อย่างระมัดระวังโดยคำนึงถึงการใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่าที่สุด						
19.	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีทักษะในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี						
20.	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าวิเคราะห์และตัดสินใจปัญหาได้ดี ถูกต้อง รวดเร็ว มีเหตุมีผล และใช้ประโยชน์ได้ดี						

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาว มานวิภา จิรันธร
วันเดือนปีเกิด	9 มิถุนายน 2519
สถานที่เกิด	เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	1040 ถนนสุขุมวิท แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2533	มัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนศรีวิกรม์
พ.ศ. 2535	มัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนสายปัญญา
พ.ศ. 2540	พยาบาลศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2547	กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร