

๒๒

๒๒

๒๒

แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี

สารนิพนธ์

ของ

นางสาวบุศรา เตียรณบรรจง

?

๒๒ เม.ย. ๒๕๔๕

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

กุมภาพันธ์ ๒๕๔๖

๒๒ ๒๕๔๕

แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวบุศรา เตียรณบรรจง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

กุมภาพันธ์ 2546

บุศรา เตียรณบรรจง (2546) : แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี และเพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล รวมทั้งเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี จำนวน 202 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าสถิติ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษวิจัยพบว่า

1. พยาบาลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 - 29 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สมรสแล้ว มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1 - 5 ปี และปฏิบัติงานในแผนกอาคารพิเศษ

2. พยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพยาบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเช่นกัน ซึ่งเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3. พยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านความพอใจในงานที่ทำ และด้านการขาดงานหรือทำงานเชิงช้ออยู่ในระดับค่อนข้างสูงถึงสูง แต่มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการร้องทุกข์หรือบ้ตรสนเทห์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

4. พยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีที่มีอายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพอใจในงานที่ทำ การขาดงานหรือทำงานเชิงช้อ และคำร้องทุกข์หรือบ้ตรสนเทห์ ไม่แตกต่างกัน

5. พยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านคำร้องทุกข์หรือบ้ตรสนเทห์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพอใจในงานที่ทำ และการขาดงานหรือทำงานเชิงช้อ ไม่แตกต่างกัน

6. พยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการร้องทุกข์หรือบ้ตรสนเทห์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พยาบาลมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน และความพอใจในงานที่ทำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. แรงจูงใจและขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

MOTIVATION AFFECTING THE MORALE OF NURSES AT SINGBURI HOSPITAL

AN ABSTRACT

BY

MISS BUDSARA TIARONBUNJONG

Presented in Partial Fulfillment of the requirements
for the Master of business Administration in Management
at Srinakharinwirot University

February 2003

Budsara Tiaronbunjong. (2003). *Motivation Affecting The Morale Of Nurses At Singburi Hospital*. Master Project, M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakarinwirot University. Project Advisor : Assist. Prof. Supada Sirikudta.

The purpose of this research was to study the morale levels of nurses at Singburi Hospital, the motivation affecting the morale of nurses and identify the relationship between the motivation and morale. Five independent variables, age, education backgrounds, marital status, working period and department, have been taken as the factors related to motivation and morale.

The population comprised 202 staffs working at Singburi Hospital, whose data were collected by questionnaires. This data was then analyzed by percentage, average, mean, standard deviation, t-test Independent, One – Way Analysis of Variance and correlation being analyzed by Pearson Correlation. The results of the research are:

1. The age of nurses who fill in the questionnaires are in the range of 20 – 29 years old with educational level of bachelor degree, married, a range of working period 1 – 5 years and work in Special Building department.
2. The overall degree of motivation in nurses at Singburi Hospital is at high level. The study in each category, also find that the degree of motivation among respondents is at quite a high level and ranking as follows: respect, personal relationship, job description, career growth, work's environment, incentive and fringbenefits.
3. In each category degree of morale among nurses at Singburi Hospital in commitment of working, job satisfaction and absenteeism or slowdown in working is fairly high to high level. However, the degree of morale among respondents in complaint or anonymous letter category is quite low.
4. Nurses at the hospital who have different age, education backgrounds and marital status have no significant different level of morale in commitment of working, job satisfaction, absenteeism or slowdown in working and complaint or anonymous letter.
5. Nurses at the hospital who have different working period have a significant different level of morale in complaint or anonymous letter category at .01 confidence level. However, nurses have no significant different level of morale in commitment of working, job satisfaction and absenteeism or slowdown in working.
6. Nurses at the hospital who work at different departments have a significant different level of morale in complaint or anonymous letter category at .05 confidence level. Moreover, nurses have a significant different level of morale in commitment of working and job satisfaction at .01 confidence level.
7. Motivation is positively correlated with morale in nurses' performance at a statistical level of .01.

แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี

สารนิพนธ์

ของ

นางสาวบุศรา เตียรณบรรจง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

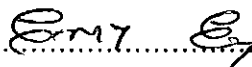
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

กุมภาพันธ์ 2546

ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

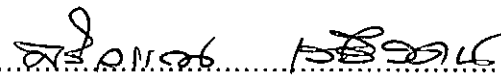
อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้
พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษา

..... 

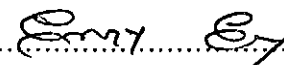
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

..... 


(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

..... 

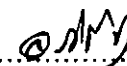
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา)

ประธาน

..... 

(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

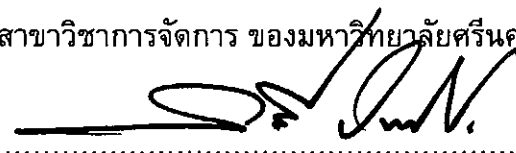
กรรมการ

..... 

(อาจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง)

กรรมการ

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาบริหาร
ธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... 

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กวี วรรณวิน)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

วันที่ ...๒๕... เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2546

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยการชี้แนะของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง และ อาจารย์วรินทร์า ศิริสุทธิกุล ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาด้านวิชาการ การตรวจคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ตลอดจนการแนะนำแก้ไขข้อบกพร่อง ซึ่งทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลง ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ นายแพทย์วิศิษฐ์ ภู่นัดสร้าง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสิงห์บุรี ที่กรุณาให้ผู้วิจัยได้ ศึกษาและอนุญาตให้มีการเก็บข้อมูลต่าง ๆ ภายในโรงพยาบาล ขอขอบพระคุณนางสมทรง อ่อนน้อม หัวหน้าแผนกกลุ่มงานการพยาบาล และพยาบาลทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งกำลังใจและการสนับสนุนจากครอบครัวและทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้

ท้ายที่สุด คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบความดีทั้งหมดแต่บิดามารดาและบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนและให้ความรู้แก่ผู้วิจัยจนกระทั่งประสบความสำเร็จในครั้งนี้

บุศรา เตียรณบรรจง

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
	ความสำคัญของการวิจัย.....	2
	ขอบเขตของการวิจัย.....	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
	กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	6
	สมมติฐานของการวิจัย.....	6
2	เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
	ความเป็นมาของโรงพยาบาลสิงห์บุรี.....	7
	ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	11
	องค์ประกอบ.....	12
	ประเภทของแรงจูงใจ.....	13
	ชนิดของพฤติกรรมและการจูงใจ.....	14
	ประโยชน์ของแรงจูงใจ.....	15
	ทฤษฎีแรงจูงใจ.....	16
	แนวคิดเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน.....	24
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและขวัญในการปฏิบัติงาน.....	28
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	31
	การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	31
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
	การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	37
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	74
	สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย.....	74
	สรุปการศึกษาค้นคว้า.....	76

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 (ต่อ) การอภิปรายผล.....	80
ข้อเสนอที่ได้จากงานวิจัย.....	83
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	84
บรรณานุกรม.....	85
ภาคผนวก	88
ภาคผนวก ก.....	89
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	90
ภาคผนวก ข.....	96
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	97
หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย.....	98
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	100

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจของ Frederick Herzberg.....	20
2	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีการจูงใจของ Maslow และ Frederick Herzberg.....	21
3	องค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวังที่ถูกรวมเข้าด้วยกันและมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจอย่างไร	23
4	จำนวนประชากรพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน.....	31
5	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี.....	33
6	แสดงจำนวน และค่าร้อยละของพยาบาลจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และแผนกที่ปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาลสิงห์บุรี....	42
7	แสดงจำนวน และค่าร้อยละของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสิงห์บุรีจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการสมรส หลังการรวมกลุ่ม.....	44
8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ยของตัวแปรในกลุ่มของแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโดยรวม รายด้าน และรายข้อ..	45
9	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ยของตัวแปรในกลุ่มของขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล เป็นรายด้าน และรายข้อ.....	50
10	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี จำแนกตามอายุของพยาบาล.....	53
11	แสดงการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน (One – way ANOVA) ของขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี ที่มีอายุต่างกัน.....	55
12	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี จำแนกตามระดับการศึกษาของพยาบาล.....	55
13	แสดงการเปรียบเทียบของขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน.....	56
14	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี จำแนกตามสถานภาพการสมรสของพยาบาล.....	57
15	แสดงการเปรียบเทียบของขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน.....	58
16	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพยาบาล.....	59
17	แสดงการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน (One – way ANOVA) ของขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน.....	61
18	แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของขวัญขวัญในการปฏิบัติงานด้านคำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ของพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน.....	62
19	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี จำแนกตามแผนกในการปฏิบัติงานของพยาบาล.....	63

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 แสดงการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน (One – way ANOVA) ของขวัญในการปฏิบัติงานของ พยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี ที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน.....	65
21 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของขวัญขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ของพยาบาลที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน.....	66
22 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของขวัญขวัญในการปฏิบัติงานด้านความพอใจในงานที่ทำ ของพยาบาลที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน.....	67
23 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของขวัญขวัญในการปฏิบัติงานด้านคำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ ของพยาบาลที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน.....	68
24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และขวัญในการปฏิบัติงานของ พยาบาล.....	70

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	แสดงกระบวนการจูงใจ.....	13
2	แสดงตัวแบบพฤติกรรมและการจูงใจในรูปกระบวนการ.....	14
3	แสดงลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์.....	18
4	องค์ประกอบพื้นฐานของทฤษฎีความคาดหวัง.....	22
5	แสดงวิธีการจูงใจคนงานที่ถูกต้อง.....	25

บทที่ 1

บทนำ

ทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการจัดการ ได้แก่ บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุ (Material) และวิธีการจัดการ (Method) โดยทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด " ทรัพยากรบุคคล " ซึ่งจะมีส่วนในการผลักดันให้องค์กรมีการพัฒนาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในอนาคต ทั้งนี้เพราะว่าขั้นตอนของการบริหารต้องอาศัยคนเป็นผู้ดำเนินการ จึงเป็นหน้าที่ของผู้จัดการที่ต้องมีความรู้ และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงหลักการจัดการทรัพยากรบุคคลภายใต้การดูแลของตน เสริมสร้างดูแลเอาใจใส่ให้บุคคลมีปริมาณที่เพียงพอกับการบริหารงาน ตลอดจนดำรงรักษาให้สมาชิกทุกคนได้ทุ่มเทจิตใจให้กับองค์กร เพื่อให้สามารถบริหารงานให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ที่มีประสิทธิภาพ วิธีการที่ผู้บริหารจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานที่ดีที่สุดคือ การสร้างแรงจูงใจ และขวัญให้แก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานขององค์กร

โรงพยาบาลเป็นหน่วยงานสาธารณสุขมีหน้าที่ให้บริการทางด้านสุขภาพแก่ประชาชนแต่ละบุคคล ครอบครัว ชุมชน โดยให้การดูแลรักษา ป้องกัน ฟื้นฟูและส่งเสริมสุขภาพ นอกจากนี้ยังเป็นที่รวมของบุคลากรในทีมสุขภาพ เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล นักเทคนิคการแพทย์ และนักกายภาพบำบัด เป็นต้น ซึ่งพยาบาลเป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรที่มีจำนวนมาก และมีบทบาทที่สำคัญในทีมสุขภาพ คือ การให้บริการโดยตรงแก่ผู้ป่วยที่รับไว้ในโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง 24 ชั่วโมง ป้องกันโรค ควบคุมสิ่งแวดล้อม และร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในสาขาทางการแพทย์ (รัตนา ไกรสีหนาท. 2534 : 54) นอกจากนี้แล้วยังเป็นการช่วยในสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับโรงพยาบาล

ลักษณะงานการพยาบาลมีความแตกต่างจากวิชาชีพอื่น ๆ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับความเป็นความตายของชีวิตมนุษย์ ความคาดหวังของสังคมที่ตั้งไว้ต่อวิชาชีพนี้จึงอยู่ในระดับที่สูงมาก มีลักษณะเฉพาะ อดทน เสียสละ ยิ้มแย้ม ดูแลรักษา เข้าใจสนใจผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องไม่จำกัดเวลา (Rayner. 1984 : 29) โดยอาศัยความรู้ทางหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาลในการประเมินภาวะสุขภาพ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม อีกทั้งยังต้องทำงานในสภาพแวดล้อมของความเจ็บป่วยต่าง ๆ ทำให้มีโอกาสติดโรคจากผู้ป่วยได้ง่าย (Ogle. 1983 : 31) ต้องทำงานเป็นผลัด เปลี่ยนเวลาการปฏิบัติงาน ทำให้เวลาพักผ่อนมีน้อยกว่าปกติ เกิดผลเสียต่ออารมณ์และจิตใจ (บุญเพียร จันทวัฒนา. 2533 : 24) ทำให้มีความเบื่อหน่ายต่อการทำงาน ลาป่วย ขาดงานหรือลาออก นอกจากนี้ในการปฏิบัติงานย่อมมีอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นเสมอ เช่น ด้านการบริหารงาน นโยบายการปฏิบัติงาน ความไม่สะดวกสบายด้านอุปกรณ์เครื่องมือการรักษาพยาบาล จำนวนพยาบาลที่ไม่สมดุลกับจำนวนผู้ป่วย สัมพันธภาพในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย และความก้าวหน้า เป็นต้น ถ้าพยาบาลไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนแล้ว ก็ย่อมจะทำให้พยาบาลมีสมรรถภาพการทำงานที่ลดลง ไม่พึงพอใจที่จะทำงาน ขาดแรงจูงใจและขวัญในการทำงาน ให้การบริการแก่ผู้ป่วยไม่ดีเท่าที่ควร

ในปัจจุบันนี้สภาวะเศรษฐกิจมีสภาวะถดถอย มีการแข่งขันที่รุนแรงเพิ่มขึ้น ทำให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐบาลและเอกชนต้องมีการปรับตัว เพื่อรองรับการแข่งขันที่รุนแรงในยุคโลกาภิวัตน์ องค์กรต่าง ๆ จึงได้มีนโยบายที่จะคงหรือลดอัตราค่าจ้างคน ซึ่งโรงพยาบาลภาครัฐทั่วประเทศถือว่าเป็นองค์กรหนึ่งของรัฐบาล ก็ได้รับผลกระทบในเรื่องนี้ด้วยเช่นกัน ดังนั้นโรงพยาบาลสิงห์บุรีซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสิงห์บุรี ก็กำลังประสบปัญหาเรื่องอัตราค่าจ้างคนของพยาบาล ซึ่งขณะนี้ก็มีจำนวนพยาบาล

ไม่สอดคล้องกับจำนวนผู้ป่วย และยังคงมีการลาออกของพยาบาลในปี 2544 ประมาณร้อยละ 2 (ข้อมูลจาก กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสิงห์บุรี ณ วันที่ 31 มีนาคม 2545) ทำให้โรงพยาบาลสูญเสียพยาบาลที่มีความสามารถปฏิบัติงานที่ชำนาญงานไป ซึ่งอัตรากำลังคนของพยาบาลปัจจุบันโดยเฉลี่ยมีประมาณร้อยละ 50 - 60 จากกรอบอัตรากำลัง นอกจากนี้พยาบาลยังต้องปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว รูปแบบการเจ็บป่วย และรูปแบบการให้บริการสาธารณสุขใหม่หลากหลายมากขึ้น ตลอดจนพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีความทันสมัยทันเหตุการณ์ เพื่อบริหารจัดการบริการสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพ และเพียงพอแก่ความต้องการบริการด้านนี้ สามารถตอบสนองความคาดหวังของประชาชนซึ่งมีสูงขึ้นอย่างมาก ในการบริหารงานของบุคลากรในโรงพยาบาล การสร้างขวัญให้กับพยาบาลเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรพิจารณาเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากแผนพยาบาลนับว่าเป็นองค์การที่มีความสำคัญมาก มีเจ้าหน้าที่สูงสุดในโรงพยาบาล และมีภารกิจหรือบทบาทของพยาบาลที่มีอยู่ในระบบงานสาธารณสุขนั้นมีทั้งด้านการบริหาร บริการ วิชาการ และการบริการศึกษา เป็นต้น การเสริมสร้างขวัญเป็นวิธีการที่จะทำให้พยาบาลร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและตั้งใจ ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี เพื่อให้ทราบแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และระดับขวัญของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี มีระดับขวัญอยู่ระดับใด หากมีขวัญอยู่ในระดับสูงแล้ว ผู้บริหารจะได้บำรุงรักษาขวัญต่อไป หากมีขวัญอยู่ในระดับต่ำ ผู้บริหารจะได้นำผลการศึกษาไปหาเทคนิคการจูงใจที่จะช่วยบรรเทาความต้องการ ความจำเป็นและความเดือดร้อนของพยาบาลได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในงาน มีความรักหน่วยงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้ประชาชนได้รับบริการรักษาที่ดีอีกด้วย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนตัวที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี
3. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการศึกษาทำให้ทราบถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี
2. ผลการศึกษาทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจและขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี
3. เป็นแนวทางในการปรับปรุงของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสิงห์บุรีให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. ผลการศึกษาค้นคว้าสามารถใช้เป็นพื้นฐานให้แก่ผู้สนใจเกี่ยวกับแรงจูงใจและขวัญในการปฏิบัติงานต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าเป็นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี โดยมีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสิงห์บุรี ในปี 2545 จำนวน 325 คน (ข้อมูลจาก กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสิงห์บุรี ณ วันที่ 31 มีนาคม 2545)

2. กลุ่มตัวอย่าง

เป็นบุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกต่าง ๆ ของโรงพยาบาลสิงห์บุรี มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 202 คน โดยมีวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีประชากรที่อยู่ในตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีจำนวนน้อยกว่า 20 คน ซึ่งได้แก่ แผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน จำนวน 18 คน กับแผนกกุมารเวชกรรม จำนวน 15 คน รวมทั้งสิ้น 33 คน จะใช้วิธีการศึกษาประชากรทั้งหมด

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีประชากรที่อยู่ในตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีจำนวนมากกว่า 20 คน ซึ่งได้แก่ พยาบาลที่สังกัดอยู่ในแผนกต่าง ๆ ที่เหลือ ทั้งหมด 292 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 169 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2543 : 88)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่

3.1.1 อายุ แบ่งได้ 5 ระดับ ได้แก่

- 20 – 29 ปี
- 30 – 39 ปี
- 40 – 49 ปี
- 50 – 59 ปี
- มากกว่าหรือเท่ากับ 60 ปีขึ้นไป

3.1.2 ระดับการศึกษา แบ่งได้ 3 ระดับ ได้แก่

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 สถานภาพการสมรส แบ่งได้ 3 ระดับ ได้แก่

- โสด
- สมรส
- หย่า / ม่าย / แยกกันอยู่

3.1.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง แบ่งได้ 5 ระดับ ได้แก่

- 1 – 5 ปี
- 6 – 10 ปี
- 11 – 15 ปี
- 16 – 20 ปี
- 21 ปีขึ้นไป

3.1.5 แผนกที่ปฏิบัติงาน

- | | |
|----------------------------|--------------------------------|
| - แผนกอายุรกรรม | - แผนกศัลยกรรม |
| - แผนกสูติรีเวชกรรม | - แผนกกุมารเวชกรรม |
| - แผนกอาคารพิเศษ | - แผนกผู้ป่วยหนักและผู้ป่วยนอก |
| - แผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน | |

3.1.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

- ด้านลักษณะงาน
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- ด้านโอกาสในการก้าวหน้า
- ด้านการยอมรับนับถือ
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี ในด้าน การวัดด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน การลาออกหรือโยกย้ายงาน การขาดงานหรือทำงาน เชื่องช้า และคำร้องทุกข์หรือบดขยี้กัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งจูงใจ หรือสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมในการทำงานของพยาบาลแต่ละคน ทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจและพึงพอใจที่จะทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- ด้านลักษณะงาน หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานที่พยาบาลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงระบบการทำงานในหน่วยงานและมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการมอบหมายงาน
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและเพื่อนร่วมงานในด้านการประสานงานการทำงานร่วมกัน และการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับเพื่อนพยาบาล หัวหน้างานหรือหัวหน้าตึก แพทย์ เจ้าหน้าที่ต่าง ๆ เป็นต้น
- ด้านโอกาสในการก้าวหน้า หมายถึง การที่พยาบาลมีโอกาสได้รับการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงาน หรือมีการพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ
- ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความยินยอมนับถือจากหัวหน้างานหรือหัวหน้าตึก เพื่อนร่วมงาน เจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ในโรงพยาบาลในเรื่องผลงาน ความคิด เรื่องส่วนตัว เป็นต้น ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในฐานะของตนเอง

- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมอำนวยความสะดวกในการทำงานพยาบาล

- ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนประโยชน์ที่แตกต่าง ๆ เช่น เงินค่าล่วงเวลา เงินค่าอยู่เวร สิทธิในการรักษาพยาบาล ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางโรงพยาบาลจัดให้

2. ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจที่แสดงพฤติกรรมของพยาบาลแต่ละคน หรือของกลุ่มพยาบาลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสามารถสังเกตได้จากพยาบาลที่มีลักษณะของขวัญดี จะมีความกระตือรือร้น ความตั้งใจในการทำงาน ส่วนพยาบาลที่มีลักษณะของขวัญไม่ดี จะเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่ายขาดความเต็มใจในการทำงาน มีการลาออก เป็นต้น สำหรับการวิจัยครั้งนี้ศึกษาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- ความมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง การที่พยาบาลมีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน โดยไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรคต่าง ๆ

- การลาออกหรือโยกย้าย หมายถึง การที่พยาบาลในโรงพยาบาลมีการขอลาออกหรือโยกย้ายงานทั้งที่ไม่มีเหตุผลเพียงพอ

- การขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า หมายถึง การที่พยาบาลปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ เสมอต้นเสมอปลาย โดยไม่คิดหลีกเลี่ยงหรือขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

- คำร้องทุกข์หรือบัตรสทนแท้ หมายถึง การกล่าวโทษการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลด้วยการร้องทุกข์หรือบัตรสทนแท้ต่อหัวหน้างานหรือผู้บริหารโรงพยาบาลเพื่อขอความเป็นธรรม

3. บุคลากรพยาบาล หมายถึง บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรของพยาบาล และมีหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาลสิงห์บุรี

4. อายุ หมายถึง จำนวนเต็มปีบริบูรณ์ของบุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสิงห์บุรี

5. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิสูงสุดทางการศึกษาที่ได้รับในปัจจุบันของพยาบาลประจำการ

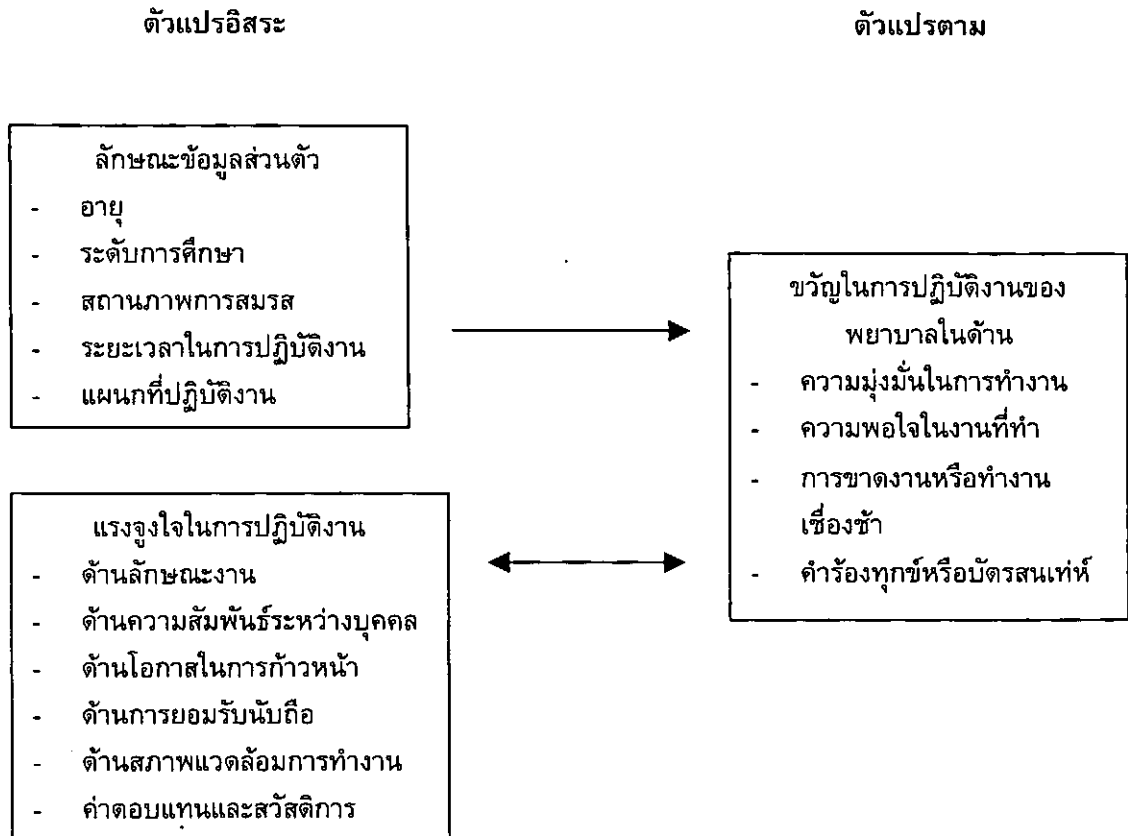
6. สถานภาพการสมรส หมายถึง ฐานะ หรือตำแหน่งทางสังคมเกี่ยวกับการมีคู่ครอง หรือการใช้ชีวิตร่วมกันเป็นสามี ภรรยา แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะคือ

7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง หมายถึง ระยะเวลาการทำงานในโรงพยาบาลสิงห์บุรีตั้งแต่เริ่มบรรจุจนถึงปัจจุบัน นับจำนวนเต็มเป็นปี คือ

8. แผนกที่ทำงาน หมายถึง หน่วยงานที่บุคลากรพยาบาลปฏิบัติงานอยู่นั้นจัดอยู่ในสายงานใดซึ่งแบ่งได้เป็น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Herzberg) และในเรื่องของขวัญในการปฏิบัติงานได้อาศัยแนวคิดของเมโย (Mayo)



สมมติฐานของการวิจัย

1. พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านแตกต่างกัน
2. พยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านแตกต่างกัน
3. พยาบาลที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านแตกต่างกัน
4. พยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านแตกต่างกัน
5. พยาบาลที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านแตกต่างกัน
6. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

1. ความเป็นมาของโรงพยาบาลสิงห์บุรี
2. ความหมายของแรงจูงใจ
3. องค์ประกอบ
4. ประเภทของแรงจูงใจ
5. ชนิดของพฤติกรรมและการจูงใจ
6. ประโยชน์ของแรงจูงใจ
7. ทฤษฎีแรงจูงใจ
8. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ความเป็นมาของโรงพยาบาลสิงห์บุรี

โรงพยาบาลสิงห์บุรี ตั้งอยู่ที่ถนนขุนสรรค์ ตำบลบางพุทรา อำเภอเมือง จังหวัดสิงห์บุรี มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ 30 ไร่ เริ่มก่อสร้างตั้งแต่ พ.ศ. 2495 ด้วยงบประมาณจากรัฐบาล มีเตียงคนไข้ 10 เตียงต่อมาได้ขยายกิจการด้วยเงิน ก.ศ.ส. และเงินบริจาคจากเอกชน ปัจจุบันมีเตียงสามารถรองรับคนไข้ถึง 310 เตียง มีนายแพทย์ วิศิษฐ์ ถนัดสร้าง เป็นผู้อำนวยการ

โรงพยาบาลสิงห์บุรี เป็นหน่วยงานของรัฐที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นหน่วยงานภูมิภาค มีสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเป็นตัวแทน โดยโครงสร้างของโรงพยาบาลมีผู้บริหาร คือ ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ 3 ฝ่าย ดังนี้

- | | |
|------------------|--------------------|
| 1. ฝ่ายการแพทย์ | ดูแลเทคนิคการแพทย์ |
| 2. ฝ่ายการบริหาร | ดูแลบริหารจัดการ |
| 3. ฝ่ายการพยาบาล | ดูแลการพยาบาล |

ซึ่งในจำนวนนี้ฝ่ายการพยาบาลเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ประกอบด้วยบุคลากรเกี่ยวกับพยาบาลเป็นจำนวนมาก ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ และผู้ช่วยพยาบาล ร่วมมือกันปฏิบัติงาน ดูแลรักษาผู้ป่วย และประสานความร่วมมือกับบุคลากรอื่นในโรงพยาบาล โดยมีหน้าที่หลักในการปฏิบัติงาน คือ พยาบาล ดูแลรักษาผู้ป่วย

กลุ่มงานการพยาบาล มีนางสมทรง อ่อนน้อม เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน ซึ่งมีรูปแบบการแบ่งงานของกลุ่มงานพยาบาลดังนี้

1. บริหารจัดการ
 - วางแผนงาน
 - บริหารบุคคล
 - ประสานงาน
 - ประเมินผล

2. บริการพยาบาล
 - จัดระบบบริการพยาบาลภายใน
 - ตรวจสอบคุณภาพ
 - นิเทศ ติดตาม และประเมินผล
3. วิชาการพยาบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้
 - 3.1 วางแผนปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ
 - 3.1.1 แผนพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล
 - 3.1.2 แผนงานวิชาการทางการพยาบาล
 - 3.2 จัดทำงบประมาณวิชาการของกลุ่มงานการพยาบาล
 - 3.3 จัดทำและจัดหาเอกสาร ตำราทางวิชาการ
 - 3.4 ร่วมประชุมนิเทศแก่
 - 3.4.1 เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลใหม่
 - 3.4.2 ผู้มาฝึกปฏิบัติงานการพยาบาลในโรงพยาบาล
 - 3.5 ดำเนินการจัดเสริมความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลทุกระดับ
 - 3.6 ประชุมคณะอนุกรรมการวิชาการ
4. บริการการศึกษา
 - บริการการศึกษาทั้งภายในและภายนอก
 - ประสานงานสถาบันการศึกษา
 - วางแผน จัดประสบการณ์ผู้มาศึกษาดูงาน
 - ประเมินผลการจัดการศึกษาอบรม
 - จัดอบรมทั้งระยะสั้น และระยะยาวภายในโรงพยาบาล

1.1 วิสัยทัศน์

โรงพยาบาลสิงห์บุรี จะเป็นโรงพยาบาลคุณภาพภายในปี พ.ศ. 2544

1.2 พันธกิจ

เป็นผู้นำบริการด้านสุขภาพแบบองค์รวม เพื่อประชาชน อย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ เสมอภาค ตามมาตรฐานสากล

1.3 คำขวัญ

บริการยอดเยี่ยม เปี่ยมด้วยคุณภาพ

1.4 เป้าหมาย

ดูแลรักษาผู้ป่วยแบบองค์รวมอย่างมีคุณภาพ ให้บริการที่ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพ

1.5 วัตถุประสงค์

1. ผู้ป่วยได้รับการประเมินวินิจฉัยทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตวิญญาณ
2. ผู้ป่วยได้รับการประสานงานในการดูแลรักษา เมื่อมีปัญหาด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตวิญญาณ
3. ผู้ป่วยได้รับการดูแลตามมาตรฐานวิชาชีพและโรงพยาบาล
4. ผู้ป่วยได้รับการพิทักษ์สิทธิ์
5. มีการป้องกัน แก้ไขความเสี่ยงทางคลินิก

1.6 ความหมายของการพยาบาล

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2523 : 299) กล่าวว่า การพยาบาลเป็นงานบริการทางวิชาชีพ ซึ่งวางอยู่บนรากฐานของวิทยาศาสตร์ และศิลปศาสตร์ โดยสร้างสมเป็นความสามารถทางทักษะและสติปัญญาของพยาบาลแต่ละคนในการช่วยเหลือแก่ประชาชนที่มีสภาพร่างกายเจ็บป่วยที่ต้องการคำแนะนำ การดูแล สุขภาพ เพื่อพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งสุขภาพที่ดีของร่างกาย จิตใจ และอารมณ์

คณาจารย์วิทยาลัยพยาบาล (2530) ได้ให้ความหมายว่า การพยาบาล หมายถึง การให้บริการต่อสังคมเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจของผู้ป่วยแต่ละบุคคล ครอบครัว ชุมชนให้มีความสมบูรณ์ เจริญเติบโตตามวัย ตลอดจนให้คำแนะนำ เพื่อส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล

พระราชบัญญัติวิชาชีพพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2528 มาตรา 4 ได้บัญญัติความหมายของการพยาบาลว่า เป็นการกระทำในการ ดังนี้ (อ้างถึงใน พิภพทิพย์ หงษ์เหิร. 2535)

1. ช่วยเหลือดูแลผู้ป่วย เพื่อบรรเทาอาการของโรคและการลุกลามของโรค
2. การประเมินภาวะสุขภาพ
3. การส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพอนามัย
4. การป้องกันโรค
5. การช่วยเหลือแพทย์และการกระทำตามคำสั่งในการรักษาโรคของแพทย์

ดังนั้นสรุปได้ว่า การพยาบาล เป็นการบริการสุขภาพแก่ผู้ป่วยแต่ละบุคคล ครอบครัว ชุมชน โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาลในการประเมินภาวะสุขภาพ ดูแลให้คำแนะนำ เพื่อให้สุขภาพอนามัยมีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์

1.7 ลักษณะวิชาชีพพยาบาล

สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยได้รวบรวมลักษณะงานพยาบาลไว้ 3 ระดับ (สภาการศึกษาแห่งชาติ. 2513 : 1 – 6)

1. การพยาบาลระดับต้น เป็นการพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับสุขวิทยา ออนามัยส่วนบุคคล การรักษาเคหสถาน เสื้อผ้า เครื่องใช้ในครัวเรือน การรักษาความสะอาดน้ำดื่ม การรับประทานอาหาร
2. การพยาบาลระดับกลาง เป็นหน้าที่ของพยาบาลโดยตรงที่อาศัยเทคนิคการพยาบาลอย่างง่าย ๆ ไม่ต้องใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ลึกซึ้ง เป็นการดูแลความสะอาดของร่างกาย การขับถ่าย อาหาร อากาศ สิ่งแวดล้อมของผู้ป่วยในระยะพักฟื้น หรือผู้ป่วยเรื้อรังที่มีการหนักไม่สามารถช่วยตนเองได้ ผู้ป่วยที่

ไม่มีปัญหาทางจิตใจ อารมณ์ เป็นงานที่กำหนดกฎเกณฑ์แน่นอน และเป็นงานที่กระทำเสมอเป็นกิจวัตร โดยทั่วไปพยาบาลเทคนิคเป็นผู้ปฏิบัติงานในระดับนี้ ภายใต้ความรับผิดชอบดูแลของพยาบาลระดับวิชาชีพ

3. การพยาบาลระดับยาก เป็นการพยาบาลที่ต้องดัดแปลงหลักวิชาทางวิทยาศาสตร์หลายสาขามาใช้ในการพยาบาล การวางแผนการดำเนินงาน เช่น การพยาบาลผู้ป่วยก่อนและหลังผ่าตัด การพยาบาลผู้ป่วยในโรคต่าง ๆ การพยาบาลผู้ป่วยที่มีอารมณ์ จิตใจผันผวน เป็นการพยาบาลที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ การวินิจฉัยอย่างรอบคอบในการป้องกันอันตรายอุบัติเหตุต่าง ๆ ที่จะเกิดแก่ผู้ป่วย และประชาชนทั่วไป การสอนการป้องกันโรค การป้องกันโรคติดต่อ สุขวิทยาอนามัย พยาบาลที่ปฏิบัติงานต้องเป็นผู้มีเหตุผลในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และการตัดสินใจที่ดี

มัทซ์ และ เดวิด (สิวลี ศิริไล. 2537 : 124 – 125 ; อ้างอิงจาก Mauksch and David. n.d.) ได้อธิบายถึงลักษณะเฉพาะของวิชาชีพพยาบาลไว้ดังต่อไปนี้

1. วิชาชีพพยาบาลเป็นการให้บริการแก่สังคม กล่าวอย่างกว้าง ๆ โดยทั่วไปแล้วการพยาบาลเป็นการให้บริการแก่สังคม ในด้านช่วยดำรงรักษาสุขภาพอนามัยที่ดีของมนุษย์ การปฏิบัติการพยาบาลจึงต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญทางวิทยาศาสตร์ ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ การพิจารณาไตร่ตรอง ทบทวน และควบคุมลักษณะของการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ

2. วิชาชีพพยาบาลเป็นการปฏิบัติต่อตัวมนุษย์โดยตรง ลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาลเป็นการปฏิบัติแบบตัวต่อตัวระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วย ดังนั้นความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ในฐานะของสิ่งมีชีวิต จิตใจ และคุณค่า จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดและเป็นพื้นฐานของจริยธรรม กล่าวคือ ความเข้าใจในคุณค่าของมนุษย์จะนำไปสู่การรู้ว่าสิ่งใดควรทำสิ่งใดไม่ควรทำ

3. วิชาชีพพยาบาลเป็นการปฏิบัติต่อธรรมชาติของบุคคลที่แตกต่างกัน กระบวนการของการพยาบาลเป็นความพยายามที่จะเข้าใจมนุษย์ในลักษณะของบุคคลแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน บุคคลแต่ละคนมีลักษณะเฉพาะตัว การเข้าไปสัมผัสต่อผู้ป่วยแต่ละคนจึงต้องอาศัยการวางแผนการพยาบาล การปฏิบัติ และการประเมินผลของวิชาการพยาบาลที่พันขอบเขตของทฤษฎี ซึ่งต้องอาศัยการสังเกตบุคลิกลักษณะของผู้ป่วยแต่ละคน วิธีการปฏิบัติต่อผู้ป่วยรายหนึ่งอาจไม่เหมาะกับผู้ป่วยอีกรายหนึ่ง

4. วิชาชีพพยาบาลเป็นการปฏิบัติที่เข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้ป่วย สิ่งสำคัญประการหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่พยาบาลคือ การเข้าไปสัมผัส รับรู้ และมีส่วนร่วมในประสบการณ์ชีวิตของผู้ป่วย หมายถึงการเป็นกันเอง รับรู้ เข้าใจในบุคลิกลักษณะ ความคิด ความเชื่อและรูปแบบชีวิตของผู้ป่วย อันจะทำให้เกิดความรู้สึกเชื่อถือและลดช่องว่าง ความรู้สึกแปลกหน้าระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยลง

5. วิชาชีพพยาบาลเป็นการปฏิบัติที่อาศัยรูปแบบร่วมมือกันระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยบางครั้งพยาบาลจะต้องทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการเก็บข้อมูลจากผู้ป่วย หรือการให้คำแนะนำเพื่อเลือกแนวทางตัดสินใจแก่ผู้ป่วย การปฏิบัติหน้าที่เช่นนี้ต้องคำนึงถึงสิทธิของผู้ป่วย ความเป็นมนุษย์ของผู้ป่วย ความรู้ทัศนคติ ตลอดจนถึงความเชื่อของผู้ป่วยด้วย ผู้ป่วยควรมีส่วนร่วมในการออกความเห็นและตัดสินใจ

6. วิชาชีพพยาบาลต้องอาศัยรูปแบบความสัมพันธ์ที่ใช้ศิลปะการเอื้ออาทร (Caring) การปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลต้องอาศัยความเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อตัวผู้ป่วย การเคารพในศักดิ์ศรี อารมณ์ของผู้ป่วย ความสัมพันธ์ดังกล่าวอาจแสดงออกทางคำพูด การสัมผัสกิริยาท่าทาง รวมถึงตลอดจนถึงสีหน้าแวตตาของพยาบาลที่แสดงต่อผู้ป่วย

7. วิชาชีพพยาบาลเป็นการให้บริการตอบสนองต่อความต้องการความช่วยเหลือของบุคคลแต่ละคน ไม่ว่าจะเป็นความทุกข์ที่เกิดจากโรคภัยไข้เจ็บ หรือความทุกข์ด้านจิตใจ พยาบาลจะต้องสามารถรู้ว่คนควรจะทำอย่างไรต่อความต้องการความช่วยเหลือของแต่ละบุคคล

8. ความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วย เป็นความสัมพันธ์ที่อาศัยความเข้าใจในความรู้สึกซึ่งกันและกัน ทั้งพยาบาลและผู้ป่วยต่างฝ่ายต่างเป็นบุคคลที่มีข้อจำกัด มีรูปแบบของพฤติกรรมที่เป็นของตนเอง มีเสรีภาพที่จะเป็นสิ่งที่ต้องการ มีความเป็นอิสระที่จะแสดงอาการตอบสนองต่อความสัมพันธ์ที่ได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันจากความสัมพันธ์ อาจก่อให้เกิดผลก้าวหน้าที่ดีภายในขอบเขตของจริยธรรมและการตัดสินใจที่ดีของพยาบาลในการให้บริการแก่ผู้ป่วย ฝ่ายผู้ป่วยบางครั้งอาจยังไม่รับรู้ วิตกกังวล หวาดกลัว ความเข้าใจในความรู้สึกของผู้ป่วยจะช่วยให้เข้าใจถึงจิตใจของผู้ป่วย

9. ความรู้เกี่ยวกับมนุษย์ คือ สิ่งสำคัญที่สุด กระบวนการของการพยาบาลใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการเผชิญปัญหา การแก้ปัญหาและการปฏิบัติหน้าที่ผสมผสานกับมนุษยธรรม ศิลปะและความชำนาญ ความรู้สึกเกี่ยวกับสภาวะของความเป็นมนุษย์จะช่วยทำให้พยาบาลสามารถอธิบายถึงสภาพและลักษณะเฉพาะของผู้ป่วยแต่ละคน รวมถึงตลอดถึงการตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติต่อผู้ป่วย

10. แต่ละคนต้องเรียนรู้ตนเอง วิชาชีพพยาบาลมีพื้นฐานความเชื่อสำคัญในเรื่องคุณค่า ลักษณะเฉพาะตัว ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของแต่ละคนที่ไม่อาจแทนที่กันได้ ตัวพยาบาลเองต้องรู้จักและตระหนักในตนเองก่อนจึงจะสามารถตระหนักและเข้าใจในตัวบุคคลอื่น ถ้าพยาบาลไม่เข้าใจตนเองแล้วก็ยอมไม่อาจเข้าใจบุคคลอื่น การปฏิบัติการตัดสินใจใด ๆ ก็ตามจะมีลักษณะที่ขาดการคำนึงถึงบุคคลอื่น คือ ขาดความรู้สึกในเรื่องใจเขาใจเรา ขาดความเคารพในความเป็นตัวของตัวเองของบุคคลอื่น

2. ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำว่า แรงจูงใจ (Motivation) มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า movere ซึ่งมีความหมายว่าการเคลื่อนไหว (move) ซึ่งความหมายที่ว่เห็นได้ชัดจากคำจำกัดความที่เขียนโดย Bernard Berelson และ Gary A. Steiner ว่า " แรงกระตุ้น (Motive) เป็นสภาวะภายในอันหนึ่งที่เป็นพลัง สิ่งกระตุ้น สิ่งนำการกระทำของมนุษย์ไปในทิศทางหรือช่องทางที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ " (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 20)

วิจิตร อวระกุล (2525 : 143) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง การใช้ศิลปะทำให้บุคคลหรือกลุ่มชนเป้าหมาย เปลี่ยนทัศนคติและแนวทางปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่ผู้จูงใจต้องการด้วยความสมัครใจ การจูงใจจะเกิดขึ้นได้ต้องเกิดจากความร่วมมือทั้งสองฝ่าย เป็นขบวนการแห่งความร่วมมือซึ่งจะต้องอาศัยความเข้าใจซึ่งกันและกันทั้งสองฝ่าย คือ ฝ่ายจูงใจและผู้รับการจูงใจ หมายถึง ความพอใจของทั้งสองฝ่าย การจูงใจย่อมจะต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ คือ ศาสตร์ทางด้านจิตวิทยาและจิตวิทยาสังคม ศิลปะในการสอน การทำความเข้าใจ ตลอดถึงการเกลี้ยกล่อม และโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ถูกจูงใจเป็นคล้อยตาม เปลี่ยนทัศนคติและตัดสินใจปฏิบัติในสิ่งที่ผู้จูงใจได้ตั้งเป้าหมายไว้

หลุยส์ จาปาเทต (2533 : 7) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นหรือเร้าให้อินทรีย์เพิ่มพูนความสามารถ ความพยายามหรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเท เพื่อให้บรรลุความปรารถนา

มัลลิกา ดันสอน (2544 : 194) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาใน

การแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัด และไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา ซึ่งเราสามารถกล่าวได้ว่า บุคคลที่มีการจูงใจจะมีลักษณะดังนี้ มีเป้าหมายในการแสดงออก มีพลังในการแสดงออก มีความพยายามในการแสดงออก

คีวีวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ (2530 : 150) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ ความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกบุคคล

ฮัลโลแรน (เรียม ศรีทอง. 2542 : 352 ; อ้างอิงจาก ฮัลโลแรน. ม.ป.ป.) กล่าวว่า การจูงใจเป็นการอธิบายถึงแรงขับภายในของแต่ละบุคคล เพื่อให้บรรลุความสำเร็จของงาน

แบรอนและพอลลัส (เรียม ศรีทอง. 2542 : 352 ; อ้างอิงจาก แบรอน และพอลลัส. ม.ป.ป.) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่าเป็นกระบวนการการทำให้เกิดพลัง และการนำพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย

กลัค (Glueck. 1982 : 138) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง สภาวะภายในของบุคคลซึ่งจะเป็นตัวกำหนดทิศทางและระดับของพฤติกรรม ทำให้การทำงานของแต่ละบุคคลมีพลังมากขึ้น และดำเนินเรื่อยไปอย่างต่อเนื่อง จนบรรลุความต้องการของตนเอง

โดยสรุปแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจ หรือสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจและพึงพอใจที่จะทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. องค์ประกอบ

การจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่างที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน คือ (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 20 – 21)

3.1 ความต้องการ (Need)

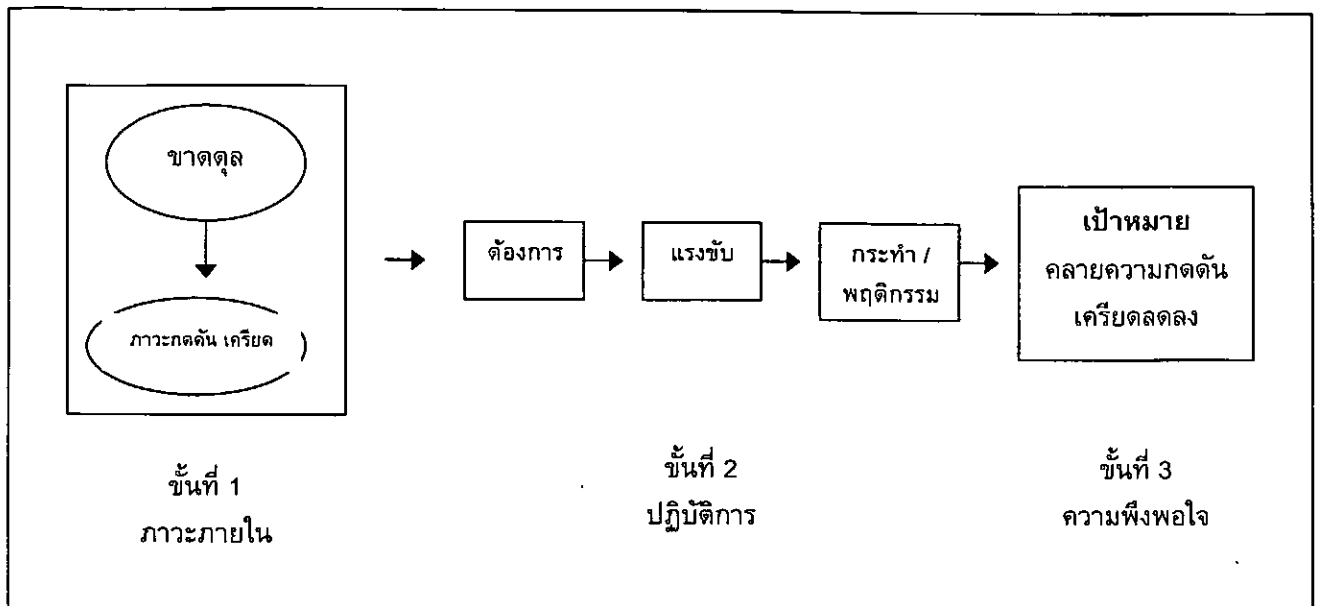
คือ ความไม่พอเพียง หากมองในภาวะสมดุลของมนุษย์เรา ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกายหรือจิตใจ เช่น ความต้องการอาหาร เกิดขึ้นเมื่อเซลล์ในร่างกายขาดอาหาร

3.2 แรงขับ (Drive)

แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง เป็นการไม่พอเพียงกับทิศทางหรือ " แรงขับ " อาจหมายความว่า เป็นพฤติกรรมที่จูงใจ ตัวอย่างของความต้องการน้ำและอาหาร จะถูกแปลงออกมาในรูปของแรงขับของความกระหาย และความหิว ความต้องการมีเพื่อนพ้อง ซึ่งจะแปลงออกมาในรูปของแรงขับที่ต้องการจะมีคนคบหาสมาคมเป็นพวกพ้องด้วย

3.3 เป้าหมาย (Goals)

เป้าหมายที่ใช้ในวงจรของการจูงใจ คือ สิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการ และลดแรงขับให้น้อยลงได้ ดังนั้น การได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายความว่าถึงการทำให้อาชีพทางด้าน ร่างกายหรือจิตใจฟื้นฟูสภาพที่มีความสมดุล และจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป การกินอาหาร ดื่มน้ำ การมีเพื่อน จะทำหน้าที่เสมือนการฟื้นฟูสภาวะสมดุลและลดแรงขับเกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ ลง



ภาพประกอบ 1 แสดงกระบวนการจูงใจ

ที่มา : เรียม ศรีทอง. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. หน้า 353. กรุงเทพฯ : เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.

