

ทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวโรจนา วิโรจน์กุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ

มีนาคม 2549

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

บทคัดย่อ
ของ
โรจนา วิโรจน์กุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
มีนาคม พ.ศ. 2549

โรจนา วิโรจน์กุล. (2549). *ทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์สมเกียรติ ทิพย์ทัศน์.

การศึกษครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาระดับทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล โดยเปรียบเทียบทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล ตามตัวแปร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์การทำงาน รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ของทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลในหน่วยงานสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ปี พ.ศ. 2548 จำนวน 61 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว แบบสอบถามทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด และแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความแปรปรวนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า

พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีระดับทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดอยู่ในระดับดี และมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าพยาบาลที่มีอายุ สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดไม่แตกต่างกัน และ พยาบาลที่มีอายุ สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษายังพบว่าความสัมพันธ์ของทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.741

ATTITUDES TOWARDS JUVENILE OFFENDERS AND WORK MOTIVATION
OF NURSES IN THE DEPARTMENT OF JUVENILE
OBSERVATION AND PROTECTION

AN ABSTRACT
BY
ROJANA WIROJKUL

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education degree in Developmental Psychology
at Srinakharinwirot University
March 2006

Rojana Wirojkul. (2006). *Attitudes Towards Juvenile Offenders and Work Motivation of Nurses in The Department of Juvenile Observation and Protection*. Master's Project, M.Ed. (Developmental Psychology). Bangkok : Graduate School, Srinakarinwirot University. Project Advisor : Mr. Somkeat Thipayathut.

The purpose of this research were 1) to investigate the level of attitudes towards juvenile offenders and work motivation of nurses in the Department of juvenile Observation and Protection, 2) to compare the nurses' attitudes towards juvenile offenders and work motivation on the basis of their biosocial variables : ages, marital status, basic salary and work experience ,and 3) to study the relationship between their attitudes towards juvenile offenders and work motivation.

The sample for this research consisted of 61 nurses from in the department of juvenile Observation and Protection. The instrument for collecting the data was a questionnaire on personal data, attitudes towards juvenile offenders and work motivation. The statistical methods for analyzing the obtained data were percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test and Pearson's product moment correlation coefficient.

The findings indicated a high level of attitudes towards juvenile offenders whereas a moderate level was found in the work motivation of the nurses. No significant difference was found in the nurses' attitudes towards juvenile offenders in terms of age, marital status, basic salary and work experience differences of the nurses, and no significant difference was found in the work motivation of the nurses on the basis of the same variables. The findings also indicated that the positive relationship ($r = 0.741$) between attitudes towards juvenile offenders and work motivation was found to be statistically significant at the .01 level

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการ
สอบได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์สมเกียรติ ทิพย์ทัศน์)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(อาจารย์ ดร.นิยะดา จิตต์จรัส)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(อาจารย์สมเกียรติ ทิพย์ทัศน์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประณต คำฉิม)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัฒนา ศรีสัตย์วาจา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะมนุษยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจลิยวศรี พิบูลชล)
วันที่ เดือน มีนาคม พ.ศ. 2549

ประกาศคุณประการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก อาจารย์สมเกียรติ ทิพย์ทัศน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้ให้ความเอาใจใส่ ให้ความรู้ ข้อคิดเห็นและช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.นิยะดา จิตต์จรัส ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประณต คำฉิม ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัฒนา ศรีสัตย์วาจา และอาจารย์วิรัชญา วัฒนโธ ที่กรุณาให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสารนิพนธ์ให้ถูกต้องสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อวิจัย หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบงานพยาบาลและการสาธารณสุข หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบงานจิตวิทยา สำนักพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชนที่คอยช่วยเหลือ และให้คำแนะนำผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา ตลอดจนพี่ๆ เพื่อนๆ และน้องพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ตลอดจนพี่น้อง และเพื่อน ๆ ที่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการศึกษาและเป็นกำลังใจที่ดีในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

โรจนา วิโรจน์กุล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน.....	10
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครอง เด็กและเยาวชน.....	13
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่ กระทำผิด.....	17
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	29
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน..	51
3 วิธีดำเนินการวิจัย	54
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	54
วิธีการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	72
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	72
สมมติฐานการวิจัย.....	72
วิธีดำเนินการวิจัย.....	73
สรุปผลการวิจัย.....	73
อภิปรายผล.....	75
ข้อเสนอแนะ.....	80
บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก.....	92
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	112

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรทางชีวสังคม.....	61
2 ผลการศึกษาในระดับทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดของพยาบาลกรมพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชน.....	62
3 จำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับทัศนคติต่อเด็กและเยาวชน ที่กระทำผิด.....	63
4 ผลการศึกษาในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครอง เด็กและเยาวชนจำแนกตามตัวแปรทางชีวสังคม.....	63
5 จำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	64
6 ผลการเปรียบเทียบทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดของพยาบาลกรมพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามอายุ.....	65
7 ผลการเปรียบเทียบทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดของพยาบาลกรมพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	65
8 ผลการเปรียบเทียบทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดของพยาบาลกรมพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	66
9 ผลการเปรียบเทียบทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดของพยาบาลกรมพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	66
10 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน และโดยรวม ของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนก ตามอายุ.....	67
11 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน และโดยรวมของพยาบาลในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตาม สถานภาพสมรส.....	68
12 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน และโดยรวมของพยาบาลในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนก ตามรายได้ต่อเดือน.....	69
13 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน และโดยรวม และโดยรวมของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและ เยาวชน จำแนกตามประสบการณ์ในการงาน.....	70

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

14	ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน และโดยรวม ของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน.....	71
----	---	----

บทที่ 1

บทนำ

คำนำ

วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่สังคมให้การยกย่อง ยอมรับมีความต้องการและจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพของบุคคลและชุมชน นอกจากนี้ ยังเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดในทีมสุขภาพ ที่ต้องให้การดูแลประชาชนที่เจ็บป่วยอย่างครอบคลุมและเบ็ดเสร็จในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพตั้งแต่ระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน (ทัศนบุญทอง. 2537: 25) โดยมีเป้าหมายในการทำงาน คือ ปฏิบัติกิจกรรมทางการพยาบาล เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยทั้ง ร่างกาย และจิตใจ เพื่อช่วยให้ผู้ป่วยคงไว้ซึ่งภาวะสุขภาพที่ดี และป้องกันการเจ็บป่วยที่จะเกิดขึ้น (ปรานอม ฉิมอินทร์. 2539: 35 - 36) เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมและความทันสมัย ของเทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วทำให้บุคลากรในสายงานทุกสาขาวิชาชีพต้องปรับเปลี่ยน กระบวนการทำงานให้ทันกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง เพื่อความคงอยู่ขององค์กรตั้งแผนแม่บทการ ปฏิรูปข้าราชการ มีหลักการปรับบทบาท ภารกิจและขนาดของหน่วยงานของรัฐ วิธีการข้อหนึ่งกล่าว ถึง การลดขนาดกำลังคนของหน่วยงานของรัฐ เพื่อปรับขนาดของส่วนราชการให้เล็กลงให้มีขั้นตอน ที่สั้นกระชับมีบุคลากรจำนวนน้อยลง แต่มีความสามารถเพิ่มขึ้น ลดภาระงาน โดยผ่อนถ่ายให้ส่วน ภูมิภาค ส่วนท้องถิ่นหรือภาคเอกชนส่วนหนึ่งของเป้าหมายก็เพื่อจัดทำแผนลดกำลังคนตามแผน พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2548 – 2549) ลดขนาดกำลังคนลงอย่างน้อยร้อยละ 20 และหรือเพิ่มความสามารถของกำลังคนให้ได้ในระดับเดียวกัน (วรเดช จันทรศร. 2543: 122 – 132)

ในส่วนของผู้วิจัยเองปฏิบัติหน้าที่พยาบาลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรมซึ่งกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีวิสัยทัศน์ (Vision) เป็นองค์หลักในการ พิจารณาคู่มือครองสิทธิและสวัสดิภาพเด็กเยาวชน ผู้เยาว์และครอบครัวในกระบวนการยุติธรรม โดยยึด หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างเสมอภาคและทั่วถึง จากวิสัยทัศน์ดังกล่าวทำให้พยาบาลใน หน่วยงานที่สังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติขึ้นอยู่กับพันธกิจของ หน่วยงานปฏิบัติหน้าที่กับผู้กระทำความผิดจะคล้ายคลึงกับการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลกรม ราชทัณฑ์ ทำให้มีความแตกต่างจากวิชาชีพพยาบาลในหน่วยงานอื่นๆ กล่าวคือมุ่งเน้นในการทำ หน้าที่บำบัดฟื้นฟูผู้ที่กระทำผิด ซึ่งนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่พยาบาลแล้วยังต้องปฏิบัติหน้าที่ด้าน อื่นๆนอกเหนือจากหน้าที่ในการรักษาดูแลเด็กและเยาวชนที่เจ็บป่วย เช่น การบำบัด แก้ไข ฟื้นฟูเด็ก และเยาวชนที่ใช้สารเสพติด อาศัยการทำงานในเชิงสหวิชาชีพต้องมีการประสานความร่วมมือกับวิชา ชีพ อื่นๆ เช่น นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ นักวิชาการ อบรมและฝึกวิชาชีพ พนักงานพินิจ ในการดูแลเด็กและเยาวชนทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจเพื่อประโยชน์ในการบำบัดแก้ไขฟื้นฟูซึ่งใน

การทำงานร่วมกับวิชาชีพอื่นข้อคิดเห็นอาจแตกต่างกันหรือมีเป้าหมายเดียวกันแต่กระบวนการทำงานต่างกัน ดังการศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2548) พบว่า บุคลากรของ กรม พินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนในด้านที่ควรปรับปรุงคือบุคลากรค่อนข้างขาดความร่วมมือในการทำงานและขาดการทำงานเป็นทีมเนื่องจากความหลากหลายของตำแหน่งวิชาชีพและระดับการศึกษาทำให้เกิดปัญหาในการติดต่อประสานกันเพราะไม่ค่อยยอมรับความคิดเห็นหรือผลการวิเคราะห์ของวิชาชีพอื่น ๆ

สำหรับการปฏิบัติงานของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีผู้รับบริการที่ใช้เป็นเพียงผู้ป่วยที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่ว ๆ ไปแต่เป็นผู้รับบริการที่เป็นเด็กและเยาวชนที่กระทำ ความผิด ซึ่งเป็นเด็กและเยาวชนที่มีลักษณะบุคลิกภาพ นิสัย และพฤติกรรมที่แตกต่างจากเด็กและ เยาวชนอื่น ๆ ที่ไม่ได้กระทำผิด เช่น มีความก้าวร้าว ดื้อเงียบ ขาดความรับผิดชอบ ชอบโกหก มีพฤติ กรรมพยายามฆ่าตัวตาย ไม่เอาใจใส่ดูแลตนเองโดยเฉพาะเรื่องสุขภาพอนามัย บางรายติดยาเสพติด บางรายเป็นเด็กเรื้อรัง บางรายมีฐานะยากจน เป็นต้น โดยเด็กและเยาวชนเหล่านี้เมื่อกระทำผิดและ ถูกจับกุมจะอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ซึ่งในการปฏิบัติ หน้าที่ของวิชาชีพพยาบาลต้องเผชิญกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของเด็กและเยาวชน ขณะเดียวกัน อาจมีเหตุไม่ได้คาดการณ์เกิดขึ้นได้เสมอ เช่น เด็กและเยาวชนทำร้ายร่างกายกัน ความพยายามเพื่อ ต้องการหลบหนี หรือพฤติกรรมต่างๆ ที่ก่อความไม่สงบ เนื่องจากห้องพยาบาลมีเครื่องมือและวัสดุ อุปกรณ์ทางการแพทย์ที่บางอย่างใช้เป็นอาวุธได้จึงต้องมีการเก็บอย่างมิดชิดและปลอดภัย ดังนั้นจึง อาจทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีกับเด็กและเยาวชน ดังงานวิจัยของ เกษณี ขาวยั้งยืน.(เกษณี ขาว ยั้งยืน. 2546 : 2; อ้างอิงจาก Diane. 1984: 365) ได้ศึกษา เกี่ยวกับความเครียดของพยาบาลพบ ว่า พยาบาลที่ทำงานใกล้ชิดกับผู้ป่วยหนักจะมีระดับความเครียดสูงตามระดับอาการของผู้ป่วยและ มีความล้าในงานสูงกว่าพยาบาลในแผนกอื่น ๆ และยังพบว่า การขาดงาน การมาทำงานสายและ โรคทางกายเป็นผลมาจากความเครียด และล้าในงาน ผลจากความเครียดเรื้อรังนี้เอง ทำให้พยาบาล เปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ไปในทางลบ ขาดความสนใจ ขาดความเมตตา ทำให้ไม่ สามารถสร้าง สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ป่วยและพยาบาลได้ (สิริยา สัมมาวาท. 2532: 3; อ้างอิงจาก Stuart and Sundeen. 1983: 90) ซึ่งทัศนคติเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในหน้าที่การงานหรืออาชีพของตนได้ (เดโช สวานานนท์.2521) และความรู้สึก ของพยาบาลที่มีต่อผู้ป่วยว่าเป็นบุคคลที่มีลักษณะและพฤติกรรมอย่างไรจะทำให้พยาบาลเกิดการ ยอมรับในผู้ป่วยซึ่งการยอมรับกันและกันนี้ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลที่มีประสิทธิ ภาพมากยิ่งขึ้น (รุจิรา สูงใหญ่. 2539: 3)

อีกทั้งอัตราส่วนของบุคลากรวิชาชีพพยาบาลมีจำนวนไม่เพียงพอกับจำนวนเด็กและ เยาวชนทำให้การบริการพยาบาลแก่เด็กและเยาวชนไม่ทั่วถึงดังการศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนา บริหารศาสตร์ (2548) ที่พบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นของพยาบาลในด้านบุคลากร คือ ปัญหากำลังคนไม่ เพียงพอและพยาบาลนอกจากทำหน้าที่ในการรักษาพยาบาลต้องทำหน้าที่ บำบัดแก้ไข ฟื้นฟูเด็ก และเยาวชน ยังทำหน้าที่ในการประสานงานกับหน่วยงานหรือสถานพยาบาลภายนอก ส่งตัวเด็กและ

เยาวชนเข้ารับการรักษายังสถานพยาบาลภายนอก ประสานงานด้านสวัสดิการการรักษายาบาล และปฏิบัติหน้าที่ครูเวรนอกเวลาราชการด้วย ซึ่งบางครั้งในการทำงานในเวลาเดียวกันแต่มีภาระที่จะต้องทำพร้อมกันต้องเรียงลำดับความสำคัญของงานก่อนหลัง ดังนั้น อาจส่งผลให้พยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่เกิดความรู้สึกกดดัน เกิดความยุ่งยากใจ ขาดความเชื่อมั่นและสับสนกับการปฏิบัติงานของตนเอง และอาจส่งผลถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการศึกษาสถานภาพการปฏิบัติวิชาชีพของพยาบาลในประเทศไทย (ทัศนา บุญทอง. 2537 : 26) พบว่าการที่พยาบาลจะทำงานต่อไป หรือลาออก ขึ้นอยู่กับสภาพการทำงาน นโยบายการบริหารการปกครองบังคับบัญชา และความมั่นคงปลอดภัย ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล เป็นเรื่องของสวัสดิการ ระบบการบริหารงาน ความมั่นคงของการทำงานและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ ทัศนา บุญทอง และคณะ (2537: 33) พบว่า พยาบาลร้อยละ 80.3 มีความต้องการลาออกจากวิชาชีพเมื่อมีโอกาสและปัจจัยสำคัญที่ทำให้ต้องการลาออกมากที่สุด ร้อยละ 66.3 คือเรื่องเงินเดือน ส่วนปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการทำงานมากที่สุด รองลงมาเป็นความท้อแท้เบื่อหน่าย ความขัดแย้งและสวัสดิการตามลำดับการที่จะสร้างแรงจูงใจในวิชาชีพพยาบาลนั้น อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2538) กล่าวว่า ควรพิจารณาทั้งตัวพยาบาลเอง ลักษณะงาน หน่วยงานและการจัดการและสถานภาพของวิชาชีพ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของพยาบาลต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารระดับสูงได้ทราบถึงข้อมูลเบื้องต้นด้านต่าง ๆ ที่แต่ละบุคคลมีในการปฏิบัติงานราชการได้อย่างมีคุณภาพมากขึ้นเพียงใด ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เมื่อกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีศักยภาพ ชีตความรู้ความสามารถสูง วิสัยทัศน์กว้างไกล มีทักษะและเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงานในที่สุด

ความมุ่งหมายของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนโดยรวม จำแนกตามตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำแนกตามตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์การทำงาน

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดของพยาบาล
กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลกรมพินิจและ
คุ้มครองเด็ก

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์ในการเสริมสร้าง แรงจูง
ใจในการปฏิบัติงาน และปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดของพยาบาล กรมพินิจ
และคุ้มครองเด็กและเยาวชน นอกจากนี้ผลของการศึกษายังสามารถใช้เป็นพื้นฐานในการศึกษา
เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดในกรม
พินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนของบุคลากรวิชาชีพอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการ
พัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคคลส่งผลต่อองค์กรและหน่วยงานต่อไป

ขอบเขตของการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น พยาบาลในหน่วยงานสังกัดกรมพินิจและคุ้มครอง
เด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม
2. กลุ่มตัวอย่างเป็น พยาบาลวิชาชีพจำนวน 49 คน พยาบาลเทคนิค จำนวน 12 คน
ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานในสังกัด กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม สุ่ม
ตามเวลาจำนวนพยาบาลที่ปฏิบัติงานในปี 2548

ตัวแปรที่จะศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - ตัวแปรชีวสังคม
 - 1.1 อายุ หมายถึง อายุปัจจุบันเป็นปีของพยาบาลหรือผู้ที่ทำหน้าที่พยาบาลที่
ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน แบ่งเป็น 2 ช่วงอายุ ได้แก่
 - อายุ ต่ำกว่า 30 ปี
 - อายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป
 - 1.2 สถานภาพสมรส หมายถึง ตำแหน่งทางสังคมเกี่ยวกับการมีคู่ครองหรือการใช้
ชีวิตอยู่ร่วมกันระหว่างสามี ภรรยา ของพยาบาลหรือผู้ที่ทำหน้าที่พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน
สังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน แบ่งเป็น
 - โสด (รวมทั้งหม้าย,หย่า,แยกกันอยู่)
 - สมรส

1.3 รายได้ หมายถึง รายได้ของพยาบาลหรือผู้ที่ทำหน้าที่พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน แบ่งเป็น

- ต่ำกว่า 10,000 บาท
- ตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป

1.4 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสาขาพยาบาลของพยาบาลในหน่วยงานของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม แบ่งเป็น

- ต่ำกว่า 5 ปี
- ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม

2.1 ทักษะติดต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดของพยาบาลในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยแบ่งเป็น 2 ปัจจัย

- ปัจจัยจูงใจ
- ปัจจัยค้ำจุน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พยาบาล หมายถึง พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคในหน่วยงานของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม

2. เด็กและเยาวชนที่กระทำผิด หมายถึง บุคคลอายุเกินกว่า 7 ปีบริบูรณ์ แต่ไม่เกิน 18 ปีบริบูรณ์ ที่กระทำการอันกฎหมายบัญญัติไว้ว่าเป็นความผิด และถูกจับกุมมาดำเนินคดีตามกฎหมาย และอยู่ภายใต้การควบคุมตัวของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

นิยามปฏิบัติการ

1. ทักษะติดต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด หมายถึง ความรู้สึก หรือ ความเข้าใจของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด ภายในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน ที่มี 2 ทิศทาง คือ ทางบวก ได้แก่ ความรู้สึกเข้าใจ เห็นใจ สงสาร ปราบปรามดี ส่วนทางลบ ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่เข้าใจ ไม่เห็นใจ มีอคติ โดยมองเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดให้ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจและครอบครัว-สังคมเป็นแบบสอบถามทัศนคติของพยาบาลต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือวัดทัศนคติของพยาบาลต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด โดยยึดตามแนวคิดที่สนับสนุนว่าทัศนคติมีองค์ประกอบเดี่ยวคืออารมณ์ความรู้สึกของเทอร์สโตน (Thurstone.1928) ลักษณะของแบบสอบถามที่สร้างขึ้นแบบลิ

เคอร์ท จำนวน 26 ข้อ โดยตัดสินแบ่งระดับทัศนคติของพยาบาลต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด พิจารณาแบ่งออกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

ระดับทัศนคติที่ดี มีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.00	ถึง	5.00
ระดับทัศนคติที่ไม่ดี มีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00	ถึง	2.99

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้พยาบาล แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานและเป็นสิ่งที่ผู้บริหารนำมาชักจูงให้สมาชิกเกิดความพอใจที่จะ ทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้แนวทฤษฎีปัจจัยห้า – ปัจจัย จูงใจ (Hygiene – Motivation Theory) ของ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1965:45 – 49) โดยได้นำ องค์ประกอบย่อยทั้งหมดของปัจจัยจูงใจและปัจจัยห้ามาศึกษา ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติซึ่งทำให้พยาบาลเกิด ความตั้งใจในการทำงานและมีความพึงพอใจในการทำงานและมีความพอใจในงาน ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแรงผลักดันภายในที่เกิดความต้องการของพยาบาลในด้าน

2.1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่พยาบาลสามารถปฏิบัติงานเป็นผล สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน รวมทั้งมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆให้ลุล่วงไป ด้วยดี เป็นที่พอใจของตนเองและเพื่อนร่วมงาน

2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับ บัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป ซึ่งการยอมรับนี้ อาจอยู่ในรูปของการ ยก ย่องชมเชย เมื่อได้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ

2.1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลที่มีต่อลักษณะของ งานที่ปฏิบัติอยู่ซึ่งอาจจะเป็นงานประจำหรืองานชั่วคราวงานที่ง่ายหรือยากเกินไปงานที่ต้องใช้ความ คิดริเริ่มสร้างสรรค์หรืองานที่ซ้ำซากจำเจน่าเบื่อหน่ายตลอดจนความรู้สึกที่เป็นอิสระในการทำงานด้วย

2.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึงความพอใจของพยาบาลในการที่จะมีงานที่ สำคัญอยู่ในความรับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติอย่างมีอิสระ มีการตัดสินใจ และมี อำนาจเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง

2.1.5 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่พยาบาลมีโอกาที่จะ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าในหน่วยงานเดิมหรือหน่วยงานใหม่รวมทั้งการรับการพัฒนา ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการได้ศึกษาต่อ ฝึกอบรมและดูงาน

2.1.6 การพัฒนาตนเอง (Growth) หมายถึง การที่บุคคลในแต่ละองค์การมีโอกาส ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญใหม่ ๆให้กับตนเอง

2.2 ปัจจัยห้า หมายถึง องค์ประกอบที่ทำให้แรงจูงใจของพยาบาล มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในองค์กร จะทำให้บุคคลเกิดความ ไม่ชอบงานพยาบาล ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยต่อไปนี้

2.2.1 ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง การอยู่ร่วมกันการช่วยเหลือกันทั้งเรื่อง งานพยาบาลและเรื่องส่วนตัว ความเป็นมิตร การปรึกษาหารือกันระหว่างเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน

2.2.2 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ความชัดเจนของนโยบายในการบริหารงานในหน่วยงาน ความเหมาะสมในการกระจายงาน และมอบหมายงานการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติอื่นอย่างยุติธรรม ตลอดจนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

2.2.3 สภาพการทำงาน หมายถึง ลักษณะทางด้านกายภาพ อันได้แก่ สภาพ แวดล้อมสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานสาธารณสุข ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

2.2.4 เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงานอยู่ในรูปของเงินที่พึงจะได้รับ ซึ่งได้แก่ เงินเดือน หรือเบี้ยเลี้ยงอื่น ๆ เป็นต้น

2.2.5 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อความมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำ ในที่นี้หมายถึงความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งที่ดำรงอยู่

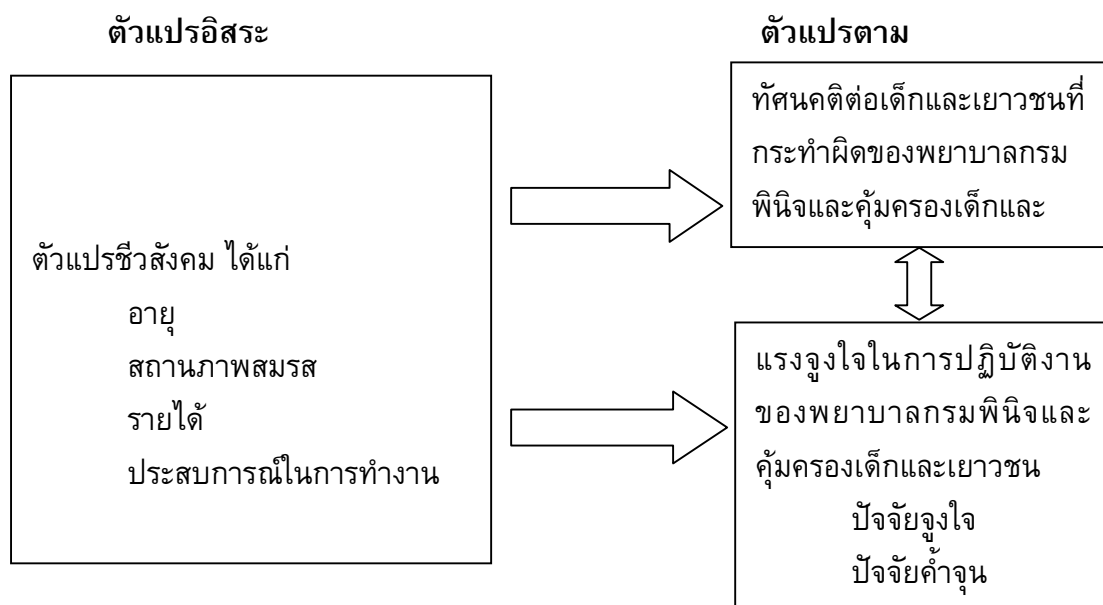
2.2.6 วิธีการควบคุมบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถในการบังคับบัญชา ความเป็นผู้นำ ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจในการให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้บังคับบัญชา

2.2.7 สถานภาพในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของสถานะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต้องงานได้แก่ การเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรีและเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ

ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล วัดโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติของเพียศรี ปรางสุวรรณ (2541) และโชติ เกิดบัณฑิต(2539) โดยยืมทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบอร์กเป็นแนวทาง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” จำนวน 66 ข้อ โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะวัดตนเองว่าข้อความใดตรงกับความรู้สึกมากที่สุด และนำมาคิดคะแนนและแบ่งระดับแรงจูงใจตามคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการตอบแบบสอบถามเป็น 3 ระดับ คือ แรงจูงใจระดับสูง ปานกลาง และต่ำตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดยใช้เกณฑ์คะแนนอิงกลุ่มตามแนวคิดของเบสท์ (Best 1977: 174) จะได้คะแนนในแต่ละระดับดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
3.68 – 5.00	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง
2.34 – 3.67	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.00 – 2.33	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมุติฐานในการวิจัย

1. พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีอายุมากกว่ามีทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดในทางที่ดีมากกว่าพยาบาลที่มีอายุน้อยกว่า
2. พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีสถานภาพโสด (รวมทั้งหม้าย, หย่า, แยกกันอยู่) มีทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดในทางที่ดีมากกว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรส
3. พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีรายได้สูงกว่ามีทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดในทางที่ดีมากกว่าพยาบาลที่มีรายได้ต่ำกว่า
4. พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมี ทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดในทางที่ดีมากกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า
5. พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีอายุมากกว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพยาบาลที่มีอายุน้อยกว่า
6. พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีสถานภาพสมรสมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพยาบาลที่มีสถานภาพโสด(รวมทั้งหม้าย, หย่า, แยกกันอยู่)
7. พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีรายได้สูงกว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพยาบาลที่มีรายได้ต่ำกว่า
8. พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีประสบการณ์การทำงานมากมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า
9. ทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีความสัมพันธ์ทางบวก

บทที่ 2

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล
กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุม
หัวข้อดังต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด
 - 3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด
 - 3.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ
 - 3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ
 - 3.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด
 - 3.4.1 อายุกับทัศนคติ
 - 3.4.2 สถานภาพสมรสกับทัศนคติ
 - 3.4.3 รายได้ต่อเดือนกับทัศนคติ
 - 3.4.4 ประสบการณ์การทำงานกับทัศนคติ
4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 4.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 4.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร
 - 4.3.1 อายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 4.3.2 สถานภาพสมรสกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 4.3.3 รายได้ต่อเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 4.3.4 ประสบการณ์การทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

(Department of Juvenile Observation and Protection)

ประวัติ และความเป็นมา

ในสมัยที่ยังใช้กฎหมายลักษณะอาญา ร.ศ. 127 การปฏิบัติต่อเด็กที่กระทำความผิดตามกฎหมาย ศาลได้แต่พิเคราะห์ถึงความรู้สึกผิดชอบของเด็กประกอบกับลักษณะของความผิดที่เด็กได้กระทำลง แล้วกำหนดโทษไปตามความเหมาะสมกับความผิด และความรู้สึกผิดชอบของเด็ก ส่วนการควบคุมเด็กที่กระทำความผิด ในปี พ.ศ. 2450 ได้มีการจัดตั้งโรงเรียนดัดสันดานขึ้นที่เกาะสีชัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยให้อยู่ในความดูแลของกรมตำรวจ ต่อมาได้โอนกิจการโรงเรียนดัดสันดานให้อยู่ในการดูแลของกรมราชทัณฑ์

ในปี พ.ศ. 2478 กรมราชทัณฑ์เปลี่ยนชื่อโรงเรียนดัดสันดานเป็นโรงเรียนฝึกอาชีพ พร้อมกับ ย้ายจากเกาะสีชังมาตั้งอยู่ที่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนผู้ต้องโทษครั้งแรกที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ได้จัดตั้งเป็นทัณฑสถานวัยหนุ่ม ต่อมากรมราชทัณฑ์ ได้โอนกิจการโรงเรียนฝึกอาชีพไปให้กรมประชาสงเคราะห์ดำเนินการตาม พระราชบัญญัติ จัดการฝึกและอบรมเด็กบางจำพวก (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2501 ซึ่งกรมประชาสงเคราะห์ ได้รับเด็ก ไร่ฝึกอบรม ณ เยาวชนสถานบ้านห้วยโป่ง จังหวัดระยอง ส่วนทัณฑสถานวัยหนุ่มยังคงอยู่กับ กรมราชทัณฑ์

รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของเด็กที่กระทำความผิดมาโดยตลอด และเห็นว่าบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องยังมีข้อบกพร่องและมีอุปสรรคอยู่หลายประการ จึงได้จัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชนกลาง กับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กกลางขึ้นเป็นครั้งแรก เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2495 นับเป็นการเริ่มต้นแห่งระบบการแก้ไขเยียวยาเด็กและเยาวชนที่ถูกต้องเหมาะสม โดยแยกปฏิบัติ ต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดออกจากกระบวนการยุติธรรมสำหรับผู้ใหญ่ และเห็นว่าครอบครัวมีความสำคัญ ต่อการแก้ไขปัญหาลูกและเยาวชนเพื่อพิทักษ์และคุ้มครองสวัสดิภาพของครอบครัวเช่นเดียวกับสวัสดิภาพของเด็กและเยาวชน จึงได้ตราพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2534 ซึ่งมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 22 มกราคม 2535 ได้ปรับเปลี่ยนชื่อของศาลคดีเด็กและเยาวชนกับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กเป็นศาลเยาวชนและครอบครัวกับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ต่อมาเมื่อมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มีผลให้สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนซึ่งเดิมอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของศาลเยาวชนและครอบครัว มาอยู่ภายใต้ สังกัดของกระทรวงยุติธรรม ในช่วงปี พ.ศ. 2545 รัฐบาลได้มีการปฏิรูประบบราชการ ใหม่ โดยได้มีการตราพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ขึ้น มีผลทำให้สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้รับการยกฐานะเป็นกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยให้มีอำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2545 ซึ่งมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2545

วิสัยทัศน์กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

เป็นผู้นำในการพิทักษ์ผู้เยาว์ และคืนเด็กดีสู่สังคม

พันธกิจ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

1. ส่งเสริมการพิทักษ์คุ้มครองสิทธิ และสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนส่งเสริมความมั่นคง ของสถาบันครอบครัวและชุมชน โดยใช้กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ การหันเหคดีออกจากกระบวนการยุติธรรม และมาตรการอื่นๆ
2. ดำเนินการด้านคดีอาญา คดีครอบครัว กำกับการปกครองและการบำบัดแก้ไขฟื้นฟู ป้องกันพัฒนาและสงเคราะห์ ตลอดจนการติดตามและประเมินผล
3. ประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับชุมชน องค์กรภาครัฐ และเอกชน ทั้งภายใน และต่างประเทศเพื่อการมีส่วนร่วม และสนับสนุนกระบวนการยุติธรรม สำหรับเด็กและเยาวชน
4. ศึกษาวิเคราะห์วิจัย และพัฒนากฎหมาย การพิทักษ์คุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชน รวมทั้งระบบรูปแบบวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับงานคดี และการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชน
5. พัฒนาบุคลากร และระบบการบริหารจัดการให้เข้าสู่มาตรฐานการบริหารจัดการภาครัฐ

บทบาทหน้าที่ของ สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัด

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ดำเนินการด้านการสืบเสาะประมวลข้อเท็จจริงคดีอาญา คดีครอบครัวและกำกับดูแลรักษาทรัพย์สินและสิทธิประโยชน์ของผู้เยาว์ตามคำพิพากษาหรือ คำสั่งศาล
2. ดำเนินการด้านการควบคุม ดูแล บำบัด แก้ไข ฟื้นฟู ป้องกัน พัฒนาพฤตินิสัยและสงเคราะห์เด็กและเยาวชนทั้งระหว่างสอบสวนหรือการพิจารณาคดีภายหลังปล่อย
3. ดำเนินการด้านกิจกรรมชุมชนและประสานความร่วมมือ เพื่อการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิเด็ก
4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

แบ่งงานภายในออกเป็น

1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
2. กลุ่มงานคดี
3. กลุ่มงานประสานกิจกรรมชุมชน
4. สถานแรกรับเด็กและเยาวชน

รับตัวเด็กและเยาวชนชาย หญิง ซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิด ให้การดูแลในระหว่างสอบสวนและพิจารณาคดีด้วยการให้การอภิบาล ดูแลเรื่องการกินอยู่หลับนอนของเด็กและเยาวชน ศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ สาเหตุแห่งการกระทำความผิด เพื่อพิจารณาจำแนกเด็กและเยาวชนและกำหนดแนวทางการแก้ไขศึกษาวิเคราะห์พฤติกรรมและความประพฤติของเด็กและเยาวชน เป็นรายบุคคลจัดทำรายงานจำแนกเด็กและเยาวชนบำบัดแก้ไข พื้นฟูเบื้องต้น ปลุกฝัง เสริมสร้างระเบียบวินัย จริยธรรม ศีลธรรมและขนบธรรมเนียมอันดีงามเสริมสร้างสุขภาพอนามัยตลอดจนดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือแก่เด็กและเยาวชน ให้คำแนะนำปรึกษาและเฝ้าอำนวยความสะดวกแก่บิดามารดา ผู้ปกครองหรือบุคคลอื่นๆ ที่มาติดต่อเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน ทั้งในด้านการดำเนินคดี การควบคุมดูแลและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

แบ่งงานภายในออกเป็น

1. งานธุรการ
2. กลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย
3. กลุ่มงานบำบัดแก้ไขฟื้นฟู มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ศึกษาวิเคราะห์ปัญหา

สาเหตุหรือปัจจัยของการกระทำความผิดในด้าน ต่าง ๆ การตรวจสุขภาพกายจิตของเด็กและเยาวชนเพื่อวางแผนในการจัดกิจกรรมบำบัดแก้ไขเบื้องต้นและสรุปรายงานผลการจำแนกเด็กและเยาวชนพร้อมแนวทางแก้ไขเด็กและเยาวชนเป็นรายบุคคลตลอดจนให้การรักษาพยาบาลส่งเสริมสุขภาพโภชนาการ การดูแลอนามัยและสิ่งแวดล้อมในสถานควบคุม ส่งเสริมทักษะการปรับตัวสนับสนุนเด็กและ เยาวชนให้มีความพร้อมที่จะดำรงชีวิตในสังคม ให้บริการและสงเคราะห์ช่วยเหลือเด็กและเยาวชนอย่างเหมาะสม และเตรียมเด็กและเยาวชนเพื่อการส่งต่อภายหลังมีคำพิพากษา

บทบาทหน้าที่ของ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน

หน้าที่ความรับผิดชอบ

ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนที่ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้รับตัวไว้ฝึกอบรมภายใต้การควบคุม อภิบาลดูแล ซึ่งอยู่ในเขตอำนาจตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด ด้วยการจัดการศึกษาและยกระดับพัฒนาวิชาสามัญ วิชาชีพ เสริมสร้างจริยธรรม ศีลธรรม วัฒนธรรมของชาติและท้องถิ่น รักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพอนามัย บำบัด แก้ไข พื้นฟูสมรรถภาพเด็กและเยาวชนกระทำความผิดและที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด ให้การสงเคราะห์และติดตาม ตลอดจนดำเนินการด้านกิจกรรม ชุมชนและประสานความร่วมมือหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานเพื่อการพิทักษ์และ คุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชน โดยใช้กระบวนการศึกษา วิเคราะห์ การจำแนก และวางแผนการบำบัดให้เหมาะสมกับสภาพความจำเป็น และความสามารถของเด็กหรือเยาวชนเป็นรายบุคคล เพื่อเตรียมการกลับคืนสังคม

แบ่งงานภายใน ออกเป็น

1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
2. กลุ่มงานประสานกิจกรรมชุมชน
3. กลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย
4. กลุ่มงานบำบัดแก้ไขฟื้นฟู มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

4.1 ปฏิบัติงานเชิงสหวิชาชีพในการจำแนก การกำหนดแผนการบำบัด แก้ไข ฟื้นฟู ติดตาม ประเมินและสรุปรายงานผลเพื่อปรับแผนให้เหมาะสมกับเด็กและเยาวชนแต่ละราย

4.2 บำบัด แก้ไข ฟื้นฟูเด็กและเยาวชน ตลอดจนครอบครัว เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติ พฤติกรรม และพัฒนาทักษะชีวิต

4.3 ให้การรักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ โภชนาการ การดูแลอนามัยและ สิ่งแวดล้อมในสถานควบคุม

4.4 ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการ และให้การสงเคราะห์แก่เด็กและเยาวชน

4.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการขอลปล่อยตัวเด็กและเยาวชน ได้แก่ ขอลปล่อยก่อนกำหนด ขอลปล่อยขั้นต่ำ ขอลปล่อยปกติ กรณีพิเศษ ลดและขยายระยะเวลาฝึกอบรม การขออนุญาตออกนอกสถานควบคุม การลาเยี่ยมบ้าน ขอย้ายสถานควบคุม และอื่น ๆ

4.6 ดำเนินการเตรียมความพร้อม ก่อนกลับสู่สังคม

4.7 ประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในภายนอกองค์กรในการดำเนินการตามแผนบำบัด และการป้องกัน การกระทำความผิดซ้ำ

4.8 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ในส่วนของการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามลักษณะของหน่วยงานซึ่งหน่วยงานของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเป็นองค์กรหลักในการพิทักษ์คุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ผู้เยาว์และครอบครัวในกระบวนการยุติธรรม ทำให้วิชาชีพพยาบาลในหน่วยงานในสังกัด มีความแตกต่างจากวิชาชีพพยาบาลในหน่วยงานอื่น ๆ กล่าวคือต้องทำงานในเชิงสหวิชาชีพและมุ่งเน้นในการทำหน้าที่บำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด นอกจากจะปฏิบัติหน้าที่พยาบาลแล้วยังต้องปฏิบัติหน้าที่ด้านอื่นๆ นอกเหนือจากหน้าที่ในการดูแลรักษาเด็กและเยาวชนที่เจ็บป่วยอีกด้วย ผู้วิจัยได้แบ่งหน้าที่ตามความรับผิดชอบของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. หน้าที่ความรับผิดชอบด้านบริหาร

1.1 กำหนดแผนงานและมาตรฐานการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

- 1.2 ร่วมประชุมและรับนโยบายจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนำมาปฏิบัติ
- 1.3 กำกับ ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหา การปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.4 พัฒนาและปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ และก้าวหน้าข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ
- 1.5 ส่งเสริมและจัดส่งผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และ

ประสบการณ์

- 1.6 ควบคุมและติดตามผลการดำเนินงานเพื่อการพัฒนา และปรับปรุงงานอย่าง

ต่อเนื่อง

1.7 ประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ที่ภาครัฐ และเอกชนเพื่อขอความร่วมมือในการดูแลเด็กและเยาวชน ทั้งในด้านการตรวจสุขภาพ การส่งต่อเมื่อเจ็บป่วยและการดูแลป้องกันการแพร่ระบาดของโรคต่าง ๆ

1.8 สำรวจและจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ เวชภัณฑ์ทางการแพทย์ให้เพียงพอและพร้อมที่จะใช้ได้ทันที

1.9 ควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค ทั้งทางเทคนิค การปฏิบัติและอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้

- 1.10 ร่วมวางแผนบำบัด แก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชนกับทีมวิชาชีพอื่น

2. หน้าที่ความรับผิดชอบด้านบริการ

2.1 ปฐมนิเทศเด็กและเยาวชนที่รับใหม่ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และแนวทางการปฏิบัติ ขณะรับการฟื้นฟู เพื่อเป็นพื้นฐานในการปรับตัว

2.2 ประสานงานกับแพทย์ในการตรวจพิเศษทางกายและทางจิตแก่เด็กและเยาวชนที่รับใหม่

2.3 ตรวจสภาวะสุขภาพและให้การพยาบาลดูแลรักษาเบื้องต้นแก่เด็กและเยาวชนที่เจ็บป่วย

2.4 ชักประวัติการเจ็บป่วย ประวัติครอบครัว ประวัติการใช้สารเสพติด ของเด็กและเยาวชนและบันทึกไว้ในทะเบียนประวัติ เพื่อเป็นประโยชน์ในการตรวจรักษา

2.5 ประสานงานกับแพทย์ในการบำบัดรักษาผู้ป่วยในกรณีเจ็บป่วยฉุกเฉินหรือได้รับอุบัติเหตุ

2.6 ดูแล จัดให้เด็กและเยาวชนได้รับประทานยา ทายา และปฏิบัติตามแผนการรักษาของแพทย์อย่างครบถ้วน จัดเตรียมเยาวชนพบแพทย์ตามนัด

2.7 ดูแลรับผิดชอบด้านสุขภาพและอนามัยและจัดทำทะเบียนประวัติของเด็กและเยาวชน

2.8 ประสานงานกับนักจิตวิทยาและจิตแพทย์ ในการส่งเด็กและเยาวชนที่มีปัญหาสุขภาพจิตเพื่อให้การบำบัดรักษาต่อไป

2.9 ดูแลด้านโภชนาการเพื่อให้เด็กและเยาวชนได้รับอาหาร อาหารเสริมอย่างถูกต้องตามแผนการรักษาของแพทย์

2.10 ดูแลและสิ่งแวดลอม เครื่องนุ่งห่ม เครื่องนอนของเด็กและเยาวชน ตลอดจนน้ำดื่ม อาหารให้ถูกสุขลักษณะ สะอาดและปลอดภัย

2.11 จัดเตรียมเครื่องมือ เครื่องใช้ เวชภัณฑ์และยาให้พร้อมและเพียงพอสำหรับเด็กและเยาวชนจิตสุขาภิบาล และการป้องกันโรคติดต่อ

2.12 จัดกิจกรรมพิเศษ เนื่องในวันเทศกาลหรือวันสำคัญต่าง ๆ

2.13 สนับสนุนให้เด็กและเยาวชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมและกิจกรรมบริการสังคม

2.14 จัดการต้อนรับคณะผู้แทนดูงาน คณะกรรมการตรวจสอบจากภายนอก

2.15 ดูแลงานด้านอนามัยและสิ่งแวดลอม เพื่อความสะอาดและควบคุมป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค

3. หน้าที่ความรับผิดชอบด้านวิชาการ

3.1 จัดทำรายงานจำแนกประเภทเด็กและเยาวชนรับใหม่และคณะกรรมการจำแนกประเภทเด็กและเยาวชนร่วมกับสหวิชาชีพ

3.2 คณะกรรมการในการเลื่อนชั้นเด็กและเยาวชนร่วมกับสหวิชาชีพ

3.3 กำหนดแผนการดูแลรักษาเด็กและเยาวชน เฉพาะรายและกลุ่มตามสภาพปัญหา เช่น อาการเจ็บป่วยและโรคประจำตัว ความพิการ ตั้งครรภ์ / มีบุตร เพื่อนำมาวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาควบคู่ไปกับพฤติกรรมของเด็กและเยาวชน

3.4 เผยแพร่ความรู้ในการส่งเสริมสุขภาพแก่เด็กและเยาวชน โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ

3.5 จัดกิจกรรมบำบัดฟื้นฟู และป้องกันการใช้ยาเสพติด ตามโปรแกรมบำบัดยาเสพติดของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

3.6 เผยแพร่ความรู้ด้านการแพร่ระบาดของโรคเอดส์ โดยการจัดกิจกรรมป้องกันการแพร่ระบาดของโรคเอดส์

3.7 จัดทำสื่อ เอกสารเกี่ยวกับพิษภัยและโทษของยาเสพติด,เอดส์ ,โรคติดต่อต่าง ๆ

3.8 จัดอบรมเจ้าหน้าที่อื่น ในการดูแลเด็กและเยาวชนเรื่อง สุขอนามัยและการปฐมพยาบาลเบื้องต้นและในภาวะฉุกเฉิน

3.9 ทำการจัดเก็บและรวบรวมสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและให้บริการ ข้อมูลสถิติข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการวางแผนจัดทำโครงการ และประกอบรายงานต่าง ๆ

3.10 เข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด

ความหมายของเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด

ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2534 หมวด 1 บททั่วไป มาตรา 4 ได้บัญญัติไว้ว่า

เด็ก หมายความว่า บุคคลอายุเกินเจ็ดปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่เกินสิบสี่ปีบริบูรณ์

เยาวชน หมายความว่า บุคคลอายุเกินสิบสี่ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่เกินสิบแปดปีบริบูรณ์

ทวิริสม์ ธนาคม และคณะ (สุชา จันทน์เอม. 2542: 3; อ้างอิงจาก ทวิริสม์ ธนาคม และคณะ. 2514: 12) ได้ให้ความหมายของเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดไว้ว่าหมายถึง เด็กเกเร เร่ร่อน ขอดทาน หนีโรงเรียน แต่ที่รุนแรงที่สุดคือการกระทำผิดกฎหมาย ที่จัดอยู่ในประเภทความผิดบางลักษณะในศาลคดีเด็กและเยาวชน คือ การทำร้ายร่างกายลักทรัพย์ กระทำอนาจาร ช่มชู้ กระทำชำเรา การกระทำผิดว่าด้วยอาวุธปืน เครื่องกระสุนปืนและวัตถุระเบิด

วรชาติ แสนคำ (2543: 6) ได้ให้ความหมายของเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดไว้ว่าหมายถึง เด็กและเยาวชนที่ถูกตำรวจจับกุมในข้อหาต่างๆซึ่งเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาและพระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญา เช่น ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ เกี่ยวกับชีวิต ร่างกาย เพศ ความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด อาวุธปืนและวัตถุระเบิด

โฮเบอร์ (อ้อมเดือน สดมณี. 2522: อ้างอิงจาก Hoeber. 1961)ให้นิยาม”เด็กกระทำผิดว่าหมายถึง เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี และการกระทำผิดเป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่ทำให้คนซึ่งกระทำตามแบบแผนพฤติกรรมเช่นนั้นมีความขัดแย้งต่อกฎหมายหรือขัดแย้งมาตรฐานของพฤติกรรมทางสังคมซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอยู่

สุชา จันทน์เอม (2542: 3) ได้ให้ความหมายของ เด็กกระทำผิดหรือเด็กเกเรว่า หมายถึง ความถึง เด็กที่กระทำผิดอาญา รวมทั้งเด็กที่กระทำการอันกฎหมายบัญญัติเป็นความผิดสำหรับเด็ก แต่ถ้าเด็กที่อายุต่ำกว่า 7 ปี กระทำความผิดอันกฎหมายบัญญัติเป็นความผิด เด็กนั้นไม่ต้องรับโทษ (ประมวลกฎหมายอาญาพุทธศักราช 2499 มาตรา 73) ทั้งนี้ด้วยเหตุผลที่ว่าเด็กที่มีอายุไม่เกิน 7 ปีนั้น ยังไม่มีวุฒิภาวะเพียงพอที่จะแยกแยะว่าอะไรผิดและอะไรถูก

สรุปได้ว่า เด็กและเยาวชนที่กระทำผิด คือ บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 18 ปี ที่กระทำการอันกฎหมายบัญญัติไว้ว่าเป็นความผิดและถูกจับกุมมาดำเนินคดีตามกฎหมาย

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ (ATTITUDE)

ความหมายของทัศนคติ

ทัศนคติ (Attitude) เป็นคำศัพท์ที่มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า “Aptus” แปลว่า ความโน้มเอียงที่เหมาะสม นำมาใช้ในความหมายของทัศนคติ หมายถึง ท่าทีที่แสดงออกของบุคคลซึ่งบ่งสภาพจิตใจ ได้แก่ ความรู้สึก หรืออารมณ์ที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Allport. 1967)

ทัศนคติ หมายถึง ความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง อาจเป็น

การเข้าหาหรือหนี หรือต่อต้านสภาพการณ์บางอย่าง บุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น รัก เกลียดกลัว ไม่พอใจต่อสิ่งนั้น ๆ (Good. 1957)

ทัศนคติ หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. 2525)

ทัศนคติ เป็นความพร้อมของร่างกายและจิตใจที่มีแนวโน้มจะตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยการเข้าหาหรือถอยหนีออกไปโดยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. ทัศนคติทางบวก หรือทัศนคติที่ดี หมายถึง แนวโน้มที่อินทรีย์จะเข้าหาสิ่งเร้าหรือสถานการณ์นั้นเนื่องจากความชอบหรือความพอใจ

2. ทัศนคติทางลบ หรือทัศนคติที่ไม่ดี หมายถึง แนวโน้มที่อินทรีย์จะถอยหนีจากสิ่งเร้าจากสิ่งเร้า หรือสถานการณ์นั้น ๆ เนื่องจาก ความไม่ชอบหรือไม่พอใจ (กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. 2527)

ทัศนคติเป็นคุณลักษณะหนึ่งของบุคลิกภาพที่สร้างขึ้นได้ เปลี่ยนแปลงได้และเป็นแรงจูงใจที่กำหนดทิศทางของพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ สถานที่ หรือสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ดังนั้นทัศนคติจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในหน้าที่การงาน หรืออาชีพของตนได้ (เดโซ สวานานนท์. 2521)

ทัศนคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องจากการเรียนรู้ประสบการณ์ ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้น ๆ ไปในทิศทางหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นไปในทิศทางสนับสนุนหรือคัดค้านก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขบวนการอบรมให้เรียนรู้วิธีของสังคม ทัศนคตินี้จะแสดงออกหรือปรากฏให้เห็นชัดในกรณีที่เป็นที่เป็นสิ่งเร้าทางสังคม (เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์. 2520)

ทัศนคติ เป็นวิธีที่บุคคลเกิดความรู้สึกต่อบางสิ่งบางอย่าง ทัศนคติเป็นความพร้อมที่จะตอบสนองต่อวัตถุหนึ่ง วัตถุนั้นอาจเป็นอะไรก็ได้ อาจมีตัวตน หรือเหตุการณ์ หรือความคิด เรียกว่า วัตถุทางจิตวิทยาทัศนคติคือสิ่งที่เกิดขึ้นมาในจิตใจของคนเราเป็นความรู้สึกทางอารมณ์ว่าเป็นไปในทางดีหรือไม่ดี ทัศนคติดีแยบแตกต่างกันไปหลายทิศทาง หรือหลายมิติ เช่น ทิศทางปริมาณ ความเข้มข้น ตลอดจนความรู้สึกสำนึก หรือไม่สำนึก พฤติกรรมต่าง ๆ ย่อมถูกกำหนดด้วยทัศนคติไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง (ชม ภูมิภาค. 2522)

ทัศนคติเป็นเรื่องของความรู้สึก ทั้งที่พอใจและไม่พอใจที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งมีอิทธิพลทำให้แต่ละคนสนองตอบสิ่งเร้าแตกต่างกันไปบุคคลจะมีทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง บุคคลรอบข้างมีอิทธิพลอย่างยิ่ง ทัศนคติของบุคคลมีแนวโน้มที่จะขึ้นอยู่กับค่านิยมของคนนั้น (พรรณี ชูทัย. 2522)

โดยสรุปว่า ทัศนคติ หมายถึง สภาวะความพร้อมทางจิตใจซึ่งรวมทั้งความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ และแนวโน้มที่จะสนองตอบของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ และสถานการณ์ต่าง ๆ อาจจะเป็นไปในทางสนับสนุนหรือคัดค้านก็ได้ โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ทัศนคติทางบวกหรือทัศนคติที่ดี และทัศนคติในทางลบหรือทัศนคติที่ไม่ดี

การเกิดทัศนคติ

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526) กล่าวถึงการเกิดทัศนคติว่า โดยทั่วไป เกิดจากประสบการณ์ และการเรียนรู้ในสังคม ซึ่งมีขั้นตอน หรือกระบวนการเรียนนั้นแตกต่างกันแล้วแต่ละชนิด ลักษณะของทัศนคติ บุคคล และสิ่งแวดล้อม

ธีระพร อูวรรณโณ (2521 : 1-17) แบ่งอิทธิพลของการเกิดทัศนคติออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้คือ

1. อิทธิพลจากพ่อแม่ พ่อแม่จะมีอิทธิพลเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาค่านิยม ความเชื่อและความรู้สึกนึกคิดของเด็ก โดยเฉพาะในวัยก่อนเข้าโรงเรียน
 2. อิทธิพลจากกลุ่มต่าง ๆ ครูและเพื่อน ๆ จะมีอิทธิพลต่อการสร้างทัศนคติของเด็กมาก โดยเฉพาะในกลุ่มโรงเรียน
 3. อิทธิพลจากประสบการณ์ส่วนตัวประสบการณ์ที่รุนแรงหรือกระทบกระเทือนใจ การได้พบเห็นบ่อย ๆ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลทำให้คนมีทัศนคติแตกต่างกันออกไป
- อิทธิพลจากสื่อมวลชน ไม่ว่าจะเป็นวิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ หนังสือพิมพ์ ต่างก็เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลในการเกิด และเปลี่ยนแปลงทัศนคติโดยเฉพาะอิทธิพลของสื่อมวลชนอาจเรียกได้ว่ามีมากที่สุดในเรื่องที่ผู้รับไม่คุ้นเคยมาก่อน
- โดยสรุป ทัศนคติเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ที่บุคคลประสบมาทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวบุคคลจะมีอิทธิพลต่อการเกิดทัศนคติของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ เป็นอย่างมาก

