

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด
โรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวชาลิลา พรหมทอง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา
ตุลาคม 2547
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๒๕๖.๑๕๖๖

๑๕๖๖

๑.๕

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด
โรงพยาบาลรามาริบดี กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวชาลิลา พรหมทอง

๓๑ ม.ค. ๒๕๔๖

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
ตุลาคม ๒๕๔๗

๑๕๖๖

ชาลิลา พรหมทอง. (2547). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
ห้องผ่าตัดโรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร.สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ :
รองศาสตราจารย์ เจริญ กิริทอง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร จำแนกได้ดังนี้ คือ ตัวแปรด้าน
ส่วนตัว ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน
ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล สุขภาพจิต และบุคลิกภาพ ตัวแปรด้านครอบครัว ได้แก่ ความรับผิดชอบ
ต่อครอบครัว และสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่
ลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัด สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพ
ระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพ
ระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร
จำนวน 110 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

1.ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด
โรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 มี 6 ตัวแปร
ได้แก่ ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล (X_8) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว (X_{12})
สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว (X_{12}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับ
เพื่อนร่วมงาน (X_{14}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา (X_{15}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาล
กับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{16}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ (X_{17})

2.ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด
โรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร มี 11 ตัวแปร ได้แก่ อายุ (X_1) สถานภาพโสด (X_2)
สถานภาพคู่ (X_3) ประสบการณ์การปฏิบัติงานพยาบาล (X_4) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (X_5)
ระดับการศึกษาปริญญาโท (X_6) รายได้ต่อเดือน (X_7) สุขภาพจิต (X_9) บุคลิกภาพ (X_{10})

ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว (X_{11}) ลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัด (X_{13})

3. ตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด

โรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานครโดยเรียงลำดับจากส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด มีอยู่ 3 ตัวแปร ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ (X_{17}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา (X_{16}) และสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว (X_{12}) ตามลำดับ โดยที่ตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบัติ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 2 ได้ร้อยละ 59.80

4. สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ

4.1 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = -2.949 - .876 X_{17} - .511 X_{16} - .297 X_{12}$$

4.2 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .432 X_{17} - .336 X_{16} - .171 X_{12}$$

VARIABLE RELATING TO WORKING MOTIVATION OF PROFESSIONAL NURSES
IN OPERATING ROOM OF RAMATHIBODI HOSPITAL IN BANGKOK

AN ABSTRACT
BY
MISS CHALILA PROMTONG

Presented in the partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Psychology
at Srinakharinwirot University
October , 2004

Chalila Promthong.(2004).*Variable Relating to Working Motivation of Professional Nurses in Operating Room of Ramathibodi Hospital Bangkok*. Master Project, M.Ed. (Educational Psychology).Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University.
Project Advisor : Assoc. Prof. Waythanee Greethong.

The purposes of this research were to investigate relevant variables which related to the working motivation of professional nurses in operating room of Ramathibodi Hospital in Bangkok. There were 3 domain variables to be investigated in this research, which were personal information family-related, and environmental variable. The personal information variable were the nurses' personal information such as age, marital status, nursing professional experience, level of education, salary, attitude towards nurses profession, mental health, and personality. The family-related variable were verified into the nurses' responsibility to their family, and interpersonal relationship between nurse and their family members. The environment variable were verified into the physical environment in operating room, interpersonal relationship between nurse and colleagues, interpersonal relationship between nurses and superior, interpersonal relationship between nurses and their subordinates, and interpersonal relationship between nurses and patient, relative.

The subjects were 110 perioperative nurses working at Ramathibodi Hospital in Bangkok. The instrument was a questionnaire of variables related to motivation of perioperative nurses. The data was analyzed by the Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The result were as follows :

1. There were significantly positive correlation among 6 variables ; attitude towards nurses profession(x_8), interpersonal relationship between nurses and their family members(x_{12}), interpersonal relationship between nurses and supervisor (x_{15}), interpersonal relationship between nurses and their subordinates(x_{16}), and interpersonal relationship between nurses and patient, relative(x_{17}), and motivation of professional nurses at .05 and .01 level, respectively.

2. There were no significantly correlation among 11 variables : age(x_1), single status(x_2) married status(x_3), nursing professional experience(x_4), bachelor's degree education(x_5), master's degree education(x_6), salary(x_7), mental health(x_8), personality(x_{10}), the nurse' responsibility to their family(x_{11}), the physical environment in operating(X_{13}) and motivation professional nurses.

3. There were 3 variables that significantly affected to motivation of perioperative nurses, ranking from the most to the least were interpersonal relationship between nurses ,patient and relative(x_{17}), interpersonal relationship between nurses and subordinator(x_{16}), and interpersonal relationship between nurses and their family members(x_{12}). There 3 variables could predicted motivation of the perioperative nurses about percentage at 59.80.

4. The predicted significantly equation of motivation of professional nurses were as follows :

4.1 In term of raw scores were :

$$\hat{Y} = -2.949 + .876x_{17} + .511x_{16} + .297x_{12}$$

4.2 In term of standard scores were :

$$Z = .432x_{17} + .336x_{16} + .171x_{12}$$

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(รองศาสตราจารย์ เวณีย์ กรีทอง)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ เวณีย์ กรีทอง)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ เวณีย์ กรีทอง)
..... กรรมการ
(อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา)
..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. พาสณา จุลรัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร จัตุรศุภกุล)

วันที่ 15 เดือน ตุลาคม พ.ศ.2547

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถของรองศาสตราจารย์เวรณี กรีทอง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา และ อาจารย์ดร.พาสนา จุลรัตน์ กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเพื่อสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา และอาจารย์ดร.พาสนา จุลรัตน์ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือพร้อมทั้งให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนความเมตตาและความเอื้ออาทรแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด และขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษาที่คอยให้ความช่วยเหลือและเป็นที่กำลังใจในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้

ขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร ที่ได้สละเวลาและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณคุณกฤษณะ จันทรเส้ง ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ความห่วงใย และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณคุณรุ่งจิต เต็มศิริกุลชัย ที่คอยให้ความช่วยเหลือในการสอนวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ พยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล และเจ้าหน้าที่ห้องผ่าตัด ศัลยศาสตร์ ที่คอยให้ความช่วยเหลือและเป็นที่กำลังใจแก่ผู้วิจัย

และท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ และขอน้อมระลึกถึงพระคุณของบิดา มารดาและพี่ชาย สำหรับความรัก ความห่วงใย กำลังใจ และทุนทรัพย์ ที่มีต่อผู้วิจัยในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ชาลิลา พรมทอง

สารบัญ

บทที่

หน้า

1 บทนำ

ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	10
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	11

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาลและการพยาบาลห้องผ่าตัด.....	13
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล.....	13
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด.....	14
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	19
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	39
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	43

3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง.....	67
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	67
วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ.....	68

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	91
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	91
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
สถิติที่ใช้บันทึกข้อมูล.....	92
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
บทย่อ.....	103
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	103
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	103
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	103
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	103
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	105
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	105
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	106
อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า.....	107
ข้อเสนอแนะ.....	121
บรรณานุกรม.....	123

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก หนังสือของความร่วมมือเพื่อการวิจัยและหนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ	128
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม.....	134
ภาคผนวก ค ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	163
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	174

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	แสดงจำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามารับดี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา.....	95
2	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร อายุ ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล สุขภาพจิต บุคลิกภาพ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับ สมาชิกในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัด สัมพันธภาพระหว่าง พยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพพยาบาลกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ และแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามารับดี กรุงเทพมหานคร.....	97
3	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามารับดี กรุงเทพมหานคร.....	99
4	แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามารับดี กรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ แบบ Stepwise.....	101
5	แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามารับดี กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis).....	101
6	แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามด้านทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล...	163
7	แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามด้านบุคลิกภาพของพยาบาล.....	164
8	แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามด้านภาระความรับผิดชอบ ต่อครอบครัว.....	165

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
9 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่าง พยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว.....	166
10 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อด้านลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัด.....	167
11 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่าง พยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน.....	168
12 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่าง พยาบาลกับผู้บังคับบัญชา.....	169
13 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่าง พยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา.....	170
14 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่าง พยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ.....	171
15 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล.....	172

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์มีพลังที่จะทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จ เกิดความพยายามไม่ทอดอ้อยต่ออุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และไม่ละทิ้งกิจกรรมนั้นโดยง่าย แสวงหาวิธีการที่จะทำให้ดีกว่าเดิมเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนางานของตน โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายในตัวเองจะทำให้บุคคลนั้นทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพสูงและประสบความสำเร็จได้มากกว่าแรงจูงใจภายนอก (ดวงเดือน พันธมนาวิน. 2518:19) บุคคลที่มีแรงจูงใจภายใน ในการทำงานสูงนั้น จะมีการปฏิบัติงานที่ดี เพราะการปฏิบัติเช่นนั้นจะเป็นรางวัลแก่ตัวเขาเองที่จะทำให้เขาคงการปฏิบัติงานที่ดีนั้นไว้ เขาปฏิบัติงานไม่ดี เขาก็จะมีความสุข เขาจึงเลือกที่จะพยายามให้มากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลที่จะทำให้เขารู้สึกไม่มีความสุข โดยทั่วไปแล้วมนุษย์มิได้ทำงานเต็มที่ตามความสามารถด้านต่างๆ ที่เขามีอยู่เสมอไป การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลที่แตกต่างออกไปนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลเนื่องมาจากแรงจูงใจของบุคคลผู้นั้นด้วย(พรณราย ทรัพย์ะประภา.2526:64)ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลใดขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้วก็จะทำให้มีความรู้สึกไม่ผูกพันกับงานผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ(กิตติมา ปรีดีติลล.2529:155) แล้วปัญหาที่มักพบในหน่วยงานเกือบทุกแห่ง คือ บุคลากรรู้สึกเบื่อหน่ายต่องาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะของการขาดแรงจูงใจ ซึ่งพฤติกรรมที่ขาดแรงจูงใจมักจะปรากฏให้เห็นชัด เมื่อบุคคลมีอาการเฉื่อยชาในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น ทำงานเท่าที่ได้รับคำสั่ง ทำอย่างไม่พิถีพิถัน ไม่เต็มใจ เพียงแต่จะทำงานให้เสร็จพันตัวไปเท่านั้น การที่คนขาดแรงจูงใจเกิดจากการที่ไม่ได้รับการตอบสนองในสิ่งต่างๆ หรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจตามที่ตัวเองต้องการหรือคาดหวังไว้ ซึ่งเรื่องของแรงจูงใจกับการทำงานก็คือ การพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานตามความต้องการของคนทำงาน และต้องประสานความต้องการของเขาให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงาน เพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดตามเป้าหมายของการทำงาน (พวงเพชร วัชรอยู่. 2526 :64)

ในการปฏิบัติงานในทุกสาขาอาชีพ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติต้องมีแรงจูงใจในการทำงานงานจึงจะเกิดผลดีและได้รับความพึงพอใจเกิดขึ้นทั้งในองค์กรและตัวผู้ปฏิบัติเอง อาชีพหลายๆประเภทที่มีความน่าเบื่อหน่ายและต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้น งานจึงจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ อาชีพเหล่านั้นได้แก่ ผู้จัดการ เลขานุการ อาชีพเกี่ยวข้องกับโรงพยาบาล แพทย์ (รัตนา ไกรสินนาท. 2530:57) และพยาบาลก็เป็นวิชาชีพหนึ่งที่มีความเบื่อหน่ายในงานเกิดขึ้น แต่

อาชีพพยาบาลก็ยังคงเป็นที่ต้องการของสังคมและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะบุคลากรพยาบาลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบและคุณภาพของการบริการสุขภาพของประเทศ ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดในทีมสุขภาพที่ต้องให้การดูแลประชาชนที่เจ็บป่วย อย่างครอบคลุมและเบ็ดเสร็จในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคการรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพตั้งแต่วิธีระดับบุคคล ครอบครัว จนถึงชุมชน (ทัศนาศา นุญทอง. 2537 : 25) พยาบาลมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการพยาบาล ซึ่งหมายถึง การกระทำในการให้การช่วยเหลือเพื่อบรรเทาอาการของโรคและการลุกลามของโรค ตลอดจนส่งเสริมฟื้นฟูสุขภาพอนามัยและป้องกันโรค จะเห็นได้ว่าพยาบาลต้องทำงานบริการสุขภาพแก่ผู้ป่วยและผู้ป่วย ในปัจจุบันงานของพยาบาลส่วนใหญ่มักจะเน้นหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วย ซึ่งเป็นการปฏิบัติต่อเนื่องกัน 24 ชั่วโมง นอกจากนี้ยังมีความคาดหวังจากสังคมว่า บริการที่ได้รับจากพยาบาลจะต้องเป็นการบริการที่มีคุณภาพ พยาบาลควรมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ เป็นกันเอง มีกิริยาท่าทางกระฉับกระเฉง สีสหน้าไม้งดงาม มีสายตาที่แสดงความเป็นมิตร วาจาไพเราะ ไม่ก้าวร้าว ให้กำลังใจและปลอบใจ ไม่ทำร้ายผู้ป่วยด้วยสีหน้าท่าทาง แววตา และคำพูด ส่วนผู้ร่วมงานในทีมสุขภาพมีความคาดหวังว่า พยาบาลควรเป็นผู้ที่มีบุคลิกดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่นได้ดี และมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (อุดม สุภาไตร และสมจิตต์ กาญจนโกศล. 2529 : 37 – 38) ซึ่งจะเห็นได้ว่างานการพยาบาลเป็นงานที่หนักทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทั้งยังต้องเสี่ยงอันตรายอันอาจเกิดจากโรคภัยของผู้ป่วย การเสื่อมสุขภาพของพยาบาลจากการทำงานที่หนักหึกโหม ยิ่งไปกว่านั้นในการปฏิบัติงานย่อมมีอุปสรรคต่าง ๆ และปัญหาในการบริการเกิดขึ้น ปัญหาในการทำงานที่มีสาเหตุมาจากสัมพันธภาพในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา รายได้ สวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัย ความก้าวหน้าตลอดจนศักดิ์ศรีในวิชาชีพ ถ้าพยาบาลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการของตนแล้ว ก็ย่อมทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน สมรรถภาพในการทำงานเสื่อม ไม่พอใจที่จะทำงานสถานที่นั้นๆ หรืออาจไม่พอใจในวิชาชีพต่อไป (บุญสืบ ศรีไชยยันต์. 2521:8)

จากการที่ผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานอยู่ในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานครเป็นเวลา 5 ปี ได้พบว่าผู้ลาออกจากพยาบาลเป็นจำนวนมากดังที่เห็นจากสถิติของภาควิชาพยาบาลศาสตร์พบว่าในพ.ศ. 2543 มีจำนวนพยาบาลลาออก 104 คน พ.ศ. 2544 มีจำนวนพยาบาลลาออก 90 คน และพ.ศ. 2545 มีจำนวนพยาบาลลาออก 145 คน ซึ่งนั่นก็หมายถึงว่าพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติกำลังขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับเทพนม เมืองแมน (2529:112) ได้กล่าวไว้ว่า ถ้าประสบการณ์ของการทำงานเป็นสิ่งที่ไม่เพียงพอ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน บุคคลจะมีปฏิกิริยาได้หลายลักษณะ เช่น การหลีกเลี่ยงลดการมีสัมพันธภาพกับสิ่งที่มาของความไม่พอใจนั้น

ลาออกจากงาน ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลได้รับความพึงพอใจ บุคคลก็จะมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงทำการสำรวจเบื้องต้นโดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานในวิชาชีพการพยาบาลในห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลรามาธิบดี กรุงเทพมหานคร สํารวจพยาบาลที่ปฏิบัติงานในห้องผ่าตัดจำนวน 110 คน โดยใช้แบบสอบถามประกอบด้วยแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 2 ข้อ ผลจากการสำรวจมีรายละเอียดดังนี้

คำถามข้อที่ 1 ใช้คำถามว่า “ขณะที่ท่านปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลท่านคิดว่าท่านมีปัญหากับเรื่องใดบ้าง” คำตอบที่พยาบาลในห้องผ่าตัดโรงพยาบาลรามาธิบดี กรุงเทพมหานคร คิดว่ามีปัญหา คือ พยาบาลมีความรู้สึกเหนื่อยหน่าย ท้อแท้ ไม่อยากปฏิบัติงาน จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 64.55 และพยาบาลขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 35.45

คำถามข้อที่ 2 ใช้คำถามว่า “ท่านคิดว่าคำตอบที่ตอบใน ข้อ 1 เกิดจากสาเหตุใด” คำตอบที่ตอบมากที่สุด อันดับ 1 คือ ความรู้สึกเหนื่อยหน่าย ท้อแท้ ไม่อยากปฏิบัติงาน เกิดจากคำตอบที่น้อย องค์การไม่สนับสนุนและเห็นคุณค่าในตัวบุคลากร จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 39.09 มีความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานสูง เช่น ติดโรคจากผู้ป่วยทางเลือด ทางสารคัดหลั่งและโรคทางเดินหายใจ เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุทางร่างกายเช่นถูกเข็ม มีดและของมีคมที่คมดำ และเสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้องทางด้านกฎหมาย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17.27 ผู้บังคับบัญชาไม่เข้มแข็งและขาดวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.55 บุคลากรไม่เพียงพอ ต้องทำงานหนักเกินขอบเขตหน้าที่ ที่รับผิดชอบ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 2.73 อันดับ 2 พยาบาลขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเกิดจากลักษณะทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมไม่ดี เช่น สถานที่ในการเตรียมเครื่องมือคับแคบ แสงสว่างไม่เพียงพอและอากาศถ่ายเทไม่สะดวก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.18 การทำงานเป็นทีมไม่ดี เช่น ขาดความรับผิดชอบและขาดความสามัคคีในหน่วยงาน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.45 ขาดประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงาน เช่น ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโรค และขั้นตอนการผ่าตัดอย่างถ่องแท้ และประสบการณ์ในการทำงานน้อย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.73

จากข้อมูลการสำรวจเบื้องต้น สรุปได้ว่า พยาบาลในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาธิบดี กรุงเทพมหานคร น่าจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ดังที่ บีช (โควิน คลังแสง.2536:25 ; อ้างอิงจาก Beach.1965) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้ประสบผลสำเร็จ เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการทำงานของมนุษย์ เพื่อให้ไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย การที่พยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดมีแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานน้อย ทำให้เกิดผลเสีย คือ ทำให้ผู้ป่วยได้รับไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและได้รับการพยาบาลได้ไม่ดีเท่าที่ควร เนื่องจากพยาบาลห้องผ่าตัดต้องมีความกระตือรือร้น สนใจที่จะทำงาน และ ต้องอยากที่จะดูแลผู้ป่วย อยู่ตลอดเวลา แต่ถ้าพยาบาลไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้พยาบาลไม่อยากจะดูแลผู้ป่วย ทำให้เกิดผลเสียกับผู้ป่วย ซึ่งควรศึกษาเพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุงต่อไป

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัดโรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในห้องผ่าตัด
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในห้องผ่าตัด
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพยาบาลในห้องผ่าตัด

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางนโยบายเพื่อสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานในห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลรามาริบัติ รวมทั้งเป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาคุณภาพการทำงานของบุคลากรอื่นๆ ต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในห้องผ่าตัดโรงพยาบาลรามาริบัติ ปี พ.ศ 2547 จำนวน 110 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในห้องผ่าตัดโรงพยาบาลรามาริบัติ ปี พ.ศ 2547 จำนวน 110 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่

- 1.1.1 อายุ
- 1.1.2 สถานภาพสมรส
- 1.1.3 ประสบการณ์การทำงาน
- 1.1.3 ระดับการศึกษา
- 1.1.4 รายได้ต่อเดือน
- 1.1.5ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล
- 1.1.6 สุขภาพจิต
- 1.1.7 บุคลิกภาพ

1.2 ตัวแปรด้านครอบครัว

- 1.2.1 ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว
- 1.2.2 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว

1.3 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในห้องผ่าตัด

- 1.3.1 ลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัด
- 1.3.2 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน
- 1.3.3 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา
- 1.3.4 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.3.5 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย และในการปฏิบัติพยาบาลนั้น ก็มีองค์ประกอบ 3 ด้านที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งตามหน้าที่ที่ควรกระทำของพยาบาล ได้แก่

1.1 แรงจูงใจด้านบทบาทหน้าที่ของพยาบาล ได้แก่ ความรู้สึกต้องการที่จะให้การรักษาพยาบาล การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูสุขภาพแก่ผู้ป่วยที่ได้รับบาดเจ็บ และมีความพิการหรือบุคคลปกติ เพื่อคงไว้ซึ่งสุขภาพที่ดี

1.2 แรงจูงใจด้านคุณภาพของการปฏิบัติการพยาบาล ได้แก่ ความรู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติงานพยาบาลตามมาตรฐานของกระบวนการพยาบาล โดยมีการประเมินภาวะสุขภาพ การวางแผนการพยาบาลการปฏิบัติการพยาบาล และการประเมินผลการพยาบาลให้ได้ผลดี

1.3 แรงจูงใจด้านการดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ป่วย ได้แก่ ความรู้สึกต้องการที่จะแสดงออกถึงความสนใจที่จะช่วยเหลือผู้ป่วย ทั้งทางวาจาและท่าทาง ยอมรับและห่วงใยตลอดจนปฏิบัติการพยาบาลให้ผู้ป่วยอย่างเต็มความสามารถ

2. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาลัทธิศาสตรพยาบาลศาสตรระดับวิชาชีพซึ่งได้รับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาการพยาบาลและผดุงครรภ์ และได้รับการขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง กำลังปฏิบัติงานตำแหน่งพยาบาลประจำการทำหน้าที่ดูแลให้การพยาบาลผู้ป่วย ในความดูแลของหัวหน้าพยาบาลในแผนกห้องผ่าตัดของโรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร

3. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล หมายถึง สิ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล มี 3 ด้านคือ

3.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว หมายถึง คุณลักษณะของพยาบาล ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล สุขภาพจิต และบุคลิกภาพ

3.1.1 อายุ หมายถึง จำนวนเวลานับเป็นปีเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. ที่เกิดถึงปัจจุบัน

3.1.2 สถานภาพสมรส ได้แก่ โสด และคู่

3.1.3 ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาลรามาริบัติเป็นจำนวนปี ตั้งแต่จบการศึกษาระดับวิชาชีพพยาบาล และเริ่มปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรามาริบัติจนถึงปัจจุบัน

3.1.4 ระดับการศึกษา ได้แก่ ปริญญาตรี และปริญญาโท

3.1.5 รายได้ต่อเดือน ได้แก่ รายได้จากเงินเดือน รายได้พิเศษทั้งในโรงพยาบาลรามาริบัติและนอกโรงพยาบาลรามาริบัติ โดยคิดเฉลี่ยต่อเดือน

3.1.6 ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล หมายถึง ด้านความคิด ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรมของพยาบาล ที่มีต่อวิชาชีพพยาบาลห้องผ่าตัด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1.6.1 ด้านความคิด ได้แก่ การที่พยาบาลเห็นคุณค่า ความสำคัญ และประโยชน์ของวิชาชีพพยาบาล

3.1.6.2 ด้านความรู้สึก ได้แก่ ความชอบ ความภาคภูมิใจ ความสนใจยินดีที่จะปฏิบัติต่อผู้ป่วยของพยาบาล

3.1.6.3 ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม ได้แก่ พฤติกรรมที่พยายามกระตือรือร้นในการทำงาน และการเอาใจใส่ดูแลผู้ป่วยอย่างเต็มความสามารถ

3.1.7 สุขภาพจิต หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปรับตัวให้อยู่ในสังคมสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีความสุขและการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน ซึ่งสามารถวัดได้โดยใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทยจี เอช คิว - 60 ของเดวิด โกลด์เบอร์ก และ พอล วิลเลียมส์ แปลเป็นภาษาไทยโดย ธนา นิลชัยโกวิทย์และคณะ

3.1.8 บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่รวมอยู่ภายในตัวของพยาบาล และพฤติกรรมที่แสดงออกหรือตอบสนองในเหตุการณ์ต่างๆ ในการดำรงชีวิต ซึ่งทำให้บุคคลนั้นแตกต่างจากคนอื่นบุคลิกภาพในการวิจัยนี้ แบ่งตามแบบสำรวจกิจกรรมของเจนกินส์ โดยแบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 2 แบบ คือ

3.1.8.1 บุคลิกภาพแบบ เอ เป็นลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่รักความก้าวหน้าชอบฟันฝ่าอุปสรรค มีความก้าวหน้า โกร่ง่าย ชอบทำงานให้ประสบความสำเร็จ ทำงานด้วยความรวดเร็ว และไม่ชอบการรอคอย

3.1.8.2 บุคลิกภาพแบบ บี เป็นลักษณะบุคลิกภาพของคนที่ค่อนข้างเฉื่อยชา จิตใจเยือกเย็น ทำงานไปเรื่อยๆ ไม่คาดหวังถึงผลในการทำงาน ไม่ชอบการฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ และอดทนรอคอยได้

3.2 ตัวแปรด้านครอบครัว ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว และสัมพันธภาพในครอบครัวของพยาบาล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.2.1 ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง งานหรือสิ่งที่พยาบาลปฏิบัติต่อสมาชิกในครอบครัวของพยาบาล ในด้านการดูแลที่ต้องให้แก่บิดามารดา บุตร และญาติพี่น้อง ด้านการรับผิดชอบ ค่าใช้จ่ายของครอบครัว และค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว

3.2.2 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว หมายถึง การปฏิบัติตนของพยาบาลต่อสมาชิกในครอบครัว และการปฏิบัติตนของสมาชิกในครอบครัวปฏิบัติต่อพยาบาล เพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ดังนี้

3.2.2.1 การปฏิบัติตนของพยาบาลต่อสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ การให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อสมาชิก การแสดงออกถึงความรัก การให้คำปรึกษา การแก้ไข้ปัญหา และให้คำแนะนำต่างๆ แก่สมาชิกในครอบครัว

3.2.2.2 การปฏิบัติตนของสมาชิกในครอบครัวต่อพยาบาล ได้แก่ การแสดงความรักความเอาใจใส่ของสมาชิกที่มีต่อพยาบาล การปฏิบัติตามคำแนะนำ ยอมรับความคิด

เห็นของพยาบาลการช่วยเหลือพยาบาลด้วยความเต็มใจ และการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ของครอบครัวร่วมกับพยาบาล

3.3 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัด สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.3.1 ลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัดในห้องผ่าตัด หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลในทางส่งเสริมหรือบั่นทอนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในห้องผ่าตัดโรงพยาบาลรามาธิบดี กรุงเทพมหานคร ได้แก่

3.3.1.1 วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ได้แก่ มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย เพียงพอกับการใช้งาน และมีสภาพพร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา

3.3.1.2 สถานที่ ได้แก่ การถ่ายเทอากาศ ขนาดของสถานที่ทำงาน และความสะอาดของสถานที่

3.3.2 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การปฏิบัติตนของพยาบาลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและการปฏิบัติตนของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อพยาบาลเพื่อทำให้เกิดความสัมพันธอันดี ได้แก่ การให้ความรัก ความห่วงใย มีความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงาน ให้ความร่วมมือและยินดีกระทำการกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันอย่างเต็มใจ

3.3.3 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การปฏิบัติตนของพยาบาลต่อผู้บังคับบัญชาและการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อพยาบาล เพื่อทำให้เกิดความสัมพันธอันดีต่อกัน ดังนี้

3.3.3.1 การปฏิบัติตนของพยาบาลต่อผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การที่พยาบาลให้ความเคารพนับถือและปฏิบัติตามคำสั่ง คำชี้แนะ เชื่อมั่นในความสามารถ ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามกำหนดและยอมรับในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา

3.3.3.2 การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อพยาบาล ได้แก่ การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง เป็นที่ปรึกษาที่ดีทั้งในเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงาน มีความยุติธรรม ยอมรับฟังความคิดเห็นและให้การช่วยเหลือในทุกๆ ด้าน

3.3.4 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การปฏิบัติตนของพยาบาลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและการปฏิบัติตนของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อพยาบาล ซึ่งทำให้เกิดความสัมพันธอันดีต่อกัน ดังนี้

3.3.4.1 การปฏิบัติตนของพยาบาลต่อผู้ได้บังคับบัญชา ได้แก่ การที่พยาบาลให้ความเป็นกันเอง ให้การยอมรับและรับฟังความคิดเห็น ให้ความไว้วางใจ มีความยุติธรรม ให้ความช่วยเหลือทั้งในเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงานต่อผู้ได้บังคับบัญชา

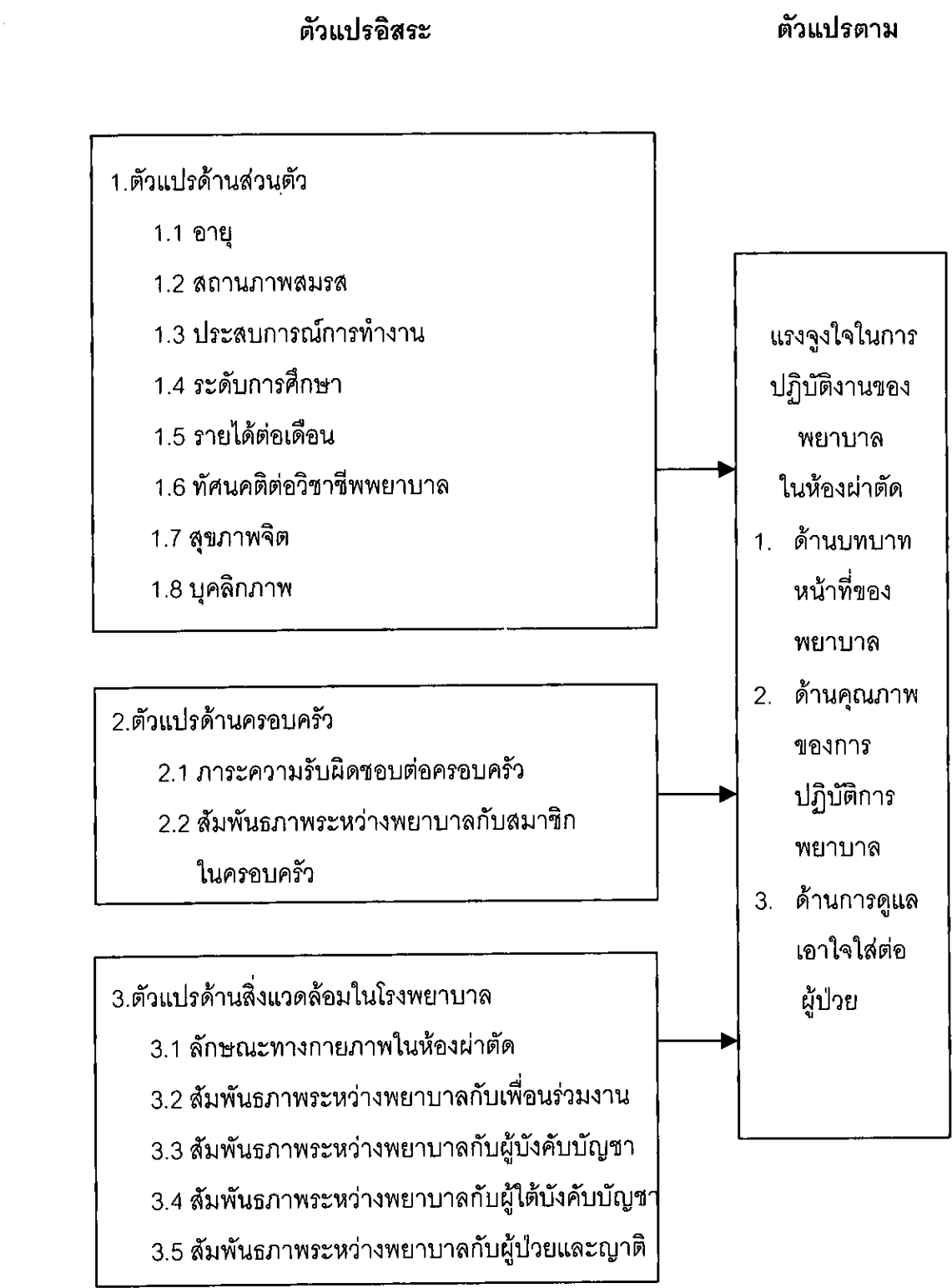
3.3.4.2 การปฏิบัติตนของผู้ได้บังคับบัญชาต่อพยาบาล ได้แก่ การที่ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ยอมรับในการตัดสินใจ เชื่อถือในความสามารถ ให้ความเคารพ มีความเกรงใจและยินดีปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายจากพยาบาล

3.3.5 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ หมายถึง การปฏิบัติตนของพยาบาลต่อผู้ป่วยและญาติกับการปฏิบัติตนของผู้ป่วยและญาติต่อพยาบาล เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ดังนี้

3.3.5.1 การปฏิบัติของพยาบาลต่อผู้ป่วยและญาติ ได้แก่ การที่พยาบาลให้การพยาบาลโดยมีสัมพันธภาพที่ดี มีความเข้าใจ เห็นใจ คอยดูแลเอาใจใส่ ให้คำแนะนำวิธีการดูแลผู้ป่วยก่อน ขณะและหลังผ่าตัดรวมทั้งให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหา

3.3.5.2 การปฏิบัติของผู้ป่วยและญาติต่อพยาบาล ได้แก่ การที่ผู้ป่วยและญาติยอมรับและเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงานของพยาบาล ให้ความเชื่อถือเชื่อมั่น ปฏิบัติตนตามคำแนะนำของพยาบาลด้วยความเต็มใจ ยกย่องให้เกียรติ ให้ความไว้วางใจ วาจาสุภาพอ่อนโยน และให้ความร่วมมือยินดีกระทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันอย่างเต็มใจ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย
2. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในหอผู้ป่วย ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย

บทที่ 2

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรามารัตน์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุมหัวข้อต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาลและการพยาบาลหอผู้ป่วย
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
 - 3.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุ
 - 3.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการสมรส
 - 3.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา
 - 3.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรายได้ต่อเดือน
 - 3.6 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน
 - 3.7 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต
 - 3.8 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ
 - 3.9 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว
 - 3.10 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว
 - 3.11 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ปฏิบัติงาน
 - 3.12 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน
 - 3.13 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา

- 3.14 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับ
ผู้ได้บังคับบัญชา
- 3.15 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและ
ญาติ

1.เอกสารที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาลและการพยาบาลผ่าตัด

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล

วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ถูกสังคมคาดหวังในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมมาก สาเหตุเพราะพยาบาลต้องปฏิบัติหน้าที่ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับชีวิตของมนุษย์ พยาบาลจึงต้องมีความเมตตา กรุณา ความอ่อนโยน ความเอื้ออาทร และตระหนักในคุณค่าความเป็นมนุษย์ของผู้ที่อยู่ในภาวะเจ็บป่วย