โดยทั่วไป การจูงใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของมนุษย์ เมื่อเกิดภาวะขาดดุลทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและจิตใจ ก่อให้เกิดภาวะกดดัน เครียด และมีความต้องการจะลดสภาพการณั้้น โดยมีแรงขับเคลื่อนทั้งทางด้านความคิด อารมณ์ และร่างกายให้กระทำเพื่อสนองความต้องการ เกิดเป็นพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย หลังจากนั้นก็คลายความกดดันลง อยู่ในสภาวะสมดุลชั่วคราว แล้วก็จะเกิดภาวะขาดดุลอีก ต่อเนื่องกันไปเรื่อย ๆ ในเรื่องต่าง ๆ ไม่มีวันสิ้นความต้องการ ธรรมชาติวิวัฒนาการมนุษย์จะหาไม่ (เรียม ศรีทอง. 2542 : 353)

4. ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

4.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)

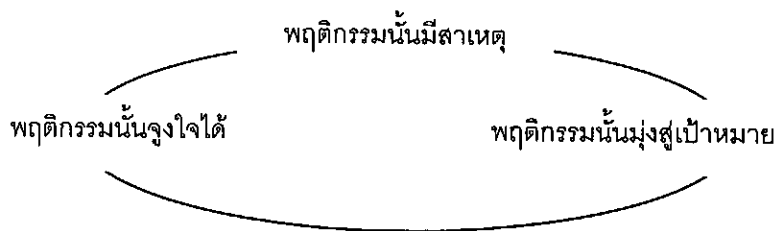
หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการและอยากแสดงพฤติกรรมด้วยความชอบของตนเอง ไม่มีใครบังคับ ไม่มีของมาล่อใจ ได้แก่ เจตคติ ความสนใจ ความต้องการ ซึ่งเป็นรางวัลที่บุคคลได้รับ โดยความรู้สึกของเขาเองในขณะที่เขากำลังทำงาน ดังนั้นจึงเกิดการประสานสัมพันธ์โดยตรงระหว่างงานและรางวัลที่ได้

4.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)

หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก ทำให้เห็นจุดหมายและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจประเภทนี้มักเกิดจากสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ หรือนโยบายของหน่วยงาน

5. ชนิดของพฤติกรรมและการจูงใจ

สมมติฐานทั้งสามประการนี้มีความสัมพันธ์ระหว่างกันและกันเป็นรูปวงกลม นั่นคือ ต้องมีสาเหตุมาก่อน ซึ่งจะกลายเป็นต้นเหตุทำให้เกิดพฤติกรรม (Idea of Causality) พฤติกรรมของมนุษย์อาจเปรียบเสมือนสิ่งของ สิ่งของนั้นเมื่อถูกแรงกระทบบางอย่างก็จะมีผลทำให้เกิดการเคลื่อนไหวได้ แต่พฤติกรรมของบุคคลนั้นมีใช่เพียงแต่มีสาเหตุเท่านั้น การที่บุคคลมีแรงจูงใจ (Idea of Motivation) จะทำให้บุคคลพยายามสร้างพฤติกรรมมุ่งไปสู่บางสิ่งบางอย่างซึ่งจะกลายเป็นเป้าหมายที่แน่นอนที่บุคคลนั้นต้องการ (Idea of Directness) และเมื่อบรรลุเป้าหมายก็จะทำให้สาเหตุแห่งพฤติกรรมหมดไป ซึ่งยังผลทำให้ไม่มีการจูงใจและที่สุดก็ไม่เกิดพฤติกรรมอีก



ภาพประกอบ 2 แสดงตัวแบบพฤติกรรมและการจูงใจในรูปกระบวนการ

ที่มา : สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. หน้า 90. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พฤติกรรมที่เกิดขึ้นอันเนื่องจากความต้องการจะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจหรือสิ่งล่อใจ ซึ่งอาจแบ่งประเภทของสิ่งจูงใจได้ 2 ประเภท ดังนี้ (กฤษณา ศักดิ์ศรี. 2534 : 356 – 363)

5.1 สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial incentive) มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานได้แก่

5.1.1 อัตราค่าจ้างและเงินเดือน ต้องถือหลักความเป็นธรรมและความยุติธรรม เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เพราะคนเราย่อมไม่สามารถจะทำงานได้เต็มที่หากมีความกังวลใจเกี่ยวกับปัญหาการเงิน

5.1.2 การจ่ายโบนัส โดยทั่วไปมักจ่ายในรูปแบบของเงินเป็นงวด ๆ โดยที่งวดหนึ่งอาจแบ่งเป็นระยะเวลา 3 เดือน 6 เดือน หรือ 12 เดือน เป็นต้น ซึ่งถือว่าเป็นการเพิ่มค่าจ้าง และเงินเดือนของพนักงานโดยทางอ้อม ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีฐานะทางการเงินสมควรแก่ฐานะารูป เป็นการจูงใจให้ทำงานโดยไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับค่าครองชีพของตน ซึ่งจะทำให้งานได้ผลและมีประสิทธิภาพขึ้น

5.1.3 การแบ่งปันผลกำไร หมายถึง วิธีการที่หน่วยงาน นายจ้างจะจ่ายหรือให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่พนักงานมากกว่าปกติ โดยขึ้นอยู่กับกำไรที่ธุรกิจนั้นได้รับมา (ไม่ใช่เป็นการให้ค่าจ้างเพิ่ม แต่เป็นการให้ในกรณีพิเศษ) เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานมากขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม และเป็นการตอบแทนที่ได้ร่วมปฏิบัติงานด้วยกันมา

5.1.4 การให้บำเหน็จ อาจจะพิจารณาจากการทำงานมานาน และไม่มีควมผิดให้ปรากฏจนเป็นที่น่าพอใจ และเมื่อออกจากงานแล้วก็จะมอบบำเหน็จรางวัลให้บุคคลผู้นั้น เพื่อสนองในความดีที่เขาได้กระทำลงไป ซึ่งเป็นวิธีที่กระตุ้นให้พนักงานหรือบรรดาพนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานงานให้เป็นไป

อย่างดี มีประสิทธิภาพ และมีความพยายามในการปฏิบัติงาน โดยวิธีนี้ได้แก่ การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนอัตราเงินเดือน เป็นต้น

5.1.5 การให้บำนาญ จะให้เป็นเงินรายเดือนอาจจะน้อยกว่าหรือเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับในระหว่างปฏิบัติงานตามปกติก็ได้ ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดความมั่นคงต่อพนักงาน โดยพนักงานจะไม่ต้องเป็นห่วงว่าใครจะเลี้ยงดูตนเมื่ออายุมาก เป็นเหตุผลประการหนึ่งที่จูงใจให้คนนิยมเข้ารับราชการ

5.1.6 การให้ประโยชน์เกื้อกูล เป็นการจูงใจที่มีต่อขวัญ สุขภาพอนามัยของพนักงาน ช่วยให้อาณัติทางเศรษฐกิจและสังคมของพนักงานภายในองค์กรดีขึ้น ได้แก่ กองทุนสงเคราะห์ การประกันภัยการทำงาน บริการทางด้านสุขภาพ บริการทางด้านสหนาการ เป็นต้น

5.1.7 การจัดกองทุนสงเคราะห์ เพื่อช่วยเหลือพนักงานในกรณีเกิดความเดือดร้อนทางการเงิน โดยที่พนักงานจะชี้แจงเหตุผลต่าง ๆ แล้วทางกองทุนสงเคราะห์ขององค์กรจะพิจารณาให้กู้ยืมเป็นราย ๆ ไป ถือเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงานให้กับองค์กรดีขึ้น เพราะพนักงานคิดว่าทางองค์กรไม่ทอดทิ้งพวกตน ยังพร้อมที่จะให้ความเกื้อกูลแก่ตนอยู่เสมอ เมื่อเกิดความเดือดร้อนทางการเงิน

5.2 สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงิน (Non financial incentive) ได้แก่

5.2.1 การยกย่องและการยอมรับนับถือ เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติได้ผลดีเด่น ควรได้รับการยกย่องชมเชย เพื่อให้พนักงานมีกำลังใจ รักรงาน ทำคุณงามความดีตลอดไป

5.2.2 การมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นพวกพ้องเดียวกันกับผู้ร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมาก ถ้าหากพนักงานเกิดความรู้สึกว่าสิ่งนี้ถูกทำลาย ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติไม่มี ทำให้ผลงานหรือผลผลิตต่ำลงได้

5.2.3 การเข้ามามีส่วนร่วม เป็นสิ่งจูงใจที่ดีที่สุด ช่วยกระตุ้นให้คนงานตั้งใจและเต็มใจทำงาน เช่น จัดให้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการประชุม ให้แสดงความคิดเห็นในนโยบายขององค์กร เป็นต้น ซึ่งเป็นการช่วยลดความรู้สึกต่อต้านในการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากตัวเองมีส่วนได้ส่วนเสียต่อ องค์กรอยู่ด้วยนั่นเอง

5.2.4 โอกาสก้าวหน้า ความเจริญก้าวหน้าย่อมเป็นสิ่งปรารถนาของทุกคนในการปฏิบัติงาน ในทุกระดับชั้นในทุกระดับ ผู้บริหารจึงควรให้โอกาสก้าวหน้าแก่พนักงานตามสมควรของแต่ละบุคคล ตลอดจนถึงให้โอกาสได้รับความรู้ ความสามารถในการทำงานจากการฝึกอบรม เป็นต้น

5.2.5 ความยุติธรรม หัวหน้างานจะใช้เป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างสมอดันเสมอไป เพราะทำให้มีความรู้สึกว่ามีค่าเท่าเทียมกันทุกคน ไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง

6. ประโยชน์ของแรงจูงใจ (กฤษฎณา ศักดิ์ศรี. 2534 : 364 – 365)

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กรและแก่หมู่คณะ เป็นการสร้างพลังรวมร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี
3. สร้างกำลังขวัญและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงาน และพนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และเข้าใจเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง
5. ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน

6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์กร เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานและองค์กร

7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจ ในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่กับหัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น

8. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

9. คนงานจะมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ และเกิดมีความพึงพอใจในงานที่ทำนั้นด้วย เมื่อมีความพอใจแล้ว งานที่ทำก็จะได้ผลงานมาก โดยไม่ต้องมีการตรวจตราควบคุมประจำ และผลผลิตจะสูงขึ้นตลอดเวลา

10. เกิดการร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน จึงทำให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มขึ้นในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ปรารถนามากที่สุดขององค์กร คนงานจะมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะเกิดการร่วมมือประสานงาน กับหน่วยงานอื่น ๆ ทำให้การทำงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

11. มีความสนใจในการสร้างสรรค์ คนงานมุ่งทำงานของตนอย่างเต็มที่ มีความคิดริเริ่มและสนใจปัญหาต่าง ๆ ของงานทั้งเป็นรายบุคคลและกลุ่ม มีการเสนอแนะวิธีการปรับปรุงงานหรือวิธีการทำงานด้วย

12. จะเกิดความสนใจ พยายาม และมีความพึงพอใจผู้บังคับบัญชาของตน มีสัมพันธภาพที่ดี ผลที่ตามมาก็คือ คนงานที่คิดจะลาออกจากงานจึงไม่ค่อยมีการขั้ดคำสั่ง โต้แย้ง การหลีกเลี่ยงงานจะไม่ใคร่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จะก่อให้เกิดศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง

13. การร้องทุกข์มีน้อย จะไม่มีการนิทาผู้บังคับบัญชา ถ้าคนงานเกิดปัญหาข้องใจขึ้นมา ก็จะไปปรึกษาผู้บังคับบัญชาของตนโดยตรงได้ทันที

14. การควบคุมงาน หรือการใช้ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรดำเนินไปด้วยความราบรื่น การปฏิบัติฝ่าฝืนระเบียบจะมีน้อยลง

15. ช่วยให้เกิดการประหยัดค่าจ้างแรงงานลงอีกจำนวนมาก เนื่องจากมีประสิทธิภาพของคนงานเดิมมากแล้ว

16. ช่วยเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น

7. ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจจำแนกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

7.1 กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาของการจูงใจ

7.2 กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการของการจูงใจ

7.3 ทฤษฎีการเสริมแรงของการจูงใจ

7.1 กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาของการจูงใจ

เป็นกลุ่มทฤษฎีที่พยายามบ่งชี้หรือกำหนดว่าอะไรที่เป็นสาเหตุทำให้มนุษย์สร้างและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ สาเหตุนั้นอาจมาจากสภาพภายในตัวบุคคลหรือสภาพแวดล้อมของการทำงาน สำหรับสาเหตุที่เกิดจากตัวบุคคลก็ได้แก่ ความต้องการต่าง ๆ ซึ่งจะสร้างแรงขับต่าง ๆ รวมถึงการบ่งชี้ว่าความต้องการหรือแรงขับต่าง ๆ นั้นมีการจัดลำดับอย่างไร ส่วนสาเหตุที่เกิดจากสภาพแวดล้อมก็ได้แก่ ชนิดของสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายที่บุคคลพยายามมุ่งไปสู่ ทั้งนี้เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการหรือแรงขับภายในตนเองนั่นเอง

สำหรับทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญซึ่งอยู่ในกลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาได้แก่

7.1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow

ความต้องการของมนุษย์นั้น Maslow ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้เป็น 5 ชั้น ตั้งแต่ขั้นต่ำสุดไปจนถึงขั้นสูงสุด ดังนี้ (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 24)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)

เป็นความต้องการขั้นต้นเพื่อให้ตนเองมีความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการของคนยังไม่ได้รับการตอบสนอง ซึ่งเป็นเสมือนพื้นฐานที่มาก่อนความต้องการสิ่งอื่นทั้งหมด Maslow ชี้ให้เห็นว่าบุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะการขาดแคลนอาหาร ความปลอดภัย การเข้าสังคมและความมีชื่อเสียงแล้ว บุคคลนั้นจะมีความต้องการในเรื่องอาหารมากกว่าสิ่งใด ๆ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)

ความต้องการความปลอดภัยมี 2 แบบ คือ ความต้องการที่จะได้รับความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม เป็นต้น และความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ เมื่อพิจารณาจากทฤษฎีของฝ่ายบริหารแล้วความต้องการด้านความปลอดภัยจะ หมายถึง การให้ความแน่นอน หรือการรับประกันความมั่นคงในหน้าที่การงานและการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางด้านการเงินแก่ผู้ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการตอบสนองความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจให้กับผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง

3. ความต้องการทางด้านสังคมหรือความรักหรือการยอมรับเป็นพวกพ้อง (Social or Love or Belonging Needs)

เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมก็เริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ตามปกติคนมีนิสัยอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้นความต้องการทางด้านนี้จึงเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการอยู่รวมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

4. ความต้องการมีชื่อเสียงมีฐานะเด่นทางสังคม (Esteem Needs)

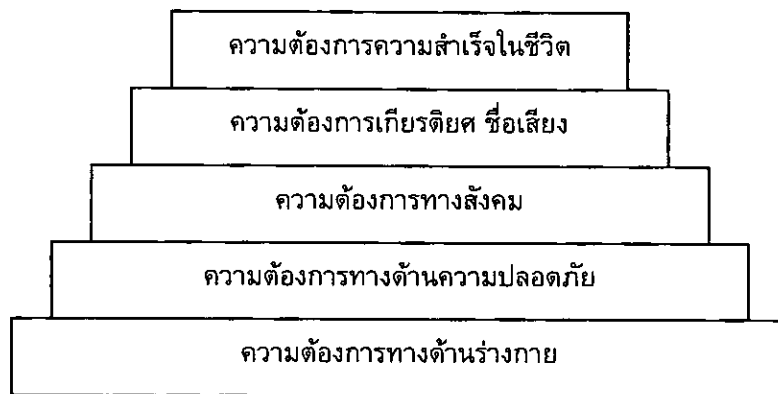
ความต้องการให้ได้รับการยกย่องในสังคมถึงความเชื่อมั่นหรือมั่นใจในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระเสรีภาพและรวมถึงการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย นั่นคือ เป็นที่ยกย่องของคนอื่นเมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จ ความพึงพอใจในการที่มีฐานะเด่นทางสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเองและความรู้สึกว่าคุณค่า

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-Actualization Needs)

ความต้องการประเภทนี้เป็นความต้องการระดับสูงสุด เป็นความต้องการที่อยากจะประสบความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง คือ มีความต้องการที่จะมีความรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในการที่ได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและทักษะที่ตนเองชอบ องค์กรประกอบอื่น ๆ เช่น ความรู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญ งานนั้นท้าทาย ความสามารถ ความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน ซึ่งความต้องการชนิดนี้จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสำเร็จที่เขาได้รับในขั้นต้น ๆ ที่ผ่านมา ถือว่าเป็นความต้องการขั้นสุดท้ายของมนุษย์ที่มีน้อยคนจะบรรลุถึงความต้องการขั้นนี้ได้

มาสโลว์ มีความเห็นว่าบุคคลพยายามที่จะตอบสนองความต้องการพื้นฐานให้มาก่อนที่จะเกิดพฤติกรรมมุ่งไปตอบสนองความต้องการชั้นเหนือขึ้นไปจนถึงชั้นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุด ความต้องการขั้นต้น ๆ ต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่ความต้องการชั้นสูงจะเข้ามามี บทบาทต่อความรู้สึกของบุคคลนั้น

จุดสำคัญในความคิดของมาสโลว์ คือ ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองอันทำให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการนั้นก็จะไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่ความต้องการในระดับที่สูงกว่าจะกลายเป็นแรงขับหรือแรงจูงใจแทนที่อันจะเป็นเหตุทำให้บุคคลต้องสร้างพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนนั้นต่อไป



ภาพประกอบ 3 แสดงลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์
ที่มา : เทพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์กร*. หน้า 23. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

7.1.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg

Frederick Herzberg (Herzberg. 1959 : 113–115) ได้ดำเนินการสำรวจทัศนคติที่มีต่องานของวิศวกรและนักบัญชี จำนวนประมาณ 200 คน ในเขตเมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) เขาได้สรุปว่า ความพอใจงานที่ทำและความไม่พอใจงานที่ทำ เกิดขึ้นจากกลุ่มปัจจัยที่แยกจากกัน 2 กลุ่มที่เขาเรียกว่า “ สิ่งที่ทำให้ความพอใจ ” (ปัจจัยจูงใจ) และ “ สิ่งที่ทำให้ความไม่พอใจ ” (ปัจจัยสุขอนามัย)

7.1.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)

เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfiers) นั้นจะสัมพันธ์กับลักษณะในเนื้องาน เป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากผลการปฏิบัติงาน ได้แก่

- ความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่ง คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จและความสามารถที่จะทำงานนั้น

- การได้รับความยินยอม (Recognition) หมายถึง การได้รับความยินยอมนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่น ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งแสดงออก

- ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของบุคคลในองค์กร โดยให้เกิดการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่จะเพิ่มเติมความรู้ กรณีที่บุคคลย้ายแผนกหนึ่งไปสู่แผนกหนึ่งขององค์กรนั้นโดยไม่มีการเปลี่ยนตำแหน่งนั้น ไม่ใช่ความก้าวหน้า ถือว่าเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น (เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ)
- ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่า งานนั้นเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย มีความจำเจ ทำลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยาก – ง่าย
- ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

7.1.2.2 ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor)

เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfies) นั้นจะสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเหนืองาน หรือเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานได้ ซึ่งปัจจัยนี้ทำให้คนทำงานได้อย่างมีความสุข ได้แก่

- สถานภาพ (Status) หมายถึง สภาพของบุคคลในสายตาคณะอื่น หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่น
- สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา (Interpersonal Relations Supervisors) หมายถึง ความเป็นมิตร การเรียนรู้งาน การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ตลอดจนความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา
- สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations Peers) หมายถึง ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม ตลอดจนความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
- สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations Subordinates) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
- นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของบริษัท การให้อำนาจแก่บุคคลเพื่อที่เขาจะได้ดำเนินงานสำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารที่ดี
- ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน
- สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และอื่น ๆ
- ค่าจ้างหรือเงินเดือน (Pay or Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในค่าจ้างหรือเงินเดือน
- โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงาน หรือการมีการพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ
- สภาพความเป็นอยู่ (Personal Life) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา

- สภาพความเป็นอยู่ (Personal Life) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา

- การปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน (Supervisor-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน รวมทั้งการมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

เฮอริเบอร์กเห็นว่า ปัจจัยสุขอนามัยนั้นเป็นสภาพแวดล้อมสำคัญยิ่งของงานที่จะรักษาคนไว้ในองค์กรในลักษณะที่ทำให้เขาพอที่จะทำงานได้ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน

ตาราง 1 แสดงปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจของ Frederick Herzberg

ปัจจัยสุขอนามัย	ปัจจัยจูงใจ
ลักษณะนอกเนื้องาน (แรงจูงใจภายนอก)	ลักษณะในเนื้องาน (แรงจูงใจภายใน)
สถานภาพ สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงานของบริษัท ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน ค่าจ้างหรือเงินเดือน โอกาสก้าวหน้า สภาพความเป็นอยู่ การปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน	ความสำเร็จ การได้รับความยินยอม ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ

ที่มา : สร้อยตระกูล (ตีวยานนท์) อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. หน้า 102. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ตาราง 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีการจูงใจของ Maslow และ Frederick Herzberg

ทฤษฎีสองปัจจัยของ FREDERICK HERZBERG	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ MASLOW
ปัจจัยจูงใจ	ความต้องการความสำเร็จในชีวิต
	ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง
ปัจจัยสุขอนามัย	ความต้องการทางสังคม
	ความต้องการทางด้านความปลอดภัย
	ความต้องการทางด้านร่างกาย

ที่มา : สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. หน้า 105. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

7.2 กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการของการจูงใจ

กลุ่มทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิด ซึ่งจะมีส่วนในการจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเป็นอย่างมาก ได้แก่

7.2.1 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Vroom's Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวังจะอธิบายแรงจูงใจในแง่ของความคาดหวังที่บุคคลมีต่อความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประเภทของรางวัลที่พวกเขาคาดหวังจะได้รับ ถ้าพวกเขาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีปัจจัย 3 ประเภทที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคลที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สมยศ นาวิการ. 2536 : 376-379) ได้แก่

7.2.1.1 ความคาดหวังความพยายาม-ผลปฏิบัติงาน (Effort-Performance Expectancy : $E \rightarrow P$)

เป็นการประเมินความน่าจะเป็นที่ความพยายามของเราที่จะนำไปสู่ระดับผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ การประเมินนี้จะรวมทั้งความสามารถของเราเอง และการพิจารณาความเพียงพอของปัจจัยทางสภาพแวดล้อม เช่น การที่เราได้รับมอบหมายโครงการพิเศษของบริษัท ซึ่งโครงการนี้จะเกี่ยวข้องกับการออกแบบและการดำเนินระบบงาน โดยใช้คอมพิวเตอร์ สิ่งที่เราต้องพิจารณาคือ ความน่าจะเป็นของความสามารถเราเองที่จะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ ถ้าเรารู้สึกว่าไม่ค่อยมีความรู้เรื่องการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ เราอาจจะประเมินความน่าจะเป็นของความสำเร็จไว้ต่ำ ด้วยเหตุนี้ความคาดหวัง $E \rightarrow P$

ของการมอบหมายงานจะค่อนข้างต่ำ ในทางตรงกันข้าม ถ้าเรารู้สึกว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมกับการมอบหมายงานนี้แล้ว เราอาจจะประเมินความน่าจะเป็นของความสำเร็จไว้สูง ด้วยเหตุนี้ความคาดหวัง $E \rightarrow P$ ของการมอบหมายงานจะค่อนข้างสูง

7.2.1.2 ความคาดหวังผลการปฏิบัติงาน-ผลลัพธ์ (Performance-Outcome Expectancy : $P \rightarrow O$)

เป็นการประเมินความน่าจะเป็นที่ว่า การปฏิบัติงานที่บรรลุผลสำเร็จของเราจะนำไปสู่ผลลัพธ์บางอย่าง เช่น โบนัสหรือการเลื่อนตำแหน่ง จากกรณีดังกล่าว เราอาจประเมินความคาดหวัง $P \rightarrow O$ ไว้สูง ปานกลาง หรือศูนย์ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาที่ได้มอบหมายโครงการพิเศษนี้ให้เรา ซึ่งเขาอาจมีหรือไม่มีประวัติของการยกย่องและการให้โบนัสแก่บุคคลที่รับโครงการพิเศษนี้ก็ได้

7.2.1.3 คุณค่าของผลลัพธ์ (Valence of Outcomes)

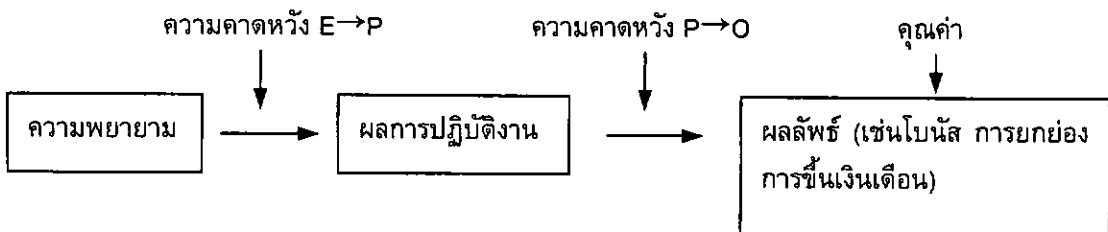
เป็นการประมาณคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ถ้ารางวัลที่มีอยู่มีคุณค่าต่อเรา คุณค่าของรางวัลจะสูง ทั้งนี้เราอาจจะต้องสูญเสียเวลาพักผ่อน หรือการรบกวนครอบครัวของเรา (เป็นการพิจารณาคุณค่าของผลลัพธ์ทางลบได้ด้วย) ที่อาจทำให้ลดลงคุณค่าของรางวัลภายในสถานการณ์ที่กำหนดให้ได้รางวัล จะมีผลกระทบทางการจูงใจต่อเมื่อเราให้คุณค่าที่สูงเท่านั้น

ภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดให้ ผลลัพธ์หรือรางวัลที่เป็นไปได้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจะมีอยู่หลายอย่าง เช่น โบนัส การยกย่อง หรือการเลื่อนตำแหน่ง เรียกว่า "รางวัลภายนอก" (Extrinsic Rewards) ส่วนรางวัลที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ภายในตัวเองที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงาน เช่น ความรู้สึกทางความสำเร็จ ความท้าทาย และการเจริญเติบโต เรียกว่า "รางวัลภายใน" (Intrinsic Rewards)

การรวมองค์ประกอบเข้าด้วยกัน

ทฤษฎีความคาดหวังยืนยันว่า เราจะทุ่มเทความพยายามให้กับการปฏิบัติงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับพิจารณาองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ ความคาดหวัง $E \rightarrow P$, $P \rightarrow O$ และคุณค่าของรางวัล บุคคลจะใช้ดุลพินิจกับองค์ประกอบแต่ละอย่างภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดให้ และรวมองค์ประกอบเหล่านี้เข้าด้วยกันบนพื้นฐานของสูตรโดยทั่วไปของทฤษฎีความคาดหวังคือ

$$(E \rightarrow P) \times (P \rightarrow O) \times \text{คุณค่า} = \text{แรงจูงใจ}$$



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบพื้นฐานของทฤษฎีความคาดหวัง

ที่มา : สมยศ นาวิการ. (2536). การบริหาร. หน้า 378. กรุงเทพฯ : ชรรมสาร.