ลักษณะของทัศนคติ

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2528) ลักษณะของทัศนคติมีอยู่ 4 ลักษณะ คือ

1. ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้หรือการได้รับประสบการณ์
2. ทัศนคติเป็นดัชนีที่จะชี้แนวทางในการแสดงพฤติกรรม
3. ทัศนคติสามารถถ่ายทอดจากบุคคลหนึ่งไปสู่บุคคลอื่นได้
4. ทัศนคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้

องค์ประกอบของทัศนคติ

จากความหมายของทัศนคติดังกล่าว สามารถเสนอองค์ประกอบของทัศนคติได้ 3 แนวทาง (ระวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์. 2533 : 12-13) ดังนี้

1. ทัศนคติมีสามองค์ประกอบ นักจิตวิทยาที่สนับสนุนการแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบได้แก่ เครทซ์ และคนอื่น ๆ (Kretch & others. 1962) และไตรแอนดิส (Triandis. 1971)
 - 1.1 องค์ประกอบด้านความคิด (Cognitive Component) เป็นสมองของบุคคลรับรู้และวินิจฉัยข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับทำให้เกิดทัศนคติซึ่งแสดงออกในแนวคิดที่ว่า อะไรถูก อะไรผิด

1.2 องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (Affective Component) เป็นลักษณะทางอารมณ์ของบุคคลที่คล้อยตามความคิด ถ้าบุคคลที่ความคิดในทางที่ดีต่อสิ่งใดก็จะมีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้น ทศนคติจะออกมาในรูปของความรู้สึกชอบ หรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ

1.3 องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) คือความพร้อมที่จะกระทำหรือตอบสนองซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากความคิด ความรู้สึกของบุคคลที่จะแสดงออกในรูปการยอมรับหรือปฏิเสธ การเข้าหาหรือการถอยหนี

2. ทศนคติมีสององค์ประกอบ นักจิตวิทยาที่สนับสนุนการแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ โรเซนเบิร์ก และแคทซ์

2.1 องค์ประกอบด้านสติปัญญา หมายถึง กลุ่มของความเชื่อที่บุคคลมีต่อเป้าหมายของทศนคติ จะเป็นตัวส่งเสริมหรือขัดขวางการบรรลุถึงค่านิยมต่าง ๆ ของบุคคล

2.2 องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีเมื่อถูกกระตุ้น โดยเป้าหมายของทศนคติ

3. ทศนคติมีองค์ประกอบเดียว นักจิตวิทยาที่สนับสนุนการแบ่งทศนคติเป็นองค์ประกอบเดียว ได้แก่ เทอร์สโตน (Thurstone. 1959) อินสโก (Insko. 1967) เบม (Bem. 1970) ฟิชบายน์ และไอเซน (Fishbein & Ajzen. 1975) ได้ระบุว่า ทศนคติมีองค์ประกอบเดียว คือ อารมณ์ ความรู้สึกในทางชอบหรือไม่ชอบ ที่บุคคลมีต่อเป้าหมายของทศนคติ เป็นแนวที่ได้รับการนิยามมากในปัจจุบัน

ความสำคัญของทศนคติ

เดโซ สวานานนท์ (สุทิพร ไชยบุตร. 2539 : 37 ; อ้างอิงจาก เดโซ สวานานนท์. 2512) ได้กล่าวถึงทศนคติว่า เป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งของบุคลิกภาพที่สร้างขึ้นใหม่ และเป็นแรงจูงใจที่กำหนดทิศทางพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ดังนั้น ทศนคติจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในหน้าที่การงานหรืออาชีพของตน จะเห็นได้ว่า ทศนคติมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้น ถ้าบุคคลมีทศนคติที่ดีต่องานก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในงานและมีทศนคติที่ดีต่อสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานนั้น ซึ่งรวมถึงบุคคลต่าง ๆ ที่จะต้องติดต่อสื่อสารด้วย (เบญจวรรณ เนตรแซม. 2541: 31) นอกจากนี้บุคคลจะเกิดทศนคติเมื่อได้ติดต่อสื่อสารความหมายกับผู้อื่นทศนคติของบุคคลมักเปลี่ยนไปตามทศนคติกลุ่ม เช่น กลุ่มนักเรียน กลุ่มเพื่อน กลุ่มสังคมเนื่องจากบุคคลที่มีทศนคติเหมือนกัน จะมีกิจกรรมที่จะทำร่วมกัน ความคิดเห็นที่เหมือนกันทำให้เกิดความพึงพอใจและเป็นสาเหตุให้บุคคลมีความคิดความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (เบญจวรรณ เนตรแซม. 2541: 31; อ้างอิงจาก ศรีสุตา งามขำ. 2539 : 39) ซึ่งประภาเพ็ญ สุวรรณ (สุทิพร ไชยบุตร. 2539: 38; อ้างอิงจาก ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526: 4) กล่าวถึงประโยชน์ของทศนคติไว้ ดังนี้ คือ

1. ช่วยให้เข้าใจสิ่งแวดล้อมรอบๆตัว โดยการจัดรูปหรือระบบสิ่งของเป็นรูปต่างๆที่อยู่รอบตัวเรา
2. ช่วยให้มีคามภาคภูมิใจในตนเอง(Self – Esteem) โดยบุคคลหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ดีหรือปกปิดความจริงบางอย่างซึ่งนำความไม่พอใจมาสู่ตัวเรา
3. ช่วยในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่สลับซับซ้อน ซึ่งการมีปฏิกิริยาตอบโต้หรือกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้น ส่วนมากจะทำในสิ่งที่พอใจมาให้ หรือเป็นบำเหน็จรางวัลจากสิ่งแวดล้อม ดังจะเห็นได้จากบุคคลที่มีทัศนคติเหมือนกับบุคคลอื่นที่เขาใกล้ชิดสนิทสนมด้วยบุคคลที่มีความสำคัญสำหรับเขา
4. ช่วยให้บุคคลสามารถแสดงถึงค่านิยมของตนเอง ซึ่งแสดงว่าทัศนคตินั้นนำความพอใจมาให้บุคคลนั้น

จากที่กล่าวถึงทัศนคติมาตั้งแต่ต้นจะเห็นได้ว่าทัศนคติมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นถ้าบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งใดหรือบุคคลใดก็จะแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อสิ่งนั้นหรือบุคคลนั้น นั่นคือ ถ้าบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่องานหรือบุคคลอื่นที่มีความเกี่ยวข้องในงานก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในงาน อีกทั้งยังส่งผลต่อการทำงานมีประสิทธิภาพด้วย ดังนั้นทัศนคติต่อวิชาชีพทางการแพทย์ทัศนคติต่อผู้ป่วยน่าจะส่งผลต่อการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน สอดคล้องกับ รุจิรา สูงใหญ่ (2539 : 3) ที่กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกของพยาบาลที่มีต่อผู้ป่วยว่าเป็นบุคคลที่มีลักษณะและพฤติกรรมอย่างไร จะทำให้พยาบาลเกิดการยอมรับในผู้ป่วย ซึ่งการยอมรับกันและกันนี้ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในผู้ป่วยอุบัติเหตุที่ได้รับบาดเจ็บอย่างกระทันหัน กล่าวคือ การเกิดอุบัติเหตุเป็นการเกิดขึ้นอย่างปัจจุบันทันด่วน ไม่มีการเตรียมตัวหรือคาดคิดมาก่อนล่วงหน้า ทำให้ผู้ป่วยเกิดความตื่นตระหนกต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ร่วมกับความวิตกกังวลต่อภาวะการบาดเจ็บและเหตุการณ์ที่จะเกิดตามมา เนื่องจากผู้ป่วยอุบัติเหตุมักจะมีเกี่ยวข้องกับคดีความแทบทั้งสิ้น (สุดาพรรณ ธัญจิรา และ วนิดา ออประเสริฐศักดิ์. 2538 : 17-19)

เทคนิคการวัดทัศนคติ

ในการสร้างเครื่องมือวัดทัศนคตินั้น สามารถทำได้หลายวิธี ซึ่งแตกต่างกันไป ได้แก่ การวัดโดยวิธี

1. วิธี Equal Appearing Intervals วิธีนี้ เฮอร์สโตน (Therstone) ได้ใช้วัดทัศนคติของบุคคลโดยอาศัยกฎแห่งการเปรียบเทียบเพื่อตัดสินใจ (Law of Comparative Judgement) คือ ให้ผู้ตอบตัดสินข้อความที่แสดงถึงทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าเห็นด้วย (Accepted) หรือไม่เห็นด้วย (Rejected) ในข้อความเหล่านั้นมากน้อยเพียงใด โดยให้กลุ่มผู้ตัดสินพิจารณาว่าข้อความแต่ละข้อความที่เสนอมานั้น ควรจะอยู่ตรงไหนเมื่อแบ่งความคิดเห็นทั้งหมดตั้งแต่เห็นด้วยมากที่สุดไปจนถึงไม่เห็นด้วยมากที่สุดออกเป็น 11 กลุ่มเท่า ๆ กัน เมื่อกลุ่มผู้ตัดสินใจได้พิจารณาตัดสินหมด

ทุกข้อความแล้ว ก็นำแต่ละค่ามาหาค่าสเกล (Scale Value) นั่นคือ หาดำแหน่งมัธยฐานของแต่ละสเกล สำหรับวัดทัศนคติต่อไป

2. วิธี Summated Ratings หรือ Likert Method ซึ่งสร้างขึ้นโดย ลิเคอร์ท (Likert) เป็นวิธีการวัดทัศนคติโดยการนำเอาข้อความที่จะใช้วัดทัศนคติไปให้ผู้ตอบลงความเห็นว่ามีความรู้สึกต่อข้อความเหล่านั้นอย่างไรบ้าง เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แล้วมีการกำหนดคะแนนให้อาจเป็น 5 4 3 2 1 หรือ 1 ตามลำดับ หากเป็นข้อความทางบวก (Positive Statement) และอาจเป็น 1 2 3 4 หรือ 5 ตามลำดับ หากเป็นข้อความในทางลบ (Negative Statement) จากนั้นนำข้อความทั้งหมดไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Item Analysis) โดยเลือกข้อความที่สามารถจำแนกกลุ่มที่มีทัศนคติที่ดีและทัศนคติที่ไม่ดีได้ เพื่อนำไปใช้วัดทัศนคติต่อไป

3. วิธี Semantic Differential ของ ออสกู๊ด (Osgood) ซึ่งใช้วิธีนี้เพื่อวัดความหมายของมโนทัศน์ (Concept) ในรูปความหมายของคำคุณศัพท์ (Adjectives) โดยให้บุคคลทำเครื่องหมายความคิดเห็นลงในสเกล ซึ่งอยู่ระหว่างคำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงข้ามกับคู่หนึ่ง ๆ เช่น ดี-ไม่ดี ชอบ-ไม่ชอบ ฯลฯ ผู้ตอบจะต้องพิจารณาว่า มโนทัศน์ที่ตนเห็นมีความหมายสอดคล้องกับคำคุณศัพท์ในแต่ละสเกลอย่างไร มากน้อยแค่ไหน แล้วกรอกความเห็นลงในสเกล

ประโยชน์ของการวัดทัศนคติ

1. วัดเพื่อทำนายพฤติกรรม การมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลย่อมเป็นเครื่องแสดงว่าเขามีความรู้ทางตันดี หรือไม่ดีเกี่ยวกับสิ่งนั้นมากน้อยเพียงใด และเขามีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้นเพียงใด ทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งนั้นเป็นเครื่องทำนายว่าบุคคลนั้นมีการกระทำต่อสิ่งนั้นไปทางทำนองใด ฉะนั้นการทราบทัศนคติของบุคคลย่อมช่วยให้สามารถทราบการกระทำของบุคคลนั้นได้

2. วัดเพื่อหาทางป้องกันและแก้ไข โดยทั่วไปการที่บุคคลมีทัศนคติต่อสิ่งใดอย่างใดนั้นเป็นสิทธิ์ของเขาแต่ละบุคคลมีทัศนคติต่อเรื่องหนึ่งเรื่องใดแตกต่างกันไปในบางเรื่อง จึงเป็นต้องให้กลุ่มมีความคิดเห็น และทัศนคติสอดคล้องกันเพื่อป้องกันปัญหาข้อขัดแย้งในเรื่องต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น เพื่อการอยู่ร่วมกันด้วยความสงบสุขของสังคมและยอมเป็นไปได้ เมื่อพลเมืองมีทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ คล้ายคลึงกันก็จะเป็นทางก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน

3. วัดเพื่อความเข้าใจสาเหตุ และผลทัศนคติเปรียบเทียบสาเหตุภายในที่ผลักดันให้บุคคลกระทำในสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันไป และสาเหตุภายในหรือทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลนี้อาจจะได้รับผลกระทบมาจากสาเหตุภายนอกอีกส่วนหนึ่ง ฉะนั้น การเข้าใจอิทธิพลของสาเหตุภายในที่มีต่อการกระทำของบุคคลต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนบางกรณีอาจจำเป็นต้องวัดทัศนคติของบุคคลต่อสาเหตุภายนอกนั้นด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ

มีผู้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด อาทิเช่นทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ทัศนคติต่อผู้ป่วยไว้มากมายดังนี้ ในส่วนของทัศนคติต่อวิชาชีพ ได้มีผู้ทำการศึกษาไว้ ได้แก่ กันเตอร์ (เตือนใจ สินอำไพสิทธิ์. 2542: 32; อ้างอิงจาก Gunter. 1969) ศึกษาเรื่องทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลเพื่อนำมาใช้ในการวางแผนหลักสูตรและจัดประสบการณ์ให้แก่นักศึกษา ซึ่งเก็บข้อมูลจากนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 มหาวิทยาลัยมิตเวสเทิร์น (Midwestern University) จำนวน 200 คน พบว่า นักศึกษาร้อยละ 53 มีความคิดเห็นว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่เขาพอใจมากที่สุด ซึ่งตรงกับ ความคาดหวังที่ตั้งไว้ทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 24 นักศึกษาคิดจะลาออกจากมหาวิทยาลัยในระหว่างที่ เรียนปีที่ 2 ร้อยละ 29 และทัศนคติต่อวิชาชีพที่ดีมีผลต่อการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะ ความสามารถในการช่วยให้ผู้ป่วยเข้าถึงความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการเจ็บป่วยของตัวเองคิด เป็นร้อยละ 91

สุทิพร ไชยบุตร (2539) ทำการศึกษาเรื่องทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลและความ สามารถทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข ที่มาจากการศึกษาที่แตกต่างกัน 3 ระบบ ได้แก่ หลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาล (4ปี) หลักสูตรปริญญาตรีต่อเนื่อง (2ปี) และหลักสูตรประกาศนียบัตร (ต่อเนื่อง 2 ปี) พบว่า ทัศนคติ ต่อวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพที่มาจากการศึกษาที่แตกต่างกันทั้ง 3 ระบบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ สามารถทางการพยาบาลตามการรับรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปาริชาติ รัตนราช (2544) ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มี ทัศนคติที่ดีต่ออาชีพพยาบาล ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติระดับ กลางและทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001 ตามลำดับนอกจาก นี้ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาลสามารถร่วมกับตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม ความพึงพอใจในชีวิต สมรส และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์พยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพได้ร้อยละ 45.8

พรรณวดี สนธิทรัพย์ (2542) ทำการศึกษาถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร จำนวน 254 คน พบว่า ทัศนคติต่อ วิชาชีพพยาบาลด้านพฤติกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาอื่น ๆ ถึงแม้ว่าจะไม่พบความสัมพันธ์ ระหว่างทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความคิดและด้านความรู้สึกกับการปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพก็ตาม

อรพิน แสงสว่าง (2536) ศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับเจตคติต่อวิชาชีพ การพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวง สาธารณสุข ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ นักศึกษาพยาบาลที่กำลังศึกษาอยู่ในวิทยาลัย พยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข หลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาล

ศาสตร์ ชั้นปีที่ 1 ปีการศึกษา 2535 จำนวน 23 แห่ง รวมประชากรทั้งสิ้น 1,504 คน ปัจจัยด้านอาชีพของบิดามารดา รายได้ของบิดามารดา ระดับการศึกษาของบิดามารดา เหตุผลในการเลือกเข้าศึกษาวิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจของนักศึกษาพยาบาลต่อการอำนวยความสะดวก และสวัสดิการและความพึงพอใจของนักศึกษาพยาบาลต่อการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยพยาบาลมีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

สมบุญ เกาพัฒนา (2520) ทำการศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ของพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาทัศนคติของพยาบาลวิชาชีพในระดับพยาบาลปฏิบัติการ ซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จากประชากรซึ่งเป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลทั้งสี่แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลตากสิน โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ และโรงพยาบาลวชิระ ผลการศึกษาพบว่า เมื่อเปรียบเทียบทัศนคติตามตัวแปรพบว่า พยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลแตกต่างกันในด้านการพยาบาล เพื่อนร่วมงาน อาคารสถานที่บรรยากาศในการปฏิบัติงาน และเมื่อวิเคราะห์รวมทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พยาบาลที่มีอายุราชการต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน พยาบาลที่มีลักษณะงานต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลแตกต่างกันในด้านการพยาบาล ด้านผู้ป่วยและญาติ พยาบาลที่ยังไม่สมรสมีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการพยาบาล และด้านผู้บังคับบัญชาดีกว่าพยาบาลที่สมรสแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พยาบาลที่มีวุฒิภาวะสูงมีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการพยาบาล และด้านผู้บังคับบัญชาดีกว่าพยาบาลที่มีวุฒิต่ำแต่พยาบาลที่มีวุฒิต่ำมีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงานดีกว่าพยาบาลที่มีวุฒิสูง พยาบาลที่มีรายได้มาก มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลดีกว่าพยาบาลที่มีรายได้น้อย ในด้านการพยาบาล และด้านผู้ป่วยและญาติ ในด้านอื่น ๆ พบว่าพยาบาลที่มีลักษณะต่างกัน มีทัศนคติไม่แตกต่างกัน

สำหรับการศึกษาทัศนคติต่อผู้ป่วยหรือบุคคลต่าง ๆ มีผู้สนใจศึกษาไว้ดังนี้

ชมิทธ์ (Schmidt. 1998 : 1779) ทำการศึกษาทัศนคติของพยาบาลต่อการดูแลผู้ป่วยที่พยายามฆ่าตัวตาย ซึ่งพบว่าพยาบาลที่มีความสามารถในการดูแลผู้ป่วยที่พยายามฆ่าตัวตายจะมีความรู้ ความเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ป่วยในความดูแลของตน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสมิทธ์ (Smith. 1998 : 163) เรื่องความรู้สึกและทัศนคติของพยาบาลในหน่วยจิตเวชฉุกเฉินต่อผู้ป่วยซึ่งมีความเจ็บป่วยทางจิตใจและอารมณ์เฉียบพลัน พบว่า ความรู้เกี่ยวกับผู้ป่วยที่มีภาวะนี้มีผลกับการปฏิบัติงาน กล่าวคือพยาบาลที่มีทัศนคติที่ไม่ดีจะขาดความรู้ในการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยซึ่งมีความเจ็บป่วยทางจิตใจและอารมณ์เฉียบพลัน

บรรพต ชันคำ (2546) ศึกษาเรื่องทัศนคติของครูระดับก่อนประถมศึกษาภาคเหนือที่มีต่อเด็กปฐมวัยที่ติดเชื้อเอชไอวี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นครูระดับก่อนประถมศึกษาจำนวน 251 คน จากโรงเรียนประถมศึกษาที่มีเด็กติดเชื้อเอชไอวีเรียนร่วมในชั้นเรียนเฉพาะในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า

1. ทักษะของครูระดับก่อนประถมศึกษาภาคเหนือมีทัศนคติต่อเด็กปฐมวัยที่ติดเชื้อเอช ไอ วี ในภาพรวมและด้านความรู้เชิงประเมิน ด้านความรู้ลึก ด้านการแสดงพฤติกรรม อยู่ในระดับปานกลาง

2. ทักษะของครูระดับก่อนประถมศึกษาที่มีต่อเด็กปฐมวัยที่ติดเชื้อเอชไอวี ไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ที่ได้รับการอบรม และบุคคลแวดล้อม

แสงเทียน ธรรมลิขิตกุล (2541 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษา เรื่อง การทดลองให้โปรแกรมประยุกต์เพื่อเปลี่ยนทัศนคติต่อผู้ป่วยโรคเอดส์และต่อการให้การพยาบาลผู้ป่วยโรคเอดส์ ของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ปีการศึกษา 2540 จำนวน 44 คน ซึ่งมีคะแนนทัศนคติต่อผู้ป่วยโรคเอดส์ และทัศนคติต่อการให้การพยาบาลผู้ป่วยโรคเอดส์ ต่ำกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 ลงมา ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติต่อผู้ป่วยโรคเอดส์กับทัศนคติต่อการให้การพยาบาลผู้ป่วยโรคเอดส์มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นอกจากนี้ รุจิรา สูงใหญ่ (2539) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของทัศนคติต่อผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตและคุณภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ซึ่งไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว แต่ทัศนคติต่อผู้ป่วยสามารถร่วมกับตัวแปรอัตมโนทัศน์และตัวแปรการยอมรับเชิงจิตในการทำนายคุณภาพชีวิตและคุณภาพการทำงาน

พัชรวิทย์ กำเนิดเพชร (2533) ศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของบุคคล 5 กลุ่ม ที่มีต่อบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในงานวิจัยเรื่อง ระบบการให้บริการบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในประเทศไทย บุคคล 5 กลุ่มได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูปกติที่รับการอบรมครูปกติที่ไม่รับการอบรม ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่การศึกษาพิเศษ และครูการศึกษาพิเศษ พบว่า ทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียน ครูปกติที่รับการอบรม ครูปกติที่ไม่ได้รับการอบรมและครูการศึกษาพิเศษมีทัศนคติในทางบวกต่อบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญามากกว่าผู้บริหารและเจ้าหน้าที่การศึกษาพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ศรีสมร กลวิวัฒน์ (2518) ศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของบุคคล 3 กลุ่ม ได้แก่ ครูและเจ้าหน้าที่ในสถานสงเคราะห์คนพิการ นิสิตนักศึกษาที่เรียนในคณะศึกษาศาสตร์ และนิสิตนักศึกษาที่เรียนในคณะอื่น ผลการศึกษาพบว่าทัศนคติของครูเจ้าหน้าที่ในสถานสงเคราะห์ต่อความพิการของเด็กนั้นเป็นไปในทางบวกมากกว่าทัศนคติของนักศึกษาทั้งสองกลุ่มการศึกษายังพบอีกว่า นักศึกษาทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติต่อเด็กพิการทางร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมสมัย ธานีรัตน์ (2532) ทำการศึกษาเจตคติของพยาบาลที่มีต่อการให้สุขศึกษาเกี่ยวกับอุบัติเหตุและการป้องกันอุบัติเหตุแก่ผู้ป่วยและญาติในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานครกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 215 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีเจตคติที่ดีต่อการให้สุขศึกษาเกี่ยวกับอุบัติเหตุและการป้องกันอุบัติเหตุ

ฤมล กิริชาพล (2541) ทำการศึกษาทัศนคติของนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต ต่อ บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ศึกษาและเปรียบเทียบทัศนคติของ นักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต ในแต่ละชั้นปีต่อบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต ปีการศึกษา 2540 จำนวน 214 คน พบว่าทัศนคติรวมของนักศึกษาพยาบาลมหาวิทยาลัยรังสิตเป็นบวกต่อบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลและทัศนคติต่อผู้ป่วยที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ทัศนคติเป็นจิตลักษณะอย่างหนึ่งเป็นความรู้สึกหรือความเข้าใจที่ต้องเรียนรู้และสามารถเกิดขึ้นได้และถ้าบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งย่อมจะเกิดความรู้สึกและอยากให้อะไรที่ดีต่อสิ่งนั้นหรือบุคคลนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทัศนคติต่อผู้ป่วยหรือผู้มารับบริการของพยาบาล ซึ่งผู้รับบริการของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน คือ เด็กและเยาวชนที่กระทำผิด ฉะนั้น ทัศนคติของพยาบาลต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด จึงเป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาในงานวิจัยนี้ด้วย โดยผู้วิจัยได้ให้ความหมายของ ทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดหมายถึง ความรู้สึก หรือ ความเข้าใจของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดภายในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน ที่มี 2 ทิศทางคือ ทางบวก ได้แก่ ความรู้สึกเข้าใจ เห็นใจ สงสาร ปราบปรามดี ส่วนทางลบ ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่เข้าใจ ไม่เห็นใจ มีอคติ โดยมองเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดให้ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจและ ครอบครัว-สังคม

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรทัศนคติ

อายุกับทัศนคติ

มีผู้สนใจความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับทัศนคติไว้ ดังนี้

วันชัย อรัญญิกกุล (2546) ทำการศึกษาทัศนคติของพนักงานในสำนักงานในเขตกรุงเทพมหานครชั้นใน ที่มีต่อการบริโภคอาหารประเภทบริการจัดส่งถึงที่ พบว่า พนักงานในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครชั้นในที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติต่อการบริโภคอาหารประเภทบริการจัดส่งถึงที่โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และวัฒนา อัคราพัฒนานุพงษ์(2546) ทัศนคติที่มีต่อการเลือกซื้อบ้านจัดสรรเป็นที่ยู่ออาศัยในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ (พ.ศ. 2540 - 2544) ของกลุ่มวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มวัยทำงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนคติ ต่อการเลือกซื้อบ้านจัดสรรเป็นที่ยู่ออาศัยโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับชนิดหทัย ผลานันต์ (2541) ทำการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการ

ปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2540 จำนวน 516 คน พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะว่าอายุที่เพิ่มขึ้นได้สะสมประสบการณ์ของชีวิตรวมทั้งการทำงาน มีวุฒิภาวะในการแก้ไขปัญหาส่วนตัวและการงานได้ โดยผู้ที่มีอายุน้อยมักมีความมุ่งมั่นและคาดหวังสูง ทั้งด้านส่วนตัวและผลของการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จในชีวิต หากไม่สามารถทำได้ตามความมุ่งหวัง ก็จะเป็นสาเหตุทำให้เกิดทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่ไม่ดีได้ ส่วนผู้ที่มีอายุมากขึ้น มีแบบแผนในการดำเนินชีวิตในด้านการงานที่แน่นอนหรือเกือบคงที่แล้ว ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานก็ดีขึ้นตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533 : 193) ที่กล่าวว่า ครูที่มีอายุน้อยนั้น มีความใจร้อน ต้องการความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วให้ทันกับเพื่อนครูที่ทำงานมานานกว่า หรือต้องการมีฐานะ ทรัพย์สินสิ่งของเครื่องใช้เหมือนกับรุ่นพี่เมื่อครูอายุน้อยเกิดความรู้สึกเช่นนี้แล้ว แต่ก็ไม่สามารถจะทำให้ความต้องการนั้นประสบความสำเร็จได้ จึงเกิดความไม่สมหวังและเครียด จนส่งผลให้เกิดความท้อแท้ต่อการงาน จากเหตุผลดังกล่าวสรุปได้ว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู กล่าวคือ ครูที่มีอายุมาก จะมีคะแนนทัศนคติต่อการปฏิบัติงานสูง ส่วนครูที่มีอายุน้อย จะมีคะแนนทัศนคติต่อการปฏิบัติงานต่ำ

จากงานวิจัยข้างต้นจะเห็นได้ว่า บุคคลที่มีอายุมากจะมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดีกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย ผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมุติฐานว่า พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีอายุมากกว่ามีทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดในทางที่ดีมากกว่าพยาบาลที่มีอายุน้อยกว่า

สถานภาพสมรสกับทัศนคติ

บุคคลที่มีสถานภาพสมรสจะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ปรึกษาระบายความรู้สึกคับข้องใจในการทำงาน มีความรักความเข้าใจและความเห็นใจซึ่งกันและกันช่วยกันตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลความเครียด และความเบื่อหน่ายในการทำงานได้ (ผาณิตสกุลวัฒน์. 2537: 23; อ้างอิงจาก Kast & Rosenzweig. 1985) นิโคลล์ (สอาด วงศ์อนันต์นันท 2538. อ้างอิงจาก Nichols. 1971: 223) กล่าวถึงบุคคลที่มีสถานภาพสมรสโสด จะมีอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติตามสิ่งที่ตนต้องการ เช่น การเปลี่ยนงาน การศึกษาต่อ เพื่อความก้าวหน้าในงาน นอกจากนี้ พรพรรณ จีระวงศ์ศิริ. (2547) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ จำนวน 486 คน พบว่า ตัวแปรสถานภาพสมรสส่งผลต่อทัศนคติต่อการงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับสมบุญ เกาพัฒนา (2520) ศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร โดยเปรียบเทียบทัศนคติของพยาบาลจำแนกตามสถานภาพสมรสพบว่า ในด้านงานพยาบาลและด้านผู้บังคับบัญชา พยาบาลที่ยังไม่สมรส มีทัศนคติที่ดีสูงกว่าพยาบาลที่สมรสแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากงานวิจัยข้างต้นจะเห็นได้ว่า บุคคลที่สถานภาพสมรสโสดจะมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางบวกมากกว่าบุคคลที่มีสถานภาพสมรส ผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมุติฐานว่า พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีสถานภาพสมรสโสด(รวมทั้งหม้าย หย่า แยกกันอยู่)มีทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดในทางที่ดีมากกว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรส

รายได้ต่อเดือนกับทัศนคติ

ลอค (ผาณิต สกุลวัณณะ. 2537: 22; อ้างอิงจาก Locke. 1976) กล่าวว่า รายได้มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต รายได้ที่ได้รับ ถ้าไม่พอกับค่าครองชีพในปัจจุบันก็จะทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจในครอบครัวได้รายได้เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงาน จะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของตนได้ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม และเพียงพอจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังงานวิจัยของ อรพิน แสงสว่าง (2536) พบว่า ปัจจัยด้านอาชีพของบิดามารดา รายได้ของบิดามารดา ระดับการศึกษาของบิดามารดา มีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 รวมถึงวัฒนา อัครวัฒนานพวงษ์ (2546) ทัศนคติที่มีต่อการเลือกซื้อบ้านจัดสรรเป็นที่อยู่อาศัยในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ (พ.ศ. 2540-2544) ของกลุ่มวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มวัยทำงานที่มีรายได้สุทธิของครอบครัวแตกต่างกันมีทัศนคติต่อการเลือกซื้อบ้านจัดสรรเป็นที่อยู่อาศัยโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ สมบุญ เกาพัฒนา (2520) ศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ของพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร โดยเปรียบเทียบทัศนคติของพยาบาลจำแนกตามรายได้ พบว่า กลุ่มพยาบาลที่มีรายได้มาก มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาลสูงกว่ากลุ่มพยาบาลที่มีรายได้น้อยในด้านงานพยาบาลและด้านผู้ป่วยและญาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากงานวิจัยข้างต้นจะเห็นได้ว่า บุคคลที่มีรายได้สูงจะมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางบวกมากกว่าบุคคลที่มีรายได้ต่ำผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมุติฐานว่า พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีรายได้สูงกว่ามีทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดในทางที่ดีมากกว่าพยาบาลที่มีรายได้ต่ำกว่า

ประสบการณ์การทำงานกับทัศนคติ

ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีผลทำให้เจตคติแตกต่างกัน นงลักษณ์ จินตนา ดิลก และคนอื่น ๆ (2529 : 38) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การสำรวจความรู้ ทัศนคติและการปฏิบัติ

ของพยาบาลเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเล่น สำหรับเด็กในโรงพยาบาลพบว่า ระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันมีผลทำให้ทัศนคติและการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเล่นแตกต่างกัน

วาร์ดานี (Wardani. 1988) ศึกษาพบว่า ครูการศึกษาพิเศษที่มีทัศนคติต่อเด็กที่มีความต้องการพิเศษในทางบวกมากกว่าครูที่สอนเด็กปกติครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 3 ปีขึ้นไป มีทัศนคติในทางบวกต่อเด็กที่มีความต้องการพิเศษมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 1-2 ปี ครูชายมีทัศนคติในทางบวกต่อเด็กที่มีความต้องการพิเศษมากกว่าครูสตรี ครูส่วนมากในเกาะบาหลีมมีทัศนคติในทางบวกต่อเด็กที่มีความต้องการพิเศษ และต่อการเรียนรู้ร่วมระหว่างเด็กที่มีความต้องการพิเศษ และเด็กปกติ

ฤมล กริธาพล (2541) พบว่า นักศึกษาพยาบาลในแต่ละชั้นปีมีทัศนคติต่อบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาแตกต่างกัน โดยนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 มีทัศนคติต่อบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาสูงกว่านักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชิดหทัย ผลานันต์ (2541) ทำการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2540 จำนวน 516 คน พบว่า ประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เพราะประสบการณ์ในการทำงานทำให้เกิดการเรียนรู้ในทักษะการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาที่ยุ่ยากและซับซ้อนได้ดีกว่า ซึ่งพบได้เสมอในการปฏิบัติของครู หากไม่มีทักษะหรือประสบการณ์การทำงานที่เพียงพอ อาจก่อให้เกิดปัญหาและนำมาซึ่งทัศนคติที่ไม่ดีต่อการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับ สุธรรม เดชนครินทร์ (2531 : 124) ที่พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

จากงานวิจัยข้างต้นจะเห็นได้ว่า บุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากจะมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางบวกมากกว่าบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานว่า พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดในทางที่ดีมากกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

ในด้านวิชาการคำว่า แรงจูงใจ (Motivation) ซึ่งมีความหมายว่า การเคลื่อนไหว (Move) ซึ่งความหมายที่ว่านี้เห็นได้ชัดจากคำจำกัดความที่เขียนโดย เบร์นาร์ด และ สเตเนอร์ (Bernard & Steiner. 1964: 112) ว่า “แรงกระตุ้น” (Motive) เป็นสภาวะภายในอันหนึ่งที่เป็นพลัง

สิ่งกระตุ้นสิ่งนำการกระทำของมนุษย์ไปในทิศทางหรือช่องทางที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

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

1. ให้พลังแก่อินทรีย์แสดงพฤติกรรม เช่น ความหิวจะทำให้คนเรากินหาอาหาร มาบำบัดความหิว หรือเป็นไขก็ต้องไปหาหมอ

2. กำหนดแนวทางของพฤติกรรม เช่น เมื่อหิวอาหาร เป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการหรือเป็นไข การพบหมอก็เป็นจุดหมายปลายทางพฤติกรรม

ถวิล ธาราโกชน (2525 : 92) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง พลังที่มีอยู่ในตัวพร้อมที่จะกระตุ้นหรือชี้ทิศทาง (Urge or Direct) ให้อินทรีย์กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อไปสู่เป้าหมาย ตัวอย่างเช่น บุคคลต้องการอาหาร ความต้องการอาหารนี้จะทำให้เกิดแรงจูงใจ คือพลังของความหิวขึ้นในตัวและพลังของความหิวนี้จะทำให้บุคคลเกิดพลังขับหรือแรงขับ (Drive) ซึ่งจะเป็นตัวมุ่งกระทำโดยทำให้ร่างกายเกิดการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ (Instrumental Response) เมื่อได้สิ่งที่ต้องการอันได้แก่ เครื่องล่อ (Incentive) คืออาหาร บุคคลก็จะหายหิว แรงขับก็จะลดลงซึ่งเป็นเป้าหมายที่ต้องการ

วุฒิชัย จ่านง (2525) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง ลักษณะและระดับที่เอากบุคคลผู้เป็นสมาชิกของระบบสังคม ได้เกิดความตั้งใจ พร้อมใจและพอใจที่จะทำงานให้กับระบบสังคมนั้น เพราะฉะนั้น บุคคลที่ถูกจูงใจแล้ว (Motivate person) ก็คือผู้ที่พร้อมแล้วซึ่งการจะปฏิบัติงาน และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไปอีก

สมบูรณ์ พรรณากพ (2518 : 52) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือพฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นโดยแรงขับของแต่ละบุคคล มีแนวพุ่งไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างใดอย่างหนึ่ง และร่างกายอาจจะสมประสงค์ในความปรารถนา อันเกิดจากแรงขับนั้นๆ ได้

แคท (Katz. 1978 : 144) กล่าวถึง หลักการของแรงจูงใจ ว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลกระทำกิจกรรมหรือเรียนรู้ได้สำเร็จ โดยมีสภาวะแวดล้อมภายนอกเป็นเครื่องช่วย

กล่าวโดยสรุป ความหมายของการจูงใจได้คือ “สภาวะใด ๆ ที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคล(Individual)แสดงพฤติกรรมออกมาโดยพฤติกรรมนั้น ๆ จะมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับสภาวะที่ทำให้เกิดแรงจูงใจนั้น”

กระบวนการของแรงจูงใจ 4 ขั้นมีดังนี้คือ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 : 4-5) กล่าวว่า กระบวนการของแรงจูงใจประกอบด้วยขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกัน 4 ขั้นตอน โดยเริ่มด้วยความต้องการ (Need) และสิ้นสุดลงที่การตอบสนองซึ่งลดหรือขจัดสิ่งที่เป็แรงขับ

1. **ขั้นความต้องการ (Need stage)** ความต้องการเป็นภาวะขาดสมดุลที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่าง ๆ ภายในร่างกายดำเนินหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งขาดนั้นอาจเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิตอย่างมหันต์ เช่น น้ำ อาหาร อากาศ หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความสุขทุกข์ของจิตใจเช่น ความรักหรืออาจจะเป็นสิ่งจำเป็นเล็กน้อยสำหรับบางคน เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน เป็นต้น บางครั้งความต้องการอาจเกิดขึ้นจากภาวะที่มากจากความทุกข์ของบุคคล เช่น ความเจ็บปวดจะทำให้บุคคลเกิดความต้องการแสดงพฤติกรรมที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บปวดนั้น ๆ ขึ้น

2. **ขั้นแรงขับ (Drive stage)** ความต้องการในขั้นแรงขับนั้นกระตุ้นให้เกิดแรงขับคือเมื่อเกิดความต้องการแล้วบุคคลจะนั่งเฉยอยู่ไม่ได้อาจมีความกระวนกระวายไม่เป็นสุข ภาวะที่บุคคลเกิดความกระวนกระวายอยู่เฉยๆ ไม่ได้นี้เรียกว่าเกิดแรงขับซึ่งระดับความกระวนกระวายจะมีมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับความต้องการด้วย ถ้าต้องการมากก็กระวนกระวายมาก เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำจะเกิดอาการคอแห้งกระหายน้ำ เกิดความรู้สึกกระวนกระวายอยู่ไม่เป็นสุข

3. **ขั้นพฤติกรรม (Behavior stage)** เมื่อเกิดความกระวนกระวายขึ้น ความกระวนกระวายนั้นจะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มีทิศทางไปสู่เป้าหมายออกมา แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมได้รุนแรงหรือมากน้อยต่างกัน เช่น คนกระหายน้ำมากกับคนที่กระหายน้ำเพียงเล็กน้อย ย่อมมีพฤติกรรมในการหาน้ำดื่มต่างกัน คนกระหายมากอาจหาทั้งน้ำเย็น น้ำมะพร้าว น้ำอ้อย มาดื่มพร้อม ๆ กัน ในขณะที่คนกระหายน้ำน้อยหาเพียงน้ำเย็นแก้วเดียวเท่านั้น

4. **ขั้นลดแรงขับ (Drive reduction stage)** เป็นขั้นสุดท้าย คือ แรงขับจะลดลงภายหลังการเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการแล้วแรงขับและการลดแรงขับนี้ไม่ใช่จะสัมพันธ์กันเสมอไป คือการลดแรงขับจะไม่หมดสิ้นในทุกครั้ง เป็นต้นว่าสิ่งที่เคยสนองความต้องการของคนในครั้งหนึ่งอาจจะไม่ทำให้พอใจในครั้งต่อไปอีกก็ได้ หรือสิ่งที่สนองความต้องการของคนหนึ่งจะไม่สนองความต้องการของคนอื่น การเรียนรู้และรับรู้ที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล จะมีอิทธิพลต่อผลของการตอบสนองที่ทำให้พอใจหรือไม่พอใจได้และความต้องการที่ขัดแย้งกันภายในตัวบุคคลก็จะมีอิทธิพลต่อการตอบสนอง ทำให้แต่ละคนตอบสนองด้วยวิธีการและระดับความมากน้อยต่างกันไป

สรุปได้ว่าแรงจูงใจเกิดจากการที่คนมีความต้องการหรือเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่าง ๆ ภายในร่างกายทำหน้าที่ไปตามปกติ เมื่อเกิดความต้องการแล้ว ก็เกิดแรงขับขึ้น ซึ่งแรงขับนี้จะผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมที่มีทิศทางไปสู่เป้าหมายออกมา เพื่อให้มีการตอบสนองความต้องการนั้น

ประโยชน์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

นิภา นิธยาน (2530 : 61) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นตัวพลังสำคัญในการพัฒนาตนเองให้เจริญงอกงามเต็มที่ถึงขั้นสูงสุด คือการเข้าใจตนเองและโลกอย่างถ่องแท้ ซึ่งนักจิตวิทยา เช่น โรเจอร์ และมาสโลว์ เรียกว่า “Self – actualization” แนวคิดของ ฟรอยด์ ถือว่า Ego เป็น

ตัวที่ทำหน้าที่ปรับชีวิตให้เป็นไปตามสภาพความเป็นจริง แต่แนวคิดของบุคคลเหล่านี้เชื่อในระบบ “ตน” (Self) ว่าเป็นศูนย์รวมพลังแห่งบุคลิกภาพ

สุพัตรา สุภาพ (2536 : 125 – 126) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้แต่ละคนในองค์การและหมู่คณะเป็น การสร้าง
2. พลังรวมร่วมกันและกลุ่มส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็น การพลังด้วยความสามัคคี
3. สร้างกำลังใจขวัญและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ
5. ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบของระเบียบ วินัยและศีลธรรมดีงามลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงานเกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของ องค์การ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์การ เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ ปฏิบัติงานและองค์การ
6. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิด ความสุขกายสุขใจในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่กับหัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น
7. แรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 140) กล่าวว่า การจูงใจก่อให้เกิดประโยชน์ หลายประการคือ

1. คนงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่
2. เกิดความร่วมมือร่วมใจในองค์การขึ้น คนจะได้ร่วมมือทำงานอย่างเต็มที่
3. รู้จักหน้าที่และช่วยเหลือกัน
4. มีความสนใจในการสร้างสรรค์ มุ่งทำงานของตนเองเต็มที่
5. สนใจและพอใจที่จะทำงานนั้น

การจูงใจคนทำงานยังมีความหมายในทางที่จะให้ได้ผลงานที่ดีและสูงขึ้น ทั้งนี้ เพื่อ ประโยชน์ในการทำงาน องค์การสามารถมีข้อได้เปรียบเสียเปรียบในทางต่าง ๆ จากความมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เป้าหมายของการจูงใจจึงต้องเน้นให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ งานที่จะต้องกระทำในการจูงใจก็คือการพยายามให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่คนงานตามที่คนงานต้องการ

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 131) กล่าวว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่จะทำงานย่อม จะเกิดผลดีต่อองค์การ และต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. องค์การย่อมจะได้รับผลงานอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยจากการปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์การ
2. ทำให้ลดความสูญเสียอันเกิดจากความละเลย ความไม่เอาใจใส่ต่อกฎเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติงานตามที่ได้กำหนดไว้

3. ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในอันที่จะทำงานให้ได้ประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานด้วยความสำนึกในผลประโยชน์ส่วนรวมและองค์การยิ่งว่าประโยชน์ส่วนตัว
 4. ทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กระทำลงไป ความรับผิดชอบนั้นเป็นตัวคุมพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางรักษาผลประโยชน์ขององค์การ และการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง
 5. แรงจูงใจจะช่วยลดความขัดแย้งในองค์การ เพราะทุกคนจะมองไปในทิศทางเดียวกัน
 6. แรงจูงใจช่วยให้เกิดความพร้อมที่จะรับฟังคำสั่งเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างราบรื่น
 7. แรงจูงใจเป็นรากฐานของการสร้างขวัญหรือกำลังใจในการทำงาน
- สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะต้องพยายามสร้างให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงาน ข้อที่น่าสังเกตคือ แรงจูงใจและขวัญหรือกำลังใจในการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่เกื้อกูลซึ่งกันและกัน คือ เมื่อแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงก็จะทำให้ขวัญหรือกำลังใจในการทำงานสูงขึ้นด้วย

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 75-76) ได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท เช่นกัน ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิดคือ
 - 1.1 สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง
 - 1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ
2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินทอง หรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานสวัสดิการ หรือผลตอบแทนอื่น ๆ ที่มีได้อยู่ในรูปของเงินทอง หรือที่มีลักษณะเป็นนามธรรม

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529;57-61)กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานที่จูงใจให้เกิดการทำงาน (Basic Factor to Motivation) ไว้ว่าประกอบด้วย

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ มีคนเป็นจำนวนมากที่ถูกจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ความน่าเบื่อหน่ายในการทำงานทำให้เกิดความเกียจคร้าน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็มกำลังความสามารถ โดยทำให้งานมีลักษณะท้าทายความสามารถให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนคนบางคนจะถูกสร้างให้มีแรงจูงใจถ้าถูกขอร้องให้ช่วยในการวางแผนงานและกำหนดสภาวะแวดล้อม ในการปฏิบัติงานคนยังอยู่ในระดับสูงมากเท่าใดภายในองค์การ การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้นเท่าใดก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น

3. การให้การยกย่องและปรับปรุงสถานภาพความต้องการที่จะได้รับการยกย่องชมเชย และการปรับปรุงสถานภาพให้ดีขึ้นมีอยู่ในบุคคลทุกคน และทุกคนก็ต้องการการยอมรับจากเพื่อนพ้อง และจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกันหมดทุกคน และการยกย่องชมเชยนั้นต้องทำด้วยความจริงใจ และการยึดหลักของการให้ว่า ให้สำหรับผู้ที่มีการปฏิบัติงานเหนือกว่าขั้นเฉลี่ย ถ้าหากไม่เช่นนั้นก็จะ เป็นสิ่งที่ไม่น่าชื่นชอบสำหรับผู้รับ และจะเป็นที่เยาะเย้ยจากบุคคลอื่น

4. การให้ความรับผิดชอบมากขึ้น และการให้อำนาจการมีมากขึ้น คนจำนวนมากที่ทำงานภายในองค์กรและต้องการจะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชาและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน การใช้เทคนิคนี้ เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การให้อำนาจและการมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมซึ่งเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความมั่นคงและความปลอดภัย เช่น ความต้องการหลุดพ้นจากความกลัว การไม่มีงานทำ การถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มืออยู่และแฝงอยู่ในจิตใจทุกคน

6. ความเป็นอิสระในการทำงาน คนทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวของเขาเองอยู่ทุกคน ความต้องการที่จะเป็นนายของตัวเองในการปฏิบัติงานบางอย่างในคนบางคน เป็นความปรารถนาที่รุนแรงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในคนที่มีความสามารถสูง

7. โอกาสในด้านความเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว เนื่องจาก คนส่วนมากต้องการหรือชอบที่จะมีการเจริญงอกงามหรือเจริญเติบโตทางด้านทักษะ ความสามารถทางด้านวิชาชีพ หรือประสบการณ์ องค์กรต่าง ๆ ที่มีการให้มีการฝึกอบรมและมีโครงการการศึกษา การเดินทาง เพื่อดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์จากการทำงานและจากเครื่องมือต่าง ๆ ล้วนแต่ใช้วิธีให้โอกาสในด้านความเจริญงอกงามส่วนบุคคล ซึ่งเป็นแรงจูงใจทั้งสิ้น

8. โอกาสก้าวหน้าคือโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าในองค์กร

9. เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับงานสำหรับคนบางคนเงินเป็นสิ่งที่มียกย่องสูงมาก ก็อาจเป็นแรงจูงใจสำหรับบุคคลนั้นได้

10. สภาพของการทำงานที่ดี ซึ่งรวมองค์ประกอบทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านจิตใจของสภาพแวดล้อมในงาน

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 : 46-47) ได้กล่าวถึงลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานว่า งานที่ทุกคนทำอยู่นั้น ไม่ใช่เป็นงานที่กระตุ้นให้เกิดความกระหายที่จะทำเสมอไป งานบางอย่างอาจเป็นงานที่น่าเบื่อเพราะจำเจ ซ้ำซาก จึงมีผู้พยายามศึกษาเพื่อให้ทราบว่า มีลักษณะใดบ้างที่เป็นองค์ประกอบของงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำได้ ผลการศึกษาสรุปว่างานที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำให้สำเร็จนั้นควรมีลักษณะดังนี้

1. งานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น

2. งานที่มีโอกาสใช้การตัดสินใจและสติปัญญา
3. งานที่มีโอกาสที่จะทำให้ได้ดี เป็นที่สนใจของคนอื่น
4. งานที่มีโอกาสใช้ความชำนาญที่มีอยู่
5. งานที่มีโอกาสปลอดจากการควบคุม เพื่อผู้ทำงานจะได้มีความเป็นอิสระและสามารถใช้ความคิดริเริ่มที่มีอยู่ได้

6. งานที่มีโอกาสในการเตรียมการ และเป็นงานที่มีความก้าวหน้า

สรุปได้ว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีหลายประการด้วยกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละคนว่าจะใช้เกณฑ์อะไรในการแบ่งประเภทของสิ่งจูงใจซึ่งสิ่งจูงใจหรือปัจจัยเหล่านี้จะสามารถสนองความต้องการของบุคคล ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน และให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ

ความสำคัญของแรงจูงใจ

อรุณ รักธรรม (2522 : 628) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้นสิ่งที่ผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือ แรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ส่วน สเตียร์ และพอร์เตอร์ (บรรหาร ราชมณี. 2529. อ้างอิงจาก Steers & Porter. 1977) กล่าวว่า เมื่อบุคคลใดเริ่มทำงานเขาอาจจะทำงานอย่างเต็มความสามารถหรือตั้งใจทำเพียงครึ่งเดียวหรืออาจจะทำเพียงให้เห็นว่าได้ปฏิบัติหน้าที่แล้วเท่านั้น การจูงใจจะช่วยกระตุ้นให้คนใช้ความพยายามในการทำงานมากขึ้นและในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการคือ

1. ระดับของแรงจูงใจ
2. ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว
3. ความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน

นอกจากนี้ กิบสัน และคอนเนลลี (บรรหาร ราชมณี. 2529: 14; อ้างอิงจาก Gibson, Ivancevich & Donney 1982) ให้ความเห็นว่า ตัวแปรต่าง ๆ เช่นความรู้ความสามารถระดับของความไฝ่ฝัน ภูมิหลังของแต่ละคนรวมทั้งผลตอบแทนต่าง ๆ มีส่วนที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันแต่สิ่งสำคัญซึ่งช่วยในการกระตุ้นให้บุคคลเพิ่มความพยายามในการทำงานคือ แรงจูงใจ บุคคลที่ถูกจูงใจจะมีแนวทางการทำงานที่แน่นอน ระดับการทำงานจะสม่ำเสมอ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าเมื่อไม่มีแรงจูงใจ

การจูงใจที่ถูกต้องและเหมาะสมจึงเป็นสิ่งดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของผู้ที่ทำงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การที่ตนทำงานอยู่ (นรา สมประสงค์.2536 :120) สอดคล้องกับ พรหมฉาย ทรัพย์ประภา (2529 : 81) ที่กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในแง่ของจิตวิทยาอุตสาหกรรม ว่าการที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถของเขาหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็ แรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น ดังนั้นแรงจูงใจที่ถูกต้องเหมาะสมก็จะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของมนุษย์ ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสถานประกอบการของเขามากขึ้น ถ้ามนุษย์มีความพอใจเขาก็อาจจะทุ่มเทความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขามากขึ้นเนื่องจากตัวบุคคลเป็นปัจจัยที่ผันแปร ทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกัน เพื่อต้องการที่จะได้รับการตอบสนองหรือบรรลุเป้าหมายของตนเอง แต่เนื่องจากในองค์การก็มุ่งหวังให้สมาชิกปฏิบัติหรือแสดงออกถึงพฤติกรรมให้เป็นไปตามที่องค์การต้องการเช่นกัน ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจะต้องสามารถเข้าใจสถานการณ์และกำกับพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การใน อันที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การและตัวบุคคล (ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. 2533 : 66)

สุชา จันท์เอม และสุรางค์ จันท์เอม (2528 : 71-72) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ อันจะทำให้เกิดการที่จะกระทำหรือไม่กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด และทำให้เกิดความพร้อมในการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้แรงจูงใจยังทำให้บุคคลสามารถไปสู่จุดหมายปลายทางที่พวกเขาคาดหวังไว้

ชัยนาถ นาคบุบผา (2529 : 54-56) กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมากหากผู้ทำงานได้รับแรงจูงใจในระดับสูง ย่อมทำให้เขามีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

สุโท เจริญสุข (2531 : 17) กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

1. เป็นตัวการที่ก่อให้เกิดพลังงานในการแสดงพฤติกรรม
2. เป็นสิ่งเร้า สิ่งกระตุ้น ให้อันทรีย์ไม่อยู่นิ่ง
3. เป็นสิ่งซึ่งต้องได้รับการเสริมแรง (เช่น เมื่อคนเกิดแรงจูงใจ คนต้องได้รับการ

การตอบสนอง อาจเป็นรางวัลหรือสิ่งของเป็นการเสริมแรงเสมอ)

จากความสำคัญของแรงจูงใจที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น และถ้ามนุษย์มีความพอใจเขาก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขามากขึ้นด้วย

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ลูธัน (Luthans.1989: 238-246) ได้แบ่งทฤษฎีแรงจูงใจว่าสามารถแบ่งได้เป็น

2 ประเภทคือ

1. ทฤษฎีที่อธิบายด้านกระบวนการ (Process theory) ทฤษฎีนี้พยายามที่จะอธิบายถึงกระบวนการที่พฤติกรรมถูกกระตุ้น ถูกชักนำไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ถูกทำให้คงไว้ตามเดิม และถูกทำให้หยุด ทฤษฎีแรงจูงใจในกลุ่มนี้ ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (The goal-setting theory of Lock) ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory) และทฤษฎีการขัดแย้งกัน (Dissonance theory)

2. ทฤษฎีเนื้อหา (Content theory) เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ คือ ศึกษาปัจจัยภายในตัวบุคคลที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรม ทฤษฎีแรงจูงใจในกลุ่มนี้ ได้แก่ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy theory) ทฤษฎีอี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's E.R.G. theory) ทฤษฎีแรงจูงใจของ แมคเคลแลนด์ (McClelland's motivation theory) และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory) โดยจะกล่าวรายละเอียดอย่างคร่าว ๆ ดังนี้คือ

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory)

ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นที่การสร้างแรงจูงใจด้วยปัจจัย 3 ประการ ที่กำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน คือ

1. ขึ้นอยู่กับคุณค่าของสิ่งจูงใจที่มีต่อผู้ปฏิบัติโดยตรง คือมีความสำคัญยิ่งต่อเขาและจะได้มาด้วยการทำงานเท่านั้น เช่น การประกาศกิตติคุณ การได้รับเบี้ยขยัน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

2. ผู้ปฏิบัติงานคิดว่าจะได้สิ่งที่พอใจโดยปฏิบัติตามวิธีการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้

3. ทำ สิ่งจูงใจนั้นผู้บริหารเป็นผู้กำหนด เช่น การขึ้นเงินเดือน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งจูงใจกับการปฏิบัติงานที่จำเป็น

4. ความมุ่งมั่นพยายามที่จะปฏิบัตินั้นด้วยตัวพนักงานเองทฤษฎีนี้ถือความคิดความเชื่อของบุคคลเป็นสำคัญ มีเป้าหมายชีวิตและงานกับสิ่งจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและวิถีทางหรือการไปสู่เป้าหมาย ภายใต้วินิจฉัยของพนักงานนั้นๆ เอง นั่นคือผู้บริหารต้องทำความเข้าใจพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานว่า พวกเขาคิดอะไร มีวิถีทางที่บรรลุเป้าหมายของพวกเขาแต่ละคนอย่างไร และที่สำคัญอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้พวกเขาพอใจ

ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal – setting theory)

ผู้ตั้งทฤษฎีคือ Edwin Locke โดยอาศัยแนวทางการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ มีหลักการภายใต้สมมติฐาน 2 ประการคือ

1. การให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน
2. มีการกำหนดระยะเวลาในการเสนอผลการปฏิบัติงาน

หลักการดังกล่าวนี้ ใช้เป็นสิ่งจูงใจบุคลากร โดยเห็นว่าคุณค่าที่บุคคลให้แก่การปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานเป็นเป้าหมายอันสำคัญ แต่อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ ความจริงเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีความคาดหวัง โดยอาจกล่าวได้ว่าเป็นทฤษฎีประกอบที่ทำให้ทฤษฎีความคาดหวังมีความสมบูรณ์มากขึ้น (โควิน คลังแสง. 2536: 33; อ้างอิงจาก Gannon. 1982: n.d.)

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory)

ทฤษฎีนี้เป็นของ เจ สเตซี อัดัมส์ (J. Stacy Adams) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า บุคคลจะมีการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างแรงพยายามของตนเองในการทำงาน โดยเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นโดยมีสูตรดังนี้

$$\frac{\text{ผลที่ได้รับ (outcomes)}}{\text{ความพยายามของตนเองที่ให้ (individual's own input)}} = \frac{\text{ผลที่ได้รับ (outcomes)}}{\text{ความพยายามของบุคคลอื่นที่ให้ (comparable individual's input)}}$$

ถ้าบุคคลเห็นว่าไม่มีความสมดุลตามสูตรข้างต้นนี้ อาจจะพยายามทำงานให้หนักขึ้น หรือไม่ก็หย่อนประสิทธิภาพที่สูงลง หรือไม่ก็พยายามหาทางที่จะให้ได้รับสิ่งตอบแทนที่สูงขึ้นโดยมีพื้นฐานในการพิจารณาความสมดุลจากการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ๆ (โควิน คลังแสง 2536:34; อ้างอิงจาก Gannon.1982:n.d.)

ทฤษฎีความขัดแย้งกัน (Dissonance theory)

แนวคิดนี้ได้รับการพัฒนาขึ้นโดย ลีน เฟสติงเกอร์ (Lean Festinger) โดยอาศัยแนวคิดที่ว่าบุคคลไม่อาจจะยอมรับสองแนวคิดในกรณีที่เกิดมีแนวคิดที่ขัดแย้งกัน โดยบุคคลจะพยายามที่จะรับแนวคิดอย่างใดอย่างหนึ่งไว้ คล้ายกับปัญหาในการปฏิบัติงาน ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นเมื่อการใช้ประสบการณ์ที่มีอยู่ของบุคคลเข้าไปมีอิทธิพลต่อสภาวะการทำงานนั้น มีความแตกต่างกันระหว่างระดับของความจริงและความปรารถนาที่มีอยู่ แนวทฤษฎีนี้มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีความคาดหวังคือการที่ผู้ปฏิบัติงานคิดว่าผลการปฏิบัติงานของตนสูง และมีความคาดหวังต่อสิ่งตอบแทนที่จะได้รับไว้สูง หากผลตอบแทนดังกล่าวได้รับต่ำก็อาจทำให้เกิดการลดผลผลิต หรือไม่ก็มีการเพิ่มความ

พยายามที่จะหาทางเพิ่มผลตอบแทนให้สูงขึ้น ฝ่ายบริหารจำเป็นต้องหาทางป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่จะได้รับด้วย (โควิน คลังแสง. 2536: 34; อ้างอิงจาก Gannon. 1982: n.d.)

ทฤษฎีเนื้อหา (Content theory)

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์

(Maslow's need Hierarchy theory)

มาสโลว์ (Maslow) ได้เสนอทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ซึ่งรู้จักกันอย่างแพร่หลาย เป็นที่ยอมรับของทุกองค์กรโดยได้นำมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วยการจูงใจในสิ่งที่เป็นความต้องการของเขา มาสโลว์เชื่อว่า

1. มนุษย์มีความต้องการและเป็นความต้องการที่ไม่มีควมสิ้นสุดขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ไม่มีวันสิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป

3. ความต้องการของมนุษย์ มีลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ คือความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที ลำดับความต้องการดังกล่าวมีดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย คือความต้องการขั้นเริ่มต้น มีพลังเหนือความต้องการขั้นอื่น ๆ เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการทางเพศ การหลับนอน การออกกำลังกาย ความต้องการนี้จะยุติได้เมื่อได้รับการตอบสนองซึ่งจะทำให้เกิดความพอใจ ดังนั้นการจูงใจคนจึงต้องคำนึงถึงความต้องการทางด้านร่างกายเป็นหลัก

2. ความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคง เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจ ความต้องการชุดใหม่ก็จะปรากฏออกมาอีกนั่นคือ ความต้องการความปลอดภัยทางกายและทางใจ ความมั่นคง การปกป้องคุ้มครองปราศจากความกลัว คนต้องการที่จะทำงานในที่ที่มีความมั่นคงมีการคุ้มครองที่ดีกว่า

3. ความต้องการความรัก และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ถ้าบุคคลได้รับความพอใจในความต้องการทางร่างกายและความมั่นคงปลอดภัยแล้วความต้องการความรัก ความพึงพอใจ การยอมรับก็จะปรากฏอีกคนทุกคนมีความปรารถนาจะให้เป็นที่ยรักของผู้อื่น และต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม บุคคลจะพึงพอใจถ้าทำงานอยู่ในสังคมที่ยอมรับ มีความรักระหว่างผู้ร่วมงานซึ่งจะทำให้ทำงานด้วยความสุขผลงานก็จะมากขึ้นด้วย

4. ความต้องการเป็นที่ยอมรับ คือความต้องการที่จะให้คนหรือกลุ่มคนนับถือตน ความต้องการนี้ประกอบด้วยความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ มีความสามารถต้องการที่จะให้ผู้อื่น

เห็นว่าตนมีความสามารถและมีคุณค่าได้รับการยอมรับและเอาใจใส่จากผู้อื่นถ้าความต้องการในขั้นนี้ได้รับการตอบสนองจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง เข้มแข็ง

5. ความต้องการพัฒนาศักยภาพที่แท้จริง เป็นความต้องการใฝ่หาและพัฒนาการกระทำที่เหมาะสมกับตนให้ยิ่งๆ ขึ้นไปเพื่อรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นหลังจากความต้องการต่าง ๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว

6. ความต้องการที่จะเข้าใจเป็นความต้องการที่อยากจะศึกษาหาความรู้ซึ่งเป็นการพึงพอใจและเป็นความต้องการของตนเองไม่เกี่ยวกับสิ่งที่มาล่อใจจากภายนอก

7. ความต้องการทางด้านสุนทรีย์ เป็นความต้องการในสิ่งที่สวยงาม ศิลปะสิ่งจรรโลงใจต่าง ๆ ทฤษฎีของมาสโลว์ได้ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางในองค์การและใช้บ่อย คือ เป็นพื้นฐานของโปรแกรมการพัฒนางานทั้งในส่วนของการบริหาร และการเพิ่มพูนงานและโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานทฤษฎีของเขาใช้เป็นองค์ประกอบในการจูงใจพฤติกรรมพนักงานได้หลายระดับตามความต้องการที่แตกต่างกันออกไป

ทฤษฎีอี อาร์ จี (ERG-Existence, Relatedness and Growth theory)

เจ้าของทฤษฎีคือ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) โดยเฟลล์แมน และอาร์โนลด์ (โควิน คลิงแสง 2536: 37; อ้างอิงจาก Feldman & Arnold 1983) ได้จัดกลุ่มความต้องการของบุคคลโดยมีบรรทัดฐานจากแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์เป็น 3 กลุ่มคือ

1. ความต้องการการดำรงชีวิต (Existence need)
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness need)
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth need)

Existence need (E) คือความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อประทังชีวิตของคนเพื่อการอยู่รอด ความต้องการนี้ได้รวบรวมเอาความต้องการขั้นที่1และ2 ของมาสโลว์เข้าไว้ด้วยกันนั่นคือความต้องการทางด้านร่างกาย

Relatedness need (R) คือความต้องการเพื่อความต้องการที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับบุคคลรอบๆ ตัวและบุคคลในสังคม ความต้องการนี้ตรงกับลำดับขั้นที่ 3 ของมาสโลว์ (Maslow's) ได้ให้ความสำคัญของความต้องการข้อนี้มากเพราะถือว่ามนุษย์จะอยู่ได้มิใช่ความต้องการพื้นฐานเท่านั้น แต่การรวมตัวอยู่ด้วยกันเป็นกลุ่มหรือหมู่พวกนั้นมีความจำเป็น

Growth need (G) คือความต้องการเพื่อความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการสูงสุดของคน ซึ่งเขาได้รวมเอาขั้นที่4 และ 5 ของมาสโลว์เข้าไว้ด้วยกัน

ความแตกต่างระหว่าง ทฤษฎี ERG ของ Alderfer และทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ คือ ทฤษฎีของมาสโลว์บอกว่าทุกคนบรรลุความต้องการขั้นหนึ่งแล้วจะมีความต้องการในลำดับขั้นต่อไป แต่Alderfer บอกว่าคนมีความต้องการพร้อมกันหลายๆ ขั้นไม่ใช่ที่ละขั้นดังที่มาสโลว์กล่าวไว้

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's need theory)

แมคเคลแลนด์ (โควิน คลังแสง 2536: 38; อ้างอิงจาก McClelland) ได้จำแนกความต้องการของบุคคลไว้ 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement need) คือความต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ตนมุ่งหวัง โดยบุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จ โดยที่เห็นว่างานนั้นไม่ยากลำบากเกินไปกว่าความสามารถที่บุคคลนั้นจะกระทำได้และมีแรงจูงใจในการแสวงหาความพึงพอใจจากความสำเร็จในงานนั้น ๆ
2. ความต้องการความผูกพัน (Affiliation need) คือความต้องการที่จะร่วมมือกันการมีความผูกพันในทางบวกต่อกันของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ความอบอุ่นในมิตรภาพที่มีต่อกันและยังรวมถึงความรู้สึกต่าง ๆ ที่มีต่อบุคคลอื่นด้วย เช่น ความชอบพอ ความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือ ตลอดจนความปรารถนาที่จะได้รับการยกโทษจากบุคคลอื่นเมื่อกระทำผิด
3. ความต้องการอำนาจ (Power need) คือความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นรวมถึงการที่บุคคลแสดงออกซึ่งความรู้สึกต่าง ๆ ต่อการมีอิทธิพลเหนือสถานการณ์เหล่านั้น ด้วยเป็นต้นว่าการแสดงความพอใจเมื่อได้รับชัยชนะหรือการแสดงความโกรธเมื่อผิดหวัง นอกจากนั้นยังได้แก่ ความต้องการในการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงาน เช่น การให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ การใช้อำนาจบังคับบัญชา การแสวงหาความเชื่อถือ และการใช้อิทธิพลในการลงโทษ เป็นต้นถ้ามองในลักษณะของการบริหารและมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารแล้ว ความต้องการอำนาจบารมีนี้คือการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อิทธิพลต่าง ๆ ในการควบคุมดูแล ปกครองบังคับบัญชานั้นเอง

ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยค้ำจุนหรือทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ซเบิร์ก

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959: 45 – 49) ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์การหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำ และความไม่พอใจในงานที่ไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกันแต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่มคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) โดยเฮิร์ซเบิร์กและคณะได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี ประมาณ 200 คน ในบริเวณเมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่า “ อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกชอบและไม่ชอบงาน ” ตลอดจนหาเหตุผล จากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์เฮิร์ซเบิร์กและคณะได้สรุปว่ามีปัจจัย 2 ประเภท เรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรงเป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจทำงานก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานปัจจัยเหล่านี้มี 6 ชนิด

1. ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลใช้พลังความสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ใช้สติปัญญาจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ความสำเร็จที่เกิดขึ้นทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ เกิดความพึงพอใจ เมื่อบุคคลได้รับรู้ถึงความสำเร็จของตนเอง ก็จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นในสังคม โดยการรับรู้จากพฤติกรรมที่กลุ่มแสดงออกในรูปของการยกย่อง ชมเชย การเลื่อนขั้นเงินเดือน การประกาศเกียรติคุณรางวัลที่เป็นสิ่งของหรือการแสดงออกอื่น ๆ

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำหยาความสามารถ งานใหม่ๆที่ไม่ใช่งานประจำ รวมถึงการได้รับอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับโอกาสก้าวหน้า ได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการมีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน

5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจ งานที่ไม่จำเจ งานที่ทำหยา ความสามารถจะช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ งานที่น่าสนใจมีความแปลกใหม่จะทำให้ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะได้เรียนรู้ และศึกษาอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆและเกิดความผูกพันต่องานงานที่มีความหลากหลายพอประมาณ และงานที่มีความเป็นอิสระ จะสร้างความพึงพอใจในงานได้สูงที่สุด

6. การพัฒนาตนเอง (Growth) หมายถึง การที่บุคคลในแต่ละองค์การมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญใหม่ ๆให้กับตนเอง

ปัจจัยห้า (Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงานทำหน้าที่ห้านี้ไม่ให้เกิดความท้อถอยไม่ยอมทำงานและยังป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้นำไปสู่ความรู้สึกไม่พึงพอใจแต่ไม่ได้ช่วยให้เกิดความพึงพอใจ ปัจจัยเหล่านี้มี 7 ชนิดคือ

1. นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration) ได้แก่ การวางแผนการบริหารงานขององค์การที่มีความชัดเจน การติดต่อสื่อสารเอื้อต่อการประสานงานและการปฏิบัติงาน นโยบายการบริหารเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

2. การนิเทศ (Supervision – Technical) ได้แก่ ลักษณะการนิเทศการบังคับบัญชาในการดำเนินงานที่มีความยุติธรรมมีความโอบอ้อมอารีและเป็นผู้ให้การปรึกษาที่ดีจะช่วยลดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาไม่เพียงแต่มีหน้าที่ควบคุมดูแลให้งานสำเร็จ

เพียงอย่างเดียวแต่ต้องมีวิธีการที่จะให้ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจและเต็มใจทำงานจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

3. เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary and compensation) ได้แก่ รายได้ประจำเดือนสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในงานมาก เพราะสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้หลายประการ

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relationship) หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานรวมทั้งการติดต่ออย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยอีกประการหนึ่งที่ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน

5. สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working condition) ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น บรรยากาศ แสง เสียง ห้องพักผ่อน ตารางเวลาการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ รวมถึงการจัดเตรียมอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและพร้อมที่จะใช้ได้ตลอดเวลา

6. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร ความมั่นคงตลอดอายุการทำงาน ลักษณะงานที่ไม่เสี่ยงต่ออันตรายมากเกินไป ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ที่เหมาะสมจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ถ้าขาดความมั่นคงในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจในงาน

7. สถานภาพของวิชาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของวิชาชีพที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและความมีเอกลักษณ์ของวิชาชีพ การเป็นที่ยอมรับของสังคมและมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น สถานภาพของวิชาชีพนอกจากจะขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาความสำคัญแล้ว ยังขึ้นอยู่กับบุคคลอื่นในสังคมเป็นผู้ตัดสินด้วย ในแต่ละสังคมแต่ละหน่วยงานจะให้ความสำคัญของสถานภาพของวิชาชีพแตกต่างกัน ถ้าสถานภาพของวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำก็เป็นสาเหตุให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน

จากแนวคิดของเฮิร์ชเบอร์เกอร์ มีสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะต้องระลึกถึงอยู่เสมอคือ แม้องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจและไม่พึงพอใจจะมาจากองค์ประกอบที่แตกต่างกันแต่องค์ประกอบ ทั้งสองนี้ย่อมไม่สามารถที่จะแยกออกจากกันได้อย่างเด็ดขาดย่อมมีส่วนที่เกี่ยวข้องหรือคาบเกี่ยวกันบ้างหรืออาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยคำจุนจะช่วยสนองความต้องการที่จะหลีกเลี่ยง(Avoidance need) แต่ปัจจัยจูงใจจะช่วยสนองความต้องการอยากจะมี หรืออยากจะทำ (Approach need) โดยปัจจัยคำจุนนี้จะเกี่ยวพันกับสิ่งแวดล้อมของงาน (Job context) ส่วนปัจจัยจูงใจจะเกี่ยวพันกับตัวงาน (Job content) ที่มนุษย์ทำ(เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2522 : 99 – 100)

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาทั้งหมดทำให้เห็นความสำคัญของแรงจูงใจ ว่าเป็นปัจจัยหรือสาเหตุที่ทำให้บุคคลใช้พลังงานไปเพื่อจุดมุ่งหมายที่ปรารถนาซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อช่วยจูงใจและสร้างความพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้เมื่อบุคคลมีความพอใจใน

การทำงานจะเกิดความตั้งใจในการทำงานและเต็มใจอุทิศเวลา แรงกาย และความคิดของตนเองเพื่อสนองความต้องการของหน่วยงาน(จ้านงค์ สมประสงค์ 2518:109)

จากแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยสนใจทฤษฎีการจูงใจ – คำจุน ของ เฮอร์ซเบิร์กเนื่องจากทฤษฎีนี้เหมาะกับการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การทางราชการที่มีทรัพยากร การบริหารจำกัด และเหมาะกับองค์การที่มีลักษณะเป็นองค์การที่ให้บริการทางสังคม เพราะการจูงใจตามแนวทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์กนี้หัวหน้างานหรือผู้บริหารสามารถสร้างขึ้นได้อย่างเต็มที่ในขอบเขต และอำนาจหน้าที่ของตนโดยไม่สิ้นเปลืองงบประมาณมากนัก (วุฒิชัย จ้านงค์. 2525: 41; อรุณ รักธรรม. 2527: 277; นิภา แก้วศรีงาม. 2530: 111)นอกจากนี้ยังเหมาะในการนำมาใช้กับกลุ่มที่มีความรู้เพราะถือว่าบุคคลกลุ่มนี้ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานหรือปัจจัยคำจุนมาบ้าง แล้วตามสมควร ทำให้มีศักยภาพที่จะจูงใจโดยปัจจัยจูงใจได้ (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 56; Myer.1970: 1-16; Davis.1985: 76)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ได้มีผู้ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลไว้อย่างหลากหลาย โดยศึกษาระดับแรงจูงใจของบุคลากรในองค์การและปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

ในส่วนของการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าพยาบาล ได้มีผู้ศึกษาไว้ได้แก่อารีย์ ไชยมงคล (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย กับขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 335 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือระดับสูงและระดับต่ำตามลำดับ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน และด้านการยอมรับนับถือ

สมจิตต์ แก้วเกรียงไกร (2538 : 115) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ กับความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่บนหอผู้ป่วยและหัวหน้าหน่วยงานในโรงพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุข สังกัดกรุงเทพฯ จำนวน 225 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารการพยาบาลมีแรงจูงใจในงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนแรงจูงใจเป็นรายด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก

สำหรับการศึกษาแรงจูงใจในพยาบาลในสังกัดกระทรวงต่าง ๆ มีดังนี้ สุภชาติ คำสุชาติ (2536 : 66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้บทบาทและการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไป ในส่วนกลางสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าแรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน สำหรับแรงจูงใจที่มีอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ โอกาสความก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงาน

ตันติมา ด้วงโยธา (2540 : 70) ได้ทำการศึกษาในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ พรรตน์ พันธุ์ศรีมังกร (2540 : 78) ศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามทฤษฎีคุณลักษณะของงานในกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงาน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 406 คน ได้ข้อสรุปที่น่าสนใจว่า ตัวแปรทางจิตทั้งสามตัว คือการรับรู้คุณค่าของงาน การรับรู้ด้านความรับผิดชอบ การรับรู้ในผลของงาน ร่วมกันทำนายแรงจูงใจภายในในการทำงานได้ดีที่สุดถึงร้อยละ 50.28 โดยที่การรับรู้คุณค่าของงานอธิบายแรงจูงใจภายในในการทำงานได้ดีที่สุดถึงร้อยละ 41.77 ส่วนตัวแปรคุณลักษณะงานทั้งสามคือ ความหลากหลายของทักษะความมีเอกลักษณ์ของงานและความสำคัญของงานร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้คุณค่าของงานได้ร้อยละ 20.95 โดย ความมีเอกลักษณ์ของงานอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้คุณค่าของงานได้ถึงร้อยละ 14.02

สำหรับจารุวรรณ เสวกรวรรณ (2517 : 93-97) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลกรุงเทพมหานคร โดยสอบถามพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร 21 แห่ง จำนวน 340 คน ผลปรากฏว่า (1) ความพึงพอใจในงานโดยรวมของพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และนโยบายการบริหารอยู่ในระดับต่ำ (2) ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปีถึง 26 ปี หรือสูงกว่า พบว่ามีความพึงพอใจแตกต่างกัน

ปาริชาติ ตันติวัฒน์ (2538 : 93) ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขจำนวน 450 คน พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทาง

ลบ กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ($r = -.46, p < .05$) ส่วนตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน คือ ความก้าวหน้า ในงาน ลักษณะ อายุ สภาพการทำงาน เงินเดือน และสิ่งตอบแทนความมั่นคง โดยร่วมกันทำนายเป็นกลุ่มรวมได้ร้อยละ 37.3 ($R^2 = 0.3730 ; p < .05$)

รวมถึงการศึกษาเกี่ยวกับพยาบาลเฉพาะในโรงพยาบาลนั้น ได้แก่ บุศรา เตียรณบรรจง (2546) ศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีและเพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล รวมทั้งเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล โดยจำแนกตามปัจจัยบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและแผนกที่ปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี จำนวน 202 คน ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพยาบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเช่นกัน ซึ่งเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ชาลิลา พรหมทอง (2547) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดโรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 มี 6 ตัวแปร ได้แก่ ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ

ส่วนการศึกษาเกี่ยวกับพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน ได้แก่ ھرรษา สุขกาล (2538 : 85) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า แรงจูงใจจากความคาดหวังในงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานอยู่ในระดับสูงโดยพยาบาลวิชาชีพคาดหวังว่ามีโอกาสได้รับผลตอบแทน และให้ความสำคัญของผลตอบแทนในระดับปานกลางและคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะทำให้งานสำเร็จอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจจากความคาดหวังในการได้รับความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในลำดับแรกและแรงจูงใจจากความคาดหวังในการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพิ่มพูนความรู้อยู่ในลำดับสุดท้าย

เกษสุดา ดันขุน (2545) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิทกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพโรง

พยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท กรุงเทพมหานคร จำนวน 127 คน ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 8 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะงานพยาบาลผู้ป่วยเด็ก ทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาล ความรับผิดชอบต่อครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว บรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา

งานวิจัยในต่างประเทศ

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะพบว่าปัจจัยหลากหลายที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

ฮอสแมน และคณะ (Haussman and others. 1967: 338-341) ได้ศึกษารูปแบบการทำนายการปฏิบัติงานของ พยาบาลสาธารณสุขพบว่า โครงสร้างของหน่วยงาน บุคลิกภาพความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานโดยตรงโดยอายุและประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงาน ส่วนพฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน

สำหรับ โคร์เมอร์ (Koerner. 1981: 43-48) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลอนามัยชุมชน จำนวน 32 คน ได้แก่ ความพอใจในงาน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และการรับรู้พฤติกรรมเป็นผู้นำของผู้มีเทศ พบว่า ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน ส่วนตัวแปรอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ การรับรู้พฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้มีเทศ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงาน

นอกจากนั้น จามานน์ (Jamann. 1975 : 4914-4915) ได้ศึกษาความไม่พึงพอใจและความพึงพอใจในงานของพยาบาล ผลปรากฏว่ามีองค์ประกอบ 13 อย่าง ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ คือ ลักษณะงาน ความสำเร็จใน การทำงาน การใช้ความรู้ ความสามารถ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน งานท้าทายความสามารถ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ความรับผิดชอบ เทคนิคในการนิเทศและการควบคุมสถานภาพ และระดับคุณวุฒิ

องค์ประกอบที่ทำให้ไม่พึงพอใจในงาน คือ นโยบายการบริหารงาน งานส่วนตัวที่บ้าน องค์ประกอบที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจงาน คือ การทำงานเป็นกลุ่ม การเลื่อนตำแหน่งและผลประโยชน์ที่ได้รับ

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อายุของบุคคลเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะ เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานในเรื่องการทำงานที่ดีมีคุณภาพแล้ว บุคคลที่มีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัย (ทัศนาศา บัญทอง. 2533 :190) อายุและความต้องการต่าง ๆ ส่วนตัวของบุคคล ผู้บริหารจะต้องนำมาใช้เป็นแนวทางในการจูงใจ ซึ่งมีข้อสรุปทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์เกี่ยวกับอายุของพนักงาน เช่น บุคคลที่มีอายุ 20 ปี โดยปกติมักจะมีความต้องการในเรื่องการเห็นคุณค่าของตน แสวงหาโอกาส มีความทะเยอทะยานและก้าวร้าว เขาต้องการโอกาสการทำดี สำหรับบุคคลที่มีอายุ 30-45 ปี จะมีความต้องการประสบความสำเร็จ บางคนในกลุ่มอายุนี้นี้ต้องการความมั่นคงทางจิตใจ (สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2537 : 86)

จากผลการวิจัยของ พิคาร์ด (อาร์ริตัน หิริญโร. 2531: 58; อ้างอิงจาก Picard. 1986) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนในรัฐเนบราสกา พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ อาจารย์ที่มีอายุน้อย จะให้คะแนนแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุมาก ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง

โชติ เกิดบัณฑิต (2539) ศึกษาเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุ 41 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งความสำเร็จมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่มีอายุ ระหว่าง 21 - 30 ปี และอายุ 31-40 ปี ซึ่งสอดคล้องกับ เพชรรัตน์ แยมแก้ว (2545) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลของจังหวัดนครปฐม จำนวน 252 คน พบว่า อายุของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลของจังหวัดนครปฐมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ เกษณี ขาวยังยืน (2546) ศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติกรพยาบาลและความพึงพอใจในงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์ พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อย

จากการศึกษาข้างต้นจะเห็นว่าบุคคลที่มีอายุมากจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมติฐานว่าพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีอายุมากกว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพยาบาลที่มีอายุน้อยกว่า

สภาพสมรสกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ดารณี พานทอง พาลุสุข (2532 : 309) กล่าวในหลักการนำการจูงใจมาใช้ประโยชน์ในการบริหารงานว่า บุคคลมีความแตกต่างกันในเรื่องของการจูงใจ ซึ่งความแตกต่างนี้ เกิดจาก

สาเหตุประการหนึ่ง คือ คนเรามีสภาพแวดล้อมต่างกัน ดังงานวิจัยของ นิโคลส์ (สอาด วงศ์นันต์ นนท์ 2538: 29; อ้างอิงจาก Nichols. 1971) กล่าวถึงบุคคลที่มีสถานภาพสมรสโสด จะมีอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติตามสิ่งที่ต้องการ เช่น การเปลี่ยนงาน การศึกษาต่อ เพื่อความก้าวหน้าในงาน และ มีความตั้งใจจะออกจากองค์กรมากกว่าผู้ที่สมรสแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับ แมคคอสกี้ (สอาด วงศ์นันต์ นนท์ 2538 : 29; อ้างอิงจาก McClosdy. 1974.) พบว่า พยาบาลโสดจะทำงานไม่นานเท่าพยาบาลที่แต่งงานแล้ว

โชติ เกิดบัณฑิต (2539) เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีสภาพการสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความสำเร็จ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีสถานภาพการสมรส มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งการประสบความสำเร็จมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีสถานภาพสมรสโสด ซึ่งสอดคล้องกับ เกษณี ขวัญยืน (2546) ศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติการพยาบาลและความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์ พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด รวมถึง สุวิทย์ แสนสุข (2544 : 100) ที่ศึกษาเรื่องขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีขวัญในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด เนื่องจากพนักงานที่สมรสแล้ว มีการตั้งจุดมุ่งหมายร่วมระหว่างคู่สมรสว่าสิ่งใดมีค่าสำหรับครอบครัว

จากการศึกษาข้างต้นจะเห็นว่า บุคคลที่สมรสแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลที่สถานภาพสมรสโสด ผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมติฐานว่าพยาบาลกรมพิษและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีสถานภาพสมรสมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสโสด (รวมทั้งหม้าย หย่า แยกกันอยู่)

รายได้ต่อเนื่องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สงวน ช้างฉัตร (2541: 139) กล่าวว่า เงินเป็นแรงจูงใจให้บุคคลลงมือทำงานด้วยความคาดหวังในใจอยู่แล้ว คืองานนั้นเขาสามารถทำได้และทำได้ดี ซึ่งจะได้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่าและเป็นค่าตอบแทนที่เขาต้องการด้วยสอดคล้องกับ กมล ชูทรัพย์ และ เสถียร เหลืองอร่าม (2526: 64) กล่าวว่า บุคคลจะพอใจในงานก็ต่อเมื่อได้รับค่าตอบแทนพอสมควรคุ้มกับความเหนื่อย กล่าวคือ จำนวนรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี ก็หมายถึง การเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ยิ่งถ้าต้องการเงินเดือนในลักษณะเป็นกรณีพิเศษ (2 ขั้น) บุคคลก็จะเกิดความภาคภูมิใจและพอใจในงานที่ตนทำมากขึ้น ในทำนองเดียวกันรายได้ที่มากกว่า ก็ย่อมหมายถึง ความก้าวหน้าในการทำงานของบุคคลนั้นด้วยเช่นกัน เพราะเงื่อนไขหนึ่งในการเลื่อนระดับของข้าราชการ ก็คือ อัตราเงินเดือน ดังนั้นเงินเดือนที่สูงหรือมากกว่าก็จะทำให้บุคคลนั้นมีโอกาสที่จะเลื่อนระดับได้เร็วกว่าบุคคลที่มีรายได้น้อยกว่า ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคคลนั้นก็หมายถึง ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นยิ่งสูงมากเท่าไรก็ต้องทำงานเกี่ยวข้องกับการบริหารกำหนดนโยบายการทำงาน ให้กับผู้

ที่ปฏิบัติในตำแหน่งน้อยกว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่น้อยกว่าก็ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบคำสั่ง นโยบายของผู้มีตำแหน่งที่สูงกว่า ดังนั้น จึงเห็นว่ารายได้เป็นปัจจัยสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย การทำงานและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ดังงานวิจัยของพิคคาร์ต (อาร์รัดน์ หิรัญโร. 2531: 58; อ้างอิงจาก Picard. 1986) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนในรัฐเนบราสกา พบว่ากลุ่มอาจารย์เห็นว่าแรงจูงใจมีความสำคัญกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ในโรงเรียน อาจารย์ที่มีเงินเดือนสูง จะมีแรงจูงใจภายในมากกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำ

ผลการวิจัยของไซติ เกิดบัณฑิต (2539: บทคัดย่อ) พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ตั้งแต่ 9,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จมากกว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ระหว่าง 5,001-7,000 บาท และมีรายได้ระหว่าง 7,000-9,000 บาท

เกษิณี ขาวยังยืน (2546) ศึกษาเปรียบเทียบ การปฏิบัติกรพยาบาลและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์ พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับเศรษฐกิจสูง มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับเศรษฐกิจต่ำ

ดังนั้น จากการศึกษาข้างต้นจะเห็นว่า บุคคลที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่าจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลที่มีรายได้ต่ำกว่า ผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมติฐานว่า พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่มีรายได้สูงกว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพยาบาลที่มีรายได้ต่ำกว่า

ประสบการณ์ในการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการประกอบอาชีพนั้นๆ อายุการทำงานในอาชีพมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นการมีตำแหน่งทางการบริหารที่สูงขึ้น การมีรายได้ที่สูงขึ้นรวมทั้งความสำเร็จในเรื่องบทบาทการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ปาริชาติ รัตนราช. 2544; อ้างอิงจาก นวลฉวี ประเสริฐสุข. 2542: 25) ซึ่งสิ่งทีบุคคลคนหนึ่งต้องการจากงานของเขา อาจจะเปลี่ยนแปลงไปตามเวลา ผลก็คือสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นอาจเป็นสาเหตุให้การทำงานที่ดีที่สุดของเขาเปลี่ยนแปลงไปด้วย (สุโขทัยธรรมาราช. 2537: 86) ดังการศึกษาของ

เฟลด์แมน และอาร์โนล (โควิน คลังแสง. 2536: 32; อ้างอิงจาก Feldman & Arnold. 1983) กล่าวว่าบุคคลได้รับรู้ว่าตนสามารถทำประโยชน์แก่หน่วยงานโดยทั่วไปแล้วการมีประสบการณ์มาก่อนเข้าปฏิบัติงาน ความรู้ ความอาวุโส ตลอดทั้งประวัติการทำงานที่เคยประสบความสำเร็จมาก่อนจะทำให้บุคคลมีความคาดหวังในการทำงานที่สูงกว่าผู้อ่อนประสบการณ์และขาดความสำเร็จ ฟลิปโป (สอาด วงศ์อนันต์นนท์. 2538: 29; อ้างอิงจาก Filppo. 1966: n.d.) กล่าวว่า ผู้ที่

ระยะเวลาทำงานนาน จะมีโอกาสในการเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นเกิดความภาคภูมิใจ เป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์กรได้นานและงานวิจัยของ ชื่นชม เจริญยุทธ (สอาด วงศ์อนันต์นนท์. 2538: 29; อ้างอิงจาก ชื่นชม เจริญยุทธ. 2533) ศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาการทำงาน ระหว่าง 1-5 ปี มีความต้องการลาออกสูงกว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาทำงาน 6-10 ปี

อัญชลี ฤกษ์งาม (2537 : 116-119) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะของพยาบาลที่ สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตจากวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ในทัศนะของผู้ บัณฑิต บัณฑิต ผู้ร่วมงานและผู้สำเร็จการศึกษา พบว่า คุณลักษณะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษา มี ความ สามารถด้านปฏิบัติการพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง เพราะผู้สำเร็จการศึกษามีประสบการณ์ ทำงานเพียง 1 ปีเท่านั้น ยังไม่มีทักษะในการทำงาน ยังนำความรู้ออกมาใช้ไม่หมด แต่มีความ สามารถด้านปฏิบัติการพยาบาลในทุกเรื่อง

จันทร์จิรา เหล่าพงษ์นนท์ (2533 : 112) ศึกษาความพึงพอใจในอาชีพพยาบาล พบว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่างบรรจุ – 5 ปี, 6 – 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในอาชีพพยาบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

สำหรับโชติ เกิดบัณฑิต (2539) เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงานต่าง กันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จมากกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี นอกจากนี้ใน องค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและได้รับการยอมรับนับถือมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การ ทำงาน 16-20 ปี

เกษิณี ขววยั่งยืน (2546) ศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติการพยาบาล และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานมากมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพ ที่มี ประสบการณ์การทำงานน้อย

จากเอกสารและการศึกษาดังกล่าวจะพบว่าบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐาน ว่าพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีประสบการณ์การทำงานมากมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานสูงกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ฟิชไบน์ และเอจเซน (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532: 47; อ้างอิงจาก Fishbein & Ajzen. 1975) มีความเห็นว่าทัศนคติเป็นสิ่งที่นักจิตวิทยาสังคมคิดขึ้นมา เพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ทำความเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ ทั้งนี้เพราะบุคคลจะทำอะไรย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความรู้สึกและ

ความเข้าใจ ทักษะคิด หมายถึงความเชื่อที่มีแนวโน้มจะตอบสนองต่อสถานการณ์ หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งในรูปของพฤติกรรมตามแนวนั้น สำหรับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (130: 2535) กล่าวว่า แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ เป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม ทักษะคิดที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่นถ้ามีทักษะคิดที่ดีต่อการทำงาน ก็จะทำงานด้วยความทุ่มเทนอกจากนี้ พยอม วงศ์สารศรี (2529) ก็ได้กล่าวว่า ทักษะคิด หมายถึงความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งจัดเป็นสิ่งที่จูงใจภายในที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทักษะคิดที่ดีต่อหัวหน้างาน จะมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างดี และเทพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ (2529: 11) ก็ยังได้กล่าวไว้อีกว่า นอกจากความสามารถในการปฏิบัติงานแล้ว ทักษะคิดของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานจะมีบทบาทสำคัญต่อการมีสภาวะรับการจูงใจด้วย

ได้มีผู้สนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะคิดกับแรงจูงใจไว้ ดังนี้ ชินเทีย ชาร์ล และเจมส์ (Cynthia, chales; & James. 1997) ศึกษาทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาลกับความพึงพอใจในงานพบว่าทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชิดหทัย ผลานันต์ (2541) ทำการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทักษะคิดต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2540 จำนวน 516 คน พบว่า เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก สัมพันธภาพกับผู้บริหาร สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพกับนักเรียน มีความสัมพันธ์กับทักษะคิดต่อการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ทักษะคิดต่อการปฏิบัติงานของครูเรียงลำดับจากส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ สัมพันธภาพกับนักเรียน แรงจูงใจภายนอก สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพกับผู้บริหาร

ณัฐวิภา วิริยา (2545) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะคิดที่มีต่อการใช้ภาษาอังกฤษปนไทยของนักจัดรายการวิทยุกับแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่รับฟังรายการ Radio No Problem เป็นประจำ จำนวน 204 คน ผลการวิจัยพบว่า ทักษะคิดของนิสิตที่มีต่อการใช้ภาษาอังกฤษปนไทยของนักจัดรายการวิทยุ และแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษของนิสิตมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.00 กล่าวคือ นิสิตที่มีทักษะคิดต่อการใช้ภาษาอังกฤษปนไทยของนักจัดรายการวิทยุในระดับสูงจะมีแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษในระดับที่สูง ไปด้วย

ศักดิ์ชัย นิรัฐทวี (2532) ศึกษาทักษะคิดต่อการทำงาน กับพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมในกลุ่มครูกรุงเทพมหานคร พบว่าครูที่มีทักษะคิดต่อการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมสูงด้วย และเปล่งศรี อิงคินันท์ (2525: 96) ศึกษาลักษณะทางจิตที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และทักษะคิดต่อวิชาชีพครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ นุชนารถ ธาตุทอง (2539:

92) ที่ศึกษาจิตลักษณะในการทำนายพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา ในส่วนภูมิภาค ระดับอำเภอ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และทัศนคติต่อสภาพการทำงาน สามารถร่วมกันทำนาย พฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา ในส่วนภูมิภาค ระดับอำเภอ ได้อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .001 ตามการรายงานตนเองและตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา

ในส่วนของพยาบาล ได้มีผู้สนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

เบญจวรรณ เนตรแถม (2541) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของ พยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมสามารถพยากรณ์ได้จากตัวแปรทัศนคติต่อวิชาชีพโดยรวม ร้อยละ 25.8

อัจฉรา เดชขุน (2535) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาพยาบาล เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลและความพึงพอใจในงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลมี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทางบวกอย่างมากและความพึงพอใจในงานสามารถทำนาย ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 10.58 ($r = .561$, $p < .01$)

มาณีย์ อุ่นเจริญพงษ์ (2528: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ ที่ปฏิบัติงานกับผู้ป่วยโดยตรงในทุกหน่วยงาน ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติในเกียรติภูมิวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ พยาบาลที่มีทัศนคติ ในเกียรติภูมิวิชาชีพของตนในระดับสูงมีความพอใจในลักษณะงานอยู่ในระดับสูงส่วนกลุ่มที่มีทัศนคติ ในเกียรติภูมิวิชาชีพในระดับปานกลางมีความพึงพอใจในลักษณะงานในระดับต่ำ

สมสุข ดิลกสกุลชัย (2533: 121-136) ทำการศึกษาเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพ พยาบาลและความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำนวน 522 คน พบว่า เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ยศวรณ นิพัฒน์ศิริผล (2541: 68) ศึกษาปัจจัยด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก ในโรงพยาบาลของรัฐเขต กรุงเทพมหานคร จุดมุ่งหมายของการศึกษาคือเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรจิตลักษณะ กับการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในหออภิบาลผู้ป่วยหนักกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล วิชาชีพที่ทำหน้าที่ให้การพยาบาลผู้ป่วยโดยตรงในหออภิบาลผู้ป่วยหนักโรงพยาบาล พบว่า ทัศนคติ ต่อการทำงานในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติการพยาบาล อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากเอกสารดังกล่าว จึงสรุปได้ว่าทัศนคติมีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานผู้วิจัย
จึงตั้งสมมติฐานว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดของพยาบาล
กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีความสัมพันธ์ทางบวก

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษานี้ ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. วิธีสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลหน่วยงานในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็น พยาบาลวิชาชีพจำนวน 49 คน พยาบาลเทคนิค จำนวน 12 คน ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานในสังกัด กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม ในปี 2548

วิธีสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ ผู้ตอบแบบสอบถามในด้านต่าง ๆ คือ

- 1.1 อายุ
- 1.2 สถานภาพสมรส
- 1.3 รายได้ต่อเดือน
- 1.4 ประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของพยาบาลต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือวัดทัศนคติของพยาบาลต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด โดยศึกษาค้นคว้าหนังสือ ตำรา ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น ทัศนคติต่อผู้ป่วย ทัศนคติต่อวิชาชีพ เป็นต้น จากนั้นสร้างแบบสอบถามโดยยึดตามแนวคิดที่สนับสนุนว่า ทัศนคติมีองค์

ประกอบเดี่ยวคืออารมณ์ความรู้สึกของเทอร์สโตน (Thurstone. 1928) ลักษณะของแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้น จำนวน 26 ข้อ มี 2 ทิศทาง คือ ทางบวก ได้แก่ ความรู้สึกเข้าใจ เห็นใจ สงสาร ปราบณาดิ ส่วนทางลบ ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่เข้าใจ ไม่เห็นใจ มีอคติ

เกณฑ์การให้คะแนน

เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งจนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่

ข้อคำถามที่เป็นบวก		ข้อคำถามที่เป็นลบ
(คะแนน)		(คะแนน)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

โดยให้เลือกตอบเพียง 1 คำตอบจาก 5 ตัวเลือก ซึ่งมีทั้งคำตอบเชิงบวกและคำตอบเชิงลบ

เกณฑ์การตัดสินระดับ

การตัดสินแบ่งระดับทัศนคติของพยาบาลต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด พิจารณาแบ่งออกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

ระดับทัศนคติที่ดี	มีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.00	ถึง	5.00
ระดับทัศนคติที่ไม่ดี	มีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00	ถึง	2.99

ตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดทัศนคติของพยาบาลต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ☐ หลังข้อความที่ตรงกับทัศนคติต่อเด็ก และเยาวชนที่กระทำผิด

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1.ท่านต้องการให้เด็กและเยาวชนมีอาหาร การกินที่ดีเหมือนเด็กทั่วไป					
2.ท่านมีความเป็นห่วงในเรื่องสุข อนามัยที่ไม่ดีของเด็กและเยาวชน					

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือส่วนที่ 2

1. หาความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 ท่าน ได้แก่ อาจารย์สมเกียรติ ทิพย์ทัศน์ อาจารย์วิรัชญา วัฒนโธ อาจารย์ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ คุณพรณี อติโพธิ หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบงานพยาบาลและการสาธารณสุข คุณอรพรรณ เลหาดีตถพงษ์ศิริ หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบงานจิตวิทยา พิจารณาตรวจสอบว่าเป็นไปตามนิยามปฏิบัติการที่กำหนดไว้หรือไม่ และนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2. วิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (item analysis) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามนี้ไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 30 คน โดยนำผลที่ได้มาตรวจสอบคะแนนและวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบ โดยวิธี Item-Total Correlation โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างรายข้อและคะแนนรวมทั้งฉบับได้ข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงกว่า .20 จำนวน 26 ข้อ

3. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เลือกข้อคำถามเรียบร้อยแล้ว โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเพ็ญศรี ปรางสุวรรณ (2542) และโชติ เกิดบัณฑิต (2539) และนำแบบสอบถามบางข้อของทั้ง 2 ท่านมาปรับภาษาของข้อคำถามร่วมกับ ดวงแก้ว กลีบทอง (2548) และได้สร้างข้อคำถามเพิ่มเติมเพื่อให้ครอบคลุมนิยามปฏิบัติการและเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างโดยยึดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบอร์เกอร์ ซึ่งข้อคำถามมีทั้งทางบวกและทางลบ แต่ละข้อคำถามให้เลือกตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะประเมินตนเองว่าข้อความใดตรงกับความรู้สึกมากที่สุดและเลือกตอบเพียงระดับเดียวจากเห็นด้วยอย่างยิ่งถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และนำมาคิดคะแนนโดยแบ่งระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการตอบแบบสอบถามเป็น 3 ระดับ คือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ปานกลาง และระดับสูง ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดยมีข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 66 ข้อ และมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์ 2524: 88)

เกณฑ์การให้คะแนน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ซึ่งข้อคำถามที่สร้างขึ้นมีลักษณะแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ โดยในแต่ละข้อมีทั้งข้อความที่มีลักษณะแบบตอบรับ และข้อความที่ลักษณะตอบปฏิเสธ โดยกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

ข้อเลือก	ข้อคำถามที่เป็นบวก (คะแนน)	ข้อคำถามที่เป็นลบ (คะแนน)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ให้เลือกตอบเพียง 1 คำตอบจาก 5 ตัวเลือก ซึ่งมีทั้งคำตอบแบบตอบรับ (Positive) และแบบตอบปฏิเสธ (Negative)

โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 3 นี้ มีข้อคำถามทั้งหมด 66 ข้อ ประกอบด้วยแรงจูงใจที่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน 2 ด้าน ตามแนวทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg 1959 ; 45-49) คือ

1. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การพัฒนาตนเอง

ข้อความ	ข้อ	รวม
ความสำเร็จของงาน	1-5	5 ข้อ
การได้รับการยอมรับนับถือ	6-10	5 ข้อ
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	11-17	7 ข้อ
ความรับผิดชอบ	18-22	5 ข้อ
ความก้าวหน้า	23-24,26-30	7 ข้อ
การพัฒนาตนเอง	25	1 ข้อ

2. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ สภาพการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหาร วิธีการควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน สถานภาพในการทำงาน

ข้อความ	ข้อ	รวม
สภาพการทำงาน	31-37	7 ข้อ
เงินเดือนและค่าตอบแทน	38-45	8 ข้อ
ความมั่นคงในงาน	46-52	7 ข้อ
นโยบายและการบริหาร	53-56	4 ข้อ
วิธีการควบคุมบังคับบัญชา	57-60	4 ข้อ
ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	61-63	3 ข้อ
สถานภาพในการทำงาน	64-66	3 ข้อ
<u>เกณฑ์การตัดสินระดับ</u>		

การตัดสินแบ่งระดับแรงจูงใจ พิจารณาแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับสูง	มีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่	3.68	ถึง	5.00
ระดับปานกลาง	มีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่	2.34	ถึง	3.67
ระดับต่ำ	มีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่	1.00	ถึง	2.33

ตัวอย่าง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความรู้สึกหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่าน

คำชี้แจง ให้เขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องหลังข้อความของแต่ละข้อซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงความคิดเห็นเดียว

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้รับบริการปฏิบัติ ตามคำแนะนำของท่าน					
2. ท่านเป็นคนหนึ่งที่ช่วยแก้ปัญหาในการ ปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงานได้สำเร็จ					

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือส่วนที่ 3

1. หาความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 4 ท่าน ที่ได้ตรวจแบบสอบถามทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด พิจารณาตรวจสอบว่าเป็นไปตามนิยามปฏิบัติการที่กำหนดไว้หรือไม่ และนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2. วิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (item analysis) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามนี้ไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 30 คน โดยนำผลที่ได้มาตรวจสอบคะแนนและวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบ โดยวิธี Item-Total Correlation โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างรายข้อและคะแนนรวมทั้งฉบับได้ข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงกว่า .20 จำนวน 66 ข้อ

3. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เลือกข้อคำถามเรียบร้อยแล้ว โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความร่วมมือกับกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
2. ส่งแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากพยาบาลหน่วยงานในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
3. นำแบบสอบถามที่ตอบแล้วมาตรวจสอบความสมบูรณ์จากนั้นนำไปตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
4. นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS/PC*

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยและทดสอบสมมติฐาน

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ตัวแปรอายุ สถานภาพสมรส รายได้และประสบการณ์การทำงานโดยใช้ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐาน
3. วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำแนกตามตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำแนกตามตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุนและโดยรวม ของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำแนกตามตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 5 ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน และโดยรวม ของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญในการแจกแจงแบบ t
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรทางชีวสังคม

ลักษณะทางชีวสังคม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
- ต่ำกว่า 30 ปี	27	44.30
- ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป	34	55.70
รวม	61	100.00
2. สถานภาพสมรส		
- โสด	27	44.30
- สมรส	34	55.70
รวม	61	100.00
3. รายได้ต่อเดือน		
- ต่ำกว่า 10,000 บาท	29	47.50
- ตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป	32	52.50
รวม	61	100.00
4. ประสบการณ์การทำงาน		
- ต่ำกว่า 5 ปี	36	59.00
- ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	25	41.00
รวม	61	100.00

จากตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำแนกตามปัจจัยทางชีวสังคม เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนมากมีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 55.70 จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ส่วนมากมีสถานภาพสมรส จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 55.70 มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนมากมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำแนกตามตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 2 ผลการศึกษาระดับทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำแนกตามตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน

ลักษณะทางชีวสังคม	X	SD	ระดับทัศนคติต่อเด็กและ เยาวชนที่กระทำผิด
1. อายุ			
- ต่ำกว่า 30 ปี	3.85	0.55	ดี
- ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป	3.92	0.49	ดี
2. สถานภาพสมรส			
- โสด	3.90	0.51	ดี
- สมรส	3.88	0.52	ดี
3. รายได้ต่อเดือน			
- ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.79	0.58	ดี
- ตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป	3.98	0.43	ดี
4. ประสบการณ์การทำงาน			
- ต่ำกว่า 5 ปี	3.91	0.57	ดี
- ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	3.86	0.42	ดี
รวม	3.89	0.51	ดี

จากตาราง 2 แสดงว่า ภาพรวมของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนอยู่ในเกณฑ์ดี และเมื่อจำแนกตามตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ก็พบว่าทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนอยู่ในเกณฑ์ดีทุกกลุ่ม

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับทัศนคติต่อเด็กและเยาวชน
ที่กระทำผิด

ระดับทัศนคติต่อเด็กและเยาวชน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ดี	57	93.44
ไม่ดี	4	6.56
รวม	61	100.00

จากตาราง 3 แสดงว่า พยาบาลในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนอยู่ในระดับดี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 93.44 และมีทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนอยู่ในระดับไม่ดี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.56 ตามลำดับ

ตาราง 4 ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็ก และ
เยาวชน จำแนกตามตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ใน
การทำงาน

ลักษณะทางชีวสังคม	X	SD	ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน
1. อายุ			
- ต่ำกว่า 30 ปี	3.58	0.42	ปานกลาง
- ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป	3.68	0.34	สูง
2. สถานภาพสมรส			
- โสด	3.57	0.38	ปานกลาง
- สมรส	3.68	0.37	สูง
3. รายได้ต่อเดือน			
- ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.56	0.41	ปานกลาง
- ตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป	3.70	0.33	สูง
4. ประสบการณ์การทำงาน			
- ต่ำกว่า 5 ปี	3.64	0.40	ปานกลาง
- ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	3.62	0.34	ปานกลาง
รวม	3.63	0.38	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่าพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป หรือสมรสแล้วหรือมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่วนพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีขึ้นไป หรือมีสถานภาพสมรสโสด (รวมทั้งหม้าย,หย่า,แยกกันอยู่) หรือมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท หรือมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และภาพรวมทั้งหมดของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สูง	29	47.55
ปานกลาง	32	52.45
ต่ำ	0	0.00
รวม	61	100.00

จากตาราง 5 แสดงว่า พยาบาลในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 52.45 และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 47.55 แต่ไม่พบพยาบาลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด ของพยาบาลกรม
พินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำแนกตามตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ราย
ได้ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 6 ผลการเปรียบเทียบทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดของพยาบาลกรมพินิจและ
คุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามอายุ

อายุ	N	X	SD	t	p-value
ต่ำกว่า 30 ปี	27	3.85	0.55	0.55	.586
ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป	34	3.92	0.48		

จากตาราง 6 แสดงว่า พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
และพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อเด็กและ
เยาวชนที่กระทำผิดไม่แตกต่างกัน

ตาราง 7 ผลการเปรียบเทียบทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดของพยาบาลกรมพินิจและ
คุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	N	X	SD	t	p-value
- โสด	27	3.90	0.51	0.19	.853
- สมรส	34	3.88	0.52		

จากตาราง 7 แสดงว่า พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่มีสถานภาพโสด
(รวมทั้งหม้าย, หย่า, แยกกันอยู่) และพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่มีสถานภาพ
สมรส มีทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดไม่แตกต่างกัน

ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	N	X	SD	t	p-value
ต่ำกว่า 10,000 บาท	29	3.79	0.58	1.47	.147
ตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป	32	3.98	0.43		

จากตาราง 8 แสดงว่า พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป มีทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	N	X	SD	t	p-value
ต่ำกว่า 5 ปี	36	3.91	0.57	0.38	.709
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	25	3.86	0.42		

จากตาราง 9 แสดงว่า พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยคำจุน และโดยรวม ของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำแนกตามตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยคำจุน และโดยรวม ของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามอายุ

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	อายุ	N	X	SD	t	p-value
ด้านปัจจัยจูงใจ	ต่ำกว่า 30 ปี	27	3.58	0.42	1.08	.287
	ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป	34	3.68	0.33		
ด้านปัจจัยคำจุน	ต่ำกว่า 30 ปี	27	3.59	0.44	0.81	.422
	ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป	34	3.67	0.40		
ด้านรวม	ต่ำกว่า 30 ปี	27	3.58	0.42	0.97	.334
	ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป	34	3.68	0.34		