ความหมายของการพยาบาล

มีผู้ให้ความหมายของการพยาบาลไว้หลายท่าน คือ พเยาว์ เกิดสุขทิพย์ (2535 : 3) ได้ให้ความหมายของการพยาบาลไว้ว่า "เป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลคงไว้ซึ่งสุขภาพที่ดีทั้งทางด้านร่างกาย จิตสังคม และอารมณ์ ให้สามารถช่วยตัวเองในการปฏิบัติภารกิจประจำวัน และดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามสภาวะโดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์และศิลปะที่มีความเมตตา กรุณาเป็นพื้นฐาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือผู้ป่วยด้วยความเสียสละ"

พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 ให้ความหมายการพยาบาลไว้ว่าเป็น "การกระทำต่อมนุษย์เกี่ยวกับการดูแลและการช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย การฟื้นฟูสภาพการป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรคทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล"

องค์การอนามัยโลกได้ให้คำจำกัดความของการพยาบาลไว้ว่าเป็น "การส่งเสริมการป้องกันโรค และความเจ็บป่วย การดูแลรักษาและการดำรงไว้ซึ่งสุขภาพที่ดีและการฟื้นฟูสุขภาพ"

ลักษณะเฉพาะของวิชาชีพพยาบาล

มุขและเดวิด (สิวลี ศิริไล. 2537 : 99-100 ; อ้างอิงจาก Mauksch and David. n.d.) ได้อธิบายถึงลักษณะเฉพาะของวิชาชีพพยาบาลไว้ดังนี้

1.วิชาชีพพยาบาลเป็นการให้บริการแก่สังคมในด้านช่วยดำรงรักษาสุขภาพอนามัยที่ดีของมนุษย์จึงต้องอาศัยความรู้ความชำนาญทางวิทยาศาสตร์ ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพและความคุมลักษณะการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ

2.วิชาชีพพยาบาลเป็นการปฏิบัติต่อมนุษย์โดยตรง การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด

- 3.วิชาชีพพยาบาลเป็นการปฏิบัติต่อบุคคลที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงต้องอาศัยการวางแผนการพยาบาลและการสังเกต
- 4.วิชาชีพพยาบาลเป็นการปฏิบัติที่ต้องเข้าไปมีส่วนร่วม เข้าไปสัมผัสและรับรู้ในประสบการณ์ชีวิตของผู้ป่วย
- 5.วิชาชีพพยาบาลเป็นการปฏิบัติที่ต้องอาศัยรูปแบบความสัมพันธ์แบบร่วมมือกันระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วย ดังนั้นผู้ป่วยสามารถแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจได้
- 6.วิชาชีพพยาบาลต้องอาศัยความเอื้ออาทร ความเข้าใจ การเคารพในศักดิ์ศรีสิทธิ อารมณ์และความรู้สึกของผู้ป่วย
- 7.วิชาชีพพยาบาล เป็นการให้บริการตอบสนองต่อความต้องการช่วยเหลือของบุคคลแต่ละคนไม่ว่าจะเกิดจากโรคภัยไข้เจ็บหรือปัญหาทางด้านจิตใจ
- 8.ความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยต้องอาศัยความเข้าใจในความรู้สึกซึ่งกันและกัน
- 9.ความรู้เกี่ยวกับมนุษย์เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดควบคู่ไปกับกระบวนการทางวิทยาศาสตร์
- 10.วิชาชีพพยาบาลมีพื้นฐานความเชื่อที่สำคัญในเรื่องคุณค่าและลักษณะเฉพาะตัว ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของแต่ละบุคคลไม่อาจแทนที่กันได้แต่ละคนต้องเรียนรู้เอง

1.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด

ลักษณะของงานในห้องผ่าตัดนั้นแตกต่างไปจากงานบนหอผู้ป่วยต่าง ๆ มาก เป็นงานที่รีบด่วนและอาจเกิดปัญหาเฉพาะหน้าซึ่งต้องการ การแก้ปัญหาได้ตลอดเวลา ถึงแม้ว่าจะมีการวางแผนการผ่าตัดไว้ล่วงหน้าแล้วก็ตาม นอกจากนั้นยังป็นงานที่เสร็จสิ้นไปในแต่ละวัน พยาบาลในห้องผ่าตัดจะปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ที่มีสุขภาพอื่น ๆ ได้แก่ ศัลยแพทย์ วิสัญญีแพทย์และพยาบาลเจ้าหน้าที่รังสีเทคนิคและบุคคลที่สำคัญที่สุดคือผู้ป่วย ดังนั้นพยาบาลในห้องผ่าตัดควรจะต้องเป็นบุคคลที่คล่องแคล่วว่องไว มีอารมณ์ที่มั่นคง อดทน ซื่อสัตย์ มีความคิดริเริ่ม สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้องรวดเร็วมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบสูงต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีและใช้เวลาให้เป็นประโยชน์มากที่สุด ในขณะเดียวกันจะต้องมีความรู้รักษาหลักเทคนิคของการปราศจากเชื้อโรคอย่างเคร่งครัด

ปฏิบัติตามกฎระเบียบของห้องผ่าตัดที่กำหนดไว้ตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อเป็นผลดีต่อผู้ป่วย ผู้ร่วมงาน และตนเอง

ในด้านการดูแลผู้ป่วย พยาบาลห้องผ่าตัดจะต้องไม่ละเลยสร้างความเชื่อถือ และความไว้วางใจให้กับผู้ป่วยที่มารับการผ่าตัด ถึงแม้ว่างานในห้องผ่าตัดนั้นจะรีบด่วนเพียงใดก็ตาม การดูแลเอาใจใส่ผู้ป่วยทางด้านจิตใจเป็นสิ่งสำคัญ โดยทั่วไปผู้ป่วยส่วนใหญ่ที่มารับการผ่าตัดนั้นจะมีความวิตกกังวลกลัวสิ่งที่ตนเองจะต้องเผชิญ กลัวความเจ็บปวด กังวลเรื่องค่าใช้จ่าย ไม่แน่ใจว่าตนเองจะหายจากโรคกลับไปปฏิบัติงานและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ตามปกติหรือไม่ พยาบาลห้องผ่าตัดต้องให้การต้อนรับผู้ป่วยอย่างอบอุ่น ปลอดภัยชี้แจงด้วยสีหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส ทักทายซักถามความต้องการของผู้ป่วย ขณะเดินผ่านไปมาบ้าง ซึ่งจะทำให้ผู้ป่วยมีความรู้สึกว่ามีผู้สนใจ เอาใจใส่ ซึ่งจะทำให้ลดความวิตกกังวลลงได้

การเตรียมงานประจำวันในห้องผ่าตัด

การเตรียมงานประจำของแต่ละห้องผ่าตัดควรเริ่มตั้งแต่เมื่อได้รับตารางการผ่าตัดประจำวันในเย็นวันก่อนผ่าตัด ในบางแห่งพยาบาลประจำห้องผ่าตัดนั้น ๆ จะไปเยี่ยมผู้ป่วยในความรับผิดชอบก่อนผ่าตัด เพื่อทำความรู้จัก และได้ประเมินสภาวะของผู้ป่วยล่วงหน้า ให้คำแนะนำที่จำเป็น ตอบข้อซักถามของผู้ป่วย สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะช่วยให้ผู้ป่วยได้รู้จักคุ้นเคยกับพยาบาลในห้องผ่าตัดมากขึ้นและเป็นผลดีในด้านการวางแผนการพยาบาลผู้ป่วย คือการนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการเยี่ยมก่อนผ่าตัดมาปรึกษา วางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หน้าที่ของพยาบาลห้องผ่าตัด แบ่งออกได้ตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือทำหน้าที่เป็นพยาบาลส่งเครื่องมือผ่าตัด ช่วยผ่าตัด ปฏิบัติงานในส่วนที่ปลอดเชื้อโรคโดยตรง ถูกต้องสัมผัสกับเครื่องมือเครื่องใช้ที่ปลอดเชื้อแล้วเท่านั้น และพยาบาลช่วยทั่วไปประจำห้องปฏิบัติงานในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับส่วนที่ปลอดเชื้อโดยตรง

ในตอนเช้าก่อนเริ่มผ่าตัด พยาบาลที่อยู่ประจำในแต่ละห้องจะช่วยกันดูแลทำความสะอาดห้องที่ตนเองรับผิดชอบ ตรวจสอบความพร้อมของเครื่องมือเครื่องใช้ เป็นต้นว่า อุปกรณ์ต่างๆ ในห้องผ่าตัด ให้เพียงพอสำหรับการผ่าตัดในวันนั้น ๆ เมื่อผู้ป่วยเข้ามาถึงห้องผ่าตัด หน้าที่ของพยาบาลในห้องผ่าตัดจะแยกกันให้เห็นชัดเจนขึ้น แต่จะมีการร่วมมือประสานงานกันอย่างต่อเนื่อง หน้าที่ต่างๆ เหล่านี้อาจผลัดเปลี่ยนกันได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ระดับการศึกษา ความรู้และความชำนาญของแต่ละคน โดยปกติผู้ที่ทำหน้าที่เป็นพยาบาลช่วยทั่วไปประจำห้องจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และชำนาญงานมากกว่า เพราะจะสามารถวางแผนและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่องได้มากกว่า แต่ถ้ามีการผ่าตัดที่ซับซ้อนยุ่งยาก พยาบาลช่วยทั่วไปอาจจะต้องเปลี่ยนบทบาทเป็น

พยาบาลส่งเครื่องมือผ่าตัดได้เช่นกัน ซึ่งจะได้กล่าวถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลส่งเครื่องมือผ่าตัดและพยาบาลช่วยทั่วไป ดังนี้

หน้าที่รับผิดชอบของพยาบาลส่งเครื่องมือผ่าตัด (Scrub nurse)

ก่อนผ่าตัด

1. ตรวจสอบความพร้อมของเครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องเย็บผูกซึ่งจะต้องใช้ในการผ่าตัดรายนั้น ๆ
2. ช่วยเปิดห่อเครื่องมือเครื่องใช้ที่เตรียมไว้
3. ล้างมือเตรียมส่งผ่าตัด
4. สวมเสื้อผ่าตัดและถุงมืออย่างถูกวิธี
5. ตรวจสอบ Indicator ซึ่งใส่ไว้ในถาดเครื่องมือใช้นั้นๆ เพื่อแสดงว่าผ่านการทำให้ปลอดเชื้อมาแล้วอย่างแท้จริง พร้อมทั้งแสดง Indicator ให้อย่างชัดเจน
6. จัดเตรียมเครื่องมือบน Mayo tray และบนโต๊ะเครื่องมือให้พร้อมที่จะส่งผ่าตัด นับผ้าซับเลือด เครื่องมือ ตรวจสอบความเรียบร้อยและสภาพของเครื่องมือก่อนใช้
7. เตรียมเครื่องเย็บเครื่องผูกที่ใช้ตามลำดับก่อนหลัง
8. ช่วยใส่เสื้อผ่าตัดและถุงมือให้แพทย์ผู้ทำผ่าตัด
9. ส่ง Prep. tray ให้แพทย์ผู้ทำผ่าตัดหรือผู้ช่วยเตรียมผิวหนังบริเวณที่จะ

ลงมือผ่าตัด

10. ช่วยแพทย์ drape ผ่าคลุมตัวผู้ป่วยเปิดเฉพาะบริเวณที่จะทำผ่าตัด
11. เลื่อน Mayo stand และโต๊ะเครื่องมือให้เข้าที่พร้อมที่จะเริ่มผ่าตัด จัดสาย Suction สายไฟฟ้า เครื่องมือพิเศษอื่นๆ ให้เข้าที่ พร้อมทั้งส่งปลายด้านต่อเข้ากับเครื่องต่าง ๆ ให้พยาบาลช่วยทั่วไป

ขณะผ่าตัด

1. ส่งเครื่องมือผ่าตัดตามลำดับและตามความต้องการของผู้ทำผ่าตัดอย่างถูกวิธี
2. สังเกตการผ่าตัดทุกขั้นตอน ผู้ส่งผ่าตัดควรทราบขั้นตอนของการผ่าตัดนั้น ๆ เพื่อสามารถวางแผนการส่งผ่าตัดได้ถูกต้องและรวดเร็วเหมาะสมกับเหตุการณ์
3. จัดเรียงเครื่องมือให้เป็นหมวดหมู่ ดูแลมิให้มีคราบเลือดหรืออื่นๆ
4. ส่งเครื่องมือมีคมทุกชนิดอย่างถูกต้อง เพื่อมิให้เกิดอันตรายต่อผู้ทำผ่าตัดหรือต่อตัวผู้ส่งผ่าตัดเอง
5. ขึ้นเนื้อทุกชิ้นที่ตัดออกมาจากตัวผู้ป่วยเพื่อส่งตรวจทางพยาธิวิทยา

ควรเก็บอย่างถูกต้องส่งให้พยาบาลช่วยทั่วไปโดยใส่ในขามรูปไตหรือห่อด้วยก๊อส พร้อมทั้งบอกชื่อ
ชิ้นนั้นๆด้วย

6.นับผ้าซับเลือดพร้อมกับพยาบาลช่วยทั่วไปทุกครั้งที่เพิ่มเติมจากเดิม และ
ก่อนปิดช่องท้องจะนับเครื่องมือ ผ้าซับเลือด เติมให้ครบถ้วนร่วมกับพยาบาลช่วยทั่วไป

7.เตรียม Dressing แผล

8.แยกเครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้แล้วออกจากที่ยังมิได้ใช้ แยกของมีคม

ไว้ต่างหาก

9.นำเครื่องมือเครื่องใช้แล้วในรายผ่าตัดนั้นๆ ออกไปไว้ในห้องล้างเครื่องมือ

10.เตรียมเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับรายต่อไป ถอดเสื้อผ่าตัดและถุงมือ

ที่ใช้แล้วอย่างถูกวิธี

หน้าที่รับผิดชอบของพยาบาลช่วยทั่วไป (Circulating nurse)

ก่อนผ่าตัด

1.เตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ทั้งที่ปลอดเชื้อแล้วและอื่นๆ ให้พร้อมที่

จะใช้งาน

2.ดูแลให้ผู้ป่วยมาที่ห้องผ่าตัดภายในเวลาที่เหมาะสม ตรวจดู

ฟอร์มปรอท ผลการตรวจที่เป็นฟิล์ม หรือเครื่องใช้อื่นๆ ที่ติดมากับผู้ป่วยให้เรียบร้อย ตลอดจนให้
การดูแลผู้ป่วยก่อนผ่าตัดด้วย

3.นำผู้ป่วยขึ้นเตียงผ่าตัดโดยช่วยให้ผู้ป่วยเลื่อนจากรถเข็นนอนไป
ที่เตียงผ่าตัดอย่างปลอดภัย ไม่ทิ้งผู้ป่วยให้นอนอยู่บนเตียงผ่าตัดคนเดียว เพื่อป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุและมีให้ผู้ป่วยกลัวมากขึ้น

4.ช่วยเปิดห่อเครื่องมือเครื่องใช้ที่เตรียมไว้

5.ช่วยเตรียมผู้ป่วย ต่อสายยางต่างๆ ให้เข้าที่ ช่วยจัดทำในการทำ

ผ่าตัดและวาง Conductive plate ให้ถูกต้อง

การปฏิบัติงานร่วมกับพยาบาลส่งเครื่องมือผ่าตัด

1.ช่วยผูกเสื้อผ่าตัดให้แพทย์

2.นับผ้าซับเลือดร่วมกับพยาบาลส่งเครื่องมือผ่าตัดก่อนเริ่มลงมีด

ผ่าตัด จดจำนวนผ้าซับเลือดชนิดต่างๆ ลงในแบบฟอร์มหรือกระดานบนฝาผนัง และนับอีกครั้งก่อน
ปิดช่องท้อง ลงบันทึกในแผ่น Operative nurse

3.ช่วยเติมน้ำยาต่างๆ ให้พยาบาลส่งเครื่องมือ

4.รับผิดชอบอยู่ในห้องตลอดเวลา ถ้าจำเป็นต้องออกนอกห้องให้

เตรียมงานให้พร้อม และมีผู้รับผิดชอบแทนในกรณีจำเป็น

5. ช่วยเก็บชิ้นเนื้อเพื่อส่งตรวจทางพยาธิวิทยาอย่างถูกต้อง

6. เปิดห่อเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ที่พยาบาลส่งมาตัดต้องการเพิ่มเติม

ดูแลอำนวยความสะดวกให้ผู้ทำผ่าตัดและทีมให้สามารถผ่าตัดได้อย่างราบรื่น

7. ดูแลให้ห้องที่ทำผ่าตัดนั้นสะอาดเรียบร้อยตลอดระยะเวลาการผ่าตัด

8. สังเกตการผ่าตัดให้ความช่วยเหลือต่างๆ เมื่อทีมผ่าตัดต้องการ

และเตรียมพร้อมสำหรับความต้องการรับด่วนต่างๆ

9. เตรียมพร้อมสำหรับผ่าตัดรายต่อไปทั้งการรับส่งผู้ป่วย การ

เตรียมเครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ เพื่อให้การผ่าตัดดำเนินไปอย่างราบรื่น

10. ช่วยติดพลาสติกและเตรียมรถเข็นนอน เพื่อนำผู้ป่วยที่เสร็จการ

ผ่าตัดออกไปสังเกตอาการในห้องพักฟื้นก่อนการส่งกลับหอผู้ป่วย

หน้าที่รับผิดชอบหลังผ่าตัด

เมื่อเสร็จผ่าตัดแล้ว พยาบาลช่วยทั่วไปจะดูแลผู้ป่วยให้สะอาด สวมเสื้อหรือใช้ผ้าสะอาดคลุมตัวผู้ป่วยให้เรียบร้อย เตรียมรถเข็นนอนมารับเพื่อนำไปสังเกตอาการในห้องพักฟื้น ในรายที่ได้ยาชาเฉพาะที่ พยาบาลจะช่วยพุงให้ผู้ป่วยลงมาจากเตียงผ่าตัดออกไปเปลี่ยนเสื้อผ้าโดยเรียบร้อย การเคลื่อนย้ายผู้ป่วยการช่วยพุงส่วนของร่างกายส่วนใดส่วนหนึ่งเป็นสิ่งสำคัญ และดูแลสิ่งของที่นำมาก่อนผ่าตัดให้กลับคืนไปหอผู้ป่วยพร้อมกันด้วย

หลังจากนั้น ช่วยเคลื่อนย้ายเครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ที่ใช้แล้วออกไปนอกห้อง จัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ใหม่สำหรับผู้ป่วยรายต่อไปให้พร้อม ดูแลให้พนักงานทำความสะอาดห้อง เลื่อนถุงผ้าเปื้อนที่ใช้แล้วออกไปนอกห้องเพื่อส่งซักทำความสะอาด เตรียมถุงผ้าเปื้อนใหม่เข้ามาไว้แทนที่ เช็ดเตียงผ่าตัดและปูผ้าใหม่ ตรวจสอบความสะอาดของไฟผ่าตัด โต๊ะเครื่องมือ และเครื่องใช้อื่นๆ ทำความสะอาดเมื่อสกปรก ปิดไฟหรือเครื่องใช้ไฟฟ้าอื่นๆ เมื่อมิได้ใช้ประโยชน์

เมื่อเสร็จผ่าตัดในแต่ละวัน พยาบาลประจำห้องผ่าตัดนั้นๆ ควรจะต้องดูแลความสะอาดเรียบร้อยของห้องผ่าตัดที่ตนเองรับผิดชอบ ตลอดจนเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับรายฉุกเฉินให้พร้อมที่จะใช้ได้ทันที

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1.1 ความหมายและกระบวนการเกิดแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อปฏิบัติงานอย่างใดให้ประสบผลสำเร็จ เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการปฏิบัติงานของมนุษย์ เพื่อให้ไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย (โควิน คลังแสง, 2536 : 25 ; อ้างอิงจาก Beach, 1965)

กิติ ตยัคคานนท์ (2532 : 78) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพลังที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งทำหน้าที่เร้าและกระตุ้นให้มีการเคลื่อนไหว เพื่อให้บุคคลนั้นดำเนินการใดๆ ไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ส่วนแซนฟอร์ด และไรท์แมน (กรองจิตต์ พรหมรักษ์, 2529 : 9 ; อ้างอิงจาก Sanford and Wrightman, 1970) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความรู้สึกซึ่งไม่อาจหยุดนิ่งได้เป็นพลังอะไรก็ตามที่ทำให้มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงของบางสิ่ง และทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลงไปเพื่อลบล้างสภาพการขาด หรือเพื่อทดแทนพลังบางสิ่งบางอย่าง

สเติร์ และพอร์เตอร์ (กรองจิตต์ พรหมรักษ์, 2529 : 9 ; อ้างอิงจาก Steers and Porter : 1979) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ 3 ประการคือ แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้นๆ ให้คงอยู่

สำหรับความหมายของแรงจูงใจตามปทานุกรมศัพท์ทางจิตวิทยา ซึ่งเขียนโดย อิงลิช แอนด์ อิงลิช (สุโขทัยธรรมาราช, 289 : 2533 ; อ้างอิงจาก English and English, 1970) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจแยกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

- 1.เป็นตัวแปรที่อยู่ภายใน ที่ควบคุมการแสดงพฤติกรรม คนเรามีพลังที่จะแสดงพฤติกรรมตามธรรมชาติ เป็นเรื่องของสัญชาตญาณ
- 2.เป็นกระบวนการเฉพาะอย่างเชิงทฤษฎี ที่กระตุ้นให้เกิดการส่งพลังตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ โดยทำให้การตอบสนองนั้นเด่นกว่าการตอบสนองอื่นๆ ในสถานการณ์เดียวกัน เป็นเรื่องของแรงขับซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม
- 3.เป็นกิจกรรมซึ่งคนนำมากระตุ้นให้บุคคลอื่นทำในสิ่งที่ตนต้องการ เช่น การใช้แรงจูงใจของครูมีประสิทธิภาพจนทำให้แรงจูงใจในการเรียนของเด็กสูงขึ้น เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากตัวเสริมแรง

แรงจูงใจในความหมายของลักษณะที่ 3 จะเป็นเรื่องของแรงจูงใจภายนอก ซึ่งเป็นความหมายที่ใช้กันอยู่โดยทั่วไปตามปทานุกรมต่าง ๆ ทั้ง ๆ ที่ในทางวิชาชีพแล้วได้ให้ความหมายที่ 2 ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายใน

จะเห็นว่าแรงจูงใจทั้ง 3 ลักษณะ มีลักษณะร่วมกัน คือเป็นสิ่งที่มิพลง และมีทิศทางนั้นคือแรงจูงใจจะทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้น ให้คนมีการกระทำเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทาง ซึ่งตัวกระตุ้นนี้อาจจะเป็นแรงที่มาจากสิ่งเร้าภายใน ซึ่งเรียกว่า แรงจูงใจภายใน หรือตัวกระตุ้นอาจจะเป็นแรงที่มาจากสิ่งเร้าภายนอก ซึ่งเรียกว่า แรงจูงใจภายนอก

ส่วนลักษณะการกระทำอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายในนั้น ได้แก่ ผู้ที่มีแรงจูงใจภายนอกจะเป็นผู้ที่ทำอะไรโดยที่ต้องการคำชม ต้องการการยอมรับ หรือความเห็นชอบจากผู้อื่น ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกที่ไม่ค่อยเป็นตัวของตัวเอง ทำอะไรต้องคอยระมัดระวังต่อการยอมรับของผู้อื่น คอยดูว่าผู้อื่นจะคิดอย่างไรกับตน ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่คอยพึ่งพาผู้อื่น มักจะทำดีเฉพาะที่มีคนเห็น ถ้าไม่มีคนรู้เห็นจะเกิดความท้อถอย เบื่อหน่าย หหมดกำลังใจที่จะทำดีต่อไป เช่น ข้าราชการปฏิบัติงานเพื่อหวังจะได้หวังจะเกิดความท้อถอย เบื่อหน่าย หหมดกำลังใจที่จะทำดีต่อไป เช่น ข้าราชการปฏิบัติงานเพื่อหวังจะได้เงินเดือนสองชั้น ถ้าไม่ได้ดังที่หวัง ก็ารู้สึกผิดหวัง เสียใจ โกรธเคือง ท้อถอย และอาจจะเลิกทำดีต่อไป

สำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจภายใน จะเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง มิได้หวังรางวัลหรือคำชม จึงมีแรงจูงใจจะทำสิ่งต่างๆ อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ไม่มีความเบื่อหน่าย จะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานเพราะรักในงาน ถึงแม้จะไม่มีใครเห็นไม่มีใครชม หรือปฏิบัติงานแล้วไม่ได้เงินเดือนสองชั้น ก็ไม่เกิดความท้อถอยเบื่อหน่าย เพราะเขามีความสุขความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ เขามีความรู้สึกว่าถึงแม้จะไม่มีใครเห็น แต่เขาก็เห็นการทำให้ของตนเอง คนประเภทนี้ถ้าจะทำบุญก็เพราะต้องการช่วยเหลือหรือให้โดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ สนองความต้องการของตนเอง ไม่ต้องคอยหวาดวิตก หรือกังวลว่าใครจะคิดอย่างไรกับตน ซึ่งทำให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ เป็นผู้ที่สามารถสร้างสัมพันธภาพกับคนทั่วๆ ไปได้ดี ไม่ใช่สร้างสัมพันธภาพเฉพาะบุคคลที่ทำประโยชน์ให้ได้เท่านั้น เป็นผู้ปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน (สุโขทัยธรรมาราช. 2523 : 294 – 297)

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าว สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอก จะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นหวังรางวัลหรือผลตอบแทน

นอกจากนี้การที่จะเกิดแรงจูงใจขึ้นในบุคคล จะประกอบด้วยขั้นตอนและองค์ประกอบต่างๆ ซึ่ง ลูธันส์ (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 11 ; อ้างอิงจาก Luthans. 1980) กล่าวว่า แรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

1.ความต้องการ (Need) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุลย์ เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศ หรือไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนหรือหมู่คณะ

2.แรงขับหรือแรงกระตุ้น(Drive) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกาย เพื่อระงับความต้องการเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายสิ่งนี้ถือเป็นหัวใจของกระบวนการจูงใจ

3.เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่ตั้งไว้เพื่อสนองความต้องการและลดแรงขับลง อันเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ

สเติร์ และพอร์เตอร์ (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 11-12 ; อ้างอิงจาก Steers and Porter. 1979) ได้แสดงตัวแบบ (Model) ของการจูงใจว่าประกอบด้วยส่วนประกอบ 4 ส่วน คือ

- 1.ความต้องการหรือความหวัง
- 2.พฤติกรรมที่ไปสู่ความต้องการ
- 3.เป้าหมายที่สอดคล้องกับความต้องการ
- 4.การป้อนกลับ

โดยอธิบายว่าเมื่อมนุษย์เกิดภาวะไม่สมดุลย์ขึ้นภายใน หรือมีความต้องการ หรือความคาดหวังในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก็จะมีพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนต้องการ แล้วก็จะหันไปกระทำพฤติกรรมอื่นๆ แทน หากสิ่งจูงใจที่ได้นั้นไม่เพียงพอกับความต้องการ มนุษย์ก็จะกระทำพฤติกรรมอื่นๆ แทน หากสิ่งจูงใจที่ได้นั้นไม่เพียงพอกับความต้องการ มนุษย์ก็จะกระทำพฤติกรรมอื่นๆ ใหม่จนกว่าจะเพียงพอ หรือจนกว่าจะพอใจ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2536 : 4-5) กล่าวว่า กระบวนการของแรงจูงใจประกอบด้วยขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกัน 4 ขั้นตอน โดยเริ่มด้วยความต้องการ (Need) และสิ้นสุดลงที่การตอบสนองซึ่งลดหรือขจัดสิ่งที่เป็นแรงขับ

กระบวนการของแรงจูงใจ 4 ขั้นมีดังนี้คือ

1.ขั้นความต้องการ (Need stage) ความต้องการเป็นภาวะขาดสมดุลย์ ที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่างๆ ภายในร่างกายดำเนินหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งที่ขาดนั้นอาจเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิตอย่างมหันต์ เช่น น้ำ อาหาร อากาศ หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความสุขทุกข์

ของจิตใจ เช่น ความรัก หรืออาจจะเป็นสิ่งจำเป็นเล็กน้อยสำหรับบางคน เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน เป็นต้น

บางครั้งความต้องการ อาจเกิดขึ้นจากภาวะที่มาจากความสุขภาพของบุคคล เช่น ความเจ็บปวดจะทำให้บุคคลเกิดความต้องการแสดงพฤติกรรมที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บปวดนั้นๆ ขึ้น

2.ขั้นแรงขับ (Drive stage) ความต้องการในขั้นแรกนั้นกระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือเมื่อเกิดความต้องการแล้ว บุคคลจะนั่งเฉยอยู่ไม่ได้ อาจมีความกระวนกระวายไม่เป็นสุข ภาวะที่บุคคลเกิดความกระวนกระวายอยู่เฉยๆ ไม่ได้นี้ เรียกว่า เกิดแรงขับ ซึ่งระดับความกระวนกระวายมาก เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำจะเกิดอาการคอแห้งกระหายน้ำ เกิดความรู้สึกกระวนกระวายอยู่ไม่เป็นสุข

3.ขั้นพฤติกรรม (Behavior stage) เมื่อเกิดความกระวนกระวายขึ้น ความกระวนกระวายนั้นจะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มีทิศทางไปสู่เป้าหมายออกมา แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมได้รุนแรงหรือมากน้อยต่างกัน เช่น คนกระหายน้ำมาก กับคนที่กระหายน้ำเพียงเล็กน้อย ย่อมมีพฤติกรรมในการหาน้ำดื่มต่างกัน คนกระหายมากอาจหาทั้งน้ำเย็น น้ำมะพร้าว น้ำอ้อย มาดื่มพร้อมๆ กัน ในขณะที่คนกระหายน้ำน้อยหาเพียงน้ำเย็นแก้วเดียวเท่านั้น

4.ขั้นลดแรงขับ (Drive reduction stage) เป็นขั้นสุดท้าย คือ แรงขับจะลดลงภายหลังการเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการแล้ว

แรงขับและการลดแรงขับนี้ไม่ใช่จะสัมพันธ์กันเสมอไป คือการลดแรงขับจะไม่หมดสิ้นในทุกครั้ง เป็นต้นว่าสิ่งที่เคยสนองความต้องการของคนคนหนึ่ง อาจจะไม่ทำให้พอใจในครั้งต่อไปอีกก็ได้ หรือสิ่งที่สนองความต้องการของคนหนึ่งจะไม่สนองความต้องการของคนอื่น การเรียนรู้และรับรู้ที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล จะมีอิทธิพลต่อผลของการตอบสนองที่ทำให้พอใจหรือไม่พอใจได้ และความต้องการที่ขัดแย้งกันภายในตัวบุคคลก็จะมีอิทธิพลต่อการตอบสนองทำให้แต่ละคนตอบสนองด้วยวิธีการและระดับความมากน้อยต่างกันไป

สรุปได้ว่าแรงจูงใจเกิดจากการที่คนมีความต้องการ หรือเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่างๆ ภายในร่างกายทำหน้าที่ไปตามปกติ เมื่อเกิดความต้องการแล้ว ก็จะเกิดแรงขับขึ้นซึ่งแรงขับนี้จะผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมที่มีทิศทางไปสู่เป้าหมายออกมา เพื่อให้มีการตอบสนองความต้องการนั้น

2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 : 1) กล่าวว่า ในหน่วยงานทั่วไปทุกแห่งนั้น แทบจะกล่าวได้ว่า งานแรกที่ผู้บริหารต้องทำคือ กระตุ้นให้ทุกคนปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด ส่วนคนปฏิบัติงานก็ทำเพื่อสนองความต้องการของตนด้วย เหตุผลต่างๆ เป็นต้นว่า เพื่อผลตอบแทนเป็นเงินซึ่งจะสามารถ

นำไปซื้อสิ่งต่างๆ ได้ หรือเพื่อสิ่งอื่นซึ่งไม่อาจสัมผัสได้ เช่น ความพอใจหรือการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ฉะนั้นในเรื่องของแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานก็คือ การพยายามให้ผลตอบแทนการปฏิบัติงานของคน ตามความต้องการของเขา และต้องประสานความต้องการของคนปฏิบัติงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วย เพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดยอดตามเป้าหมายของการปฏิบัติงาน

การให้ผลตอบแทนการปฏิบัติงานของคนด้วยเงินหรือสิ่งของที่เขาพอใจนั้น อาจเป็น สิ่งที่เขาทำได้ไม่ยากนัก แต่การตอบแทนด้วยสิ่งอื่นที่นอกเหนือไปจากเงินหรือสิ่งของนั้นไม่ใช่ของง่าย ที่จะกระทำ เพราะต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายอย่าง ที่ประกอบขึ้นเป็นความพอใจของแต่ละคน เป็นต้นว่าอิทธิพลจากสภาพความเป็นอยู่ การอบรมเลี้ยงดู การศึกษา และสิ่งแวดล้อมอื่นที่มีผลให้ ความคิด ค่านิยม ทศนคติ ความสนใจ ฯลฯ ของแต่ละบุคคลต่างกันไป จะมากหรือน้อยก็ตาม เพราะบางครั้งแม้จะอยู่ในบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เหมือนกัน หรือแม้จะอาศัยสิ่งจูงใจอย่าง เดียวกันก็ตาม อาจมีผลของการกระทำที่ไม่เหมือนกันเกิดขึ้นได้เสมอ

อรุณ วัชรธรรม (2522 : 268) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจเป็นหนึ่งในองค์ของการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการ และแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่างหรือมี พฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอา ความสามารถของคนออกมาได้คือ แรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ส่วนกิบสัน , อิวานเชวิก และดอนเนลลี (บรรหาร ราชมณี. 2529 : 14 ; อ้างอิงจาก Gibson Ivancevich and Donnelly. 1982) กล่าวว่า ตัวแปรต่างๆ เช่น ความรู้ความสามารถระดับ ของความใฝ่ฝัน ภูมิหลังของแต่ละคนรวมทั้งผลตอบแทนต่างๆ มีส่วนที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันแต่สิ่งสำคัญซึ่งช่วยในการกระตุ้นให้บุคคลเพิ่มความพยายามในการ ปฏิบัติงานคือ การจูงใจ บุคคลที่ถูกจูงใจจะมีแนวทางการปฏิบัติงานที่แน่นอน ระดับการปฏิบัติงาน จะสม่ำเสมอ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าเมื่อไม่มีแรงจูงใจ

นอกจากนี้ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (บรรหาร ราชมณี. 2529 ; อ้างอิงจาก Steers and Porter. 1977) ให้ความเห็นที่คล้ายคลึงกันว่า ผลการปฏิบัติงาน (Job performance) ของ แต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