การประยุกต์ใช้ทฤษฎีความคาดหวังนี้จะชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารต้องค้นหาว่า ผลลัพธ์อะไรที่มีคุณค่าสูงสุดต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และพยายามทำให้การได้มาของผลลัพธ์เหล่านั้นขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สิ่งที่สำคัญคือ ผู้บริหารจะต้องติดต่อสื่อสารอย่างชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาว่า ผลการปฏิบัติงานและรางวัลมีความสัมพันธ์กันอย่างไร โดยผู้บริหารจะต้องทำให้ผลลัพธ์ที่มีคุณค่าสูงขึ้นกับผลการปฏิบัติงานและมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจว่าผลลัพธ์ที่พวกเขาต้องการจะได้มาจากการที่พวกเขาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 3 องค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวังที่ถูกรวมเข้าด้วยกันและมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจอย่างไร

ความคาดหวัง $E \rightarrow P$	ความคาดหวัง $P \rightarrow O$	คุณค่าของผลลัพธ์	แรงจูงใจ
สูง	สูง	สูง	สูง
สูง	สูง	ต่ำ	ปานกลาง
สูง	ต่ำ	สูง	ปานกลาง
สูง	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ
ต่ำ	สูง	สูง	ต่ำ
ต่ำ	สูง	ต่ำ	ต่ำ
ต่ำ	ต่ำ	สูง	ต่ำ
ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำมาก

ที่มา : สมยศ นาวิการ. (2536). การบริหาร. หน้า 379. กรุงเทพฯ : ชรรรมสาร.

ตารางนี้แสดงให้เห็นว่าส่วนผสมที่แตกต่างกันของความคาดหวังที่สูง - ต่ำ และคุณค่าที่ถูกรวมเข้าด้วยกันที่จะมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ โดยที่แรงจูงใจที่สูงต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่างของทฤษฎีความคาดหวังที่สูงด้วย ในทางตรงข้ามแรงจูงใจที่ต่ำมากต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่างของทฤษฎีความคาดหวังที่ต่ำด้วยเช่นกัน สำหรับแรงจูงใจระดับปานกลางนั้นจะเกิดขึ้นต่อเมื่อความคาดหวัง $E \rightarrow P$ สูงเท่านั้น ส่วนองค์ประกอบที่เหลือ 2 อย่างต้องมีอย่างใดอย่างหนึ่งที่สูง กรณีแรงจูงใจต่ำเกิดขึ้นเมื่อความคาดหวัง $E \rightarrow P$ ต่ำ หรือความคาดหวัง $P \rightarrow O$ และคุณค่าของผลลัพธ์ต่ำ

7.3 ทฤษฎีการเสริมแรงของการจูงใจ

ทฤษฎีการเสริมแรงอาศัยหลักการวิจัยของ B.F. Skinner (อ้างใน เทพนม เมืองแมน และ สรวง สุวรรณ. 2529 : 44-45) สรุปไว้ว่า พฤติกรรมของบุคคลหนึ่ง หรือแรงจูงใจของบุคคลสืบเนื่องของการมีพฤติกรรมนั้น ๆ เมื่อพฤติกรรมที่ต้องการเป็นการเสริมแรงในด้านบวก ก็จะมีการกระทำพฤติกรรมนั้นซ้ำ แต่หากมีผลลบ พฤติกรรมนั้น ๆ ก็จะถูกละทิ้งไม่กระทำต่อ

ทฤษฎีการเสริมแรงนี้น่าเข้าไปสู่วิธีการบริหารที่เป็นวิธีการปรับปรุงพฤติกรรม ซึ่งมีข้อสันนิษฐานว่า พฤติกรรมสามารถที่จะควบคุมและเปลี่ยนแปลงได้ โดยการจัดให้มีโครงสร้างของการให้

รางวัล นอกจากนี้ยังมีข้อสันนิษฐานที่สำคัญที่สุดอยู่ที่ว่า คนเราชอบความสำเร็จ และตัวของความสำเร็จเองก็คือ สิ่งเสริมแรง สิ่งที่ดีว่าเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ที่เครื่องเสริมแรงบอกได้นั้น รวมทั้งการปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานควบคุมการทำงานด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีส่วนช่วยในกิจกรรมต่าง ๆ มีโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เงินและการยกย่อง สิ่งสำคัญบางประการในการที่จะนำไปใช้ในการจัดการหรือ การบริหารมีดังนี้

- 1) แจ้งให้ทราบว่า พฤติกรรมที่ต้องการที่จะนำไปสู่การได้รับรางวัล และพฤติกรรมที่ไม่ต้องการนั้นคืออะไร
- 2) การให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับเรื่องลักษณะของงาน คุณภาพของงาน และความบกพร่องต่าง ๆ
- 3) ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนแก่บุคคลเมื่อมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- 4) ให้รางวัลการปฏิบัติงานที่ดี เหมาะสมหรือเท่าเทียมกับงาน ห้ามหรือไม่ให้รางวัลแก่คนทุก ๆ คนเหมือน ๆ กัน ในเมื่อมีความแตกต่างในระดับของการปฏิบัติงาน

ขบวนการของการปรับปรุงพฤติกรรมมีข้อดี 3 ประการ คือ

- 1) การใช้ประโยชน์ให้มากที่สุดจากวิธีการให้รางวัลในด้านบวก และการใช้การลงโทษน้อยที่สุด
- 2) จากการวิเคราะห์สถานการณ์ในการทำงาน และการเน้นถึงพฤติกรรมที่ต้องการ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทำให้หลีกเลี่ยงการที่จะต้องพิสูจน์ทัศนคติของคนได้ และทำให้สามารถทำงานแก้ไขสิ่งที่ให้ผลลบได้อย่างต่อเนื่อง
- 3) เน้นที่ผลของงาน หรือความสำเร็จของงาน

8. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน

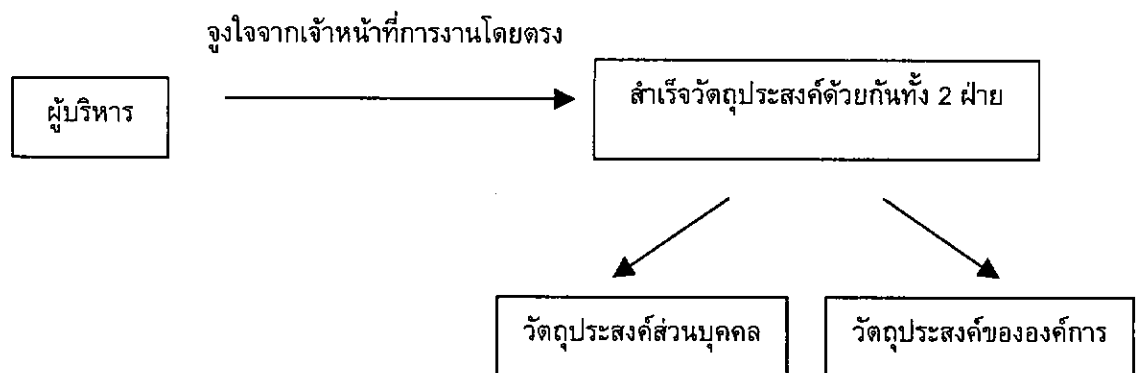
ในปี ค.ศ. 1927 - 1932 ศาสตราจารย์เมโย (Mayo) แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดและคณะได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานของคนงานที่เรียกว่า Hawthorne Studies และได้ค้นพบความจริงว่า

1. คนงานมิใช่เศรษฐกิจที่ปฏิบัติได้เช่นเดียวกับปัจจัยทางกายภาพ แต่คนงานเป็นสิ่งมีชีวิต ขวัญและความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน
2. เงินมิใช่สิ่งล่อใจที่สำคัญแต่เพียงอย่างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน
3. ปริมาณการทำงานของคนงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพทางกายภาพแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมของหน่วยงานด้วย ทำนองค้ำที่อยู่ได้ ค้ำใจอยู่ยาก

การศึกษาของ Mayo ที่เรียกว่า "Hawthorne Studies" ได้เน้นให้เห็นว่า ผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมีความสำคัญต่อคนงานไม่แพ้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งทำให้กับบริหารมุ่งความสนใจไปถึงปัญหาที่เกี่ยวกับขวัญของคนงานว่า มีความเป็นมาอย่างไรและมีความสัมพันธ์กับวิธีการจูงใจหรือไม่ และจะมีผลกระทบต่อผลผลิตอย่างไรบ้าง ผลการศึกษาข้อสรุปที่ปรากฏค่อนข้างแน่ชัดก็คือ การจูงใจ ขวัญของคนงาน และผลผลิตจะมีความสัมพันธ์กันเสมอ การที่ฝ่ายบริหารจัดการให้คนงานได้มีโอกาสรับการตอบสนองสิ่งจูงใจของตนเองแล้ว ขวัญของคนงานก็จะสูง และผลผลิตก็จะสูงและดีตามไปด้วย (กฤษณา ศักดิ์ศรี. 2534 : 366)

การจูงใจคนงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องทำการศึกษา เพื่อโน้มนำให้คนงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ โดยการเลือกใช้เครื่องมือต่าง ๆ ที่จะให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่คนงานตามที่เขาต้องการ ซึ่งเป็นการตอบสนองให้ตรงความต้องการของเขาแล้ว คนงานก็จะมีขวัญที่ดี แสดงออกในความมีศรัทธาและพอใจในการทำงาน มีความพยายาม กระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจที่จะทำตามกฎบังคับของหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพและผลผลิตดีขึ้น ตลอดจนมีการร่วมมือประสานงานที่ดีต่อกัน แต่ถ้าหากความต้องการของเขาไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว คนงานจะมีขวัญที่ไม่ดีในการทำงาน เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย ขาดความเต็มใจในการทำงาน ขาดงาน ไม่อยากรับผิดชอบงาน ผลผลิตจะไม่ดีหรืออาจต่ำลงได้

ดังนั้นวิธีการจูงใจที่ถูกต้องจึงควรต้องให้เป็นไปในรูปที่ว่า ขณะที่คนกำลังหาความพอใจตอบสนองสิ่งจูงใจของตนเองอยู่นั้น ต้องควบคู่กันไปกับภารกิจที่สามารถประสบความสำเร็จได้ด้วย ดังนั้นขวัญของคนงานก็จะดีและผลผลิตขององค์กรก็จะสูงขึ้นด้วย (กฤษณา ศักดิ์ศรี, 2534 : 369) นั่นคือ ผู้บริหารพยายามจัดให้สภาพของการทำงานที่เป็นอิสระที่จะช่วยให้คนที่ทำงานสามารถตอบสนองความต้องการของคนได้ เช่น การที่พนักงานแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง สืบเนื่องจากความพร้อม ความเต็มใจของพนักงานที่จะทำงานเป็นรายบุคคล หรือทำงานเป็นทีมงานก็ได้ในทันทีทันใด โดยไม่มีการรีรอหรือให้เสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์ (อำนาจ แสงสว่าง, 2543 : 119) ผู้บังคับบัญชาจะให้โอกาสคนงานแสดงความคิดเห็น ให้เข้ามาพบเพื่อปรึกษาหารือกันว่าวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นอย่างไร แล้วตั้งวัตถุประสงค์ไว้สูงแค่ไหน จะดำเนินการอย่างไรจึงจะไปถึงเป้าหมายนั้นการกระทำเช่นนี้จะช่วยให้คนงานมีขวัญสูง และหวังว่าผลผลิตที่ได้จะสูงขึ้น



ภาพประกอบ 5 แสดงวิธีการจูงใจคนงานที่ถูกต้อง

ที่มา : กฤษณา ศักดิ์ศรี, (2534). *มนุษยสัมพันธ์ เล่ม 2*. หน้า 369. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา.

8.1 ความหมายของขวัญ

วิจิตร อวาระกุล (2534 : 260) สรุปว่า ขวัญ หมายถึง สภาพของอารมณ์ จิตใจ และน้ำใจที่จะนำไปสู่การทำงานด้วยความตั้งใจและทำงานให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้

เสนาะ ดิยาวี (2532 : 338) ให้ความหมายของ ขวัญ คือ สภาพทางใจที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของคน หรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความหวัง ความตั้งใจ ขวัญจึงเป็นสภาพอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลหรือกลุ่มคน แต่มี

อิทธิพลภายนอกบังคับ สภาพทางจิตใจนี้จะเป็นสิ่งกำหนดกำลังใจในการทำงานที่มีผลโดยตรงต่อเป้าหมายในการทำงานของคนและกระบวนงานขององค์กร กล่าวอีกนัยหนึ่งขวัญเป็นอาการที่เกิดขึ้นในจิตใจของคน ซึ่งแสดงออกทางอารมณ์อันจะก่อให้เกิดกำลังใจที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผลของขวัญจะมีต่อความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม ความสำเร็จของงาน ค่าใช้จ่ายและระเบียบวินัยขององค์กร

พินัส หันนาคินท์ (2524 : 112) ให้ความหมายของ ขวัญ หมายถึง ปฏิกริยาทางอารมณ์ที่คนในองค์กรมีต่องาน อันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและเห็นได้ชัดซึ่งน่าใจในการทำงานนี้ จะต้องเป็นไปในลักษณะที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันอยู่ตลอดเวลา

ราลฟี เดวิส (ลีลา สินานูเคราะห์. 2530 : 130 ; อ้างอิงจาก Ralph C. Davis. n.d.) อธิบายว่า ขวัญ หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความมั่นใจ และองค์ประกอบอื่น ๆ

โดยสรุป ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจที่แสดงพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคน หรือของกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสามารถสังเกตได้จากบุคคลที่มีลักษณะของขวัญดี เช่น ความกระตือรือร้น ความตั้งใจในการทำงาน ส่วนบุคคลที่มีลักษณะของขวัญไม่ดี เช่น เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย ขาดความเต็มใจในการทำงาน มีการลาออก เป็นต้น

8.2 ลักษณะขวัญในการปฏิบัติงาน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 159) ให้ความเห็นว่า บุคคลที่มีขวัญดีจะมีพฤติกรรมดังนี้

1. มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมทำงาน เพื่อให้จุดมุ่งหมายของบริษัทบรรลุผล
2. มีความผูกพันต่อองค์กร
3. อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่าง ๆ
4. แม้องค์การจะมีปัญหาอย่างไร ก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะแก้ปัญหา นั้น ๆ ให้ลุล่วง
5. มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมาก
6. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

วิจิตร อวระกุล (2542 : 224) ให้ความเห็นว่า คนงานที่มีขวัญดีจะมีพฤติกรรมให้เห็น ดังนี้

1. การดำเนินงานราบรื่น เรียบร้อย ไม่ขัดแย้ง การงานไม่ผิดพลาด ความถูกต้องแม่นยำสูง เชื่อถือได้

2. การทำงานของบุคคลสนุกและเพลิดเพลินกับงานตั้งใจและสนใจงาน
3. สมาชิกในหน่วยงานจะช่วยเหลือกันเสนอแนะ ช่วยชี้ข้อแก้ไขในการปรับปรุงงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป
4. การวิพากษ์วิจารณ์ คำติชม ตลอดจนความคิดเห็นต่าง ๆ เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ใจ
5. สมาชิกในหน่วยงานมีความเสียสละ เอื้อเฟื้อ พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือหน่วยงานเป็น

กรณีพิเศษ นอกเหนือไปจากงานประจำหรือในยามฉุกเฉิน เร่งด่วน ฯลฯ

6. ยอมรับการมอบหมายหน้าที่ที่งานพิเศษที่นอกเหนือไปจากงานหน้าที่ด้วยความภูมิใจ เต็มใจ ด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส

ส่วนคนงานที่มีขวัญไม่ดีจะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ให้เห็น ได้แก่

1. มีบรรยากาศขบเซา เศร้าสร้อย บุคคลไม่ค่อยตื่นเร้าแจ่มใส มักแสดงอาการมินชา บึ้งตึง เฉื่อยชา เงื่องหงอยในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เบื่อที่ทำงาน ไม่อยากมาที่ทำงาน แต่อยากไปที่อื่น

2. มีการขาด การลา การมาทำงานสายเพิ่มขึ้นผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่มีปริมาณงานที่ต้องทำมาก
3. การทำงานผิดพลาด ไม่แน่นอน เชื่อถือไม่ได้
4. มีการลาออกหรือโยกย้ายงานในอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างผิดปกติ
5. ขาดสามัคคีในหน่วยงาน มีการทะเลาะเบาะแว้งแก่งแย่งชิงดีกัน อิจฉาริษยา กระทบกระทั่กัน ในระหว่างบรรดาสมาชิกของหน่วยงาน
6. แสดงความไม่สนใจงาน หรือไม่เอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน

8.3 วิธีการศึกษาสำรวจหรือวัดขวัญในการทำงาน

ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องทราบและสามารถที่จะใช้ขวัญในการบริหารงานหรือป้องกันการป้องกันมิให้เกิดการเสียขวัญในองค์กร ซึ่งอาจพิจารณาระดับขวัญโดยดูตัวบ่งชี้ดังนี้ (สร้อยตระกูล (ตีทยานนท์) อรรถมานะ. 2542 : 407)

1. การลาออกจากงานและการขอโยกย้าย

แม้ว่าองค์กรจะได้จัดค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ ให้ความเป็นธรรม รวมทั้งสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างดีแล้วก็ตาม ปรากฏว่ายังมีจำนวนพนักงานลาออกหรือขอโอนย้ายงาน ก็จะสามารถเป็นเครื่องวัดระดับกำลังขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้ว่า มีบางสิ่งบางอย่างผิดปกติไป เพราะถ้าเครื่องบำรุงขวัญทั้งหลายไม่มีอะไรบกพร่องก็เป็นที่น่าสังเกต และนำมาวิเคราะห์ว่าอะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้กำลังขวัญเสื่อมไป จะได้หาทางแก้ไขปรับปรุง (สุชา จันทรเอม และสุรางค์ จันทรเอม. 2520 : 90)

2. ระดับผลผลิต

การที่ผลงานในความรับผิดชอบของหน่วยงานหรือองค์กรลดลงอย่างรวดเร็วเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความบกพร่องของการทำงาน ซึ่งอาจมาจากกำลังขวัญของผู้ปฏิบัติงานก็ได้ (สุชา จันทรเอม และสุรางค์ จันทรเอม. 2520 : 90)

3. การขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า

กำลังขวัญดีแสดงออกโดยความกระตือรือร้นในการทำงานและตั้งใจในการทำงาน การขาดหรือลางานบ่อย ๆ ด้วยเหตุผลต่าง ๆ ควรได้รับความสนใจและนำมาวิเคราะห์ เพราะว่าเหตุผลในการลาอาจชี้ให้เห็นถึงสภาพที่แท้จริงของกำลังขวัญของคณงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้ว่ามีอะไรกระทบกระเทือนกำลังขวัญบ้าง และความเฉื่อยชา (การทำงานเชื่องช้า) จะต้องมึเหตุทำให้สภาพจิตใจของเขาได้รับความกระทบกระเทือน จึงทำให้ขาดความกระตือรือร้น ขาดการทำงานอย่างกระฉับกระเฉงมีความเฉื่อยชาลง สภาพเหล่านี้จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นสภาพของกำลังขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี (สุชา จันทรเอม และสุรางค์ จันทรเอม. 2520 : 90)

4. คำร้องทุกข์ หรือบัตรสนเท่ห์

การทำงานของคณในองค์กรหากมีบ่อย ๆ เสมอ ๆ ก็น่าจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า เกิดความบกพร่องในการทำงาน การร้องทุกข์จะมีขึ้นหากหากปฏิบัติงานเป็นไปตามปกติ คณงานหรือเจ้าหน้าที่ตลอดจนข้าราชการทุกคนได้รับการดูแลเอาใจใส่โดยเสมอหน้ากัน (สุชา จันทรเอม และสุรางค์ จันทรเอม. 2520 : 90)

5. การใช้แบบสอบถาม

ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงาน โดยจัดทำแบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่องขวัญในการทำงาน แล้วให้พนักงานเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม และเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้การเลือกใช้แบบสอบถามและภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามต้องกระทำอย่างระมัดระวัง (อำนาจ แสงสว่าง. 2543 :120)

6. การสัมภาษณ์

ผู้สัมภาษณ์จะต้องมีการจัดเตรียมชุดคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ รวมทั้งจัดทำแบบฟอร์มที่ใช้บันทึกการสัมภาษณ์ เพื่อเป็นการจัดเก็บข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์อย่างเป็นรูปแบบและได้ข้อมูลตามแนวทางที่ต้องการ หรือแปลความหมายได้ชัดเจนกว่าการใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นวิธีที่สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายมากขึ้น (อำนาจ แสงสว่าง. 2543 :121)

7. การสังเกต

ผู้สังเกตจะต้องเข้าไปทำงานร่วมกับพนักงานในหน่วยงานนั้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเป็นกันเองกับพนักงานทุกคน วิธีนี้จะใช้ศึกษาพนักงานในเรื่องกลุ่ม โครงสร้าง ความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม สถานภาพของพนักงานและสภาพการทำงาน เพื่อใช้ในการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงต่อไป (อำนาจ แสงสว่าง. 2543 :122)

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้ศึกษาในการค้นคว้าวิจัยมีดังนี้
งานวิจัยต่างประเทศ

ฮอสแมน และคณะ (Hausman and others. 1976 : 338 - 341) ได้ศึกษารูปแบบการทำนายการปฏิบัติงานของ พยาบาลสาธารณสุขพบว่า โครงสร้างของหน่วยงาน บุคลิกภาพความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานโดยตรง โดยอายุและประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงาน ส่วนพฤติกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน

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

งานวิจัยในประเทศ

อรสา รุ่งปีตะรังสี (2530 : 63 - 65) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และขวัญของข้าราชการ: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล กับข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยศึกษาจากอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลจำนวน 217 คน ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 117 คน รวมทั้งหมด 334 คน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลมีแรงจูงใจและขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งในกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลมีขวัญสัมพันธ์ทางบวกกับเพศ และทางลบกับระดับการศึกษา ในกลุ่มข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีขวัญสัมพันธ์ทางบวกกับอายุ ตำแหน่ง อายุราชการ และทางลบกับตำแหน่งบริหาร และการฝึกอบรม

อารีย์ ไชยมงคล (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยกับขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 335 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือระดับสูง และระดับต่ำ ตามลำดับ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความต้องการเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ

สุภาดา คำสุชาติ (2536 : 66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า แรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบต่อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน สำหรับแรงจูงใจที่มีอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ โอกาสก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงาน

ยุทธพงษ์ ขวัญชื่น (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานอนามัยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานอนามัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความสำเร็จงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบต่อ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงและความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการได้รับการยอมรับนับถือ และสัมพันธภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้พบว่าประสพการณ์ทำงานแตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันด้วย