จากตาราง 10 แสดงว่า พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยคำจุน และด้านรวม ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน และโดยรวม ของพยาบาลในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามสถานภาพสมรส

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรส	N	X	SD	t	p-value
ด้านปัจจัยจูงใจ	- โสด	27	3.58	0.38	1.03	.308
	- สมรส	34	3.68	0.36		
ด้านปัจจัยค้ำจุน	- โสด	27	3.57	0.40	1.09	.282
	- สมรส	34	3.69	0.43		
ด้านรวม	- โสด	27	3.57	0.38	1.12	.267
	- สมรส	34	3.68	0.37		

จากตาราง 11 แสดงว่า พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีสถานภาพสมรสโสดและพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน และด้านรวม ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยคำจูง และโดยรวม ของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน	N	X	SD	t	p-value
ด้านปัจจัยจูงใจ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	29	3.54	0.40	1.81	.075
	ตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป	32	3.71	0.33		
ด้านปัจจัยคำจูง	ต่ำกว่า 10,000 บาท	29	3.57	0.45	1.14	.257
	ตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป	32	3.69	0.33		
ด้านรวม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	29	3.56	0.41	1.51	.137
	ตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป	32	3.70	0.33		

จากตาราง 12 แสดงว่า พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยคำจูง และด้านรวม ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน และ
โดยรวม ของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ใน การทำงาน	N	X	SD	t	p-value
ด้านปัจจัยจูงใจ	ต่ำกว่า 5 ปี	36	3.64	0.41	0.22	.825
	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	25	3.62	0.31		
ด้านปัจจัยค้ำจุน	ต่ำกว่า 5 ปี	36	3.64	0.43	0.18	.855
	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	25	3.62	0.41		
ด้านรวม	ต่ำกว่า 5 ปี	36	3.64	0.40	0.21	.834
	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	25	3.62	0.34		

จากตาราง 13 แสดงว่า พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน และด้านรวม ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน และโดยรวม ของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ตาราง 14 ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ตัวแปร	ทัศนคติต่อเด็กและเยาวชน ที่กระทำผิด	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน
ทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด	1.000	0.741**
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		1.000

**p < .01

จากตาราง 14 แสดงว่าทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด ของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนโดยรวม จำแนกตามตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดของพยาบาลในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำแนกตามตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจำแนกตามตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์การทำงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็ก

สมมุติฐานในการวิจัย

1. พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีอายุมากกว่ามีทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดในทางที่ดีมากกว่าพยาบาลที่มีอายุน้อยกว่า
2. พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีสถานภาพโสด(รวมทั้งหม้าย,หย่า, แยกกันอยู่)มีทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดในทางที่ดีมากกว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรส
3. พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีรายได้สูงกว่ามีทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดในทางที่ดีมากกว่าพยาบาลที่มีรายได้ต่ำกว่า
4. พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดในทางที่ดีมากกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า
5. พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีอายุมากกว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพยาบาลที่มีอายุน้อยกว่า
6. พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีสถานภาพสมรสมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพยาบาลที่มีสถานภาพโสด(รวมทั้งหม้าย,หย่า,แยกกันอยู่)
7. พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีรายได้สูงกว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพยาบาลที่มีรายได้ต่ำกว่า

8. พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีประสบการณ์การทำงานมากมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า
9. ทศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีความสัมพันธ์ทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น พยาบาลหน่วยงานในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม
2. กลุ่มตัวอย่างเป็น พยาบาลวิชาชีพจำนวน 49 คน พยาบาลเทคนิค จำนวน 12 คน ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานในสังกัด กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม ปี 2548
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด
 - ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้
 - 4.1 ผู้วิจัยขอความร่วมมือกับกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
 - 4.2 ส่งแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากพยาบาลหน่วยงานในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
 - 4.3 นำแบบสอบถามที่ตอบแล้วมาตรวจสอบความสมบูรณ์จากนั้นนำไปตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
 - 4.4 นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS/PC*
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
 - 5.1 วิเคราะห์ตัวแปรอายุ สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์การทำงานโดยใช้ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐาน
 - 5.2 วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนตามตัวแปรอายุ สถานภาพสมรส รายได้และประสบการณ์การทำงาน สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ศึกษาระดับทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนพบว่าพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนอยู่ในระดับดี

2. ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนพบว่าพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. ศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดตามตัวแปรอายุ สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์การทำงาน พบว่า

3.1 พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และพยาบาลในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดไม่แตกต่างกัน

3.2 พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีสถานภาพสมรสโสด และพยาบาลในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีสถานภาพสมรส มีทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดไม่แตกต่างกัน

3.3 พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทและพยาบาลในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป มีทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดไม่แตกต่างกัน

3.4 พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และพยาบาลในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยค่าจูงและด้านรวม ไม่แตกต่างกัน

4. ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามตัวแปรอายุ สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์การทำงาน พบว่า

4.1 พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และพยาบาลในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยค่าจูง และด้านรวม ไม่แตกต่างกัน

4.2 พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีสถานภาพสมรสโสด และพยาบาลในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยค่าจูง และด้านรวม ไม่แตกต่างกัน

4.3 พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และพยาบาลในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยค่าจูง และด้านรวม ไม่แตกต่างกัน

4.4 พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และพยาบาลในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน และด้านรวม ไม่แตกต่างกัน

5. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนพบว่า ทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.741

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้อภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส รายได้ ที่ต่างกัน มีทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะ ระดับทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนอยู่ในระดับดีคิดเป็นร้อยละ 93.44 ซึ่งอาจมีสาเหตุจาก งานพยาบาลเป็นงานที่หางานได้ไม่ยาก พยาบาลยังมีโอกาสที่จะเลือกสถานที่ทำงานได้หลากหลาย แต่พยาบาลที่ตัดสินใจเลือกที่จะเข้ามาทำงานในสถานพินิจ ซึ่งต้องคาดการณ์ได้ว่า จะต้องดูแลเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด และมีลักษณะงานที่ใกล้ชิดกับเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด แต่ยังมีจุดหมายในการตัดสินใจเลือกที่จะเข้ามานั้น แสดงว่าพยาบาลได้เลือกที่จะดูแลเด็กและเยาวชนเหล่านั้นอยู่แล้ว รวมถึง เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานกับเด็กและเยาวชนในกรมพินิจ ได้มีปฏิสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเด็กและเยาวชนอยู่เป็นประจำ ซึ่งระยะเวลาของเด็กและเยาวชนที่อยู่ในสถานพินิจส่วนใหญ่จะใช้เวลาอยู่ประมาณ 3 เดือน และเด็กและเยาวชนหลังคำพิพากษาแล้วระยะเวลาการอยู่ยังมีมากกว่าอาจเป็นหลายปี อีกทั้งพยาบาลยังอยู่ในฐานะที่เปรียบเสมือนพ่อ แม่ หรือ ครู ที่ต้องคอยดูแลการกินอยู่หลับนอน การเป็นที่ปรึกษา ทั้งในด้านสุขภาพร่างกาย ความเจ็บป่วยและรวมถึงด้านจิตใจและครอบครัวด้วย ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลในกรมพินิจจึงมีความผูกพันใกล้ชิดกับผู้รับบริการ คือเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดอยู่ตลอดเวลาและระยะเวลานาน มีบทบาททั้งในส่วนที่เด็กมีสุขภาพดีและในส่วนที่มีสุขภาพเปราะบางเล็กน้อยจนถึงเกิดการเจ็บป่วย มีโอกาสได้พบและพูดคุยกับเด็กและเยาวชนทุกคนที่เข้ามาอยู่ในสถานพินิจและศูนย์ฝึกและอบรมฯ ก่อให้เกิดความรัก ความเมตตา และความผูกพันต่อเด็กและเยาวชนในความดูแล ส่งผลให้ทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนอยู่ในระดับดี ซึ่งนอกจากการที่พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจะมีความรู้ความชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมต้องมีทัศนคติที่ดีต่อผู้รับบริการคือเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดด้วย สอดคล้องกับ แอลัน พวงจันทร์ และพนัส หันนาคินทร์ (2527: 46) ที่กล่าวว่า พยาบาลที่ดีต้องมีความรู้ในศาสตร์สาขาต่าง ๆ มีความรู้ทางวิชาชีพดี มีความชำนาญในการปฏิบัติ มีใจรักในการให้พยาบาลและต้องมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาลด้วยซึ่งทัศนคติมีความ

สำคัญต่อการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นการแสดงออกที่รวมทั้งค่านิยม ความเชื่อ ความรู้สึก ถ้าบุคคลนั้นมีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็จะทำให้ทำให้การแสดงออกต่อสิ่งนั้นดีไปด้วย (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. 2532: 192) แต่อย่างไรก็ตามพบว่าพยาบาลร้อยละ 6.56 มีทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่ไม่ดี ทั้งนี้อาจมีสาเหตุจาก การเข้ามาปฏิบัติงานในกรมพินิจเพื่อตอบสนองความต้องการในปัจจุบันอื่นมากกว่าคำนึงถึงผู้รับบริการที่เป็นเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด เช่น ต้องการความมั่นคงในชีวิตจากระบบราชการ ต้องการเปลี่ยนลักษณะงานพยาบาลจากโรงพยาบาลเพราะความอ่อนล้าที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่พยาบาล ดังที่ นิภาพร โขธนพงศ์ (2547) กล่าวว่า แม้ว่าพยาบาลประจำการจะทำงานมาเป็นระยะเวลานาน จนมีความรู้ ความชำนาญในงานมากขึ้น และสามารถปรับตัวต่อความเครียดที่เกิดจากการทำงานได้ แต่ก็ยังไม่สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ อาจเนื่องจากการทำงานพยาบาลนั้น โอกาสในการก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลยังมีน้อย พยาบาลส่วนใหญ่จึงต้องทำหน้าที่เป็นพยาบาลประจำการ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมานานเกิดความรู้สึกอ่อนล้าได้

เมื่อเปรียบเทียบทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดจำแนกตาม อายุ และประสบการณ์การทำงาน พบว่าพยาบาลมีทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พยาบาลที่จบใหม่ อายุน้อย ประสบการณ์น้อย มีอุดมคติที่แน่วแน่ในการที่จะช่วยเหลือเด็กและเยาวชน และเป็นช่วงต้นของชีวิตการทำงานมีความกระตือรือร้น หรือการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ได้ดี อีกทั้งพยาบาลที่มีอายุน้อยสามารถสร้างความคุ้นเคยกับเด็กและเยาวชนได้ง่ายเพราะการเข้าใจในภาษา ความรู้สึกของเด็กและเยาวชน ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัยรุ่นได้ง่าย และอาจเป็นเพราะหลักสูตรการพยาบาลพื้นฐานได้ปลูกฝังให้พยาบาลเห็นความสำคัญของผู้ป่วยและญาติเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด จึงทำให้พยาบาลมีทัศนคติต่อผู้รับบริการคือเด็กและเยาวชนในทางที่ดี ประกอบกับพยาบาลที่ปฏิบัติงานในกรมพินิจมีลักษณะงานที่ไม่เหมือนการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหรือตอนเรียนทั้งหมด พยาบาลต้องมีทักษะในการดูแลเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด ในลักษณะองค์รวม ที่แตกต่างจากคนไข้ในโรงพยาบาลทั่วไป ซึ่งกรมพินิจได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องตั้งแต่มีการปฐมนิเทศเมื่อเข้าใหม่ทำให้เกิดการถ่ายทอดความรู้จากผู้มีประสบการณ์มากกว่าให้กับรุ่นน้อง เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และการพัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพในการดูแลเด็กและเยาวชนเป็นประจำทุกปีด้วยรูปแบบการจัดอบรมในเรื่องต่างๆที่เป็นประโยชน์กับเด็กและเยาวชนเช่น การดูแลสุขภาพของ เด็กและเยาวชน การดำเนินงานด้านเอดส์ ยาเสพติด เป็นต้น ส่งผลให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานในกรมพินิจทุกคนไม่ว่าจะเข้ามาใหม่หรือปฏิบัติงานมานานแล้วต่างได้รับความรู้ที่จากการอบรมและนำไปใช้ในการดูแลเด็กและเยาวชนได้ในสถานการณ์จริง ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมสมัย ธาณิรัตน์ (2532) พบว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีเจตคติต่อการให้สุศึกษาเกี่ยวกับอุบัติเหตุและการป้องกันอุบัติเหตุแก่ผู้ป่วยและญาติที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับ เรื่องชัย บุญศักดิ์ (2527 : 113) ได้ศึกษาทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 11 ที่มีต่อ

ปัญหาเสพติด พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานโรงเรียน 1-5 ปี 6-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป มีทัศนะเกี่ยวกับสาเหตุการติดยาเสพติดของนักเรียนซึ่งมาจาก สภาพทางครอบครัว สภาพการศึกษาและสถานศึกษา สภาพทางสังคมและวัฒนธรรม และจาก สาเหตุส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดจำแนกตาม สถานภาพสมรส พบว่า พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่โสดกับพยาบาลที่สมรสมีทัศนคติต่อเด็กและ เยาวชนที่กระทำผิดไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พยาบาลที่สมรสแล้วมีความเข้าใจถึงสภาพการมีครอบครัว มีลูก ความรู้สึกต่อเด็กและเยาวชนที่ กระทำผิดอาจเปรียบเสมือนความรู้สึกถึงลูกหลานของตนเอง การมีประสบการณ์ในชีวิตครอบครัว ทำให้เข้าใจถึงจิตใจและพฤติกรรมของเด็กและเยาวชน เข้าใจถึงความเป็นธรรมชาติของเด็กและ เยาวชนได้ดี และ เมื่อเปรียบเทียบทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดจำแนกตาม รายได้ พบ ว่า พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไปกับพยาบาลที่ มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลที่เข้ามาปฏิบัติงานในกรมพินิจมีเป้าหมายที่จะช่วยเหลือเด็กและเยาวชนซึ่งเป็นงานที่เสียสละ การได้ช่วยเหลือเด็กและเยาวชนให้หายจากโรค หรือมีสุขภาพที่แข็งแรงเป็นสิ่งที่อยู่ในจิตสำนึกของวิชาชีพพยาบาลซึ่งอาจ ไม่ได้คำนึงถึงค่าตอบแทนเป็นหลัก รวมถึงการที่พยาบาลเลือกที่จะปฏิบัติงานกับเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดและเป็น หน่วยงานของรัฐ ผลตอบแทนย่อมน้อยกว่าการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับ สุภาพรณ โคตรจรัส (2525: 351) ที่กล่าวไว้ว่าในการดำเนินชีวิต เมื่อบุคคลที่จบการศึกษาแล้วก็ ต้องเข้าสู่วิถีชีวิตการทำงาน เนื่องจากการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากในการดำเนินชีวิต ของบุคคล เพราะนอกจากงานจะเป็นเครื่องบ่งชี้ของสถานะทางสังคมของบุคคลแล้ว งานยังเป็น แหล่งพบปะทางสังคม และบุคคลไม่ได้ให้คุณค่ากับการทำงานเพียงเพราะเหตุผลทางเศรษฐกิจเท่า นั้น แต่บุคคลตระหนักว่างานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิต ถ้าไม่ได้ทำงานหรือทำเพียงเล็กน้อย ก็เท่ากับชีวิตขาดสิ่งที่สำคัญไปมีชีวิตที่ไม่เต็ม

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีนโยบายเป้าหมายที่ชัดเจนในการดูแลเด็กและเยาวชน มีการปรับภารกิจให้สอดคล้องกับภารกิจและการปฏิรูประบบราชการใน ปัจจุบันซึ่งส่งผลต่อภาระงานที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับการทำงานโดยอาศัยทีมและเครือข่ายในการ ทำงาน ดังนั้นการปฏิบัติหน้าที่พยาบาลจึงเป็นงานที่มีหลายด้านในความรับผิดชอบมีความหลากหลายในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการรักษาพยาบาลและการมีส่วนร่วมในการบำบัดแก้ไขฟื้นฟูเด็กและ เยาวชน และอาจเป็นด้วยเหตุผลที่ว่า การรักษาพยาบาลผู้ป่วยในโรงพยาบาลจะเห็นผลของการ รักษาคือผู้ป่วยหายจากการเป็นโรคหรือมีอาการที่ดีขึ้นสามารถกลับบ้านได้ ซึ่งมีส่วนในการสร้างแรง จูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพยาบาล แต่สำหรับเด็กและเยาวชนที่เข้ามาอยู่ในสถานพินิจนั้น ทั้ง

สภาพร่างกายและจิตใจจำเป็นต้องได้รับการดูแลตั้งแต่การส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน รักษาฟื้นฟู ซึ่งต้องเป็นการปรับเปลี่ยนทั้งด้านสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิต อาศัยกระบวนการการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมซึ่งต้องใช้ระยะเวลานานจึงจะประสบความสำเร็จในการรักษา อาจทำให้พยาบาลต้องใช้ทั้งทักษะ ความอดทน รวมถึงการใช้หลักทางจิตวิทยาในการดูแลรักษาเด็กและเยาวชนมากขึ้น และเหตุผลที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีเป้าหมายหลักในการบำบัดแก้ไข ฟื้นฟู เด็กและเยาวชนที่กระทำผิด ด้วยลักษณะงานแล้วความโดดเด่นของวิชาชีพพยาบาลในหน่วยงานจึงมีน้อยกว่าวิชาชีพอื่น ซึ่งมีหน้าที่ในการบำบัด แก้ไข ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเด็กและเยาวชนโดยตรง ผลการศึกษาจึงพบว่า พยาบาลมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตาม อายุ และประสบการณ์การทำงาน พบว่า พยาบาลที่มีอายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติหน้าที่พยาบาลในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนและศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนซึ่งไม่มีแพทย์ประจำ จึงเป็นการปฏิบัติงานในระดับปฐมภูมิ และเป็นไปตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งถ้าพบเด็กและเยาวชนที่เจ็บป่วยพยาบาลสามารถให้การดูแลในระดับเบื้องต้น ถ้าเกินขอบเขตของวิชาชีพจะต้องดำเนินการส่งต่อเด็กและเยาวชนไปยังสถานพยาบาลอื่น ลักษณะงานจึงไม่ยุ่งยากซับซ้อน พยาบาลที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานน้อยจึงสามารถดูแลเด็กและเยาวชนในด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาลเบื้องต้นได้เช่นกัน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของอรุณ ชูริสังข์ (2544) ที่พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล ให้เหตุผลเพราะภาวะเศรษฐกิจ ภาวะขาดแคลนพยาบาล พยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลชุมชนไม่ว่าจะอายุมากหรือน้อยต่างก็ต้องทำงานในหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง และจากการที่พยาบาลได้ผ่านการเรียนรู้ ฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยทำให้มีความชำนาญ มีความมั่นใจในตนเอง เห็นคุณค่าของความเป็นพยาบาล มีความรับผิดชอบ สามารถใช้ดุลยพินิจตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม ทำให้มีการพัฒนางานในความรับผิดชอบให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น ดังนั้นอายุจึงไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล เช่นเดียวกับ จิราพร เข้มงาม (2547) พบว่า พยาบาลที่มีอายุและประสบการณ์มากกว่า มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างจากพยาบาลที่มีอายุน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับสมณทนา สิทธิพงศ์สกุล (2527 : 87-88) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลเยี่ยมบ้าน โดยลักษณะงานของพยาบาลเยี่ยมบ้านนั้นไม่ว่าพยาบาลจะมีอายุและประสบการณ์มากน้อยเพียงใดจะทำงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และผลการศึกษาพบว่า อายุและประสบการณ์ในการทำงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลเยี่ยมบ้านไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในครั้งนี้

เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตาม สถานภาพสมรส พบว่า พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่โสดกับพยาบาลที่สมรสมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโสดอาจ

ได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ที่เป็นพ่อ แม่ พี่ น้อง ในการให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษาระบายความรู้สึกคับข้องใจในการทำงาน มีความรัก ความเข้าใจ และความเห็นใจซึ่งกันและกันช่วยกันตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลความเครียด และความเบื่อหน่ายในการทำงานได้ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ จิราพร เข้มงาม (2547) ที่พบว่า พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสโสดมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างจากพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่และมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตาม รายได้ พบว่า พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไปกับพยาบาลที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เงินเดือนและค่าจ้างเป็นปัจจัยที่มีแนวโน้มว่ามีความสำคัญน้อยกว่าลักษณะงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพแวดล้อมของงาน และผลประโยชน์อื่น ๆ สุภาณี ทยาธรรม (2537 : 15) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณวดี สนธิทรัพย์ (2542) พบว่า รายได้ประจำเดือน ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เพราะพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีรายได้ประจำหรือเงินเดือน ซึ่งอยู่ในอัตราเงินเดือนของพยาบาลที่ใกล้เคียงกันตามระยะเวลาของประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และไม่ว่าพยาบาลจะปฏิบัติงานในที่ใดก็ย่อมจะมีรายได้ประจำเป็นค่าตอบแทน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่องานเป็นผลที่จะทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานด้วยความเต็มใจมีขวัญและกำลังใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ(วรินทร กาญจนระวีกุล .2541 : 93-94) ซึ่ง ทัศนคติ คือจิตลักษณะ ประเภทหนึ่งของบุคคลอยู่ในรูปความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกนี้ เกิดจากความรู้สึกเชิงประมาณค่าของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งนั้น คือความรู้ว่า สิ่งนั้นมีประโยชน์ หรือ มีโทษมากน้อยเพียงใด เมื่อเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจสิ่งหนึ่ง บุคคลนั้นมีความพร้อมที่จะกระทำ ต่อสิ่งนั้นไปในทางที่สอดคล้อง กับความรู้สึกและความคิดของตน (นวลละอ อสุภาผล. 2539: 14; อ้างอิงจาก ดวงเดือน พันธุมนาวิน) ทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด เป็นความรู้สึก และความพร้อมที่จะทำในทางบวกหรือลบที่มีต่องานพยาบาล ดังนั้นการที่พยาบาลมีทัศนคติที่ดีต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด จะทำให้มีความอดทน และเข้าใจถึงธรรมชาติของมนุษย์ ถึงแม้ต้องเผชิญกับความเจ็บป่วยและสภาพอารมณ์ที่ไม่คงที่ของผู้รับบริการ ก็จะทำให้พยาบาลไม่รู้สึกเบื่อหน่ายในงาน พร้อมทั้งให้บริการการพยาบาล เต็มใจที่จะให้บริการพยาบาลอย่างเต็มที่ และรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชินเทีย, ชาร์ล และเจมส์ (ภัทรภรณ์ สุกาญจนภรณ์. 2546: 21; อ้างอิงจาก Cynthia, Charies & James.1997) ที่ศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์กับเจตคติในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นการที่จะให้พยาบาลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงควร

ที่จะสร้างให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อผู้รับบริการ ซึ่งการปฏิบัติงานของพยาบาลในกรณีนี้ผู้รับบริการก็คือเด็กและเยาวชนนั่นเอง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อรพิน แสงสว่าง (2536) พบว่า ความพึงพอใจของนักศึกษาพยาบาลต่อการอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ และความพึงพอใจของนักศึกษาพยาบาลต่อการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยพยาบาลมีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และอำภา กันทะเป็ง และทัศนีย์ ปัญจะ (2534 :78) พบว่า ความพึงพอใจของนักศึกษาพยาบาลและผดุงครรภ์ (ระดับต้น) ต่อการอำนวยความสะดวกและสวัสดิการการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยพยาบาลกับเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลและผดุงครรภ์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 รวมถึงภรต โทนแก้ว และศิริพร ภาณุเรืองรัมย์ (2534: 92) พบว่า นักศึกษาเจ้าพนักงานสาธารณสุข (พนักงานอนามัย) มีความพึงพอใจต่อการอำนวยความสะดวกและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อวิชาชีพของวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาถึงระดับทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่อยู่ในระดับดีและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่อยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.63 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีเป้าหมายหลักในการบำบัดแก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด ด้วยลักษณะงานแล้วความโดดเด่นของวิชาชีพพยาบาลในหน่วยงานจึงมีน้อยกว่าวิชาชีพอื่น ซึ่งมีหน้าที่ในการบำบัด แก้ไข ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเด็กและเยาวชนโดยตรง รวมถึงการทำงานของพยาบาลในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน หรือศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน ถึงแม้ว่าพยาบาลจะมีทัศนคติที่ดีต่อเด็กและเยาวชน มีความรู้สึกในทางบวกต่อเด็กและเยาวชน อยากให้การดูแลปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเด็กและเยาวชนแต่การทำงานกับเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดนั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากสหวิชาชีพเช่น นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ฯลฯ ในการร่วมมือกันเป็นทีม ซึ่งการทำงานในลักษณะนี้ไม่สามารถอาศัยการทำงานด้วยตัวคนเดียวได้ เพราะเด็กและเยาวชนต้องได้รับการบำบัด แก้ไข ฟื้นฟูแบบองค์รวม ทำให้พยาบาลนอกจากจะทำงานเพื่อบำบัดเด็กและเยาวชนแล้วยังต้องปฏิบัติงานร่วมกับคนหลากหลายวิชาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน พยาบาลต้องอาศัยทักษะในการติดต่อประสานงาน หลักจิตวิทยาในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนตามตัวแปรอันได้แก่ อายุ สถานภาพ สมรส รายได้และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนและการจูงใจในการ

ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวก จึงขอเสนอแนะให้กับองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปดังนี้

1. องค์กรเห็นความสำคัญในการคัดเลือกบุคลากรในการบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชน ทำให้ได้รับบุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญต่อไป เพื่อจักได้มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุดแก่เด็กและเยาวชน
2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการกระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล เพราะจากการวิจัย จะเห็นว่า ค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ซึ่งสามารถพัฒนาให้เกิดแรงจูงใจในระดับที่สูงกว่านี้ได้ และเมื่อพยาบาลทุกคนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีย่อมส่งผลให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล
3. ควรศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับทัศนคติและแรงจูงใจและหลาย ๆ ด้าน เช่น ความต้องการส่วนบุคคล
4. ควรศึกษาทัศนคติและแรงจูงใจของบุคลากรวิชาชีพอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคคล ส่งผลต่อองค์กรและหน่วยงานต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล ชูทรัพย์ และ เสถียร เหลืองอร่าม. (2526). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัท ผดุงวิทยา จำกัด.
- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. (2527). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เกษสุดา ดันขุน. (2545). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เกษณี ขาวยั้งยืน. (2546). *ปัจจัยด้านชีวิตสังคมและจิตลักษณะบางประการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์. ปรินิพนธ์ กศ.ม (จิตวิทยาพัฒนาการ)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- โควิน คลังแสง. (2536). *การสร้างชุดพัฒนาตนเอง เรื่องเทคนิคการจูงใจในการทำงานสำหรับผู้บริหารวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์จิรา เหล่าพงษ์นันท์. (2533). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับความพึงพอใจในอาชีพของพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา)* กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จารุวรรณ เสววรรณ. (2517). *ความพึงพอใจในงานของพยาบาล กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จำนง สมประสงค์. (2518). *การบริหารงาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- แจลล์ม พวงจันทร์ และ พันธ์ หันนาคินทร์. (2527). *จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล*. กรุงเทพฯ: โมเดิร์นสกรีน.
- ชม ภูมิภาค. (2522). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ชัยนาถ นาคบุปผา. (2529). *จิตวิทยาการศึกษา*. เชียงใหม่: ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชาลีลา พรหมทอง. (2547). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ห้องผ่าตัดโรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา)* กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชิดหทัย ผลานันต์. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว)*. กรุงเทพฯ : บัณฑิต

- วิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- เชิดศักดิ์ โฆวาสน์. (2520). *การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- โชติ เกิดบัณฑิต. (2539). *แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยตำบลจ.ราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐวิภา วิริยา. (2545). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่อการใช้ภาษาอังกฤษปนไทยของนักจัดรายการวิทยุกับแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ภาษาศาสตรศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดาริณี พานทอง พาลุสุข. (2532). *ทฤษฎีการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เดโช สวานนท์. (2521). *ปทานุกรมจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ตันติมา ตัวโยธา. (2540). *แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวชสังกัดกรมสุขภาพจิต*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เตือนใจ สินอำไพสิทธิ์. (2542). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ถวิล ธาราโกชน. (2525). *จิตวิทยาสังคม*. ลพบุรี : ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์วิทยาลัยครูเทพสตรี.
- ทัศนาศ บุณทอง. (2533). “บุคลิกกับการปฏิบัติวิชาชีพการพยาบาล” *เอกสารการสอนชุดวิชาทัศนาศประกอบการณวิชาชีพพยาบาลหน่วยที่ 1-8 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี : สำนักพิมพ์สุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทัศนาศ บุณทอง. (2537, เมษายน – มิถุนายน). *การศึกษาสถานภาพการปฏิบัติวิชาชีพของพยาบาลในประเทศไทย*. วารสารพยาบาลศาสตร์. 12(2): 24-34.
- ทัศนาศ บุณทอง และคณะ. (2528). *การพยาบาลกับการป้องกันโรคทางจิต*. เอกสารการสอนวิชาการณเลือกสรรการพยาบาลมารดา ทารกและการพยาบาลจิตเวช. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ห้างหุ้นส่วนจำกัดน้ำกั้งการพิมพ์.
- เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

- ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์. (2526). *พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระพร อูวรรณโณ. (2521). "จิตวิทยาสังคมขั้นนำ," *เอกสารประกอบการเรียน*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ธีรา เหมินทร์. (2524). *เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นงลักษณ์ จินตนาดีล และคนอื่น ๆ. (2529). *รายงานการวิจัยการสำรวจความรู้ ทักษะและการปฏิบัติของพยาบาลเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเล่นสำหรับเด็กในโรงพยาบาล*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นรา สมประสงค์. (2536). "การจูงใจ" ในประมวลชุด วิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8. หน้า 120-165. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช .
- นิภา แก้วศรีงาม. (2530). *จิตวิทยาองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.
- นิภา นิธยาน. (2530). *การปรับตัวและบุคลิกภาพจิตวิทยาเพื่อการศึกษาและชีวิต*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- บรรพต ชันคำ. (2546). *ทัศนคติของครูระดับก่อนประถมศึกษาภาคเหนือที่มีต่อเด็กปฐมวัยที่ติดเชื้อเอชไอวี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บรรหาร ราชมณี. (2529). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจ เนื่องจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- บุศรา เตียรณบรรจง. (2546). *แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลสิงห์บุรี*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เบญจวรรณ เนตรแหม. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2526). *ทัศนคติ: การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ปรานอม ภูมิอินทร์. (2539). *การศึกษากิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.(2532). ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปาริชาติ ดันติวัฒน์. (2544). ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาล
วิชาชีพในโรงพยาบาล ใน อ.เมือง จ.อุบลราชธานี. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยา
การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปาริชาติ รัตนราช. (2544). ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาล
วิชาชีพในโรงพยาบาล ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- ผาณิต สกฤตพัฒน์. (2537). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรง
พยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. ปรินูญานิพนธ์ พ.ม. (พยาบาล). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2525). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.
- พนัส หันนคินทร์. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2529). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ วิทยาลัยครู
สวนดุสิต.
- พรพรรณ จีระวงศ์ศิริ. (2547). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติ
งานกับคนพิการ ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- พรณราย ทรัพย์ประภา. (2529). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรณวดี สนิททรัพย์. (2542). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรรณี ชูทัย. (2522). จิตวิทยาการเรียนรู้การสอน. กรุงเทพฯ : วรุณการพิมพ์.
- พรรรัตน์ พันธุ์ศรีมังกร. (2540). การศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในการทำงานของ
พยาบาลตามทฤษฎีคุณลักษณะของงาน. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
ประยุกต์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2526). แรงจูงใจกับการทำงาน. กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เพชรรัตน์ แยมแก้ว. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

- ในเทศบาลตำบลของจังหวัดนครปฐม. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เพ็ญศรี ปรางสุวรรณ.(2541).ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภาคใต้ ประเทศไทย.วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร).กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.ถ่ายเอกสาร.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2533). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มนตรี โสคติยานุรักษ์ และคณะ. (2548). แผนพัฒนาบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนระยะ 5 ปี. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มาณีย์ อัยเจริญพงษ์. (2528). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาชีพศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. วิทยานิพนธ์ สม.ม.(สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ฤมล กรีธาพล. (2541). การศึกษาทัศนคติของนักศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต ต่อบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาพิเศษ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ระวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธ์. (2533). การวัดทัศนคติเบื้องต้น. ชลบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุจิรา สูงใหญ่. (2539). อัตมโนทัศน์ ทัศนคติต่อผู้ป่วยและการยอมรับเชิงจิตกับคุณภาพชีวิตและคุณภาพการทำงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรชาติ แสนคำ.(2543). ลักษณะทางจิตใจของเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิด ในจังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์ สส.ม.(การจัดการโครงการสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ถ่ายเอกสาร.
- วรเดช จันทรศร. (2543). การขยายตัวของหน่วยงานในระบบราชการไทย : ปัญหา อุปสรรคและแนวโน้ม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สหายบล็อกและการพิมพ์.
- วัฒนา อัคราพัฒนานุพงษ์. (2546). ทัศนคติที่มีต่อการเลือกซื้อบ้านจัดสรรเป็นที่ยู่ออาศัยในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ(พ.ศ. 2540-2544) ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วันชัย อรัญวุฒิกุล.(2546). ทัศนคติของพนักงานในสำนักงานในเขตกรุงเทพมหานครชั้นใน ที่มีต่อการบริโภคอาหารประเภทบริการจัดส่งถึงที่. สารนิพนธ์ บ.ธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

- วารินทร์ สายโอบเอื้อ. (2522). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สถานสงเคราะห์หญิงปากเกร็ด.
- วิชา มหาคุณ และ สุตจิต เจนนพกาญจน์.(2548). พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2534. พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี: กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน.
- วุฒิชัย จำนงค์. (2525). การจูงใจในองค์กรธุรกิจ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: วีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- ศรีสมร กสิวัฒน์. (2518). การศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อเด็กพิการในประเทศไทย. ม.ป.ท.
- สงวน ช่างฉัตร. (2541). พฤติกรรมองค์กร. ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สมจิตต์ แก้วเกรียงไกร. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุขในสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (พยาบาลศาสตร์). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สมบุญ เกาพัฒนา. (2520). ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ของพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2517). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2537). เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการหน่วยที่ 9-15. นนทบุรี : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมสมัย ธานีรัตน์. (2532). เจตคติของพยาบาลที่มีต่อการให้สุขศึกษาเกี่ยวกับอุบัติเหตุและการป้องกันอุบัติเหตุแก่ผู้ป่วยและญาติในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมสุข ดิลกกุลชัย. (2533). การเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล และความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษาแตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พยาบาลศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สอาด วงศ์อนันต์นนท์. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาล

- วิชาชีพ ในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พยาบาลศาสตร์).
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สิริยา สัมมาวาจ. (2540, พฤษภาคม – สิงหาคม). คุณภาพของบัณฑิตทางการพยาบาล. วารสาร
 ราชบัณฑิตยบาลสาร. 3(2): 234.
- สุชา จันทน์เอม. (2542). จิตวิทยาเด็กเกร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม. (2528). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุทธิพร ไชยบุตร. (2539). การศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลและความสามารถทางการ
 พยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ที่มาจากระบบการศึกษาแตกต่างกัน.
 ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุโท เจริญสุข. (2531). จิตวิทยาการเรียนรู้วัยผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุธรรม เชนครินทร์. (2531). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค
 ในเขตการศึกษา 2. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- สุดาพรรณ ธัญจิรา และวนิดา ออประเสริฐศักดิ์. (2538). การพยาบาลฉุกเฉินและอุบัติเหตุภัย.
 กรุงเทพฯ: สามเจริญพาณิชย์ (กรุงเทพฯ).
- สุพัตรา สุภาพ. (2536). เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่. กรุงเทพฯ:
 ธรรมนิติการพิมพ์.
- สุภาณี ทยาธรรม. (2527). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การดูแลในวิชาชีพกับ
 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัด สำนัการแพทย์
 กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พยาบาลศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาดา คำสุชาติ. (2536). แรงจูงใจ การรับรู้บทบาทและการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษา
 ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวง
 สาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาธารณสุข). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
 ถ่ายเอกสาร.
- สุภาพรรณ โคตรจรัส. (2525). การปรับตัว: จิตวิทยา. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สุวิทย์ แสนสุข. (2544). ศึกษาขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศ
 ไทย) จำกัด. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(อุตสาหกรรมการศึกษา)กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2522). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- แสงเทียน ธรรมลิขิตกุล. (2541). การทดลองให้โปรแกรมประยุกต์เพื่อเปลี่ยนทัศนคติต่อผู้ป่วย

- โรคเอดส์และต่อการให้การพยาบาลผู้ป่วยโรคเอดส์ของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3
วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์. ปรินุญานินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- हररषा सुकुल. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน กับความพึงพอใจ
ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม.
(พยาบาลศาสตร). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อรनुष กัณลลล. (2542). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อโรงเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ. ปรินุญานินพนธ์
กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- อรพิน แสงสว่าง. (2536). ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลของ
นักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวง
สาธารณสุข. ปรินุญานินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยา) พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รักษธรรม. (2527). หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช.
- อจันรา เดชขุน. (2535). ความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาพยาบาลเจตคติต่อวิชาชีพ
พยาบาลและความพึงพอใจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตพยาบาล
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. วิทยานิพนธ์ วท.ม.
(พยาบาลศาสตร) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- อัญชลี ฤกษ์งาม. (2537). คุณลักษณะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร
บัณฑิตวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ในทัศนะของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้สำเร็จ
การศึกษา. ปรินุญานินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อารีย์ ไชยมงคล. (2532). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลหน้าหอผู้ป่วย กับขวัญ
และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลภาครัฐ ในเขต
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (พยาบาลศาสตร). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
ถ่ายเอกสาร.
- อารีรัตน์ หิรัญโร. (2531). แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์
ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินุญานินพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. (2534). กระบวนการบริหารการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. ภาควิชาบริหาร
การพยาบาล. คณะพยาบาลศาสตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Allport W. (1967). *Attitude Theory and Measurement*. New York: John Wisley and Son.

- Cynthia A. Gurney, Charles W. Mueller and James L. Price. (1997, June). Job Satisfaction and Organizational Attachment of Nurses Holding Doctoral Degrees. *Nursing Research*. 46(2): 163-171.
- Good, V. (1957). *Dictionary of Education*. New York : McGraw – Hill Book Company.
- Haussman, R. K. and others. (1967). *Monitoring Quality of Nursing Care*. Part 2 Assessment and Study of Correlates. DHEN Publ. HRA., Washington : D.C., V.S. Government Printing office.
- Herzberg, Frederick and Others. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Jaman, Jean. (1975, May). Job Satisfaction and Dissatisfaction of Nurse Faculty in B.S.N. Program. *Dissertation Abstracts in Humanities and Social Science*. 13(4): 40.
- Katz, K. and Robert L. Kahn. (1971). *The Social Psychology of Organization*. 2nd ed., New York : John Wiley and Sons, inc.
- Koemer, Beverly L. (1981, January – February). Selected Correlates of Job Performance of Community Health Nurse. *Nursing Research*. 46(2): 30
- Luthans, Fred. (1985). *Organization Behavior*. 4th ed. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Schmidt, Jodie Demay. (1998, December). Nurses Attitudes Toward the Care of Attempted Suicide Patient. *Dissertation Abstracts*. 35(6) : 1779.
- Thurstone, L. L. (1994, May) Attitudes Can Be Measured. *American Journal of Sociology*. 33(531): 1928.
- Triandis, H.C. (1971). *Attitude and Attitude Change*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Wardani, I.G. (1988, November). The Attitude of Regular Classroom Teachers and Special Education Teachers of Bali, Indonesia toward Mainstreaming. *Dissertation Abstracts International*. 49(5): 1054.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ทศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครอง เด็กและเยาวชน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด
 - ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. จุดประสงค์ของแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่าน จึงไม่มีคำตอบใดที่ถูกหรือผิด ความรู้สึกของผู้ตอบแต่ละท่านไม่จำเป็นต้องตรงกับผู้อื่นหรือหลักการใด ๆ เพียงแต่ตอบให้ตรงกับความรู้สึกของท่านให้มากที่สุด
3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อเพื่อจะได้นำคำตอบของท่านไปเป็นข้อมูลการวิจัย ซึ่งแบบสอบถามที่มีคำตอบไม่ครบทุกข้อจะไม่สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ได้
4. ไม่ต้องเขียนชื่อ - สกุลของท่านในแบบสอบถาม ข้อความต่าง ๆ ที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับส่วนบุคคล และจะนำมาวิเคราะห์เป็นภาพรวม จะไม่นำมาแจกแจงรายละเอียดเป็นรายบุคคล

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความ ที่ตรงกับความเป็นจริง เกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของท่าน

1. อายุ

- ☐ ต่ำกว่า 30 ปี
☐ ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป

2. สถานภาพสมรส

- ☐ ยังไม่เคยสมรส
☐ สมรสแล้ว

3. รายได้ต่อเดือน

- ☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท
☐ ตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป

4. ประสบการณ์การทำงานในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

- ☐ ต่ำกว่า 5 ปี
☐ ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด โดยขอให้ท่านอ่านข้อความด้านซ้ายมือแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย / ในช่อง ☐ ที่มีข้อความตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านเป็นส่วนใหญ่

ไม่แน่ใจ หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุดหรือไม่ตรงเลย

คำตอบของท่านไม่มีข้อใดผิดหรือถูก และผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ ดังนั้น จึงไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน

หมายเหตุ

ทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด หมายถึง ความรู้สึก หรือ ความเข้าใจของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด ภายในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนและศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน ที่มี 2 ทิศทาง คือ ทางบวก ได้แก่ ความรู้สึกเข้าใจ เห็นใจ สงสาร ปราบปรามดี ส่วนทางลบ ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่เข้าใจ ไม่เห็นใจ มีอคติ โดยมองเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดให้ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และ ครอบครัว-สังคม

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ท่านต้องการให้เด็กและเยาวชนมีอาหารการกินที่ดีเหมือนเด็กทั่วๆ ไป					
2. ท่านมีความเป็นห่วงในเรื่องสุขอนามัยที่ไม่ดีของเด็กและเยาวชน					
3. ท่านมีความสุขที่ได้พูดคุยใกล้ชิดกับเด็กและเยาวชน					
4. เด็กและเยาวชนเป็นบุคคลน่าสงสารควรได้รับความเห็นอกเห็นใจและช่วยเหลือ					
5. เด็กและเยาวชนสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ถ้าได้รับการบำบัด แก่ไข ฟันฟู					
6. ไม่จำเป็นที่เด็กและเยาวชนจะต้องได้รับการดูแลที่ดีเพราะจะได้สำนึกผิด					
7. ท่านเบื่อที่ต้องคอยสอน / ดูแลในเรื่องสุขอนามัยส่วนบุคคลของเด็กและเยาวชน					
8. ท่านรู้สึกไม่ปลอดภัยเมื่อทำงานกับเด็กและเยาวชน					
9. ท่านรู้สึกว่าไม่มีประโยชน์เลยที่ต้องมาดูแลและช่วยเหลือเด็กและเยาวชน					
10. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเด็กและเยาวชนเป็นสิ่งที่เป็นไปได้					
11. ถ้าได้รับการดูแลที่ดีเด็กและเยาวชนจะเป็นคนดีของสังคมได้					
12. ท่านเห็นอกเห็นใจเด็กและเยาวชนที่ก้าวร้าว ดื้อรั้น					
13. ท่านมั่นใจว่าเด็กและเยาวชนจะสามารถกลับตนเป็นคนดีของสังคมได้					
14. ไม่ว่าท่านจะดูแลเด็กและเยาวชนได้อย่างไรก็คงออกไปกระทำผิดอีก					
15. ท่านรู้สึกไม่สบายใจที่ต้องมาทำงานกับเด็กและเยาวชน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
16. เป็นไปได้ยากมากที่เด็กและเยาวชนเหล่านี้จะกลับเป็นคนดี					
17. ท่านเชื่อว่าเด็กและเยาวชนมีศักยภาพที่จะทำประโยชน์ให้กับสังคมได้อีกถ้าได้รับการส่งเสริมพัฒนา					
18. เด็กและเยาวชนจะเป็นคนดีได้หากครอบครัวและสังคมให้โอกาส					
19. เด็กและเยาวชนเป็นบุคคลที่ไม่มีประโยชน์และเป็นภาระของสังคม					
20. ครอบครัว/สังคมปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนดีเพียงใดก็ไม่มีทางทำให้เด็กและเยาวชนเหล่านี้เป็นคนดีได้					
21. ท่านปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนเหมือนลูกหลานของท่าน					
22. ท่านเชื่อว่าเด็กและเยาวชนทุกคนอยากเป็นคนดีและเป็นเด็กน่ารักเหมือนเด็กทั่วไป					
23. เด็กและเยาวชนควรได้รับการลงโทษเพื่อให้หลาบจำมากกว่าให้การบำบัดฟื้นฟู					
24. ท่านต้องการให้ลูกหลานของท่านอยู่ห่างจากเด็กและเยาวชนเหล่านี้					
25. สังคมควรเห็นใจและให้ความช่วยเหลือมากกว่าเกลียดชังและลงโทษ					
26. ในอนาคตเด็กและเยาวชนเหล่านี้อาจเป็นผู้นำของประเทศชาติได้					

ตอนที่3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยขอให้ท่านอ่านข้อความด้านซ้ายมือแต่ละข้อ และใส่เครื่องหมาย / ในช่อง ☐ ที่มีข้อความตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านเป็นส่วนใหญ่

ไม่แน่ใจ หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุดหรือไม่ตรงเลย

คำตอบของท่านไม่มีข้อใดผิดหรือถูกและผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ ดังนั้นจึงไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน

หมายเหตุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้พยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน แสดงพฤติกรรมหรือใช้พลังงานไปเพื่อบรรลุเป้าหมายในด้านความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน วิธีการควบคุมบังคับบัญชา และสถานภาพในการทำงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ท่านภูมิใจเมื่อผู้รับบริการปฏิบัติตามคำแนะนำของท่าน					
2. ท่านสามารถช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงานได้สำเร็จ					
3. ท่านมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหของหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จ					
4. การทำงานในช่วงที่ผ่านมาท่านประสบความสำเร็จและบรรลุผลตามเป้าหมาย					
5. ท่านสามารถแก้ไขปัญาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
6. ท่านภูมิใจที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญซึ่งเป็นงานที่นอกเหนืองานประจำให้ทำเสมอ					
7. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงาน					
8. ผู้บริหารของท่านมักจะกล่าวยกย่องท่านทั้งต่อหน้าและลับหลัง					
9. ท่านมักได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ยากหรือซับซ้อน					
10. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่าน ในการปฏิบัติงาน					
11. งานพยาบาล เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความเสียสละ					
12. งานพยาบาลเป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อหน่าย					
13. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจการจัดระบบงานได้อย่างเหมาะสม					
14. งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
15. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นพิเศษมีส่วนช่วยให้ท่านได้ศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ					
16. งานที่ท่านปฏิบัติไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว					
17. งานที่ท่านปฏิบัติส่วนใหญ่ทำให้เกิดความสับสนอยู่เสมอ					
18. ท่านปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้					
19. หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน					
20. ท่านเข้าใจหน้าที่ตนเองอย่างชัดเจน					
21. ท่านรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
22. งานที่ท่านทำช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
23. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ					
24. แม้ว่าท่านทำงานอย่างทุ่มเทแต่ไม่ได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
25. ท่านไม่ได้รับการสนับสนุนเมื่อต้องการพัฒนาความรู้ด้วยการฝึกอบรมหรือดูงาน					
26. ท่านคิดว่าหากท่านจะก้าวหน้าใน ตำแหน่งสูงขึ้นจำเป็นต้องมีเส้นสาย					
27. ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสดำรงตำแหน่งในหน้าที่ราชการที่สูงกว่าเดิมได้ยาก					
28. ท่านมีโอกาสสับเปลี่ยนหรือโยกย้ายงานเมื่อมีตำแหน่งงานที่สูงกว่าที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน					
29. ตำแหน่งงานของท่านสามารถก้าวสู่ตำแหน่งในหน้าที่ราชการที่สูงขึ้นได้เท่าเทียมกับข้าราชการในกระทรวงอื่น ๆ					
30. บุคคลในหน่วยงานของท่านต่างให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
31. เมื่อท่านมีปัญหาในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ					
32. เมื่อท่านมีปัญหาขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถปรับความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานได้					
33. ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน					
34. ท่านมีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่นในการปฏิบัติงานเสมอ					
35. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					
36. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้					
37. ท่านเข้าใจนโยบายการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
38. ท่านรู้สึกไม่พอใจกับนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน					
39. ท่านทราบกฎระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
40. ท่านมีส่วนร่วมในการบริหารงานของหน่วยงาน					
41. ท่านพอใจในเรื่องกรอบอัตรากำลังกรอบใหม่					
42. ท่านได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน					
43. ผู้นิเทศงานรับฟังปัญหาและเป็นที่ปรึกษาของท่านได้เป็นอย่างดี					
44. ท่านมีความรู้สึกกล้าและสบายใจเมื่อต้องเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
45. สภาพแวดล้อมในหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานอย่างสะดวกสบาย					
46. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอในการปฏิบัติงาน					
47. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องให้บริการ					
48. ท่านได้รับความสะดวกสบายในเรื่องยานพาหนะสำหรับปฏิบัติงาน					
49. ท่านรู้สึกอึดอัดที่ต้องทำงานหลายด้านในหน่วยงาน					
50. ท่านต้องหนักใจในเรื่องการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น					
51. ท่านมีช่วงเวลาสำหรับเตรียมวางแผนปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่พิเศษ					
52. ท่านได้รับความสะดวกในเรื่องที่พักอาศัย					
53. ท่านพอใจต่อความช่วยเหลือด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ					
54. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
55. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบของท่าน					
56. ท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน					
57. ท่านอาจถูกโยกย้ายหรือปรับออกจากงาน					
58. งานของท่านมีความมั่นคง					
59. งานที่ท่านทำมีส่วนในการบั่นทอนสุขภาพของท่าน					
60. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้บริหารที่ดีโดยสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดี					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
61. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนใจและให้การสนับสนุนความก้าวหน้าของ					
62. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถปรึกษากับผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา					
63. งานวิชาชีพพยาบาลเป็นงานที่มีเกียรติ					
64. ท่านภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานพยาบาล					
65. งานพยาบาลเป็นที่ยอมรับในสังคม					
66. งานพยาบาลเป็นงานที่เสียสละ					

ตาราง ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดทัศนคติต่อเด็กและ
เยาวชนที่กระทำผิด

ข้อที่	r	ผลการพิจารณา
1	0.65	ใช้
2	0.44	ใช้
3	0.77	ใช้
4	0.64	ใช้
5	0.39	ใช้
6	0.52	ใช้
7	0.67	ใช้
8	0.46	ใช้
9	0.77	ใช้
10	0.75	ใช้
11	0.48	ใช้
12	0.43	ใช้
13	0.45	ใช้
14	0.25	ใช้
15	-0.39	ไม่ใช้
16	0.68	ใช้
17	0.40	ใช้
18	0.40	ใช้
19	0.52	ใช้
20	0.19	ไม่ใช้
21	0.79	ใช้
22	0.79	ใช้
23	0.66	ใช้
24	0.42	ใช้
25	0.61	ใช้
26	0.54	ใช้
27	0.74	ใช้
28	0.54	ใช้

ค่าความเชื่อมั่น (ก่อนตัดข้อคำถาม) เท่ากับ 0.89

ค่าความเชื่อมั่น (หลังตัดข้อคำถาม) เท่ากับ 0.92

ตาราง ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	r	ผลการพิจารณา
1	0.23	ใช้
2	0.27	ใช้
3	0.09	ไม่ใช้
4	0.39	ใช้
5	0.45	ใช้
6	0.38	ใช้
7	0.26	ใช้
8	0.09	ไม่ใช้
9	0.42	ใช้
10	0.18	ไม่ใช้
11	0.57	ใช้
12	0.29	ใช้
13	0.17	ไม่ใช้
14	0.49	ใช้
15	0.19	ไม่ใช้
16	0.37	ใช้
17	0.24	ใช้
18	0.52	ใช้
19	0.55	ใช้
20	0.48	ใช้
21	0.10	ไม่ใช้
22	0.60	ใช้
23	0.44	ใช้
24	0.41	ใช้
25	0.58	ใช้
26	0.70	ใช้
27	0.28	ใช้
28	0.08	ไม่ใช้
29	0.50	ใช้
30	0.50	ใช้

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	r	ผลการพิจารณา
31	0.19	ไม่ใช้
32	0.38	ใช้
33	0.40	ใช้
34	0.58	ใช้
35	0.41	ใช้
36	0.31	ใช้
37	0.55	ใช้
38	0.47	ใช้
39	0.49	ใช้
40	0.46	ใช้
41	0.43	ใช้
42	0.31	ใช้
43	0.42	ใช้
44	0.23	ใช้
45	0.29	ใช้
46	0.44	ใช้
47	0.31	ใช้
48	0.11	ไม่ใช้
49	0.40	ใช้
50	0.34	ใช้
51	0.03	ไม่ใช้
52	0.20	ใช้
53	0.43	ใช้
54	0.53	ใช้
55	0.62	ใช้
56	0.48	ใช้
57	0.19	ไม่ใช้
58	0.59	ใช้
59	0.41	ใช้
60	0.35	ใช้

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	r	ผลการพิจารณา
61	0.17	ไม่ใช้
62	0.47	ใช้
63	0.47	ใช้
65	0.44	ใช้
65	0.57	ใช้
66	0.34	ใช้
67	0.59	ใช้
68	0.44	ใช้
69	0.60	ใช้
70	0.38	ใช้
71	0.34	ใช้
72	0.58	ใช้
73	0.57	ใช้
74	0.66	ใช้
75	-0.44	ไม่ใช้
76	0.40	ใช้
77	0.45	ใช้
78	0.47	ใช้
79	0.28	ใช้

ค่าความเชื่อมั่น (ก่อนตัดข้อคำถาม) เท่ากับ 0.92

ค่าความเชื่อมั่น (หลังตัดข้อคำถาม) เท่ากับ 0.93

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล

นางสาวโรจนา วิโรจน์กุล

วันเดือนปีเกิด

5 มีนาคม 2522

สถานที่เกิด

กรุงเทพมหานคร

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

5/56 หมู่ 4 ซอยชินเขต 2/34 ถนนงามวงศ์วาน

แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210

ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน

พยาบาลวิชาชีพ 4

สถานที่ทำงานในปัจจุบัน

สำนักพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2538

มัธยมศึกษา

จากโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย

พ.ศ. 2543

พยาบาลศาสตรบัณฑิต (พย.บ.) พยาบาลและผดุงครรภ์

จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

พ.ศ. 2548

การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) จิตวิทยาพัฒนาการ

จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