- 1.ระดับของแรงจูงใจ
- 2.ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว
- 3.ความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน

สตีล และพอร์เตอร์ ได้อธิบายว่า เมื่อบุคคลใดเริ่มปฏิบัติงาน เขาอาจจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถหรือตั้งใจทำเพียงครั้งเดียว หรืออาจจะทำให้เห็นว่าได้ปฏิบัติหน้าที่แล้วเท่านั้น การจูงใจจะช่วยกระตุ้นให้คนใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น

จากแนวความคิดของบุคคลต่างๆ ที่กล่าวไว้นี้สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในหน่วยงานได้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการแล้ว ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้เขาเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2.1.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจะจูงใจบุคคลนั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการ คือ เมื่อบุคคลมีความต้องการ(Need) ก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับ(Drive) ขึ้นในร่างกายและจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย(Goal) หรือเพื่อให้ ได้สิ่งล่อใจ(Incentive) หรือสิ่งจูงใจ(Motive) ตามที่ต้องการ ดังนั้นสิ่งล่อใจ หรือสิ่งจูงใจนับเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้(กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 12)

ชรูเดนและเชอร์แมน (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 12 ; อ้างอิงจาก Chruden and Sherman. 1968) ได้จำแนกสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจทางบวกประกอบด้วย เงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือ การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล

2. สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับ การขู่เข็ญและการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 75 - 76) ได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภทเช่นกัน ได้แก่ พนักงาน เจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิด คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของ พนักงาน เจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิด คือ

- 1.1 สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง

- 1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และผลประโยชน์อื่น ๆ

ต่างๆ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินทอง หรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน สวัสดิการ หรือผลตอบแทนอื่นๆ ที่มีได้อยู่ในรูปของเงินทอง หรือที่มีลักษณะเป็นนามธรรม

นอกจากสิ่งจูงใจดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแลให้ความสนทนากับผู้ใต้บังคับบัญชาและต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 13 ; อ้างอิงจาก Negro. 1969)

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

1. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติ เป็นการตอบแทน หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือหรือส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากบุคคลอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ อันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการปฏิบัติงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจที่อยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุดกับความต่ำที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น

5. ความดึงดูดใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมกับหน่วยงาน

6. การปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8.สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในสังคม หรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน

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

1.งานควรมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ

2.งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการปฏิบัติงาน และควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

3.เพื่อให้ได้ผลงานในการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้

3.1 คนปฏิบัติงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย

3.2 ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยตรง

3.3 งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ ความสามารถ และความพอใจ

3.4 งานจะต้องมีลักษณะท้าทาย

3.5 งานนั้นจะต้องสามารถทำให้สำเร็จได้

เป้าหมายของงานตามลักษณะนี้ จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของและความมั่นคงในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

อีเวนส์ (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 15 ; อ้างอิงจาก Evans. 1971) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งอีเวนส์ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถออกมาว่า กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำนั้นย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้ อีเวนส์ได้สร้างแบบจำลองที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสรุปได้ว่า

1.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานใด ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน แนวทางในการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2.แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้ามีตัวถ่วงในการปฏิบัติงาน เช่น ขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ขาดประสิทธิภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอน หรือถ้าไม่มีตัวถ่วงแต่ถ้าไม่มีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นจะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะทำให้ขาดตอนเป็นช่วง ๆ ไม่สม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมที่สม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย

3.ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้น จะเกิดขึ้นได้เพราะมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้ง 2 ประการนี้หากขาดประการหนึ่งประการใด ความสำเร็จก็จะลดน้อยลง

นอกจากนี้ พิกอร์ส และไมเออร์ส (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 16 ; อ้างอิงจาก Pigors and Myers. 1981) ยังได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จไว้ว่า ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

- 1.ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ
- 2.ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ
- 3.มีโอกาสดำเนินความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่
- 4.มีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง
- 5.มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
- 6.ยึดหลักประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน
- 7.มีการแบ่งเวลาปฏิบัติงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุลย์
- 8.มีความเข้าใจชีวิตการปฏิบัติงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 : 46 - 47) ได้กล่าวถึงลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่า งานที่ทุกคนทำอยู่นั้น ไม่ใช่จะเป็นงานที่กระตุ้นให้เกิดความกระหายที่จะทำเสมอไปงานบางอย่างอาจเป็นงานที่น่าเบื่อเพราะจำเจ ซ้ำซาก จึงมีผู้พยายามศึกษาเพื่อให้ทราบว่า มีลักษณะใดบ้างที่เป็นองค์ประกอบของงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำได้ ผลการศึกษาสรุปว่างานที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำใหสำเร็จนั้นควรมีลักษณะดังนี้

- 1.งานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น
- 2.งานที่มีโอกาสใช้การตัดสินใจและสติปัญญา
- 3.งานที่มีโอกาสที่จะทำให้ได้ดี เป็นที่สนใจของคนอื่น
- 4.งานที่มีโอกาสใช้ความชำนาญที่มีอยู่

5.งานที่มีโอกาสปลอดจากการควบคุม เพื่อผู้ปฏิบัติงานจะได้มีความเป็นอิสระ และสามารถใช้ความคิดริเริ่มที่มีอยู่ได้

6.งานที่มีโอกาสในการเตรียมการ และเป็นงานที่มีความก้าวหน้า

สรุปได้ว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีหลายประการด้วยกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละคนว่าจะใช้เกณฑ์อะไรในการแบ่งประเภทของสิ่งจูงใจ ซึ่งสิ่งจูงใจหรือปัจจัยเหล่านี้จะสามารถสนองความต้องการของบุคคล ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ

2.1.4 พฤติกรรมการจูงใจที่หน่วยงานต้องการ

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

1.มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงาน และยึดงานที่ทำอยู่ยาวนานเท่านาน โดยไม่ย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น สถิติการผลงาน การลาออกจากงานนั้น นับเป็นความบกพร่องของฝ่ายบริหารในหน่วยงานที่เดียว เพราะในระบบการบริหารงานนั้น การหยุดงานอาจเนื่องมาจากสาเหตุทางใจแทนสาเหตุจากทางกายก็ได้ ฉะนั้นการที่มีคนมาสมัครปฏิบัติงานและทำอยู่ยาวนาน จึงเป็นพฤติกรรมการจูงใจอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

2.การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพผลของคณงาน แม้ว่าหน่วยงานจะไม่ได้ระบุหรือชี้แจงรายละเอียดของหน้าที่การงานนั้น ๆ ไว้ทั้งหมด คณงานก็สามารถดำเนินการโดยลำพังให้บรรลุเป้าหมายได้ ยกตัวอย่างเช่น คนที่ทำหน้าที่ครู หรือพยาบาล จะมีรายละเอียดปลีกย่อยของพฤติกรรมในหน้าที่ที่ไม่อาจจะระบุไว้ทั้งหมดได้ รวมทั้งเหตุการณ์เฉพาะหน้าที่จะต้องเผชิญก็ไม่อาจกำหนดตายตัวได้เช่นกัน ฉะนั้นการตัดสินใจปฏิบัติงานโดยลำพังแต่สามารถเกิดผลดีต่องานในหน้าที่หลักได้ จึงนับเป็นพฤติกรรมการจูงใจที่เกิดขึ้นอีกประการหนึ่ง

3.การให้ความร่วมมือต่อหน่วยงานตลอดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่มีต่อหน่วยงาน ล้วนเป็นพฤติกรรมที่มาจาก การจูงใจที่หน่วยงานต้องการ

4.ความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งแสดงออกโดยการตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานจนสุดความสามารถ ทั้งยังมีการฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้มีความสามารถ และทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอเป็นพฤติกรรมการจูงใจของคณงานที่หน่วยงานต้องการมาก

5.ความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานเป็นพฤติกรรมการจูงใจที่หน่วยงานต้องการจากคณงานเช่นกัน

6. ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน คอยป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงานไม่ทำให้มีภาพของหน่วยงานเสียไปก็เป็นพฤติกรรมการจูงใจอีกอย่างหนึ่งที่หน่วยงานต้องการจากคนงาน

นอกจากนี้พฤติกรรมการจูงใจ อาจมีการแสดงออกในรูปของ

1. ความสนใจในความสำเร็จจากงานที่ทำ มากกว่าจะสนใจรางวัลจากความสำเร็จ
2. การทำงานด้วยความตั้งใจ พึงพิถีพิถัน ไม่ใช่เพื่อความสนุก หรือเพื่อพินันชนต่อ
3. ความคิดที่มีต่อการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งเกิดขึ้นอยู่เสมอแทบจะเป็นลักษณะประจำตัว

2.1.5 พฤติกรรมที่ขาดการจูงใจ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 : 49) กล่าวว่า การกระทำที่ขาดแรงจูงใจนั้น มักมีสาเหตุมาจากความไม่รู้ ความสงสัย และความกังวลของบุคคล พฤติกรรมที่ขาดแรงจูงใจมักจะปรากฏให้เห็นได้ชัด เมื่อบุคคลมีอาการเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน ซึ่งความเฉื่อยชานี้อาจมาจาก

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

ความไม่รู้ในสิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลขาดความกระตือรือร้น ขาดความกระฉับกระเฉง ปฏิบัติงานเท่าที่ได้รับคำสั่ง ทำอย่างไม่มีพิถีพิถัน ไม่เต็มใจ เพียงแต่ปฏิบัติงานให้เสร็จพันตัวไปเท่านั้น ลาหยุดหรือขาดงานบ่อย ชอบเปลี่ยนงานใหม่ ไม่พอใจระบบหรือระเบียบหรือกฎของหน่วยงาน ไม่รู้สึกสะท้อนต่อการคาดหวังหรือการลงโทษจากหน่วยงาน ขาดทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ฯลฯ

2.1.6 ประเภทของทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจมีหลายทฤษฎีสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท (Luthans. 1989 : 238 - 246) คือ

1. ทฤษฎีที่อธิบายด้านกระบวนการ (Process theories) พยายามที่จะอธิบายถึงกระบวนการที่พฤติกรรมถูกกระตุ้น ถูกชักนำไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ถูกทำให้คงไว้ตามเดิม และถูกทำให้หยุด ขึ้นแรกทฤษฎีประเภทนี้จะพยายามที่จะให้คำนิยามประเภทต่างๆ ของตัวแปรที่สำคัญที่กระตุ้นให้เกิดการกระทำ และขั้นตอนไปพยายามชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรเหล่านั้น ตัวอย่างเช่น ทฤษฎีความคาดหวังจะประกอบด้วยตัวแปร 2 ตัวคือการรับรู้คุณค่าและความคาดหวัง เป็นตัวแปรที่จะทำให้เข้าใจการจูงใจ นอกจากนี้จะให้ความหมายนิยามของตัวแปร

และอธิบายปฏิสัมพันธ์ว่าพฤติกรรมเกิดขึ้นอย่างไร ทฤษฎีแรงจูงใจในกลุ่มนี้ได้ ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (The goal-setting theory of Lock) ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory) และทฤษฎีของการขัดแย้งกัน (Dissonance theory)

2.ทฤษฎีเนื้อหา (Content theory) เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ คือ ศึกษาปัจจัยภายในบุคคลที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรม ทฤษฎีแรงจูงใจในกลุ่มนี้ ได้แก่ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy theory) ทฤษฎี อี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's E. R. G. theory) ทฤษฎีแรงจูงใจของ แมคเคลแลนด์ (McClelland's motivation theory) และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two – factor theory)

ทฤษฎีที่อธิบายด้านกระบวนการ (Process theory)

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory)

ทฤษฎีความคาดหวังจะอธิบายว่า แรงจูงใจที่จะเกิดขึ้นในแต่ละบุคคลมีกระบวนการเกิดขึ้นได้อย่างไร นักวิชาการที่มีความคิดและได้เผยแพร่ความคิดตามทฤษฎีนี้มีอยู่หลายคน คนที่มักได้รับการพูดถึงได้แก่ Victor H. Vroom, Lyman Porter, Edward Lawler เป็นต้น แต่ผู้ที่ได้เป็นต้นกำเนิดแนวคิดนี้เป็นนักจิตวิทยาชื่อ Edward C. Tolman

เลวิน และโทลแมน (Lewin and Tolman, 1960 : 64) ได้เสนอว่าการตัดสินใจในการเลือกสิ่งต่างๆ ของคนนั้น จะพิจารณาดูว่ารางวัลที่ได้จากการตัดสินใจนั้นมีคุณค่าหรือมีความสำคัญต่อตนมากน้อยเพียงไร และมีทางเป็นไปได้หรือไม่ในการให้ได้มาซึ่งรางวัลนั้น ดังนั้นการวิเคราะห์พฤติกรรมของมนุษย์จึงต้องวิเคราะห์ในเชิงคุณค่าของรางวัล และความเป็นไปได้ของรางวัล คือจะต้องมีกลุ่มรางวัล เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง ซึ่งคนต้องการ

การที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานมากน้อยแค่ไหน จึงขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 อย่าง คือ ระดับความเข้มข้นของความต้องการรางวัลนั้น และความคาดหวังของบุคคลนั้นเองที่จะมองว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงไรในการได้รับการตอบสนองความต้องการในสิ่งนั้น ถ้าเห็นว่าร่วรางวัลที่จะได้จากความพยายามนั้นมีคุณค่ากับตนมาก และเป็นไปได้สูง บุคคลก็จะทุ่มเทความสามารถให้มากขึ้น แต่ถ้าคิดว่าความเป็นไปได้นั้นน้อยหรือรางวัลที่จะได้มีค่าน้อยก็จะไม่พยายามเพราะคิดว่ามีความเป็นไปได้น้อย หรือรางวัลที่จะได้น้อย ก็จะไม่พยายามเพราะคิดว่าเป็นการลงทุนที่ไม่คุ้มค่า

วรูม (บรรหาร ราชมณี, 2529 : 27 ; อ้างอิงจาก Vroom, 1964) กล่าวว่า แรงจูงใจที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล เป็นกระบวนการที่บุคคลนั้นเลือกตัดสินใจแสดงพฤติกรรมออกมาให้ปรากฏอย่างไร ขึ้นอยู่กับความคาดหวังในองค์ประกอบสองประการคือ

1.ความคาดหวังว่ามีโอกาสมากน้อยแค่ไหนที่จะได้รับผลลัพธ์ หรือผลตอบแทนบางสิ่งบางอย่างจากการปฏิบัติงานของตน

2.ผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่คาดหวังว่าจะได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น บุคคลแต่ละคนรู้สึกว่ามีค่าความสำคัญหรือพึงพอใจมากเพียงใด

จากองค์ประกอบสองประการนี้ สรุปว่า หากบุคคลคาดหวังว่ามีโอกาสมากที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์หรือผลตอบแทนนั้น เขารู้สึกว่ามีความสำคัญและเขาพึงพอใจ บุคคลนั้นก็จะมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงในทางกลับกันหากบุคคลคาดหวังว่าเขาไม่มีโอกาสหรือมีโอกาสน้อยที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง หรือแม้ว่ามีโอกาสอยู่มากที่จะได้รับ แต่เป็นผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่ไม่มีความสำคัญหรือเขาไม่พึงพอใจ บุคคลนั้นก็จะมีความถี่ในการปฏิบัติงานออกมาไม่ดีหรือกล่าวว่ามีแรงจูงใจต่ำนั่นเอง

เฟลด์แมน และอาร์โนลด์ (ผอบเธียร์ วงศ์ภักดี. 2537 : 23 – 24 ; อ้างอิงจาก Feldman and Arnold. 1985) กล่าวว่า ทฤษฎีความคาดหวังมีองค์ประกอบหลัก คือ ความคาดหวังซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามนำมาสู่ผลการปฏิบัติงาน (The Effort-Performance Expectancy : $E \rightarrow P$) และความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานนำมาสู่ผลตอบแทน (The Performance-Outcome Expectancy : $P \rightarrow O$) องค์ประกอบสุดท้าย คือ การรับรู้คุณค่าของรางวัลหรือผลตอบแทน (Valence : V)

1.ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามนำมาสู่ผลการปฏิบัติงาน

(The Effort-Performance Expectancy : $E \rightarrow P$) หมายถึง ความคาดหวังของบุคคลว่าความพยายามนำมาสู่ผลการปฏิบัติงานมีค่าความน่าจะเป็นอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ค่าความน่าจะเป็นของ $E \rightarrow P = 0$ แสดงให้เห็นถึงความคาดหวัง ของบุคคลว่าถ้าเขามีความพยายามสูง แต่ไม่มีโอกาสที่จะปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จในทางตรงกันข้ามถ้าค่าความน่าจะเป็นของ $E \rightarrow P = 1$ แสดงว่าบุคคลมีความคาดหวังว่าความพยายามจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน ถ้าค่าความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามนำมาสู่ผลการปฏิบัติงานมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่ามีความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามนำมาสู่ผลการปฏิบัติงานสูง และบุคคลมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานสูง

2.ความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานนำมาสู่ผลตอบแทน

(The Performance-Outcome Expectancy : $P \rightarrow O$) หมายถึง ความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับโอกาสว่าผลการปฏิบัติงานนำมาสู่ผลตอบแทนอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งองค์ประกอบนี้มีความน่าจะเป็นตั้งแต่ 0 ถึง 1 ถ้าค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 แสดงว่าบุคคลนั้นมีความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานนำมาสู่ผลตอบแทนสูง ซึ่งผลตอบแทนมี 2 ประเภท คือ ผลตอบแทนภายในที่มาจากตัวบุคคลนั้น

เอง ไม่ได้ขึ้นอยู่กับองค์การหรือบุคคลอื่น เช่น ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ ความรู้สึกพอใจ ความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเอง ส่วนผลตอบแทนอีกประเภทหนึ่ง คือ ผลตอบแทนภายนอก ที่ได้รับจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ จากบุคคลต่าง ๆ ในองค์การ เช่น หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ผลตอบแทนภายในและภายนอกนี้ต่างมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล และมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล

3.การรับรู้คุณค่าของผลตอบแทน (Valence : V) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับคุณค่าของผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับตามความชอบหรือไม่ชอบ การให้ความสำคัญพอใจหรือไม่พอใจของบุคคลแต่ละคนที่มีต่อผลตอบแทนนั้น ซึ่งแต่ละบุคคลอาจเห็นคุณค่าของผลตอบแทนต่างกัน การรับรู้คุณค่าของผลตอบแทนมีค่าเป็นได้ทั้งทางบวกและลบ มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 บุคคลส่วนใหญ่มีความรู้สึกชอบ ให้ความสำคัญหรือพอใจกับผลตอบแทนในทางบวก เช่น การได้รับการขึ้นเงินเดือน ในทางตรงกันข้ามบุคคลหลีกเลี่ยงผลตอบแทนที่มีค่าในทางลบ เช่น การถูกออกจากรางาน ในบางครั้งบุคคลก็ไม่สนใจผลตอบแทนนั้นเลยว่ามีค่าต่อเขาอย่างไร ผลตอบแทนนั้นจะมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 3 ในทฤษฎีความคาดหวัง ความสัมพันธ์จะอยู่ในรูปของการคูณ โดยแรงจูงใจของบุคคล (M) เป็นผลของความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามนำมาสู่ผลการปฏิบัติงาน ($E \rightarrow P$) คูณกับ ผลรวมของผลคูณระหว่างความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานนำมาสู่ผลตอบแทน ($P \rightarrow O$) กับการรับรู้คุณค่าของผลตอบแทน (V) สรุปเป็นสมการ

$$M = (E \rightarrow P) \sum [(P \rightarrow O) (V)]$$

ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจคือ ผลของ ($E \rightarrow P$) คูณกับผลรวมของผลคูณระหว่าง ($P \rightarrow O$) กับ V

สมยศ นาวิกาน(2527 : 73-74) สรุปว่าผู้บริหารองค์การสามารถนำทฤษฎีความคาดหวังไปใช้ประโยชน์ในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานได้ดังนี้

- 1.พิจารณาว่าประเภทของรางวัลหรือผลตอบแทนที่มีคุณค่าต่อพนักงานมีอะไรบ้าง
- 2.ระบุพฤติกรรมที่ต้องการให้พนักงานปฏิบัติ ให้เป็นพฤติกรรมที่สังเกตและวัดได้แน่นอน
- 3.สร้างความแน่ใจว่า พนักงานสามารถบรรลุถึงผลลัพธ์ที่ต้องการได้ หรือกล่าวอย่างไม่กำหนดเป้าหมายเป้าหมายของงานไว้สูงเกินไป จนพนักงานรู้สึกว่ายากที่จะทำให้งานสำเร็จได้
- 4.เชื่อมโยงระหว่างผลลัพธ์ที่พนักงานต้องการ กับระบบของผลการปฏิบัติงานที่ต้องการตัวอย่าง เช่น หากพนักงานให้คุณค่ากับรางวัลภายนอก ก็ควรจะเน้นเรื่องการเลื่อน

ตำแหน่งผลตอบแทนทางการเงิน และการยกย่อง แต่ถ้าพนักงานให้คุณค่ากับรางวัลภายใน ก็ควรจะเน้นการเพิ่มความรับผิดชอบ ความท้าทาย และความรู้สึกทางความสำเร็จ เป็นต้น

5.สร้างความมั่นใจ รางวัลมีเพียงพอต่อการจูงใจพฤติกรรมที่ต้องการ

6.องค์การต้องมีรางวัลที่เป็นธรรม นั่นคือ พนักงานที่มีประสิทธิภาพสูงควรจะได้รับรางวัลที่ต้องการมากกว่าพนักงานที่มีประสิทธิภาพต่ำ

ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายของล๊อค (Lock's Goal-setting theory)

ผู้ตั้งทฤษฎี คือ เอ็ดวิน ล๊อค (Edwin Locke) โดยอาศัยแนวทางการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objectives-MBO) โดยมีหลักการภายใต้สมมติฐาน 2 ประการ คือ

1.การให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

2.มีการกำหนดระยะเวลาในการเสนอผลการปฏิบัติงาน

หลักการดังกล่าวนี้ใช้เป็นสิ่งจูงใจบุคลากร โดยเห็นว่าคุณค่าที่บุคคลให้แก่การปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานเป็นเป้าหมายอันสำคัญ แต่อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ ความจริงเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีความคาดหวัง โดยอาจกล่าวได้ว่าเป็นทฤษฎีประกอบที่ทำให้ทฤษฎีความคาดหวังมีความสมบูรณ์มากขึ้น (โควิน คลังแสง. 2536 : 33 ; อ้างอิงจาก Gannon. 1982)

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory)

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

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

ถ้าบุคคลเห็นว่าไม่มีความสมดุลตามสูตรข้างต้นนี้ อาจจะพยายามปฏิบัติงานให้หนักขึ้น หรือไม่ก็หย่อนประสิทธิภาพที่สูงลง หรือไม่ก็พยายามหาทางที่จะให้ได้รับสิ่งตอบแทนที่สูงขึ้นโดยมีพื้นฐานในการพิจารณาความสมดุลจากการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นๆ (โควิน คลังแสง. 2536 : 34 ; อ้างอิงจาก Gannon. 1982)

ทฤษฎีความขัดแย้งกัน (Dissonance theory)

แนวคิดนี้ได้รับการพัฒนาขึ้นโดย ลีน เฟสติงเกอร์ (Leon Festinger) โดยอาศัยแนวคิดที่ว่าบุคคลไม่อาจจะยอมรับสองแนวคิดในกรณีที่เกิดมีแนวคิดที่ขัดแย้งกันโดยบุคคลจะพยายามที่จะรับแนวคิดอย่างใดอย่างหนึ่งไว้ คล้ายกับปัญหาในการปฏิบัติงาน ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นเมื่อการใช้ประสบการณ์ที่มีอยู่ของบุคคล เข้าไปมีอิทธิพลต่อสภาวะการปฏิบัติงานนั้น มีความแตกต่างกันระหว่างระดับของความเป็นจริงและความปรารถนาที่มีอยู่

แนวทฤษฎีนี้มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีความคาดหวัง คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานคิดว่าผลการปฏิบัติงานของตนสูง และมีความคาดหวังต่อสิ่งตอบแทนที่จะได้รับไว้สูง หากผลตอบแทนดังกล่าวได้รับต่ำก็อาจทำให้เกิดการลดผลผลิต หรือไม่ก็มีการเพิ่มความพยายามที่จะหาทางเพิ่มผลตอบแทนให้สูงขึ้น ฝ่ายบริหารจำเป็นต้องหาทางป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่จะได้รับด้วย (โควิน คลังแสง. 2536 : 34 ; อ้างอิงจาก Gannon. 1982)

โควิน คลังแสง (2536 : 34-35) กล่าวว่า จากการศึกษากลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการพบประเด็นสำคัญดังนี้

- 1.เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงภาพรวมในการสร้างแรงจูงใจโดยไม่พยายามอธิบายถึงส่วนที่เป็นรายละเอียดปลีกย่อย
- 2.ทฤษฎีที่สำคัญมีรายละเอียดครอบคลุมถึงแนวทฤษฎีอื่นๆ ทั้งหมด คือ ทฤษฎีความคาดหวัง
- 3.พื้นฐานแนวคิดในกลุ่มนี้ คือ บุคคลมีความพยายามในการปฏิบัติงานจากความคาดหวังโดยคาดหวังว่าความพยายามที่ให้ไปจะสามารถส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานนั้นจะส่งผลให้ได้รับสิ่งตอบแทนบางอย่าง
- 4.ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้เปรียบเทียบแล้วว่า มีความเสมอภาคระหว่างความพยายามที่ให้ไปกับผลตอบแทนที่ได้รับ
- 5.นอกจากบุคคลจะเปรียบเทียบระหว่างความพยายามที่ให้ไป กับผลตอบแทนที่ได้รับแล้ว ยังเปรียบเทียบระหว่างตนเองกับบุคคลอื่นด้วย
- 6.เมื่อบุคคลเห็นว่าได้รับความไม่เสมอภาค ก็อาจจะเกิดผลทั้งต่อการที่จะลดความพยายามในการเพิ่มผลผลิต หรือไม่ก็พยายามที่จะแสวงหาสิ่งตอบแทนให้สูงขึ้นก็ได้

ทฤษฎีเนื้อหา (Content theory)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy)

ทฤษฎีนี้ได้รับความสนใจ และเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายในการนำมาศึกษามาสโลว์ (โควิน คลังแสง. 2536 : 35 ; อ้างอิงจาก Maslow. 1970) ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของ

มนุษย์ไว้ 5 ชั้น โดยอยู่ภายใต้สมมติฐานที่ว่ามนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนตาย เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำแล้ว จะมีความต้องการตอบสนองในระดับที่สูงขึ้นอีก ลำดับความต้องการดังกล่าวมีดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการเบื้องต้นของมนุษย์ ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ ความต้องการคงไว้ซึ่งสภาพเดิมของร่างกาย เช่น จำนวนน้ำ เกลือ น้ำตาล โปรตีน ไขมัน แคลเซียม ออกซิเจน สภาพความเป็นกรมเป็นด่าง และอุณหภูมิที่ปกติของระบบโลหิต นอกจากนี้ยังรวมถึงความต้องการเกลือแร่ ฮอร์โมน วิตามิน และสารอื่นๆ ที่จำเป็นต่อร่างกาย ส่วนอีกลักษณะหนึ่ง คือ ความต้องการที่จะแสวงหาอาหารในส่วนที่ร่างกายขาดแคลน เช่น สารเคมีบางอย่าง เป็นต้น ความต้องการทางร่างกายนับเป็นสิ่งสำคัญ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จะช่วยดำรงชีวิตโดยตรง เช่น เมื่อมนุษย์มีความหิว จะไม่มีความสำคัญอื่นใดเท่ากับการได้รับอาหาร เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ความหิวจึงไม่เป็นสิ่งสำคัญต่อไป

2. ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความปลอดภัยจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยได้แก่ ความมั่นคง ความยั่งยืน ความมีเสถียรภาพ ความมีอิสระ การได้รับความคุ้มครอง และการทำให้ปราศจากความหวาดกลัว ความกังวลใจ และความยุ่งเหยิงทั้งปวง เป็นต้น ทั้งนี้รวมถึงความพยายามในการแสวงหาความปลอดภัยของสังคมโดยรวม เป็นต้นว่า ความสามารถที่จะควบคุมเพื่อที่จะเอาชนะต่อสภาวะฉุกเฉินต่าง ๆ เช่น สภาวะปัญหาทางสังคม โรคระบาด ความเสื่อมโทรมของธรรมชาติ อาชญากรรม ภาวะโรคจิต ตลอดจนสภาวะการณ์อันเลวร้ายอื่นๆ

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

4. ความต้องการยอมรับนับถือ โดยทุกคนในสังคมมีความต้องการและปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ซึ่งมี 2 ประการ คือ

4.1 ความต้องการมีพลังเข้มแข็ง ความสำเร็จ ความเก่งกล้าสามารถ และความมีอิสระเสรี

4.2 ความต้องการมีเกียรติ มีชื่อเสียง มีฐานะที่ได้รับการยอมรับ ซึ่งคนอื่นให้ความเชื่อถือและเห็นความสำคัญ ความต้องการขั้นนี้ จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสมบูรณ์ ความมีพลังความสามารถ ตลอดจนความพร้อมต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในสังคมโดย

ส่วนรวมหากได้รับการขัดขวางก็จะทำให้เกิดปมด้วย อ่อนแอและสิ้นหวัง ความรู้สึกเช่นนี้จะทำให้เกิดความท้อแท้ หรือการหาสิ่งชดเชยหรือนำไปสู่ภาวะโรคจิตได้

5.ความต้องการบรรลุตน (Need for self actualization) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะบรรลุถึงความสำเร็จในสิ่งต่างๆ ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นหลังจากความต้องการต่างๆ ที่กล่าวมาทุกขั้นนั้นได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการในขั้นนี้มักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะตน แต่ละคนต่างก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทรรศนะของตน เช่น ความต้องการที่จะได้รับชื่อเสียงในฐานะที่เป็นคนคิดค้นทฤษฎีความรู้อย่างใดอย่างหนึ่ง

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

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

- 1.ความต้องการการดำรงชีวิต
- 2.ความต้องการความสัมพันธ์
- 3.ความต้องการความเจริญก้าวหน้า

แนวคิดจากทฤษฎีนี้ แม้จะเป็นการศึกษาจากลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ก็ตาม แต่ก็มีประเด็นสำคัญที่ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างใน 2 ลักษณะคือ

1.ตามสภาพความเป็นจริง ความต้องการทั้ง 5 ขั้นของมาสโลว์ สามารถจัดกลุ่มรวมกันได้ 3 ขั้นเท่านั้น

ความต้องการการดำรงชีวิต เปรียบเทียบได้กับความต้องการทางร่างกาย และความต้องการทางสังคมตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ซึ่งหมายถึงความต้องการในการยังชีพ ที่พักอาศัย รวมทั้งความปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง

ความต้องการความสัมพันธ์ มีลักษณะเหมือนกันกับความต้องการทางสังคม ได้แก่ ความต้องการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความต้องการความเจริญก้าวหน้า สามารถเปรียบเทียบได้กับความต้องการการยอมรับนับถือและความต้องการความสำเร็จในชีวิตของมาสโลว์ ซึ่งหมายถึงความต้องการความเจริญ การพัฒนา การแสวงหาโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ตน ความสามารถที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ที่มีอยู่

2.ตามแนวทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เห็นว่าบุคคลจะมีความต้องการที่สูงขึ้นได้นั้น จะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นก่อน แต่แนวทฤษฎีนี้มี

ความยืดหยุ่นมากกว่า คือบุคคลอาจจะมีความต้องการหลายๆ อย่างพร้อมกันโดยอาจมีความต้องการในระดับสูงพร้อมๆ กับความต้องการในระดับต่ำ ในขณะที่บุคคลพึงพอใจจากความต้องการที่ได้รับ เพื่อที่จะนำไปสู่ระดับสูงขึ้นอีกระดับหนึ่ง บุคคลอาจจะมี ความคับข้องใจในความพยายามที่จะบรรลุให้ถึงระดับนั้นๆ ลักษณะเช่นนี้อาจเป็นเหตุให้บุคคลละความพยายาม กลับไปแสวงหาสิ่งที่ตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าก็ได้

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's need theory)

แมคเคลแลนด์ (โควิน คลังแสง. 2536 : 38 ; อ้างอิงจาก McClelland.n.d.)

ได้จำแนกความต้องการของบุคคลไว้ 3 ประเภท คือ

1.ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (achievement need) คือ ความต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ตนมุ่งหวัง โดยบุคคลจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จ โดยที่เห็นว่างานนั้นไม่ยากลำบากเกินไปกว่าความสามารถที่บุคคลนั้นจะกระทำได้ และมีแรงจูงใจในการแสวงหาความพึงพอใจจากความสำเร็จในงานนั้น ๆ ด้วย

2.ความต้องการความผูกพัน (affiliation need) คือ ความต้องการที่จะร่วมมือกัน การมีความผูกพันในทางบวกต่อกันของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ความอบอุ่นในมิตรภาพที่มีต่อกันและยังรวมถึงความรู้สึกต่างๆ ที่มีต่อบุคคลอื่นด้วย เช่น ความชอบพอ ความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือ ตลอดจนทั้งความปรารถนาที่จะได้รับการยกโทษจากบุคคลอื่นเมื่อกระทำผิด เป็นต้น

3.ความต้องการอำนาจ (power need) คือ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นรวมถึงการที่บุคคลแสดงออกซึ่งความรู้สึกต่างๆ ต่อการมีอิทธิพลเหนือสถานการณ์เหล่านั้นด้วย เป็นต้นว่าการแสดงความพอใจเมื่อได้รับชัยชนะ หรือการแสดงความโกรธเมื่อผิดหวัง นอกจากนั้นยังได้แก่ความต้องการในการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงาน เช่น การให้ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะ การใช้อำนาจบังคับบัญชา การแสวงหาความเชื่อถือ และการใช้อิทธิพลในการลงโทษ เป็นต้น ถ้ามองในลักษณะของการบริหาร และมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารแล้ว ความต้องการอำนาจบารมีนี้ คือ การที่ผู้บังคับบัญชาใช้อิทธิพลต่างๆ ในการควบคุมดูแล ปกครองบังคับบัญชานั้นเอง

ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริสเบิร์ก (Herzberg's two factor theory)

กิบสัน อิวานเชวิช และดอนเนลลี (บรรหาร ราชมณี. 2529 : 22-23 ; อ้างอิงจาก Gibson , Ivancevich and Donnelly. 1982) ได้กล่าวว่า เฮอริสเบิร์ก (Herzberg) ได้ศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้คนพอใจ และไม่พอใจในงาน โดยการสัมภาษณ์นักบัญชี และวิศวกรขอผลของการศึกษาสรุปได้ว่า

1. มีปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขภายนอกของงาน (Extrinsic condition) หรือสิ่งที่เป็นสภาพแวดล้อมของงาน (Job context) ถ้าในหน่วยงานขาดปัจจัยประเภทนี้จะทำให้คนไม่พอใจ แต่ปัจจัยเหล่านี้ไม่มีส่วนในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานมากขึ้นแต่อย่างใด ปัจจัยเหล่านี้เรียกว่า ตัวทำให้ไม่พอใจ (Dissatisfiers) หรือปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) ได้แก่

1.1 เงินเดือน (Salary)

1.2 ความมั่นคงของงาน (Job Security)

1.3 สภาพหรือเงื่อนไขในการปฏิบัติงาน (Working condition)

1.4 สถานภาพของอาชีพ (Status)

1.5 นโยบายและการบริการ (Company procedures)

1.6 คุณภาพของการนิเทศงาน (Quality of technical supervision)

1.7 คุณภาพของความสัมพันธระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Quality of interpersonal relation among peers)

1.8 คุณภาพของความสัมพันธกับหัวหน้างาน (Quality of interpersonal relation with supervision)

1.9 คุณภาพของความสัมพันธกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Quality of interpersonal with subordinate)

2. มีปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขภายในของงาน (Intrinsic condition) หรือสิ่งที่เป็นส่วนหนึ่งของงานโดยตรง (Job content) ถ้าในหน่วยงานมีปัจจัยประเภทนี้ จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ปัจจัยเหล่านี้เรียกว่า ตัวทำให้พอใจ (Satisfiers) หรือปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ได้แก่

2.1. ความสำเร็จในงาน (Achievement)

2.2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

2.3. ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2.4. ความก้าวหน้า (Advancement)

2.5. ลักษณะของงานที่ทำ (The work itself)

2.6. โอกาสของความเจริญเติบโตส่วนบุคคล (The possibility of growth)

2.2งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2.1งานวิจัยในต่างประเทศ

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

พิคการ์ด (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2531 : 58 ; อ้างอิงจาก Picard. 1986) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของอาจารย์ ตามการรับรู้ของอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนในรัฐเนบราสก้าพบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจอาจารย์ที่มีอายุน้อย จะให้คะแนนแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุมาก กลุ่มอาจารย์เห็นว่าแรงจูงใจด้านการเงินมีความสำคัญกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ในโรงเรียน อาจารย์ที่มีเงินเดือนสูง มีแรงจูงใจมากกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำ

กู๊ดสัน (ผอบเรียร์ วงศ์ภักดี. 2537 : 25 ; อ้างอิงจาก Goodson. 1985) พบว่าตัวแปรด้านชีวสังคมไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจ ทั้งจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ส่วนปัจจัยด้านความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุด

พาร์เกอร์ (ผอบเรียร์ วงศ์ภักดี. 2537 : 26 ; อ้างอิงจาก Parker. 1992) ได้ศึกษาความคาดหวังที่เป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนตัวอย่าง และโรงเรียนที่มีชื่อเสียงในรัฐมิสซิสซิปปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของครูและครูใหญ่ ในการพิจารณาความสำคัญของความคาดหวังเกี่ยวกับผลตอบแทน การรับรู้เกี่ยวกับรายได้เชื่อว่าเป็นแรงจูงใจของครู ซึ่งความคาดหวังจะทำให้ความพยายามเพิ่มขึ้นอันนำไปสู่รายได้ที่เป็นผลตอบแทนเพิ่มขึ้นโดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนที่เป็นครูจำนวน 216 และครูใหญ่จำนวน 18 คน โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจตามแนวคิดความคาดหวังของวูม ผลการวิจัยพบว่า ครูทั้ง 2 กลุ่มเห็นความสำคัญของผลตอบแทน ครูใหญ่มีความคิดเห็นว่าครูได้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของผลตอบแทนเป็นหลัก

แอน (ผอบเรียร์ วงศ์ภักดี. 2537 : 27 ; อ้างอิงจาก Anne. 1993) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบบัญชีเพื่อพิสูจน์รูปแบบการตัดสินใจ กับแรงจูงใจภายใน ตามทฤษฎีการประเมินผลการรู้คิด (Cognitive evaluation theory) และทฤษฎีความคาดหวังเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน และการปฏิบัติงาน โดยทดสอบสมมติฐานที่ว่า แรงจูงใจของผู้ตรวจสอบบัญชีมีผลต่อการปฏิบัติงานในทางบวก ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานในทางบวก

2.2 งานวิจัยในประเทศ

กรองจิตต์ พรหมรักษ์ (2529 : 58) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล และไม่ได้รับรางวัล โดยได้ศึกษากับบรรณารักษ์ห้องสมุดที่ได้รับการคัดเลือกจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ให้เป็นบรรณารักษ์ที่มีผลงานดีประจำปี จำนวน 28 คน และบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกองการมัธยมศึกษาที่ไม่ได้รับรางวัล จำนวน 217 ผล ผลปรากฏว่า บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

บรรหาร ราชนณี (2529 : 101-102) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัว และแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานกับความพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 3 ผลปรากฏว่า ครูโรงเรียนมัธยมในเขตการศึกษา 3 มีแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในงาน เมื่อจำแนกตามชนิดของผลลัพธ์ หรือผลตอบแทนแต่ละด้าน มีค่าอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยน้ำหนักของแรงจูงใจที่มีค่ามากที่สุดเมื่อผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่หวังจะได้รับจากการปฏิบัติงานได้แก่ ได้ความภาคภูมิใจในตนเอง และน้ำหนักของแรงจูงใจมีค่าน้อยที่สุดเมื่อผลลัพธ์ หรือผลตอบแทนที่คาดหวังจะได้รับจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ได้เงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ

แรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงาน เมื่อจำแนกตามชนิดของผลลัพธ์ หรือผลตอบแทนที่คาดหวังจะได้รับจากการปฏิบัติงาน สามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ได้ความภาคภูมิใจในตัวเอง ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ได้ความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน ได้พัฒนาทักษะและความสามารถของตัวเอง ได้รับความสำเร็จของงานที่มีคุณค่า ได้รับการยอมรับเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับอิสระจากการปฏิบัติงานมากขึ้น ได้รับตำแหน่งงานที่มั่นคงยิ่งขึ้น ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ได้ปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม และได้เงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ

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

รุ่งทิพย์ สมนารักษ์ (2536 : 104-105) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะชีวิต สังคมและจิตวิทยา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา ที่สอนอยู่ในโรงเรียน ขนาดต่างกันในจังหวัดสุรินทร์ ประชากรเป็นครูประถมศึกษาสายผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ซึ่งตัวแปรทางจิตวิทยาได้แก่ แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง ความเชื่อในอำนาจตน สุขภาพจิต ทศนคติต่อระบบราชการ การสนับสนุนทางสังคม ผลของการศึกษาค้นคว้าในส่วนที่เกี่ยวกับแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง พบว่า

คนที่มีการศึกษาดำ แต่แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังสูง จะมีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริงและความหวังเกี่ยวกับงาน สูงกว่าครูที่มีการศึกษาสูงแต่แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ

ครูที่มีการศึกษาระดับสูง และแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังสูง จะมีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง และความคาดหวังเกี่ยวกับงานสูงกว่า ครูที่มีการศึกษาระดับสูง แต่แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ กับครูที่มีการศึกษาดำและแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ

ครูที่มีการศึกษาดำและแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ จะมีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริงสูงกว่า ครูที่มีการศึกษาระดับสูงแต่แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ

ผอบเธียร วงศ์ภักดี (2537 : 96) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคารไทยพาณิชย์ไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางจิตที่เกี่ยวกับแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง สามารถทำนายการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังสูง มีการปฏิบัติงานฝึกอบรมสูงกว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ

สุภาดา คำสุชาติ (2536 : 66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้ บทบาทและการปฏิบัติงานตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไป ในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าแรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน สำหรับแรงจูงใจที่มีอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ โอกาสความก้าวหน้า และด้านสภาพการปฏิบัติงาน

สมจิตต์ แก้วเกรียงไกร (2538 : 115) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ กับความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลและศูนย์

บริการสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่บนหอผู้ป่วยและหัวหน้าหน่วยงานในโรงพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุข สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 225 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารการพยาบาลมีแรงจูงใจในงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนแรงจูงใจเป็นรายด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตนโยบายการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในงานกับปัจจัยด้านบุคคลพบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ภาวะครอบครัว รวมไปถึงสถานภาพสมรส และกรอบบทบาทการบริหารแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานกับความเครียด พบว่า แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในงาน หมายความว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีแรงจูงใจในงานต่ำจะมีความเครียดในงานระดับสูง

หรรษา สุขกาล (2538 : 85) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า แรงจูงใจจากความคาดหวังในงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความพึงพอใจในงานพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจจากการความคาดหวังในงานอยู่ในระดับสูง โดยพยาบาลวิชาชีพคาดหวังว่ามีโอกาสได้รับผลตอบแทน และให้ความสำคัญของผลตอบแทนในระดับปานกลาง และคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะทำให้งานสำเร็จอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานเป็นรายข้อ พบว่าแรงจูงใจจากความคาดหวังในการได้รับความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในลำดับแรก และแรงจูงใจจากความคาดหวังในการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพิ่มพูนความรู้อยู่ในลำดับสุดท้าย

โชติ เกิดบัณฑิต (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขชาย และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขหญิง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบงานมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งความสำเร็จมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี และอายุ 31-40 ปี

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ตั้งแต่ 9,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จมากกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี นอกจากนี้ในองค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและได้รับการยอมรับนับถือมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 16-20 ปี

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีสภาพการสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความสำเร็จ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีสถานภาพการสมรสมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งการประสบความสำเร็จมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีสถานภาพสมรสโสด

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว พบว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุ

จากผลการวิจัยของ พิคคาร์ต (อาร์ริตันี หิรัญโร. 2531 : 58 ; อ้างอิงจาก Picard. 1986) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนในรัฐเนบราสกา พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ อาจารย์ที่มีอายุน้อย จะให้คะแนนแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุมาก

อายุและความต้องการต่าง ๆ ส่วนตัวของบุคคล ผู้บริหารจะต้องนำมาใช้เป็นแนวทางในการจูงใจ ซึ่งมีข้อสรุปทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์เกี่ยวกับอายุของผู้ปฏิบัติงาน เช่น บุคคลที่มีอายุ 20 ปี โดยปกติมักจะมีความต้องการในเรื่อง การเห็นคุณค่าของตน แสวงหาโอกาส มีความทะเยอทะยาน และก้าวร้าว เขาต้องการโอกาสการทำได้ สำหรับบุคคลที่มีอายุ 30-45 ปี จะมีความต้องการประสบความสำเร็จ บางคนในกลุ่มอายุนี้อาจต้องการความมั่นคงทางจิตใจ (สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2537 : 86)

ส่วนสมจิตต์ แก้วเกรียงไกร (2538 : 115) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล พบว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาข้างต้นจะเห็นว่าตัวแปรเรื่องอายุ มีทั้งเกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการสมรส

ดารณี พานทอง พาลุสุข (2532 : 309) กล่าวในหลักการนำการจูงใจมาใช้ประโยชน์ในการบริหารว่า บุคคลมีความแตกต่างกันในเรื่องของการจูงใจ ซึ่งความแตกต่างนี้ เกิดจากสาเหตุประการหนึ่ง คือ คนเรามีสภาพแวดล้อมต่างกัน

ซึ่งสภาพการสมรสก็จัดเป็นสิ่งแวดล้อมอย่างหนึ่ง พยาบาลที่สมรสแล้วอาจจะต้องใช้เวลาและความเอาใจใส่ในครอบครัวมากกว่าพยาบาลที่ยังไม่ได้สมรส จึงอาจมีความสนใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพยาบาลที่ยังไม่ได้สมรส ส่วนผลการวิจัยของสมจิตต์ แก้ว เกรียงไกร (2538 : 115) พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีภาระครอบครัวต่างกัน มีแรงจูงใจในงานแตกต่างกัน

จากการศึกษาข้างต้นจะเห็นว่าตัวแปรเรื่องสภาพการสมรสเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

เฟลด์แมน เจนิตนา ญาติบรรทุง (2528 : 78) ได้ทำการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ด้านการพยาบาลน้อย คือ 1-5 ปี มีความเหนื่อยหน่ายสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ด้านการพยาบาลสูงขึ้น คือ 6-10 ปี และ 11 ปี ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจุฑามาศ พุทธิพิทักษ์ และวนิดา มงคลสินธุ์ (2529 : 83) พบว่า กลุ่มพยาบาลที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไปเป็นกลุ่มที่มีการโอนย้ายและลาออกสูง เพราะเบื่อหน่ายสภาพการปฏิบัติงานหนักและมีแรงจูงใจน้อย

ละอาร์โนล (โควิน คลังแสง. 2536 : 32 ; อ้างอิงจาก Feldman and Arnold. 1983) กล่าวว่า บุคคลได้รับรู้ว่าตนสามารถทำประโยชน์แก่หน่วยงานโดยทั่วไปแล้วการมีประสบการณ์มาก่อนเข้าปฏิบัติงาน ความรู้ ความอาวุโส ตลอดทั้งประวัติการปฏิบัติงานที่เคยและขาดความสำเร็จ ประสบความสำเร็จมาก่อน จะทำให้บุคคลมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่สูงกว่าผู้อ่อนประสบการณ์

สิ่งที่บุคคลคนหนึ่งต้องการจากงานของเขา อาจจะเปลี่ยนแปลงไปตามเวลา ผลก็คือ สิ่งที่เกิดขึ้นนั้นอาจเป็นสาเหตุให้การปฏิบัติงานที่ดีที่สุดของเขาเปลี่ยนแปลงไปด้วย (สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2537 : 86)

ส่วนผลการวิจัยของสมจิตต์ แก้วเกรียงไกร (2538 : 115) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านปรองปรองใจกับความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล พบว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

มัลดารี (Muldary. 1983 : 44) ได้ทำการศึกษาพบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในช่วง 1 ปีแรกต้องลาออกจากโรงพยาบาลของรัฐในสหรัฐอเมริกาถึงร้อยละ 70 และพยาบาลส่วนใหญ่จะเกิดความเหนื่อยหน่ายในช่วงตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานถึง 2 ปี

จากเอกสารและการศึกษาดังกล่าวจะพบว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีทั้งเกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

3.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาของบุคคลมีผลต่อการรับรู้ข้อมูล การแปรข้อมูลและการวิเคราะห์ปัญหา โดยเรียนรู้จากประสบการณ์และพฤติกรรมที่เคยประสบความสำเร็จมาแล้ว แม้ว่าบุคคลจะมีการศึกษาสูงหรือได้รับการฝึกอบรม จะสามารถคิดหาแนวทางแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อย แต่ก็อาจเกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน บุคคลที่จบการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังในชีวิตและสิ่งที่เขาทำสูง ถ้าหากบุคคลไม่ได้เตรียมความพร้อมในการรับรู้สภาพการณ์จริงไว้ให้ดี เมื่อความจริงนั้นขัดแย้งกับอุดมคติของเขาก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความเหนื่อยหน่ายได้ (Maslach.1982)

ระดับการศึกษาไม่ได้แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของความพึงพอใจในงาน แต่ขึ้นอยู่กับว่างานนั้นมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถหรือไม่ ถ้าลักษณะงานตรงกับความรู้และความสามารถก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและสุดท้ายก็จะไม่เกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานตามมา ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน(ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์.2535)

มิไลน์ และ วอลคินส์ (Miline and Walkins. 1986 : 139 -146) ได้ศึกษาถึงการประเมินผลของการเปลี่ยนเวรมีผลต่อความเครียด การปรับตัว และความกดดันของพยาบาล ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลที่มีการศึกษาสูงจะมีความเครียดน้อยกว่า เพราะสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม

อชรี จิตต์ภักดิ์(2536) ได้ทำการศึกษาพบว่า พยาบาลที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโทมีความพึงพอใจมากกว่าพยาบาลที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และจากการศึกษาของแมสลาซและแจ๊คสัน (Maslach and Jackson. 1981) พบว่าบุคคลที่เรียนไม่จบจะมีคะแนนความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความสำเร็จส่วนบุคคลต่ำ มีคะแนนด้านการลดค่าความเป็นบุคคลสูงกว่าบุคคลที่จบวิทยาลัย ส่วนบุคคลที่มีการศึกษาหลังได้รับปริญญาจะมีคะแนนด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และคะแนนด้านความสำเร็จส่วนบุคคลสูง แต่มีคะแนนด้านการลดค่าความเป็นบุคคลต่ำ

จากเอกสารและการศึกษาดังกล่าวจะพบว่าระดับการศึกษาเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรายได้ต่อเดือน

รายได้เป็นสิ่งที่องค์การตอบแทนตอบแทนให้แก่บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งบุคคลที่ปฏิบัติงานนั้นก็ย่อมที่จะหวังต่อสิ่งตอบแทนเหล่านี้ โดยสามารถที่จะบ่งบอกเป็นตัวเลขที่วัดและเปรียบเทียบกับคนในองค์การอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกับตน ผลที่เกิดขึ้นจากการเปรียบเทียบจึงสามารถเป็นได้ทั้งกำลังใจและความท้อใจสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน (ประเทือง จันทร์สุข.2540 : 36)

มณีมัย รัตนมณี และ อนันต์ เกตุวงศ์ (2526) ได้ทำการศึกษาเรื่องการลาออกของข้าราชการโดยทำการศึกษาจากหน่วยงานของทางราชการกระทรวงต่างๆ และหน่วยงานระดับกระทรวงรวม 13 แห่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการที่ลาออกไปแล้วจำนวน 282 คน โดยเป็นชาย 166 คน เป็นหญิงจำนวน 116 คน จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่ปากออกในอัตราที่สูงจะมีวุฒิทางการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และอยู่ในตำแหน่งระดับ 3 โดยมีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 2,265-3,500 บาท ตลอดจนเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีการะับผิดชอบ ต้องอุปการะเลี้ยงดูผู้อื่นตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป และยังพบว่าผู้ที่ลาออกจากระบบราชการที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี ได้รับเงินเดือนน้อยมากมักลาออกจากสาเหตุเงินเดือนไม่เพียงพอ แต่ผู้ที่ลาออกจากระบบราชการที่มีอายุตั้งแต่ 36 ปี ขึ้นไปลาออกจากสาเหตุความไม่เป็นธรรมและขั้นตอนปฏิบัติงานที่ยุ่งยากซับซ้อนในระบบราชการ

สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2530) ได้ทำการศึกษาการเข้าออกกำลังคนภาครัฐ ผลการศึกษาพบว่า อัตราการสูญเสียกำลังคนในภาครัฐ พ.ศ. 2527 มีค่า 1.16% และหน่วยงานในระดับกระทรวงที่มีอัตราการสูญเสียกำลังคนสูงสุด ได้แก่ กระทรวงอุตสาหกรรม รองลงมาคือกระทรวงวิทยาศาสตร์และการพลังงานสำนักนายกรัฐมนตรี และ

ทบวงมหาวิทยาลัยตามลำดับ นอกจากนั้นยังพบอีกว่าปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้บุคคลากรตัดสินใจลาออก คือ เงินบำเหน็จบำนาญสำหรับข้าราชการ 10 ปีขึ้นไป และลูกจ้างประจำที่มีอายุการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป

พิคคาร์ด (อาร์ริธน์ นิรัญญู. 2531 : 58 ; อ้างอิงจาก Picard. 1986) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนในรัฐเนบราสกา พบว่ากลุ่มอาจารย์เห็นว่าแรงจูงใจมีความสำคัญกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ในโรงเรียน อาจารย์ที่มีเงินเดือนสูง จะมีแรงจูงใจภายในมากกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำ แต่ผลการวิจัยของไซติ เกตต์บัตติต (2539 : บทคัดย่อ) พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง (2536 : 62-66) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุขในระดับตำบล จ.ลพบุรี ผลการศึกษาพบว่ารายได้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเนื่องจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลคิดว่า ค่าตอบแทนที่ได้จากทางราชการไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในการดำรงชีวิตเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบซึ่งมีเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ

จากเอกสารและการศึกษาดังกล่าวจะพบว่ารายได้ต่อเดือนเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.6 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

พะยอม วงศ์สารศรี (2529) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึงความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งจัดเป็นสิ่งที่จูงใจภายใน ที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อหัวหน้างาน จะมีผลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และเทพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ (2529 : 11) ก็ยังได้กล่าวไว้อีกว่า นอกจากความสามารถในการปฏิบัติงานแล้วทัศนคติของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานจะมีบทบาทสำคัญต่อการมีสภาวะรับการจูงใจด้วย

ฟิชไชน์ และเอจเซน (ดักดีชัย นิรัญญู. 2532 : 47 ; อ้างอิงจาก Fishbein and Ajzen. 1975) มีความเห็นว่าทัศนคติเป็นสิ่งที่นักจิตวิทยาสังคมคิดขึ้นมา เพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ทำความเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ ทั้งนี้เพราะบุคคลจะทำอะไรย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความรู้สึกและความเข้าใจ ทัศนคติ หมายถึง ความเชื่อที่มีแนวโน้มจะตอบสนองต่อสถานการณ์ หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งในรูปของพฤติกรรมตามแนวนั้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 130) กล่าวว่า แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่

เลือกแสดงนี้ เป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม ทักษะที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่นถ้ามีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ก็จะปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท

จากเอกสารดังกล่าวจึงสรุปได้ว่าทัศนคติมีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.7 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

3.7.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

ความหมายของสุขภาพจิต

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization) ได้ให้นิยามของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึงสภาวะสมบูรณ์ทางร่างกายและจิตใจ ไม่มีความเจ็บป่วยใด ๆ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดีโดยไม่มีความหวาดหวั่นพร่ำพรึง (วีระ ไชยศรีสุข. 2533 : 14)

นายแพทย์ฝน แสงสิงแก้ว (2522 : 183) ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่าสุขภาพจิต หมายถึงสภาพชีวิตที่มีความสุข มีอารมณ์มั่นคงสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงมาๆ ได้ มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานและอยู่กับผู้อื่นด้วยความพอใจ

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2524 : 2) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง ความสมบูรณ์ของจิตใจที่ปราศจากอาการผิดปกติต่างๆ ทางจิต เช่น โรคจิต โรคประสาท ฯลฯ มีความมั่นคงทางจิตใจ สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในสังคมโดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ

แพทย์หญิงคุณหญิงสุภา มาลากุล ณ อยุธยา ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่าสุขภาพจิต หมายถึงคุณสมบัติของจิตใจในการปฏิบัติงานประสมประสานกับสภาพแวดล้อม คือ ทำให้คนรับรู้อารมณ์ ความนึกคิด การตัดสินใจและการแสดงออกได้ตอบกับสิ่งแวดล้อมได้ (ถวิล ธาราโกชน และศรัณย์ ดำริสุข. 2541 : 154 ; อ้างอิงจาก เอกสารประกอบการสัมมนาสุขภาพจิตกับการพัฒนาบุคลิกภาพ. 2526 : 6)

แคปแลนและคนอื่น ๆ (Kaplan and others. 1980 : 2585) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึงความรู้สึกเป็นสุข สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากเอกสารดังกล่าวพอสรุปได้ว่า สุขภาพจิต หมายถึงสภาวะจิตใจของบุคคลในการปรับตัวให้อยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ตลอดจนความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและความสามารถในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้

ความสำคัญของสุขภาพจิต

มนุษย์เป็นส่วนประกอบหนึ่งของสังคมและประเทศชาติ หากประเทศใดมีประชากรที่ขาดคุณภาพแล้วการพัฒนาประเทศคงเป็นไปได้ด้วยความยากลำบาก ในทางตรงกันข้ามหากประเทศใดมีประชากรที่มีคุณภาพก็ย่อมที่จะพัฒนาประเทศไปได้อย่างรวดเร็ว (อุไร ชมมะลิ. 2542 : 14)

ส่วนประกอบที่สำคัญของมนุษย์ คือ กายกับใจซึ่งต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ดังคำกล่าวที่ว่า "จิตใจที่สดใสจะอยู่ในเรือนร่างที่สมบูรณ์" เมื่อจิตใจไม่สบายหรือผิดปกติอาจจะส่งผลกระทบต่อระบบต่างๆ ของร่างกาย เช่น ระบบทางเดินอาหาร ระบบหายใจ ระบบหมุนเวียนโลหิต เป็นต้น บางคนมีความวิตกกังวลหรือเกิดความขัดแย้งในใจอย่างรุนแรงบ่อยครั้งแล้วไม่สามารถแก้ปัญหาได้ จะทำให้เกิดความเครียด ส่งผลให้เกิดโรคกระเพาะอาหารได้ (สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2531 : 139 ; อ้างอิงจาก มาลินี จุฑารพ. 2534 : 307)

มยุเรศ ฮาดวิเศษ (2529 : 3-4) กล่าวว่า สุขภาพจิตเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ถ้าบุคคลมีสุขภาพจิตดีพฤติกรรมที่แสดงออกย่อมเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นผลดีต่อตนเองและผู้อื่น แต่ถ้าผู้ใดมีสุขภาพจิตไม่ดีหรือสุขภาพจิตเสื่อมพฤติกรรมที่แสดงออกย่อมจะนำมาซึ่งความเดือดร้อนทั้งตนเองและผู้อื่น

นอร์เบค (ชินโอสถ หัสบำเรอ. 2535 : 45-46 ; อ้างอิงจาก Norbeck. 1985) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพยาบาลไว้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่คับแคบ แสงสว่างน้อยเกินไป มีเสียงและกลิ่นรบกวน เป็นต้น

2. สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานและปัญหาในการติดต่อสื่อสาร

องค์ประกอบที่มีผลต่อสุขภาพจิต ได้แก่

1. องค์ประกอบทางกาย ถ้าบุคคลมีสุขภาพกายสมบูรณ์มีบุคลิกภาพดี ย่อมจะช่วยให้บุคคลปรับตัวได้ดีและมีสุขภาพจิตดีตามไปด้วย

2. องค์ประกอบทางจิตใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาจิตใจของบุคคลให้สามารถปรับตัวเองได้ ซึ่งจะมีผลต่อสุขภาพจิตของบุคคล

3. องค์ประกอบทางสังคม ได้แก่ สภาพของครอบครัวและสถาบันที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ซึ่งจะเป็นแหล่งที่มาของจารีต ประเพณี วัฒนธรรมและค่านิยมเพื่อให้สังคมอยู่ดีมีความสุข ถ้าสภาพสังคมไม่ดีสุขภาพจิตก็จะไม่ดีตามไปด้วย

4. องค์ประกอบทางสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สภาพของสิ่งแวดล้อมทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและมีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของบุคคล เช่น สภาพการจราจรที่ติดขัด สภาพมลพิษจากกลิ่นและจากเสียง

อาการแสดงของปัญหาสุขภาพจิต

มุกดา สุขสมาน (2518 : 140-141) กล่าวว่า ผู้ที่มีปัญหาสุขภาพจิตจะมีอาการที่ตนรู้สึกได้เองและอาการแสดงที่ผู้อื่นสังเกตเห็นได้ ดังนี้

1.อาการทางกาย เช่น ความกังวลทำให้ระบบหัวใจผิดปกติ มีอาการใจสั่น หอบ ท้องอืดท้องเฟ้อ นอนไม่หลับ ประจำเดือนไม่มาตามปกติ ปวดศีรษะ ปวดข้อ เป็นต้น

2.อาการทางใจ ได้แก่ อาการที่แสดงออกทางความรู้สึก ความคิด อารมณ์ ความจำ สมอง เช่น น้อยใจ หงุดหงิด คิดมาก หลงผิด ประสาทหลอน เบื่อชีวิต ซึมเศร้า ไม่มีสมาธิ และความจำเสื่อม เป็นต้น

3.อาการทางพฤติกรรม ได้แก่ การแสดงออกที่แตกต่างจากปกติหรือสังคม ไม่ยอมรับ เช่น ก้าวร้าว ทำร้ายผู้อื่น ประพฤติผิดทางเพศ ลักขโมย และพูดปด เป็นต้น

4.อาการเจ็บป่วยทางจิต แบ่งเป็น 2 ชนิด ได้แก่

4.1โรคประสาท (Neurosis) เป็นความผิดปกติทางด้านจิตใจที่ค่อนข้างรุนแรง มีความวิตกกังวลร่วมกับอาการทางจิตอื่น ๆ และมีอาการนานเกิน 1 เดือน ผู้ป่วยจะทราบว่าตัวเองมีความผิดปกติและต้องการรับการรักษา

4.2โรคจิต (Psychosis) เป็นภาวะที่มีความผิดปกติทางด้านจิตใจที่รุนแรง ผู้ป่วยจะไม่ทราบว่าตนเองมีความผิดปกติและไม่สามารถช่วยตนเองในการดำรงชีวิตตามปกติได้ บุคลิกภาพเปลี่ยนแปลงและไม่สนใจในกิจวัตรประจำวันของตนเอง

ลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตดี

จาโฮดา (Jahoda. 1958 : 22-24) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่าผู้ที่มีสุขภาพจิตดีมีลักษณะดังนี้

- 1.มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและเข้าใจเอกลักษณ์ของตนเอง
- 2.มีแบบฉบับในการพัฒนาตนเองให้มีความเจริญยิ่งขึ้น
- 3.มีการผสมผสานกลมกลืนของบุคลิกภาพของตนอันได้แก่ กระบวนการคิดความรู้สึกและการกระทำที่สอดคล้องกัน
- 4.สร้างความสัมพันธ์ต่อโลกภายนอก
- 5.มองโลกด้วยความเป็นจริง
- 6.สามารถควบคุมและเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อัจฉรา สุขารมณ (2527 : 7 - 8) กล่าวว่า ผู้ที่มีสุขภาพจิตดีมีลักษณะดังนี้

- 1.เป็นผู้ที่สามารถปรับตัวเองเข้ากับบุคคลและสถานการณ์ต่างๆ

ทางสังคมได้

แก้ปัญหาได้

2. มีความคงเส้นคงวาในการดำรงชีวิต แม้มีอุปสรรคก็สามารถ
3. มีความสามารถในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้
4. มีความพึงพอใจในความสำเร็จของตนเอง
5. สามารถควบคุมความต้องการของตนให้เป็นไปในแนวทางที่สังคม

ยอมรับ

6. เป็นผู้ที่สามารถที่จะเรียนรู้ได้จากประสบการณ์
7. เป็นผู้มีอารมณ์เหมาะสมกับสถานการณ์
8. เป็นผู้ที่ประกอบกิจวัตรประจำวันตามลักษณะปกติได้
9. เป็นผู้สร้างลักษณะนิสัยประจำตัวที่ดีอันเป็นประโยชน์แก่ตนและผู้อื่น

ลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตเสื่อม

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

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

แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จีไอคิว-60 (Thai GHQ-60 ; Thai General Health Questionnaire - 60)

แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จีไอคิว - 60 ของเดวิด โกลด์เบิร์ก และ พอล วิลเลียมส์ (David Goldberg and Paul Williams) แปลเป็นภาษาไทยโดยนายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์และคณะภาคจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นแบบคัดกรองสุขภาพจิตที่ได้รับการยอมรับกว้างขวางที่สุดฉบับหนึ่งในปัจจุบัน โดยสามารถบอกได้ว่าบุคคลนั้นมีปัญหาสุขภาพจิตหรือไม่ แต่ไม่สามารถวินิจฉัยได้ว่าเป็นโรคจิตเวชชนิดใด

แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จีไอคิว - 60 เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบ ๗ ด้วยตนเองและได้รับการออกแบบมาสำหรับคัดกรองปัญหาสำคัญ 2 ประการ คือ การไม่สามารถดำเนิน

ชีวิตในด้านต่างๆ ได้อย่างปกติสุขตามที่ควรจะเป็น และการมีปัญหาที่ทำให้เกิดความทุกข์ใจโดยเน้นถึงปัญหาที่ผิดไปจากสภาวะปกติของบุคคลนั้น ๆ มากกว่าลักษณะที่เป็นลักษณะประจำของบุคคลนั้น ๆ เช่น ปัญหามุคลิกภาพ เป็นต้น

ข้อคำถามของแบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จี เอช คิว - 60 จะครอบคลุมปัญหาใหญ่ ๆ 4 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกไม่มีความสุข ด้านความวิตกกังวล ด้านความบกพร่องเชิงสังคม และด้านความรู้สึกกังวลเกี่ยวกับสุขภาพ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 60 ข้อ และใช้การคิดคะแนนแบบ GHQ Score (0-0-1-1) ส่วนเกณฑ์ในการตัดสินว่ามีความผิดปกติทางจิตเวชนั้นให้จุดตัดคะแนนที่

3.7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

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

วู (Woo. 1966 : 75) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่ที่ปัญญาค่อนที่ได้รับการฝึกฝนให้ปรับตัวในการปฏิบัติงานที่เมืองซันตาคลารา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ไม่พบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มที่ปฏิบัติงานดีและไม่ดี กลุ่มที่ปฏิบัติงานเร็วและช้า

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

หทัยทิพย์ ควรสุภา (2525 : 93) ได้ทำการศึกษาเรื่องสุขภาพจิตของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพฯ พบว่าสุขภาพจิตของครูแนะแนวอยู่ในเกณฑ์ผิดปกติมีจำนวนมากว่าปกติ โดยมีความเก็บกดทางอารมณ์และความอ่อนน้อมยอมความ ผิดปกติอันดับ 1 รองลงมา คือความวิตกกังวลและความอ่อนไหวของจิตใจผิดปกติน้อยที่สุด

พัชรี ศรีสังข์ (2535 : 104-105) ได้ศึกษาสุขภาพจิตของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรทางการแพทย์ชายมีสุขภาพจิตด้านโรคจิตแตกต่างจากบุคลากรทางการแพทย์หญิง รายได้ต่างกันมีสุขภาพจิตด้านความรู้สึกผิดปกติของ

ร่างกาย ความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับบุคคลอื่น ความซึมเศร้า ความวิตกกังวล กลัวโดยปราศจากเหตุผล หวาดระแวง และโรคจิตแตกต่างกัน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว พบว่าสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.8 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพและการจูงใจมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์เหมือนกัน หากทราบว่าบุคคลมีบุคลิกภาพเป็นเช่นไรก็อาจจะหาวิธีการจูงใจให้บุคคลผู้นั้นมีพฤติกรรมไปในแนวทางที่ต้องการได้ (สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2533 : 395)

นอกจากนี้ เพาเวล และเอ็นไรท์ (ดุชนี ทัศนากันตธานี. 2539 : 37 ; อ้างอิงจาก Powell and Enright. 1990) ได้แบ่งบุคลิกภาพเป็นสองประเภทใหญ่ ๆ คือ ประเภทแรกเป็นบุคลิกภาพแบบ A บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ A จะมีความรู้สึกที่ต้องเร่งรีบอยู่ตลอดเวลาปฏิบัติงานหนักในเวลาน้อยนิด และรีบเร่งตลอดเวลา ชอบการแข่งขัน ไม่ชอบกิจกรรมที่สนุกสนาน ตั้งเป้าหมายไว้สูง จะมีความเสี่ยงต่อความเครียด ความเบื่อหน่ายสูง ส่วนบุคลิกภาพอีกประเภทหนึ่ง คือ บุคลิกภาพแบบ B บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ B จะใจเย็น สงบ ผ่อนคลาย ไม่ทะเยอทะยานอย่างเปิดเผย

จากการแบ่งบุคลิกภาพดังกล่าว จะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพน่าจะมีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ คนที่มีบุคลิกภาพแบบ A จะมีแนวโน้มที่จะเบื่อหน่ายต่องานได้ง่ายกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ B ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่ขาดแรงจูงใจ

จากเอกสารดังกล่าว บุคลิกภาพเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.9 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง ภาระความรับผิดชอบที่บุคคลต้องรับผิดชอบดูแลทั้งในด้านค่าใช้จ่าย การอบรมเลี้ยงดู การดูแลผู้ที่อยู่ในภาวะเจ็บป่วยเรื้อรัง และภาระที่ต้องผ่อนส่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่างๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลต่อบุคคลทั้งสิ้น หากบุคคลใดมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายอีกทั้งต้องมีภาระใช้จ่ายในการเลี้ยงดูบุตรหลาน และยังต้องผ่อนบ้านผ่อนรถและผ่อนอุปกรณ์ใช้ภายในบ้าน และที่สำคัญหากในบ้านมีบุคคลที่อาการเจ็บป่วยที่เรื้อรังที่ต้องรับผิดชอบดูแลยิ่งเป็นการเพิ่มความเครียดให้แก่ผู้ที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น เมื่อเกิดความเครียดมาก ๆ ก็จะมีส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกอ่อนเพลีย นอนไม่หลับ ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหาในชีวิตประจำวันหรือในปีปฏิบัติงานลดลง ขาดความคิดสร้างสรรค์ ทำให้ไม่มีการ

พัฒนาในหน่วยงานนั้น ๆ และให้เกิดความเหนื่อยหน่าย ส่งผลให้ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในที่สุด(ทัศนีย์ งามแสง. 2536 : 41)

หทัยา มัทยาท (2521 : 93-98) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการปฏิบัติงาน และปัจจัยทางด้านจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการจำนวน 140 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการในระดับพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และการลดความเป็นบุคคลต่ำ แต่มีความสำเร็จส่วนบุคคลสูง และยังพบว่าพยาบาลประจำการในระดับพยาบาลวิชาชีพที่มีการครอบครัวยุ้ยยู่และรู้สึกเดือนร้อนปานกลางมีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าทุกกลุ่ม ยกเว้นกลุ่มที่มีการครอบครัวยุ้ยยู่แต่ไม่รู้สึกเดือนร้อน

มณีนัย รัตนมณี และอนันต์ เกตุวงศ์ (2526 : 87 - 90) ได้ทำการศึกษาเรื่องการลาออกของข้าราชการโดยทำการศึกษาจากหน่วยงานของทางราชการกระทรวงต่างๆ และหน่วยงานระดับกระทรวงรวม 13 แห่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการที่ลาออกไปแล้วจำนวน 282 คน โดยเป็นชาย 166 คน เป็นหญิงจำนวน 116 คน จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่ลาออกในอัตราที่สูงจะมีคุณวุฒิทางการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีและอยู่ในตำแหน่งระดับ 3 โดยมีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 2,265 - 3,500 บาท ตลอดจนเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีการรับผิดชอบ ต้องอุปการะเลี้ยงดูผู้อื่นตั้งแต่ 3 ขึ้นไป และยังพบว่าผู้ที่ลาออกจากระบบราชการที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี ได้รับเงินเดือนน้อยมากมักลาออกจากสาเหตุเงินเดือนไม่เพียงพอ แต่ผู้ที่ลาออกจากระบบราชการที่มีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไปลาออกจากสาเหตุความไม่เป็นธรรมและขั้นตอนปฏิบัติงานที่ยุ่งยากซับซ้อนในระบบราชการ

พรทิพย์ เกษรอนันท์ (2527 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาลที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 497 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลที่ไม่มีภาระทางครอบครัวจะมีความเครียดน้อยที่สุด พยาบาลที่มีภาระทางครอบครัวหนักจะมีความเครียดสูง ซึ่งเมื่อความเครียดสูงอาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้

จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541 : 94) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศขององค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน พบว่าภาระครอบครัวที่ต่างกันมีผลต่อระดับความเครียดแตกต่างกันโดยบุคลากรที่มีภาระครอบครัวน้อยมีระดับความเครียดต่ำกว่าผู้ไม่มีภาระทางครอบครัว ผู้ที่มีภาระทางครอบครัวปานกลางและผู้ที่มีภาระทางครอบครัวมาก

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว พบว่าภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล

3.10 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว

3.10.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว

ครอบครัว หมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาอยู่ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดโดยทางสายโลหิตหรือการสมรส ซึ่งประกอบด้วยพ่อแม่และลูกเป็นหลัก สัมพันธภาพในครอบครัวเป็นลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์กันระหว่างพ่อกับแม่ เด็กกับพ่อแม่ และเด็กกับสมาชิกในครอบครัว

มอร์โรว์ และ วิลสัน (อัสรฯ อารณ. 2540 : 45.; อ้างอิงจาก Morrow and Willson. 1961) ได้อธิบายถึงลักษณะของสัมพันธภาพภายในครอบครัวว่าประกอบด้วย การสนับสนุนด้านอารมณ์และสิ่งแวดล้อมในครอบครัว การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการพักผ่อนหย่อนใจร่วมกันในครอบครัว มีการรักใคร่ผูกพันซึ่งกันและกัน มีความเห็นอกเห็นใจกันและมีความกลมเกลียวสามัคคีปรองดองระหว่างสมาชิกในครอบครัว

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2536) ได้แบ่งลักษณะความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ครอบครัวที่มีสัมพันธภาพดี หมายถึง ครอบครัวที่ลูกได้รับความรักความอบอุ่นจากพ่อแม่หรือผู้ปกครอง และสมาชิกภายในครอบครัวมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน บุคคลในครอบครัวอยู่ด้วยกันอย่างอบอุ่นและมีความสุข

2. ครอบครัวที่มีสัมพันธภาพไม่ดี หมายถึง ครอบครัวที่พ่อแม่และลูกมีความสัมพันธ์ไม่ดีต่อกัน สมาชิกภายในครอบครัวขาดความใกล้ชิด ขาดความไว้วางใจ และไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน มีการทะเลาะวิวาทและขัดแย้งกันเป็นประจำทำให้ครอบครัวไม่มีความสุข

กุลวรรณ วิทยาวงศรจิ (2526 : 5-7) ได้ให้ความหมายของสัมพันธภาพในครอบครัวว่า หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่พ่อแม่ปฏิบัติต่อลูก พฤติกรรมที่ลูกปฏิบัติต่อพ่อแม่ และพฤติกรรมที่พ่อแม่ปฏิบัติต่อกันในด้านต่างๆ ดังนี้

1. มีกิจกรรมพักผ่อนร่วมกันในครอบครัว
2. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและรับรู้เรื่องราวต่างๆ เช่น ปัญหาทางการเงิน ปัญหาทางการงาน เป็นต้น
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เช่น การจัดระเบียบกฎเกณฑ์ภายในบ้าน

4.การเห็นชอบของพ่อแม่ หมายถึง พฤติกรรมที่พ่อแม่แสดงต่อลูกในลักษณะของการเห็นด้วยกับการกระทำและความคิดเห็นของลูก เช่น การไม่ปฏิเสธข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นของลูก

5.ความรักความห่วงใยของพ่อแม่ที่มีต่อลูก

6.ความไว้วางใจของพ่อแม่ที่มีต่อลูก

7.การที่พ่อแม่เห็นด้วยกับการที่ลูกไปมีกิจกรรมกับเพื่อนๆ โดยที่ไม่ไปขัดขวางหรือเป็นอุปสรรค

8.การที่ลูกยอมรับเกณฑ์มาตรฐานของพ่อแม่และยินยอมกระทำตามเกณฑ์ที่พ่อแม่กำหนดด้วยความยินดี

9.ลูกให้ความรักและความเคารพต่อพ่อแม่โดยการเชื่อฟังพ่อแม่ ไม่ทำให้พ่อแม่เสียใจ

10.พ่อแม่ไม่แสดงพฤติกรรมที่เป็นการกำหนดหรือจำกัดความประพฤติลูกมากเกินไป

11.การไม่เข้มงวดกวดขันในกฎระเบียบมากเกินไป

12.การไม่ปกป้องคุ้มครองบุตรมากจนเกินไป

13.การที่พ่อแม่ไม่ค่อยย่ำแย่ถึงความสำเร็จมากเกินไป เช่น ไม่เคียดแค้นให้ลูกกระทำการต่าง ๆ มากเกินไป

14.พ่อแม่มีความรักความกลมเกลียวกัน ไม่มีความขัดแย้งซึ่งกันและกัน มีความเชื่อเพื่อเผื่อแผ่กัน มีความรักใคร่สามัคคีกัน และถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน

กิตติพัฒน์ นนทบุรีมະดุลย์ (2520 : 5-7) ได้รวบรวมลักษณะของครอบครัวที่มีสัมพันธภาพอย่างใกล้ชิดและมีคุณภาพจะประกอบด้วยลักษณะ 6 ประการ ดังนี้

1.การชื่นชมและเห็นคุณค่าของสมาชิกในครอบครัว เพื่อเป็นการหล่อหลอมสมาชิกในครอบครัวให้มีทัศนคติมองสังคมส่วนรวมในแง่ดีด้วย

2.สมาชิกภายในครอบครัวได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันด้วยความเต็มใจ

3.การมีพันธะต่อความสุขและสวัสดิภาพของครอบครัวร่วมกัน กล่าวคือ คนในครอบครัวรู้สึกเป็นพันธะที่ต้องส่งเสริมให้สมาชิกคนอื่นในครอบครัวได้มีความสุขและมีสวัสดิภาพที่ดีเป็นการห่วงใยกันและกันอย่างแท้จริง

4.การติดต่อสื่อสารระหว่างกันเป็นอย่างดี โดยการพูดคุยรับรู้เรื่องราวโดยตรงไม่ปกปิดไม่เก็บไว้ในใจ

5.การมีศรัทธาต่อศาสนาอย่างแรงกล้า โดยบุคคลในครอบครัวมักจะมีกิจกรรมทางศาสนาร่วมกัน เช่น การเข้าวัดทำบุญร่วมกัน

6.การมีความสามารถจัดการกับวิกฤตการณ์ในครอบครัวได้อย่างดี โดยสมาชิกในครอบครัวจะร่วมกันต่อสู้กับปัญหา ให้กำลังใจซึ่งกันและกันและร่วมกันคลี่คลายปัญหาได้ในที่สุด

สมพร สุทัศน์ (2537 : 318-320) ได้กล่าวไว้ว่าการจะสร้างสัมพันธภาพในครอบครัวให้ดีได้นั้นพ่อแม่และลูกจะต้องรู้ที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตนเองให้เหมาะสม โดยควรยึดหลักการปฏิบัติหน้าที่ต่อกันและยึดคุณธรรมเป็นสำคัญ คือ

1.การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพ่อแม่และลูก หมายถึง การที่พ่อแม่ปฏิบัติต่อลูกดังนี้

1.1.ทำหน้าที่ของพ่อแม่ให้สมบูรณ์ เช่น การเลี้ยงดูลูกให้เจริญเติบโตแข็งแรง การให้การศึกษาตามกำลังของพ่อแม่ เป็นต้น

1.2.สนองความต้องการให้สอดคล้องกับหลักการพัฒนาเด็ก เช่น ถ้าลูกยังเล็กต้องดูแลอย่างใกล้ชิด

1.3.ให้ความรักความเมตตาด้วยการพูดจาสุภาพอ่อนโยน

1.4.เมื่อลูกผิดพลาดควรให้เหตุผลในการลงโทษและควรให้อภัยถ้าหากความผิดไม่ร้ายแรง

1.5.ให้ความยุติธรรมในการดูแลลูก ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

1.6.ใช้วิถีประชาธิปไตยในการอบรมเลี้ยงดูลูก

2.การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างลูกกับพ่อแม่ หมายถึงการที่ลูกปฏิบัติตนต่อพ่อแม่ ดังนี้

2.1.แสดงความเคารพเชื่อฟังพ่อแม่ ไม่ควรโต้เถียงหรือใช้วาจาก้าวร้าว

2.2.แสดงความกตัญญูตเวทีต่อพ่อแม่

2.3.ตั้งใจศึกษาเล่าเรียน

2.4.รู้จักประหยัดและเก็บออม

2.5.ไม่ประพฤติตนพาลเกเรหรือนักเลงการพนัน

2.6.ช่วยเหลืองานในบ้านเท่าที่จะทำได้

2.7.มีความเกรงใจพ่อแม่

2.8.พอใจในทรัพย์สมบัติที่พ่อแม่มอบให้และรักษาทรัพย์นี้ไว้ให้พอกพูน

หากพ่อแม่และลูกต่างปฏิบัติตามที่กล่าวมาข้างต้นได้ ทำให้สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัวเป็นไปด้วยดี และสมาชิกในครอบครัวก็จะมีความสุข ส่งผลให้บุคคลนั้นๆ มีกำลังที่จะต่อสู้กับชีวิตและหน้าที่การงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

3.10.2งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว

นภวัลย์ กัมพลาศิริ (2524 : 85) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมทางครอบครัวของผู้ป่วยจิตเวชวัยรุ่นที่เข้ามารับการรักษาในโรงพยาบาลสมเด็จพระยา ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษาพบว่า ผู้ป่วยจิตเวชวัยรุ่นที่เข้ามารับการรักษาในโรงพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระยา มีสาเหตุมาจากสัมพันธภาพระหว่างบิดามารดาห่างเหินกันมาก มีการทะเลาะวิวาทกันเป็นประจำ หรือบิดามารดาแยกทางกันอยู่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสัมพันธภาพในครอบครัวมีความสำคัญต่อการเกิดพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์

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

พรชัย รอดสมจิตร (2527 : 67) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมของเด็กนักเรียนชั้นประถมศึกษาที่อยู่ในสถานสงเคราะห์และที่อยู่ในครอบครัวปกติ ผลการศึกษาพบว่า เด็กที่อยู่ในครอบครัวปกติจะมีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมสูงกว่าเด็กที่อยู่ในสถานสงเคราะห์

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

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว พบว่าสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล

3.11 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องลักษณะทางกายภาพในที่ปฏิบัติงาน

ลักษณะทางกายภาพในที่ปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลในทางส่งเสริมและบั่นทอนขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงาน การบริหารงานภายในโรงพยาบาล ภาวะเสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิต ความพร้อมและความทันสมัยของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ล้วนก่อให้เกิดภาวะกดดันและทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานส่งผลทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

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

ระบบการบริหารงานภายในหน่วยงานก็มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายเช่นกัน เพราะหน่วยงานใดที่มีการจัดการระบบการบริหารงานไม่ดี ไม่มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดความคลุมเครือในการปฏิบัติงานจริง ก็จะส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในที่สุด (Maslach. 1986) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของฮาลพิน (Halpin. 1966) ที่ว่าบรรยากาศในที่ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยลดภาวะกดดัน และควรเป็นบรรยากาศที่แจ่มใส สมาชิกในกลุ่มมีขวัญและกำลังใจดี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความพึงพอใจในงานและมีความภาคภูมิใจในสมาชิกของกลุ่มที่ปฏิบัติงานด้วยกัน

สตับบี้และเชฟเนอร์ (Stubbs and Schaffner. 1985 : 45) ได้ทำการศึกษาพบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานกับผู้ป่วยโดยตรงมีความสัมพันธ์กับการเกิดความเหนื่อยหน่าย พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยระยะวิกฤตและหอผู้ป่วยอายุรกรรมมีความรุนแรงและความถี่ของความเครียดในวิชาชีพสูงกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยระยะวิกฤตและหอผู้ป่วยอายุรกรรมมีความรุนแรงและความถี่ของความเครียดในวิชาชีพสูงกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยจิตเวชและห้องผ่าตัดซึ่งจะก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่ายได้ง่าย

ฟอลโคลน (Falclone. 1976 : 348) ได้ทำการศึกษาพบว่า พยาบาลจะเกิดความพึงพอใจในงานได้จากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและผู้ร่วมงาน การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน นโยบายการบริหารงานของโรงพยาบาลและหน่วยงานที่กำหนดไว้ชัดเจน สภาพการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ และมีโอกาสก้าวหน้าในงาน

โจนส์ (Jones. 1997) ได้ศึกษาผลจากตัวแปรส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับการเลือกอาชีพและความพึงพอใจในงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่ลาออกหรือเปลี่ยนย้าย

งานจำนวน 133 คน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เป็นอิสระสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้มากที่สุด

นันทา ภูวิจิตร (2518 : 62) ได้ทำการศึกษาพบว่า พยาบาลมีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านเทคนิคในการปฏิบัติงาน ด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอกับจำนวนผู้ป่วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของคาสปาร์ (Kasper. 1983 : 112) ที่พบว่า การปฏิบัติงานที่มีอุปสรรคจากอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ทำให้พยาบาลเกิดความคับข้องใจต่อการปฏิบัติงานและนำไปสู่ความเหนื่อยหน่ายได้

อารียา สัพพะเลข (2524 : 88) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพยาบาลผลการศึกษาพบว่า พยาบาลเมื่อมีอายุมากขึ้นจะลาออกจากงานมากขึ้นเนื่องจากปัญหาด้านอาคารสถานที่ การซ่อมบำรุงล่าช้า ผู้ร่วมงานขาดความรับผิดชอบเอาเปรียบ ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้บังคับบัญชาขาดความยุติธรรม มอบหมายงานไม่เหมาะสม ลักษณะงานซ้ำซากจำเจน่าเบื่อหน่าย งานเกินขอบเขตความรับผิดชอบ เวิร์บ่าย ดึกเป็นอุปสรรคต่อชีวิตครอบครัว เงินเดือนไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

อำพัน ไชยทองศรี (2530 : 90-91) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทยผลการศึกษาพบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน และพบว่าสภาพภาพสมรสกับขนาดของโรงพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในงาน

อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ บรรยากาศองค์การ ความรู้สึกว่าเหว และความทนทาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการจำนวน 324 คน และหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 218 คน ผลการศึกษาพบว่า

1.บรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการมีแนวโน้มเป็นแบบผสม

2.บรรยากาศองค์การมิติมิตรสัมพันธ์ มิติเป็นแบบอย่าง มิติกรุณาปราณีและความสามารถควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ส่วนบรรยากาศองค์การมิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ มิติหาเงิน มิติมุ่งผลงาน ความว่าเหวจากวิชาชีพ ความว่าเหวส่วนบุคคล ความยึดมั่น ความท้าทาย ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

3.บรรยากาศองค์การมีतिकฎนาปราณี่เป็นตัวแปรเดียวที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

สุทธิดา รัตนวณิชพันธ์ (2538) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การกับความพอใจในงานของพยาบาลโดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลชุมชนในจังหวัดทางภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .50 ($r = .3801$)

สุภาณี ทองธรรม (เบญจวรรณ เนตรแถม. 2541 : 79 ; อ้างอิงจาก สุภาณี ทองธรรม. 2537) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การดูแลในวิชาชีพกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจในงานมากที่สุดในด้านรายได้ และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 และบรรยากาศองค์การสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 43.90

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว พบว่าลักษณะทางกายภาพในที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล

3.12 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน

สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติตนของพยาบาลต่อเพื่อนพยาบาลเพื่อทำให้เกิดสัมพันธอันดี อันได้แก่ การให้ความรักความห่วงใย มีความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงาน ให้ความร่วมมือและยินดีกระทำการกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันอย่างเต็มใจ การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลนั้นเป็นสาเหตุเสริมหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดได้ดังคำกล่าวของไวท์ (จุฑามาศ ยุทธพิทักษ์ และ วนิดา มงคลศิลป์. 2535 : 16 ; อ้างอิงจาก White.1965) ที่กล่าวว่าไว้ว่าความสุขที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงานเป็นความสุขในการปฏิบัติงาน

การมีสัมพันธภาพที่ดีของพยาบาลวิชาชีพกับผู้ร่วมงานจะเป็นแรงผลักดันให้การทำงานดำเนินไปได้ด้วยดี การสร้างทีมพยาบาลที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้ร่วมงานจะต้องให้เกียรติและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ไม่แสดงตนว่าเหนือกว่าบุคคลอื่น ยกย่องชมเชย ไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินความผิด ร่วมงานด้วยความเต็มใจและไม่โยนความผิดให้เพื่อนร่วมงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 162)

คณาจารย์กองงานวิทยาลัยพยาบาล (2525 : 78) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลนั้นเป็นสาเหตุส่งเสริมหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดได้ โดยมีลักษณะของการเกี่ยวข้องคือ

1. คนที่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นน้อยเกินไปจะทำให้ขาดโอกาสและขาดประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม อาจส่งผลให้เกิดความว้าเหว่ รู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า ท้อถอยเหนื่อยหน่ายในการดำรงชีวิต

2. คนที่มีความสัมพันธ์กับคนอื่นแล้วมีการเลียนแบบมากเกินไปทำให้ไม่เป็นตัวของตัวเอง ไม่รู้จักใช้ความคิดและมักทำตามอิทธิพลของกลุ่มเป็นส่วนใหญ่

ฟาริดา อิบราฮิม (2521 : 99-108) ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของนักเรียนพยาบาลที่มีต่อการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยพบว่า ปัญหาที่เกิดจากผู้ร่วมงานในความคิดของนักศึกษา คือ ผู้ตรวจการเข้มงวดเกินไป หัวหน้าที่กักให้คะแนนไม่ยุติธรรม พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลไม่มีความรู้ไม่มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่

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

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

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

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว พบว่าสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับการเกิดความเหนื่อยหน่ายส่งผลทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล

3.13 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับ ผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือยกย่องให้เป็นหัวหน้าที่มีความรู้ความสามารถ และมีอิทธิพลในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความคิดเห็นหรือความต้องการของตนด้วยความเต็มใจซึ่งส่งผลให้งานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน (ศิริรัตน์ บุญอริยะ. 2538 : 15)

สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา เป็นการปฏิบัติตนของพยาบาลต่อผู้บังคับบัญชาและการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อพยาบาล ซึ่งทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อการปฏิบัติตนของพยาบาลต่อผู้บังคับบัญชาได้แก่ การที่พยาบาลให้ความเคารพนับถือ ปฏิบัติตามคำสั่งและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงและยอมรับในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา ส่วนการปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อพยาบาลนั้น คือการที่ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง เป็นที่ปรึกษาทั้งในเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงาน มีความยุติธรรม ยอมรับฟังความคิดเห็นและให้การช่วยเหลือในทุกๆ ด้าน

ผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดงานลาออกจากงานได้ (Gilmer and other. 1966 : 280-283) และจากการศึกษาของเพรสคอตและโบเวน (Prescott and Bowen. 1987 : 60-67) ยังพบว่า การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน

ทราวิส (Travis. 1995 : 1190) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารทางการพยาบาลและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านเงื่อนไขในการดำรงชีวิตและความรู้สึกที่มีต่อสังคม กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 668 คนที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข 3 แห่ง ในเมืองเคนดัลล์ ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลที่มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางและรู้สึกดีต่อการปฏิบัติงาน

จุฑามาศ ยุทธพิทักษ์ และ วนิดา มงคลสินธุ์ (2535 : 4) ได้ทำการศึกษาสาเหตุการลาออกไอนย้ายของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน ในช่วงปี 2531-2533 ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลร้อยละ 61.45 พร้อมที่จะเปลี่ยนอาชีพทันทีที่มีโอกาส และสาเหตุที่พยาบาลขอลาออก ไอนย้าย พบว่ามีปัญหาสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดร้อยละ 21.44

รพาทิมพ์ เมฆศรีอรุณ (2535 : 97-102) ได้ศึกษาสาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างเป็นบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐจำนวน 168 คน ผลการศึกษาพบว่าสาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงาน 5

ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อม ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา ลักษณะงานและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว พบว่าสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล

3.14 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา

สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การปฏิบัติตนของพยาบาลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน โดยที่พยาบาลจะต้องให้ความเป็นกันเอง ให้การยอมรับและรับฟังความคิดเห็น ให้ความช่วยเหลือทั้งในเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และการปฏิบัติตนของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อพยาบาลในลักษณะการให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ยอมรับในการตัดสินใจมีความเกรงใจและยินดีปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายจากพยาบาล

จากการศึกษาของไวท์ (ประไพวรรณ ด้านประดิษฐ์ และวิมลมาศ ปันยารชุน. 2538 ; อ้างอิงจาก White.1987) เกี่ยวกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานระหว่างผู้ตรวจการพยาบาลในโรงพยาบาล ในรัฐฟิลาเดลเฟียจำนวน 34 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ การปฏิบัติงานด้วยตนเอง การประสบความสำเร็จ นโยบายและการบริหารงานของโรงพยาบาล การยอมรับสภาพการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบและความเป็นไปได้ของความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ เทคนิคในการนิเทศงาน

ดอดส์ , ลอเรนซ์ และ แวริง (Dodds , Lawrence and Wearing. 1991) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการพยาบาลระหว่างนักศึกษาพยาบาลกับพยาบาลวิชาชีพ จากการศึกษาพบว่านักศึกษาพยาบาลที่ผ่านการฝึกปฏิบัติงานในหออภิบาลผู้ป่วยหนักมีภาวะเครียดสูงในด้านการมีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน เมื่อเปรียบเทียบกับนักศึกษาพยาบาลที่ผ่านการฝึกปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยทั่วไป ข้อมูลนี้แสดงให้เห็นทราบว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสำคัญอย่างมากในวิชาชีพการพยาบาล ซึ่งหากมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อกันแล้วจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลได้

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว พบว่าสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล

3.15 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ

สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ หมายถึง การปฏิบัติตนเองของพยาบาลต่อผู้ป่วยและญาติ รวมถึงการปฏิบัติตนของผู้ป่วยและญาติต่อพยาบาลด้วย สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติจะแสดงในลักษณะต่าง ๆ เช่น การที่พยาบาลให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลางให้ความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ คอยดูแลเอาใจใส่และให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ป่วยด้วยความถูกต้องเหมาะสมในทางกลับกันผู้ป่วยและญาติก็ต้องเข้าใจในตัวพยาบาลให้การยอมรับและเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงานของพยาบาล ให้ความช่วยเหลือและเชื่อมั่นและพร้อมให้ความร่วมมือในการรักษาพยาบาล

ความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยเป็นความสัมพันธ์ที่ต้องอาศัยความเข้าใจในความรู้สึกซึ่งกันและกัน ทั้งพยาบาลและผู้ป่วยต่างก็เป็นบุคคลที่มีข้อจำกัดมีรูปแบบของพฤติกรรมที่เป็นของตน มีเสรีภาพที่จะเป็นอย่างที่ต้องการ มีอิสระที่จะแสดงการตอบสนองต่อความสัมพันธ์ที่ได้เรียนรู้ การเรียนรู้ซึ่งกันและกันอาจก่อให้เกิดผลก้าวหน้าทางที่ดีภายในขอบเขตของจริยธรรม และการตัดสินใจที่ดีของพยาบาลในการให้บริการแก่ผู้ป่วย ในบางครั้งผู้ป่วยอาจยังไม่รับรู้มีความวิตกกังวลและหวาดกลัว ดังนั้นความเข้าใจในความรู้สึกของผู้ป่วยจะทำให้เข้าใจถึงจิตใจของผู้ป่วย (สิวลีศิริไล. 2528 : 124-125)

ทัศนา บุญทอง (2528 : 1368-1369) กล่าวถึงความคาดหวังของผู้ป่วยและสังคมที่มีต่อพยาบาลว่าพยาบาลควรมีพฤติกรรมพยาบาลที่แสดงถึงความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ เป็นกันเอง มีกิริยาท่าทางกระฉับกระเฉงสีหน้าไม่บึ้งตึง มีสายตาแสดงความเป็นมิตร วาจาไพเราะไม่ก้าวร้าว ให้กำลังใจและปลอบใจไม่ทำร้ายผู้ป่วยด้วยสีหน้า แววตา ท่าทางและคำพูด

สิริลักษณ์ ดันชัยสวัสดิ์ (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ กลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลวิชาชีพจำนวน 191 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลมีความเครียดระดับปานกลาง รองลงมา คือความเครียดระดับต่ำและความเครียดระดับสูงตามลำดับสูงตามลำดับ และพบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดได้แก่ ตัวงาน รองลงมา ได้แก่ บทบาทหน้าที่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความสำเร็จและความก้าวหน้า โครงสร้างและบรรยากาศ ตามลำดับ

ดุชนี ทัศนจันทธานี (2539 : 75-77) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยฉุกเฉิน ในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลหน่วยฉุกเฉินจำนวน 157 คน ผลการศึกษาพบว่า อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน บุคลิกภาพบรรยากาศในการปฏิบัติงานโดยรวม บรรยากาศในการปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมขององค์การและด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานหน่วยฉุกเฉิน

หทัยรัตน์ จิรนนทิพัทธ์ (2539 : 80) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสัมพันธภาพของพยาบาลและผู้ป่วยกับภาวะการสูญเสียพลังอำนาจพลังอำนาจของผู้ป่วยในหออภิบาลผู้ป่วยหนักอายุรกรรมโรงพยาบาลอุดรดิตถ์ โดยใช้ผู้ป่วยจำนวน 50 ราย ผลการศึกษาพบว่าสัมพันธภาพของพยาบาลและผู้ป่วยในหออภิบาลผู้ป่วยหนักมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะสูญเสียพลังอำนาจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังพบว่าสัมพันธภาพของพยาบาลและผู้ป่วยโดยใช้คำพูดและไม่ใช้คำพูดอยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่พยาบาลแสดงกิริยาด้วยความเต็มใจ ไม่ก้าวร้าว มีสีหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาไม่ห้วนมีน้ำเสียงไม่กระด้าง

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว พบว่าสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบัติ ปี พ.ศ. 2547 จำนวน 110 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบัติ ปี พ.ศ. 2547 จำนวน 110 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 12 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทยจีเอสคิว-60 (Thai GHQ-60)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของพยาบาล

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาระภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว

ตอนที่ 7 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัด

ตอนที่ 8 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 9 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 10 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 11 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ

ตอนที่ 12 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล ได้แก่ แรงจูงใจด้านบทบาทหน้าที่ของพยาบาล แรงจูงใจด้านคุณภาพของการปฏิบัติการพยาบาล และแรงจูงใจในการดูแลเอาใจใส่ผู้ป่วย

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบดี ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

ตัวอย่าง แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () และเติมข้อความลงในช่องว่าง ... ซึ่งตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน

1. อายุ.....ปี
2. สถานภาพการสมรส
() โสด
() คู่
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพจนถึงปัจจุบัน เป็นเวลา.....ปี
4. ระดับการศึกษา
() ปริญญาตรี
() ปริญญาโท
5. รายได้.....บาท/เดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล

2.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของ พรพนวดี สนิททรัพย์ (2542)

2.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยใช้ข้อมูลจากข้อ 2.1 และ 2.2

2.4 หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามในข้อ 2.3 ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรพนรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และอาจารย์ ดร. พาสณา จุลรัตน์ เพื่อตรวจสอบด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

2.5 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล จำนวน 21 ข้อ ซึ่งได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลประสาท กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ตรวจได้มาเรียงลำดับ จากคะแนนสูงสุดลงมาถึงคะแนนต่ำสุด นำพยาบาลที่อยู่ในกลุ่มคะแนนสูง 25% และพยาบาลที่อยู่ในกลุ่มต่ำ 25% เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ด้วยการนำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t-test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t – test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป มาใช้เป็นแบบสอบถามได้ค่า t ระหว่าง 2.210 – 13.00 จำนวน 21 ข้อ

2.6 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วในข้อ 2.5 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(α - Coefficient) ของครอนบาค (Conbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8910

ลักษณะแบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ธ (Likert scale type)

ก. ด้านความคิด

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือของใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

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

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
0	วิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่มั่นคง					
00	วิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่มีรายได้ดี					

เกณฑ์การให้คะแนน เป็นดังนี้

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

ข. ด้านความรู้สึก

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

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

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ					
00	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่อาชีพพยาบาลมีประโยชน์ต่อสังคม					

ค. ด้านพฤติกรรม

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับการกระทำของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

เป็นประจำ	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านทุกครั้ง
บ่อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านเกือบทุกครั้ง
บางครั้ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง

น้อยครั้ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านน้อยมาก
นานๆ ครั้ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านน้อยมากจนแทบไม่เกิดเลย

ข้อ	ข้อความ	เป็นประจำ	บ่อย	บางครั้ง	น้อยครั้ง	นานๆครั้ง
1.	ข้าพเจ้าสามารถให้คำแนะนำผู้ป่วยให้ปฏิบัติตามได้					
2.	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความต้องการของผู้ป่วยเป็นสำคัญ					

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์.2530 : 38)

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

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทยจีเอช คิว – 60 (Thai GHQ – 60)

- 3.1ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต
- 3.2ผู้วิจัยศึกษาได้นำแบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว – 60 (Thai GHQ – 60) ของเดวิด โกลด์เบอร์ก และ พอล วิลเลียมส์ แปลเป็นภาษาไทยโดย ธนา นิลชัยโกวิทย์และคณะ เพื่อเป็นแบบคัดกรองสุขภาพจิตของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด

คำชี้แจง สุขภาพโดยทั่วไปของท่านในระยะ 2–3 สัปดาห์ที่ผ่านมาเป็นอย่างไรบ้าง กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้ โดยขีดเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ที่ใกล้เคียงกับสภาพของท่านในปัจจุบัน หรือในช่วง 2–3 สัปดาห์ ที่ผ่านมามากที่สุด โดยไม่รวมปัญหาที่ท่านเคยมีในอดีตและกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ในระยะที่ผ่านมาท่าน...

- 1. รู้สึกสบายและมีสุขภาพดี
() ดีกว่าปกติ () เหมือนปกติ () แย่กว่าปกติ () แย่กว่าปกติมาก
- 2. รู้สึกต้องการยาบำรุงให้มีกำลังวังชา
() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก

เกณฑ์การให้คะแนน

การให้คะแนนใช้การคิดแบบ Thai GHQ – Score คือ 0 – 0 – 1 – 1

ตอบ 2 ข้อแรกให้คะแนน 0 คะแนน

ตอบ 2 ข้อหลังให้คะแนน 1 คะแนน

เกณฑ์การจัดแบ่งระดับสุขภาพจิต (ธนา นิลชัยโกวิทย์และคณะ. 2539 : 1-17)

ได้คะแนน 0 – 11 คะแนน ถือว่ามีสุขภาพจิตปกติ

ได้คะแนน 12 คะแนนขึ้นไป ถือว่ามีสุขภาพจิตพร่อง

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของพยาบาล

4.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของพยาบาล เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามบุคลิกภาพของพยาบาล ของ ภาวินี สุทธิพิเชฐภักดิ์ (2545 : 164)

4.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามบุคลิกภาพของพยาบาล ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยใช้ข้อมูลจากข้อ 4.1 และ 4.2

4.4 หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามในข้อ 4.3 ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และอาจารย์ ดร. พาสณา จุลรัตน์ เพื่อตรวจสอบด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

4.5 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของพยาบาล จำนวน 20 ข้อ ซึ่งได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลประสาท กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ตรวจได้มาเรียงลำดับ จากคะแนนสูงสุดลงมาถึงคะแนนต่ำสุด นำพยาบาลที่อยู่ในกลุ่มคะแนนสูง 25% และพยาบาลที่อยู่ในกลุ่มต่ำ 25% เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ด้วยการนำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t-test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t – test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป มาใช้เป็นแบบสอบถามได้ค่า t ระหว่าง 2.210 – 12.126 จำนวน 20 ข้อ

4.6 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วในข้อ 4.5 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9875

ลักษณะแบบสอบถามบุคลิกภาพของพยาบาล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert scale type)

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

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

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	เมื่อท่านมีนัด ท่านชอบไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา					
00	ท่านรู้สึกโมโห ถ้ามีคนมาขัดจังหวะในขณะที่ท่านไม่สามารถทำสิ่งที่ท่านตั้งใจไว้ได้					

เกณฑ์การให้คะแนน เป็นดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมาย

คะแนนของแบบสอบถามบุคลิกภาพ(จรรยา เกษศรีสังข์. 2537:15 อ้างอิงมาจาก Friedman and Roseman.1974)

- ผู้ที่ได้คะแนน 51 - 100 มีบุคลิกภาพแบบเอ
- ผู้ที่ได้คะแนน 20 - 50 มีบุคลิกภาพแบบบี

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว

5.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร งานวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

5.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ของ จิราภรณ์ แพร่ต่วน (2543 : 92)

5.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยใช้ข้อมูลจากข้อ 5.1 และ 5.2

5.4 หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามในข้อ 5.3 ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และอาจารย์ ดร. พาสนา จุลรัตน์ เพื่อตรวจสอบด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

5.5 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว จำนวน 7 ข้อ ซึ่งได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลประสาท กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ตรวจได้มาเรียงลำดับ จากคะแนนสูงสุดลงมา ถึงคะแนนต่ำสุด นำพยาบาลที่อยู่ในกลุ่มคะแนนสูง 25% และพยาบาลที่อยู่ในกลุ่มต่ำ 25% เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ด้วยการนำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t-test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t-test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป มาใช้เป็นแบบสอบถามได้ค่า t ระหว่าง 2.642 – 7.120 จำนวน 7 ข้อ

5.6 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วในข้อ 5.5 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6368

ลักษณะแบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert scale type)

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	ข้าพเจ้าให้การเอาใจใส่กับความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัวทุกคน					
00	เมื่อมีปัญหาภายในครอบครัวข้าพเจ้าเป็นผู้ร่วมแก้ปัญหาทุกครั้ง					

เกณฑ์การให้คะแนน เป็นดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์.2530 : 38)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.75 – 5.00	หมายถึง ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.26 – 3.74	หมายถึง ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 2.25	หมายถึง ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวน้อย

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

6.1ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

6.2ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว ของ จิราภรณ์ แพร่ต่วน (2543 : 92)

6.3ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยใช้ข้อมูลจากข้อ 6.1 และ 6.2

6.4หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามในข้อ 6.3 ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คนได้แก่ อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง และอาจารย์ ดร. พาสณา จุลรัตน์ เพื่อตรวจสอบด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

6.5นำแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว จำนวน 14 ข้อ ซึ่งได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลประสาท กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ตรวจได้มาเรียงลำดับ จากคะแนนสูงสุดลงมาถึงคะแนนต่ำสุด นำพยาบาลที่อยู่ในกลุ่มคะแนนสูง 25% และพยาบาลที่อยู่ในกลุ่มต่ำ 25% เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ด้วยการนำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t-test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t – test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป มาใช้เป็นแบบสอบถามได้ค่า t ระหว่าง 2.257 – 5.486 จำนวน 14 ข้อ

6.6หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วในข้อ 6.5 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9367

ลักษณะแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert scale type)

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือของใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

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

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	ก. การปฏิบัติของพยาบาลต่อสมาชิกในครอบครัว					
0	ข้าพเจ้าแสดงความห่วงใยต่อสมาชิกในครอบครัวก่อนเมื่อมีเวลารว่าง					
00	ข้าพเจ้ามักจะมีของขวัญเล็ก ๆ น้อย ๆ ให้กับสมาชิกในครอบครัวในวันสำคัญเสมอ					
	ข. การปฏิบัติของสมาชิกในครอบครัวต่อพยาบาล					
0	สมาชิกในครอบครัวแสดงความชื่นชมเมื่อข้าพเจ้าประสบความสำเร็จ					
00	สมาชิกในครอบครัวให้การสนับสนุนการทำงานของข้าพเจ้า					

เกณฑ์การให้คะแนน เป็นดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์.2530 : 38)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.75 – 5.00	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัวอยู่ในระดับดี
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.26 – 3.74	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัวอยู่ในระดับดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 2.2	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับ สมาชิกในครอบครัวอยู่ในระดับไม่ดี

ตอนที่ 7 แบบสอบถามด้านลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัด มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

7.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร งานวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัด เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

7.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัด ของสุภาณี ทยาธรรม (2537)

7.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัด ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยใช้ข้อมูลจาก 7.1 และ 7.2

7.4 หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามในข้อ 7.3 ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง และอาจารย์ ดร. พาสนา จุรัตน์ เพื่อตรวจสอบด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

7.5 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัด จำนวน 12 ข้อ ซึ่งได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลประสาท กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ตรวจได้มาเรียงลำดับ จากคะแนนสูงสุดลงมาถึงคะแนนต่ำสุด นำพยาบาลที่อยู่ในกลุ่มคะแนนสูง 25% และพยาบาลที่อยู่ในกลุ่มต่ำ 25% เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ด้วยการนำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t- test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t – test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป มาใช้เป็นแบบสอบถามได้ค่า t ระหว่าง 2.071 – 3.642 จำนวน 12 ข้อ

7.6 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วในข้อ 7.5 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8658

ลักษณะแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัด เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert scale type)

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

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

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	ก. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้					
0	ห้องผ่าตัดมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย					
00	ห้องผ่าตัดของข้าพเจ้ามีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์เพียงพอ					
	ข. สถานที่					
0	ห้องผ่าตัดมีการจัดสถานที่ ทำให้อากาศถ่ายเทได้เป็นอย่างดี					
00	ห้องผ่าตัดคับแคบไม่สะดวกในการทำงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน เป็นดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์.2530 : 38)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.75 – 5.00	หมายถึง	บรรยากาศในการทำงานดีมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.26 – 3.74	หมายถึง	บรรยากาศในการทำงานดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 2.25	หมายถึง	บรรยากาศในการทำงานไม่ดี

ตอนที่ 8 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน มีขั้นตอนดังนี้

8.1ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร งานวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

8.3ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยใช้ข้อมูลจากข้อ 8.1 และ 8.2

8.4หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามในข้อ 8.3 ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง และอาจารย์ ดร. พาสณา จุฬรัตน์ เพื่อตรวจสอบด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

8.5นำแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 9 ข้อ ซึ่งได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลประสาท กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ตรวจได้มาเรียงลำดับ จากคะแนนสูงสุดลงมาถึงคะแนนต่ำสุด นำพยาบาลที่อยู่ในกลุ่มคะแนนสูง 25% และพยาบาลที่อยู่ในกลุ่มต่ำ 25% เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ด้วยการนำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t-test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t – test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป มาใช้เป็นแบบสอบถามได้ค่า t ระหว่าง 2.063 – 4.837 จำนวน 9 ข้อ

8.6หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วในข้อ 8.5 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9094

ลักษณะแบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert scale type)

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

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

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	เพื่อนร่วมงานมักเห็นด้วยกับความคิดของข้าพเจ้า					
00	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ชอบทำงานกับข้าพเจ้า					

เกณฑ์การให้คะแนน เป็นดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์.2530 : 38)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.75 – 5.00	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดี
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.26 – 3.74	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 2.25	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับไม่ดี

ตอนที่ 9 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

9.1ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

9.2ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา ของ นเรศ ภูโคกสูง (2541 : 150)

9.4หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามในข้อ 9.3 ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คนได้แก่ อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง และอาจารย์ ดร. พาสนา จุฬรัตน์ เพื่อตรวจสอบด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

9.5นำแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยระดับปัญญา จำนวน 16 ข้อ ซึ่งได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลประสาท กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ตรวจได้มาเรียงลำดับ จากคะแนนสูงสุดลงมาถึงคะแนนต่ำสุด นำพยาบาลที่อยู่ในกลุ่มคะแนนสูง 25% และพยาบาลที่อยู่ในกลุ่มต่ำ 25% เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ด้วยการนำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t- test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t – test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป มาใช้เป็นแบบสอบถามได้ค่า t ระหว่าง 2.077 – 2.856 จำนวน 16 ข้อ

9.6หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วในข้อ 9.5 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(α - Coefficient) ของครอนบาค (Conbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9549

ลักษณะแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยระดับปัญญา เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert scale type)

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือของใดช่องหนึ่งที่ตรงกับการข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

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

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	ก.การปฏิบัติของพยาบาลต่อผู้บังคับบัญชา					
0	ข้าพเจ้ายินดีปฏิบัติตามกิจกรรมต่างๆที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา					
00	ข้าพเจ้ามีความสุขเมื่อร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา					
	ข.การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อพยาบาล					
0	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าปฏิบัติต่อข้าพเจ้าอย่างยุติธรรม					
00	ผู้บังคับบัญชามีความตั้งใจต่อข้าพเจ้า					

เกณฑ์การให้คะแนน เป็นดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์.2530 : 38)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.75 – 5.00	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.26 – 3.74	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 2.25	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับไม่ดี

ตอนที่ 10 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

10.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

10.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา ของ จเร นาคจุ (2544 : 103)

10.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยใช้ข้อมูลจากข้อ 10.1 และ 10.2

10.4 หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) 10.3 ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คนได้แก่ อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง และอาจารย์ ดร. พาสณา จุฬรัตน์ เพื่อตรวจสอบด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

10.5 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา จำนวน 16 ข้อ ซึ่งได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลประสาท กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ตรวจได้มาเรียงลำดับ จากคะแนนสูงสุดลงมาถึงคะแนนต่ำสุด นำพยาบาลที่อยู่ในกลุ่มคะแนนสูง 25% และพยาบาลที่อยู่ในกลุ่มต่ำ 25% เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ด้วยการนำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t-test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t-test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป มาใช้เป็นแบบสอบถามได้ค่า t ระหว่าง 2.270 – 4.428 จำนวน 16 ข้อ

10.6 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วในข้อ 10.5 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9586

ลักษณะแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัด เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert scale type)

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่ สุด	จริงมาก	จริง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
	ก. การปฏิบัติงานของพยาบาลต่อผู้ได้ บังคับบัญชา					
0	ข้าพเจ้าให้ความเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับ บัญชาเสมอ					
00	ข้าพเจ้ามอบหมายงานที่เหมาะสมกับผู้ได้ บังคับบัญชาแต่ละคน					
	ข. การปฏิบัติของผู้ได้บังคับบัญชาต่อ พยาบาล					
0	ผู้ได้บังคับบัญชารับฟังคำแนะนำของข้าพเจ้า เป็นอย่างดี					
00	ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่งของข้าพเจ้า เสมอ					

เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์.2530 : 38)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.75 – 5.00	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับ ผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.26 – 3.74	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับ ผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดีพอใช้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.2 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับ
ผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ในระดับไม่ดี

ตอนที่ 11 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ มีขั้นตอน
การสร้าง ดังนี้

11.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่าง
พยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

11.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ ของจเร
นาคว (2544:200)

11.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติให้สอดคล้อง
กับนิยามศัพท์เฉพาะโดยใช้ข้อมูลจากข้อ 11.1 และ 11.2

11.4 หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามในข้อ 11.3 ไปให้
ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อม
แสง และอาจารย์ ดร. พาสณา จุลรัตน์ เพื่อตรวจสอบด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้อง
กับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

11.5 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ จำนวน 15 ข้อ
ซึ่งได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลประสาท
กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาอำนาจ
จำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ตรวจได้มาเรียงลำดับ จาก
คะแนนสูงสุดลงมาถึงคะแนนต่ำสุด นำพยาบาลที่อยู่ในกลุ่มคะแนนสูง 25% และพยาบาลที่อยู่ใน
กลุ่มต่ำ 25% เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ด้วยการนำค่าเฉลี่ยรายข้อมา
ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t- test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t – test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t
ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป มาใช้เป็นแบบสอบถามได้ค่า t ระหว่าง 2.301 – 4.409 จำนวน 15 ข้อ

11.6 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่วัดเลือกแล้วในข้อ 11.5 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์
แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9184

ลักษณะแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ เป็นแบบ
สอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert scale type)

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

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

ข้อ	ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	ข้าพเจ้าให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยได้ตลอดเวลา					
00	ความรู้สึกหรือความต้องการของผู้ป่วยเป็นสิ่งที่สำคัญที่ท่านต้องใส่ใจรับฟัง					

เกณฑ์การให้คะแนน เป็นดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์.2530 : 38)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.75 – 5.00	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติอยู่ในระดับดี
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.26 – 3.74	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติอยู่ในระดับดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 2.25	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติอยู่ในระดับไม่ดี

ตอนที่ 12 ตัวอย่างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในห้องผ่าตัด ดังนี้

12.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

12.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล ของ พรพนวดี สนิททรัพย์ (2542 : 102)

12.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยให้ข้อมูลจากข้อ 12.1 และ 12.2

12.4 หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามในข้อ 12.3 ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรพนรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และอาจารย์ ดร. พาสณา จุฬรัตน์ เพื่อตรวจสอบด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

7.5 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล จำนวน 24 ข้อ ซึ่งได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลประสาท กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ตรวจได้มาเรียงลำดับ จากคะแนนสูงสุดลงมาถึงคะแนนต่ำสุด นำพยาบาลที่อยู่ในกลุ่มคะแนนสูง 25% และพยาบาลที่อยู่ในกลุ่มต่ำ 25% เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ด้วยการนำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t-test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t-test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป มาใช้เป็นแบบสอบถามได้ค่า t ระหว่าง 2.378 – 7.465 จำนวน 24 ข้อ

7.6 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วในข้อ 7.5 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9856

ลักษณะแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert scale type)

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือของใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

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

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	ก. ด้านบทบาทหน้าที่					
0	ข้าพเจ้าเต็มให้การพยาบาลโดยคำนึงถึง ความสุขสบายทั้งด้านร่างกายและจิตใจของผู้ป่วย					
00	ข้าพเจ้ายินดีที่รับฟังปัญหาของผู้ป่วยและให้ คำแนะนำแก่ผู้ป่วยเสมอ					
	ข. ด้านคุณภาพการปฏิบัติงานพยาบาล					
0	ในการวินิจฉัยการพยาบาล ข้าพเจ้าอ่าน เอกสารประกอบเพื่อความถูกต้องทุกครั้ง					
00	ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการ ปฏิบัติตามแผนการพยาบาลที่กำหนดไว้					
	ค. ด้านการดูแลเอาใจใส่ผู้ป่วย					
0	ข้าพเจ้าพยายามหลบเลี่ยงดูแลผู้ป่วยเรื้อรัง และโรคติดต่อ					
00	ข้าพเจ้าเอาใจใส่ผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอเท่า เทียมกัน					

เกณฑ์การให้คะแนน เป็นดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์.2530 : 38)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.75 – 5.00	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติการพยาบาลมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.26 – 3.74	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติการพยาบาลปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 2.25	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติการพยาบาลน้อย

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. หาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และอาจารย์ดร.พาสณา จุลรัตน์ เพื่อตรวจสอบด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

2. นำแบบสอบถามซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลประสาท จำนวน 30 คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% โดยนำคะแนนที่ตรวจแล้วมาเรียงลำดับจากสูงสูดมายังต่ำสุด แล้วแยกเป็น 25% ที่ได้คะแนนสูง และ 25% ที่ได้คะแนนต่ำ นำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t-test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป มาใช้เป็นแบบสอบถามในการวิจัย

3. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วในข้อที่ 2 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปขออนุญาตจากนายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ ในการขอใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทยจีเอสคิว - 60

2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปขออนุญาตเก็บข้อมูลพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลรามาริบัติ

3. ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองจำนวน 110 ฉบับ โดยพบกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หัวหน้าแผนกและพยาบาลประจำการ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้ และเก็บรวบรวมข้อมูลที่ตอบเสร็จแล้ว ได้คืนมาครบทุกฉบับ ภายในวันที่ 1 กรกฎาคม 2547 ถึง วันที่ 22 กรกฎาคม 2547

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์จำนวน 110 ฉบับ พบว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ และให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

- 1.วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)
- 2.วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในห้องผ่าตัดกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
- 3.วิเคราะห์ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในห้องผ่าตัดที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- 1.การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)
- 2.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่
 - 2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-ต่ำ แล้วทดสอบด้วย t-test
 - 2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน ได้แก่
 - 3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในห้องผ่าตัดกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
 - 3.2 วิเคราะห์ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายดังนี้

$\bar{X}$ แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N แทน	จำนวนประชากร
F แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F- Distribution
df แทน	Degree of freedom
t แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t- Distribution
SS แทน	Sum of Squares
MS แทน	Mean Squares
R แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2 แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SE แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
Se_0 แทน	ความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าพารามิเตอร์
b แทน	ค่าสัมพันธการถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$\hat{Y}$ แทน	สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร โดยใช้คะแนนดิบ
Z แทน	สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร โดยใช้คะแนนมาตรฐาน
a แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Y แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร

X_1 แทน	อายุ
X_2 แทน	สถานภาพโสด
X_3 แทน	สถานภาพคู่
X_4 แทน	ประสบการณ์การทำงาน
X_5 แทน	ระดับการศึกษาปริญญาตรี
X_6 แทน	ระดับการศึกษาปริญญาโท
X_7 แทน	รายได้ต่อเดือน
X_8 แทน	ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล
X_9 แทน	สุขภาพจิต
X_{10} แทน	บุคลิกภาพ
X_{11} แทน	ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว
X_{12} แทน	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว
X_{13} แทน	ลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัด
X_{14} แทน	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน
X_{15} แทน	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา
X_{16} แทน	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา
X_{17} แทน	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 จำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาธิบดี กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร อายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ทัศนคติต่อพยาบาล สุขภาพจิต บุคลิกภาพ ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัด สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านข้อมูลส่วนตัว ด้านภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว ด้านลักษณะ

ทางกายภาพในห้องผ่าตัด ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยกับญาติ ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ด้านที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามธิบดี กรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 จำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามธิบดี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามธิบดี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส และระดับการศึกษา

ตัวแปร		ระดับตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพสมรส	โสด	โสด	70	63.6
		คู่	40	36.4
		รวม	110	100
2. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	100	90.9
		ปริญญาโท	10	9.1
		รวม	110	100

จากตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด โรงพยาบาล รามาธิบดี กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามตัวแปรข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ สถานภาพสมรส และ ระดับการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

1. จำแนกตามตัวแปร สถานภาพสมรส พบว่า พยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด โรงพยาบาล รามาธิบดี กรุงเทพมหานคร มีสถานภาพโสดมากกว่าพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด โรงพยาบาล รามาธิบดี กรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพสมรสแล้ว

2. จำแนกตามตัวแปร ระดับการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด โรงพยาบาล รามาธิบดี กรุงเทพมหานคร มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือระดับ ปริญญาโท

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรด้านค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานของตัวแปรด้านอายุ ด้านประสบการณ์การปฏิบัติงาน ด้านรายได้ต่อเดือน ด้านทัศนคติ ต่อพยาบาล ด้านสุขภาพจิต ด้านบุคลิกภาพ ด้านภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว ด้านลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัด ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับ บัญชา ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาล กับผู้ป่วยและญาติ และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด โรง พยาบาลรามาธิบดี กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละระดับตัวแปร ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรด้านค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรด้านอายุ ด้านประสบการณ์การปฏิบัติงาน ด้านรายได้ต่อเดือน ด้านทัศนคติต่อพยาบาล ด้านสุขภาพจิต ด้านบุคลิกภาพ ด้านการระดมความคิดขอต่อครอบครัว ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว ด้านลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัด ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยระดับปัญญา ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1.อายุ	30.61	7.76	วัยผู้ใหญ่
2.ประสบการณ์การปฏิบัติงาน	7.71	7.83	ปานกลาง
3.รายได้ต่อเดือน	13242.73	4641.94	ดีพอควร
4.ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล	4.13	.43	ทางบวก
5.สุขภาพจิต	.12	.14	ปกติ
6.บุคลิกภาพ	3.20	.29	แบบเอ
7.การระดมความคิดขอต่อครอบครัว	3.91	.55	มาก
8.สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว	4.29	.64	ดี
9.ลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัด	3.18	.61	ดีพอใช้
10. สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน	3.59	.64	ดีพอใช้
11. สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา	2.71	.85	ดีพอใช้
12. สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา	3.66	.64	ดีพอใช้
13. สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ	3.88	.51	ดี
14. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	3.99	.64	มาก

จากตาราง 2 พบว่า พยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอายุอยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่ ค่าเฉลี่ยของตัวแปรด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล

อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยของตัวแปรด้านรายได้ต่อเดือนอยู่ในระดับดีพอควร ค่าเฉลี่ยของตัวแปรด้านทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยของตัวแปรด้านสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ปกติ ค่าเฉลี่ยตัวแปรด้านบุคลิกภาพเป็นแบบเอ ค่าเฉลี่ยตัวแปรด้านภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัวอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยตัวแปรด้านลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัดอยู่ในระดับดีพอควร ค่าเฉลี่ยตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดีพอควร ค่าเฉลี่ยตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดีพอควร ค่าเฉลี่ยตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ไ้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดีพอควร ค่าเฉลี่ยตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติอยู่ในระดับดี และค่าเฉลี่ยตัวแปรด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัดโดยรวมอยู่ในระดับมาก และคะแนนความเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านข้อมูลส่วนตัว ด้านภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว ด้านลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัด ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ไ้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ผู้วิจัยนำค่าการวัดจากตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าทั้งหมด 17 ตัวแปร ได้แก่ อายุ (X_1) สถานภาพโสด (X_2) สถานภาพคู่ (X_3) ประสบการณ์การปฏิบัติงานพยาบาล (X_4) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (X_5) ระดับการศึกษาปริญญาโท (X_6) รายได้ต่อเดือน (X_7) ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล (X_8) สุขภาพจิต (X_9) บุคลิกภาพ (X_{10}) ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว (X_{11}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว (X_{12}) ลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัด (X_{13}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน (X_{14}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา (X_{15}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ไ้บังคับบัญชา (X_{16}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ (X_{17}) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ (Y) มาวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัวเป็นคู่ๆ โดยแสดงค่าในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามคำแหง กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	Y
X1	1.000	-.519**	.519**	.917**	-.184	.184	.777**	-.104	-.042	-.054	-.195*	-.239*	-.260*	-.189*	.069	-.017	.011	.030
X2		1.000	-1.000**	-.460**	.090	-.090	-.358**	-.016	-.019	-.135	.053	-.124	-.053	-.102	-.247**	.005	-.026	-.112
X3			1.000	.460**	-.090	.090	.358**	.016	.019	.135	-.053	.124	.053	.102	.247**	-.005	.026	.112
X4				1.000	-.181	.181	.741**	-.149	-.030	-.047	-.108	-.219*	-.250**	-.215*	.066	-.069	-.030	.004
X5					1.000	-1.000**	-.212*	.053	.048	-.149	.170	-.014	.196*	-.063	.131	-.042	-.020	-.009
X6						1.000	.212*	-.053	-.048	.149	-.170	.014	-.196*	.063	-.131	.042	.020	.009
X7							1.000	-.066	.023	-.075	-.203*	-.258**	-.302**	-.160	-.005	.057	-.016	.049
X8								1.000	-.200*	.214*	.111	.453**	.366**	.357**	.449**	.289**	.301**	.365**
X9									1.000	-.141	-.078	-.143	-.207*	-.092	-.232*	.082	.133	.047
X10										1.000	.062	.237*	.103	.188*	.072	.110	.147	.039
X11											1.000	.180	.116	-.011	.003	-.057	-.089	-.071
X12												1.000	.301**	.457**	.240*	.315**	.314**	.413**
X13													1.000	.300**	.498**	.151	.156	.134
X14														1.000	.354**	.560**	.368**	.458**
X15															1.000	.154	.248**	.206*
X16																1.000	.642**	.667**
X17																	1.000	.701**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล (X_8) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว (X_{12}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน (X_{14}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา (X_{15}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{16}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ (X_{17})

ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ อายุ (X_1) สถานภาพโสด (X_2) สถานภาพคู่ (X_3) ประสบการณ์การปฏิบัติงานพยาบาล (X_4) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (X_5) ระดับการศึกษาปริญญาโท (X_6) รายได้ต่อเดือน (X_7) สุขภาพจิต (X_9) บุคลิกภาพ (X_{10}) ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว (X_{11}) ลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัด (X_{13})

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบัติ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยมีขั้นตอนดังนี้

ผู้วิจัยนำค่าการวัดจากตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าทั้งหมด 17 ตัวแปร ได้แก่ อายุ สถานภาพโสด สถานภาพคู่ ประสบการณ์การปฏิบัติงานพยาบาล ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับการศึกษาปริญญาโท รายได้ต่อเดือน ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล สุขภาพจิต บุคลิกภาพ ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัด สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบัติ นำเข้าสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อวิเคราะห์ค้นหาตัวพยากรณ์โดยใช้วิธี Stepwise ดังแสดงในตาราง 4 และ 5

ตาราง 4 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบดี โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Stepwise

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	3	15535.165	5178.388	52.561**
Residual	106	10443.207	98.521	
Total	109	25978.373		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบดี กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปร 3 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01และสามารถพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดโรงพยาบาลรามาริบดี กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	b	SE _b	β	R	R ²	F
X ₁₇	.876	.165	.432	.701	.492	104.582**
X ₁₇ X ₁₆	.511	.123	.336	.756	.572	71.572**
X ₁₇ X ₁₆ X ₁₂	.297	.114	.171	.773	.598	52.561**
R = .773						
R ² = .598						
SE _b = .114						
a = 2.949						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบดี กรุงเทพมหานครโดยเรียงลำดับจากส่งผลมากที่สุดไปหาน้อย

ที่สุด มีอยู่ 3 ตัวแปร ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ (X_{17}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา (X_{16}) และสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว (X_{12}) ตามลำดับ โดยที่ตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบัติ ได้ร้อยละ 59.80

จึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร เขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = -2.949 + .876 X_{17} + .511 X_{16} + .297 X_{12}$$

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = .432 X_{17} + .336 X_{16} + .171 X_{12}$$

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทย่อ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรามธิบดี กรุงเทพมหานคร
2. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรามธิบดี กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1.ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรามธิบดี ปี พ.ศ 2547 จำนวน 110 คน

2.กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรามธิบดี ปี พ.ศ 2547 จำนวน 110 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรามธิบดี กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 12 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ท(LiKert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 21 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเท่ากับ .8910

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว – 60 (Thai GHQ - 60) ของ เดวิด โกลด์เบอร์ก และ พอล วิลเลียมส์ แปลเป็นภาษาไทยโดย นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของพยาบาล เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธีลิเคิร์ท(LiKert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเท่ากับ .9875

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ท(LiKert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 7 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเท่ากับ .6368

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ท(LiKert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเท่ากับ .9367

ตอนที่ 7 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัด เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ท(LiKert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเท่ากับ .8658

ตอนที่ 8 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ท(LiKert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเท่ากับ .9094

ตอนที่ 9 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ท(LiKert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเท่ากับ .9549

ตอนที่ 10 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ท(LiKert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเท่ากับ .9586

ตอนที่ 11 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ท(LiKert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเท่ากับ .9184

ตอนที่ 12 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล ได้แก่ แรงจูงใจด้านบทบาทหน้าที่ของพยาบาล แรงจูงใจด้านคุณภาพของการปฏิบัติการพยาบาล และแรงจูงใจในการดูแลเอาใจใส่ผู้ป่วยเป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเท่ากับ .9856

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปขออนุญาตจากนายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ ในการขอใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทยจีเอสคิว - 60

2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อนำไปขออนุญาตเก็บข้อมูลพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดจากคณบดีโรงพยาบาลรามาริบัติ

3. ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองจำนวน 110 ฉบับ โดยพบกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หัวหน้าแผนกและพยาบาลประจำการ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้ และเก็บรวบรวมข้อมูลที่ตอบเสร็จแล้ว ได้คืนมาครบทุกฉบับ ภายในวันที่ 1 กรกฎาคม 2547 ถึง วันที่ 22 กรกฎาคม 2547

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์จำนวน 110 ฉบับ พบว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ และให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพสมรส และระดับการศึกษา โดยการคำนวณค่าความถี่ ค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลด้าน อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล รายได้ต่อเดือน ทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาล สุขภาพจิต บุคลิกภาพ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัด สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมใน ห้องผ่าตัดกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3. วิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ดังนี้

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 และ .01 มี 6 ตัวแปร ได้แก่ ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล(X_8) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว(X_{12}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน (X_{14}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับ ผู้บังคับบัญชา(X_{15}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา(X_{16}) และสัมพันธภาพระหว่าง พยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ (X_{17})

2. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในห้อง ผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร มี 11 ตัวแปร ได้แก่ อายุ(X_1) สถานภาพโสด(X_2) สถานภาพคู่(X_3) ประสบการณ์การปฏิบัติงานพยาบาล(X_4) ระดับการศึกษาปริญญาตรี(X_5) ระดับการศึกษาปริญญาโท(X_6) รายได้ต่อเดือน (X_7) สุขภาพจิต(X_9) บุคลิกภาพ(X_{10}) ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว (X_{11}) และลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัด(X_{13})

3. ตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ตัวแปร โดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับ ผู้ป่วยและญาติ (X_{17}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{16}) และสัมพันธภาพ ระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว (X_{12}) ตามลำดับ โดยที่ตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรนี้ สามารถ ร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบัติ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 2 ได้ร้อยละ 59.80

4. สมการที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในห้อง ผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ

4.1 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = -2.949 + .876 X_{17} + .511 X_{16} + .297 X_{12}$$

4.2 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .432 X_{17} + .336 X_{16} + .171 X_{12}$$

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาอภิปราย ได้ดังนี้

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพ

ห้องผ่าตัดโรงพยาบาลรามารับดี กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

มี 6 ตัวแปร ได้แก่ ทักษะการติดต่อวิชาชีพพยาบาล สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ อภิปรายได้ดังนี้

1.1 ทักษะการติดต่อวิชาชีพพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พยาบาลที่มีทัศนคติทางบวกต่อวิชาชีพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะคนที่ชอบเป็นพยาบาลจะมีความคิดที่ดีกับวิชาชีพมีความรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือผู้ป่วยให้มีอาการดีขึ้น จึงทำให้พยาบาลอยากที่ปฏิบัติงาน เห็นความต้องการของผู้ป่วยเป็นสำคัญ และปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงความเหน็ดเหนื่อยของตัวเอง ซึ่งสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติทางบวกต่อวิชาชีพพยาบาล ที่มีความตั้งใจและมุ่งมั่นในคุณค่าของวิชาชีพ เต็มใจปฏิบัติหน้าที่ (วาริณี เขี่ยมสวัสดิกุล.2527 : 9 อ้างอิงมาจาก พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์.2522) ไคลเซอร์และบัคเคิล (อัญชลี ฤกษ์งาม.2537 : 9 ; อ้างอิงจาก Keiser and Buckle .n.d) ได้ศึกษาพบว่า ทักษะการพูดและการพยาบาลเบื้องต้นมีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้ ดันติมา ด้วงโยธา (2540:70) ได้ทำการศึกษาในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิตพบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติต่อการงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

1.2 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสัมพันธภาพกับสมาชิกในครอบครัวดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้

เพราะพยาบาลที่มีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว การให้ความดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน การแสดงออกถึงความรัก การให้คำปรึกษา มีการแก้ไขปัญหา การทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว มีการรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน จะทำให้เกิดความสุข และเกิดแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานพยาบาลด้วยเช่นกัน พรหมทิพย์ ศิริวรรณบุญ (2527 : 4) กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่ามนุษย์สัมพันธ์เป็นศาสตร์ที่มีประโยชน์ในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมนุษย์ ตั้งแต่ชุมชนไปจนถึงครอบครัว มนุษย์สัมพันธ์มีบทบาทและสำคัญยิ่งต่อการสร้างสถาบันหรือองค์กรทางสังคมเพราะจะทำให้มนุษย์เรียนรู้ที่จะยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และยอมรับบุคคลอื่นบนพื้นฐานของความเป็นมนุษย์เท่ากัน เรียนรู้ที่สร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ ยี่สุน นันทวโนทยาน (2539:36) ได้กล่าวว่าครอบครัวเป็นสถาบันแรกที่มีความใกล้ชิดกับนักเรียน นักศึกษา มากที่สุด สัมพันธภาพในครอบครัวจึงมีอิทธิพลต่อความสนใจในอาชีพ และการตัดสินใจเลือกอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ แดงเจริญ (2544:81) ที่ศึกษา ตัวแปรที่ส่งผลต่อการเลือกแหล่งอาหารเรื้อของนักเรียนเตรียมทหาร โรงเรียนเตรียมทหาร ในสังกัดกรมยุทธศึกษา กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม พบว่า สัมพันธภาพของนักเรียนเตรียมทหารกับสมาชิกในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเลือกแหล่งอาหารเรื้อของนักเรียนเตรียมทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานของพยาบาลจะเป็นการทำงานเป็นทีม ต้องมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสนใจเอาใจใส่ จริ่งใจต่อกัน มีความสามัคคี และยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน รวมทั้งให้ความเป็นกันเองและแสดงความมิตรซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลทำให้พยาบาลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากแนวความคิดของ Maslow เกี่ยวกับความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) กล่าวไว้ว่า เมื่อความต้องการทางร่างกาย(Physiological Needs) และความต้องการด้านความมั่นคง (Security Needs) ได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะมีความต้องการทางด้านสังคม ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการระดับสูง เข้าครอบงำพฤติกรรมของบุคคลนั้น อันได้แก่ ความต้องพวกพ้อง ความต้องการการยอมรับ ต้องการมิตรภาพ และความรักจากเพื่อนร่วมงาน(Esteem or Egoistic Needs) (สมพงษ์ เกษมสิน.2516 : 418 - 419) และ นเรศ ภูโคกสูง(2541 : 133) พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากลักษณะงานที่ต้องประสานกันเป็นส่วนใหญ่ และมีกิจกรรมในด้านนั้นหนาแน่นการให้แก่พนักงานทุกคนได้ร่วมกิจกรรมเป็นหมู่คณะ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จเร นาคจุ (2544 : 96)

ได้ศึกษาความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

1.4 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากการได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และการให้ความเคารพผู้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ ย่อมทำให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานอย่างราบรื่น และมีความสุขในการทำงาน ในขณะที่เดียวกันถ้าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับพยาบาล รับฟังข้อคิดเห็นของพยาบาล เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น พิจารณาผลงานของพยาบาลอย่างเป็นธรรม และปฏิบัติต่อพยาบาลอย่างเท่าเทียมกัน สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความรู้สึกอบอุ่น รู้สึกสบายใจ มีความมั่นใจในการทำงาน ทำงานได้เต็มความรู้ความสามารถ ททุ่มเทเวลาให้กับงานได้เต็มที่ และมีความสุขในการทำงาน ส่งผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก เฟรนช์ (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์, 2534 ; อ้างอิงจาก French, 1964) กล่าวว่า การที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรใดจะบังเกิดความพึงพอใจในการทำงานของเขานั้นหรือไม่นั้น ผู้บังคับบัญชาต้องยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ มีใจเป็นธรรม และประพวน โคตรสาร(2535 : 204 – 209) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับลูกน้องเป็นปัจจัยที่สำคัญมากของการบริหารงานที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผู้บริหารต้องรู้จักส่งเสริมให้กำลังใจลูกน้อง คำนึงถึงความรู้สึก แสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนรักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นเรศ ภูโคกสูง(2541:137) พบว่าพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารของธนาคารกสิกรไทย มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน รู้จักใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ มอบหมายงานที่ชัดเจน ให้การยอมรับนับถือในผลงานเลื่อนขั้น ตำแหน่งโดยยึดถือระดับความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นหลัก เป็นการบริหารงานที่ดีทั้งคนและงาน ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธรรม เดชนครินทร์ (2531 : 112) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 2 พบว่าครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 2 ความพึงพอใจในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

1.5 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสัมพันธภาพกับผู้ได้บังคับบัญชาดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะพยาบาลต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชา จึงต้องมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมให้ปฏิบัติให้ความช่วยเหลือ เป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งการให้ความสนใจ เอาใจใส่และให้คำชมเชยเมื่อบัญชาผู้ได้บังคับปฏิบัติงานดี ดังนั้นผู้ได้บังคับบัญชาจึงปฏิบัติต่อพยาบาลเป็นอย่างดีให้ความเคารพในฐานะผู้บังคับบัญชาคนหนึ่ง ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 36) กล่าวว่า เมื่อบุคคลได้รับการยอมรับนับถือว่า มีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ก็ย่อมที่จะมีความสุขและจะสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในฐานะที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จเร นาคว (2544 : 95) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง พบว่า ความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ได้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของ อังคณา โกสีย์สวัสดิ์ (2534 : 86) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันกับสถาบันและความพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับสถาบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.6 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสัมพันธภาพกับผู้ป่วยและญาติดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะการได้รับการยกย่องให้เกียรติ ได้รับความมั่นใจในการให้การพยาบาลจากผู้ป่วยและญาติ และการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติการพยาบาลด้วยความเต็มใจจากผู้ปวยนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้พยาบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากแนวคิดของ Maslow เกี่ยวกับความต้องการมีเกียรติ มีชื่อเสียง มีฐานะที่ได้รับการยอมรับ ซึ่งคนอื่นให้ความเชื่อถือและเห็นความสำคัญ ความต้องการขั้นนี้ จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งทำให้พยาบาลมีความรู้สึกพึงพอใจในตนเองส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของผอบเขียว วงศ์ภักดี (2537 : 97) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ความพึงพอใจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพห้อง

ผ่าตัด โรงพยาบาลรามารับดี กรุงเทพมหานคร 11 ตัวแปร ได้แก่ อายุ สถานภาพโสด

สถานภาพคู่ ประสพการณ์การปฏิบัติงานพยาบาล ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับการศึกษาปริญญาโท รายได้ต่อเดือน สุขภาพจิต บุคลิกภาพ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว และลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัด อภิปรายได้ดังนี้

2.1 อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่อายุมากบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ในขณะที่เดียวกันอาจมีพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยก็ได้

พยาบาลวิชาชีพที่อายุมากบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากขึ้น มีความสามารถในการใช้วิจารณญาณในการคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ มีความสามารถในการปรับตัวที่ดี มีการสั่งสมความรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาทำให้ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ และการผูกพันกับงานในระยะเวลาที่ผ่านมา ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ ทศนา บุญทอง (2533 : 190) กล่าวว่า อายุของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะ เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานในเรื่องการทำงานที่ดีมีคุณภาพแล้ว บุคคลที่มีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัย สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรา เหมินทร์ (2524 : 69) ที่ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง เซอริงตัน (Savery, 1989 : 11 -16 ; citing Cherrington, 1983) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล พบว่า พยาบาลในกลุ่มสูงอายุจะมีความพึงพอใจในงานพยาบาลโดยรวม สูงกว่าพยาบาลในกลุ่มอายุต่ำ ทำให้ความเชื่อถือที่มีต่องานพยาบาล และความรู้สึกที่มีต่อผลของงานพยาบาลแตกต่างกันด้วย หรือแม้แต่ทำงานในลักษณะเดียวกัน คนที่มีอายุมากกว่าจะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนที่อายุน้อยกว่า และงานวิจัยของจรรยา ไพลดำ สังเกตกองบัญชาการตำรวจนครบาล กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์

พยาบาลวิชาชีพที่อายุมากบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะเมื่ออายุมากขึ้น สภาพร่างกายและจิตใจมีการเปลี่ยนแปลง ก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายในงาน รวมทั้งพยาบาลวิชาชีพที่อายุมากขึ้น ก็มักจะขาดความกระตือรือร้น ขาดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ ดังที่ ทวีศรี กรีทอง (2529 : 19) กล่าวว่า พยาบาลวิชาชีพที่แตกต่างกันด้านอายุมีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน งานวิจัยของพรณวดี สนธิทรัพย์ (2542 : 79) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร อายุไม่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 สถานภาพโสด ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แสดงว่า พยาบาลที่มีสถานภาพโสดบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลมาก ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสดบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลน้อยได้เช่นกัน

พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสดบางคน มีแรงจูงใจในการงานพยาบาลมาก ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด สามารถปฏิบัติงานพยาบาลได้อย่างเต็มที่ ไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเวลาที่ต้องให้แก่ครอบครัว ไม่มีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว จึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้มากกว่า ดังที่งานวิจัยของ โรส,อเมียร์และรัสเซล (Rose,Ahmaier and Rusell. 1989 : 46) ได้ศึกษาความท้อแท้ของบุคลากรในศูนย์ให้คำปรึกษาในมหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรที่เป็นโสดมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ต่ำกว่าบุคลากรที่มีครอบครัวแล้ว

ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสดบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลน้อยก็ได้ ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด จะมีอิสระในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงได้ง่ายและมีความเหนื่อยหน่าย ความเครียดมากกว่าผู้ที่สมรสแล้ว ดังที่ นิโคลส์ (Nichols 1971 : 223) ได้ศึกษาสถานภาพสมรสของพยาบาลพบว่า กลุ่มพยาบาลที่เป็นโสด มีความตั้งใจจะออกจากองค์กรมากกว่าผู้ที่สมรสแล้ว และแมสเลซได้สรุปไว้ว่า ผู้ที่เป็นโสดจะมีความท้อแท้สูงกว่าผู้ที่แต่งงานแล้ว โดยเฉพาะด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์

2.3 สถานภาพคู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพคู่บางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพคู่บางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลน้อยก็ได้

พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพคู่บางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพที่สมรสแล้วและคู่สมรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน จะทำให้เกิดความสุขในครอบครัว ประกอบกับคนที่มีครอบครัวแล้ว จะไม่ยึดงานเป็นสาระสำคัญของชีวิต จึงมีการแสวงหาความก้าวหน้าในงานอยู่เสมอ ทำให้เกิดความสุขในการทำงานและเกิดแรงจูงใจในการทำงานในที่สุด ดังที่ มอร์ (Moorre. 1983 : 74) ได้ให้ความการรับรู้สิ่งที่ดีของกันและกัน การร่วมมือร่วมใจกันของคู่สามีภรรยา และการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ลูวิทย์ แสนสุข (2544 : 100) ที่ศึกษาเรื่องขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี(ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีขวัญในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด เนื่องจากพนักงานที่สมรสแล้ว

มีการตั้งจุดมุ่งหมายร่วมระหว่างคู่สมรสว่าสิ่งใดมีค่าสำหรับครอบครัว และการทำงานอย่างมานะพยายาม จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่บรรลุจุดมุ่งหมาย

ในทางตรงกันข้ามพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพคู่บางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ดีก็ได้ ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพบางคนที่มีสถานภาพคู่ อาจมีภาระรับผิดชอบในครอบครัวมาก เกิดความเหนื่อยหน่ายและท้อแท้ในชีวิตครอบครัว ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ ดังที่งานวิจัยของกมลลักษณ์ ทองสมศรี (2541 : 90) ที่ทำการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ตัวแปรสถานภาพสมรสมีผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) และงานวิจัยของ สิริยา สัมมาวาจ (2532 : 63 – 75) ทำการศึกษาเรื่องความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่า พยาบาลประจำการซึ่งมีความแตกต่างกันทางด้านสถานภาพสมรส มีความเหนื่อยหน่ายในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาล แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลมาก ในขณะเดียวกัน พยาบาลวิชาชีพที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานมาก บางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลน้อยได้เช่นกัน

พยาบาลวิชาชีพที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลมาก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะพยาบาลที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลมาก จะมีความรู้ความเข้าใจในงานเป็นอย่างดี มีทักษะในการทำงานสูง มีความเป็นอิสระในการทำงานภายใต้กรอบนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และที่สำคัญมีการสั่งสมประสพการณ์ที่ได้จากการทำงานมานาน จนก่อให้เกิดความชำนาญในหน้าที่รับผิดชอบ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้ดีกว่า จึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ละเมียด ลิ้มอักษร (2516 : 65) ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีประสพการณ์มาก จะช่วยให้วิธีการแก้ปัญหาดีขึ้น ส่วนผู้ที่มีประสพการณ์น้อย จะมีความรู้สึกวิตกกังวลต่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน สอดคล้องกับความคิดเห็นของ เสนาะ ตีเยาว์ (2516 : 200) ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีประสพการณ์ในการทำงานมาก ย่อมมีความรู้ความสามารถในการทำงานมากขึ้น และงานวิจัยของ ยุทธพงษ์ ขวัญขึ้น (2537 : 83) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ประสพการณ์ทำงานที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไปด้วย งานวิจัยของ ไอรส วงษ์สิทธิ์ (2528 : 65) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

และ รุ่งโรจน์ แสงคร้าม (2525 : 72) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการฝึกหัดครู พบว่า ระยะเวลาบริหารราชการไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการฝึกหัดครู

ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลน้อย ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานพยาบาลเป็นระยะเวลานาน ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในงาน การปฏิบัติงานในลักษณะเดิมๆ ทำให้พยาบาลมีความรู้สึกอยากที่จะเปลี่ยนงาน รวมทั้งการที่ต้องพบกับปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่เป็นนิจ ก็มีผลทำให้พยาบาลวิชาชีพขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รีด (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ 2536 : อ้างอิงมาจาก Reece.1979) กล่าวว่า ในปีแรกพยาบาลจะเริ่มเรียนรู้งานต่างๆ ครั้นปฏิบัติงานในปีที่ 2 พยาบาลจะกำหนดระดับความคาดหวังในการทำงานของตน ส่วนการปฏิบัติงานในปีที่ 3 พยาบาลจะปฏิบัติตามความคาดหวัง ส่วนการทำงานในปีที่ 4 การทำงานไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลง จะเริ่มถามตนเองว่าได้อะไรบ้างจากการลงทุนด้วยพลังใจและพลังสติปัญญา ครั้นปฏิบัติงานปีที่ 5 พยาบาลจะเริ่มมีความเครียดเกิดขึ้นและจะรุนแรงมากขึ้น หากภาระกดดันยังอยู่เพราะฉะนั้นเมื่อทำงานไปได้ 7-10 ปี ความเบื่อหน่ายมักจะรุนแรง ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติงาน มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติงาน มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ และ สุชาดา นิภาพันธ์ (2525 : 72) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการฝึกหัดครู พบว่า ระยะเวลาบริหารราชการไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการฝึกหัดครู

2.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลมาก ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลน้อยได้เช่นเดียวกัน

พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีบางคน ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลมาก ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งถือว่าเป็นการศึกษาขั้นแรก พยาบาลได้รับความรู้ในวิชาชีพที่ศึกษามาเป็นอย่างดี ได้รับการปลูกฝังจากสถาบันการศึกษาให้มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ใฝ่หาความรู้และแนวทางแก้ปัญหาใหม่ๆ ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งการเอาใจใส่ความต้องการพัฒนาตนเองในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลขึ้น ดังที่งานวิจัยของ สุวิทย์ แสนสุข (2544 : 98) ทำการศึกษาขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี

มีขวัญในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับสูง และโสภณ ณ พัทลุง (2537 : 115) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการอำนวยการตำรวจ ภูธร กองบัญชาการตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป จะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

แต่พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลน้อย ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีบางคน ก็รู้สึกว่ามี ความเข้าใจในงานมากกว่าผู้อื่นอยู่แล้ว ไม่ต้องการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับ รวมทั้งไม่ต้องการแสวงหาความก้าวหน้าในงานอีก ดังที่ โชติ เกิดบัณฑิต (2530 : 89) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัย ระดับตำบล จ.ราชบุรี พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความรับผิดชอบสูงกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6 ระดับการศึกษาปริญญาโท ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลมาก ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลน้อยได้เช่นเดียวกัน

พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลมาก ทั้งนี้เพราะผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับการศึกษาปริญญาโท เป็นผู้ที่มีทัศนคติกว้างไกลและลึกซึ้งกว่า และจะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีเงินเดือนมากขึ้น และความรับผิดชอบในงานก็มากขึ้นด้วย ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทจึงตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับสิ่งเหล่านี้ และนำไปสู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อมา ดังที่งานวิจัยของ นเรศ ภูโคสูง (2514 : 138) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในเรื่องมีอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติงาน และเสนอแนะมากกว่าพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า และ ธีรา เหมินทร์ (2524 : 61) ที่ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พบว่า วุฒิกศศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลน้อยได้เช่นกัน เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาปริญญาโทบางคน มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์มากกว่าจึงไม่จำเป็นต้องแสวงหาความรู้

ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานต่อไป สะอาด วงศ์อนันต์ (2538 : 28) พบว่า ระดับการศึกษาจะไปลดความพึงพอใจในงาน เนื่องจากไปเพิ่มความคาดหวังจากงาน ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวังในสถานที่ทำงาน และคนที่มีการศึกษาสูงยังมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าโอกาสที่จะหางานใหม่นั้น จะไม่ลำบากมากนัก จึงทำให้มีความผูกพันน้อย ดังเช่นงานวิจัยของ พรณวดี สนธิทรัพย์ (2542 : 80) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษา ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และงานวิจัยของ จารุณี วงศ์คำแน่น (2537 : 103) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ

2.7 รายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนสูงบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลมาก ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนสูงบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลน้อยก็ได้

พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนสูงบางคน ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลมาก ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพยังคาดหวังในเรื่องค่าตอบแทนจากการทำงาน โดยเมื่อตั้งทำงานให้ดีที่สุดหรือเกินความคาดหมายก็จะได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่า หาโอกาสในการปรับเงินเดือนให้สูงไปอีก จึงเกิดแรงจูงใจในการทำงานโดยมีผลตอบแทนเป็นเป้าหมาย ดังที่ ลอด (ผานิต สกุลวัฒน์, 2537 : 22 ; อ้างอิงจาก Lock, 1976) กล่าวว่า รายได้มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต รายได้ที่ได้รับ ถ้าไม่พอ กับค่าครองชีพในปัจจุบัน ก็จะทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจในครอบครัวได้ รายได้เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงาน จะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของตนได้ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม และพอเพียง จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และ พันธ์ หันนาครินทร์ (2542 : 104) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับว่า ค่าตอบแทนที่ให้แกผู้ปฏิบัติงานถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นสิ่งที่จะสนองตอบต่อความต้องการส่วนบุคคล ทั้งในด้านเศรษฐกิจและกิจส่วนตัว ค่าตอบแทนเป็นเครื่องล่อใจในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ นเรศ ภูโคกสูง (2541 : 133) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานพหลโยธิน กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยส่วนรวมพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนสูงบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลน้อยก็ได้ ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนสูงบางคน ไม่มีโอกาสที่จะได้ค่าตอบแทนที่

มากไปกว่าเดิม เนื่องมาจากได้รับเงินเดือนที่สูงอยู่แล้ว โอกาสที่จะได้เงินเดือนเพิ่มขึ้นอีกจึงมีน้อย ดังนั้นจึงไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากนัก จนกระทั่งขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะไม่มีรายได้เป็นเครื่องล่อ ดังที่ พรพนวดี สนธิทรัพย์ (2542 : 80) ได้ทำการศึกษา ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร พบว่า รายได้ประจำต่อเดือนไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และงานวิจัยของ สมบุญ พลหาญ (2538 : 64) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.8 สุขภาพจิต ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลวิชาชีพที่มีสุขภาพจิตปกติ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดี ในขณะที่เดียวกันพยาบาลวิชาชีพที่มีสุขภาพจิตปกติบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

พยาบาลวิชาชีพที่มีสุขภาพจิตปกติ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะพยาบาลที่มีสุขภาพจิตดีสามารถที่จะปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้ดี เมื่อเกิดปัญหาขึ้นมาสามารถที่จะแก้ไขปัญหาได้ ซึ่งส่งผลให้พยาบาลนั้นมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน อยากที่จะให้การดูแลผู้ป่วยและอยากที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ซึ่งก็จะทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในขณะที่เดียวกันพยาบาลวิชาชีพบางคนที่มีสุขภาพจิตปกติ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลไม่ได้มีสุขภาพจิตเป็นปัจจัยที่จะทำให้พยาบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียวแต่มีปัจจัยอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เช่น รายได้ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานไม่ว่าจะเป็นสถานหรือเพื่อนร่วมงาน เพราะว่าสิ่งเหล่านี้ก็มีส่วนที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลด้วยเช่นกัน เพราะในพยาบาลแต่ละคนจะมีจุดมุ่งหมายที่จะเลือกปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยจุดมุ่งหมายนั้นๆ จะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้พยาบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าพยาบาลจะมีสุขภาพจิตดีแต่เมื่อในที่ทำงานนั้นไม่มีจุดมุ่งหมายที่เป็นสิ่งที่พยาบาลต้องการแล้วพยาบาลก็จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

2.9 บุคลิกภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลวิชาชีพที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ บางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ในขณะที่เดียวกันพยาบาลวิชาชีพที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ บางคนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

พยาบาลวิชาชีพที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ บางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะ ลักษณะงานของพยาบาลห้องผ่าตัดเป็นงานที่ต้องดูแลผู้ป่วยเป็นระยะเวลายาวๆ ต้องทำงานด้วยความรวดเร็ว พยาบาลต้องมีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้งานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด และผู้ป่วยได้รับการผ่าตัดด้วยความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสตูปและโบแลนด์(อัจนรา วงศ์วัฒนามงคล.2533 : 19 – 20 ; อ้างอิงจาก Stube and Boland 1986) ได้ทำการวิจัยเชิงทดลองเพื่อรับรู้สาเหตุของการกระทำและความเพียรในการทำงานของบุคคลที่มี

บุคลิกภาพแบบ เอ และแบบ บี พบว่า กลุ่มมีบุคลิกภาพแบบ เอ มีความเชื่อถือในความสำเร็จในการทำงานมากกว่าความล้มเหลว และสอดคล้องกับการศึกษาของ ไดรเวอร์และไวนด์เนอร์ (1987 : 204) พบว่า เด็กที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะทำงานสำเร็จมากกว่าเด็กที่มีบุคลิกภาพแบบ บี และมีความพยายามเพื่อให้งานสำเร็จมากกว่า

ในขณะเดียวกัน พยาบาลวิชาชีพที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ บางคนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะ พยาบาลต้องทำงานเร่งรีบอยู่ตลอดเวลา ต้องมีความกระตือรือร้น และทำงานแข่งกับเวลาอยู่เสมอทำให้รู้สึกเหน็ดเหนื่อยและเครียดในการปฏิบัติงาน อีกทั้งลักษณะงานของพยาบาลจะเป็นงานที่ต้องปฏิบัติซ้ำๆ เดิมๆ ทำให้พยาบาลรู้สึกเบื่อหน่าย อยากหาสิ่งใหม่ๆ ทำ ทำให้ไม่อยากจะปฏิบัติงาน ส่งผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

2.10 ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลที่มีภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวมาก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ในขณะเดียวกัน พยาบาลวิชาชีพที่มีภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวมากบางคน ก็อาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยได้เช่นกัน

พยาบาลที่มีภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวมาก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวในเรื่องภาระค่าใช้จ่าย การศึกษา และการส่งเสริมสุขภาพของสมาชิก รวมทั้งกิจกรรมต่างๆ ของครอบครัว ถ้าต้องรับผิดชอบมาก ก็จะทำให้พยาบาลจำเป็นต้องปฏิบัติงานให้มากขึ้น เพื่อที่จะเพียงพอกับภาระรับผิดชอบที่มีอยู่ ดังนั้นพยาบาลจึงตั้งใจปฏิบัติงาน ขยันหมั่นเพียร ซึ่งก็ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณี โชติวัฒน์ (2527 : 91) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของแพทย์ในการเลือกที่จะทำงานในโรงพยาบาลชุมชนหลังหมดภาระทุน ผลการศึกษาพบว่า รายได้เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของแพทย์ในการเลือกที่จะทำงานต่อไปในโรงพยาบาลชุมชน หรือหลังจากหมดภาระใช้ทุน โดยแพทย์ที่มีรายได้มากมีแนวโน้มที่จะยังคงทำงานต่อไปในโรงพยาบาลชุมชน หลังจากหมดภาระใช้ทุนแล้ว เนื่องจากเพียงพอต่อภาระความรับผิดชอบในครอบครัว

ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวมากบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะ พยาบาลวิชาชีพอาจจะมีภาระเบี่ยงเบนในการที่ต้องรับผิดชอบภาระในครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องภาระค่าใช้จ่าย การศึกษา ของสมาชิกในครอบครัวซึ่งส่งผลให้ไม่อยากที่จะปฏิบัติงานเพราะว่ารายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอกับภาระรับผิดชอบที่มีอยู่ ดังนั้นพยาบาลจึงไม่อยากปฏิบัติงาน อยากที่จะลาออก ซึ่งสอดคล้องกับเทพนม เมืองแมน(2529:112) ได้กล่าวไว้ว่า ถ้า ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นสิ่งที่ไม่พึงพอใจ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน บุคคลจะมีปฏิกิริยา

หลายลักษณะ เช่น การลาออกจากงาน การหลีกเลี่ยงกับสิ่งที่ไม่พอใจนั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ เกยุรานนท์(2527:87) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาลที่อยู่ในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลที่ไม่มีภาระทางครอบครัวจะมีความเครียดน้อยที่สุด พยาบาลที่มีภาระทางครอบครัวหนักจะมีความเครียดสูง ซึ่งเมื่อความเครียดสูงก็ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ดี

2.11 ลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัด ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แสดงว่า ลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัดดี ทำให้พยาบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ในขณะที่เดียวกัน ลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัดดี ทำให้พยาบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

ลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัดดี ทำให้พยาบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะว่าลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัดเป็นสิ่งสำคัญ สถานที่ทำงานต้องมีพื้นที่กว้างขวางเพียงพอกับจำนวนของพยาบาล สถานที่ทำงานต้องสะอาดเรียบร้อย จัดวางสิ่งของอย่างเป็นระเบียบ ทำให้สภาพที่ทำงานน่าอยู่ ทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ตลอดจนด้านวัสดุอุปกรณ์ต้องมีคุณภาพดี มีจำนวนเพียงพอ สามารถอำนวยความสะดวกให้การทำงานได้เร็วขึ้น ซึ่งคูเปอร์ (อังคณา โกสียสวัสดิ์, 2534 : 27 ; อ้างอิงจาก Cooper. 1958) ฟรายด์ แอนเดอร์ และ พิคเกิล (freid iander and picker. 1968:195) และสุพัตรา สุภาพ ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจและความพอใจในการทำงาน ปัจจัยที่สำคัญ คือ สถานที่ทำงานต้องเหมาะสมถูกสุขลักษณะ มีวัสดุอุปกรณ์จำนวนเพียงพอมีคุณภาพดี และมีเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ พร้อมอันจะก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิดา รัตนวานิชย์พันธ์ (2538 : 75) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลโดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานมีความสำคัญกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในขณะที่เดียวกันลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัดดี ทำให้พยาบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะว่า พยาบาลบางคนไม่ได้เห็นความสำคัญของลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานแต่จะมองความสำคัญของอย่างอื่นมากกว่าเช่น รายได้ และสวัสดิการ ซึ่งไม่ว่าลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานจะเป็นอย่างไรก็ไม่สามารถที่จะทำให้พยาบาลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดีขึ้น

3.ตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามธิบดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ตัวแปร โดยเรียงจากตัวแปรที่ส่งผลมากไปน้อยคือสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับ

ผู้ได้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว

3.1 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับแรก แสดงว่า พยาบาลที่มีความสัมพันธภาพดีกับผู้ป่วยและญาติทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะ การให้การพยาบาลต้องเน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง พยาบาลต้องมีการติดต่อสื่อสารเพื่อให้การดูแลและให้คำแนะนำแก่ผู้ป่วยและญาติ เมื่อสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติเป็นไปด้วยดี มีความเป็นมิตร จริใจต่อกัน มีความไว้วางใจ ให้เกียรติยกย่องพยาบาล ก็จะส่งผลให้พยาบาลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูเกียรติ อยู่ดี (2535 : 90) ได้ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานกับผู้มารับบริการซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.2 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับสอง แสดงว่า พยาบาลที่มีสัมพันธภาพดีกับผู้บังคับบัญชาทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะ พยาบาลต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เมื่อพยาบาลมอบหมายงานให้ผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ให้ความยุติธรรมแก่ผู้บังคับบัญชา ให้ความเป็นกันเอง ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหา รวมทั้งการให้ความสนใจ เอาใจใส่และให้คำชมเชยเมื่อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานดี ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงปฏิบัติต่อพยาบาลด้วยความเคารพ มีความจริงใจ ยินดีที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 36) กล่าวว่า เมื่อบุคคลได้รับการยอมรับนับถือว่า มีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ก็ย่อมที่จะมีความสุขและจะสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในฐานะที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นๆ

3.3 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับสามซึ่งเป็นอันดับสุดท้าย แสดงว่าพยาบาลที่มีสัมพันธภาพดีกับสมาชิกในครอบครัวดี ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะ ให้ความดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน มีการทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว และการแสดงออกถึงความรัก จะทำให้พยาบาลเกิดความสุข มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน เมื่อเกิดปัญหาก็จะมีครอบครัวคอยที่จะให้กำลังใจคอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆ ทำให้พยาบาลอยากที่จะปฏิบัติงานต่อไปส่งผลให้เกิดแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล ยี่สุน นันทโนทยาน(2539:36) ได้กล่าวว่า ครอบครัวเป็นสถาบันแรกที่มีความใกล้ชิดกับนักเรียน นักศึกษามากที่สุด สัมพันธภาพในครอบครัวจึงมีอิทธิพลต่อความสนใจในอาชีพ และการตัดสินใจเลือกอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

ก. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. งานวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้ทราบว่าตัวแปรที่ส่งผล และสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดได้มี 3 ตัวแปร ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาในการจัดวางนโยบายในองค์กร และเพื่อพัฒนาพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้

2. เนื่องจากตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลได้ดีที่สุด ผู้บริหาร หัวหน้าพยาบาล พยาบาลหัวหน้าแผนก ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลวิชาชีพ เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาให้พยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ป่วยและญาติ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ พยาบาลปฏิบัติได้อย่างมีความสุขและมีแรงจูงใจที่ดีในปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงควรหากิจกรรม การประชุมอบรม หรือแนวทางการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ โดยอาจจะมีการอบรมพฤติกรรมบริการในการให้การบริการแก่ผู้ป่วย การจัดทำโครงการประกาศยกย่องพยาบาลดีเด่นประจำเดือน เพื่อให้พยาบาลได้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานและส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข. ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เพื่อให้ทราบว่าเป็นตัวแปรเดียวกันหรือไม่

2. ควรศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในระดับอื่น ๆ เช่น ตำแหน่งบริหาร หัวหน้าพยาบาล หรือพยาบาลหัวหน้าแผนก เป็นต้น

3. ควรศึกษาตัวแปรด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรองจิตต์ พรหมรักษ์.(2529). แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน
มัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.(บรรณารักษศาสตร์).
กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- กองการพยาบาล.(2539). คู่มือการจัดบริการพยาบาล จากหลักการสู่การปฏิบัติ.สำนักงานปลัด
กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กาญจนา พูลแก้ว.(2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล
ในโรงพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม.
(วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กิตติมา ปรีดีดิลก.(2529). ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนาคารพิมพ์.
- โควิน คลั่งแสง.(2526). การสร้างชุดพัฒนาตนเอง เรื่องเทคนิคการจูงใจในการทำงานสำหรับ
ผู้บริหารวิชาการ ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยา การแนะแนว).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- จรรยา ไพลคำ.(2544). การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของ
ข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล
กรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- จเร นาคจุ.(2544). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวน
ชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์จิรา เหล่าพ้งันนันท.(2533). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับความ
พึงพอใจในอาชีพของพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. ปริญญา
นิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จารุวรรณ เสววรรณ.(2517). ความพึงพอใจในงานของพยาบาล กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

จิราภรณ์ ไทยกิ่ง.(2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

สำนักงานข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.

(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ถ่ายเอกสาร.

จิราภรณ์ แพร่ต่วน.(2543). ความเครียดและความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาลในโรง

พยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.(สุขศึกษา).

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

จรรยา เกษศรีสังข์.(2537). วิธีเผชิญปัญหาของนักเรียนนายร้อยตำรวจ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.

(จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ถ่ายเอกสาร.

โชติ เกิดบัณฑิต. (2539). แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัย

ตำบล จ.ราชบุรี. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

ดวงเดือน พันธุพานิช. (2524). จิตวิทยา จริยธรรม และจิตวิทยาภาษา. กรุงเทพฯ :

ไทยวัฒนาพานิช.

ดารณี ทศนาจันทธานี. (2530). ทฤษฎีการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ฝ่ายตำราและอุปกรณ์

การศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ดุขณี ทศนาจันทธานี. (2539). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของ

พยาบาลฉุกเฉินในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.

(จิตวิทยาการแนะแนว).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ถ่ายเอกสาร.

เดโช สนวนานนท์. (2521). ปทานุกรมจิตวิทยา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์.

ตันติมา ด้วงโยธา. (2540). แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล

จิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ทวีศรี กรีทอง. (2529). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสวนกุหลาบ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

- ธนา นิลชัยโกวิทย์และคณะ. (2539, กุมภาพันธ์). "ความเชื่อถือได้และความแม่นยำของ General Health Questionnaire ฉบับภาษาไทย," วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย.
- นเรศ ภูโคกสูง. (2541). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักพหุโยธิน กรุงเทพมหานคร. ปริญญา นิพนธ์ กศ.ม.(การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เบญจวรรณ เนตรแหม. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาคร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปาริชาติ ต้นติวัฒน์. (2538). ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ใน อ.เมือง จ.อุบลราชธานี. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ผาณิต สกลวัฒน์. (2537). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ พ.ม. (พยาบาลศาสตร์) เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- พรรณราย วัชรอยู่. (2526). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณวดี สนิททรัพย์. (2542). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพฯ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรรัตน์ พันธุ์ศรีมังกร. (2540). การศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาลตามทฤษฎีคุณลักษณะของงาน. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2526). แรงจูงใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- พิณทิพย์ สีนุ้ย. (2545). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวชในกรุงเทพมหานคร**. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภาวิณี นาวาพาณิชย์. (2537). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเองความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมบางประการกับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พิทักษ์อักษร.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, พฤษภาคม). "ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดไม่ได้," ข่าวสารการวิจัยศึกษา. 2 (1) : 2.
- วุฒิชัย จ่านง. (2526). **การจูงใจในองค์กรธุรกิจ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2521). **การพัฒนาองค์การและการจูงใจ**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล.
- อรอนงค์ พุมอาภรณ์. (2531). **การพยาบาลทางห้องผ่าตัด**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เมดิคัล มีเดีย
- อุดม สุภาไกร และสมจิตต์ กาญจนโกดิน. (2529). **เอกสารประกอบการสอนชุดวิชา ประสบการณ์วิชาชีพการพยาบาล**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Likert , Rencis. (1961). **New patterns of Mangement**. New York : McGraw – Hill.
- Maslow , Abraham H. (1954). **Motivation and Personality**. New York : Harper.
- Vroom , Victor H. (1964). **Work and Motivation**. New York . John Wiley & Sons Inc.
- Yee , Sarbara Homer. (1981). **The Dynamics & Management of Burnout**. New York : Newton Co. Nursing Management.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย
หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ
หนังสือขออนุญาตใช้แบบทดสอบสุขภาพจิต



9 มิถุนายน 2547

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลประสาท

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวชาลิลา พรหมทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัดโรงพยาบาลรามารับดี กรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์เวย์นี กรีทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้พยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด จำนวน 30 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัดโรงพยาบาลรามารับดี กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนมิถุนายน 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ไปรศพิจารณาให้ นางสาวชาลิลา พรหมทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2011948 มือถือ 06-7738682

ที่ ศธ 0519.12/10369



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๐ ตุลาคม 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลรามาริบัติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวชาลิลา พรหมทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์เวณิ กริทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบัติ จำนวน 110 คน ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนตุลาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวชาลิลา พรหมทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญสิริ จิระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2011952 มือถือ 06-3778682



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศบ 0519.12/ 5490

วันที่ 9 มิถุนายน 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวชาลิลา พรหมทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัดโรงพยาบาลรามารับดี กรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์พรณี กรรทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง อาจารย์หาสนา จูรัตน์ และ อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจและสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัดโรงพยาบาลรามารับดี กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจแบบสอบถามให้ นางสาวชาลิลา พรหมทอง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ในความกรุณา

/ ๗๓๕

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทัศนีย์ จิระเชษฐกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/ 5493



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

9 มิถุนายน 2547

เรื่อง ขอให้แบบคัดกรองสุขภาพจิต

เรียน นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์

เนื่องด้วย นางสาวชาลิลา พรหมทอง นิสิตระดับ วิทยาลัยโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผ่าตัดโรงพยาบาลรามาธิบดี กรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์เวณิ กรีทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็น ต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้แบบคัดกรองสุขภาพจิต Thai GHQ - 60 เพื่อใช้ทดสอบกับพยาบาลวิชาชีพ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวชาลิลา พรหมทอง ได้ใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-564-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2011941

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด
โรงพยาบาลรามาริบดี กรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบดี กรุงเทพมหานคร ซึ่งท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ คำตอบของท่านไม่มีข้อใดถูกหรือผิดไม่มีผลกระทบใดต่อท่าน คำตอบทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยให้ผู้อื่นทราบ

คำชี้แจง แบบสอบถาม ประกอบด้วยแบบสอบถาม 12 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์
การปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว-60 (Thai GHQ-60)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว

ตอนที่ 7 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัด

ตอนที่ 8 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 9 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 10 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 11 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ

ตอนที่ 12 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล ได้แก่ แรงจูงใจ
ด้านบทบาทหน้าที่ของพยาบาล แรงจูงใจด้านคุณภาพของการปฏิบัติการพยาบาล และแรงจูงใจ
ในการดูแลเอาใจใส่ผู้ป่วย

ผู้วิจัยขอความกรุณาให้ท่านตอบให้ตรงกับความเป็นจริงของตัวท่าน ให้ตรงกับความคิดเห็น
หรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด และโปรดตอบให้ครบทุกข้อ

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวชาลิลา พรหมทอง

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () และเติมข้อความลงในช่องว่าง.....ซึ่งตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน

1. อายุ.....ปี

2. สถานภาพสมรส

() โสด

() คู่

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพจนถึงปัจจุบัน เป็นเวลา.....ปี

4. ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

5. รายได้.....บาท/เดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล

ก. ด้านความคิด

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

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

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1.	วิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่มั่นคง					
2.	วิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่มีรายได้ดี					
3.	วิชาชีพพยาบาลมีประโยชน์ต่อข้าพเจ้าและ ครอบครัว					
4.	วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ เท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น					
5.	วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ได้รับการ ยกย่องในสังคม					
6.	วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มี ความรับผิดชอบสูง					
7.	วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่คำนึงถึง ความต้องการของผู้ป่วยเป็นสำคัญ					

ข. ด้านความรู้สึก

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

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

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ					
9.	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่อาชีพพยาบาลมีประโยชน์ต่อสังคม					
10.	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่วิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่ต้องใช้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน					
11.	ข้าพเจ้าภูมิใจที่วิชาชีพพยาบาลสามารถดูแลบุคคลในครอบครัวได้					
12.	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในวิชาชีพการพยาบาล					
13.	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่พยาบาลเป็นผู้แก้ปัญหาให้ผู้ป่วยได้ดีที่สุด					
14.	ข้าพเจ้าภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือผู้ป่วยให้มีอาการดีขึ้น					

ค. ด้านพฤติกรรม

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับ
การกระทำของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- เป็นประจำ
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับกรกระทำของท่านทุกครั้ง
- บ่อย
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับกรกระทำของท่านเกือบทุกครั้ง
- บางครั้ง
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับกรกระทำของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
- น้อยครั้ง
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับกรกระทำของท่านน้อยมาก
- นานๆ ครั้ง
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับกรกระทำของท่านน้อยมากจนแทบไม่เกิดเลย

ข้อ	ข้อความ	เป็นประจำ	บ่อย	บางครั้ง	น้อยครั้ง	นานๆ ครั้ง
15.	ข้าพเจ้าชอบแก้ปัญหาต่างๆ ให้แก่ผู้ป่วย					
16.	ข้าพเจ้าสามารถให้คำแนะนำผู้ป่วยให้ปฏิบัติตามได้					
17.	ข้าพเจ้าร่วมประชุมวิชาการที่จัดขึ้นในหน่วยงานเสมอ					
18.	ข้าพเจ้านำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานพยาบาลมาใช้ในการดูแลครอบครัว					
19.	ข้าพเจ้าสามารถปรับตัวกับอารมณ์เปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยได้					
20.	ข้าพเจ้ามักพูดคุยถามทุกข์สุขผู้ป่วยอยู่เสมอ					
21.	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความต้องการของผู้ป่วยเป็นสำคัญ					

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทย จีเอชคิว - 60 (Thai GHQ - 60)

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

ในระยะที่ผ่านมาท่าน...

1. รู้สึกสบายและมีสุขภาพดี
☐ ดีกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ แย่กว่าปกติ ☐ แย่กว่าปกติมาก
2. รู้สึกต้องการยกย่องให้มีความสำคัญ
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
3. รู้สึกท้อแท้และสุขภาพไม่ดี
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
4. รู้สึกไม่สบาย
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
5. เจ็บหรือปวดบริเวณศีรษะ
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
6. รู้สึกตึงหรือคล้ายมีแรงกดที่ศีรษะ
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
7. สามารถมีสมาธิจดจ่อกับสิ่งที่กำลังทำอยู่ได้
☐ ดีกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ แย่กว่าปกติมาก
8. รู้สึกกลัวว่าตนเองจะเป็นลมหมดสติไปในที่สาธารณะ
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
9. มีอาการวูบร้อนหรือหนาว
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
10. มีเหงื่อออกมาก
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
11. ตื่นเช้ากว่าปกติและหลับต่อไม่ได้
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

12. หลังจากตื่นนอนแล้ว รู้สึกนอนไม่เต็มอิ่ม
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
13. รู้สึกเพลียมาก และไม่มีแรงแม้จะกินอาหาร
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
14. นอนไม่หลับเพราะกังวลใจ
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
15. รู้สึกตื่นตัว และความคิดว่องไว
 () ดีกว่าปกติ () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
16. รู้สึกมีกำลังวังชา
 () ดีกว่าปกติ () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
17. เมื่อเข้านอน ใช้เวลานานกว่าจะหลับได้
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
18. ไม่สามารถหลับได้สนิทหลังจากหลับแล้ว
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
19. ผื่นไม่ดีหรือน้ำกัลว
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
20. มีอาการกระสับกระส่าย หลับไม่สนิท
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
21. หทำอะไรทำและทำให้ตนเองไม่มีเวลาว่างได้
 () มากกว่าปกติ () เหมือนปกติ () ค่อนข้างน้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
22. ทำอะไรช้ากว่าปกติ
 () เร็วกว่าปกติ () เหมือนปกติ () ช้ากว่าปกติ () ช้ากว่าปกติมาก
23. รู้สึกขาดความสนใจในกิจกรรมที่เคยทำตามปกติ
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
24. ปล่อยปละละเลย ไม่สนใจรูปร่างหน้าตาของตนเอง
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
25. พิถีพิถันกับการแต่งเนื้อแต่ตัวน้อยลง
 () พิถีพิถันมากกว่าปกติ () เท่าๆ ปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
26. ออกไปนอกบ้านบ่อยเท่าที่เคย
 () มากกว่าปกติ () เท่าปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก

27. จัดการกับสิ่งต่างๆ ได้ดีพอๆ กับคนส่วนใหญ่ที่อยู่ในสภาพเดียวกับท่าน
 () ดีกว่ามาก () ดีพอๆ กัน () ค่อนข้างน้อยกว่าปกติ () ส่ายกว่าปกติมาก
28. รู้สึกว่าโดยทั่วไปแล้วทำอะไรๆ ได้ดี
 () ดีกว่าปกติ () เหมือนปกติ () ดีน้อยกว่า () ดีน้อยกว่าปกติมาก
29. ไปทำงานหรือทำงานบ้านสาย
 () ไม่สายเลย () ไม่ส่ายกว่าปกติ () ค่อนข้างส่ายกว่าปกติ () ส่ายกว่าปกติมาก
30. พอใจกับการที่ทำงานลุล่วงไป
 () มากกว่าปกติ () พอๆ กับตามปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
31. สามารถมีความรู้สึกรักและอบอุ่นต่อคนใกล้ชิดได้
 () ดีกว่าปกติ () เท่าปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
32. รู้สึกว่าสามารถเข้ากับคนอื่นได้ง่าย
 () ดีกว่าปกติ () เท่าปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่ามาก
33. ใช้เวลาคุยเล่นกับคนอื่นมาก
 () ใช้เวลามากกว่าปกติ () เท่าปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่ามาก
34. รู้สึกกลัวที่จะพูดอะไรออกไปต่อหน้าคนอื่น เพราะเกรงจะทำให้ตนเองดูโง่
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
35. รู้สึกว่าได้ทำตัวให้เป็นประโยชน์ในเรื่องต่างๆ
 () มากกว่าปกติ () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
36. รู้สึกว่าสามารถตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้
 () มากกว่าปกติ () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
37. รู้สึกว่าตนเองไม่สามารถที่จะเริ่มทำอะไรได้เลย
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
38. จะทำอะไรก็รู้สึกหวาดกลัวไปหมด
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
39. รู้สึกตึงเครียดอยู่ตลอดเวลา
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
40. รู้สึกว่าไม่สามารถที่จะเอาชนะความลำบากต่างๆ ได้
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
41. รู้สึกว่าชีวิตต้องดิ้นรนอยู่ตลอดเวลา
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก

42. สามารถมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติได้
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
43. มองอะไรเคร่งเครียดไปหมด
 () มากกว่าปกติ () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
44. รู้สึกหงุดหงิดอารมณ์ไม่ดี
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
45. รู้สึกกลัวหรือตกใจโดยไม่มีเหตุผลสมควร
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
46. สามารถที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆ ของตนเองได้
 () ดีกว่าปกติ () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
47. รู้สึกเรื่องต่างๆ ทั้บถมจนรับไม่ไหว
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
48. มีความรู้สึกว่าคนรอบข้างจับตามองคุณอยู่
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
49. รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
50. รู้สึกเสียความมั่นใจในตนเองไป
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
51. คิดว่าตนเองเป็นคนไร้ค่า
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
52. รู้สึกว่าชีวิตนี้หมดหวังโดยสิ้นเชิง
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
53. รู้สึกมีความหวังในอนาคตของตนเอง
 () มากกว่าปกติ () เท่าปกติ () น้อยกว่าปกติ () มีความหวังน้อยมาก
54. รู้สึกมีความสุขดีตามสมควรเมื่อดูโดยรวมๆ
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
55. รู้สึกกังวล กระวนกระวายและเครียดอยู่ตลอดเวลา
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
56. รู้สึกไม่คุ้มค่าที่จะมีชีวิตอยู่ต่อไป
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก

57. คิดว่ามีความเป็นไปได้ที่จะอยากจบชีวิตตนเอง

() ไม่อย่างแน่นอน () ไม่คิดว่าเป็นอย่างนั้น () มีอยู่บ้างเหมือนกัน () มีแน่ ๆ

58. รู้สึกว่าบางครั้งทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียดมาก

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

59. พบว่าตนเองรู้สึกอยากตายไปให้พ้นๆ

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

60. พบว่ามีความรู้สึกที่อยากจะทำลายชีวิตตนเอง เข้ามาอยู่ในความคิดเสมอ ๆ

() ไม่อย่างแน่นอน () ไม่คิดว่าเป็นอย่างนั้น () มีอยู่บ้างเหมือนกัน () มีแน่ ๆ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

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

ข้อ	ข้อความ	จริงที่ สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1.	เมื่อท่านมีนัด ท่านชอบไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา					
2.	ท่านรู้สึกโมโห ถ้ามีคนมาขัดจังหวะในขณะที่ท่าน ไม่สามารถทำสิ่งที่ท่านตั้งใจไว้ได้					
3.	ท่านคิดว่าเวลาช่างผ่านไปรวดเร็วจนไม่สามารถ ทำสิ่งที่ท่านตั้งใจไว้ได้					
4.	ท่านรู้สึกว่าเป็นการเสียเวลา ถ้าต้องไปรอซื้อของ ในร้านค้าที่มีลูกค้าแน่น					
5.	ท่านรู้สึกไม่สบายใจ ถ้างานของท่านดำเนินไป อย่างล่าช้า					
6.	ท่านเป็นคนที่เริ่มต้นทำสิ่งใดแล้วต้องทำให้เสร็จ					
7.	ท่านรู้สึกว่าท่านต้องทำงานอย่างรวดเร็วเพื่อแข่ง กับเวลา					
8.	ท่านคิดว่าคนรอบข้างทำงานไม่ถูกใจท่าน					
9.	ท่านรู้สึกว่าท่านอยากทำกิจธุระให้เสร็จโดยเร็ว เท่าที่ทำได้					
10.	ท่านรู้สึกหงุดหงิดที่ต้องเข้าคิวเพื่อรับบริการ เช่น ที่ธนาคาร ที่ทำการไปรษณีย์ เป็นต้น					

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
11.	ท่านไม่ชอบให้มีใครหรืออะไรมาขัดจังหวะ การทำงานของ ท่าน					
12.	ท่านรู้สึกทนไม่ได้ ถ้าต้องทำงานร่วมกับ คนที่ทำงานอย่างขอไปที					
13.	เพื่อนส่วนใหญ่เห็นว่าท่านเป็นคนที่จริงจังกับ การทำงาน					
14.	ท่านเป็นคนที่ไม่ยอมเสียเวลาเพื่อฟังคนอื่นพูด เพื่อเจ้อ					
15.	ถ้าท่านต้องฟังคนที่พูดไม่รู้จักจบท่านรู้สึก ทนไม่ได้					
16.	ท่านชอบทำงานที่ท่านรับผิดชอบให้เสร็จก่อน กำหนดเวลา					
17.	เมื่อท่านกำลังฟังคนพูดเรื่องไร้สาระ ท่านจะรู้สึก เบื่อและหาทางเลียงออกมา					
18.	ท่านเป็นคนที่ทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยความรวดเร็ว ว่องไว					
19.	เมื่อท่านต้องทำสิ่งซ้ำซากท่านรู้สึกหงุดหงิด					
20.	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

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

ข้อ	ข้อความ	จริงที่ สุด	จริง มาก	จริง	จริง น้อย	จริงน้อยที่ สุด
1.	ข้าพเจ้าให้การเอาใจใส่กับความเป็นอยู่ ของสมาชิกในครอบครัวทุกคน					
2.	เมื่อมีปัญหาภายในครอบครัวข้าพเจ้าเป็น ผู้ร่วมแก้ปัญหาทุกครั้ง					
3.	รายได้ของข้าพเจ้าเพียงพอกับค่าใช้จ่าย ภายในครอบครัว					
4.	ข้าพเจ้าเป็นที่ต้องรับผิดชอบในเรื่อง ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว					
5.	ข้าพเจ้ายินดีที่ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบ ค่าใช้จ่ายของครอบครัว					
6.	ข้าพเจ้าเห็นว่าการดูแลในเรื่องรายจ่าย ของครอบครัวเป็นสิ่งที่สมควรกระทำ					
7.	ข้าพเจ้าต้องรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่าย ภายในบ้านทั้งหมด					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

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

ข้อ	ข้อความ	จริงที่ สุด	จริง มาก	จริง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
	ก. การปฏิบัติของพยาบาลต่อสมาชิกในครอบครัว					
1.	ข้าพเจ้ามักจะมีของขวัญเล็ก ๆ น้อย ๆ ให้กับสมาชิกในครอบครัวในวันสำคัญเสมอ					
2.	ข้าพเจ้าแสดงความห่วงใยต่อสมาชิกในครอบครัวทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
3.	ข้าพเจ้าจะให้เวลากับครอบครัวก่อนเมื่อมีเวลาว่าง					
4.	ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือกับสมาชิกในครอบครัวในการแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกัน					
5.	ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือสมาชิกในครอบครัวทุกครั้งที่มีปัญหา					
6.	ข้าพเจ้ายอมรับความช่วยเหลือจากสมาชิกในครอบครัวด้วยความเต็มใจ					
7.	ข้าพเจ้ายินดีปฏิบัติตามคำแนะนำของสมาชิกในครอบครัว					

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	ข. การปฏิบัติของสมาชิกในครอบครัวต่อพยาบาล					
8.	สมาชิกในครอบครัวให้การสนับสนุนการทำงานของข้าพเจ้า					
9.	สมาชิกในครอบครัวแสดงความชื่นชมเมื่อข้าพเจ้าประสบความสำเร็จ					
10.	สมาชิกในครอบครัว มาร่วมแสดงความยินดีในโอกาสสำคัญต่างๆ ของข้าพเจ้าเสมอ					
11.	สมาชิกในครอบครัวให้ความช่วยเหลือข้าพเจ้าด้วยความเต็มใจ					
12.	สมาชิกในครอบครัวให้ความรักแก่ข้าพเจ้าเท่ากับสมาชิกคนอื่น					
13.	สมาชิกในครอบครัวมีความเข้าใจในตัวข้าพเจ้าเสมอ					
14.	สมาชิกในครอบครัวคอยดูแลเอาใจใส่ข้าพเจ้าเป็นอย่างดีทำให้ข้าพเจ้ามีกำลังใจในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 7 แบบสอบถามด้านลักษณะทางกายภาพในห้องผ่าตัด

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

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

ข้อ	ข้อความ	จริงที่ สุด	จริง มาก	จริง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
	ก. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้					
1.	ห้องผ่าตัดมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย					
2.	ห้องผ่าตัดของข้าพเจ้ามีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์เพียงพอ					
3.	ห้องผ่าตัดมีการตรวจสอบคุณภาพการใช้งานของเครื่องมืออย่างสม่ำเสมอ					
4.	ห้องผ่าตัดของข้าพเจ้ามีการจัดอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสม					
5.	เครื่องมือต่างๆในห้องผ่าตัดอยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา					
	ข. สถานที่					
6.	ห้องผ่าตัดมีการจัดสถานที่ ทำให้อากาศถ่ายเทได้เป็นอย่างดี					
7.	ห้องผ่าตัดดับแคบไม่สะดวกในการทำงาน					
8.	ห้องผ่าตัดของข้าพเจ้าได้รับการดูแลเรื่องความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
9.	ห้องผ่าตัดมีระบบการป้องกันอัคคีภัยที่ดี					
10.	ห้องผ่าตัดมีแสงสว่างเพียงพอกับการปฏิบัติงาน					
11.	ห้องผ่าตัดจัดพื้นที่ในการใช้งานได้อย่างเหมาะสม					
12.	บรรยากาศการทำงานในห้องผ่าตัดของข้าพเจ้าไม่ดีเลย					

ตอนที่ 8 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

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

ข้อ	ข้อความ	จริงที่ สุด	จริง มาก	จริง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1.	ข้าพเจ้าติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วย ความเป็นมิตร					
2.	เพื่อนร่วมงานมักเห็นด้วยกับความคิดของ ข้าพเจ้า					
3.	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ชอบทำงานกับข้าพเจ้า					
4.	เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเองและแสดง ความเป็นมิตรกับข้าพเจ้าอยู่เสมอ					
5.	เมื่อมีปัญหาในการทำงานเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือกันดี					
6.	ข้าพเจ้ายินดีที่รับฟังปัญหาของเพื่อนร่วมงานใน ทุกเรื่อง					
7.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าให้คำแนะนำที่มี ประโยชน์แก่ข้าพเจ้าเสมอ					
8.	เพื่อนร่วมงานยินดีและเต็มใจทำงานแทน ข้าพเจ้าเมื่อข้าพเจ้าติดธุระ					
9.	ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานยินดีปฏิบัติกิจกรรม ร่วมกันด้วยความเต็มใจ					

ตอนที่ 9 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยระดับบัญชา

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

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

ข้อ	ข้อความ	จริงที่ สุด	จริง มาก	จริง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
	ก. การปฏิบัติของพยาบาลต่อผู้บังคับบัญชา					
1.	ข้าพเจ้ายินดีปฏิบัติกิจกรรมต่างๆที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา					
2.	ข้าพเจ้ามีความสุขเมื่อร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา					
3.	ข้าพเจ้าเป็นบุคคลสำคัญที่มีส่วนช่วยเหลือให้ภาระงานของผู้บังคับบัญชาสำเร็จได้ด้วยดี					
4.	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ ข้าพเจ้าสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ					
5.	ข้าพเจ้าเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้ดี					
6.	ข้าพเจ้าให้ความเคารพผู้บังคับบัญชาทั้งต่อหน้าและลับหลัง					
7.	เมื่อได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา ข้าพเจ้านำไปคิดและปฏิบัติอย่างมีเหตุผล					
8.	ข้าพเจ้าให้ความเคารพผู้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ					

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	ข. การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อพยาบาล					
9.	ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจต่อข้าพเจ้า					
10.	ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับข้าพเจ้า					
11.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านปรึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา					
12.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า					
13.	ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมกับทุกคน					
14.	ผู้บังคับบัญชาเป็นที่ปรึกษาในเรื่องส่วนตัวได้					
15.	ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือให้ท่านได้รับสิทธิประโยชน์ตอบแทนในด้านต่างๆ					
16.	ผู้บังคับบัญชายินดีรับฟังข้อคิดเห็นของข้าพเจ้าเสมอ					

ตอนที่ 10 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา
คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

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

ข้อ	ข้อความ	จริงที่ สุด	จริง มาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
	ก. การปฏิบัติงานของพยาบาลต่อ ผู้ได้บังคับบัญชา					
1.	ข้าพเจ้าให้ความเป็นกันเองกับ ผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ					
2.	ข้าพเจ้ามอบหมายงานที่เหมาะสมกับ ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน					
3.	ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือผู้ได้บังคับ บัญชาด้วยความเต็มใจ					
4.	ข้าพเจ้าให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานกับ ผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
5.	ข้าพเจ้ายอมรับในความคิดเห็นของ ผู้ได้บังคับบัญชา					
6.	ข้าพเจ้ายอมรับในความสามารถของ ผู้ได้บังคับบัญชา					
7.	ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของ ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเต็มใจ					
8.	ข้าพเจ้ามอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับ บัญชาทุกคนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม					

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	ข. การปฏิบัติของผู้ได้บังคับบัญชาต่อพยาบาล					
9.	ผู้ได้บังคับบัญชารับฟังคำแนะนำของข้าพเจ้าเป็นอย่างดี					
10.	ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่งของข้าพเจ้าเสมอ					
11.	ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความเคารพข้าพเจ้าในฐานะผู้บังคับบัญชาคนหนึ่ง					
12.	ผู้ได้บังคับบัญชายินดีปฏิบัติงานตามที่ข้าพเจ้ามอบหมายให้					
13.	ผู้ได้บังคับบัญชาไม่เคยแสดงกิริยาที่ไม่เหมาะสมต่อข้าพเจ้า					
14.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณได้บังคับบัญชาสนใจงานที่ได้รับมอบหมาย					
15.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณได้บังคับบัญชารับผิดชอบทำงานที่ข้าพเจ้ามอบหมายให้					
16.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 11 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

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

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	ก. การปฏิบัติตนของพยาบาลต่อผู้ป่วยและญาติ					
1.	ข้าพเจ้าให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยได้ตลอดเวลา					
2.	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่ชอบผู้ป่วยและญาติที่ตื่นเต้นกับการบาดเจ็บจนเกินกว่าเหตุ					
3.	ข้าพเจ้าเห็นว่าผู้ป่วยทุกคนควรได้รับความดูแลช่วยเหลืออย่างเต็มที่และเท่าเทียมกัน					
4.	การให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยและญาติเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่าย					
5.	ข้าพเจ้าไม่ให้ความสนใจกับผู้ป่วยที่ชอบเอะอะโวยวาย					
6.	ข้าพเจ้ารู้สึกรำคาญผู้ป่วยที่ขอคำปรึกษาน้อยจากข้าพเจ้า					
7.	ความรู้สึกหรือความต้องการของผู้ป่วยเป็นสิ่งสำคัญที่ท่านต้องใส่ใจรับฟัง					
8.	ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดที่มีผู้ป่วยมาผ่าตัดตอนกลางคืน					

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	ข. การปฏิบัติตนของผู้ป่วยและญาติต่อพยาบาล					
9.	ผู้ป่วยและญาติให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ การพยาบาลด้วยความเต็มใจ					
10.	ผู้ป่วยและญาติต่อว่าข้าพเจ้าเมื่อให้ การพยาบาลล่าช้า					
11.	ผู้ป่วยและญาติมีความมั่นใจว่าข้าพเจ้าให้ การพยาบาลจนผู้ป่วยหายจากความเจ็บป่วย ได้					
12.	เมื่อผู้ป่วยและญาติมีปัญหา มักมาขอความ ช่วยเหลือจากข้าพเจ้า					
13.	ผู้ป่วยและญาติให้ความยกย่องให้เกียรติ ข้าพเจ้า					
14.	ข้าพเจ้าได้รับคำชมจากผู้ป่วยและญาติเสมอ เมื่อเข้าไปทำการพยาบาลผู้ป่วยให้					
15.	ผู้ป่วยและญาติใช้วาจาสุภาพอ่อนโยนขณะ พูดคุยติดต่อกับข้าพเจ้า					

ตอนที่ 12 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในห้องผ่าตัด
คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับ
ความสามารถของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความสามารถที่ท่านแสดงออกมากที่สุด
- จริงมาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความสามารถที่ท่านแสดงออกมาก
- จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความสามารถที่ท่านแสดงออกบ้างไม่ตรงบ้าง
- จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความสามารถที่ท่านแสดงออกน้อย
- จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความสามารถที่ท่านแสดงออกน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่ สุด	จริง มาก	จริง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
	ก. ด้านบทบาทหน้าที่					
1.	ข้าพเจ้าเต็มใจที่ให้การพยาบาลโดยคำนึงถึง ความสุขสบายทั้งด้านร่างกายและจิตใจของ ผู้ป่วย					
2.	ข้าพเจ้ายินดีที่รับฟังปัญหาของผู้ป่วยและ ให้คำแนะนำแก่ผู้ป่วยเสมอ					
3.	ข้าพเจ้าพยายามปรับแผนการพยาบาลให้ เหมาะสมกับผู้ป่วย					
4.	เมื่อเจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่นมาติดต่อเกี่ยวกับ ผู้ป่วย ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี					
5.	ข้าพเจ้ายินดีไปประเมินผู้ป่วยก่อนเข้ามารับ การผ่าตัดเพื่อให้การพยาบาลได้อย่างถูกต้อง					
6.	ข้าพเจ้าเต็มใจให้คำแนะนำผู้ป่วยหลังผ่าตัด อย่างถูกต้องและเหมาะสม					
7.	ข้าพเจ้ายินดีให้การดูแลทางด้านจิตใจของ ผู้ป่วยก่อนได้รับการผ่าตัดเพื่อให้ผู้ป่วยคลาย ความวิตกกังวล					

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
8.	ข้าพเจ้าดูแลผู้ป่วยก่อน ขณะและหลังผ่าตัด เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับความปลอดภัย					
	ข. ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน พยาบาลวิชาชีพ					
9.	ในการวินิจฉัยการพยาบาล ข้าพเจ้าอ่าน เอกสารประกอบเพื่อความถูกต้องทุกครั้ง					
10.	ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีใน การปฏิบัติตามแผนการพยาบาลที่กำหนดไว้					
11.	ข้าพเจ้าไม่คำนึงถึงความเหน็ดเหนื่อยใน การปฏิบัติการพยาบาล					
12.	ทุกครั้งหลังการให้การพยาบาล ข้าพเจ้า กระตือรือร้นที่จะสังเกตอาการของผู้ป่วย ว่าดีขึ้นหรือไม่					
13.	ข้าพเจ้าซักถามความต้องการของผู้ป่วย โดยไม่ต้องรอให้ผู้ป่วยร้องขอ					
14.	ข้าพเจ้ามีการตรวจสอบเครื่องมือเครื่องใช้ ทุกครั้งก่อนที่จะนำมาใช้กับผู้ป่วย					
15.	เมื่อมีเครื่องมือใหม่ ๆ ข้าพเจ้ากระตือรือร้น ที่จะเรียนรู้ทุกครั้ง					
16.	ข้าพเจ้าพยายามแก้ไขปัญหเฉพาะหน้าที่ เกิดขึ้นในการทำงานได้เป็นอย่างดี					
	ค. ด้านการดูแลเอาใจใส่ผู้ป่วย					
17.	ข้าพเจ้าเอาใจใส่ผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ เท่าเทียมกัน					
18.	ถ้ามีวิธีใดที่ทำให้ผู้ป่วยได้รับความสะดวก สบายข้าพเจ้ารีบปฏิบัติทันที					

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
19.	ข้าพเจ้าให้โอกาสแก่ผู้ป่วยได้ระบายความรู้สึกและความต้องการโดยไม่รู้สึกละอาย					
20.	เมื่อผู้ป่วยต้องการความช่วยเหลือ ข้าพเจ้ารีบช่วยเหลือผู้ป่วยจนได้รับความพึงพอใจ					
21.	เมื่อผู้ป่วยมีอาการเปลี่ยนแปลงข้าพเจ้ารีบดูอาการและรายงานแพทย์ทันที					
22.	ข้าพเจ้าพยายามปฏิบัติการพยาบาลกับผู้ป่วยอย่างรวดเร็วและถูกต้อง					
23.	ข้าพเจ้าเข้าไปทำการพยาบาลผู้ป่วยที่เป็นโรคติดต่อด้วยความเต็มใจ					
24.	ข้าพเจ้าหาโอกาสพูดคุยให้กำลังใจผู้ป่วยเสมอ					

ภาคผนวก ค

คำอ่านอาจจำเป็นเป็นรายชื่อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 6 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	2.526	12	4.639
2	4.254	13	3.458
3	4.605	14	2.602
4	4.546	15	2.496
5	4.650	16	3.425
6	2.309	17	3.305
7	3.742	18	4.057
8	5.060	19	2.210
9	6.708	20	2.975
10	3.804	21	13.000
11	5.868		

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ ..8910

ตาราง 7 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของพยาบาล

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ(t)
1	4.281	11	7.465
2	3.543	12	6.750
3	3.901	13	2.378
4	7.125	14	6.560
5	2.210	15	12.126
6	8.834	16	4.993
7	4.903	17	5.378
8	5.654	18	6.686
9	6.422	19	4.764
10	6.168	20	6.442

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9875

ตาราง 8 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	7.120
2	5.477
3	2.642
4	3.250
5	3.175
6	4.500
7	2.449

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .6368

ตาราง 9 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาล
กับสมาชิกในครอบครัว

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ(t)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ(t)
1	3.226	8	2.868
2	3.139	9	2.981
3	2.383	10	3.249
4	4.511	11	3.162
5	5.486	12	3.238
6	2.857	13	2.850
7	3.547	14	2.257

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9367

ตาราง 10 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางกายภาพ
ห้องผ่าตัด

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ(t)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ(t)
1	3.146	7	2.071
2	2.863	8	2.338
3	2.640	9	2.202
4	3.368	10	3.567
5	2.889	11	3.642
6	3.026	12	2.186

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .8658

ตาราง 11 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่าง
พยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อ (t)
1	4.837
2	2.063
3	3.415
4	3.999
5	3.476
6	3.036
7	3.072
8	2.775
9	2.616

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9094

ตาราง 12 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาล
กับผู้บังคับบัญชา

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ(t)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ(t)
1	2.077	9	2.933
2	2.401	10	3.056
3	3.389	11	2.856
4	3.061	12	2.294
5	2.263	13	2.215
6	2.742	14	3.296
7	3.531	15	3.800
8	2.198	16	2.843

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9549

ตาราง 13 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่าง
พยาบาลผู้ได้บังคับบัญชา

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ(t)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ(t)
1	3.552	9	2.177
2	4.086	10	3.080
3	3.409	11	2.690
4	2.654	12	2.848
5	2.689	13	2.270
6	4.099	14	3.519
7	3.881	15	3.316
8	3.350	16	4.428

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9586

ตาราง 14 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพ
ระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ(t)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ(t)
1	3.230	9	3.576
2	3.749	10	2.367
3	3.780	11	4.167
4	2.502	12	4.409
5	2.588	13	4.047
6	3.356	14	3.338
7	4.350	15	2.301
8	2.309		

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9184

ตาราง 15 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพยาบาลด้านบทบาทหน้าที่ของพยาบาล ด้านคุณภาพของการปฏิบัติการพยาบาล
และด้านแรงจูงใจในการดูแลเอาใจใส่ผู้ป่วย

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	4.181	13	7.465
2	3.665	14	6.750
3	3.801	15	4.691
4	7.126	16	2.378
5	8.921	17	6.168
6	8.834	18	5.686
7	8.403	19	6.180
8	4.803	20	5.278
9	4.722	21	4.339
10	5.533	22	4.989
11	6.422	23	5.686
12	6.483	24	4.428

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9856

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ - สกุล	นางสาวชาลิลา พรมทอง
วันเดือนปีเกิด	28 พฤศจิกายน 2519
สถานที่เกิด	อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	10 หมู่ 15 ตำบลน้ำคำ อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่ 54130
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	พยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดศัลยกรรม
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ห้องผ่าตัดศัลยกรรม อาคาร 1 ชั้น 3 โรงพยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร โทร. 022011952
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2526	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 3 จากโรงเรียนวัดเมธังกราวาส
พ.ศ.2529	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 จากโรงเรียนวัดเมธังกราวาส
พ.ศ.2535	มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3 จากโรงเรียนนารีรัตน์จังหวัดแพร่
พ.ศ.2538	มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 จากโรงเรียนนารีรัตน์จังหวัดแพร่
พ.ศ.2542	พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ.2547	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