ธารทิพย์ ภาคสุวรรณ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 150 คน พบว่า ข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีระดับขวัญปานกลาง องค์ประกอบของขวัญทางด้านจิตใจมีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองและจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา มากกว่าองค์ประกอบทางด้านชีวิตสังคม ประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองของข้าราชการสาย ค ในกลุ่มที่มีองค์ประกอบของขวัญตัวแปรเดียวกันแต่ต่างระดับกันพบว่า ภาวะผู้นำที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โอกาสก้าวหน้าสูง ความพึงพอใจในงานสูง ความมั่นคงในหน้าที่สูง สวัสดิการสูง การได้รับการยอมรับนับถือสูง มีประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองสูงกว่าภาวะผู้นำที่ไม่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี โอกาสก้าวหน้าต่ำ ความพึงพอใจในงานต่ำ ความมั่นคงในหน้าที่ต่ำ สวัสดิการต่ำ การได้รับการยอมรับนับถือต่ำ ส่วนด้านเงินเดือน อายุราชการ อายุตัว ระดับการศึกษา และเพศนั้นไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของข้าราชการสาย ค ในกลุ่มที่มีองค์ประกอบของขวัญตัวแปรเดียวกันแต่ต่างระดับกันพบว่า ภาวะผู้นำที่ดี ความมั่นคงในหน้าที่สูง การได้รับการยอมรับนับถือสูงกว่า มีประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าภาวะผู้นำที่ไม่ดี ความมั่นคงในหน้าที่ต่ำ การได้รับการยอมรับนับถือต่ำกว่า ส่วนที่เหลืออีก 9 ตัวคือ เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในงาน สวัสดิการ อายุราชการ อายุตัว ระดับการศึกษา และเพศนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

จิตติมา วัตตุม (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเหตุแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สายสามัญ ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 496 คน ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและได้กลับรับคืน 491 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.99 ผลการวิเคราะห์พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีเหตุจูงใจในการปฏิบัติงาน 14 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการบังคับบัญชาของผู้บริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบาย และการบริหารงานในโรงเรียน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บริหาร ด้านเงินเดือน (ค่าตอบแทน) ด้านสถานภาพทางสังคม ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เมื่อเปรียบเทียบเหตุจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามเพศพบว่า ครูชายและหญิงมีเหตุจูงใจไม่แตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญที่ 0.05 นอกจากเหตุจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน และสถานภาพทางสังคม ส่วนครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า มีเหตุจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน นอกจากด้านความสำเร็จในงาน ความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในงาน อนึ่งเมื่อเปรียบเทียบครูสอนระดับชั้นต่างกัน พบว่า มีเหตุจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 12 ด้าน นอกจากด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านเงินเดือน (ค่าตอบแทน) ที่ไม่แตกต่างกัน

มยุเรศ ฮาดวิเศษ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสุขภาพจิตและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร จำนวน 210 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรพยาบาลมีสุขภาพจิตปกติ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรพยาบาลที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ภาวะครอบครัว ประสบการณ์ในการทำงาน และแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีสุขภาพจิตไม่แตกต่างกัน ส่วนสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานต่างกัน มีสุขภาพจิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. บุคลากรพยาบาลที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีเพศ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ภาวะครอบครัว และสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน
4. สุขภาพจิตมีความสัมพันธ์ภาพทางลบกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลกรุงเทพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นศิลปะของการบริหารงานบุคคลในการที่จะทำให้คนทำงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและตัวเขาเอง ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ตในด้านลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โอกาสในการก้าวหน้า การยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนการทดสอบขวัญอาศัยแนวคิดของเมโย และใช้แบบสอบถามในการวัดด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน การลาออกหรือโยกย้ายงาน การขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า และคำร้องทุกข์หรือบ่นสรรแทนที่

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลสิงห์บุรี ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินงานตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นบุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสิงห์บุรีจำนวน 325 คน (ข้อมูลจาก กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสิงห์บุรี ณ วันที่ 31 มีนาคม 2545)

ตาราง 4 จำนวนประชากรพยาบาลพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน

แผนก	ประชากรทั้งหมด (คน)
1. อายุรกรรม	33
2. สูติรีเวชกรรม	41
3. อาคารพิเศษ	78
4. อุบัติเหตุและฉุกเฉิน	18
5. ศัลยกรรม	66
6. กุมารเวชกรรม	15
7. ผู้ป่วยหนักและผู้ป่วยนอก	48
8. แผนกอื่น ๆ	26
รวมทั้งหมด	325

ที่มา : หน่วยงานกลุ่มงานการพยาบาล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2545

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจะแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

- กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีประชากรที่อยู่ในตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีจำนวนน้อยกว่า 20 คน ซึ่งได้แก่ แผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน จำนวน 18 คน กับแผนกกุมารเวชกรรม จำนวน 15 คน รวมทั้งสิ้น 33 คน จะใช้วิธีการศึกษาประชากรทั้งหมด

- กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีประชากรที่อยู่ในตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีจำนวนมากกว่า 20 คน ซึ่งได้แก่พยาบาลที่สังกัดอยู่ในแผนกต่าง ๆ ที่เหลือ ทั้งหมด 292 คน จะใช้เกณฑ์การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แยกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตร ทาโร ยามาเน่ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2543 : 88) ดังนี้

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

เมื่อ n แทน จำนวนของขนาดตัวอย่าง
 N แทน จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา
 e แทน ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (โดยในการศึกษารั้งนี้กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

$$\begin{aligned} \text{ดังนั้น } n &= \frac{292}{1 + (292 \times (0.05)^2)} \\ &= 169 \text{ คน} \end{aligned}$$

เมื่อได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว นำมาคำนวณหากลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้นมากำหนดอย่างเป็นสัดส่วนจากจำนวนพนักงานทั้งหมดในแต่ละแผนก (Proportional Stratified Sampling) เพื่อหาจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนก โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนพนักงานที่สุ่มมา} = \frac{\text{จำนวนพนักงานที่ต้องการสุ่มทั้งหมด} \times \text{พนักงานทั้งหมดในกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ผลการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้สัดส่วนของพยาบาลในแต่ละแผนกดังตารางที่ 5 จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบกระจายอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับฉลากจากรายชื่อพยาบาลให้ครบจำนวนตามตัวอย่างที่ต้องการ

ตาราง 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี

แผนก	ประชากรทั้งหมด (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. อายุรกรรม	33	19
2. สูติรีเวชกรรม	41	24
3. อาการพิเศษ	78	45
4. ศัลยกรรม	66	38
5. ผู้ป่วยหนักและผู้ป่วยนอก	48	28
6. แผนกอื่น ๆ	26	15
รวมทั้งหมด	292	169

ที่มา : หน่วยงานกลุ่มงานการพยาบาล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2545

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยจะทำการศึกษารั้งนี้ จะนำกลุ่มตัวอย่างที่ 1 จำนวน 33 คน มารวมกับกลุ่มตัวอย่างที่ 2 จำนวน 169 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 202 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วน ประมาณค่าชนิด 5 ตัวเลือก สร้างขึ้นเพื่อวัดระดับแรงจูงใจ และขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ

- คำถามเกี่ยวกับอายุ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงอายุ (พัชรี ศรีสุข. 2542 : 31-32) จำนวนดังนี้

ข้อมูลจากหน่วยงานกลุ่มงานการพยาบาล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2545 พยาบาลมีอายุมากที่สุดคือ 60 ปี และอายุน้อยที่สุดคือ 20 ปี ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ช่วงอายุดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุ โดยแบ่งออกดังนี้

ช่วงอายุ	20 – 29 ปี	50 – 59 ปี
	30 – 39 ปี	มากกว่าหรือเท่ากับ 60 ปี
	40 – 49 ปี	

- คำถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

- คำถามเกี่ยวกับสถานภาพการสมรส ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่ โสด สมรส หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่

- คำถามเกี่ยวกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) และข้อมูลจากหน่วยงานกลุ่มงานการพยาบาล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2545 พยาบาลที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของโรงพยาบาลนานที่สุดคือ 20 ปีขึ้นไป ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ระยะเวลาดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงระยะเวลา โดยแบ่งออกดังนี้

- 1 – 5 ปี
- 6 – 10 ปี
- 11 – 15 ปี
- 16 – 20 ปี
- 21 ปีขึ้นไป

- คำถามเกี่ยวกับแผนกที่ปฏิบัติงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

- แผนกอายุรกรรม
- แผนกศัลยกรรม
- แผนกสูติรีเวชกรรม
- แผนกกุมารเวชกรรม
- แผนกอาคารพิเศษ
- แผนกผู้ป่วยหนักและผู้ป่วยนอก
- แผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต แบ่งเป็น

- แบบสอบถามเพื่อวัดด้านลักษณะงาน จำนวน 5 ข้อ
- แบบสอบถามเพื่อวัดด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 7 ข้อ
- แบบสอบถามเพื่อวัดด้านโอกาสในการก้าวหน้า จำนวน 5 ข้อ
- แบบสอบถามเพื่อวัดการยอมรับนับถือ จำนวน 3 ข้อ
- แบบสอบถามเพื่อวัดค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 4 ข้อ
- แบบสอบถามเพื่อวัดด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวน 4 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (Likert Scales) เกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถามมีดังนี้

4	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3	หมายถึง	เห็นด้วย
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน

เป็นแบบสอบถามบรรยากาศในหน่วยงานของโรงพยาบาล ซึ่งสามารถสังเกตการปฏิบัติงานของพยาบาลได้จากพฤติกรรมดังนี้

- ความมุ่งมั่นในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ
- การลาออกจากงานหรือการโยกย้าย จำนวน 7 ข้อ
- การขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า จำนวน 5 ข้อ
- คำร้องทุกข์หรือบ่นครหานินทา จำนวน 3 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (Semantic Differential Scales) ซึ่งข้อความในแบบสอบถามมีอยู่ 2 ลักษณะ (ข้อความเชิงบวก และข้อความเชิงลบ) เกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถามมีดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน	
	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	1
เห็นด้วย	3	2
ไม่เห็นด้วย	2	3
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	4

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล รวมทั้งตัวแปรต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามในเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจและขวัญในการปฏิบัติงาน จำนวน 54 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน เพื่อวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจและขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำและ แก้ไข แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ในการเก็บข้อมูล
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach (ยูทพงษ์ กัวยรรณ. 2543 : 137) ผลปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89

$$\alpha = \frac{n}{(n-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อ
	S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	S^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทุกข้อ

3. วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลสิงห์บุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้พยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนที่ต้องการศึกษาไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้แก่พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 202 คน ด้วยตนเอง ซึ่งได้แบบสอบถามนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้ง 3 ส่วน มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ โดยใช้สถิติแบ่งออกเป็น

4.1.1 แบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ นำเสนอด้วยตาราง และแปลผลด้วยการบรรยาย

4.1.2 แบบสอบถาม ส่วนที่ 2 และ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจและขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี นำมาวิเคราะห์ดังนี้

4.1.2.1 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจและขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

4.1.2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม นำมาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance)

4.1.2.3 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล นำมาวิเคราะห์ด้วย Pearson Product moment correlation

4.1.3 วิเคราะห์และประมวลผลแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Science)

4.2 การแปลความหมายข้อมูล

จากข้อมูลที่ได้โดยกำหนดระดับลักษณะการตอบแบบสอบถามทั้งหมด 4 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน	
	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	1
เห็นด้วย	3	2
ไม่เห็นด้วย	2	3
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	4

ดังนั้นจะได้เกณฑ์ที่ใช้แปลความหมายคะแนนระดับขวัญของพยาบาลดังนี้ (มัลลิกา บุญนาค. 2537)

ค่าเฉลี่ย 3.26 – 4.00	หมายถึง	พยาบาลมีแรงจูงใจหรือขวัญในระดับสูง
ค่าเฉลี่ย 2.56 – 3.25	หมายถึง	พยาบาลมีแรงจูงใจหรือขวัญในระดับค่อนข้างสูง
ค่าเฉลี่ย 1.76 – 2.50	หมายถึง	พยาบาลมีแรงจูงใจหรือขวัญในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.75	หมายถึง	พยาบาลมีแรงจูงใจหรือขวัญที่ไม่ดี

เนื่องจากระดับการให้คะแนนในคำถามเชิงลบ ได้กำหนดให้มีระดับคะแนนเป็นค่าตรงกันข้ามกับคำถามเชิงบวก ดังนั้นเกณฑ์ในการแปลความหมายจึงสามารถใช้เกณฑ์เดียวกันได้

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

5.1 ค่าร้อยละ

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนผู้มาตอบแบบสอบถามข้อนั้น}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}} \times 100$$

5.2 การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean, \bar{X}) โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2540 : 43)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนข้อมูล
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2540 : 43)

$$S.D = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดด้วยกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
	n - 1	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ (Degree of Freedom)

5.4 ค่า t - test

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยการทดสอบค่า t - test เมื่อไม่ทราบความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้ง 2 กลุ่ม

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
	$X_1 - X_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
	S_1^2, S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
	n_1, n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

5.5 ค่า F - test (One Way ANOVA)

เปรียบเทียบความคิดเห็นของพยาบาลจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานสังกัด มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2540 : 113 - 115)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

$$\begin{aligned} \text{โดย } df_b &= k - 1 \\ df_w &= n_1 - k \end{aligned}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F - distribution
	MS _b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS _w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	k	แทน	จำนวนกลุ่ม
	n _i	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด
	df _b	แทน	ชั้นความเป็นอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	df _w	แทน	ชั้นความเป็นอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

5.6 การเปรียบเทียบพหุคูณ ตามวิธี LSD (Least Significant Difference) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542 : 332 - 334)

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}$$

เมื่อ	LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณสำหรับการทดสอบ
	MSE	แทน	ค่า Mean Square Error ที่ได้จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
	k	แทน	ค่าจำนวนกลุ่มทั้งหมดที่ใช้ทดสอบ
	n	แทน	ค่าจำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

5.7 ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด (Pearson productmoment correlation coefficient) (บุทรพงษ์ กัยารรณ. 2543 : 161)

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r _{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	∑x	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด x
	∑y	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด y
	∑x ²	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง
	∑y ²	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	∑xy	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y
	n	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

- ถ้า $r \geq 1$ เรียกว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก คือ มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าเพิ่ม (หรือลด) อีกตัวหนึ่งก็จะเพิ่ม (หรือลด) ตาม
- $r \leq 1$ เรียกว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ทางลบ คือ มีความสัมพันธ์ไปในทางตรงกันข้าม กล่าวคือ ถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าเพิ่ม (หรือลด) อีกตัวหนึ่งก็จะลด (หรือเพิ่ม) ตาม
- $r = 1$ เรียกว่า ตัวแปรทั้ง 2 ไม่มีความสัมพันธ์แบบ เชิงเส้นตรง ต่อกัน

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่ 1 – 5 พยายามที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานต่างกัน

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

(One-Way ANOVA)

ข้อที่ 6 แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานต่างกัน

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานคือ Pearson Product Moment Correlation

Coefficient

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา “แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี” ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 202 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t – Distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F – Distribution
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
LSD	แทน	วิธีผลต่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Different)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาลสิงห์บุรี เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีด้านลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โอกาสในการก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อขวัญของพยาบาล โดยรวมและเป็นรายด้าน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพอใจในงานที่ทำ การขาดงานหรือทำงานเชิงช้ำ และการร้องทุกข์หรือบ่นครหานินทา โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสิงห์บุรี จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาลสิงห์บุรี โดยใช้ค่า t-test สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และค่า F-test สำหรับกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โอกาสในการก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับขวัญของพยาบาล โดยใช้สถิติ Pearson product moment correlation เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยแจกแจงจำนวน และค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 6 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของพยาบาลจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาลสิงห์บุรี

สถานภาพ	จำนวน (คน)	คิดเป็น (ร้อยละ)
1. อายุ		
20 – 29 ปี	76	37.60
30 – 39 ปี	29	14.40
40 – 49 ปี	56	27.70
50 – 59 ปี	41	20.30
รวม	202	100.00
2. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	45	22.30
ปริญญาตรี	157	77.70
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-
รวม	202	100.00
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	91	45.00
สมรส	111	55.00
ม่าย / หย่า / แยกกันอยู่	-	-
รวม	202	100.00

ตาราง 6 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	คิดเป็น (ร้อยละ)
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1 – 5 ปี	63	31.20
6 – 10 ปี	46	22.80
11 – 15 ปี	29	14.40
15 – 20 ปี	29	14.40
21 ปีขึ้นไป	35	17.30
รวม	202	100.00
5. แผนกที่ปฏิบัติงาน		
แผนกอายุกรรม	19	9.40
แผนกสูติรีเวชกรรม	24	11.90
แผนกอาคารพิเศษ	45	22.30
แผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	18	8.90
แผนกศัลยกรรม	38	18.80
แผนกกุมารเวชกรรม	15	7.40
แผนกผู้ป่วยหนักและผู้ป่วยนอก	28	13.90
แผนกอื่น ๆ	15	7.40
รวม	202	100.00

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 202 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

อายุ - พยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีที่ตอบแบบสอบถามมีอายุมากที่สุดคือ พยาบาลที่มีอายุ 20 – 29 ปี มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60 รองลงมาคือ พยาบาลที่มีอายุ 40 – 49 ปี มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 พยาบาลที่มีอายุ 50 – 59 ปี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30 และพยาบาลที่ตอบแบบสอบถามมีอายุน้อยที่สุดคือ พยาบาลที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา - พยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวนมากที่สุดคือ พยาบาลที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 77.70 และพยาบาลที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวนน้อยที่สุดคือ พยาบาลที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 ซึ่งพยาบาลที่ตอบแบบสอบถามนี้ไม่มีคนใดที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

สถานภาพการสมรส - พยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวนมากที่สุดคือ พยาบาลที่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 และพยาบาลที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวนน้อยที่สุดคือ พยาบาลที่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 ซึ่งพยาบาลที่ตอบแบบสอบถามนี้ไม่มีคนใดที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน – พยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวนมากที่สุดคือ พยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 รองลงมาคือ พยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 พยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 ตามลำดับ และพยาบาลที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวนเท่ากัน 29 คน คือ พยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี และ 16 – 20 ปี ตามลำดับ

แผนกที่ปฏิบัติงาน – พยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวนมากที่สุดคือ พยาบาลแผนกอาคารพิเศษ มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 รองลงมาคือ พยาบาลแผนกศัลยกรรม มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 พยาบาลแผนกผู้ป่วยหนักและผู้ป่วยนอก มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90 พยาบาลแผนกสูตินรีเวชกรรม มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 พยาบาลแผนกอายุรกรรม มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 พยาบาลแผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.90 ตามลำดับ และพยาบาลที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวนเท่ากัน 15 คน คือ พยาบาลแผนกกุมารเวชกรรม และพยาบาลแผนกอื่น ๆ ตามลำดับ

เนื่องจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสิงห์บุรี จำแนกตามระดับการศึกษา และสถานภาพการสมรส พบว่า ไม่มีจำนวนผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และมีสถานภาพหม้าย / หย่า / แยกกันอยู่ ผู้วิจัยจึงทำการจัดกลุ่มระดับการศึกษา และสถานภาพการสมรสใหม่ จากเดิมที่มีระดับการศึกษาอยู่ 3 กลุ่ม ให้เหลือ 2 กลุ่ม และสถานภาพการสมรสจากเดิมที่มีอยู่ 3 กลุ่ม ให้เหลือ 2 กลุ่ม ตามลำดับ เพื่อความถูกต้องในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ผลการจัดกลุ่มข้อมูล แสดงดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสิงห์บุรีจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการสมรส หลังการรวมกลุ่ม

สถานภาพ	จำนวน (คน)	คิดเป็น (ร้อยละ)
1. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	45	22.30
ปริญญาตรี	157	77.70
รวม	202	100.00
2. สถานภาพการสมรส		
โสด	91	45.00
สมรส	111	55.00
รวม	202	100.00

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาล สิ่งบุรีด้านลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โอกาสในการก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อขวัญของพยาบาล โดยรวมและเป็นรายด้าน โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โอกาสในการก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อขวัญของพยาบาล แสดงดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ยของตัวแปรในกลุ่มของ แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโดยรวม รายด้าน และรายข้อ

ตัวแปร	ระดับความคิดเห็น				\bar{X} N =202	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
ด้านลักษณะงาน							
1. หน่วยงานของท่านมีการ วางกฎระเบียบได้อย่างชัดเจน	47	143	12	0	3.17	0.51	ค่อนข้าง สูง
2. ขอบเขตหน้าที่พยาบาลได้ ระบุไว้อย่างชัดเจน และ ยุติธรรม	56	155	20	1	3.17	0.61	ค่อนข้าง สูง
3. ท่านมีอิสระในการทำงาน ตามที่ได้รับมอบหมายได้ อย่างเต็มที่	55	138	9	0	3.23	0.52	ค่อนข้าง สูง
4. ท่านได้ทำงานตามความ ถนัด และความสามารถของ ตนเอง	48	145	9	0	3.19	0.50	ค่อนข้าง สูง
5. ท่านมีความรู้สึกว่ามีปริมาณ งานในหน้าที่มีความเหมาะสม แล้ว	40	118	42	2	2.97	0.67	ค่อนข้าง สูง
ภาพรวมด้านลักษณะงาน					3.15	0.44	ค่อนข้าง สูง

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับความคิดเห็น				\bar{X} N = 202	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล							
6. หน่วยงานของท่านให้ โอกาสท่านในการแสดงความ ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการ ทำงาน	55	130	17	0	3.19	0.57	ค่อนข้าง สูง
7. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟัง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน	50	132	20	0	3.15	0.57	ค่อนข้าง สูง
8. ผู้บังคับบัญชาประเมิน ผลงานด้วยความยุติธรรม	50	128	21	3	3.11	0.63	ค่อนข้าง สูง
9. ในการปฏิบัติงานท่านได้รับ คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา เป็นอย่างดี	52	131	19	0	3.16	0.57	ค่อนข้าง สูง
10. ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพา ของเพื่อนร่วมงานได้เป็น อย่างดี	39	152	11	0	3.14	0.48	ค่อนข้าง สูง
11. เพื่อนร่วมงานมีความเป็น มิตร และช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน	61	130	11	0	3.25	0.54	ค่อนข้าง สูง
12. เมื่อท่านติดธุรกิจ เพื่อน ร่วมงานยินดีเปลี่ยนเวรให้กับ ท่าน	64	131	7	0	3.28	0.52	สูง
ภาพรวมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					3.18	0.42	ค่อนข้าง สูง
ด้านโอกาสในการก้าวหน้า							
13. งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ได้ รับประสบการณ์และความ ชำนาญเพิ่มขึ้น	64	134	4	0	3.30	0.50	สูง
14. งานที่ท่านปฏิบัติในหน่วย งาน มีโอกาสได้รับความ ก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	40	129	31	2	3.02	0.63	ค่อนข้าง สูง

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับความคิดเห็น				\bar{X} N =202	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
15. ท่านภูมิใจกับผลสำเร็จ ของการปฏิบัติงาน	50	143	9	0	3.20	0.50	ค่อนข้าง สูง
16. ท่านได้รับคำชมเชยใน การปฏิบัติงานจากผู้บังคับ บัญชา	26	148	26	2	2.98	0.55	ค่อนข้าง สูง
17. ท่านได้รับการสนับสนุน ในการศึกษาต่อ/การฝึกอบรม	46	132	21	3	3.09	0.62	ค่อนข้าง สูง
ภาพรวมด้านโอกาสในการก้าวหน้า					3.12	0.43	ค่อนข้าง สูง
ด้านการยอมรับนับถือ							
18. ท่านมีโอกาสได้รับผิด ชอบงานอื่น ๆ นอกเหนือจาก งานประจำที่ปฏิบัติอยู่	52	143	7	0	3.22	0.49	ค่อนข้าง สูง
19. ท่านสามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ได้ เป็นอย่างดี	54	144	4	0	3.25	0.48	ค่อนข้าง สูง
20. เพื่อนร่วมงานไว้วางใจใน การปฏิบัติงานของท่านใน หน่วยงาน	50	146	6	0	3.22	0.48	ค่อนข้าง สูง
21. ผู้บังคับบัญชายอมรับใน ความคิดเห็นของท่านที่เสนอ	34	155	12	1	3.10	0.49	ค่อนข้าง สูง
ภาพรวมด้านการยอมรับนับถือ					3.20	0.38	ค่อนข้าง สูง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ							
22. เงินเดือนควรได้รับมาก กว่าอาชีพอื่น เพราะเป็น อาชีพที่มีความเสี่ยงต่อการติด โรคภัย	129	54	16	3	3.53	0.71	สูง
23. ท่านพอใจกับสวัสดิการ ต่าง ๆ ที่โรงพยาบาลได้จัดให้	6	51	114	31	2.16	0.72	ค่อนข้าง ต่ำ

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับความคิดเห็น				\bar{X} N =202	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
24. ท่านได้รับเงินค่าล่วงเวลา เงินค่าอยู่เวรที่มีความยุติธรรม และเหมาะสมแล้ว	9	50	101	42	2.13	0.80	ค่อนข้าง ต่ำ
25. เมื่อท่านเจ็บป่วย โรงพยาบาลอำนวยความสะดวก สะดวก รวดเร็วให้กับท่าน นอกเหนือจากสิทธิต่าง ๆ ที่ ได้รับ	24	121	52	5	2.81	0.66	ค่อนข้าง สูง
ภาพรวมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					2.66	0.46	ค่อนข้าง สูง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน							
26. หน่วยงานของท่านมี สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ดี	35	122	37	8	2.91	0.71	ค่อนข้าง สูง
27. หน่วยงานของท่านมี เครื่องมืออุปกรณ์ที่สะดวกใน การปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	26	119	50	7	2.81	0.69	ค่อนข้าง สูง
28. เครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ใน หน่วยงานมีความทันสมัย สามารถใช้งานได้	30	119	49	4	2.87	0.67	ค่อนข้าง สูง
29. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารที่ ถูกต้องจากหน่วยงานของ ท่าน	31	151	20	0	3.05	0.50	ค่อนข้าง สูง
ภาพรวมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					2.91	0.54	ค่อนข้าง สูง
ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					3.06	0.35	ค่อนข้าง สูง

จากตาราง 8 แสดงความคิดเห็นของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีในเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านลักษณะงาน พยาบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.15 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า พยาบาลมีอิสระในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ ได้ทำงานตามความถนัดและความสามารถของตนเอง แผนกต่าง ๆ ในโรงพยาบาลมีการวางกฎระเบียบ และขอบเขตหน้าที่ของพยาบาลได้อย่างชัดเจนและยุติธรรม ตลอดจนพยาบาลมีความรู้สึกว่ามีปริมาณงานในหน้าที่มีความเหมาะสมแล้ว ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23, 3.19, 3.17, 3.17 และ 2.97 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พยาบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.18 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า เมื่อตนเองติดธุระกิจ เพื่อนร่วมงานยินดีเปลี่ยนเวรให้อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ส่วนที่เหลือ 6 ข้อนั้นพบว่า อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง ซึ่งเรียงลำดับได้ดังนี้ เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แผนกของตนเองให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการทำงาน ในการปฏิบัติงานได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ตนเองสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25, 3.19, 3.16, 3.15, 3.14 และ 3.11 ตามลำดับ

ด้านโอกาสในการก้าวหน้า พยาบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.12 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า การปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองทำให้ได้รับประสบการณ์และความชำนาญเพิ่มขึ้น อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ส่วนที่เหลือ 4 ข้อนั้นพบว่า อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งเรียงลำดับได้ดังนี้ พยาบาลรู้สึกภูมิใจกับผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน สามารถได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ / การฝึกอบรม มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น และได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20, 3.09, 3.02 และ 2.98 ตามลำดับ

ด้านการยอมรับนับถือ พยาบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.20 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูงทั้ง 4 ข้อเช่นกัน ซึ่งเรียงลำดับได้ดังนี้ ตนเองสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี มีโอกาสได้รับผิดชอบงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ เพื่อนร่วมงานไว้วางใจในการปฏิบัติงานของตนเองในหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชายอมรับในความคิดเห็นของตนเองที่ได้เสนอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25, 3.22, 3.22 และ 3.10 ตามลำดับ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พยาบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.66 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า พยาบาลมีความคิดเห็นว่าอาชีพพยาบาลควรได้รับเงินเดือนมากกว่าอาชีพอื่น เพราะเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงต่อการติดโรคภัย อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 รองลงมาคือ เมื่อเกิดการเจ็บป่วย โรงพยาบาลอำนวยความสะดวก รวดเร็ว นอกเหนือจากสิทธิต่าง ๆ ที่ได้รับ อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.16 และพยาบาลรู้สึกพอใจกับสวัสดิการ การรับเงินค่าล่วงเวลา เงินค่าอยู่เวรที่โรงพยาบาลได้จัดให้อย่างยุติธรรมและเหมาะสมแล้ว อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.16 และ 2.13 ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พยาบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมี ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.91 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า พยาบาลได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องจากหน่วยงานตัวเอง ตลอดจนหน่วยงานของ ตัวเองมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้มีความทันสมัย สามารถใช้งานได้ และสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05, 2.91, 2.87 และ 2.81 ตามลำดับ

ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พยาบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.06

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพอใจในงานที่ทำ การขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า และการร้องทุกข์หรือบ่นตบตาบ่นท่อนท์ โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพอใจในงานที่ทำ การขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า และการร้องทุกข์หรือบ่นตบตาบ่นท่อนท์ แสดงดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ยของตัวแปรในกลุ่มของขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล รายด้าน และรายข้อ

ตัวแปร	ระดับความคิดเห็น				\bar{X} N =202	S.D.	ระดับ ขวัญ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน							
1. ท่านทำงานด้วยความ กระตือรือร้น	75	121	6	0	3.34	0.53	สูง
2. ท่านอุทิศเวลาให้กับงาน มากกว่าครอบครัว	30	129	42	1	2.93	0.61	ค่อนข้าง สูง
3. เมื่อถึงเวลาเลิกทำงาน ท่านจะต้องสะสางงานให้เสร็จ	102	88	12	0	3.45	0.61	สูง
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็น งานที่ต้องรับผิดชอบมาก แต่ ท่านไม่ท้อถอย	56	126	20	0	3.18	0.59	ค่อนข้าง สูง
5. ท่านได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้นอย่างยุติธรรม	37	117	39	9	2.90	0.74	ค่อนข้าง สูง
ภาพรวมด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน					3.16	0.40	ค่อนข้าง สูง

ตาราง 9 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับความคิดเห็น				\bar{X} N =202	S.D.	ระดับ ขวัญ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
ด้านความพอใจในงานที่ทำ							
6. ในการปฏิบัติงานท่านรู้สึก มีความสุข	37	123	38	4	2.96	0.67	ค่อนข้าง สูง
7. การปฏิบัติงานใน โรงพยาบาล ท่านคิดจะ ทำงานจนครบอายุเกษียณ	36	95	50	21	2.72	0.88	ค่อนข้าง สูง
8. การปฏิบัติงานที่แผนกของ ท่าน ท่านคิดจะปฏิบัติงานที่ แผนกนี้ตลอดไป	63	97	36	6	3.07	0.78	ค่อนข้าง สูง
9. หน่วยงานของท่านมีความ สามัคคี	57	113	29	3	3.11	0.69	ค่อนข้าง สูง
10. ท่านสามารถติดต่อสื่อสาร ประสานงานกันในหน่วยงาน ได้อย่างสะดวก	64	122	14	2	3.23	0.61	ค่อนข้าง สูง
11. ในการที่ท่านเข้ามา ทำงานที่โรงพยาบาลนี้ ท่านมี ความรู้สึกภูมิใจ	70	111	17	4	3.22	0.68	ค่อนข้าง สูง
12. การที่ท่านมาปฏิบัติงาน ในวิชาชีพพยาบาลเป็นสิ่งที่ ท่านได้ตัดสินใจถูกต้อง	70	99	24	9	3.14	0.79	ค่อนข้าง สูง
ภาพรวมด้านความพอใจในงานที่ทำ					3.06	0.49	ค่อนข้าง สูง
ด้านการขาดงานหรือทำงานเชิงซ้ำ							
13. เมื่อมีโอกาสท่านจะไม่ หลีกเลี่ยงงาน	96	102	3	1	3.45	0.56	สูง
14. การปฏิบัติงานในหน่วย งานของท่าน ผลงานที่ได้อยู่ ในระดับยอดเยี่ยม	20	163	18	1	3.00	0.46	ค่อนข้าง สูง
15. ท่านมาทำงานที่ โรงพยาบาลตรงเวลา สม่ำเสมอ	88	100	14	0	3.37	0.61	สูง

ตาราง 9 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับความคิดเห็น				\bar{X} N=202	S.D.	ระดับ ขวัญ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
16. ท่านได้ใช้วันลาราชการ เท่าที่จำเป็น	93	77	16	16	3.22	0.90	ค่อนข้าง สูง
17. เมื่อหน่วยงานจัดกิจกรรม พิเศษ ท่านยินดีร่วมงานอย่าง เต็มใจ	71	115	13	3	3.26	0.64	สูง
ภาพรวมด้านการขาดงานหรือทำงานเชิงซ้ำ					3.26	0.41	สูง
ด้านการร้องทุกข์หรือบ้ตรสนเทห์							
18. ท่านได้รับทราบข่าวการ ร้องทุกข์ของพยาบาลที่มีต่อ เพื่อนร่วมงานบ่อยครั้ง	7	56	95	44	2.13	0.79	ค่อนข้าง ต่ำ
19. ท่านได้รับข่าวในการ ปฏิบัติงานที่ไม่ดีของเพื่อน ร่วมงาน	6	45	116	35	2.11	0.71	ค่อนข้าง ต่ำ
20. ในหน่วยงานของท่านมี การแอบอ้างเอาผลงานของ คนอื่นเป็นของตนเอง	5	20	48	129	1.51	0.77	ต่ำ
ภาพรวมด้านการร้องทุกข์หรือบ้ตรสนเทห์					1.92	0.06	ค่อนข้าง ต่ำ

จากตาราง 9 แสดงความคิดเห็นของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีในเรื่องของขวัญในการปฏิบัติงาน
ด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน พยาบาลมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า พยาบาลมีความคิดเห็นว่าเป็นเวลาเลิกทำงานจะ
สะสางงานให้เสร็จก่อนถึงจะกลับบ้าน และการทำงานจะทำได้ด้วยความกระตือรือร้น อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง โดยมี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และ 3.34 ตามลำดับ ส่วนที่เหลือ 3 ข้อนั้นพบว่า อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง ซึ่งเรียง
ลำดับได้ดังนี้ พยาบาลมีความคิดเห็นว่าเป็นงานที่ตนเองปฏิบัติต้องรับผิดชอบมาก ก็ไม่ทอดทิ้ง อุทิศเวลา
ให้กับงานมากกว่าครอบครัว และมีการพิจารณาเลื่อนขั้นอย่างยุติธรรม อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง โดยมี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18, 2.93 และ 2.90 ตามลำดับ

ด้านความพอใจในงานที่ทำ พยาบาลมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้าง
สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า พยาบาลสามารถติดต่อประสานงานกันในหน่วยงานได้
อย่างสะดวก มีความภูมิใจที่ได้เข้ามาทำงานในโรงพยาบาลนี้ ซึ่งได้ตัดสินใจถูกต้องที่มาปฏิบัติงานในวิชาชีพ
พยาบาล ตลอดจนในหน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่มีความสามัคคีกัน อยากที่จะปฏิบัติงานที่หน่วยงานนี้

ตลอดไปได้อย่างมีความสุข และจะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนี้จนครบอายุเกษียณ อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23, 3.22, 3.14, 3.11, 3.07, 2.96 และ 2.72 ตามลำดับ

ด้านการขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า พยาบาลมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า พยาบาลมีความคิดเห็นว่า เมื่อมีโอกาสตนเองจะไม่หลีกเลี่ยงงาน มาทำงานตรงเวลาสม่ำเสมอ และเมื่อหน่วยงานจัดกิจกรรมพิเศษยินดีร่วมงานอย่างเต็มที่ อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45, 3.37 และ 3.26 ตามลำดับ ส่วนที่เหลือ 2 ข้อนั้นพบว่า อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง ซึ่งเรียงลำดับได้ดังนี้ ตนเองจะใช้วันลาราชการเท่าที่จำเป็น และการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเอง ผลงานที่ได้มีคุณภาพยอดเยี่ยม อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และ 3.00 ตามลำดับ

ด้านการร้องทุกข์หรือบ่นครหานินทา พยาบาลมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.92 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า พยาบาลได้รับทราบข่าวการร้องทุกข์ และการปฏิบัติงานที่ไม่ดีของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.13 และ 2.11 ตามลำดับ ในขณะที่หน่วยงานของตนเองมีการแอบอ้างเอาผลงานของคนอื่นเป็นของตนเอง อยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.51

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐานงานวิจัยข้อ 1 – 5 โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสิงห์บุรี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาลสิงห์บุรี โดยใช้ค่า t-test สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี จำแนกตามอายุของพยาบาล

ขวัญในการปฏิบัติงาน	20 – 29 ปี			30 – 39 ปี			40 – 49 ปี			50 – 59 ปี		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	3.17	0.33	ค่อนข้างสูง	3.14	0.47	ค่อนข้างสูง	3.18	0.48	ค่อนข้างสูง	3.13	0.39	ค่อนข้างสูง
ความพอใจในงานที่ทำ	3.09	0.46	ค่อนข้างสูง	3.11	0.47	ค่อนข้างสูง	3.03	0.55	ค่อนข้างสูง	3.03	0.46	ค่อนข้างสูง
การขาดงาน	3.25	0.36	สูง	3.21	0.47	ค่อนข้างสูง	3.33	0.43	สูง	3.22	0.44	ค่อนข้างสูง
การร้องทุกข์	1.95	0.61	ค่อนข้างต่ำ	1.92	0.61	ค่อนข้างต่ำ	1.77	0.59	ค่อนข้างต่ำ	2.06	0.58	ค่อนข้างต่ำ

จากตาราง 10 พบว่าพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี ที่มีอายุ 20 – 29 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านการขาดงานหรือทำงานเชิงช้อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และด้านการร้องทุกข์หรือบ้ตรสนเท่ที่อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.95

สำหรับพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี ที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการขาดงานหรือทำงานเชิงช้อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และด้านการร้องทุกข์หรือบ้ตรสนเท่ที่อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.92

สำหรับพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี ที่มีอายุ 40 – 49 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการขาดงานหรือทำงานเชิงช้อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และด้านการร้องทุกข์หรือบ้ตรสนเท่ที่อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.77

สำหรับพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี ที่มีอายุ 50 – 59 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการขาดงานหรือทำงานเชิงช้อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และด้านการร้องทุกข์หรือบ้ตรสนเท่ที่อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.06

สมมติฐานข้อที่ 1 พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

H_1 : พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตาราง 11 แสดงการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน (One – way ANOVA) ของขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี ที่มีอายุต่างกัน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.077	.026	.155	.926
	ภายในกลุ่ม	198	32.750	.165		
	รวม	202	32.827			
ความพอใจในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	3	.233	.078	.326	.807
	ภายในกลุ่ม	198	47.196	.238		
	รวม	202	47.429			
การขาดงานหรือทำงานเชิงซ้ำ	ระหว่างกลุ่ม	3	.363	.121	.711	.546
	ภายในกลุ่ม	198	33.645	.170		
	รวม	202	34.007			
การร้องทุกข์หรือบดขยี้	ระหว่างกลุ่ม	3	2.118	.706	1.981	.118
	ภายในกลุ่ม	198	70.562	.356		
	รวม	202	72.680			

จากตาราง 11 วิเคราะห์ผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของพยาบาลที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นรายด้าน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน มีค่า Sig. มากกว่า .05 เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุของพยาบาลกับขวัญในการปฏิบัติงาน นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี จำแนกตามระดับการศึกษาของพยาบาล

ขวัญในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี		
	\bar{X}	s.d.	ระดับ	\bar{X}	s.d.	ระดับ
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	3.17	0.40	ค่อนข้างสูง	3.16	0.41	ค่อนข้างสูง
ความพอใจในงานที่ทำ	3.07	0.50	ค่อนข้างสูง	3.06	0.48	ค่อนข้างสูง
การขาดงานหรือทำงานเชิงซ้ำ	3.23	0.35	ค่อนข้างสูง	3.27	0.43	สูง
การร้องทุกข์หรือบดขยี้	1.99	0.60	ค่อนข้างต่ำ	1.89	0.60	ค่อนข้างต่ำ

จากตาราง 12 พบว่าพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการขาดงานหรือทำงานซึ่งช้อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และด้านการร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.99

สำหรับพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการขาดงานหรือทำงานซึ่งช้อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และด้านการร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.89

สมมติฐานข้อที่ 2 พยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

H_1 : พยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การวิเคราะห์ค่า t-test และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า .05

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ตัวแปร	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	45	3.17	0.40	.178	.859
	ปริญญาตรี	157	3.16	0.41		
	รวม	202				
ความพอใจในงานที่ทำ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	45	3.07	0.50	.135	.893
	ปริญญาตรี	157	3.06	0.48		
	รวม	202				
การขาดงานหรือทำงานซึ่งช้อยู่	ต่ำกว่าปริญญาตรี	45	3.23	0.35	-.522	.602
	ปริญญาตรี	157	3.27	0.43		
	รวม	202				
คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์	ต่ำกว่าปริญญาตรี	45	1.99	0.60	.971	.333
	ปริญญาตรี	157	1.89	0.60		
	รวม	202				

จากตาราง 13 วิเคราะห์ผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของพยาบาลที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นรายด้าน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่า t-test ในการทดสอบ พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน มีค่า Sig. มากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาล
สิงห์บุรี จำแนกตามสถานภาพการสมรสของพยาบาล

ขวัญในการปฏิบัติงาน	โสด			สมรส		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	3.19	0.35	ค่อนข้างสูง	3.14	0.44	ค่อนข้างสูง
ความพอใจในงานที่ทำ	3.07	0.48	ค่อนข้างสูง	3.06	0.50	ค่อนข้างสูง
การขาดงานหรือทำงานเชิงช้ำ	3.24	0.40	ค่อนข้างสูง	3.28	0.42	สูง
การร้องทุกข์หรือบดขยี้	1.96	0.59	ค่อนข้างต่ำ	1.88	0.61	ค่อนข้างต่ำ

จากตาราง 14 พบว่าพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีที่มีสถานภาพโสด มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการขาดงานหรือทำงานเชิงช้ำอยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และด้านการร้องทุกข์หรือบดขยี้ที่อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.96

สำหรับพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีที่มีสถานภาพสมรส มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการขาดงานหรือทำงานเชิงช้ำอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และด้านการร้องทุกข์หรือบดขยี้ที่อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.89

สมมติฐานข้อที่ 3 พยาบาลที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พยาบาลที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

H_1 : พยาบาลที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การวิเคราะห์ค่า t-test และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า .05

ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน

ตัวแปร	สถานภาพ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	โสด	91	3.19	0.35	.964	.336
	สมรส	111	3.14	0.44		
	รวม	202				
ความพอใจในงานที่ทำ	โสด	91	3.07	0.48	.125	.901
	สมรส	111	3.06	0.50		
	รวม	202				
การขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า	โสด	91	3.24	0.40	-.758	.450
	สมรส	111	3.28	0.42		
	รวม	202				
คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์	โสด	91	1.96	0.59	.860	.391
	สมรส	111	1.88	0.61		
	รวม	202				

จากตาราง 15 วิเคราะห์ผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพการสมรสของพยาบาลที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่า t-test ในการทดสอบ พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน มีค่า Sig. มากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลศิริ จําแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพยาบาล

ขวัญในการปฏิบัติงาน	1 - 5 ปี			6 - 10 ปี			11 - 15 ปี			15 - 20 ปี			21 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	3.19	0.33	ก่อน ข้างสูง	3.09	0.44	ก่อน ข้างสูง	3.14	0.41	ก่อน	3.21	0.42	ก่อน ข้างสูง	3.17	0.46	ก่อน ข้างสูง
ความพอใจในงานที่ทํา	3.14	0.43	ก่อน ข้างสูง	2.98	0.50	ก่อน ข้างสูง	2.95	0.48	ก่อน ข้างสูง	3.11	0.52	ก่อน ข้างสูง	3.08	0.53	ก่อน ข้างสูง
การขาดงานหรือทํางานเชื่องช้า	3.27	0.35	สูง	3.24	0.45	ก่อน ข้างสูง	3.20	0.48	ก่อน ข้างสูง	3.28	0.43	สูง	3.30	0.40	สูง
การร้องทุกข์หรือบัตรสนท่ห้	1.94	0.61	ก่อน ข้างต่ำ	1.78	0.47	ก่อน ข้างต่ำ	2.02	0.74	ก่อน ข้างต่ำ	2.15	0.57	ก่อน ข้างต่ำ	1.76	0.59	ก่อน ข้างต่ำ

จากตาราง 16 พบว่าพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการขาดงานหรือทำงานเชิงซ้อนอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และด้านการร้องทุกข์หรือบ่นตบตบที่อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.94

สำหรับพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการขาดงานหรือทำงานเชิงซ้อนอยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และด้านการร้องทุกข์หรือบ่นตบตบที่อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.78

สำหรับพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการขาดงานหรือทำงานเชิงซ้อนอยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และด้านการร้องทุกข์หรือบ่นตบตบที่อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.02

สำหรับพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 – 20 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการขาดงานหรือทำงานเชิงซ้อนอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และด้านการร้องทุกข์หรือบ่นตบตบที่อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.15

สำหรับพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการขาดงานหรือทำงานเชิงซ้อนอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และด้านการร้องทุกข์หรือบ่นตบตบที่อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.76

สมมติฐานข้อที่ 4 พยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

H_1 : พยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตาราง 17 แสดงการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน (One - way ANOVA) ของขวัญในการปฏิบัติงานของ
 พยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.399	0.100	.606	.659
	ภายในกลุ่ม	197	32.428	0.165		
	รวม	202	32.827			
ความพอใจในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	4	1.136	0.284	1.209	.308
	ภายในกลุ่ม	197	46.293	0.235		
	รวม	202	47.429			
การขาดงานหรือทำงานเชิงซ้ำ	ระหว่างกลุ่ม	4	0.191	0.048	.278	.892
	ภายในกลุ่ม	197	33.817	0.172		
	รวม	202	34.007			
การร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์	ระหว่างกลุ่ม	4	3.604	0.901	2.569*	.039
	ภายในกลุ่ม	197	69.077	0.351		
	รวม	202	72.680			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 วิเคราะห์ผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นรายด้าน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานด้านการร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ มีค่า Sig. น้อยกว่า .05 ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพยาบาลกับขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นรายด้าน มีค่า Sig. เท่ากับ .039 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์นำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังต่อไปนี้

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของขวัญในการปฏิบัติงานด้านคำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ของ
พยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน		1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	1.94	1.78	2.02	2.15	1.76
1 – 5 ปี	1.94	-	0.16 (.167)	-0.08 (.542)	-0.21 (.120)	0.18 (.151)
6 – 10 ปี	1.78		-	-0.24 (.088)	0.37** (.010)	0.02 (.876)
11 – 15 ปี	2.02			-	-0.13 (.417)	0.26 (.081)
16 – 20 ปี	2.15				-	0.39** (.010)
21 ปีขึ้นไป	1.76					-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 – 20 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าผลต่างของค่าเฉลี่ยเป็น 0.37 และมากกว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าผลต่างของค่าเฉลี่ยเป็น 0.39

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี จำนวนตามแผนกในการปฏิบัติงานของพยาบาล

ขวัญในการปฏิบัติงาน	อายุรกรรม		สูติรีเวชกรรม		อาคารพิเศษ		อุบัติเหตุและ ฉุกเฉิน		ศัลยกรรม		กุมารเวชกรรม		ผู้ป่วยหนักและ ผู้ป่วยนอก		อื่น ๆ									
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.							
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	3.21	0.43	ก่อน	3.18	0.26	ก่อน	3.10	0.47	ก่อน	3.57	0.42	สูง	3.11	0.34	ก่อน	3.05	0.31	ก่อน	3.07	0.38	ก่อน	3.15	0.37	ก่อน
			ข้าง			ข้าง			ข้าง			ข้าง			ข้าง			ข้าง			ข้าง			ข้าง
			สูง			สูง			สูง			สูง			สูง			สูง			สูง			สูง
ความพอใจในงานที่ทำ	3.02	0.49	ก่อน	3.22	0.42	ก่อน	3.01	0.53	ก่อน	3.44	0.45	สูง	3.00	0.50	ก่อน	2.87	0.38	ก่อน	3.00	0.45	ก่อน	3.09	0.43	ก่อน
			ข้าง			ข้าง			ข้าง			ข้าง			ข้าง			ข้าง			ข้าง			ข้าง
			สูง			สูง			สูง			สูง			สูง			สูง			สูง			สูง
การขาดงานหรือทำงาน เชื่องช้า	3.15	0.41	ก่อน	3.31	0.34	สูง	3.23	0.44	ก่อน	3.50	0.36	สูง	3.29	0.37	สูง	3.11	0.48	ก่อน	3.24	0.44	ก่อน	3.24	0.39	ก่อน
			ข้าง			ข้าง			ข้าง			ข้าง			ข้าง			ข้าง			ข้าง			ข้าง
			สูง			สูง			สูง			สูง			สูง			สูง			สูง			สูง
การร้องทุกข์หรือมี สนทน	2.07	0.48	ก่อน	1.65	0.60	ก่อน	2.01	0.58	ก่อน	1.59	0.41	ก่อน	1.98	0.56	ก่อน	1.78	0.69	ก่อน	1.99	0.72	ก่อน	2.09	0.60	ก่อน
			ข้าง			ข้าง			ข้าง			ข้าง			ข้าง			ข้าง			ข้าง			ข้าง
			ต่ำ			ต่ำ			ต่ำ			ต่ำ			ต่ำ			ต่ำ			ต่ำ			ต่ำ

จากตาราง 19 พบว่าพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี ที่ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรม มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และด้านการร้องทุกข์หรือบ่นหรือเสนอแนะที่อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.07

พยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี ที่ปฏิบัติงานในแผนกสูติรีเวชกรรม มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการขาดงานหรือทำงานเชิงช้อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และด้านการร้องทุกข์หรือบ่นหรือเสนอแนะที่อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.65

พยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี ที่ปฏิบัติงานในแผนกอาคารพิเศษ มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการขาดงานหรือทำงานเชิงช้อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และด้านการร้องทุกข์หรือบ่นหรือเสนอแนะที่อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.01

พยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี ที่ปฏิบัติงานในแผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉินด้านความมุ่งมั่นในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และด้านการร้องทุกข์หรือบ่นหรือเสนอแนะที่อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.59

พยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี ที่ปฏิบัติงานในแผนกศัลยกรรม มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการขาดงานหรือทำงานเชิงช้อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และด้านการร้องทุกข์หรือบ่นหรือเสนอแนะที่อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.98

พยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี ที่ปฏิบัติงานในแผนกกุมารเวชกรรม มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และด้านการร้องทุกข์หรือบ่นหรือเสนอแนะที่อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.78

พยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี ที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยหนักและผู้ป่วยนอก มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการขาดงานหรือทำงานเชิงช้อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และด้านการร้องทุกข์หรือบ่นหรือเสนอแนะที่อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.99

พยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี ที่ปฏิบัติงานในแผนกอื่น ๆ มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการขาดงานหรือทำงานเชิงช้อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และด้านการร้องทุกข์หรือบ่นหรือเสนอแนะที่อยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.09

สมมติฐานข้อที่ 5 พยาบาลที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พยาบาลที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

H_1 : พยาบาลที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One – way ANOVA) ของขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล
โรงพยาบาลสิงห์บุรี ที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	7	3.699	0.528	3.519**	.001
	ภายในกลุ่ม	194	29.129	0.150		
	รวม	202	32.827			
ความพอใจในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	7	4.143	0.592	2.653**	.012
	ภายในกลุ่ม	194	43.286	0.223		
	รวม	202	47.429			
การขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า	ระหว่างกลุ่ม	7	1.780	0.254	1.530	.159
	ภายในกลุ่ม	194	32.228	0.166		
	รวม	202	34.007			
การร้องทุกข์หรือบ่นตราบท่	ระหว่างกลุ่ม	7	5.421	0.774	2.234*	.033
	ภายในกลุ่ม	194	67.259	0.347		
	รวม	202	72.680			

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 20 วิเคราะห์ผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแผนกที่ปฏิบัติงานของพยาบาลที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นรายด้าน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงานด้านการขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า มีค่า Sig. เท่ากับ .159 ซึ่งมากกว่า .05 เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างแผนกที่ปฏิบัติงานของพยาบาลกับขวัญในการปฏิบัติงาน นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. ขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน มีค่า Sig. น้อยกว่าหรือเท่ากับ .01 ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างแผนกที่ปฏิบัติงานของพยาบาลกับขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นรายด้าน มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

3. ขวัญในการปฏิบัติงานด้านความพอใจในงานที่ทำ มีค่า Sig. น้อยกว่าหรือเท่ากับ .01 ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างแผนกที่ปฏิบัติงานของพยาบาลกับขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นรายด้าน มีค่า Sig. เท่ากับ .012 ตามลำดับ ซึ่งเท่ากับ .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

4. ขวัญในการปฏิบัติงานด้านการร้องทุกข์หรือบ่นตราบท่ มีค่า Sig. น้อยกว่า .05 ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างแผนกที่ปฏิบัติงานของพยาบาลกับขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นรายด้าน มีค่า Sig. เท่ากับ .015 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์จากข้อ 2 - 4 นำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังต่อไปนี้

โดยใช้สัญลักษณ์แทนดังนี้

- A แทน แผนกอายุรกรรม
 B แทน แผนกสูติรีเวชกรรม
 C แทน แผนกอาคารพิเศษ
 D แทน แผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
 E แทน แผนกศัลยกรรม
 G แทน แผนกกุมารเวชกรรม
 H แทน แผนกผู้ป่วยหนักและผู้ป่วยนอก
 I แทน แผนกอื่น ๆ

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงานของพยาบาลที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แผนกที่ปฏิบัติงาน		A	B	C	D	E	G	H	I
	\bar{X}	3.21	3.18	3.10	3.57	3.11	3.05	3.07	3.15
A	3.21	-	0.03 (.819)	0.11 (.289)	-0.36** (.006)	0.10 (.360)	0.16 (.242)	0.14 (.229)	0.06 (.634)
B	3.18		-	0.08 (.383)	-0.39** (.002)	0.07 (.472)	0.13 (.309)	0.11 (.300)	0.03 (.774)
C	3.10			-	-0.47** (.000)	-0.01 (.881)	0.05 (.701)	0.03 (.778)	-0.05 (.673)
D	3.57				-	0.46** (.000)	0.52** (.000)	0.50** (.000)	0.42** (.002)
E	3.11					-	0.06 (.629)	0.04 (.686)	-0.04 (.760)
G	3.05						-	-0.02 (.884)	-0.10 (.510)
H	3.07							-	-0.08 (.545)
I	3.15								-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงานมากกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรม สูตินรีเวชกรรม อาการพิเศษ ศัลยกรรม กุมารเวชกรรม ผู้ป่วยหนักและผู้ป่วยนอก และอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าผลต่างของค่าเฉลี่ยเป็น 0.36, 0.39, 0.47, 0.46, 0.52, 0.50 และ 0.42 ตามลำดับ

ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของขวัญในการปฏิบัติงานด้านความพอใจในงานที่ทำของพยาบาลที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แผนกที่ปฏิบัติ งาน		A	B	C	D	E	G	H	I
	\bar{X}	3.02	3.22	3.01	3.44	3.00	2.87	3.00	3.09
A	3.02	-	-0.20 (.159)	0.01 (.966)	-0.42** (.007)	0.02 (.888)	0.15 (.364)	0.02 (.915)	-0.07 (.665)
B	3.22		-	0.21 (.079)	-0.22 (.144)	0.22 (.070)	0.35* (.024)	0.22 (.095)	0.13 (.388)
C	3.01			-	-0.43** (.001)	0.01 (.899)	0.14 (.312)	0.01 (.933)	-0.08 (.589)
D	3.44				-	0.44** (.001)	0.57** (.001)	0.44** (.003)	0.35* (.035)
E	3.00					-	0.13 (.369)	0.00 (.975)	-0.09 (.535)
G	2.87						-	-0.13 (.379)	-0.22 (.206)
H	3.00							-	-0.09 (.571)
I	3.09								-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความพอใจในงานที่ทำมากกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรม อาการพิเศษ ศัลยกรรม กุมารเวชกรรม และผู้ป่วยหนักและผู้ป่วยนอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าผลต่างของค่าเฉลี่ยเป็น 0.42, 0.43, 0.44, 0.57 และ 0.44 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังมากกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าผลต่างของค่าเฉลี่ยเป็น 0.35 อีกด้วย

พยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกสูตินรีเวชกรรม มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความพอใจในงานที่ทำมากกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกกุมารเวชกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าผลต่างของค่าเฉลี่ยเป็น 0.35

ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของขวัญในการปฏิบัติงานด้านการร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ของพยาบาล ที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แผนกที่ปฏิบัติ งาน		A	B	C	D	E	G	H	I
	\bar{X}	2.07	1.65	2.01	1.59	1.98	1.78	1.99	2.09
A	2.07	-	0.42*	0.06	0.48*	0.09	0.29	0.08	-0.02
			(.022)	(.697)	(.015)	(.597)	(.152)	(.640)	(.927)
B	1.65		-	-0.36*	0.06	-0.33*	-0.13	-0.34*	-0.44*
				(.018)	(.743)	(.033)	(.520)	(.042)	(.026)
C	2.01			-	0.42**	0.03	0.23	0.02	-0.08
					(.012)	(.848)	(.192)	(.892)	(.643)
D	1.59				-	-0.39*	-0.19	-0.40*	-0.50*
						(.022)	(.369)	(.027)	(.017)
E	1.98					-	0.20	-0.01	-0.11
							(.256)	(.969)	(.554)
G	1.78						-	-0.21	-0.31
								(.266)	(.150)
H	1.99							-	-0.10
									(.593)
I	2.09								-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรม มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์มากกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกสูตินรีเวชกรรม และอุบัติเหตุและฉุกเฉิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าผลต่างของค่าเฉลี่ยเป็น 0.42 และ 0.48 ตามลำดับ

พยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกอาคารพิเศษ มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์มากกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกสูตินรีเวชกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าผลต่างของค่าเฉลี่ยเป็น 0.36 และยิ่งมากกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าผลต่างของค่าเฉลี่ยเป็น 0.42

พยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกศัลยกรรม มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์มากกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกสูตินรีเวชกรรม และแผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าผลต่างของค่าเฉลี่ยเป็น 0.33 และ 0.39 ตามลำดับ

พยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยหนักและผู้ป่วยนอก มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์มากกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกสูตินรีเวชกรรม และแผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าผลต่างของค่าเฉลี่ยเป็น 0.34 และ 0.40 ตามลำดับ

พยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกอื่น ๆ มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์มากกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกสูตินรีเวชกรรม และแผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าผลต่างของค่าเฉลี่ยเป็น 0.44 และ 0.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัยข้อ 6 โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โอกาสในการก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับขวัญของพยาบาล โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

สมมติฐานข้อ 6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน

H_1 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน

ตาราง 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และขวัญใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล

		ความมุ่งมั่นในการทำงาน	ความพอใจในงานที่ทำ	การขาดงานหรือ มาทำงานช่อกซ์	คำร้องทุกข์หรือ บัตรสนเท่ห์
ด้านลักษณะงาน	r	0.423**	0.440**	0.219**	-0.122
	Sig. (2-tailed) ความสัมพันธ์	.000 ทิศทางเดียวกัน	.000 ทิศทางเดียวกัน	.000 ทิศทางเดียวกัน	.084 ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	R	0.489**	0.432**	0.287**	-0.134
	Sig. (2-tailed) ความสัมพันธ์	.000 ทิศทางเดียวกัน	.000 ทิศทางเดียวกัน	.000 ทิศทางเดียวกัน	.057 ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ด้านโอกาสในการก้าวหน้า	R	0.429**	0.450**	0.184**	-0.135
	Sig. (2-tailed) ความสัมพันธ์	.000 ทิศทางเดียวกัน	.000 ทิศทางเดียวกัน	.000 ทิศทางเดียวกัน	.055 ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ด้านการยอมรับนับถือ	R	0.406**	0.398**	0.296**	-0.177**
	Sig. (2-tailed) ความสัมพันธ์	.000 ทิศทางเดียวกัน	.000 ทิศทางเดียวกัน	.000 ทิศทางเดียวกัน	.012 ตรงข้ามกัน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	R	0.214**	0.237**	0.135	0.013
	Sig. (2-tailed) ความสัมพันธ์	.002 ทิศทางเดียวกัน	.001 ทิศทางเดียวกัน	.056 ไม่มีความสัมพันธ์กัน	.859 ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	R	0.394**	0.388**	0.248**	-0.224**
	Sig. (2-tailed) ความสัมพันธ์	.000 ทิศทางเดียวกัน	.000 ทิศทางเดียวกัน	.000 ทิศทางเดียวกัน	.001 ตรงข้ามกัน
แรงจูงใจโดยรวม	R	0.511**	0.505**	0.294**	-0.167*
	Sig. (2-tailed) ความสัมพันธ์	.000 ทิศทางเดียวกัน	.000 ทิศทางเดียวกัน	.000 ทิศทางเดียวกัน	.018 ตรงข้ามกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 วิเคราะห์ได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน กับขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นรายด้าน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน กับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพอใจในงานที่ทำ และการขาดงานหรือทำงานเชิงซ้ำ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพอใจในงานที่ทำ และการขาดงานหรือทำงานเชิงซ้ำ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .423, .440 และ .219 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันร้อยละ 42.30, 44.00 และ 21.90 ตามลำดับ และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานมากขึ้น จะทำให้มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพอใจในงานที่ทำ ลาออกหรือโยกย้ายงาน และการขาดงานหรือทำงานเชิงซ้ำ มากขึ้นด้วย ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน กับขวัญในการปฏิบัติงานด้านการร้องทุกข์หรือบ่นรสนแทน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .084 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับด้านลักษณะงานขวัญในการปฏิบัติงานด้านการร้องทุกข์หรือบ่นรสนแทน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพอใจในงานที่ทำ และการขาดงานหรือทำงานเชิงซ้ำ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพอใจในงานที่ทำ และการขาดงานหรือทำงานเชิงซ้ำ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .489, .432 และ .287 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันร้อยละ 48.90, 43.20 และ 28.70 ตามลำดับ และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มากขึ้น จะทำให้มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพอใจในงานที่ทำ และการขาดงานหรือทำงานเชิงซ้ำ มากขึ้นด้วย ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับขวัญในการปฏิบัติงานด้านการร้องทุกข์หรือบ่นรสนแทน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .057 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับขวัญในการปฏิบัติงานด้านการร้องทุกข์หรือบ่นรสนแทน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสในการก้าวหน้า กับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพอใจในงานที่ทำ และการขาดงานหรือทำงานเชิงซ้ำ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพอใจในงานที่ทำ และการขาดงานหรือทำงานเชิงซ้ำ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .429, .450 และ .184 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันร้อยละ 42.90, 45.00 และ 18.40 ตามลำดับ และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสในการก้าวหน้า มากขึ้น จะทำให้มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพอใจในงานที่ทำ และการขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า มากขึ้นด้วย ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสในการก้าวหน้า กับขวัญในการปฏิบัติงานด้านการร้องทุกข์หรือบดขยี้พบ ว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .055 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับด้านโอกาสในการก้าวหน้า กับขวัญในการปฏิบัติงานด้านการร้องทุกข์หรือบดขยี้พบ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ กับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพอใจในงานที่ทำ และการขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า พบ ว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพอใจในงานที่ทำ และการขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .406, .398 และ .296 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันร้อยละ 40.60, 39.80 และ 29.60 ตามลำดับ และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ มากขึ้น จะทำให้มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพอใจในงานที่ทำ และการขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า มากขึ้นด้วย ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ กับขวัญในการปฏิบัติงานด้านการร้องทุกข์หรือบดขยี้พบ ว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่าหรือเท่ากับ .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านการร้องทุกข์หรือบดขยี้พบ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -.177 และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ มากขึ้น จะทำให้มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการร้องทุกข์หรือบดขยี้พบ ลดลง

5. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน และความพอใจในงานที่ทำ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .002 และ .001 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน และความพอใจในงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .214 และ .237 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันร้อยละ 21.40 และ 23.70 ตามลำดับ และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากขึ้น จะทำให้มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน และความพอใจในงานที่ทำ มากขึ้นด้วย ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับขวัญในการปฏิบัติงานด้านการขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า และการร้องทุกข์หรือบดขยี้บดเคี้ยว พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .0056 และ .0859 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับขวัญในการปฏิบัติงานด้านการขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า และการร้องทุกข์หรือบดขยี้บดเคี้ยว ไม่มีความสัมพันธ์กัน ตามลำดับ

6. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพอใจในงานที่ทำ และการขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพอใจในงานที่ทำ และการขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .394, .388 และ .248 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันร้อยละ 39.40, 38.80 และ 24.80 ตามลำดับ และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มากขึ้น จะทำให้มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพอใจในงานที่ทำ และการขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า มากขึ้นด้วย ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กับขวัญในการปฏิบัติงานด้านการร้องทุกข์หรือบดขยี้บดเคี้ยว พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านการร้องทุกข์หรือบดขยี้บดเคี้ยว มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -.224 และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มากขึ้น จะทำให้มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการร้องทุกข์หรือบดขยี้บดเคี้ยว ลดลง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยแบ่งการเสนอเนื้อหาตามลำดับดังต่อไปนี้ ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า วิธีดำเนินการค้นคว้า การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล การอภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนตัวที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี
3. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านแตกต่างกัน
2. พยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านแตกต่างกัน
3. พยาบาลที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านแตกต่างกัน
4. พยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านแตกต่าง
5. พยาบาลที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านแตกต่างกัน
6. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล

วิธีดำเนินการค้นคว้า

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสิงห์บุรี มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 325 คน โดยทำการศึกษาพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง 202 คน มีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 พยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน จำนวน 18 คน และแผนกกุมารเวชกรรม จำนวน 15 คน

กลุ่มที่ 2 พยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรม จำนวน 19 คน แผนกสูติรีเวชกรรม จำนวน 24 คน แผนกอาคารพิเศษ จำนวน 45 คน แผนกศัลยกรรม จำนวน 38 คน แผนกผู้ป่วยหนักและผู้ป่วยนอก จำนวน 28 คน และแผนกอื่น ๆ จำนวน 15 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแจกให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้กรอกคำตอบเอง โดยแบ่งเนื้อหาคำถามออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน เป็นลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบประกอบด้วยคำถามจำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี ซึ่งครอบคลุมตัวแปรในด้านลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โอกาสในการก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อขวัญของพยาบาล ลักษณะเป็นแบบประเมินค่า Rating Scale ตามแบบ Likert's Scale โดยจำแนกออกเป็น 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ข้อความของคำถามเป็นเชิงบวก ประกอบด้วยคำถามจำนวนทั้งสิ้น 29 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีซึ่งครอบคลุมตัวแปรในด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพอใจในงานที่ทำ การขาดงานหรือทำงานเช้า และการร้องทุกข์หรือบ่นตบตา ลักษณะเป็นแบบประเมินค่า Rating Scale ตามแบบของ Semantic Differential Scales โดยจำแนกออกเป็น 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ข้อความของคำถามมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ประกอบด้วยคำถามจำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ

2.1 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงและมีความสมบูรณ์ในเรื่องของการใช้ภาษา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำแบบสอบถามไปทดสอบใช้กับพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีที่อยู่นอกเหนือจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เมื่อนำแบบสอบถามที่ทดสอบแล้วนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่นรวมโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient method) ของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลสิงห์บุรี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสิงห์บุรี ตามที่ผู้วิจัยได้เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เวลา 1 สัปดาห์ ต่อมาผู้วิจัยได้ติดต่อและนำส่งหนังสือแนะนำตัวพร้อมทั้งแบบสอบถามทางโทรสารเพื่อขอยืนยันวันที่ทางโรงพยาบาลจะอนุญาตให้เข้าไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อถึงวันที่นัดหมายกับโรงพยาบาล ผู้วิจัยได้ถือหนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัยพร้อมทั้งแบบสอบถามที่เป็นต้นฉบับไปมอบให้กับผู้อำนวยการหรือหัวหน้าหน่วยพยาบาลของโรงพยาบาลด้วยตนเอง ทำการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามภายในระยะเวลา 3 สัปดาห์ โดยได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 202 ฉบับ ครบสมบูรณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ตอนที่ 2 แสดงระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีด้าน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โอกาสในการก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อขวัญของพยาบาล โดยรวมและเป็นรายด้าน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ตอนที่ 3 แสดงระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพอใจในงานที่ทำ การขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า และการร้องทุกข์หรือบดขยี้กัน โดย ใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลสิงห์บุรี จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาลสิงห์บุรี โดยระดับการศึกษา และสถานภาพการสมรส ใช้การทดสอบด้วยค่าที (t-test) ส่วนการเปรียบเทียบตัวแปรอื่น ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบค่าโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least significant Different) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โอกาสในการก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากผลการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน

ผลจากการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลในโรงพยาบาลสิงห์บุรี สรุปผลได้ดังนี้

อายุ โดยส่วนใหญ่พยาบาลมีอายุ 20 – 29 ปี มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60 รองลงมาเป็นพยาบาลที่มีอายุ 40 – 49 ปี มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 พยาบาลที่มีอายุ 50 – 59 ปี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30 และพยาบาลที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา โดยส่วนใหญ่พยาบาลมีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 77.70 และพยาบาลมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส โดยส่วนใหญ่พยาบาลสมรสแล้ว มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 และพยาบาลที่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่พยาบาลมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 รองลงมาเป็นพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี จำนวน 46 คน

คิดเป็นร้อยละ 22.80 พยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 พยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี และ 15 – 20 ปี มีจำนวน 29 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 14.40 ตามลำดับ

แผนกที่ปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่พยาบาลปฏิบัติงานในแผนกอาคารพิเศษ มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 รองลงเป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกศัลยกรรม มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 พยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยหนักและผู้ป่วยนอก มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90 พยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกสูตินรีเวชกรรม มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 พยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรม มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 พยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.90 พยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกกุมารเวชกรรม และอื่น ๆ มีจำนวน 15 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 7.40

ตอนที่ 2 แสดงระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีด้านลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โอกาสในการก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อขวัญของพยาบาล โดยรวมและเป็นรายด้าน

ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.66 - 3.20 ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------|-------------------------|
| - ด้านการยอมรับนับถือ | มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 |
| - ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 |
| - ด้านลักษณะงาน | มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 |
| - ด้านโอกาสในการก้าวหน้า | มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 |
| - ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 |
| - ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 |

นอกจากนี้ในการพิจารณาคะแนนเฉลี่ยและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.81 - 3.25 จำนวน 24 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย ข้อความที่ว่า เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับ เจ้าหน้าที่อื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี ท่านมีอิสระในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ เพื่อนร่วมงานไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่านในหน่วยงาน ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ ท่านภูมิใจกับผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ท่านได้ทำงานตามความถนัดและความสามารถของตนเอง หน่วยงานของท่านให้โอกาสท่านในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการทำงาน หน่วยงานของท่านมีการวางกฎระเบียบได้อย่างชัดเจน ขอบเขตหน้าที่พยาบาลได้ระบุไว้อย่างชัดเจนและยุติธรรม ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ในการปฏิบัติงานท่านได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชายอมรับในความคิดเห็นของท่านที่เสนอ ท่านได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ/การฝึกอบรม ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องจากหน่วยงานของท่าน งานที่ท่านปฏิบัติในหน่วยงานมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ท่านได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ท่านมีความรู้

สึกว่าปริมาณงานในหน้าที่มีความเหมาะสมแล้ว หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงานมีความทันสมัยสามารถใช้งานได้ เมื่อท่านเจ็บป่วย โรงพยาบาลอำนวยความสะดวก รวดเร็วให้กับท่านนอกเหนือจากสิทธิต่าง ๆ ที่ได้รับ หน่วยงานของท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่สะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

รองลงมาคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.28 - 3.53 จำนวน 3 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย ข้อความที่ว่า เงินเดือนควรได้รับมากกว่าอาชีพอื่น เพราะเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงต่อการติดโรคร้าย งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ได้รับประสบการณ์และความชำนาญเพิ่มขึ้น เมื่อท่านติดธุรกิจเพื่อนร่วมงานยินดีเปลี่ยนเวรให้กับท่าน

และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.13 - 2.16 จำนวน 2 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย ข้อความที่ว่า ท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่โรงพยาบาลได้จัดให้ ท่านได้รับเงินค่าล่วงเวลา เงินค่าอยู่เวรที่มีความยุติธรรมและเหมาะสมแล้ว

ตอนที่ 3 แสดงระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพอใจในงานที่ทำ การขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า และการร้องทุกข์หรือบดขยี้

ผลการศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลด้านการขาดงานหรือทำงานเชื่องช้ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 3.26) รองลงมาคือ ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.16) ด้านความพอใจในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย = 3.06) และด้านการร้องทุกข์หรือบดขยี้ (ค่าเฉลี่ย = 1.92) ตามลำดับ

นอกจากนี้ในการพิจารณาคะแนนเฉลี่ยและระดับขวัญในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.72 - 3.23 จำนวน 12 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย ข้อความที่ว่า ท่านสามารถติดต่อสื่อสารประสานงานกันในหน่วยงานได้อย่างสะดวก ในการที่ท่านเข้ามาทำงานที่โรงพยาบาลนี้ท่านมีความรู้สึกภูมิใจ ท่านได้ใช้วันลาราชการเท่าที่จำเป็น งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบมากแต่ท่านไม่ทอดทิ้ง การที่ท่านปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลเป็นสิ่งที่ท่านได้ ตัดสินใจถูกต้อง หน่วยงานของท่านมีความสามัคคี การปฏิบัติงานที่แผนกของท่านท่านคิดจะปฏิบัติงานที่แผนกนี้ตลอดไป การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านผลงานที่ได้อยู่ในระดับยอดเยี่ยม ในการปฏิบัติงานท่านรู้สึกมีความสุข ท่านอุทิศเวลาให้กับงานมากกว่าครอบครัว ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นอย่างยุติธรรม การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลท่านคิดจะทำงานครบอายุเกษียณ

รองลงมาคือ ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.26 - 3.45 จำนวน 5 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย ข้อความที่ว่า เมื่อถึงเวลาเลิกทำงานท่านจะต้องสะสางงานให้เสร็จก่อนถึงจะกลับบ้าน เมื่อมีโอกาสท่านจะไม่หลีกเลี่ยงงาน ท่านมาทำงานที่โรงพยาบาลตรงเวลาสม่ำเสมอ ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้น เมื่อหน่วยงานจัดกิจกรรมพิเศษ ท่านยินดีร่วมงานอย่างเต็มที่

และขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.51 - 2.13 จำนวน 3 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย ข้อความที่ว่า ท่านได้รับทราบข่าวการร้องทุกข์ของพยาบาลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้ง ท่านได้รับข่าวในการปฏิบัติงานที่ไม่ดีของเพื่อนร่วมงาน ในหน่วยงานของท่านมีการแอบอ้างเอาผลงานของคนอื่นเป็นของตนเอง

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสิงห์บุรี จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และแผนกที่ปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาลสิงห์บุรี

สมมติฐานข้อ 1 พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพอใจในงานที่ทำ การขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า และคำร้องร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อ 2 พยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพอใจในงานที่ทำ การขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า และคำร้องร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อ 3 พยาบาลที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพอใจในงานที่ทำ การขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า และคำร้องร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อ 4 พยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพอใจในงานที่ทำ และการขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และยังพบว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านคำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์แตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 – 20 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี และ 21 ปีขึ้นไป

สมมติฐานข้อ 5 พยาบาลที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และยังพบว่า

พยาบาลที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพอใจในงานที่ทำ คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ และขวัญในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่

- ขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน

พยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงานมากกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรม สูตินรีเวชกรรม อาคารพิเศษ ศัลยกรรม กุมารเวชกรรม ผู้ป่วยหนักและผู้ป่วยนอก และอื่น ๆ ตามลำดับ

- ขวัญในการปฏิบัติงานด้านความพอใจในงานที่ทำ

พยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความพอใจในงานที่ทำมากกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรม อาคารพิเศษ ศัลยกรรม กุมารเวชกรรม ผู้ป่วยหนักและผู้ป่วยนอก และอื่น ๆ ตามลำดับ

และพบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกสูตินรีเวชกรรม มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความพอใจในงานที่ทำมากกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกกุมารเวชกรรม

- ขวัญในการปฏิบัติงานด้านการร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์

พยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรม อาคารพิเศษ ศัลยกรรม ผู้ป่วยหนักและผู้ป่วยนอก และอื่น ๆ มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์มากกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกสูตินรีเวชกรรม และอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โอกาสในการก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล

สมมติฐานข้อ 6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และโอกาสในการก้าวหน้าไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานด้านคำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ นอกจากนั้นพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานด้านการขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า และคำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี มีสาระสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลทางประชากรศาสตร์กับขวัญในการปฏิบัติงาน

อายุ จากผลการศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงว่าขวัญในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของพยาบาลส่วนใหญ่ เนื่องจากพยาบาลส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุที่เป็นผู้ใหญ่ มีความพร้อมที่จะทำงาน ซึ่งผลการวิจัย

ดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของสุบิน ฉัตรดอน (2532 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่องขวัญกำลังใจของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่มีอายุแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกวิทย์ มณีธร (2537 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องกำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข. มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่เกี่ยวกับปัจจัยบางประการที่มีผลต่อกำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานพบว่า ข้าราชการสาย ข. มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีอายุแตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับกำลังใจขวัญในการปฏิบัติงาน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของมยุเรศ ฮาดวิเศษ (2544 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาสุขภาพจิตและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระดับการศึกษา จากผลการศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงว่าขวัญในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของพยาบาลส่วนใหญ่ เนื่องจากการทำงานที่มีสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานคล้ายคลึงกัน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกวิทย์ มณีธร (2537 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องกำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข. มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่เกี่ยวกับปัจจัยบางประการที่มีผลต่อกำลังใจขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการสาย ข. มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับกำลังใจขวัญในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของมยุเรศ ฮาดวิเศษ (2544 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาสุขภาพจิตและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของสุบิน ฉัตรดอน (2532 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่องขวัญกำลังใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สถานภาพการสมรส จากผลการศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงว่าขวัญในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของพยาบาลส่วนใหญ่ เพราะคำตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่โรงพยาบาลได้จัดให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ให้สิทธิเท่าเทียมกัน เช่น มีการจัดบ้านพักให้แก่พยาบาลที่ประสบปัญหาการเดินทางไปและกลับจากที่ทำงานในเวลากลางคืน เสี่ยงอันตราย เนื่องจากการปฏิบัติงานในระบบเวรผลัด ซึ่งผลงานวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติมา วัตตุม (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเหตุแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญ ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีเหตุจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของญาติา พงศบริพัตร (2542 : 105) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินในธุรกิจประกันวินาศภัย พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับผลงานวิจัยของมยุเรศ ฮาดวิเศษ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสุขภาพจิตและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านคำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์แตกต่างกัน โดยพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 – 20 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี และ 21 ปีขึ้นไป อาจเนื่องจากพยาบาลที่มีอายุการทำงานมากขึ้น ย่อมมีการรับรู้ สามารถเข้าใจระบบในการทำงาน กฎระเบียบ และนโยบายของโรงพยาบาลได้ชัดเจน รวมทั้งในเรื่องของการปรับตัวให้เข้ากับแผนกที่ปฏิบัติงาน เช่น เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน เทคนิคการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ซึ่งผลงานวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยยุทธพงษ์ ขวัญชื่น (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานอนามัยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของของมยุเรศ ฮาดวิเศษ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพจิตและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของจิตติมา วัตตุม (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเหตุแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญในกรุงเทพมหานครพบว่า ครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีเหตุจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

แผนกที่ปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพอใจในงานที่ทำ และคำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะการทำงานของพยาบาลแต่ละแผนกมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไป ซึ่งผลงานวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของสุบิน ฉัตรดอน (2532 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่องขวัญกำลังใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของสุริวัลย์ ลิ้มพิพัฒน์กุล (2537 : 147) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน พบว่า เขตพื้นที่ที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. ความคิดเห็นของพยาบาลที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาความคิดเห็นของพยาบาลที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าพยาบาลมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ซึ่งหมายความว่าพยาบาลมีการยอมรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม เมื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ ดังนั้นจึงควรมีการปรับปรุงเรื่องการกำหนดอัตราเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน เงินค่าล่วงเวลา และเงินค่าอยู่เวรอย่างเป็นธรรมแก่พยาบาลทุกคน รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ เช่น สภาพแวดล้อมของหอพักอาศัยควรเป็นสถานที่สะอาด สงบ ไม่มีเสียงรบกวนและมีความปลอดภัย เนื่องจากพยาบาลต้องทำงานในระบบเวรผลัด ดังนั้นหอพักของพยาบาลควรเป็นสถานที่สำหรับพักผ่อนอย่างแท้จริงทั้งในเวลากลางวันและกลางคืน นอกจากนี้ควรจัดบริการด้านสุขภาพให้แก่พยาบาลหรือพนักงานในโรงพยาบาลให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี ตลอดจนให้ความสะดวกในการใช้บริการทางการแพทย์ ได้แก่ การตรวจรักษา จ่ายยา จัดเข้าพักรักษาตัวในโรงพยาบาล การให้การช่วยเหลือคำปรึกษาพยาบาลทั้งของตนเองและครอบครัว

3. ความคิดเห็นของพยาบาลที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาความคิดเห็นของพยาบาลที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะแสดงออกในลักษณะหรือตัวแปร 4 ด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ การขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพอใจในงานที่ทำ และคำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ จากผลการวิจัยแสดงภาพรวมว่าพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรีมีความคิดเห็นหรือแสดงออกซึ่งขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยของตัวแปรทั้ง 4 ด้านมีค่าเท่ากับ 3.26, 3.16, 3.06 และ 1.92 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติกับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล พบว่ามีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ เมื่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดีย่อมมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกวินท์ มณีธร (2537) ได้วิจัยเรื่องกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข. มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่เกี่ยวกับปัจจัยบางประการที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความเจริญก้าวหน้า รายได้และสวัสดิการ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สถานภาพของอาชีพ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน นโยบายการบริหาร ความรู้สึกผูกพันที่มีต่องาน มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน และเป็นไปตามแนวคิดของ Mayo ที่ได้ทำการศึกษาที่เรียกว่า "Hawthorn Studies" เน้นให้เห็นว่า การจูงใจ ขวัญของคนงาน และผลผลิตจะมีความสัมพันธ์ต่อกันเสมอ การที่ฝ่ายบริหารจัดการให้คนงานได้มีโอกาสรับการตอบสนองสิ่งจูงใจของตนเองแล้ว ขวัญของคนงานก็จะสูง และผลผลิตก็จะสูงและติดตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี พบว่าในภาพรวมพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจและขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังมีมากขึ้นเท่าใด ก็จะส่งผลทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย ซึ่งการแสดงออกถึงขวัญในการปฏิบัติงานก็คือ การที่พยาบาลมีความรู้สึกพร้อมที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ โดยการศึกษาเพิ่มเติมตลอดเวลา มุ่งแก้ปัญหาของผู้ป่วย ไม่ท้อแท้ และปรารถนาที่จะดำรงอยู่กับองค์กรตลอดไป ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้ ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่าอาจเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานขององค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการธำรงรักษาบุคลากรของโรงพยาบาลให้คงอยู่ตลอดไป

1. จัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาเพื่อเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ หรือระบายความอัดอั้นตันใจ ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวและเรื่องงาน ดังที่เรียกว่า Counseling Service คือ การช่วงชั้นทางแก้ปัญหาในการปรับปรุงตัวเอง

2. สร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสในการพัฒนาคุณภาพของตนเอง เช่น จัดโครงการอบรมและสัมมนาต่าง ๆ หรือเปิดโอกาสให้แสวงหาความก้าวหน้าในการศึกษาหาความรู้ตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพเพิ่มเติมอย่างเต็มที่ เพื่อเพิ่มเติมความรู้ ทักษะในการทำงาน รวมทั้งเพิ่มโอกาสในการเลื่อนขั้น เงินเดือนและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ

3. ควรจัดโครงการต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างและบำรุงขวัญพยาบาลหรือพนักงานในโรงพยาบาล โดยการจัดให้มีโครงการสหกรณ์โรงพยาบาล ในการขายของในราคาถูกกว่าท้องตลาด โครงการจัดระบบการ

ประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลหรือพนักงาน โดยสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จในการทำงานของแต่ละบุคคล ดำเนินการเป็นไปตามระเบียบและเป็นธรรม

4. ในการพัฒนาเกี่ยวกับสวัสดิการของโรงพยาบาลนั้น ผู้บริหารควรปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เช่น มีการจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ที่มีอยู่เดิมให้กับพยาบาลหรือพนักงานเพิ่มขึ้น จัดโครงการออมทรัพย์พยาบาลหรือพนักงาน โครงการสหกรณ์เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ โครงการจัดหางานพิเศษให้แก่พยาบาลหรือพนักงาน

5. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของพยาบาลหรือพนักงานให้สมบูรณ์อยู่เสมอทั้งทางร่างกายและจิตใจ ควรจัดบริการด้านสุขภาพให้แก่พยาบาลหรือพนักงานในโรงพยาบาลให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี ตลอดจนให้ความสนใจความสะดวกในการใช้บริการทางการแพทย์ ได้แก่ การตรวจรักษา จ่ายยา จัดเข้าพักรักษาตัวในโรงพยาบาล การให้การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลทั้งของตนเองและครอบครัว

6. จัดโครงการนันทนาการ สนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกายและจิตใจ ตลอดจนช่วยสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เช่น การจัดตั้งสโมสรกีฬา ชมรมกีฬา จัดกิจกรรมพักผ่อน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษากรณีของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสิงห์บุรี ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้จึงอาจเป็นจริงเฉพาะในหน่วยงานนี้เท่านั้น จึงควรทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลอื่น ๆ

2. ควรเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลระหว่างโรงพยาบาลภาครัฐกับโรงพยาบาลเอกชน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). *มนุษย์สัมพันธ์ เล่ม 2*. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2540). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ซี เค แอนด์ เอส โฟโต้สตูดิโอ.
- คณาจารย์วิทยาลัยพยาบาล. (2535). *หลักการพยาบาล*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิตติมา วัดดุม. (2542). *เหตุจูงใจการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัยฉบับปรับปรุง*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *องค์การและการบริหาร ฉบับแก้ไขปรับปรุง*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธารทิพย์ ภาคสุวรรณ. (2540). *ขวัญและประสิทธิผลในการทำงาน ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซท.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2523). *"คุณภาพการพยาบาล" เอกสารการประชุมพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 6 ณ หอประชุมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 3-7 พฤศจิกายน 2522*. กรุงเทพฯ : บำรุงนุกุลกิจ.
- พิกุลทิพย์ หงษ์เหิร. (2535). *กฎหมายวิชาชีพพยาบาล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. คณะกรรมการพัฒนาตำราสาขาพยาบาลศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- มยุเรศ ฮาดวิเศษ. (2544). *สุขภาพจิตและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- มัลลิกา ดันสอน. (2544). *การจัดการยุคใหม่*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ยุทธพงษ์ กัยวรรณ. (2543). *พื้นฐานการวิจัย*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น การพิมพ์.
- เรียม ศรีทอง. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน*. กรุงเทพฯ : เจริญเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- รัตนา ไกรสีหนาท. (2538). *การศึกษาเปรียบเทียบอัตโนทัศน์ สุขภาพจิต และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพกับพยาบาลเทคนิค*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2540). *สถิติวิทยาทางการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วิจิตร อวาทกุล. (2525). *เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ : พิมพ์เนศ.
- _____ . (2542). *เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์ แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 8*. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- วุฒิชัย จำนง. (2525). *การจูงใจในองค์การธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ. (2530). *การบริหารสำนักงานแบบใหม่ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาการศึกษา.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). *องค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์(ปรับปรุงใหม่)*. กรุงเทพฯ : Diamona in business world.
- สมยศ นาวิกาน. (2536). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิวลี ศิริไล. (2537). *จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : อมรินทร์ พรินติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง.
- สุชา จันท์เอม และสุรางค์ จันท์เอม. (2520). *จิตวิทยาเพื่อความสุขในการดำรงชีวิต*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุพล พยอมแย้ม. (2541). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสาร การสอน คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภาดา คำสุชาติ. (2536). *แรงจูงใจ การรับรู้บทบาทและการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของ พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- หลุย จำปาเทศ. (2533). *จิตวิทยาการจูงใจ*. กรุงเทพฯ : สามัคคีสาส์น.
- อรสา รุ่งปิติรังสี. (2530). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและขวัญของข้าราชการ : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง อาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล กับข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ ว.ท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- อารีย์ ไชยมงคล. (2532). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยกับขวัญ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- เอกวิทย์ มณีธร. (2537). *กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข. มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- Glueck, W.F. (1982). *Personnel : A Diagnostic Approach*. 3d ed. Texas : Business Publication, Inc.
- Hausman, R.K. and others : (1976). *Monitoring Quality of Nursing Care : Part 2 Assessment and Study of Correlates*. DHEN Publ. HRA., Washington : D.C., V.S. Government Printing office.
- Koemer, Beverly L. (1981, January – February). "Selected Correlates of Job Performance of Community Health Nurse," *Nursing Research*. p 30.
- Ogle, M.E. (1983, September). "Stages of Burnout among Oncology Nurses in the Hospital Setting," *Oncology Nursing Forum*.
- Rayner, Claire. (1984, August). "What do the public think of nurse ?," *Nursing Time*. 27 (2) : 29 – 34.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก

ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับความคิดเห็นขวัญในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ปัจจุบันท่านมีอายุ

() 20 – 29 ปี

() 40 – 49 ปี

() 30 – 39 ปี

() 50 – 59 ปี

2. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

3. สถานภาพการสมรส

() โสด

() สมรส

() หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

() 1 – 5 ปี

() 15 – 20 ปี

() 6 – 10 ปี

() 21 ปีขึ้นไป

() 11 – 15 ปี

5. แผนกที่ท่านปฏิบัติงาน

() แผนกอายุรกรรม

() แผนกศัลยกรรม

() แผนกสูติรีเวชกรรม

() แผนกกุมารเวชกรรม

() แผนกอาคารพิเศษ

() แผนกผู้ป่วยหนัก

() แผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

() แผนกอื่น ๆ (โปรดระบุ))

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ข้อความในแบบสอบถามจะเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่าน ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () โดยให้ตรงกับความรู้สึกของท่าน

- ถ้าข้อความนั้นเห็นด้วยมากที่สุด ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง "เห็นด้วยอย่างยิ่ง"
- ถ้าข้อความนั้นเห็นด้วยมาก ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง "เห็นด้วย"
- ถ้าข้อความนั้นไม่เห็นด้วย ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง "ไม่เห็นด้วย"
- ถ้าข้อความนั้นไม่เห็นด้วยมากที่สุด ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง "ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง"

	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านลักษณะงาน				
1. หน่วยงานของท่านมีการวางกฎระเบียบได้อย่างชัดเจน				
2. ขอบเขตหน้าที่พยาบาลได้ระบุไว้อย่างชัดเจน และยุติธรรม				
3. ท่านมีอิสระในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่				
4. ท่านได้ทำงานตามความถนัดและความสามารถของตนเอง				
5. ท่านมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในหน้าที่มีความเหมาะสมแล้ว				
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล				
6. หน่วยงานของท่านให้โอกาสท่านในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการทำงาน				
7. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน				
8. ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม				
9. ในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี				
10. ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี				
11. เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน				
12. เมื่อท่านติดธุระกิจ เพื่อนร่วมงานยินดีเปลี่ยนเวรให้กับท่าน				

	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านโอกาสในการก้าวหน้า				
13. งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ได้รับประสบการณ์ และความชำนาญเพิ่มขึ้น				
14. งานที่ท่านปฏิบัติในหน่วยงาน มีโอกาสได้ รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น				
15. ท่านภูมิใจกับผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน				
16. ท่านได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชา				
17. ท่านได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ / การฝึกอบรม				
ด้านการยอมรับนับถือ				
18. ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่				
19. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ อื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี				
20. เพื่อนร่วมงานไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ของท่านในหน่วยงาน				
21. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความคิดเห็นของ ท่านที่ได้เสนอ				
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ				
22. เงินเดือนควรได้รับมากกว่าอาชีพอื่น เพราะเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงต่อการติด โรคภัย				
23. ท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ โรงพยาบาลได้จัดให้				
24. ท่านได้รับเงินค่าล่วงเวลา เงินค่าอยู่เวรที่มี ความยุติธรรม และเหมาะสมแล้ว				
25. เมื่อท่านเจ็บป่วย โรงพยาบาลอำนวยความสะดวก สะดวก รวดเร็วให้กับท่านนอกเหนือจากสิทธิ ต่าง ๆ ที่ได้รับ				
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน				
26. หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่ดี				

	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
27. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ สะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ				
28. เครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงานมีความ ทันสมัย สามารถใช้งานได้				
29. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องจาก หน่วยงานของท่าน				

ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับความคิดเห็นขวัญในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ข้อความในแบบสอบถามจะเกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของท่าน ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลง
ในตัวเลข (4, 3, 2, 1) โดยให้ตรงกับความรู้สึกของท่าน
ตัวอย่าง เมื่อความคิดของท่านไม่ตรงกับเพื่อนร่วมงาน ท่านจะได้แย้งทันที

ไม่จริง 4 : 3 : 2 : 1 จริง

ถ้าท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตัวเลขทางซ้ายมือ แสดงว่าท่านจะไม่ได้แย้งทันที ถ้าตอบเลขมาก
และขีดทางซ้ายมือ แสดงว่าท่านจะไม่ได้แย้งทันทีทันใด จะรอฟังเหตุผลของเพื่อนก่อน

ถ้าท่านเลือกตัวเลขทางขวามือ แสดงว่าจะโต้แย้งทันที ถ้าตอบเลขน้อยมาก และขีดไปทางขวามือ
แสดงว่า ท่านจะโต้แย้งทันที โดยไม่ฟังเหตุผลของเพื่อนก่อน

แบบสอบถามนี้ไม่จำกัดเวลา ขอเสนอให้ท่านเลือกตอบ ความคิดครั้งแรก ที่ท่านจะปฏิบัติ ๆ จริง

ความมุ่งมั่นในการทำงาน

1. ท่านทำงานด้วยความ

กระตือรือร้น 4 : 3 : 2 : 1 เชื่องช้า

2. ท่านอุทิศเวลาให้กับงานเมื่อเปรียบเทียบกับครอบครัว

มากกว่า 4 : 3 : 2 : 1 น้อยกว่า

3. เมื่อถึงเวลาเลิกทำงาน ท่านจะต้อง

สะสางงานให้เสร็จ 4 : 3 : 2 : 1 รีบกลับบ้านทันที

4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบมาก แต่ท่าน

ไม่ห่อถอย 4 : 3 : 2 : 1 ห่อถอย

5. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น

ยุติธรรม 4 : 3 : 2 : 1 ไม่ยุติธรรม

การลาออกหรือโยกย้ายงาน

6. ในการปฏิบัติงานท่านรู้สึก

มีความสุข 4 : 3 : 2 : 1 ไม่มีความสุข

7. การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนี้ท่านคิดจะ

ทำงานจนครบอายุเกษียณ 4 : 3 : 2 : 1 ลาออก

8. การปฏิบัติงานที่แผนกของท่าน ท่านคิดจะ

ปฏิบัติงานที่แผนกนี้ตลอดไป 4 : 3 : 2 : 1 ย้ายไปปฏิบัติงานในแผนกอื่น ๆ

9. หน่วยงานของท่าน

มีความสามัคคี 4 : 3 : 2 : 1 แบ่งพรรคพวก

10. ท่านสามารถติดต่อสื่อสารประสานงานกันในหน่วยงาน

ความสะดวก 4 : 3 : 2 : 1 อึดอัดใจ

11. ในการที่ท่านได้เข้ามาทำงานที่โรงพยาบาลนี้ ท่านมีความรู้สึก

ภูมิใจ 4 : 3 : 2 : 1 ไม่ภูมิใจ

12. การที่มาปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลเป็นสิ่งที่ท่านได้ตัดสินใจ

ถูกต้อง 4 : 3 : 2 : 1 ผิด

การขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า

13. เมื่อมีโอกาสท่านจะ

ไม่หลีกเลี่ยงงาน 4 : 3 : 2 : 1 หลีกเลี่ยงงาน

14. การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน ผลงานที่ได้อยู่ในระดับ

ยอดเยี่ยม 4 : 3 : 2 : 1 ปรับปรุง

15. ท่านมาทำงานที่โรงพยาบาล

ตรงเวลาสม่ำเสมอ 4 : 3 : 2 : 1 เกือบทันเวลา หรือมาทำงานสาย

16. ท่านได้ใช้วันลาราชการ

เท่าที่จำเป็น 4 : 3 : 2 : 1 จนครบกำหนด

17. เมื่อหน่วยงานจัดกิจกรรมพิเศษ ท่านยินดีร่วมงาน

เต็มใจ 4 : 3 : 2 : 1 อึดอัดใจ

การร้องทุกข์หรือบิตรสนเท่ห์

18. ท่านได้รับทราบข่าวการร้องทุกข์ของพยาบาลที่ต่อเพื่อนร่วมงาน

บ่อยครั้ง 4 : 3 : 2 : 1 ไม่มีเลย

19. ท่านได้รับข่าวในการปฏิบัติที่ไม่ดีของเพื่อนร่วมงาน

บ่อยครั้ง 4 : 3 : 2 : 1 ไม่มีเลย

20. ในหน่วยงานของท่านมีการแอบอ้างเอาผลงานของคนอื่นเป็นของตนเอง

บ่อยครั้ง 4 : 3 : 2 : 1 ไม่มีเลย

ภาคผนวก ข



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5644

ที่ ทม 1012/ 6190

วันที่ 5 สิงหาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวบุศรา เตียรณบรรจง นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลสิงห์บุรี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ อาจารย์วรินทรา ศิริสุทธิกุล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลสิงห์บุรี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวบุศรา เตียรณบรรจง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ทม 10121 6149



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุโขมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

13 สิงหาคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสิงห์บุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวนุศรา เตียรณบรรจง นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลสิงห์บุรี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาด สิริกุดตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ในโรงพยาบาลสิงห์บุรี จำนวน 30 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลสิงห์บุรี ในระหว่างเดือนสิงหาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวนุศรา เตียรณบรรจง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731, 5644

โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/ 6184



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๒ สิงหาคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสิงห์บุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวนุศรา เตียรณบรรจง นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลสิงห์บุรี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณี นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ในโรงพยาบาลสิงห์บุรี จำนวน 202 คน ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลสิงห์บุรี ในระหว่างเดือนกันยายน 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวนุศรา เตียรณบรรจง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731, 5644

โทรสาร. 02-258-4119

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาว บุศรา เตียรณบรรจง
วันเดือนปีเกิด	8 เมษายน 2519
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดสิงห์บุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 550/19 ซอยโพธิ์บัน ถนนอโศก-ดินแดง แขวงห้วยขวาง เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10310
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท ทีซีซีทอยส์ จำกัด เลขที่ 238/15 ซอยอยู่เจริญ 29 ถนนรัชดาภิเษก แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10320
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2536	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย
พ.ศ.2540	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
พ.ศ.2546	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร