

แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต

ปริญญานิพนธ์ของ

ของ

คันติมา คิ้วงโยธา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว

ตุลาคม 2540

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์บังอร เสดนนท์)
..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์บังอร เสดนนท์)
..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย)
..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์)
..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันเพ็ญ พงศ์ประยูร)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร. ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่...๕...เดือน...ตุลาคม...พ.ศ. 2540

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความเอาใจใส่จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ บังอร เสดนนท์ และรองศาสตราจารย์ ดร. สมสรร วงษ์อยู่น้อย ซึ่งเป็นประธานและกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาเพื่อให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องเป็นอย่างดียิ่งเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของทั้งสองท่านเป็นอย่างมาก และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทนา วงษ์อินทร์ กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติมและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือ และผู้ช่วยศาสตราจารย์วันเพ็ญ พงศ์ประยูร กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติม ที่กรุณาให้คำแนะนำ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กริทอง และอาจารย์วัชรภรณ์ อภิวัชร -
ราษฎร์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ ปรับปรุงและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ใน
การทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ ตลอดจนความเมตตาและความเอื้ออาทร
แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด และขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนวและจิต
วิทยาการศึกษาที่คอยให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้

ขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต ที่ได้สละเวลา และ
ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณคุณคุณุณี ทศนาจันทธานี ที่คอยให้คำแนะนำและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดี
ตลอดมา ขอขอบคุณคุณอำพัน จารุทัศนางกูร ที่ได้กรุณาช่วยเหลือผู้วิจัยในการเก็บข้อมูลเบื้องต้น

ขอขอบคุณคุณจारी ทิพย์พินิจ และเพื่อนพยาบาลศาสตร์รุ่น 1 วิทยาลัยพยาบาลสุราษฎร์
ธานี ทุนโรงพยาบาลสวนสราญรมย์ ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

และท้ายสุด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ และขอน้อมระลึกถึงพระคุณของบิดา มารดา
และพี่ชาย สำหรับความรัก ความห่วงใย กำลังใจ และทุนทรัพย์ ที่มีต่อผู้วิจัยในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ตันติมา ศิวโยธา

สารบัญ

บทที่

หน้า

1 บทนำ	1
คำนำ	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	8
2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	9
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช	10
ลักษณะงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช	10
กิจกรรมการพยาบาลและบทบาทของพยาบาลในโรงพยาบาลจิตเวช	12
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน	18
ความหมายและกระบวนการเกิดแรงจูงใจ	18
ความสำคัญของแรงจูงใจในกาทำงาน	22
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน	23
พฤติกรรมแรงจูงใจที่หน่วยงานต้องการ	27
พฤติกรรมที่ขาดการจูงใจ	28
ประเภทของทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน	38
งานวิจัยในต่างประเทศ	38
งานวิจัยในประเทศ	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน.	42
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	47

บทที่	หน้า
การหาคุณภาพของแบบสอบถาม	56
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	56
วิธีจัดกระทำข้อมูล	57
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	57
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	59
ผลการศึกษาค้นคว้า	60
5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	74
บทย่อ	74
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	74
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	74
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	74
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	74
การวิเคราะห์ข้อมูล	75
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	76
อภิปรายผล	76
ข้อเสนอแนะ	83
บรรณานุกรม	86
ภาคผนวก	90
ภาคผนวก ก	91
ภาคผนวก ข	108
ประวัติย่อของผู้วิจัย	113

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงพยาบาลต่าง ๆ	47
2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม บุคลิกภาพ ประสบการณ์จากการได้รับการ ฝึกอบรมเฉพาะทางด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช ตำแหน่งหน้าที่ในการ ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพศ อายุ สภาพการมีบุตร รายได้ต่อเดือน ...	61
3 แสดงค่าเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามทัศนคติต่อการทำงานทางบวก และทางลบ	63
4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังที่มีต่อความสำเร็จ ของงาน	64
5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังที่มีต่อผลตอบแทน ที่จะได้รับการการทำงาน	65
6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทน ...	67
7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน	68
8 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามตัวแปร ทัศนคติต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช	69
9 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามตัวแปร บุคลิกภาพ	70
10 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามตัวแปร ประสบการณ์จากการได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทางด้านการพยาบาลสุขภาพจิต และจิตเวช	70
11 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามตัวแปร ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	71
12 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามตัวแปร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	71
13 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามตัวแปรเพศ ...	72
14 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามตัวแปรอายุ ...	72

15 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามตัวแปร สภาพการมีบุตร	73
16 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามตัวแปร รายได้ต่อเดือน	73
17 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงานด้านการ พยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช	109
18 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามแรงงใจในการทำงานส่วนที่ 1 ความคาดหวังที่มีต่อความสำเร็จของงาน	110
19 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามแรงงใจในการทำงานส่วนที่ 2 ความคาดหวังที่มีต่อผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงาน	111
20 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามแรงงใจในการทำงานส่วนที่ 3 การรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทน	112

บทที่ 1

บทนำ

คำนำ

งานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่งสำหรับชีวิตมนุษย์ ทุกคนต้องทำงานทั้งเพื่อตนเองและเพื่อผู้อื่น งานทำให้บุคคลได้รู้จักตนเอง นับถือตนเอง ประเมินตนเอง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลได้รู้ค่าของตนในสังคม หรือในทางตรงกันข้าม กลับทำให้เกิดความคับข้องใจ เมื่อ ไร้จุดหมาย สิ้นแท้แต่ธรรมชาติของบุคคลกับลักษณะงานที่ทำ (พวงเพชร วัชรอยู่. 2526 : 25)

โดยทั่วไปแล้วมนุษย์มิได้ทำงานเต็มที่สามารถด้านต่างๆ ที่เขามีอยู่เสมอไป การปฏิบัติงาน (Job performance) ของแต่ละบุคคลที่แตกต่างออกไปนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลเนื่องมาจากแรงจูงใจของบุคคลผู้นั้นด้วย (พรรณราย ทพยะประภา . 2526 : 64) ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมีมากมายหลายอย่างด้วยกัน เช่น เงินค่าตอบแทน สวัสดิการ ตำแหน่ง สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน ความรู้สึกภาคภูมิใจ ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน เป็นต้น

ปัญหาที่มักพบในหน่วยงานเกือบทุกแห่ง คือ บุคลากรรู้สึกเบื่อหน่ายต่องาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะของการขาดแรงจูงใจ ที่พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 : 64) กล่าวว่า พฤติกรรมที่ขาดแรงจูงใจมักจะปรากฏให้เห็นชัด เมื่อบุคคลมีอาการเฉื่อยชาในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น ทำงานเท่าที่ได้รับคำสั่ง ทำอย่างไม่พิถีพิถัน ไม่เต็มใจ เพียงแต่ทำงานให้เสร็จพ้นตัวไปเท่านั้น

▼ การที่คนขาดแรงจูงใจเกิดจากการที่ไม่ได้รับการตอบสนองในสิ่งต่าง ๆ หรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจตามที่ตัวเองต้องการหรือคาดหวังไว้ ดังที่พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 : 1) กล่าวว่า เรื่องของแรงจูงใจกับการทำงานก็คือ การพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานตามความต้องการของคนทำงาน และต้องประสานความต้องการของเขาให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วย เพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดสอดคล้องตามเป้าหมายของการทำงาน

นอกจากนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 302) ยังกล่าวว่าในหน่วยงานทั่วไปทุกหนทุกแห่งนั้นแทบจะกล่าวได้ว่า งานแรกๆ ที่ผู้บริหารต้องทำคือ กระตุ้นให้ทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด ยุทธวิธีที่ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือทำให้บุคลากรมาร่วมงานที่ได้รับความสนใจ และเป็นวิธีที่นิยมมากวิธีหนึ่งคือ การสร้างแรงจูงใจ

จากแนวความคิดต่าง ๆ ดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการคือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 :10 ; อ้างอิงมาจาก Vroom. 1970 :10) ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่มีสิ่งจูงใจในการทำงานแล้ว ก็ย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ (กิตติมา ปรีดีดิลก. 2529 : 155)

โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต รับผิดชอบงานด้านสุขภาพจิต มีหน้าที่จัดบริการด้านการรักษาพยาบาล ฟื้นฟูสมรรถภาพ ป้องกันและส่งเสริม เป็นสถานฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติงาน ค้นคว้าวิจัย และให้คำปรึกษาด้านวิชาการแก่หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์ให้ประชาชนและผู้ป่วยมีภาวะสุขภาพจิตที่ดี ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาลคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรทางการแพทย์ซึ่งใกล้ชิดกับผู้ป่วยมากที่สุด (นิรมล แก้วมีศรี. 2537 : 5)

งานของพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชเป็นงานที่เน้นการพยาบาลด้านจิตใจ ทั้งการดูแลรักษา ฟื้นฟูสมรรถภาพ ป้องกัน ส่งเสริม และพัฒนาสุขภาพจิตของผู้รับบริการรายบุคคล ครอบครัวและชุมชนทั้งในภาวะสุขภาพจิตดี เบี่ยงเบน และเจ็บป่วย โดยเป้าหมายของการพยาบาลที่สมบูรณ์คือผู้รับบริการซึ่งมีทั้งคนที่มีสุขภาพจิตดีและที่เจ็บป่วยทางจิตให้มีภาวะสุขภาพจิตดีสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (บุญวดี เพชรรัตน์. 2539 : 33)

ผู้ป่วยจิตเวชเป็นผู้ป่วยเรื้อรัง การบำบัดรักษาต้องอาศัยระยะเวลาอันยาวนาน การที่พยาบาลจิตเวชซึ่งเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้ป่วยมากที่สุด ต้องปฏิบัติงานกับบุคคลส่วนมากที่ได้รับสมญาว่า ผู้ป่วยจิตเวช หรือบุคคลผู้มีพฤติกรรมแปลกประหลาด น่ากลัว หรือมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป พฤติกรรมเหล่านี้ย่อมจะคุกคามต่อความรู้สึกมั่นคงในความเป็นบุคคลของพยาบาลจึงเป็นเหตุให้เกิดความรู้สึกต่าง ๆ ได้ เช่น ไม่ยอมรับ ไม่ชอบใจ เบื่อหน่าย โกรธ กลัว หรือเกลียดผู้ป่วย เป็นต้น (อุบล นิวัติชัย. 2527 : 26) ประกอบกับสภาพแวดล้อมของหน่วยงานบริหารที่ไม่สร้างสรรค์ หรือปราศจากการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาล ตลอดจนภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากการขาดแคลนพยาบาล เป็นสาเหตุของการเกิดความเครียดและนำไปสู่ความเหนื่อยหน่ายในงาน ส่งผลให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ ขาดความสนใจในงาน ขาดความคิดสร้างสรรค์ และขาดแรงจูงใจในการพัฒนาความรู้ ความก้าวหน้าทางการพยาบาล (โยทะกา ภคพงศ์. 2538 : 23)

งานบริการทางการแพทย์เป็นงานที่กระทำเป็นทีม ในทีมมีบุคลากรหลายระดับปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้ที่ทำหน้าที่ผู้นำทีมคือพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นผู้ที่มีใบประกอบวิชาชีพชั้น 1 มีวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี พยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นผู้นำทีมจะมีหน้าที่ตัดสินใจในปัญหาต่างๆ และแบ่งงานแก่สมาชิกในทีม สำหรับพยาบาลวิชาชีพจะทำหน้าที่ในระดับยากและซับซ้อนตลอดจนติดตามนิเทศงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาหรือสมาชิกในทีม (รัตนา ไกรสีหนาท. 2534:5) ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีหน้าที่ความรับผิดชอบสูงกว่าบุคลากรทางการแพทย์ระดับอื่นๆ ดังที่ รัตนา ทองสวัสดิ์ (2531:157) กล่าวว่า พยาบาลวิชาชีพมีหน้าที่เป็นหัวหน้าในการดูแลผู้ป่วย ต้องทำหน้าที่เปรียบเหมือนผู้เชี่ยวชาญและเป็นแบบอย่างในการรักษาสุขภาพ

จากประสบการณ์ของผู้วิจัยที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลสวนสราญรมย์ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลจิตเวช และจากการสังเกต พูดคุย สัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับความรู้สึกในการที่ได้ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลจิตเวชที่โรงพยาบาลสวนสราญรมย์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี และโรงพยาบาลสมเด็จพระยา กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 30 คน พบว่าพยาบาลวิชาชีพ 22 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 73 จะรู้สึกเหนื่อยหน่ายต่องาน เนื่องจากไม่ได้รับผลตอบแทนในด้านต่างๆ ตามที่ตนเองต้องการและคาดหวังเอาไว้ เช่น หวังว่าเมื่อได้ให้คำแนะนำเป็นอย่างดีแก่ญาติและผู้ป่วยเกี่ยวกับการดูแลตนเองเมื่อกลับไปอยู่ที่บ้าน แต่ผู้ป่วยก็กลับเข้ารับการรักษาซ้ำแล้วซ้ำอีกในโรงพยาบาล หวังว่าจะมีโอกาสได้ทำงานใหม่ๆ ที่ไม่จำเจซ้ำซากแต่ก็ไม่มีโอกาส หวังว่าความคิดเห็นใหม่ๆ ที่เสนอออกไปจะได้รับการยอมรับ กลับถูกปิดกั้นจากผู้บังคับบัญชา หวังว่าในขณะที่ปฏิบัติงานจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้ร่วมงาน แต่ผู้ร่วมงานโดยเฉพาะผู้ได้บังคับบัญชาขาดความรับผิดชอบไม่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน หวังว่าจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถแต่ก็ไม่ได้รับการตอบสนอง

จากการที่พยาบาลวิชาชีพไม่ได้รับการตอบสนองในสิ่งต่าง ๆ ตามที่ตนเองต้องการและคาดหวัง ทำให้รู้สึกเหนื่อยหน่าย ท้อแท้ ทำงานไปเรื่อย ๆ ให้เสร็จไปในแต่ละวัน ซึ่งเป็นพฤติกรรมของคนที่ขาดแรงจูงใจดังที่กล่าวมาแล้ว

จากความรู้สึกคาดหวังในด้านต่าง ๆ ของพยาบาลวิชาชีพดังกล่าว สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังของ วรูม (บรรหาร ราชมณี. 2529 : 27 ; อ้างอิงมาจาก Vroom 1964) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล เป็นกระบวนการที่บุคคลนั้นเลือกตัดสินใจแสดงพฤติกรรมออกมาให้ปรากฏ ซึ่งจะเป็นอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับความคาดหวังในองค์ประกอบสองประการ คือ ความคาดหวังว่ามีโอกาสมากน้อยแค่ไหน ที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนบางสิ่งบางอย่างจากการปฏิบัติงานของตน และผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่คาดหวังว่าจะได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น บุคคลแต่ละคนรู้สึกว่ามีความสำคัญหรือพึงพอใจมากเพียงใด

เฟลด์แมน และอาร์โนลด์ (ผอบเชียร วงศ์ภักดี. 2537 : 23-24 ; อ้างอิงมาจาก Feldman and Arnold . 1985) กล่าวว่า กระบวนการเกิดแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการคือ ความคาดหวังเกี่ยวกับความเป็นไปได้ที่สามารถทำงานให้สำเร็จ ความคาดหวังในโอกาสที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทน และผลลัพธ์หรือผลตอบแทนนั้นมีความสำคัญมากน้อยเพียงใด

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำข้อมูลที่ได้ มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง ส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิตต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่กำลังปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต พ.ศ. 2539 จำนวน 441 คน
3. ตัวแปรที่ศึกษา
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งเป็น
 - 3.1.1 ทักษะการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช
 - 3.1.2 บุคลิกภาพ

3.1.3 ประสพการณ์จากการได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทางด้านการพยาบาลสุขภาพจิต และจิตเวช

3.1.4 ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

3.1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

3.1.6 เพศ

3.1.7 อายุ

3.1.8 สภาพการมีบุตร

3.1.9 รายได้ต่อเดือน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อความสำเร็จของงาน ผลตอบแทนที่จะได้จากการทำงาน และการรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทน ซึ่งความรู้สึกลักษณะนี้ เป็นสิ่งกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพแต่ละคนใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ จำแนกเป็น

1.1 ความคาดหวังที่มีต่อความสำเร็จของงาน หมายถึง ความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับความเป็นไปได้ที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จเมื่อได้ทำงานต่อไปนี้ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ได้แก่ จัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมให้ผู้รับบริการ กระตุ้นผู้รับบริการให้มีส่วนร่วมในการดูแลตนเอง แนะนำให้ผู้รับบริการปฏิบัติตนในทางที่เหมาะสม สร้างสัมพันธภาพกับผู้รับบริการ จัดกลุ่มกิจกรรมบำบัดให้ผู้รับบริการ ปฏิบัติการพยาบาลตามแผนการรักษาของแพทย์ ค้นหาและดูแลเกี่ยวกับความเจ็บป่วยทางร่างกายของผู้รับบริการ แนะนำผู้รับบริการและครอบครัวในการปฏิบัติกิจกรรมการดูแลตนเอง ให้ความรู้ในด้านสุขภาพจิตแก่บุคคลทั่วไป แสดงความคิดเห็นเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือกับทีมสุขภาพจิต

1.2 ความคาดหวังที่มีต่อผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงาน หมายถึง ความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ เกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ได้รับความภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานจนสำเร็จ ได้ทำงานที่ได้ใช้ความคิดค้นหาสิ่งใหม่ๆ ได้รับอิสระและรับผิดชอบในการทำงานอย่างเต็มที่โดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยตรวจตราหรือควบคุมมากเกินไป ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ มีโอกาสได้ใช้ความสามารถ และพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ ได้ไปดูงานหรือรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ ทำให้มีความสามารถ

ในการทำงานมากขึ้น ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ได้รับการยอมรับเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ได้รับความเป็นมิตรจากผู้ร่วมงาน ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้ร่วมงาน เมื่อมีปัญหาได้รับการปกป้องคุ้มครองและได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

1.3 การรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทน หมายถึง ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับจากการทำงานว่ามีความสำคัญต่อตนเองมากน้อยเพียงใด

2. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ทักษะคิดต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช หมายถึง ความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชในทิศทางที่เห็นคุณค่าหรือไม่เห็นคุณค่า ชอบหรือไม่ชอบ อยากให้บริการหรือไม่อยากให้บริการ จำแนกเป็น

2.1.1 ด้านความคิด ได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์ คุณค่า และความสำคัญของงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช การเห็นคุณค่าในความเป็นบุคคลของผู้รับบริการ

2.1.2 ด้านความรู้สึก ได้แก่ ความชอบและไม่ชอบต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่มีต่อผู้รับบริการ การเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และยอมรับผู้รับบริการ ความภาคภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือผู้รับบริการทางจิต

2.1.3 ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช ได้แก่ การปฏิบัติกรพยาบาลที่คำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคลของผู้รับบริการ มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะช่วยเหลือผู้รับบริการอย่างจริงจัง การให้การพยาบาลแก่ผู้รับบริการด้วยความยุติธรรมเท่าเทียมกัน มีความเสมอต้นเสมอปลายกับผู้รับบริการ

2.2 บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่รวมอยู่ภายในตัวของบุคคล และพฤติกรรมที่แสดงออกหรือตอบสนองในเหตุการณ์ต่างๆ ในการดำรงชีวิต ซึ่งทำให้บุคคลนั้นแตกต่างจากบุคคลอื่นโดยแบ่งบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพออกเป็น 2 แบบคือ

2.2.1 บุคลิกภาพแบบ A เป็นลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่รักความก้าวหน้า ชอบฟันฝ่าอุปสรรค มีความก้าวร้าว โกรธง่าย ชอบทำงานให้ประสบความสำเร็จ และสัมฤทธิ์ผล ทำงานด้วยความรวดเร็ว ไม่ชอบการรอคอย

2.2.2 บุคลิกภาพแบบ B เป็นลักษณะของบุคลิกภาพของบุคคลที่ค่อนข้างเฉื่อยชา จิตใจเยือกเย็น ทำงานไปเรื่อย ๆ ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ อดทนและรอคอยได้

2.3 ประสิทธิภาพจากการได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทางการพยาบาลสุขภาพจิต และจิตเวช หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการศึกษาต่อเนื่องเฉพาะทางการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช แบ่งเป็น

2.3.1 พยาบาลวิชาชีพที่ผ่านการฝึกอบรมเฉพาะทาง

2.3.2 พยาบาลวิชาชีพที่ยังไม่ผ่านการฝึกอบรม

2.4 ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหาร ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่มคือ

2.4.1 ตำแหน่งที่ทำหน้าที่ในการบริหาร ไม่ได้ปฏิบัติงานกับผู้ป่วยโดยตรง ได้แก่ พยาบาลผู้อำนวยการ และหัวหน้าคิกผู้ป่วย

2.4.2 ตำแหน่งที่ทำหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วยโดยตรง ได้แก่ พยาบาลประจำการ

2.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พยาบาลวิชาชีพได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพที่โรงพยาบาลจิตเวช

2.6 เพศ แบ่งเป็น

2.6.1 เพศชาย

2.6.2 เพศหญิง

2.7 อายุ หมายถึง จำนวนอายุเต็มปีของพยาบาลวิชาชีพ

2.8 สภาพการมีบุตร แบ่งเป็น

2.8.1 มีบุตร

2.8.2 ไม่มีบุตร

2.9 รายได้ต่อเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับประจำเดือน มีที่มาของรายได้ 2 ทางคือ

2.9.1 เงินเดือน

2.9.2 รายได้พิเศษ

3. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรและผดุงครรภ์ชั้นสูง และเป็นผู้ที่มีใบประกอบวิชาชีพชั้น 1 ปัจจุบันกำลังปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลจิตเวช

4. โรงพยาบาลจิตเวช หมายถึง โรงพยาบาลที่รับรักษาผู้ป่วยที่มีอาการทางจิตทางประสาท ปัจจุบันสังกัดกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ โรงพยาบาลนิติจิตเวช กรุงเทพมหานคร โรงพยาบาลศรีธัญญา จังหวัดนนทบุรี โรงพยาบาลสวนปรุง จังหวัดเชียงใหม่ โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ จังหวัดอุบลราชธานี โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โรงพยาบาลจิต

เวชนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โรงพยาบาลจิตเวชนครพนม จังหวัดนครพนม โรงพยาบาลสวนสราญรมย์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

พยาบาลวิชาชีพที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงานด้านการพยาบาล สุขภาพจิตและจิตเวช บุคลิกภาพ ประสบการณ์จากการได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทางด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพศ อายุ สภาพการมีบุตร รายได้ต่อเดือน) มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงงูใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช
สังกัดกรมสุขภาพจิต ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานเขียน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ในหัวข้อต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช
 - 1.1 ลักษณะงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช
 - 1.2 กิจกรรมการพยาบาลและบทบาทของพยาบาลในโรงพยาบาลจิตเวช
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจในการทำงาน
 - 2.1 ความหมายและกระบวนการเกิดแรงงูใจ
 - 2.2 ความสำคัญของแรงงูใจในการทำงาน
 - 2.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงงูใจในการทำงาน
 - 2.4 พฤติกรรมการงูใจที่หน่วยงานต้องการ
 - 2.5 พฤติกรรมที่ขัดการงูใจ
 - 2.6 ประเภทของทฤษฎีแรงงูใจในการทำงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจในการทำงาน
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยในต่างประเทศ
4. งานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจในการทำงาน

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช

1.1 ลักษณะงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช

การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช (Mental health and psychiatric nursing) เป็นการพยาบาลสาขาหนึ่งซึ่งเน้นการพยาบาลด้านจิตใจ ทั้งด้านการดูแลรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพป้องกันและส่งเสริมสุขภาพจิตของผู้รับบริการรายบุคคล ครอบครัว และชุมชน ทั้งในภาวะสุขภาพดี เบี่ยงเบนและเจ็บป่วย โดยพยาบาลจะต้องมีความรู้ความเข้าใจศาสตร์ทางการพยาบาลด้านจิตใจ และที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ตลอดจนแนวทางการบำบัดรักษาที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงความคิด อารมณ์ และความรู้สึก และสามารถประยุกต์ความรู้ความเข้าใจดังกล่าวในการปฏิบัติพยาบาลได้อย่างเหมาะสมกับผู้รับบริการเฉพาะราย (บุญวาทย์ เพชรรัตน์. 2539 : 33)

ปัญหาด้านจิตอาารมณ์ส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นนามธรรม มองเห็นยาก มีความเป็นเฉพาะราย ในการช่วยเหลือผู้รับบริการทางจิต พยาบาลจึงต้องสร้างความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือให้กับผู้รับบริการ อันจะเป็นผลให้ผู้รับบริการร่วมมือในการรักษา ซึ่งการมีส่วนร่วมในการรักษาของผู้รับบริการทางจิตนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะทำให้การปฏิบัติพยาบาลด้านจิตอาารมณ์บรรลุเป้าหมายคือ ผู้รับบริการทางจิตมีภาวะสุขภาพจิตดี สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ดังนั้นการปฏิบัติการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชจึงต้องให้ความสำคัญกับการใช้ตนเองเป็นเครื่องมือในการบำบัด (Therapeutic use of self) และการใช้ผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง (The client-centered approach) เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

การใช้ตนเองเป็นเครื่องมือในการบำบัด หมายถึง การใช้ตัวพยาบาลซึ่งได้แก่ความคิด ความรู้สึก เจตคติ และการกระทำ ในการปฏิบัติกับผู้รับบริการทั้งคน (บุญวาทย์ เพชรรัตน์. 2539 : 72 ;อ้างอิงมาจาก Birckhead. 1989) โดยในการปฏิบัติพยาบาลของพยาบาลจิตเวชนั้น พยาบาลมีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารกับผู้รับบริการทางจิตในสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในกระบวนการบำบัดและการเป็นสิ่งแวดล้อมเพื่อการบำบัดของผู้รับบริการทางจิต ตัวพยาบาลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ผู้รับบริการเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่สังคมยอมรับ สามารถพัฒนาตนเองและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขต่อไป และเนื่องจากความต้องการและปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจิตสังคมมีความละเอียดอ่อน ซับซ้อน เข้าถึงได้ยาก การเปิดเผยข้อมูลรายละเอียดส่วนตัวของผู้รับบริการทางจิต จึงมักก่อความยุ่งยากใจให้ผู้รับบริการและพยาบาลเสมอ ทำให้ไม่สามารถวางแผนช่วยเหลือผู้รับบริการได้ครอบคลุมปัญหานั้น ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้รับบริการทางจิตมีปัญหาเดิมซ้ำ ๆ

ความร่วมมือของผู้รับบริการในการพยาบาลทางจิตเวช จึงต้องเริ่มที่พยาบาลที่จะทำให้ผู้รับบริการไว้วางใจและสามารถให้ความร่วมมือในการพยาบาล โดยพยาบาลจะต้องรู้ เข้าใจ และยอมรับทั้งปัญหาและผู้รับบริการตามที่เขาเป็น (บุญวดี เพชรรัตน์ . 2539 : 72-73)

มีรีเนสส์และเทเลอร์ (บุญวดี เพชรรัตน์. 2539 : 33-34 ; อ้างอิงมาจาก Mereness and Taylor. 1978) ได้ให้ความหมายของการพยาบาลจิตเวชว่า เป็นกระบวนการที่พยาบาลช่วยเหลือให้ผู้รับบริการมีความสามารถต่อไปนี้ คือ

1. รับรู้เกี่ยวกับตนเองดีขึ้น
2. สร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ผสมกลมกลืนระหว่างพยาบาล และผู้รับบริการ ช่วยให้ผู้รับบริการมีบทบาทในการทำประโยชน์ให้แก่สังคมได้ดีขึ้น

เทรเวลบี (บุญวดี เพชรรัตน์. 2539 : 34 ; อ้างอิงมาจาก Travelbee. 1973) อธิบายว่าการพยาบาลจิตเวชเป็นกระบวนการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยเน้นการส่งเสริมสุขภาพจิต ป้องกันหรือดูแลบุคคลที่มีความผิดปกติทางจิต และหาสาเหตุของพฤติกรรมผิดปกติในผู้ป่วยทั้งรายบุคคล ครอบครัว และชุมชน

สวณีย์ ดันดิพัฒนานนท์ (2522 : 1-6) กล่าวว่า iva การพยาบาลจิตเวชคือการพยาบาลเฉพาะทางสาขาหนึ่ง ซึ่งต้องใช้ความรู้ทางทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งเป็นวิทยาศาสตร์ และใช้ตนเองเป็นเครื่องมือในการสร้างสัมพันธภาพทางการรักษากับบุคคลหรือประชาชนซึ่งจัดเป็นศิลปะผสมผสานในการปฏิบัติการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาลจิตเวชเป็นการกระทำเพื่อส่งเสริมสุขภาพ โดยเฉพาะสุขภาพทางจิตของบุคคล ครอบครัว และชุมชน เพื่อให้มีสุขภาพจิตดี มีพฤติกรรมที่เหมาะสม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ซึ่งจะเป็นการป้องกันการเจ็บป่วยทางจิต นอกจากนี้ยังให้การบำบัดพยาบาลและฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ป่วย โดยช่วยให้บุคคลผู้มีปัญหาหรือผู้เจ็บป่วยยอมรับตนเอง ปรับปรุงตนเอง เผชิญกับปัญหาหรือวิกฤตการณ์ต่างๆ ในทางที่เหมาะสม รับฟังคำแนะนำ ยินยอมรับการรักษาพยาบาล มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นและพึ่งตนเองได้

การพยาบาลจิตเวช จึงมิได้หมายความว่า การพยาบาลผู้เจ็บป่วยทางจิตซึ่งมีพฤติกรรมผิดปกติอย่างเด่นชัดเท่านั้น แต่จะต้องให้ความช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำแก่บุคคลทั่ว ๆ ไป ซึ่งยังไม่เจ็บป่วย ให้เข้าใจในการรักษาสุขภาพจิตของตนเองและบุคคลข้างเคียงด้วย

สรุปได้ว่า ลักษณะงานของพยาบาลในโรงพยาบาลจิตเวช หรือการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช เป็นการพยาบาลเฉพาะทางสาขาหนึ่งที่เน้นการพยาบาลด้านจิตใจ ทั้งด้านการดูแลรักษา ฟื้นฟูสมรรถภาพ ป้องกัน และส่งเสริมสุขภาพจิตของผู้รับบริการ โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีทางจิตวิทยา ตลอดจนศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมนุษย์ และใช้ตนเองเป็นเครื่องมือใน

การสร้างสัมพันธภาพทางการรักษากับบุคคลหรือประชาชน เพื่อช่วยให้ผู้มารับบริการมีภาวะสุขภาพจิตดี สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

1.2 กิจกรรมการพยาบาลและบทบาทของพยาบาลในโรงพยาบาลจิตเวช

เมอร์เรย์ และฮุล์สคอตเตอร์ (บุญวดี เพชรรัตน์. 2539 : 263 ; อ้างอิงมาจากMurray and Huelskoetter . 1991) กล่าวว่า กิจกรรมการพยาบาล หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดที่พยาบาลปฏิบัติเพื่อการบำบัดรักษา ส่งเสริมให้ผู้รับบริการมีสุขภาพดีขึ้นภายในขอบเขตของกฎหมายวิชาชีพ ซึ่งหมายถึงการพยาบาลนั่นเอง

บุญวดี เพชรรัตน์ (2539 : 263) กล่าวว่า กิจกรรมการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช มุ่งเน้นการใช้ศิลปะการใช้ตนเองเป็นเครื่องมือ และการนำความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาลด้านจิตสังคมมาใช้ในการปฏิบัติพยาบาล เป้าหมายสำคัญของกิจกรรมการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชคือ ผู้รับบริการมีคุณภาพทางอารมณ์ พร้อมทั้งจะเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตได้โดยไม่หวั่นไหวจนเกินไป สามารถประคับประคองตนเองให้ผ่านภาวะวิกฤตต่าง ๆ ได้ โดยพยาบาลจะต้องให้ความสำคัญกับสุขภาพกายด้วย เนื่องจากปัญหา และความต้องการด้านจิตสังคม ไม่สามารถแยกจากปัญหา และความต้องการทางด้านร่างกายได้ สุขภาพกาย และจิตสังคมเป็นส่วนประกอบของคนทั้งคน หากส่วนใดส่วนหนึ่งได้รับความกระทบกระเทือนย่อมส่งผลต่อส่วนอื่น ๆ เสมอ

กิจกรรมการพยาบาลสุขภาพจิต และจิตเวช สามารถจำแนกโดยใช้หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ได้แก่

1. กิจกรรมการพยาบาลตามระดับการป้องกัน (Level of prevention) ได้แก่

1.1 กิจกรรมการป้องกันระดับต้น (Primary prevention) ได้แก่ กิจกรรมการพยาบาลที่มุ่งเน้นการป้องกันปัญหาสุขภาพจิต กลุ่มผู้รับบริการ ได้แก่ผู้รับบริการสุขภาพซึ่งมักอยู่ในชุมชน กิจกรรมการพยาบาลสำหรับผู้รับบริการลักษณะเช่นนี้ จะให้ความสำคัญกับการนำทรัพยากรที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการส่งเสริมสุขภาพจิตมาใช้กับผู้รับบริการ เช่น การเยี่ยมครอบครัวผู้รับบริการทางจิต เพื่อให้ครอบครัวมีโอกาสซักถามปัญหา มีข้อมูลเพื่อพัฒนาตนเอง เยี่ยมผู้รับบริการที่บ้านเพื่อป้องกันการเป็นซ้ำ หรือการจัดกิจกรรมโดยใช้ทรัพยากรในชุมชนเพื่อพัฒนาสุขภาพจิต เช่น การจัดกิจกรรมด้านศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ การจัดให้ความรู้การดูแลสุขภาพจิต จัดเสียงตามสายในหมู่บ้าน ซึ่งกิจกรรมประเภทนี้พยาบาลสามารถกระทำร่วมกับสมาชิกในชุมชนนั้น

1.2 กิจกรรมการป้องกันระดับที่สอง (Secondary prevention) เป็นกิจกรรมการป้องกันการเจ็บป่วยทางจิตที่อาจเกิดขึ้น หรือเป็นภาวะเสี่ยง หากไม่ได้รับการช่วยเหลือ อาจเป็นปัญหาต่อไปได้ เช่น การช่วยเหลือบุคคล หรือครอบครัวในภาวะวิกฤต การช่วยเหลือเด็กที่ถูกทารุณกรรม การช่วยเหลือบุคคลเรื้อรัง เป็นต้น บทบาทของพยาบาลคือ การเป็นแหล่งอำนวยความสะดวกช่วยเหลือ ให้ข้อมูล ให้กำลังใจ และอาจส่งต่อ(Refer) เพื่อรับการช่วยเหลือที่เหมาะสมต่อไป

1.3 กิจกรรมการป้องกันระดับที่สาม (Tertiary prevention) กิจกรรมการพยาบาลจะเน้นการบำบัดรักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพทางจิต ให้ผู้รับบริการสามารถดำรงชีวิตต่อไปในสังคมได้ตามศักยภาพ กลุ่มเป้าหมายที่สำคัญคือ ผู้รับบริการที่เจ็บป่วยทางจิต และต้องการรับการรักษาในโรงพยาบาล (บุญวดี เพชรรัตน์. 2539 : 263-264 ; อ้างอิงมาจาก Birckhead . 1989)

2. กิจกรรมการพยาบาล โบเวอร์ (บุญวดี เพชรรัตน์. 2539 : 264 ; อ้างอิงมาจาก Bower . 1972) ได้กำหนดขึ้นดังนี้ คือ

2.1 กิจกรรมการพยาบาลในลักษณะการสนับสนุน (Supportive nursing action) ได้แก่ กิจกรรมที่ช่วยให้ผู้รับบริการรู้สึกสุขสบาย กิจกรรมการรักษาและคงไว้ซึ่งภาวะสุขภาพ ช่วยให้ผู้รับบริการสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการเผชิญกับความเครียด ป้องกันปัญหาสุขภาพที่อาจมีเพิ่มขึ้น โดยให้คำปรึกษาแนะแนวทาง กระตุ้นหรือส่งเสริมให้ผู้รับบริการสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่

2.2 กิจกรรมการพยาบาลทั่ว ๆ ไป (Generative nursing action) เป็นกิจกรรมที่กระตุ้นพัฒนาการต่าง ๆ เพื่อเผชิญกับความเครียดหรือภาวะวิกฤต และอาจใช้กิจกรรมเหล่านี้เพื่อช่วยให้บุคคลเปลี่ยนบทบาท หรือทำความเข้าใจกับภาวะวิกฤตและเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อปรับตัวกับสถานการณ์ใหม่ และฟื้นฟูสมรรถภาพของตน

2.3 กิจกรรมการพยาบาลเกี่ยวกับการป้องกัน (Protective nursing action) เพื่อส่งเสริมและป้องกันโรค การฆ่าตัวตายหรือทำร้ายผู้อื่น การปรับปรุงแก้ไข หรือการทำให้เหตุการณ์ดีขึ้นเพื่อป้องกันปัญหาหรือโรคแทรกซ้อนอื่น ๆ เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้ยาบำบัด การแนะแนวในการเผชิญปัญหาในอนาคต เป็นต้น

3. กิจกรรมการพยาบาลจำแนกตามลักษณะการปฏิบัติพยาบาล ลอนโก และวิลเลียมส์ (บุญวดี เพชรรัตน์. 2539 : 264-265 ; อ้างอิงมาจาก Longo and Williams. 1986) อธิบายว่าลักษณะการปฏิบัติพยาบาลด้านจิตสังคมนั้น จำแนกได้ 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

3.1 งานที่ต้องปฏิบัติร่วมกับผู้อื่น (Interdependent functions หรือ Collaborative activities) เนื่องจากบทบาทหน้าที่ของพยาบาลบางอย่าง อาจจะต้องกระทำหรือต่อเนื่องกับงานในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในทีมการรักษาอื่น ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือ เพื่อช่วยเหลือให้ผู้

รับบริการได้รับความปลอดภัย รู้สึกสุขสบาย หรือทุเลาจากภาวะเจ็บป่วย โดยเมื่อกระทำบทบาทดังกล่าว พยาบาลต้องตระหนักเสมอว่า งานการพยาบาลนี้ไม่ใช่เป็นการปฏิบัติตามคำสั่งแพทย์ แต่กระทำในบทบาทของพยาบาลเท่านั้น เช่น การให้ยาหรือการบำบัดตามแพทย์สั่ง บทบาทของพยาบาลในส่วนร่วมนี้คือ การดูแลให้ยาแก่ผู้รับบริการอย่างปลอดภัย ครบถ้วน ระวังมิฉะนั้นไม่ให้ผู้รับบริการเป็นอันตรายจากการได้รับยานั้น สังเกต ติดตามผลข้างเคียงของยาเพื่อให้ผู้รับบริการสุขสบายมากที่สุด เป็นต้น

3.2 งานพยาบาลที่ปฏิบัติได้โดยอิสระ (Independent) เป็นงานการพยาบาลภายในขอบเขตของกฎหมายวิชาชีพ ซึ่งใช้หลักมนุษยธรรมเป็นแนวทาง ลักษณะงานที่พยาบาลจิตเวชสามารถปฏิบัติได้โดยอิสระ คือ

3.2.1 การขจัดสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้ผู้รับบริการไม่สุขสบาย หรือรู้สึกเครียดวิตกกังวล โดยการประคับประคองด้านจิตใจและให้การช่วยเหลือเท่าที่จะกระทำได้ โดยพยาบาลต้องตระหนักว่า ความเครียด ความวิตกกังวลในระดับเล็กน้อยนั้นเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต ทำให้บุคคลเรียนรู้และพัฒนาทางอารมณ์ต่อไปได้ ความวิตกกังวลระดับเล็กน้อยจึงเป็นแรงจูงใจให้ผู้รับบริการพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายได้ง่ายขึ้น

3.2.2 การสร้าง การคงไว้และสิ้นสุดสัมพันธภาพเพื่อการบำบัด

3.2.3 การรับฟัง และสามารถสื่อความหมายเพื่อการบำบัด เพื่อช่วยให้ผู้รับบริการสามารถเผชิญกับพฤติกรรมทางอารมณ์ของตนในทางสร้างสรรค์ โดยสามารถเข้าใจสถานการณ์ แก้ไขหรือควบคุมสถานการณ์ทางอารมณ์นั้นได้ด้วยตนเอง สามารถกำหนดเป้าหมายในการดำเนินชีวิตในด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

3.2.4 การกระตุ้นความรู้สึกรู้สึกของผู้รับบริการ เพื่อลดพฤติกรรมหลักเลี้ยวสังคม การเพื่อฝันที่เป็นไปไม่ได้ โดยการติดต่อสื่อสารหรือจัดกิจกรรม ให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วม เป็นต้น

3.2.5 การสร้าง และรักษาสีสิ่งแวดล้อมเพื่อการบำบัด โดยเน้นด้านความอบอุ่น ปลอดภัย เอื้ออาทร มีบรรยากาศที่ทำให้ผู้รับบริการสามารถเปิดเผยความรู้สึกของตนได้ มีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เป็นสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น มีความรักความเข้าใจ และคำนึงถึงผลประโยชน์ในด้านสุขภาพของผู้รับบริการเป็นหลัก

3.2.6 การส่งเสริมการทำงาน ที่เน้นปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก โดยไม่ใช่เป็นงานที่พยาบาลเป็นผู้เลือกให้ผู้รับบริการปฏิบัติ

3.2.7 การกระตุ้นให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการดูแลตนเองให้มากที่สุด ตามศักยภาพของผู้รับบริการ และให้ความช่วยเหลือในส่วนที่ผู้รับบริการยังไม่พร้อมที่จะปฏิบัติหรือ

ไม่สามารถปฏิบัติได้ โดยพยาบาลควรใช้บทบาทของพ่อแม่ในการให้การช่วยเหลือ ไม่ใช่การปฏิบัติเพราะเป็นหน้าที่เท่านั้น

3.2.8 การสอนหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติพยาบาลด้านสุขภาพจิต ทั้งด้านส่วนบุคคล การดำรงชีวิตในครอบครัวและสังคม เช่น การแสดงออกถึงความรู้สึกอย่างเหมาะสม การฝึกทักษะการเผชิญปัญหาและการปรับตัว การฝึกการพึ่งพาตนเอง การฝึกการติดต่อสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ การฝึกการกล้าแสดงออก เป็นต้น

3.2.9 การกระตุ้นให้ผู้รับบริการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่จะทำให้ได้รับการตอบสนองจากบุคคลรอบข้างในทางบวก เพื่อสร้างกำลังใจในชีวิต

3.2.10 การใช้บทบาทสมมุติในบทบาทของคนในสังคมทั่วไป เพื่อแก้ไข ส่งเสริมพัฒนาทักษะสังคม เช่น การใช้เวลาว่าง การประกอบอาชีพ การปกครองสมาชิกในครอบครัว

3.2.11 การใช้ประโยชน์จากงานศิลปะ การดนตรี หรือกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางในการแสดงออกทางอารมณ์ ความรู้สึก ความคิด ซึ่งอาจช่วยผ่อนคลายความกดดันทางจิตใจ สามารถชี้แนะถึงปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการที่แท้จริงได้ เนื่องจากปัญหาและความต้องการด้านจิตสังคมบางครั้งอาจไม่สามารถบอกได้อย่างตรงไปตรงมานั่นเอง

3.2.12 การใช้หลักทฤษฎีการเรียนรู้ เพื่อจัดปัญหาพฤติกรรมบางอย่าง หรือหลีกเลี่ยงสิ่งกระตุ้นที่ทำให้ผู้รับบริการรู้สึกไม่ปลอดภัย เช่น การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง การจัดการความกลัวสิ่งต่าง ๆ เป็นต้น

3.2.13 การช่วยเหลือด้านจิตวิญญาณ การพยาบาลด้านจิตสังคม ครอบคลุมถึงการพยาบาลด้านจิตวิญญาณด้วย โดยอาจอภิปรายร่วมกันในเรื่องความเชื่อ สิ่งยึดเหนี่ยวทางใจต่าง ๆ หรือสิ่งที่อยู่เหนือธรรมชาติที่ผู้รับบริการใช้เป็นที่พักพิงใจ พยาบาลจิตเวชส่วนใหญ่อาจไม่เห็นด้วยเนื่องจากอาจกังวลว่าจะส่งเสริมให้ผู้รับบริการมีอาการทางจิตมากขึ้น จึงไม่จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านจิตวิญญาณให้ผู้รับบริการทางจิต

3.2.14 การใช้ระบบส่งต่อ เมื่อพยาบาลพิจารณาแล้วว่า ไม่สามารถช่วยเหลือผู้รับบริการได้ หรือผู้รับบริการจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง

3.2.15 การทำงานร่วมกับผู้รับบริการ ครอบครัว หรือบุคคลที่มีความหมายต่อผู้รับบริการ เพื่อเตรียมจำหน่าย หรือเปลี่ยนแปลงแบบแผนการปฏิบัติต่าง ๆ ในชีวิต หน้าที่การงาน สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ รวมทั้งการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ เพื่อส่งเสริมให้การดูแลตนเองของผู้รับบริการประสบความสำเร็จ

3.2.16 การร่วมมือกับทีมสุขภาพจิตและจิตเวช เพื่อวางแผนให้การช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการ

นอกจากการจำแนกกิจกรรมการพยาบาลสุขภาพจิต และจิตเวชดังกล่าวแล้ว พอทเทอร์ (นิรมล แก้วมีศรี. 2537 : 28-29 ; อ้างอิงมาจาก Pothier . 1980) ได้ลำดับกิจกรรมพยาบาลจิตเวชไว้ดังนี้

1. จัดทำสิ่งแวดล้อมเพื่อการรักษาโดยคำนึงถึงสังคม จิตใจของผู้ป่วย
2. ปฏิบัติต่อผู้ป่วยโดยคำนึงถึงเรื่องปัญหาปัจจุบัน (Here and now) ที่ผู้ป่วยเผชิญอยู่
3. ยอมรับและใช้บทบาทของพ่อแม่ พี่น้อง ต่อผู้ป่วย
4. ค้นหาและดูแลเกี่ยวกับความเจ็บป่วยทางร่างกาย ซึ่งรวมถึงปฏิกิริยาตอบสนองต่อยา และการรักษาอื่น ๆ

5. สอนในเรื่องสุขภาพทางอารมณ์ของผู้ป่วย ซึ่งอาจจะเกิดจากแบบแผนพฤติกรรมหลาย ๆ อย่าง

6. ยอมรับบทบาทตัวแทนสังคม จัดกิจกรรมนันทนาการ และสังคมอื่น ๆ
7. เป็นหัวหน้าหรือผู้ช่วยทางการพยาบาล และช่วยผู้ร่วมงานอื่นๆ ในกลุ่มผู้ทำงานทางสุขภาพ

8. เป็นผู้นำกลุ่มจิตบำบัด
9. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับสุขภาพจิตในสังคม ชุมชน

เพปพลาว (ภัทรอำไพ พิพัฒนานนท์. 2539 : 60-62 ; อ้างอิงมาจาก Peplau . 1952) กล่าวว่า ในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้รับบริการ พยาบาลมีบทบาทหลายบทบาท คือ

1. คนแปลกหน้า (Stranger) เป็นบทบาทที่พยาบาลและผู้รับบริการพบกันครั้งแรก มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน มีการยอมรับนับถือและทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน พยาบาลจะทำหน้าที่ต้อนรับและยอมรับผู้รับบริการในฐานะบุคคลที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวของแต่ละคน

2. บทบาทครู (Teacher) เป็นบทบาทที่พยาบาลกระทำร่วมกับบทบาทอื่น ๆ โดยให้ความรู้ตามความต้องการหรือความสนใจของผู้รับบริการ

3. แหล่งสนับสนุน (Resourcer) เป็นบทบาทที่พยาบาลทำหน้าที่ให้ความรู้หรือข้อมูลเฉพาะ ซึ่งจะช่วยให้ผู้รับบริการเข้าใจปัญหาและสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่ต้องเผชิญ และการให้ความรู้หรือข้อมูลเฉพาะนี้ยังอาจเป็นวิธีการที่จะนำไปพยาบาลค้นพบปัญหา หรือความต้องการการช่วยเหลือของผู้รับบริการ

4. ผู้ให้คำปรึกษา (Counselor) เป็นบทบาทในการใช้ทักษะและทัศนคติที่ฝึกลมาโดยเฉพาะช่วยให้ผู้ป่วยตระหนัก กล้าเผชิญ ยอมรับ และดำเนินการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่ขัดขวางความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขและเต็มประสิทธิภาพ บทบาทนี้เป็นบทบาทสำคัญ

ในการสร้างสัมพันธภาพ โดยพยาบาลจะต้องตั้งเป้าหมายทุกระยะของการสร้างสัมพันธภาพที่จะส่งเสริมให้ผู้รับบริการมีสุขภาพดี ช่วยให้ผู้รับบริการรับรู้ภาวะสุขภาพของตน ซึ่งแนะนำให้ผู้รับบริการเห็นสิ่งคุกคามสุขภาพ นอกจากนี้พยาบาลยังสามารถใช้การสร้างสัมพันธภาพให้ผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้

5. ผู้นำ (Leader) เป็นบทบาทที่ช่วยให้ผู้รับบริการเกิดความคิดริเริ่ม และสามารถดำเนินการตามเป้าหมาย โดยการพัฒนาสัมพันธภาพแบบมีส่วนร่วม หรือแบบประชาธิปไตย

6. ผู้ชำนาญการด้านเทคนิค (Technical expert) เป็นบทบาทในการดูแลช่วยเหลือด้านร่างกายโดยใช้ทักษะทางการแพทย์ และมีความชำนาญในการให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วย

7. ผู้ทดแทน (Surrogate) เป็นบทบาทในการทำหน้าที่ทดแทน โดยพยาบาลจะแสดงบทบาทนี้ในภาวะที่ผู้รับบริการไม่สามารถปฏิบัติด้วยตนเองได้

จากการที่ได้มีผู้กล่าวถึงกิจกรรม และบทบาทของพยาบาลในโรงพยาบาลจิตเวชดังกล่าวสรุปได้ว่า กิจกรรม และบทบาทของพยาบาลจะเน้นและครอบคลุมในเรื่องของการป้องกันไม่ให้นุคคลมีสุขภาพจิตเสื่อม ส่งเสริมให้นุคคลมีสุขภาพจิตดี ให้การพยาบาลบุคคลที่มีปัญหาเกี่ยวกับจิตอาวมณั และฟื้นฟูบุคคลเหล่านี้ให้เขาสามารถกลับไปใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จะเห็นได้ว่ากิจกรรมของพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช ไม่ได้มีแค่เฉพาะในโรงพยาบาลเท่านั้น แต่จะต้องมีบทบาทในชุมชนด้วย ส่วนจุดมุ่งหมายเมื่อพิจารณาตามกิจกรรมและบทบาทหรืองานของพยาบาลแล้วพอจะสรุปได้ดังนี้คือ ผู้ป่วยยอมรับฟังคำแนะนำและยินยอมรับการรักษาพยาบาล ผู้ป่วยสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้เอง เมื่ออาการทุเลา ผู้ป่วยจะยอมรับการเจ็บป่วยทางจิต พร้อมทั้งปรับปรุงตนเอง สามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ในทางที่เหมาะสม เมื่อกลับไปอยู่ที่บ้าน ผู้ป่วยสามารถสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลในสังคม และปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ผู้ป่วยรับประทานยาตามแพทย์สั่งไม่ปล่อยให้ตัวเองขาดยา และมารับยาตามแพทย์นัด สิ่งเหล่านี้จะป้องกันไม่ให้ผู้ป่วยต้องกลับเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลซ้ำบ่อย ๆ

นอกจากนี้การที่ผู้ป่วยจะปรับตัวอยู่ในสังคมได้ ญาติและบุคคลทั่วไปต้องยอมรับและเข้าใจผู้ป่วย โดยบุคคลเหล่านี้จะต้องได้รับคำแนะนำจากพยาบาล โดยเฉพาะญาติต้องสามารถดูแลผู้ป่วยได้

สำหรับบทบาทในชุมชน พยาบาลสามารถสอนหรือให้คำแนะนำ และรับเป็นผู้ให้คำปรึกษากับบุคคลทั่วไปเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพจิต เพื่อป้องกันปัญหาสุขภาพจิต เป็นการลดอัตราการเจ็บป่วยทางจิต

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

2.1 ความหมายและกระบวนการเกิดแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้ประสบความสำเร็จ เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการทำงานของคนมนุษย์ เพื่อให้ไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย (โควิน คลังแสง. 2536 : 25 ; อ้างอิงมาจาก Beach . 1965)

กิติ ศักคานนท์ (2532 : 78) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพลังที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนซึ่งทำหน้าที่เร้าและกระตุ้นให้มีการเคลื่อนไหว เพื่อให้บุคคลนั้นดำเนินการใด ๆ ไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ส่วนแซนฟอร์ด และไรท์แมน (กรองจิตต์ พรหมรักษ์ . 2529 : 9 ; อ้างอิงมาจาก Sanford and Wrightman. 1970) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความรู้สึกซึ่งไม่อาจหยุดนิ่งได้ เป็นพลังอะไรก็ตามที่ทำให้มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงของบางสิ่ง และทำให้มนุษย์กระทำการใดกิจกรรมหนึ่งลงไปเพื่อลบเลือนสภาพการขาด หรือเพื่อทดแทนพลังบางสิ่งบางอย่าง

สเตียร์ และพอร์เตอร์ (กรองจิตต์ พรหมรักษ์ . 2529 : 9 ; อ้างอิงมาจาก Steers and Porter : 1979) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ 3 ประการคือ แรงจูงใจหมายถึงสิ่งที่เป่าพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

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

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

แรงจูงใจในความหมายของลักษณะที่ 3 จะเป็นเรื่องของแรงจูงใจภายนอก ซึ่งเป็นความหมายที่ใช้กันอยู่โดยทั่วไปตามปทานุกรมต่าง ๆ ทั้ง ๆ ที่ในทางวิชาชีพแล้วได้ใช้ความหมายที่ 2 ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายใน

จะเห็นว่าแรงงูใจทั้ง 3 ลักษณะ มีลักษณะร่วมกัน คือเป็นสิ่งที่มิพลัง และมีทิศทาง นั่นคือแรงงูใจจะทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้น ให้คนมีการกระทำเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทาง ซึ่งตัวกระตุ้นนี้อาจจะเป็นแรงที่มาจากสิ่งเร้าภายใน ซึ่งเรียกว่า แรงงูใจภายใน หรือตัวกระตุ้นอาจจะ เป็นแรงที่มาจากสิ่งเร้าภายนอก ซึ่งเรียกว่า แรงงูใจภายนอก

ส่วนลักษณะการกระทำอันเนื่องมาจากแรงงูใจภายนอก และแรงงูใจภายในนั้น ได้แก่ ผู้ที่มีแรงงูใจภายนอกจะเป็นผู้ที่ทำอะไรโดยที่ความต้องการคำชม ต้องการการยอมรับ หรือความเห็นชอบจากผู้อื่น ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกที่ไม่ค่อยเป็นของตัวเอง ทำอะไรต้องคอยระมัดระวัง คอการยอมรับของผู้อื่น คอยคิดว่าผู้อื่นจะคิดอย่างไรกับตน ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่คอยพึ่งพาผู้อื่น มักจะทำดีหรือสร้างสัมพันธภาพเฉพาะบุคคลที่ทำประโยชน์ให้ มักจะทำดีเฉพาะที่มีคนเห็น ถ้าไม่มีคนรู้เห็นจะเกิดความท้อถอย เบื่อหน่าย หมดกำลังใจที่จะทำดีต่อไป เช่น ข้าราชการทำงานเพื่อหวังจะได้เงินเดือนสองชั้น ถ้าไม่ได้ดังที่หวัง ก็จะรู้สึกผิดหวัง เสียใจ โกรธเคือง ท้อถอย และอาจจะเลิกทำดีต่อไป

สำหรับผู้ที่มีแรงงูใจภายใน จะเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจ โดยตัวของเขาเอง มิได้หวังรางวัลหรือคำชม จึงมีแรงงูใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ไม่มีความเบื่อหน่าย จะเป็นผู้ที่ทำงานเพราะรักในงาน ถึงแม้จะไม่มีใครเห็นไม่มีใครชม หรือทำงานแล้วไม่ได้เงินเดือนสองชั้น ก็ไม่เกิดความท้อถอยเบื่อหน่าย เพราะเขามีความสุข ความพึงพอใจที่จะทำงานนั้น ๆ เขามีความรู้สึกว่าถึงแม้จะไม่มีใครเห็น แต่เขาก็เห็นการทำดีของตนเอง คนประเภทนี้ถ้าจะทำบุญก็เพราะต้องการช่วยเหลือหรือให้โดยไม่ได้หวังผลตอบแทนใด ๆ ทั้งสิ้น ลักษณะของผู้ที่มีการกระทำอันเนื่องมาจากแรงงูใจภายใน จะเป็นผู้ที่ทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตัวเอง ไม่ต้องคอยหวาดวิตก หรือกังวลว่าใครจะคิดอย่างไรกับตน ซึ่งทำให้สามารถทำงานได้เต็มที่ เป็นผู้ที่สามารถสร้างสัมพันธภาพกับคนทั่ว ๆ ไปได้ดี ไม่ใช่สร้างสัมพันธภาพเฉพาะบุคคลที่ทำประโยชน์ให้ได้เท่านั้น เป็นผู้ที่ทำงานโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าส่วนตน (สุโขทัยธรรมาราช. 2533 : 294-297)

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าว สรุปได้ว่า แรงงูใจ หมายถึง ปึงจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ แรงงูใจจะมีทั้งแรงงูใจภายใน และแรงงูใจภายนอก บุคคลที่มีแรงงูใจภายในจะมีความสุขในการทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัล หรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงงูใจภายนอก จะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

นอกจากนี้การที่จะเกิดแรงจูงใจขึ้นในบุคคล จะประกอบด้วยขั้นตอนและองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่ง ลูธันส์ (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 11 ; อ้างอิงมาจาก Luthans. 1980) กล่าวว่าแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

1. ความต้องการ (Need) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุลย์ เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศ หรือเมื่อไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนหรือหมู่คณะ
2. แรงขับหรือแรงกระตุ้น (Drive) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกาย เพื่อตอบสนองความต้องการ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย สิ่งนี้ถือเป็นหัวใจของกระบวนการจูงใจ
3. เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่ตั้งไว้เพื่อสนองความต้องการและลดแรงขับลง อันเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ

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

1. ความต้องการหรือความคาดหวัง
2. พฤติกรรมที่ไปสู่ความต้องการ
3. เป้าหมายที่สอดคล้องกับความต้องการ
4. การป้อนกลับ

โดยอธิบายว่าเมื่อนมนุษย์เกิดภาวะไม่สมดุลย์ขึ้นภายใน หรือมีความต้องการ หรือความคาดหวังในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก็จะมีพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนต้องการ แล้วก็จะหันไปกระทำพฤติกรรมอื่น ๆ แทน หากสิ่งจูงใจที่ได้นั้นไม่เพียงพอกับความต้องการ มนุษย์ก็จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ใหม่จนกว่าจะเพียงพอ หรือจนกว่าจะพอใจ

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

กระบวนการของแรงจูงใจ 4 ขั้นมีดังนี้คือ

1. ขั้นความต้องการ (Need stage) ความต้องการเป็นภาวะขาดสมดุลย์ ที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่าง ๆ ภายในร่างกายดำเนินหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งที่เขาขาดนั้นอาจเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิตอย่างมหันต์ เช่น น้ำ อาหาร อากาศ หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความสุขทุกข์ของจิตใจ เช่น ความรัก หรืออาจจะเป็นสิ่งจำเป็นเล็กน้อยสำหรับบางคน เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน เป็นต้น

บางครั้งความต้องการ อาจเกิดขึ้นจากภาวะที่มาจากความทุกข์ทรมานของบุคคล เช่น ความเจ็บปวดจะทำให้บุคคลเกิดความต้องการแสดงพฤติกรรมที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บปวดนั้น ๆ ขึ้น

2. ขั้นแรงขับ (Drive stage) ความต้องการในขั้นแรกนั้นกระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือเมื่อเกิดความต้องการแล้ว บุคคลจะนั่งเฉยอยู่ไม่ได้ อาจมีความกระวนกระวายไม่เป็นสุข ภาวะที่บุคคลเกิดความกระวนกระวายอยู่เฉย ๆ ไม่ได้นี้ เรียกว่า เกิดแรงขับ ซึ่งระดับความกระวนกระวายจะมีมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับความต้องการด้วย ถ้าต้องการมากก็กระวนกระวายมาก เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำจะเกิดอาการคอแห้งกระหายน้ำ เกิดความรู้สึกกระวนกระวายอยู่ไม่สุข

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

4. ขั้นลดแรงขับ (Drive reduction stage) เป็นขั้นสุดท้าย คือ แรงขับจะลดลงภายหลังการเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการแล้ว

แรงขับและการลดแรงขับนี้ไม่ใช่จะสัมพันธ์กันเสมอไป คือการลดแรงขับจะไม่หมดสิ้นในทุกครั้ง เป็นต้นว่าสิ่งที่เคยสนองความต้องการของคนในครั้งหนึ่ง อาจจะไม่ทำให้พอใจในครั้งต่อไปอีกก็ได้ หรือสิ่งที่สนองความต้องการของคนหนึ่งจะไม่สนองความต้องการของคนอื่น การเรียนรู้และรับรู้ที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล จะมีอิทธิพลต่อผลของการตอบสนองที่ทำให้พอใจหรือไม่พอใจได้ และความต้องการที่ขัดแย้งกันภายในตัวบุคคลก็จะมีอิทธิพลต่อการตอบสนอง ทำให้แต่ละคนตอบสนองด้วยวิธีการและระดับความมากน้อยต่างกันไป

สรุปได้ว่าแรงจูงใจเกิดจากการที่คนมีความต้องการ หรือเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่าง ๆ ภายในร่างกายทำหน้าที่ไปตามปกติ เมื่อเกิดความต้องการแล้ว ก็จะเกิดแรงขับขึ้น ซึ่งแรงขับนี้จะผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมที่มีทิศทางไปสู่เป้าหมายออกมา เพื่อให้มีการตอบสนองความต้องการนั้น

2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526:1) กล่าวว่า ในหน่วยงานทั่วไปทุกแห่งนั้น แทบจะกล่าวได้ว่า งานแรกที่ผู้บริหารต้องทำคือ กระตุ้นให้ทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด ส่วนคนทำงานก็ทำเพื่อสนองความต้องการของตนด้วย เหตุผลต่าง ๆ เป็นต้นว่า เพื่อผลตอบแทนเป็นเงินซึ่งจะสามารถนำไปซื้อสิ่งต่าง ๆ ได้ หรือเพื่อสิ่งอื่นซึ่งไม่อาจสัมผัสได้ เช่นความพอใจหรือการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ฉะนั้นในเรื่องของแรงจูงใจกับการทำงานก็คือ การพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของคนตามความต้องการของเขา และต้องประสานความต้องการของคนทำงานให้เข้ากับความ ต้องการของหน่วยงานด้วย เพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดสอดคล้องตามเป้าหมายของการทำงาน

การให้ผลตอบแทนการทำงานของคนด้วยเงินหรือสิ่งของที่เขาพอใจนั้น อาจเป็นสิ่งที่กระทำได้ไม่ยากนัก แต่การตอบแทนด้วยสิ่งอื่นที่นอกเหนือไปจากเงินหรือสิ่งของนั้นไม่ใช่ของง่ายที่จะกระทำ เพราะต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายอย่าง ที่ประกอบขึ้นเป็นความพอใจของแต่ละคน เป็นต้นว่าอิทธิพลจากสภาพความเป็นอยู่ การอบรมเลี้ยงดู การศึกษา และสิ่งแวดล้อมอื่นที่มีผลให้ความคิด ค่านิยม ทักษะคติ ความสนใจ ฯลฯ ของแต่ละคนต่างกันไป จะมากหรือน้อยก็ตาม เพราะบางครั้งแม้จะอยู่ในบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เหมือนกัน หรือแม้จะอาศัยสิ่งจูงใจอย่างเดียวกันก็ตาม อาจมีผลของการกระทำที่ไม่เหมือนกันเกิดขึ้นได้เสมอ

อรุณ รักธรรม (2522:268) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการ และแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือ แรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ส่วนกิบบสัน, อีวานเซวิช และดอนเนลลี (บรรหาร ราชมณี. 2529:14; อ้างอิงมาจาก Gibson, Ivancevich and Donnelly. 1982) กล่าวว่า ตัวแปรต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ระดับของความใฝ่ฝัน ภูมิหลังของแต่ละคนรวมทั้งผลตอบแทนต่าง ๆ มีส่วนที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันแต่สิ่งสำคัญซึ่งช่วยในการกระตุ้นให้บุคคลเพิ่มความพยายามในการทำงานคือ การจูงใจ บุคคลที่ถูกจูงใจจะมีแนวทางการทำงานที่แน่นอน ระดับการทำงานจะสม่ำเสมอ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าเมื่อไม่มีแรงจูงใจ

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

1. ระดับของแรงจูงใจ
2. ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว
3. ความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน

สเตียร์ และพอร์เตอร์ ได้อธิบายว่า เมื่อบุคคลใดเริ่มทำงาน เขาอาจจะทำงานอย่างเต็มความสามารถหรือตั้งใจทำเพียงครั้งเดียว หรืออาจจะทำเพียงให้เห็นว่าได้ปฏิบัติหน้าที่แล้วเท่านั้น การจูงใจจะช่วยให้กระตุ้นให้คนใช้ความพยายามในการทำงานมากขึ้น

จากแนวความคิดของบุคคลต่าง ๆ ที่กล่าวไว้สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในหน่วยงานได้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการแล้ว ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้เขาเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

การจะจูงใจบุคคลนั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ 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 ; อ้างอิงมาจาก Chruden and Sherman. 1968) ได้จำแนกสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจทางบวกประกอบด้วย เงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือ การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

2. สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับ การขู่เข็ญและการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

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

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิด คือ

- 1.1 สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง

- 1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และผลประโยชน์อื่น ๆ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินทอง หรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน สวัสดิการ หรือผลตอบแทนอื่น ๆ ที่มีได้อยู่ในรูปของเงินทอง หรือที่มีลักษณะเป็นนามธรรม นอกจากสิ่งจูงใจดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแลให้ความสนทนสนมแก่ผู้ได้บังคับบัญชา และต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชาด้วย (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 13; อ้างอิงมาจาก Negro. 1969)

ส่วนบาร์นาร์ด (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 14 ; อ้างอิงมาจาก Barnard. 1974) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจอันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้ คือ

1. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติเป็น การตอบแทน หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือ หรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้ บุคคลจะได้รับแตกต่างจากบุคคลอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึงสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ อันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจที่อยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุดกับความ หือแท้ที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติหมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการ ของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือ ครอบครัวตนเองและผู้อื่น

5. ความดึงดูดใจในสังคม หมายถึงความสัมพันธ์ฉันมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้า ความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การ ปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความ สามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมี ส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน

และมิกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในสังคม หรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน

ไมเออร์ส (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 14 ; อ้างอิงมาจาก Myers . 1970) ได้เสนอแนวคิดในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยเน้นถึงการวางเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลในเชิงปฏิบัติว่าควรมีลักษณะดังนี้

1. งานควรมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ
2. งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงาน และการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ได้ผลงานในการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้
 - 3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
 - 3.2 ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง
 - 3.3 งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ ความสามารถ และความพอใจ
 - 3.4 งานจะต้องมีลักษณะท้าทาย
 - 3.5 งานนั้นจะต้องสามารถทำให้สำเร็จได้

เป้าหมายของงานตามลักษณะนี้ จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของ และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

อีแวนส์ (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 15 ; อ้างอิงมาจาก Evans. 1971) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงาน โดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งอีแวนส์ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถออกมาว่า กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำนั้นย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้ อีแวนส์ได้สร้างแบบจำลองที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานใด ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน แนวทางในการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

2. แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้ามีตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอน หรือถ้าไม่มีตัวถ่วง แต่ถ้าไม่มีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นจะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะกระทำขาดตอนเป็นช่วง ๆ ไม่สม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมที่สม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอในการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย

3. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้น จะเกิดขึ้นได้เพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้ง 2 ประการนี้ หากขาดประการหนึ่งประการใด ความสำเร็จก็จะลดน้อยลง

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

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ
2. ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง
5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุลย์
8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

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

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

5. งานที่มีโอกาสปลอดจากการควบคุม เพื่อให้ผู้ทำงานจะได้มีความเป็นอิสระและสามารถใช้ความคิดริเริ่มที่มีอยู่ได้

6. งานที่มีโอกาสในการเตรียมการ และเป็นงานที่มีความก้าวหน้า

สรุปได้ว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีหลายประการด้วยกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละคนว่าจะใช้เกณฑ์อะไรในการแบ่งประเภทของสิ่งจูงใจ ซึ่งสิ่งจูงใจหรือปัจจัยเหล่านี้จะสามารถสนองความต้องการของบุคคล ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน และให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ

2.4 พฤติกรรมการจูงใจที่หน่วยงานต้องการ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 : 47-48) กล่าวว่า หน่วยงานทุกแห่งตระหนักถึงความสำคัญของการใช้แรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก สิ่งที่หน่วยงานคาดหวังและต้องการจากคนงานในรูปแบบของพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจนั้น มีดังต่อไปนี้

1. มีคนดีมาสมัครเข้าทำงานในหน่วยงาน และยึดงานที่ทำอยู่นานเท่านาน โดยไม่ย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น สถิติการผลงาน การลาออกจากงานนั้น นับเป็นความบกพร่องของฝ่ายบริหารในหน่วยงานทีเดียว เพราะในระบบการบริหารงานนั้น การหยุดงานอาจเนื่องมาจากสาเหตุทางใจแทนสาเหตุจากทางกายก็ได้ ฉะนั้นการที่มีคนมาสมัครทำงานและทำอยู่นาน จึงเป็นพฤติกรรมการจูงใจอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

2. การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของคณงาน แม้ว่าหน่วยงานจะไม่ได้ระบุหรือชี้แจงรายละเอียดของหน้าที่การงานนั้น ๆ ไว้ทั้งหมด คณงานก็สามารถดำเนินการโดยลำพังให้บรรลุเป้าหมายได้ ยกตัวอย่างเช่น คนที่ทำหน้าที่ครู หรือพยาบาล จะมีรายละเอียดปลีกย่อยของพฤติกรรมในหน้าที่ที่ไม่อาจระบุไว้ทั้งหมดได้ รวมทั้งเหตุการณ์เฉพาะหน้าที่จะต้องเผชิญก็ไม่อาจกำหนดตายตัวได้เช่นกัน ฉะนั้นการตัดสินใจทำงานโดยลำพังแต่สามารถเกิดผลดีต่องานในหน้าที่หลักได้ จึงนับเป็นพฤติกรรมการจูงใจที่เกิดขึ้นอีกประการหนึ่ง

3. การให้ความร่วมมือต่อหน่วยงานตลอดความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่มีต่อหน่วยงาน ล้วนเป็นพฤติกรรมที่มาจากการจูงใจที่หน่วยงานต้องการ

4. ความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งแสดงออกโดยการตั้งใจและเต็มใจที่จะทำงานจนสุดความสามารถ ทั้งยังมีการฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้มีความสามารถ และทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ เป็นพฤติกรรมการจูงใจของคณงานที่หน่วยงานต้องการมาก

5. ความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานเป็นพฤติกรรมการจงใจที่หน่วยงานต้องการจากคนงานเช่นกัน

6. ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน คอยป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นกับหน่วยงานไม่ทำให้มีโนภพของหน่วยงานเสียไป ก็เป็นพฤติกรรมการจงใจอีกอย่างหนึ่งที่หน่วยงานต้องการจากคนงาน

นอกจากนี้พฤติกรรมการจงใจ อาจมีการแสดงออกในรูปของ

1. ความสนใจในความสำเร็จจากงานที่ทำ มากกว่าจะสนใจรางวัลจากความสำเร็จ
2. การทำงานด้วยความตั้งใจ พิถีพิถัน ไม่ใช่เพื่อความสนุก หรือเพื่อพนันขันต่อ
3. ความคิดที่มีต่อการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งเกิดขึ้นอยู่เสมอแทบจะเป็นลักษณะประจำตัว

2.5 พฤติกรรมที่ขาดการจงใจ

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

1. ไม่รู้ความหมายของการทำงาน
2. ไม่รู้ความสำคัญของการทำงาน
3. ไม่รู้ประโยชน์ของการทำงาน
4. ไม่รู้เป้าหมายของงาน

ความไม่รู้ในสิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลขาดความกระตือรือร้น ขาดความกระฉับกระเฉง ทำงานเท่าที่ได้รับคำสั่ง ทำอย่างไม่พิถีพิถัน ไม่เต็มใจ เพียงแค่ทำงานให้เสร็จพ้นตัวไปเท่านั้น ลาหยุดหรือขาดงานบ่อย ชอบเปลี่ยนงานใหม่ ไม่พอใจระบบหรือระเบียบหรือกฎของหน่วยงาน ไม่รู้สึกสะท้อนต่อการคาดโทษหรือการลงโทษจากหน่วยงาน ขาดทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ฯลฯ

2.6 ประเภทของทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

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

1. ทฤษฎีที่อธิบายด้านกระบวนการ (Process theories) พยายามที่จะอธิบายถึงกระบวนการที่พฤติกรรมถูกกระตุ้น ถูกชักนำไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ถูกทำให้คงไว้ตามเดิม และถูกทำให้หยุด จันแรกทฤษฎีประเภทนี้จะพยายามที่จะให้คำนิยามประเภทต่าง ๆ ของตัวแปรที่สำคัญที่กระตุ้นให้เกิดการกระทำ และขั้นตอนไปพยายามชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์

กันระหว่างตัวแปรเหล่านั้น ตัวอย่างเช่น ทฤษฎีความคาดหวังจะประกอบด้วยตัวแปร 2 ตัวคือ การรับรู้คุณค่าและความคาดหวัง เป็นตัวแปรที่จะทำให้เข้าใจการจูงใจ นอกจากนี้จะให้ความหมาย นิยามของตัวแปร และอธิบายปฏิสัมพันธ์ว่าพฤติกรรมเกิดขึ้นอย่างไร ทฤษฎีแรงจูงใจในกลุ่มนี้ ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (The goal-setting theory of Locke) ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory) และทฤษฎีของการขัดแย้งกัน (Dissonance theory)

2. ทฤษฎีเนื้อหา (Content theory) เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ คือ ศึกษาปัจจัย ภายในบุคคลที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรม ทฤษฎีแรงจูงใจในกลุ่มนี้ ได้แก่ ทฤษฎีความต้องการตาม ลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy theory) ทฤษฎีอี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's E. R. G. theory) ทฤษฎีแรงจูงใจของ แมคเคลนแลนค์ (McClelland's motivation theory) และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory)

ทฤษฎีที่อธิบายด้านกระบวนการ (Process theory)

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory)

ทฤษฎีความคาดหวังจะอธิบายว่า แรงจูงใจที่จะเกิดขึ้นในแต่ละบุคคลมีกระบวนการ เกิดขึ้นได้อย่างไร นักวิชาการที่มีความคิดและได้เผยแพร่ความคิดตามทฤษฎีนี้มีอยู่หลายคน คน ที่มักได้รับการพูดถึงได้แก่ Victor H. Vroom, Lyman Porter, Edward Lawler เป็นต้น แต่ผู้ ที่ได้เป็นต้นกำเนิดแนวคิดนี้เป็นนักจิตวิทยาชื่อ Edward C. Tolman

เลวิน และโทลแมน (Lewin and Tolman, 1960 : 64) ได้เสนอว่าการตัดสินใจในการ เลือกสิ่งต่าง ๆ ของคนนั้น จะพิจารณาว่ารางวัลที่ได้จากการตัดสินใจนั้นมีคุณค่าหรือมีความ สำคัญต่อคนมากน้อยเพียงไร และมีทางเป็นไปได้หรือไม่ในการให้ได้มาซึ่งรางวัลนั้น ดังนั้น การวิเคราะห์พฤติกรรมของมนุษย์จึงต้องวิเคราะห์ในเชิงคุณค่าของรางวัล และความเป็นไปได้ของ รางวัล คือจะต้องมีกลุ่มรางวัล เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง ซึ่งคนต้องการ

การที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานมากน้อยแค่ไหน จึงขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 อย่าง คือ ระดับความเข้มข้นของความต้องการรางวัลนั้น และความคาดหวังของบุคคลนั้นเองที่จะ มองว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงไรในการได้รับการตอบสนองความต้องการในสิ่งนั้น ถ้าเห็น ว่ารางวัลที่จะได้จากความพยายามนั้นมีคุณค่ากับคนมาก และเป็นไปได้สูง บุคคลก็จะทุ่มเท ความสามารถให้มากขึ้น แต่ถ้าคิดว่าความเป็นไปได้มีน้อยหรือรางวัลที่จะได้มีค่าน้อยก็จะไม่

พยายาม เพราะคิดว่ามีความเป็นไปได้น้อย หรือรางวัลที่จะได้น้อย ก็จะไม่พยายามเพราะคิดว่าเป็นการลงทุนที่ไม่คุ้มค่า

วรูม (บรรหาร ราชมณี. 2529 : 27 ; อ้างอิงมาจาก Vroom . 1964) กล่าวว่า แรงจูงใจที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล เป็นกระบวนการที่บุคคลนั้นเลือกตัดสินใจแสดงพฤติกรรมออกมาให้ปรากฏอย่างไร ขึ้นอยู่กับความคาดหวังในองค์ประกอบสองประการคือ

1. ความคาดหวังว่ามีโอกาสมากน้อยแค่ไหนที่จะได้รับผลลัพธ์ หรือผลตอบแทนบางสิ่งบางอย่างจากการปฏิบัติงานของตน

2. ผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่คาดหวังว่าจะได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น บุคคลแต่ละคนรู้ดีว่ามีความสำคัญหรือพึงพอใจมากเพียงใด

จากองค์ประกอบสองประการนี้ สรุปว่า หากบุคคลคาดหวังว่ามีโอกาสมากที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์หรือผลตอบแทนนั้น เขารู้ดีว่ามีความสำคัญและเขาพึงพอใจ บุคคลนั้นก็จะมีความตั้งใจมากพอที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงในทางกลับกันหากบุคคลคาดหวังว่าเขาไม่มีโอกาส หรือมีโอกาสน้อยที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง หรือแม้ว่ามีโอกาสอยู่มากที่จะได้รับ แต่เป็นผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่ไม่มีความสำคัญหรือเขาไม่พึงพอใจ บุคคลนั้นก็จะมีความพยายามในการทำงานออกมาไม่ดีหรือกล่าวว่ามีแรงจูงใจต่ำนั่นเอง

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

1. ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามนำมาสู่ผลการปฏิบัติงาน (The Effort-Performance Expectancy : $E \rightarrow P$) หมายถึง ความคาดหวังของบุคคลว่าความพยายามนำมาสู่ผลการปฏิบัติงานมีค่าความน่าจะเป็นอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ค่าความน่าจะเป็นของ $E \rightarrow P = 0$ แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังของบุคคลว่าถ้าเขามีความพยายามสูง แต่ไม่มีโอกาสที่จะปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จในทางตรงกันข้ามถ้าค่าความน่าจะเป็นของ $E \rightarrow P = 1$ แสดงว่า บุคคลมีความคาดหวังว่าความพยายามจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน ถ้าค่าความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามนำมาสู่ผลการปฏิบัติงานมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่ามีความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามนำมาสู่ผลการปฏิบัติงานสูง และบุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง

2. ความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานนำมาสู่ผลตอบแทน (The Performance-Outcome Expectancy : $P \rightarrow O$) หมายถึงความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับโอกาสว่าผลการปฏิบัติงานนำมาสู่ผลตอบแทนอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งองค์ประกอบนี้มีความน่าจะเป็นตั้งแต่ 0 ถึง 1 ถ้าค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 แสดงว่าบุคคลนั้นมีความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานนำมาสู่ผลตอบแทนสูง ซึ่งผลตอบแทนมี 2 ประเภท คือ ผลตอบแทนภายในที่มาจากตัวบุคคลนั่นเอง ไม่ได้ขึ้นอยู่กับองค์การหรือบุคคลอื่น เช่น ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกพอใจ ความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเอง ส่วนผลตอบแทนอีกประเภทหนึ่ง คือ ผลตอบแทนภายนอก ที่ได้รับจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ จากบุคคลต่าง ๆ ในองค์การ เช่น หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ผลตอบแทนภายในและภายนอกนี้ต่างมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคล และมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล

3. การรับรู้คุณค่าของผลตอบแทน (Valence : V) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับคุณค่าของผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับตามความชอบหรือไม่ชอบ การให้ความสำคัญ พอใจหรือไม่พอใจของบุคคลแต่ละคนที่มีต่อผลตอบแทนนั้น ซึ่งแต่ละบุคคลอาจเห็นคุณค่าของผลตอบแทนต่างกัน การรับรู้คุณค่าของผลตอบแทนมีค่าเป็นได้ทั้งทางบวกและลบ มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 บุคคลส่วนใหญ่มีความรู้สึกชอบ ให้ความสำคัญหรือพอใจกับผลตอบแทนในทางบวก เช่น การได้รับการขึ้นเงินเดือน ในทางตรงกันข้ามบุคคลหลีกเลี่ยงผลตอบแทนที่มีค่าในทางลบ เช่น การถูกออกจากงาน 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 นาวิการ (2527 : 73-74) สรุปว่าผู้บริหารองค์การสามารถนำทฤษฎีความคาดหวังไปใช้ประโยชน์ในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานได้ดังนี้

1. พิจารณาว่าประเภทของรางวัลหรือผลตอบแทนที่มีคุณค่าต่อพนักงานมีอะไรบ้าง
2. ระบุพฤติกรรมที่ต้องการให้พนักงานปฏิบัติ ให้เป็นพฤติกรรมที่สังเกต และวัดได้แน่นอน

3. สร้างความแน่ใจว่า พนักงานสามารถบรรลุถึงผลลัพธ์ที่ต้องการได้ หรือกล่าวได้ว่าไม่กำหนดเป้าหมายของงานไว้สูงเกินไป จนพนักงานรู้สึกว่ายากที่จะทำให้งานสำเร็จได้

4. เชื่อมโยงระหว่างผลลัพธ์ที่พนักงานต้องการ กับระบบของผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ ตัวอย่างเช่น หากพนักงานให้คุณค่ากับรางวัลภายนอก ก็ควรจะเน้นเรื่องการเลื่อนตำแหน่ง ผลตอบแทนทางการเงิน และการยกย่อง แต่ถ้าพนักงานให้คุณค่ากับรางวัลภายใน ก็ควรจะเน้นการเพิ่มความรับผิดชอบ ความท้าทาย และความรู้สึกทางความสำเร็จ เป็นต้น

5. สร้างความมั่นใจ รางวัลมีเพียงพอต่อการจูงใจพฤติกรรมที่ต้องการ

6. องค์กรต้องมีรางวัลที่เป็นธรรม นั่นคือพนักงานที่มีประสิทธิภาพสูงควรจะได้รับรางวัลที่ต้องการมากกว่าพนักงานที่มีประสิทธิภาพต่ำ

ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายของล๊อค (Locke's Goal-setting theory)

ผู้ตั้งทฤษฎีคือ เอ็ดวิน ล๊อค (Edwin Locke) โดยอาศัยแนวทางการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objectives-MBO) โดยมีหลักการภายใต้สมมติฐาน 2 ประการคือ

1. การให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน
2. มีการกำหนดระยะเวลาในการเสนอผลการปฏิบัติงาน

หลักการดังกล่าวนี้ใช้ป็นสิ่งจูงใจบุคลากร โดยเห็นว่าคุณค่าที่บุคคลให้แก่การปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานเป็นเป้าหมายอันสำคัญ แต่อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ ความจริงเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีความคาดหวัง โดยอาจกล่าวได้ว่าเป็นทฤษฎีประกอบที่ทำให้ทฤษฎีความคาดหวังมีความสมบูรณ์มากขึ้น (โควิน คลังแสง. 2536 : 33 ; อ้างอิงมาจาก Gannon . 1982)

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory)

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

<u>ผลที่ได้รับ (outcomes)</u>	=	<u>ผลที่ได้รับ (outcomes)</u>
ความพยายามของตนที่ให้ (individual's own input)		ความพยายามของบุคคลอื่นที่ให้ (comparable individual's input)

ถ้าบุคคลเห็นว่าไม่มีความสมดุลตามสูตรข้างต้นนี้ อาจจะพยายามทำงานให้หนักขึ้น หรือไม่ก็หย่อนประสิทธิภาพที่สูงลง หรือไม่ก็พยายามหาทางที่จะให้ได้รับสิ่งตอบแทนที่สูงขึ้น โดยมีพื้นฐานในการพิจารณาความสมดุลจากการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นๆ (โควิน คลังแสง. 2536 : 34 ; อ้างอิงมาจาก Gannon . 1982)

ทฤษฎีความขัดแย้งกัน (Dissonance theory)

แนวคิดนี้ได้รับการพัฒนาขึ้นโดย ลีน เฟสติงเกอร์ (Lean Festinger) โดยอาศัยแนวคิดที่ว่าบุคคลไม่อาจจะยอมรับสองแนวคิดในกรณีที่เกิดมีแนวคิดที่ขัดแย้งกัน โดยบุคคลจะพยายามที่จะรับแนวคิดอย่างใดอย่างหนึ่งไว้ คล้ายกับปัญหาในการปฏิบัติงาน ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นเมื่อการใช้ประสบการณ์ที่มีอยู่ของบุคคล เข้าไปมีอิทธิพลต่อสภาวะการทำงานนั้น มีความแตกต่างกันระหว่างระดับของความเป็นจริงและความปรารถนาที่มีอยู่

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

โควิน คลังแสง (2536 : 34-35) กล่าวว่า จากการศึกษากลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการพบประเด็นสำคัญดังนี้

1. เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงภาพรวมในการสร้างแรงจูงใจโดยไม่พยายามอธิบายถึงส่วนที่เป็นรายละเอียดปลีกย่อย
2. ทฤษฎีที่สำคัญมีรายละเอียดครอบคลุมถึงแนวทฤษฎีอื่น ๆ ทั้งหมดคือ ทฤษฎีความคาดหวัง
- 3. พื้นฐานแนวคิดในกลุ่มนี้คือ บุคคลมีความพยายามในการทำงานจากความคาดหวังโดยคาดหวังว่าความพยายามที่ให้ไปจะสามารถส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานนั้นจะส่งผลให้ได้รับสิ่งตอบแทนบางอย่าง
4. ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้เปรียบเทียบแล้วว่า มีความเสมอภาคระหว่างความพยายามที่ให้ไปกับผลตอบแทนที่ได้รับ
5. นอกจากบุคคลจะเปรียบเทียบระหว่างความพยายามที่ให้ไป กับผลตอบแทนที่ได้รับแล้ว ยังเปรียบเทียบระหว่างตนเองกับบุคคลอื่นด้วย

6. เมื่อบุคคลเห็นว่าได้รับความไม่เสมอภาค ก็อาจจะเกิดผลทั้งต่อการที่จะลดความพยายามในการเพิ่มผลผลิต หรือไม่ก็พยายามที่จะแสวงหาสิ่งตอบแทนให้สูงขึ้นก็ได้

ทฤษฎีเนื้อหา (Content theory)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy)

ทฤษฎีนี้ได้รับความสนใจ และเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในการนำมาศึกษา มาสโลว์ (โควิน คลังแสง. 2536 : 35 ; อ้างอิงมาจาก Maslow. 1970) ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ขั้นโดยอยู่ภายใต้สมมติฐานที่ว่ามนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนตาย เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำแล้ว จะมีความต้องการตอบสนองในระดับที่สูงขึ้นอีก ลำดับความต้องการดังกล่าวมีดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการเบื้องต้นของมนุษย์ ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ ความต้องการคงไว้ซึ่งสภาพเดิมของร่างกาย เช่น จำนวนน้ำ เกลือ น้ำตาล โปรตีน ไขมัน แคลเซียม ออกซิเจน สภาพความเป็นกรดด่าง และอุณหภูมิที่ปกติของระบบโลหิต นอกจากนี้ยังรวมถึงความต้องการเกลือแร่ ฮอร์โมน วิตามิน และสารอื่น ๆ 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 ความสามารถที่จะควบคุมเพื่อที่จะเอาชนะต่อสถานะฉุกเฉินต่าง ๆ เช่น สถานะปัญหาทางสังคม โรคระบาด ความเสื่อมโทรมของธรรมชาติ อาชญากรรม ภาวะโรคจิต ตลอดจนสถานะการณ์อันเลวร้ายอื่น ๆ

3. ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการด้านความรัก ความเอาใจใส่ ความผูกพัน การเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ซึ่งแสดงให้เห็นได้โดยความรู้สึกที่ได้รับความกระตือรือร้นต่อการจากไปของมิตรสหาย คนรัก บุตรและสามีหรือภรรยา หรือความรู้สึกที่เจ็บปวดอย่างมากต่อการที่ถูกทอดทิ้งให้อยู่อย่างโดดเดี่ยว ถูกตัดขาดหรือสภาพที่ไร้ญาติขาดมิตร และความต้องการดังกล่าวนี้บุคคลอยู่ในฐานะเป็นผู้ให้และผู้รับด้วย

4. ความต้องการการยอมรับนับถือ โดยทุกคนในสังคมมีความต้องการและปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ซึ่งมี 2 ประการคือ

4.1 ความต้องการมีพลังเข้มแข็ง ความสำเร็จ ความเก่งกล้าสามารถและควมมีอิสระเสรี

4.2 ความต้องการมีเกียรติ มีชื่อเสียง มีฐานะที่ได้รับการยอมรับ ซึ่งคนอื่นให้ความเชื่อถือและเห็นความสำคัญ ความต้องการขั้นนี้ จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสมบูรณ์ ความมีพลัง ความสามารถ ตลอดจนความพร้อมต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในสังคมโดยรวม หากได้รับการขัดขวางก็จะทำให้เกิดปมด้อย อ่อนแอและสิ้นหวัง ความรู้สึกเช่นนี้จะทำให้เกิดความท้อแท้ หรือการหาสิ่งชดเชยหรือนำไปสู่ภาวะโรคจิตได้

5. ความต้องการบรรลุตน (Need for self actualization) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะบรรลุถึงความสำเร็จในสิ่งต่าง ๆ ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นหลังจากความต้องการต่าง ๆ ที่กล่าวมาทุกขั้นนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในขั้นนี้มักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะตน แต่ละคนต่างก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในพรศนะของตน เช่น ความต้องการที่จะได้รับชื่อเสียงในฐานะที่เป็นคนคิดค้นทฤษฎีความรู้บางอย่างใดอย่างหนึ่ง

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

เจ้าของทฤษฎี คือ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) โดยเฟลด์แมน และอาร์โนลด์ (โลวิน คัลลิ่งแสง, 2536 : 37 ; อ้างอิงมาจาก Feldman and Arnold, 1983) ได้จัดกลุ่มความต้องการของบุคคลโดยมีบรรทัดฐานจากแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์เป็น 3 กลุ่มคือ

1. ความต้องการการดำรงชีวิต
2. ความต้องการความสัมพันธ์
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า

แนวคิดจากทฤษฎีนี้ แม้จะเป็นการศึกษาจากลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ก็ตาม แต่ก็มีการประเต็นสำคัญที่ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างใน 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 ความสามารถที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่มีอยู่

2. ตามแนวทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เห็นว่าบุคคลจะมีความต้องการที่สูงขึ้นได้นั้น จะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นก่อน แต่แนวทฤษฎีนี้มีความยืดหยุ่นมากกว่า คือบุคคลอาจมีความต้องการหลาย ๆ อย่างพร้อมกันโดยอาจมีความต้องการในระดับสูงพร้อม ๆ กับความต้องการในระดับต่ำ ในขณะที่บุคคลพึงพอใจจากความต้องการที่ได้รับ เพื่อที่จะนำไปสู่ระดับสูงขึ้นอีกระดับหนึ่ง บุคคลอาจมีความคับข้องใจในความพยายามที่จะบรรลุให้ถึงระดับนั้น ๆ ลักษณะเช่นนี้อาจเป็นเหตุให้บุคคลละความพยายาม กลับไปแสวงหาสิ่งที่ตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าก็ได้

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลลแลนด์ (McClelland's need theory)

แมคเคลลแลนด์ (โควิน คลิงแสง, 2536 : 38 ; อ้างอิงมาจาก McClelland) ได้จำแนกความต้องการของบุคคลไว้ 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (achievement need) คือ ความต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ตนมุ่งหวัง โดยบุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จ โดยที่เห็นว่าการนั้นไม่ยากลำบากเกินไปกว่าความสามารถที่บุคคลนั้นจะกระทำได้ และมีแรงจูงใจในการแสวงหาความพึงพอใจจากความสำเร็จในงานนั้น ๆ ด้วย

2. ความต้องการความผูกพัน (affiliation need) คือ ความต้องการที่จะร่วมมือกัน การมีความผูกพันในทางบวกต่อกันของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ความอบอุ่นในมิตรภาพที่มีต่อกัน และยังรวมถึงความรู้สึกต่าง ๆ ที่มีต่อบุคคลอื่นด้วย เช่น ความชอบพอ ความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือ ตลอดจนความปรารถนาที่จะได้รับการยกโทษจากบุคคลอื่นเมื่อกระทำผิด เป็นต้น

3. ความต้องการอำนาจ (power need) คือ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น รวมถึงการที่บุคคลแสดงออกซึ่งความรู้สึกต่าง ๆ ต่อการมีอิทธิพลเหนือสถานการณ์เหล่านั้นด้วย เป็นต้นว่าการแสดงความพอใจเมื่อได้รับชัยชนะ หรือการแสดงความโกรธเมื่อผิดหวัง นอกจากนั้นยังได้แก่ความต้องการในการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงาน เช่น การให้ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะ การ

ใช้อำนาจบังคับบัญชา การแสวงหาความเชื่อถือ และการใช้อิทธิพลในการลงโทษ เป็นต้น ถ้ามองในลักษณะของการบริหาร และมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารแล้ว ความต้องการอำนาจบริหารนี้คือการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อิทธิพลต่าง ๆ ในการควบคุมดูแล ปกครองบังคับบัญชานั้นเอง

1. ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮร์สเบอร์ก (Herzberg's two factor theory)

กิบสัน อิวานเซวิช และดอนเนลลี (บรรณาธิการ 2529:22-23 ; อ้างอิงมาจาก Gibson, Ivancevich and Donnelly. 1982) ได้กล่าวว่า เฮร์สเบอร์ก (Herzberg) ได้ศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้คนพอใจ และไม่พอใจในงาน โดยการสัมภาษณ์นักบัญชี และวิศวกร ผลของการศึกษาสรุปได้ว่า

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

- 1.1 เงินเดือน (Salary)
- 1.2 ความมั่นคงของงาน (Job Security)
- 1.3 สภาพหรือเงื่อนไขในการทำงาน (Working conditions)
- 1.4 สถานภาพของอาชีพ (Status)
- 1.5 นโยบายและการบริหาร (Company procedures)
- 1.6 คุณภาพของการนิเทศงาน (Quality of technical supervision)
- 1.7 คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Quality of interpersonal

relation among peers)

1.8 คุณภาพของความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Quality of interpersonal relation with supervision)

1.9 คุณภาพของความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Quality of interpersonal with subordinates)

2. มีปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขภายในของงาน (Intrinsic condition) หรือสิ่งที่เป็นส่วนหนึ่งของงานโดยตรง (Job content) ถ้าในหน่วยงานมีปัจจัยประเภทนี้ จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 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. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

3.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

มาตาเฮรุ (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2531 : 58 ; อ้างอิงมาจาก Mataheru. 1985) ได้วิจัยเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย ผลการวิจัยปรากฏว่า แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุดได้แก่ ความสำเร็จของงาน ส่วนแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจ ได้แก่ สถานะของอาชีพ โอกาสก้าวหน้า และเงินเดือน ส่วนตัวแปรด้านชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

กู๊ดสัน (ผอบเธียร วงศ์ภักดี. 2537 : 25 ; อ้างอิงมาจาก Goodson. 1985) พบว่าตัวแปรด้านชีวสังคมไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจ ทั้งจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยต้าน ส่วนปัจจัยด้านความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุด

พิคคาร์ด (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2531 : 58 ; อ้างอิงมาจาก Picard. 1986) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของอาจารย์ ตามการรับรู้ของอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนในรัฐเนบราสกา พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจอาจารย์ที่มีอายุน้อย จะให้คะแนนแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุมาก กลุ่มอาจารย์เห็นว่าแรงจูงใจด้านการเงินมีความสำคัญกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ในโรงเรียน อาจารย์ที่มีเงินเดือนสูง มีแรงจูงใจมากกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำ

พาร์เกอร์ (ผอบเธียร วงศ์ภักดี. 2537 : 26 ; อ้างอิงมาจาก Parker. 1992) ได้ศึกษาความคาดหวังที่เป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนตัวอย่าง และโรงเรียนที่มีชื่อเสียงในรัฐมิสซิสซิปปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของครูและครูใหญ่ ในการพิจารณาความสำคัญของความคาดหวังเกี่ยวกับผลตอบแทน การรับรู้เกี่ยวกับรายได้เชื่อว่าเป็นแรงจูงใจของครู ซึ่งความคาดหวังจะทำให้ความพยายามเพิ่มขึ้นอันนำไปสู่รายได้ที่เป็นผลตอบแทนเพิ่มขึ้น โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนที่เป็นครูจำนวน 216 คน และครูใหญ่จำนวน 18 คน โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจตามแนวคิดความคาดหวังของวูม ผลการวิจัยพบว่า ครูทั้ง 2 กลุ่มเห็นความสำคัญของผลตอบแทน ครูใหญ่มีความคิดเห็นว่าครูได้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของผลตอบแทนเป็นหลัก

แอน (ผอเบเรีย วรศักดิ์. 2537 : 27 ; อ้างอิงมาจาก Anne. 1993) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบบัญชีเพื่อพิสูจน์รูปแบบการตัดสินใจ กับแรงจูงใจภายใน ตามทฤษฎีการประเมินผลการรู้คิด (Cognitive evaluation theory) และทฤษฎีความคาดหวังเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน และการปฏิบัติงาน โดยทดสอบสมมติฐานที่ว่า แรงจูงใจของผู้ตรวจสอบบัญชีมีผลต่อการปฏิบัติงานในทางบวก ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานในทางบวก

3.2 งานวิจัยในประเทศ

กรองจิตต์ พรหมรักษ์ (2529 : 58) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล และไม่ได้รางวัล โดยได้ศึกษากับบรรณารักษ์ห้องสมุดที่ได้รับการคัดเลือกจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ให้เป็นบรรณารักษ์ที่มีผลงานดีประจำปีจำนวน 28 คน และบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกองการมัธยมศึกษาที่ไม่ได้รับรางวัล จำนวน 217 คน ผลปรากฏว่า บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

บรรหาร ราชชนนี (2529 : 101-102) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัว และแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานกับความพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 3 ผลปรากฏว่า ครูโรงเรียนมัธยมในเขตการศึกษา 3 มีแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในงาน เมื่อจำแนกตามชนิดของผลลัพธ์ หรือผลตอบแทนแต่ละด้าน มีค่าอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยน้ำหนักของแรงจูงใจที่มีค่ามากที่สุดเมื่อผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่หวังจะได้รับจากการปฏิบัติงานได้แก่ ได้ความภาคภูมิใจในตนเอง และน้ำหนักของแรงจูงใจมีค่าน้อยที่สุดเมื่อผลลัพธ์ หรือผลตอบแทนที่คาดหวังจะได้รับจากการปฏิบัติงานได้แก่ ได้เงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ

แรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงาน เมื่อจำแนกตามชนิดของผลลัพธ์ หรือผลตอบแทนที่คาดหวังจะได้รับจากการปฏิบัติงาน สามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ได้ความภาคภูมิใจในตัวเอง ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ได้ความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน ได้พัฒนาทักษะและความสามารถของตัวเอง ได้รับความสำเร็จของงานที่มีคุณค่า ได้รับการยอมรับ

เชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับอิสระจากการทำงานมากขึ้น ได้รับตำแหน่งงานที่มั่นคงยิ่งขึ้น ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ได้ทำงานที่ดีกว่าเดิม และได้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ

อารีย์ ไชยมงคล (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย กับขวัญและแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 335 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือระดับสูงและระดับต่ำ ตามลำดับ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงงูใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน และด้านการยอมรับนับถือ

ผอบเชียร วงศ์ภักดี (2537 : 96) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึ กอบรมในธนาคารไทยพาณิชย์ไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางจิตที่เกี่ยวกับแรงงูใจตามทฤษฎีความคาดหวัง สามารถทำนายการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึ กอบรม เจ้าหน้าที่ฝึ กอบรมที่มีแรงงูใจตามทฤษฎีความคาดหวังสูง มีการปฏิบัติงานฝึ กอบรมสูงกว่าเจ้าหน้าที่ฝึ กอบรมที่มีแรงงูใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ

รุ่งทิพย์ สมานรักษ์ (2536 : 104-105) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะชีวสังคัมและจิตวิทยา กับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษา ที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ในจังหวัดสุรินทร์ ประชากรเป็นครูประถมศึกษาสายผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานประถมศึกษจังหวัดสุรินทร์ ซึ่งตัวแปรทางจิตวิทยาได้แก่ แรงงูใจตามทฤษฎีความคาดหวัง ความเชื่อในอำนาจตน สุขภาพจิต ทักษะคิดต่อระบบราชการ การสนับสนุนทางสังคัม ผลของการศึกษาค้นคว้าในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงูใจตามทฤษฎีความคาดหวัง พบว่า

ครูที่มีระดับการศึกษาต่ำ แต่แรงงูใจตามทฤษฎีความคาดหวังสูง จะมีความรู้สึ กต้องงานตามสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังเกี่ยวกับงาน สูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงแต่แรงงูใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ

ครูที่มีระดับการศึกษาสูง และแรงงูใจตามทฤษฎีความคาดหวังสูง จะมีความรู้สึ กต้องงานตามสภาพความเป็นจริง และความคาดหวังเกี่ยวกับงานสูงกว่า ครูที่มีระดับการศึกษาสูงแต่แรงงูใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ กับครูที่มีระดับการศึกษาต่ำและแรงงูใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ

ครูที่มีระดับการศึกษาต่ำและแรงงูใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ จะมีความรู้สึ กต้องงานตามสภาพความเป็นจริงสูงกว่า ครูที่มีระดับการศึกษาสูงแต่แรงงูใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ

สุภาดา คำสุชาติ (2536 : 66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจ การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติงานตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไป ใน

ส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าแรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน สำหรับแรงจูงใจที่มีอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ โอกาสความก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงาน

สมจิตต์ แก้วเกรียงไกร (2538 : 115) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ กับความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่บนหอผู้ป่วย และหัวหน้าหน่วยงานในโรงพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุข สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 225 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารการพยาบาลมีแรงจูงใจในงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนแรงจูงใจเป็นรายด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในงานกับปัจจัยด้านบุคคลพบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน ภาระครอบครัว รวมไปถึงสถานภาพสมรส และการอบรมทางการบริหารแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานกับความเครียด พบว่า แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในงาน หมายความว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีแรงจูงใจในงานต่ำ จะมีความเครียดในงานระดับสูง

หรรษา สุขกาล (2538 : 85) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า แรงจูงใจจากความคาดหวังในงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานอยู่ในระดับสูง โดยพยาบาลวิชาชีพคาดหวังว่ามีโอกาสได้รับผลตอบแทน และให้ความสำคัญของผลตอบแทนในระดับปานกลาง และคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะทำให้งานสำเร็จอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานเป็นรายข้อ พบว่าแรงจูงใจจากความคาดหวังในการได้รับความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในลำดับแรก และแรงจูงใจจากความคาดหวังในการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพิ่มพูนความรู้อยู่ในลำดับสุดท้าย

โชติ เกิดบัณฑิต (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขชาย และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขหญิง มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงงูใจด้านความรับผิดชอบงานมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งความสำเร็จมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี และอายุ 31-40 ปี

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ตั้งแต่ 9001 บาทขึ้นไป มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จมากกว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ระหว่าง 5001-7000 บาท และมีรายได้ระหว่าง 7000-9000 บาท

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จมากกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี นอกจากนี้ในองค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป จะมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานและได้รับการยอมรับนับถือมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีสภาพการสมรสต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความสำเร็จ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีสถานภาพการสมรส มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งการประสบความสำเร็จมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีสถานภาพสมรสโสด

4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจในการทำงาน

4.1 อายุกับแรงงูใจในการทำงาน

จากผลการวิจัยของ พิคคาร์ด (อาร์ริตน์ หิรัญโร. 2531 : 58 ; อ้างอิงมาจาก Picard . 1986) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงงูใจของอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนในรัฐเนบราสกา พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับแรงงูใจ อาจารย์ที่มีอายุน้อย จะให้คะแนนแรงงูใจด้านการยอมรับนับถือสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุมาก

อายุและความต้องการต่าง ๆ ส่วนตัวของบุคคล ผู้บริหารจะต้องนำมาใช้เป็นแนวทางในการงูใจ ซึ่งมีข้อสรุปทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์เกี่ยวกับอายุของผู้ทำงาน เช่น บุคคลที่มีอายุ 20 ปี โดยปกติมักจะมีความต้องการในเรื่อง การเห็นคุณค่าของตน แสวงหาโอกาส มีความทะเยอทะยานและก้าวร้าว เขาต้องการโอกาสการทำได้ สำหรับบุคคลที่มีอายุ 30-45 ปี จะมีความต้องการประสบความสำเร็จ บางคนในกลุ่มอายุนี้อาจต้องการความมั่นคงทางจิตใจ (สุโขทัยธรรมาธิราช. 2537 : 86)

ส่วนสมจิตต์ แก้วเกรียงไกร (2538 :115) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านแรงงูใจกับความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล พบว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาข้างต้นจะเห็นว่าตัวแปรเรื่องอายุ มีทั้งเกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจในการทำงาน

4.2 เพศกับแรงงูใจในการทำงาน

ฮาร์เรลล์ (อัคริ จิตต์ภักดี. 2536 :15 ; อ้างอิงมาจาก Harrell. 1958) กล่าวว่าเพศหญิงมีความทะเยอทะยานทางอาชีพน้อยกว่าเพศชาย ส่วนกิลเมอร์ และ คณะ (อัคริ จิตต์ภักดี . 2536 : 10 ; อ้างอิงมาจาก Gilmer and et.al . 1966) ได้กล่าวว่า ผู้ชายจะให้ความสำคัญในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในงานและค่าตอบแทนมากกว่าผู้หญิง ส่วนในเรื่องของการนิเทศงาน ถ้าการนิเทศงานไม่ดีอาจเป็นเหตุทำให้ผู้หญิงขาดงาน หรือลาออกได้ง่ายกว่าผู้ชายเพราะผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อเรื่องนี้มากกว่าผู้ชาย

จากข้อความดังกล่าว ความทะเยอทะยาน ความต้องการในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งการลาออกจากงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจ กล่าวคือความทะเยอทะยานเป็นลักษณะของคนที่มีแรงงูใจ ความต้องการในเรื่องต่าง ๆ จะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงงูใจ ส่วนการลาออกจากงานเป็นพฤติกรรมของคนที่มีขาดแรงงูใจ ดังนั้นเพศจึงมีความเกี่ยวข้องกับแรงงูใจในการทำงาน

4.3 ระยะเวลาในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน

สิ่งที่บุคคลคนหนึ่งต้องการจากงานของเขา อาจจะเปลี่ยนแปลงไปตามเวลา ผลก็คือ สิ่งที่เกิดขึ้นนั้นอาจเป็นสาเหตุให้การทำงานที่ดีที่สุดของเขาเปลี่ยนแปลงไปด้วย (ตุโชทัยธรรมาราช, 2537 : 86)

เฟลด์แมน และอาร์โนลด์ (โควิน คลังแสง, 2536 : 32 ; อ้างอิงมาจาก Feldman and Arnold, 1983) กล่าวว่าบุคคลได้รับรู้ว่าตนสามารถทำประโยชน์แก่งานโดยทั่วไปแล้วการมีประสบการณ์มาก่อนเข้าปฏิบัติงาน ความรู้ ความอาวุโส ตลอดจนประวัติการทำงานที่เคยประสบความสำเร็จมาก่อน จะทำให้บุคคลมีความคาดหวังในการทำงานที่สูงกว่าผู้อื่นประสบการณ์ และขาดความสำเร็จ

ส่วนผลการวิจัยของ สมจิตต์ แก้วเกรียงไกร (2538 : 115) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล พบว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากเอกสารและการศึกษาดังกล่าวจะพบว่าระยะเวลาในการทำงานมีทั้งเกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

4.4 สภาพการมีบุตรกับแรงจูงใจในการทำงาน

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

ซึ่งสภาพการมีบุตรก็จัดเป็นสิ่งแวดล้อมอย่างหนึ่ง พยาบาลที่มีบุตรอาจจะต้องใช้เวลาและความเอาใจใส่ในการเลี้ยงดูบุตรมากกว่าพยาบาลที่ไม่มีบุตร จึงอาจมีความสนใจและแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างจากพยาบาลที่ไม่มีบุตร ส่วนผลการวิจัยของสมจิตต์ แก้วเกรียงไกร (2538 : 115) พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีภาระครอบครัวต่างกัน มีแรงจูงใจในงานไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นสภาพการมีบุตรจึงเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

4.5 รายได้ต่อเนื่องกับแรงจูงใจในการทำงาน

พิศคาร์ด (อารีรัตน์ หิรัญโร, 2531 : 58 ; อ้างอิงมาจาก Picard, 1986) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนในรัฐเนบราสกา พบว่ากลุ่มอาจารย์เห็นว่าแรงจูงใจมีความสำคัญกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ในโรงเรียน อาจารย์ที่มีเงินเดือนสูง จะมีแรงจูงใจภายในมากกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำ แต่ผลการวิจัยของโชติ เกิดบัณฑิต (2539

: บทคัดย่อ) พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น รายได้ต่อเดือนจึงเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

4.6 ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการทำงาน

การใช้สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินควรจะคำนึงถึงระดับความรับผิดชอบของผู้ร่วมงานด้วย เช่น ถ้าผู้ร่วมงานมีฐานะเป็นลูกจ้าง คนงาน ความต้องการเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่เป็นเงินจะมีมากกว่าสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน แต่ถ้าเป็นผู้บริหารระดับต้นหรือระดับกลาง จะมีความต้องการสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินเพิ่มขึ้น พวกบรรดาศักดิ์ ตำแหน่งยศหรือตำแหน่ง เป็นตัวอย่างดีเลิศสำหรับสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน ผู้บริหารส่วนใหญ่แม้จะไม่ทั้งหมด จะทำงานอย่างหนักและให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เพื่อต้องการบรรดาศักดิ์ ตำแหน่งยศหรือตำแหน่งมากกว่าการได้รับการตอบแทนรางวัลที่เป็นตัวเงิน (สุโขทัยธรรมาราช. 2537 : 91)

ดังนั้นตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานจึงเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

4.7 ประสิทธิภาพจากการได้รับการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการทำงาน

แนดเลอร์ และลอว์เลอร์ (บรรหาร ราชมณี. 2529 : 28 ; อ้างอิงมาจาก Nadler and Lacler. 1977) ได้อธิบายเกี่ยวกับความเป็นมาของทฤษฎีความคาดหวังที่ทำให้เกิดแรงจูงใจว่า การฝึกอบรม เป็นอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมอย่างหนึ่งที่ทำให้คนมีทัศนคติ ความต้องการและความคาดหวังต่างกัน แต่จากการศึกษาของสมจิตต์ แก้วเกรียงไกร (2538 : 115) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ กับความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพการอบรมทางการบริหารแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในงานไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่าประสิทธิภาพจากการได้รับการฝึกอบรมจะมีทั้งเกี่ยวข้อง และไม่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

4.8 บุคลิกภาพกับแรงจูงใจในการทำงาน

บุคลิกภาพและการจูงใจมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์เหมือนกัน หากทราบว่าบุคคลมีบุคลิกภาพเป็นเช่นไรก็อาจจะหาวิธีการจูงใจให้บุคคลผู้นั้นมีพฤติกรรมไปในแนวทางที่ต้องการได้ (สุโขทัยธรรมาราช . 2533 : 395)

นอกจากนี้ เพาเวล และเอ็นไรท์ (คุษณี ทศนาจันทรานี. 2539 : 37 ; อ้างอิงมาจาก Powell and Enright . 1990) ได้แบ่งบุคลิกภาพเป็นสองประเภทใหญ่ ๆ คือ ประเภทแรกเป็นบุคลิกภาพแบบ A บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ A จะมีความรู้สึกว่าจะต้องเร่งรีบอยู่ตลอดเวลา ทำงานหนักในเวลาที่มีน้อยนิด และรีบเร่งตลอดเวลา ชอบการแข่งขัน ไม่ชอบกิจกรรมที่สนุกสนาน ตั้งเป้าหมายไว้สูง จะมีความเสี่ยงต่อความเครียด ความเบื่อหน่ายสูง ส่วนบุคลิกภาพอีกประเภทหนึ่งคือ บุคลิกภาพแบบ B บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ B จะใจเย็น สงบ ผ่อนคลาย ไม่ทะเยอทะยาน อย่างเปิดเผย

จากการแบ่งบุคลิกภาพดังกล่าว จะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพน่าจะมีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน กล่าวคือ คนที่มีบุคลิกภาพแบบ A จะมีแนวโน้มที่จะเบื่อหน่ายต่องานได้ง่ายกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ B ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่ขาดแรงจูงใจ

ดังนั้นบุคลิกภาพจึงน่าจะเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

4.9 ทศนคติต่อการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน

ฟิชไบน์ และเอจเซน (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532 : 47 ; อ้างอิงมาจาก Fishbein and Ajzen. 1975) มีความเห็นว่าทศนคติเป็นสิ่งที่นักจิตวิทยาสังคมคิดขึ้นมา เพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ทำความเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ ทั้งนี้เพราะบุคคลจะทำอะไรย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความรู้สึก และความเข้าใจ ทศนคติ หมายถึง ความเชื่อที่มีแนวโน้มจะตอบสนองต่อสถานการณ์ หรือ สิ่งใดสิ่งหนึ่งในรูปของพฤติกรรมตามแนวนั้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (130 : 2535) กล่าวว่า แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ เป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม ทศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่นถ้ามีทศนคติที่ดีต่อการทำงาน ก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท

นอกจากนี้ พยอม วงศ์สารศรี (2529) ก็ได้กล่าวว่า ทศนคติ หมายถึงความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งจัดเป็นสิ่งที่จูงใจภายใน ที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทศนคติที่ดีต่อหัวหน้างาน จะมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง และเทพนม เมืองแมนและสวีน สุวรรณ (2529 : 11) ก็ยังได้กล่าวไว้อีกว่า นอกจากความสามารถในการปฏิบัติงานแล้วทศนคติของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานจะมีบทบาทสำคัญต่อการมีสภาวะรับการจูงใจด้วย

จากเอกสารดังกล่าวจึงสรุปได้ว่าทศนคติมีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ทศนคติต่อการทำงาน จึงน่าจะเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต
กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่กำลังปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรม
สุขภาพจิต ปี พ. ศ. 2539 จำนวน 441 คน ดังรายละเอียดที่แสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงพยาบาลต่าง ๆ

โรงพยาบาล	กลุ่มตัวอย่างจำนวน (คน)
โรงพยาบาลศรีธัญญา	74
โรงพยาบาลนิติจิตเวช	33
โรงพยาบาลสวนปรุง	76
โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์	64
โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่น	26
โรงพยาบาลจิตเวชนครราชสีมา	44
โรงพยาบาลจิตเวชนครพนม	7
โรงพยาบาลสวนสราญรมย์	117
รวม	441

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มี 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ อายุ เพศ
ระยะเวลาในการทำงาน สภาพการมีบุตร รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน
ประสบการณ์จากการได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทางด้านการพยาบาลสุขภาพจิต และจิตเวช

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงาน ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นเอง โดย
ได้ศึกษาวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และปริญญานิพนธ์ ตลอดจนข้อคิดเห็นของผู้
เชี่ยวชาญ มาสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านบุคลิกภาพ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามบุคลิกภาพแบบ A และ B ของ คุษณี ทัศนจินตธานี (2539)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้ดัดแปลงแบบสอบถาม จากแบบสอบถามวัดแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังของ ลอว์เลอร์ (Lawler. 1981 : 237-239) ตลอดจนทั้งวิเคราะห์เนื้อหาจากทฤษฎี ปริณูณานิพนธ์ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มาสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงาน จะมีข้อคำถาม 3 ส่วน ตามองค์ประกอบของแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวัง คือ

1. มีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด ที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ เมื่อได้ใช้ความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ
2. โอกาสผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่จะได้รับจากการปฏิบัติงาน
3. ผลลัพธ์หรือผลตอบแทนนั้นมีความสำคัญต่อตนเองมากน้อยเพียงใด

ตัวอย่างแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความลงในช่องว่างต่อไปนี้ให้ครบทุกข้อ ถ้าข้อความใดมีคำตอบให้เลือก กรุณาขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน

1. อายุ.....ปี
2. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติการพยาบาลในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ
ที่โรงพยาบาลจิตเวช.....ปี.....เดือน
4. สภาพการมีบุตร ☐ มีบุตร ☐ ไม่มีบุตร
5. รายได้/เดือน
☐ รายได้ประจำ (เงินเดือน).....บาท
☐ รายได้พิเศษบาท
6. ปัจจุบันท่านปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง
☐ พยาบาลผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าตึกผู้ป่วย
☐ พยาบาลประจำการ

7. ประสิทธิภาพจากการได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทางด้านการพยาบาลสุขภาพจิต

และจิตเวช

☐ เคยผ่านการฝึกอบรมแล้ว

☐ ยังไม่เคยผ่านการฝึกอบรม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มี 20 ข้อ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึก และ
แนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของท่านที่มีต่อการทำงาน คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ
งานวิจัยครั้งนี้ ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านให้มากที่สุด
โดยมีเกณฑ์การเลือกดังนี้

ก. ด้านความคิด

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากพอสมควร
ไม่แน่ใจ	หมายถึง ข้อความนั้นบางครั้งก็ตรงกับความคิดเห็นของท่าน บางครั้งก็ ไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเท่าใดนัก
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข. ด้านความรู้สึก

มากที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
มาก	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
ปานกลาง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านบ้าง ไม่ตรงกับ ความรู้สึกของท่านบ้าง
น้อย	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ก. ด้านพฤติกรรม

เป็นประจำ	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ทำทุกครั้ง
บ่อยครั้ง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านเกือบทุกครั้ง
บางครั้ง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านบ้างเป็นบางครั้ง
นาน ๆ ครั้ง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อยครั้ง
น้อยครั้งที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อยครั้งมากจนเกือบไม่เกิดขึ้นเลย

แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
0	<u>ด้านความคิด</u> ข้าพเจ้ามองไม่เห็นความจำเป็นที่จะ บอกบุคคลทั่วไปว่าทำงานด้านการ พยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช					
	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
00	<u>ด้านความรู้สึก</u> ข้าพเจ้าเห็นคุณค่าน้อยใจในการสร้าง สัมพันธภาพกับผู้รับบริการทางจิต					
	ข้อความ	เป็น ประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	น้อยครั้งที่ สุด
000	<u>ด้านพฤติกรรม</u> ข้าพเจ้าให้การพยาบาลผู้รับบริการ ทางจิตอย่างเต็มที่ด้วยความเสมอต้น เสมอปลาย					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความทางบวกให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง , มากที่สุด , เป็นประจำ	ให้คะแนน 5 คะแนน
เห็นด้วย , มาก , บ่อยครั้ง	ให้คะแนน 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ , ปานกลาง , บางครั้ง	ให้คะแนน 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย , น้อย , นาน ๆ ครั้ง	ให้คะแนน 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง , น้อยที่สุด , น้อยครั้งที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

ข้อความทางลบให้คะแนนตรงกันข้าม

เกณฑ์การแปลผล

ผู้ที่มีทัศนคติต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชทางบวก หมายถึงผู้ที่ได้คะแนน 85 คะแนนขึ้นไป

ผู้ที่มีทัศนคติต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชทางลบ หมายถึงผู้ที่ได้คะแนน 84 คะแนนลงไป

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มี 19 ข้อ ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับกิจกรรมในชีวิตประจำวัน ขอให้ท่านพิจารณาว่า ข้อความนั้นเป็นจริงหรือตรงกับพฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติอยู่มากน้อยเพียงใด แล้วตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ต้องการเพียงข้อละเครื่องหมายเดียว ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านบ้างพอสมควร
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านบ้างเล็กน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	ข้าพเจ้าไม่พอใจถ้ามีคนมาขัดจังหวะขณะที่ข้าพเจ้ากำลังทำงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน

<u>ระดับการแสดงออก</u>	<u>คะแนน</u>
จริงที่สุด	5
จริง	4
จริงบ้าง	3
จริงน้อย	2
จริงน้อยที่สุด	1

เกณฑ์การแปลผล

ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ A หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่ 58 คะแนนขึ้นไป

ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ B หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่ 57 คะแนนลงไป

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 1

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มี 11 ข้อให้ท่านอ่านข้อความทีละข้อแล้วคิดว่า เมื่อได้ทำงานในหน้าที่ต่อไปนี้ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจแล้ว มีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงไร ที่จะเกิดผลสำเร็จในการทำงาน โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบแต่ละข้อเพียง 1 แห่ง ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง งานที่ทำด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจแล้ว มีความเป็นไปได้ที่จะเกิดผลสำเร็จมากที่สุด
มาก	หมายถึง งานที่ทำด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจแล้ว มีความเป็นไปได้ที่จะเกิดผลสำเร็จมาก
ปานกลาง	หมายถึง งานที่ทำด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจแล้ว มีความเป็นไปได้ที่จะเกิดผลสำเร็จบ้างพอสมควร
น้อย	หมายถึง งานที่ทำด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจแล้ว มีความเป็นไปได้ที่จะเกิดผลสำเร็จน้อย
ไม่มีเลย	หมายถึง งานที่ทำด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจแล้ว ไม่มีความเป็นไปได้ที่จะเกิดผลสำเร็จเลย

ข้อที่	ข้อความ	ความเป็นไปได้ที่จะเกิดผลสำเร็จในงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีเลย
0	กระตุ้นให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการดูแลตนเอง					

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับความรู้สึก คะแนน

มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
ไม่มีเลย	1

ผู้วิจัยพิจารณาระดับของความเป็นไปได้ที่จะทำให้เกิดความสำเร็จของงาน ในแต่ละข้อจากค่าเฉลี่ย โดยแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 3 ระดับ คือ

ระดับของความเป็นไปได้ต่ำ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 2.50 ($\bar{X} < 2.50$)

ระดับของความเป็นไปได้ปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.50 ($3.50 \geq \bar{X} \geq 2.50$)

ระดับของความเป็นไปได้สูง มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า 3.50 ($\bar{X} > 3.50$)

ส่วนที่ 2

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มี 15 ข้อให้ท่านอ่านข้อความเกี่ยวกับผลตอบแทนจากการทำงานแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่า ในการทำงานของท่าน ท่านมีโอกาสมากน้อยเพียงใด ที่จะได้รับผลตอบแทน ดังกล่าวในแต่ละข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบแต่ละข้อเพียง 1 แห่ง ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานมีมากที่สุด
มาก	หมายถึง	โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานมีมาก
ปานกลาง	หมายถึง	โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานมีพอสมควร
น้อย	หมายถึง	โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานมีน้อย
ไม่มีเลย	หมายถึง	ไม่มีโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานเลย

ข้อที่	ผลตอบแทน	โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีเลย
0	ได้รับความภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานจนสำเร็จ					

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับความรู้สึก

คะแนน

มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
ไม่มีเลย	1

ผู้วิจัยพิจารณาโอกาสที่จะได้รับผลลัพธ์ หรือผลตอบแทนจากค่าคะแนนเฉลี่ย โดยแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย ออกเป็น 3 ระดับ คือ

ระดับของโอกาสที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนต่ำมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า

$$2.50 (\bar{X} < 2.50)$$

ระดับของโอกาสที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง

$$2.50-3.50 (3.50 \geq \bar{X} \geq 2.50)$$

ระดับของโอกาสที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า 3.50

$$(\bar{X} > 3.50)$$

ส่วนที่ 3

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มี 15 ข้อให้ท่านอ่านข้อความทีละข้อ แล้วคิดว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานมีความสำคัญต่อท่านมากน้อยเพียงไรในแต่ละข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบแต่ละข้อเพียง 1 แห่ง ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับมีความสำคัญต่อท่านมากที่สุด
มาก	หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับมีความสำคัญต่อท่านมาก
ปานกลาง	หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับมีความสำคัญต่อท่านพอสมควร
น้อย	หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับมีความสำคัญต่อท่านน้อย
ไม่มีเลย	หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับไม่มีความสำคัญต่อท่านเลย

ข้อที่	ผลตอบแทน	ระดับความสำคัญของผลตอบแทน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีเลย
0	ได้รับความภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานจนสำเร็จ					

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับความรู้สึก	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
ไม่มีเลย	1

ผู้วิจัยพิจารณาระดับของความสำคัญของผลลัพธ์หรือผลตอบแทนออกเป็น 5 ระดับ โดยแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 3 ระดับ คือ

ระดับของความสำคัญของผลลัพธ์หรือผลตอบแทนต่ำ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 2.50 ($\bar{X} < 2.50$)

ระดับของความสำคัญของผลลัพธ์หรือผลตอบแทนปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.50 ($3.50 \geq \bar{X} \geq 2.50$)

ระดับของความสำคัญของผลลัพธ์ หรือผลตอบแทนสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า 3.50 ($\bar{X} > 3.50$)

การคำนวณแรงงูใจในการทำงาน ใช้ความสัมพันธ์จากสูตร

$$W = E(\sum IV) \text{ (Lawler . 1981 : 231)}$$

เมื่อ W คือ แรงงูใจในการทำงาน

E คือ ค่าคะแนนเฉลี่ยของผู้ตอบแต่ละคนจากคำถามส่วนที่ 1

เกี่ยวกับความคาดหวังที่มีต่อความสำเร็จของงาน

I คือ ค่าคะแนนแต่ละข้อของผู้ตอบแต่ละคนจากคำถามส่วนที่ 2
เกี่ยวกับความคาดหวังที่มีต่อผลตอบแทนที่จะได้รับการ
ทำงาน

V คือ ค่าคะแนนแต่ละข้อของผู้ตอบแต่ละคนจากคำถามส่วนที่ 3
เกี่ยวกับการรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทน

วิธีการคำนวณแรงจูงใจทำได้ดังนี้ คือ

1. คะแนนจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ของผู้ตอบแต่ละคนจะรวมเข้าด้วยกันแล้วหารด้วย
จำนวนข้อของส่วนที่ 1 เพื่อหาค่าเฉลี่ย

2. เอาคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนจากข้อความในคำถามส่วนที่ 2 คูณกับคะแนนของผู้
ตอบคนเดียวกันจากคำถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นข้อความในลำดับเดียวกัน เช่น คะแนนข้อ 1 ส่วน
ที่ 2 คูณกับคะแนนข้อ 1 ส่วนที่ 3 , ข้อ 2 ส่วนที่ 2 คูณกับข้อ 2 ส่วนที่ 3 ตามลำดับ
แล้วนำมาบวกกัน

3. คะแนนจากข้อ 1.1 คูณด้วยคะแนนจากข้อ 1.2 ก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

1. หาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face validity) โดยนำแบบสอบถามทัศนคติที่มีต่อ
การทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช จำนวน 32 ข้อ และแบบสอบถามแรงจูงใจใน
การทำงานจำนวน 41 ข้อที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน คือ รองศาสตราจารย์กมลรัตน์
กริทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทนา วงษ์อินทร์ อาจารย์วัชรภรณ์ อภิวัชรวงกูร ตรวจสอบ
เหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา และภาษาที่ใช้ในข้อคำถามให้สอดคล้องกับค่านิยมศัพท์เฉพาะ แล้ว
นำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ เหลือแบบสอบถามทัศนคติที่มีต่อการทำงาน
ด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชจำนวน 24 ข้อ แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานจำนวน
41 ข้อ นำไปหาค่าอำนาจจำแนก

2. หาค่าอำนาจจำแนก นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับ
พยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาล
สมเด็จพระเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร จำนวน 81 คน นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด
เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้เทคนิค 25 เปอร์เซนต์ กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ เปรียบเทียบ
ค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อโดยใช้ t-test แล้วระบุค่า t และจำนวนข้อที่ใช้ได้ เลือกเฉพาะข้อที่
มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้ในการวิจัย เหลือแบบสอบถามทัศนคติต่อการ

ทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชจำนวน 20 ข้อ และแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานจำนวน 41 ข้อ

3. หาความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถามโดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ที่ระบุในข้อ 2 มาหาความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8843 แบบสอบถามบุคลิกภาพได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7540 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานส่วนที่ 1 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9178 ส่วนที่ 2 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8762 ส่วนที่ 3 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9312

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงพยาบาลจิตเวชทั้งหมด 8 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลศรีธัญญา โรงพยาบาลนิติจิตเวช โรงพยาบาลสวนปรุง โรงพยาบาลจิตเวชนครราชสีมา โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่น โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ โรงพยาบาลจิตเวชนครพนม และโรงพยาบาลสวนสราญรมย์ โดยดำเนินงานเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัยไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิตทั้ง 8 แห่ง
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมกับหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ไปยื่นต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีธัญญา และโรงพยาบาลสวนสราญรมย์เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพและขอเก็บข้อมูลคืนภายใน 2 สัปดาห์
3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามที่ติดสแตมป์พร้อมกับแนบหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลนิติจิตเวช โรงพยาบาลสวนปรุง โรงพยาบาลจิตเวชนครราชสีมา โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่น โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ โรงพยาบาลจิตเวชนครพนม เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล และให้พยาบาลวิชาชีพส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยภายใน 2 สัปดาห์
4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 490 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 75.85 คัดเลือกแล้วได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ 441 ฉบับจากที่ขอความร่วมมือไป 646 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 68.26 แล้วนำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

15/11/2562

วิธีจัดการกับข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมข้อมูลสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistical Package For Social Science) โดยหาค่าสถิติพื้นฐาน วิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือและทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ร้อยละ
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือ
 - 2.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยใช้วิธีทางสถิติแบบที (t-test)(พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2536 :139)
 - 2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2536 : 132)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มโดยใช้สถิติค่าที (t-test) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2537 : 180)
 - 3.2 หาค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One way analysis of variance) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2537 : 249)

ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของ นิวแมน - คูลส์ (Newman - Keuls Method) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2537 : 267)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการหมายข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

N แทน จำนวนพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต

F แทน ค่าอัตราส่วนวิกฤตของการแจกแจงแบบเอฟ (F - distribution)

t แทน ค่าอัตราส่วนวิกฤตของการแจกแจงแบบที (t - distribution)

SS แทน ผลรวมยกกำลังสอง (Sum of Squares)

MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลรวมยกกำลังสอง (Mean Square)

df แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเสนอตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การคำนวณค่าความถี่ ค่าร้อยละ สำหรับข้อมูลแรงงูใจในการทำงานใช้ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ค่าสถิติที (t-test) และหาค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้ One way analysis of variance

การเสนอผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามบุคลิกภาพ ประสิทธิภาพการได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทางด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพศ อายุ สภาพการมีบุตร รายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามทัศนคติต่อการทำงานทางบวก และทางลบ

ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงงูใจในการทำงาน

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการศึกษาอื่นคว่า

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตาม บุคลิกภาพ ประสบการณ์จากการได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทางด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพศ อายุ สภาพการมีบุตร รายได้ต่อเดือน

ผู้วิจัยได้จำแนกแบบสอบถามที่ได้จากพยาบาลวิชาชีพ มาจัดตามกลุ่มของประสบการณ์จากการได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทางด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพศ อายุ สภาพการมีบุตร รายได้ต่อเดือน ส่วนบุคลิกภาพได้ให้คะแนนตามเกณฑ์ แล้วหาค่าจำนวนและร้อยละ ดังผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต จำแนกตาม บุคลิกภาพ ประสบการณ์จากการได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทางด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพศ อายุ สภาพการมีบุตร รายได้ต่อเดือน

ตัวแปร	ระดับของตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. บุคลิกภาพ			
	บุคลิกภาพแบบ A	380	86.17
	บุคลิกภาพแบบ B	61	13.83
	รวม	441	100.00
2. ประสบการณ์จากการได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทางการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช			
	เคยผ่านการฝึกอบรม	302	68.48
	ยังไม่เคยผ่านการฝึกอบรม	139	31.52
	รวม	441	100.00
3. ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน			
	พยาบาลผู้ชำนาญการ หรือ หัวหน้าตึกผู้ป่วย	139	31.52
	พยาบาลประจำการ	302	68.48
	รวม	441	100.00
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี)			
	ต่ำกว่า 5	108	24.49
	5-10	102	23.13
	11-20	156	35.37
	21 ขึ้นไป	76	17.01
	รวม	441	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับของตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
5. เพศ			
	ชาย	59	13.38
	หญิง	382	86.62
	รวม	441	100.00
6. อายุ (ปี)			
	ต่ำกว่า 30	52	11.18
	30-44	313	70.98
	45 ขึ้นไป	76	17.22
	รวม	441	100.00
7. สภาพการมีบุตร			
	มีบุตร	260	58.96
	ไม่มีบุตร	181	41.04
	รวม	441	100.00
8. รายได้ต่อเดือน (บาท)			
	ต่ำกว่า 8500	38	8.62
	8500-12000	150	34.01
	12001-16000	91	20.63
	16001-20000	78	17.69
	20000 ขึ้นไป	84	19.05
	รวม	441	100.00

จากตาราง 2 พบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิตส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบ A คิดเป็นร้อยละ 86.17 เคยได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทางด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชคิดเป็นร้อยละ 68.48 ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ คิดเป็นร้อยละ 68.48 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-20 ปีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.37 รองลงมาคือมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 24.49 และ 23.31 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็น

ร้อยละ 86.62 มีอายุ 30-44 ปี คิดเป็นร้อยละ 70.95 รองลงมาคือมีอายุ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.22 พยาบาลวิชาชีพเกินกว่าครึ่งมีบุตรแล้ว คิดเป็นร้อยละ 58.96 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 8500-12000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.01 รองลงมาคือตั้งแต่ 12001-16000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.63

ตอนที่ 2 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามทัศนคติต่อการทำงานทางบวกและทางลบ ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามทัศนคติต่อการทำงานทางบวกและทางลบ

ทัศนคติต่อการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ทัศนคติทางบวก	246	55.78
ทัศนคติทางลบ	195	44.22
รวม	441	100.00

จากตาราง 3 พบว่าพยาบาลวิชาชีพมากกว่าครึ่ง มีทัศนคติทางบวกต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช คิดเป็นร้อยละ 55.78

ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแรงงูใจในการทำงานมาให้คะแนนตามเกณฑ์ หากค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความคาดหวังที่มีต่อความสำเร็จของงาน ความคาดหวังที่มีต่อผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงาน การรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทน และนำคะแนนมาคิดคำนวณแรงงูใจในการทำงานตามสูตรการคำนวณแรงงูใจในการทำงาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตาราง 4-7

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังที่มีต่อความสำเร็จของงาน

งานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. จัดสิ่งแวดล้อมให้กับผู้รับบริการ	4.17	.71	สูง
2. กระตุ้นให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการดูแลตนเอง	4.17	.74	สูง
3. แนะนำให้ผู้รับบริการปฏิบัติตนในทางที่เหมาะสม	4.18	.72	สูง
4. สร้างสัมพันธภาพกับผู้รับบริการ	4.42	.63	สูง
5. จัดกลุ่มกิจกรรมบำบัดให้ผู้รับบริการ	4.10	.79	สูง
6. ปฏิบัติการพยาบาลตามแผนการรักษา	4.44	.61	สูง
7. ค้นหาและดูแลเกี่ยวกับความเจ็บป่วยทางกายของผู้รับบริการ	4.24	.67	สูง
8. แนะนำผู้รับบริการและครอบครัวในการปฏิบัติกิจกรรมการดูแลตนเอง	4.10	.79	สูง
9. ให้ความรู้ด้านสุขภาพจิตแก่บุคคลทั่วไป	4.06	.77	สูง
10. แสดงความคิดเห็นเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.04	.71	สูง
11. ให้ความร่วมมือกับทีมสุขภาพจิต	4.34	.88	สูง
รวม	4.21	.49	สูง

จากตาราง 4 พบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต มีคะแนนแรงจูงใจในการทำงานด้านความคาดหวังต่อความสำเร็จของงานทุกข้ออยู่ในระดับสูง

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังที่มีต่อผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงาน

ผลตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ได้รับความภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานจนสำเร็จ	4.06	.88	สูง
2. ได้ทำงานที่ได้คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ	3.41	.88	ปานกลาง
3. ได้รับอิสระในการทำงานโดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องตรวจตราและควบคุมมากเกินไป	3.62	.87	สูง
4. ได้รับผดชอบงานมากขึ้น	3.79	.73	สูง
5. ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	3.28	.84	ปานกลาง
6. ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหา	3.46	.88	ปานกลาง
7. ผู้บังคับบัญชาแก้ไขปัญหาดตามข้อเสนอแนะ	3.24	.88	ปานกลาง
8. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนอย่างเต็มที่	3.54	.87	สูง
9. มีโอกาสได้ไปดูงานเพิ่มเติมประสบการณ์	2.71	1.09	ปานกลาง
10. ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ ทำให้มีความสามารถในการทำงานมากขึ้น	3.17	.94	ปานกลาง
11. ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ	2.53	.88	ปานกลาง
12. ได้รับการยอมรับเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน	3.58	.69	สูง
13. ได้รับความเป็นมิตรจากผู้ร่วมงาน	3.85	.69	สูง
14. ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้ร่วมงาน	3.80	.63	สูง
15. เมื่อมีปัญหาได้รับการปกป้องคุ้มครองและความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา	3.18	.88	ปานกลาง
รวม	3.41	.57	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิตมีความคาดหวังต่อผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงานในระดับสูงในข้อได้รับความภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานจนสำเร็จ ได้รับความเป็นมิตรจากผู้ร่วมงาน ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้ร่วมงาน ได้รับผิดชอบงานมากขึ้น ได้รับอิสระในการทำงานโดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่ตรวจตราและควบคุมมากจนเกินไป ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนอย่างเต็มที่ตามลำดับ ส่วนในข้ออื่น ๆ มีความคาดหวังต่อผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหา ได้ทำงานที่ได้คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาแก้ไขปัญหตามข้อเสนอแนะ เมื่อมีปัญหาได้รับการปกป้องคุ้มครองและความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ ทำให้มีความสามารถในการทำงานมากขึ้น มีโอกาสได้ไปดูงานเพิ่มเติมประสบการณ์

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทน

ผลตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ได้รับความภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานจนสำเร็จ	4.18	.76	สูง
2. ได้ทำงานที่ได้คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ	3.65	.84	สูง
3. ได้รับอิสระในการทำงานโดยที่ผู้บังคับบัญชา ไม่ต้องตรวจสอบและควบคุมมากเกินไป	3.81	.80	สูง
4. ได้รับผิชอบงานมากขึ้น	3.85	.68	สูง
5. ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน	3.65	.85	สูง
6. ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหา	3.80	.92	สูง
7. ผู้บังคับบัญชาแก้ไขปัญหามาตาม ข้อเสนอแนะ	3.73	.97	สูง
8. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนา ความสามารถของตนอย่างเต็มที่	3.83	.88	สูง
9. มีโอกาสได้ไปดูงานเพิ่มเติมประสบการณ์	3.44	1.24	ปานกลาง
10. ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้เกิดทักษะ ใหม่ ๆ ทำให้มีความสามารถในการทำงาน มากขึ้น	3.72	1.00	สูง
11. ได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ	3.29	1.16	ปานกลาง
12. ได้รับการยอมรับเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน	3.94	.79	สูง
13. ได้รับความเป็นมิตรจากผู้ร่วมงาน	4.05	.73	สูง
14. ได้รับความร่วมมือในการทำงานจาก ผู้ร่วมงาน	4.08	.74	สูง
15. เมื่อมีปัญหาได้รับการปกป้องคุ้มครอง และความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา	3.75	.98	สูง
รวม	3.78	.69	สูง

จากตาราง 6 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต มีการรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทนอยู่ในระดับสูงเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ มีโอกาสได้ไปดูงานเพิ่มเติม

ประสบการณ์ และได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ พยาบาลวิชาชีพรับรู้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการทำงาน

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงงูใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความคาดหวังที่มีต่อความสำเร็จของงาน	4.21	.49	สูง
ความคาดหวังที่มีต่อผลตอบแทนที่จะได้รับ			
จากการทำงาน	3.41	.57	ปานกลาง
การรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทน	3.78	.69	สูง
แรงงูใจในการทำงาน	851.22	294.13	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต โดยเฉลี่ยมีระดับแรงงูใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงงูใจในการทำงาน พบว่า ความคาดหวังที่มีต่อความสำเร็จของงานและการรับรู้ความสำคัญ of ผลตอบแทนอยู่ในระดับสูง ส่วนความคาดหวังที่มีต่อผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

เพื่อที่จะได้เปรียบเทียบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิตที่มีทัศนคติต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช บุคลิกภาพ ประสบการณ์จากการได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทางด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพศ อายุ สภาพการมีบุตร รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับแรงงใจในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ จึงได้ใช้สถิติวิเคราะห์ ปรากฏผลในตาราง 8-16

ตาราง 8 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามตัวแปรทัศนคติที่มีต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช

ทัศนคติต่อการทำงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	t
ทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน	246	931.2432	279.348	6.73*
ทัศนคติทางลบต่อการทำงาน	195	750.2611	281.594	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติทางบวกและทัศนคติทางลบต่อการทำงาน มีระดับแรงงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาจะแน่นอนเหลือ อาจกล่าวได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติทางบวกต่อการทำงานมีแรงงใจในการทำงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติทางลบต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช

ตาราง 9 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามตัวแปร
บุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ	N	$\bar{X}$	S.D.	t
บุคลิกภาพแบบ A	380	844.7852	290.040	1.15
บุคลิกภาพแบบ B	61	891.2846	318.030	

จากตาราง 9 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B มีระดับแรงงใจ
ในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามตัวแปร
ประสบการณ์จากการได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทางด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช

ประสบการณ์จากการได้รับ การฝึกอบรม	N	$\bar{X}$	S.D.	t
เคยผ่านการฝึกอบรมแล้ว	302	862.3468	289.368	1.17
ยังไม่เคยผ่านการฝึกอบรม	139	827.0360	303.866	

จากตาราง 10 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่เคยผ่านการอบรมเฉพาะทางด้านการพยาบาลสุขภาพ
จิตและจิตเวช และพยาบาลวิชาชีพที่ยังไม่เคยผ่านการฝึกอบรมเฉพาะทางด้านการพยาบาลสุขภาพ
จิตและจิตเวช มีระดับแรงงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามตัวแปร
ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งหน้าที่ในการ ปฏิบัติงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	t
พยาบาลผู้ชำนาญการ หรือ หัวหน้าศึกษผู้ป่วย	139	827.0360	303.866	0.52
พยาบาลประจำการ	302	862.3468	289.368	

จากตาราง 11 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลผู้ชำนาญการหรือ
หัวหน้าศึกษผู้ป่วยและพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ มีระดับแรงงใจ
ในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามตัวแปรระยะ
เวลาในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	17826.3697	5942.1232	0.0682
ภายในกลุ่ม	437	38047018.08	87064.1146	
รวม	440	38064844.45		

จากตาราง 12 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีระดับแรงงใจ
ในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามตัวแปรเพศ

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t
ชาย	59	883.9923	302.127	0.92
หญิง	382	846.1549	292.950	

จากตาราง 13 พบว่า พยาบาลวิชาชีพเพศชายและเพศหญิงมีระดับแรงงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามตัวแปรอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	150159.7625	75079.8813	0.8673
ภายในกลุ่ม	438	37914684.69	86563.2071	
รวม	440	38064844.45		

จากตาราง 14 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกัน มีระดับแรงงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามตัวแปร
สภาพการมีบุตร

สภาพการมีบุตร	N	$\bar{X}$	S.D.	t
มีบุตร	260	850.2248	275.975	0.08
ไม่มีบุตร	181	852.6424	319.185	

จากตาราง 15 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีบุตรและไม่มีบุตร มีระดับแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามตัวแปร
รายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	4	740652.9614	185163.2403	2.1630
ภายในกลุ่ม	436	37324191.49	85605.9438	
รวม	440	38064844.45		

จากตาราง 16 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

บทย่อ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายสำคัญดังต่อไปนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับแรงงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัด กรมสุขภาพจิต
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ต่างกัน

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

พยาบาลวิชาชีพที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับแรงงใจในการทำงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่กำลังปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช สังกัด กรมสุขภาพจิต ปี พ.ศ. 2539 จำนวน 441 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของพยาบาลวิชาชีพ ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นเอง ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามแบบบุคลิกภาพแบบ A และ B ของคุชฌี ทัศนกิจนทราณี (2540) ตอนที่ 4 แบบสอบถามแรงงใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้ดัดแปลงแบบสอบถามจากแบบวัดแรงงใจเนื่องจากความคาดหวังของ ลอว์เลอร์ (Lawler, 1981 : 237-239) ซึ่งแบบสอบถามแรงงใจในการทำงานนี้มีทั้งหมด 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ความคาดหวังที่มีต่อความสำเร็จของงาน ส่วนที่ 2 ความคาดหวังที่มีต่อผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงาน ส่วนที่ 3 การรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการนำหนังสือพร้อมกับแบบสอบถาม ไปยื่นต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลด้วยตนเองและฝากส่งทางไปรษณีย์เพื่อขอความร่วมมือให้พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวชที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และให้ส่งคืนผู้วิจัยภายใน 2 สัปดาห์ ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ในการวิจัยจำนวน 441 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. เปรียบเทียบความแตกต่างของจำนวนเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ทักษะคติต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช บุคลิกภาพ ประสบการณ์จากการได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทางด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพศ อายุ สภาพการมีบุตร รายได้ต่อเดือน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาระดับแรงงูใจในการทำงาน และการเปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน คือ ทักษะคติต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช บุคลิกภาพ ประสบการณ์จากการได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทางด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพศ อายุ สภาพการมีบุตร รายได้ต่อเดือน ปรากฏผลดังนี้

1. ระดับแรงงูใจในการทำงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิตส่วนใหญ่มีระดับแรงงูใจในการทำงานระดับปานกลาง

2. พยาบาลวิชาชีพที่มีทักษะคติต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพยาบาลวิชาชีพที่ทัศนคติทางบวกต่อการทำงานมีแรงงูใจในการทำงานสูงกว่า

3. การเปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามตัวแปรบุคลิกภาพ ประสบการณ์จากการได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทางด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช ตำแหน่ง

หน้าที่ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพศ อายุ สภาพการมีบุตร รายได้ต่อเดือน พบความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

การอภิปรายผลแบ่งเป็น 2 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน

ตอนที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวชโดยเฉลี่ยมีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจากค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามแรงจูงใจในแต่ละส่วน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคาดหวังว่าเมื่อได้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อย่างมุ่งมั่นตั้งใจแล้ว งานทุกด้านมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดผลสำเร็จค่อนข้างสูง ส่วนความคาดหวังที่มีต่อผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และการรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทนอยู่ในระดับสูง แต่ทฤษฎีแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังอธิบายไว้ว่า บุคคลจะมีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงเกิดจากการที่บุคคลนั้นคาดหวังว่า เมื่อได้ลงมือปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจแล้วจะต้องมีความเป็นไปได้สูงที่จะปฏิบัติงานนั้นให้เกิดผลสำเร็จ และคาดหวังว่าเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จแล้วจะมีโอกาสได้รับผลตอบแทนสูง และผลตอบแทนนั้นจะต้องมีความสำคัญสูงสำหรับบุคคลนั้น

ดังนั้นถึงแม้ความคาดหวังที่มีต่อความสำเร็จของงานของพยาบาลวิชาชีพจะมีค่อนข้างสูง และการรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทนจะอยู่ในระดับสูง แต่โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจึงอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของहरषा सुखल (2538 : 85) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า พยาบาลวิชาชีพคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะทำให้งานสำเร็จอยู่ในระดับสูง ส่วนโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทน และการให้ความสำคัญของผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อแยกพิจารณาองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 3 ด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. ความคาดหวังที่มีต่อความสำเร็จของงาน จากการพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความคาดหวังที่มีต่อความสำเร็จของงานตามคำเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคาดหวังว่างานทุกด้านเมื่อได้ปฏิบัติด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจแล้วมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดผลสำเร็จค่อนข้างสูง อาจเป็นเพราะว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ก่อนจบการศึกษาออกมาปฏิบัติงาน ได้รับการฝึกฝนเป็นระยะเวลานาน ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ประกอบกับงานการพยาบาลเป็นงานที่ต้องปฏิบัติกับมนุษย์ เมื่อลงมือปฏิบัติจะต้องสำเร็จบรรลุดุประสงคฺ์ทางการพยาบาลที่วางไว้ซึ่งสามารถประเมินผลได้ค่อนข้างชัดเจน ดังที่แมคเคลลแลน (ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์ 37 : 2530 ; อ้างอิงมาจาก McClellan, 1953) กล่าวว่า บุคคลจะมีแรงผลักดันภายในด้านความสำเร็จสูง ก็ต่อเมื่อเขารู้ว่าเขาสามารถกระทำสิ่งนั้นได้ และสอดคล้องกับที่ไมเออร์ส (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 :14 ; อ้างอิงมาจาก Myers, 1970)กล่าวว่า ในการสร้างแรงจูงใจภายในในการทำงาน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะคือ งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถ คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย และรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง และงานนั้นจะต้องสามารถทำให้สำเร็จได้ทำให้พยาบาลวิชาชีพคิดว่าเมื่อตนได้ปฏิบัติงานทุกอย่างที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่แล้วงานเหล่านี้ย่อมมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดผลสำเร็จสูง

2. ความคาดหวังที่มีต่อผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงาน เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความคาดหวังที่มีต่อผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงาน พบว่า คะแนนเฉลี่ยของโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนในเรื่อง ได้รับความภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานจนสำเร็จ ได้รับความเป็นมิตรจากผู้ร่วมงาน ได้รับผิชอบงานมากขึ้น ได้รับอิสระในการทำงาน โดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่ตรวจตราและควบคุมมากจนเกินไป ได้รับการยอมรับเชิดถือจากผู้ร่วมงาน ได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนอย่างเต็มที่อยู่ในระดับสูงอาจเป็นเพราะว่าพยาบาลวิชาชีพจะต้องทำหน้าที่เป็นหัวหน้าเวร หน้าที่ความรับผิดชอบมีมากกว่าบุคลากรระดับอื่น อยู่แล้ว ประกอบกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่ รวมทั้งสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายทางวิชาชีพก็มีมากกว่าบุคลากรระดับรองลงไป จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความคาดหวังที่มีต่อผลตอบแทนที่จะได้รับในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับสูง

ส่วนด้านโอกาสที่ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหา ได้ทำงานที่ได้คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาแก้ไขปัญหาคตามข้อเสนอแนะ เมื่อมีปัญหาได้รับการปกป้องคุ้มครองและความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ ทำให้มีความสามารถในการทำงานมากขึ้น มีโอกาสที่จะได้รับอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลตอบแทนด้านมีโอกาสดำเนินงานเพิ่มเติมประสบการณ์ และได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ มีโอกาสได้รับค่อนข้างน้อย และเมื่อพิจารณาการรับรู้ความ

สำคัญของผลตอบแทนแต่ละข้อพบว่า พยาบาลวิชาชีพรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทนเกือบทุกข้อค่อนข้างสูง ยกเว้นข้อที่มีโอกาสได้ไปร่วมงานเพิ่มเติมประสบการณ์ และได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษจะรับรู้ความสำคัญในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะ โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนสองข้อนี้นี้น้อย จึงทำให้รับรู้ความสำคัญน้อยตามไปด้วย เหตุผลอีกประการหนึ่งคือ พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจภายในมากกว่า เช่นในเรื่องของการได้รับความภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานจนสำเร็จ ได้รับผิดชอบงานที่มากขึ้น จึงทำให้ความคาดหวังในโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนที่เป็นสิ่งจูงใจภายนอกในเรื่อง การได้รับการยกย่องชมเชย การได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ การมีโอกาสดำเนินงานลดน้อยลงไป

2. การรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทน จากค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทนแต่ละข้อ พบว่า พยาบาลวิชาชีพรับรู้ความสำคัญของการได้รับความภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานจนสำเร็จ การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้ร่วมงาน ได้รับความเป็นมิตรจากผู้ร่วมงาน ได้รับความยอมรับเชื่อถือจากผู้ร่วมงานรับรู้ความสำคัญอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติการพยาบาลต้องกระทำกันเป็นทีม พยาบาลวิชาชีพต้องทำหน้าที่เป็นหัวหน้าทีม เมื่อพยาบาลวิชาชีพต้องทำหน้าที่นี้ ย่อมมีความต้องการที่จะให้งานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การทำงานจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และสร้างความภาคภูมิใจให้ตนเองได้ จะต้องได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้ร่วมงาน หรือบุคคลที่อยู่ในทีม ซึ่งการที่เขาจะให้ความร่วมมือได้ พยาบาลวิชาชีพจะต้องได้รับความเป็นมิตรและความเชื่อถือจากเขาก่อน ดังที่ฟาริดา อิบราฮิม (2525 : 35) กล่าวว่าหน้าที่ของหัวหน้าทีมที่สำคัญคือ ต้องช่วยให้ทีมดำรงอยู่ ต้องโน้มน้าวให้สมาชิกรวมกลุ่ม ต้องมั่นใจในความรู้ความสามารถ และรับผิดชอบการวางแผนการพยาบาลร่วมกับทีมสุขภาพ รวมทั้งการนิเทศและประเมินผลด้วย ด้วยเหตุนี้พยาบาลวิชาชีพจึงมีการรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทนเหล่านี้สูง ซึ่งผลการวิจัยจะสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ھرรษา สุขกาล (2538 : 85) ที่พบว่า แรงจูงใจจากความคาดหวังในการได้รับความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในลำดับแรก

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อระหว่างความคาดหวังที่มีต่อผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงาน และการรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทน พบว่า ค่าเฉลี่ยแต่ละข้อของความคาดหวังที่มีต่อผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงานจะน้อยกว่าการรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทนทุกข้อ ซึ่งให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทนค่อนข้างสูง แต่ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนนั้นมีน้อยกว่า ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน

1. ทศนคติต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช ผลการศึกษา พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีทศนคติต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เห็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการที่พยาบาลวิชาชีพที่มีทศนคติทางบวกหรือมีความคิด ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานทำให้พยาบาลวิชาชีพมีแนวโน้มที่จะทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ความคาดหวังในความสำเร็จของงานก็จะสูงด้วย ซึ่งเป็นลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจในการทำงาน ในทางตรงกันข้าม พยาบาลวิชาชีพที่มีทศนคติทางลบหรือมีความรู้สึกไม่ชอบ มีความคิดที่ไม่ดีเกี่ยวกับงาน ย่อมมีแนวโน้มทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายต่องาน ไม่อยากทำงาน ความคาดหวังในความสำเร็จของงานก็จะต่ำลงไป ซึ่งเป็นลักษณะของคนที่ไม่ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ดังผลการวิจัยของผอเบเรียร์ วงศ์ภักดี (2537 : 97) ที่พบว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง และทศนคติต่อการทำงาน มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง และทศนคติต่อการทำงานต่ำ

นอกจากการที่พยาบาลวิชาชีพที่มีทศนคติที่ดีต่อการทำงานจะคาดหวังต่อความสำเร็จของงานสูงแล้ว อาจจะทำให้ความคาดหวังที่มีต่อผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงาน และการรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทนสูงตามไปด้วย ดังที่ เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 :11) กล่าวว่า ทศนคติของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อการทำงานจะมีบทบาทสำคัญต่อสภาวะรับรางวัลด้วย ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพที่มีทศนคติทางบวกหรือมีทศนคติที่ดีต่อการทำงานจึงมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกับพยาบาลวิชาชีพที่มีทศนคติทางลบ หรือมีทศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงานทางด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช กล่าวคือพยาบาลวิชาชีพที่มีทศนคติทางบวกหรือทศนคติที่ดีต่อการทำงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีทศนคติทางลบหรือทศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน

2. บุคลิกภาพ ผลการศึกษา พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีบุคลิกภาพต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ลักษณะงานการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชเป็นงานที่เน้นการพยาบาลด้านจิตใจ ผู้ป่วยจิตเวชเป็นผู้ป่วยเรื้อรัง การบำบัดรักษาต้องอาศัยระยะเวลาอันยาวนาน งานของพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชคือ ต้องสร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วยบริการ สร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจให้กับผู้ป่วยบริการ เพื่อให้ผู้ป่วยบริการให้ความร่วมมือในการรักษาพยาบาล ลักษณะงานจึงเป็นงานที่ละเอียดอ่อน ซับซ้อนค่อยเป็นค่อยไป ลักษณะของงานน่าจะ

เหมาะกับพยาบาลวิชาชีพที่มีบุคลิกภาพแบบ B ซึ่งมีจิตใจเยือกเย็น อดทนและรอคอยได้ ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีบุคลิกภาพแบบ A ถึงแม้จะมีความกระตือรือร้นและทำงานให้เสร็จภายในเวลาอันรวดเร็ว แต่ก็มีการตั้งเป้าหมายในงาน ซึ่งอาจทำให้มีความคาดหวังในความสำเร็จของงานสูง ประกอบกับการที่พยาบาลวิชาชีพที่มีบุคลิกภาพแบบ A และ B ต้องมาอยู่ในสิ่งแวดล้อมเดียวกัน อาจทำให้มีความคาดหวังในผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงาน การรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทนเท่า ๆ กัน ระดับแรงจูงใจในการทำงานจึงไม่แตกต่างกัน

3. ประสพการณ์จากการได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทางด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสพการณ์จากการได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทางด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า พยาบาลวิชาชีพทุกคนต่างก็มีประสพการณ์ในการทำงานที่เหมือนกัน ความรู้เรื่องการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช พยาบาลวิชาชีพที่ยังไม่ผ่านการฝึกอบรมก็มีความรู้มากพอสมควรจากการเรียนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติตอนที่กำลังศึกษา เมื่อนำมาประกอบกับประสพการณ์ในการทำงาน ทำให้ความคาดหวังที่มีต่อความสำเร็จของงานค่อนข้างสูงไม่น้อยไปกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ผ่านการฝึกอบรม ตลอดจนความคาดหวังที่มีต่อผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงานและการรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทนก็เท่า ๆ กัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้พยาบาลวิชาชีพที่มีประสพการณ์จากการได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทางด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมจิตต์ แก้วเกรียงไกร (2538 : 115) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ กับความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีประสพการณ์การอบรมทางการบริหารแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในงานไม่แตกต่างกัน จัดแย้งกับคำอธิบายของแนดเลอร์ และ ลอว์เลอร์ (บรรหาร ราชมณี . 2529 : 28 ; อ้างอิงมาจาก Nadler and Lawler .1977) ที่อธิบายความเป็นมาเกี่ยวกับความเป็นมาของทฤษฎีความคาดหวังที่ทำให้เกิดแรงจูงใจว่า การฝึกฝนอบรมเป็นอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมอย่างหนึ่งที่ทำให้คนมีทัศนคติ ความต้องการและความคาดหวังต่างกัน

4. ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าพยาบาลวิชาชีพทั้งที่มีหน้าที่ในการบริหารกับพยาบาลประจำการต่างก็มีความคาดหวังที่มีต่อความสำเร็จของงานสูงเท่า ๆ กัน พยาบาลประจำการซึ่งปฏิบัติงานกับผู้รับบริการโดยตรงอาจมีความคาดหวังในผลสำเร็จของงานสูง ส่วนพยาบาลผู้บริหารซึ่งไม่ค่อยได้ใกล้ชิดกับผู้รับบริการแต่ก็มีหน้าที่ทางการ

บริหารเช่น การนิเทศงานซึ่งเป้าหมายก็คือการให้การพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ ความคาดหวังในความสำเร็จของงานย่อมสูง ประกอบกับความคาดหวังที่มีต่อผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงาน และการรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทนคล้ายๆกัน ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานต่างกันจึงไม่แตกต่างกัน

5. เพศ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพเพศชายและพยาบาลวิชาชีพเพศหญิงมีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าบทบาทหน้าที่ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเพศชายและเพศหญิงเหมือนกัน เพราะงานรักษาพยาบาล พยาบาลจะต้องปฏิบัติต่อผู้รับบริการไปในแนวทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางการพยาบาล ประกอบกับบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เหมือนกัน ทำให้พยาบาลวิชาชีพเพศชายและเพศหญิงมีความคาดหวังที่มีต่อความสำเร็จของงานความคาดหวังที่มีต่อผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงาน และการรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทนเท่า ๆ กัน ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพเพศชายและพยาบาลวิชาชีพเพศหญิงมีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของโชติ เกิดบัณฑิต (2539 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบลจังหวัดราชบุรี พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขเพศชายและเพศหญิงมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

6. สภาพการมีบุตร ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสภาพการมีบุตรต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าถึงแม้พยาบาลวิชาชีพที่มีบุตรจะต้องมีภาระที่จะต้องดูแลบุตร แต่ก็สามารถวางแผนการใช้เวลาในการดูแลบุตรได้ เมื่อถึงเวลาทำงานก็จะพยายามทำงานตามที่ตนรับผิดชอบให้สำเร็จซึ่งก็เหมือนกับพยาบาลที่ไม่มีบุตร ประกอบกับจากการที่พยาบาลวิชาชีพที่มีบุตรและไม่มีบุตรทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกันทำให้ความคาดหวังที่มีต่อผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงานและการรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทนเท่า ๆ กัน ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีบุตรและไม่มีบุตรจึงไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของสมจิตต์ แก้วเกรียงไกร (2538 : 115) ที่พบว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีภาระครอบครัวต่างก็มีแรงจูงใจในงานไม่แตกต่างกัน

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคาดหวังที่มีต่อความสำเร็จของงานสูงเท่าๆกันเพราะ

จากการที่พยาบาลวิชาชีพได้ศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในระยะเวลาพอสมควร วัตถุประสงค์ทางการพยาบาลสามารถประเมินได้ค่อนข้างชัดเจน จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความคาดหวังในความสำเร็จของงานตั้งแต่เพิ่งจบมาทำงานใหม่ ๆ ดังที่รีด (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. 2536 : 76-77 ; อ้างอิงมาจาก Reed. 1979) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานในปีแรก พยาบาลจะเริ่มเรียนรู้งานต่าง ๆ ครั้นปฏิบัติงานในปีที่ 2 พยาบาลจะกำหนดระดับความคาดหวังในการทำงานของตนเอง และประกอบกับความคาดหวังที่มีต่อผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงาน และการรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทนที่มีเท่า ๆ กัน พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันจึงมีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมจิตต์ แก้วเกรียงไกร (2538 : 115) ที่พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่จะขัดแย้งกับที่เฟลด์แมน และอาร์โนล (โควิน คลังแสง. 2536 : 32 ; อ้างอิงมาจาก Feldman and Arnold. 1983) กล่าวว่าบุคคลได้รับรู้ว่าตนสามารถทำประโยชน์แก่หน่วยงานโดยทั่วไปแล้วการมีประสบการณ์ ความรู้ ความอาวุโส ตลอดจนประวัติการทำงานที่เคยประสบความสำเร็จมาก่อนจะทำให้บุคคลมีความคาดหวังในการทำงานที่สูงกว่าผู้อ่อนประสบการณ์

8. อายุ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกันมีความคาดหวังที่มีต่อความสำเร็จของงานสูงเท่า ๆ กัน ส่วนความคาดหวังในผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงานและการรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทนจากการวิเคราะห์เป็นรายข้อพบความแตกต่างกันไม่มาก กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป คาดว่าจะได้รับผลตอบแทนในเรื่องการได้รับอิสระในการทำงาน การมีโอกาสได้ไปงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และ 30-40 ปี รับรู้ความสำคัญของผลตอบแทนเรื่องผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหา การได้รับการยกย่องชมเชย การได้รับการยอมรับเชื่อถือมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป เมื่อนำมาคำนวณและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงาน จึงพบความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ/ผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมจิตต์ แก้วเกรียงไกร (2538 : 115) ที่พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในงานไม่แตกต่างกัน

9. รายได้ต่อเดือน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำมีแรงจูงใจภายในมากเท่า ๆ กับพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนสูง โดยการทำงานตามที่ตนรับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จโดยที่ไม่ได้คำนึงถึงสิ่งจูงใจภายนอก เช่น การพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือน

เดือนเป็นกรณีพิเศษ แต่จะมีการรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทนที่เป็นสิ่งจูงใจภายในเช่น การได้รับความภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานจนสำเร็จ และรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทนที่ส่งผลทำให้งานสำเร็จ เช่น การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน ดังนั้นเมื่อความคาดหวังที่มีต่อความสำเร็จของงาน ความคาดหวังในโอกาสที่มีต่อผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงาน และการรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับเท่าๆกัน จึงทำให้ระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน/ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของโชติ เกิดบัณฑิต(2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ในทัศนะของผู้วิจัย ประกอบกับข้อมูลที่รวบรวมมาได้ สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. เพื่อเป็นการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาน่าจะพิจารณาให้ความสำคัญและเพิ่มผลตอบแทนในเรื่องการรับฟังปัญหาและแก้ไขปัญหาตามข้อเสนอแนะ การรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพได้ทำงานที่ใหม่ ๆ ที่เห็นว่าจะจะเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพทางการพยาบาลให้ดียิ่งขึ้น เมื่อเขาประสบปัญหาที่ช่วยแก้ไขอย่างจริงจังด้วยความยุติธรรม ควรเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพได้แสดงความคิดเห็นว่าต้องการที่จะฝึกอบรมเรื่องอะไรบ้าง เพื่อที่จะให้เขาได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานน่าจะให้ความสำคัญกับสิ่งจูงใจภายนอกในเรื่องของค่าชมเชยเมื่อพยาบาลวิชาชีพทำงานที่สำคัญ ๆ ได้ประสบความสำเร็จ เมื่อมีโอกาสดูงานน่าจะพิจารณาให้ไปด้วยความเสมอภาค การพิจารณาเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษน่าจะพิจารณาให้กับคนที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานจริง ๆ เพราะผลตอบแทนที่กล่าวมาพยาบาลวิชาชีพรับรู้ความสำคัญค่อนข้างสูงแต่คาดหวังในโอกาสที่จะได้รับในระดับปานกลาง

2. จากผลการศึกษาที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจภายในค่อนข้างสูง การที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพรักษาระดับแรงจูงใจภายใน น่าจะเน้นให้ผลตอบแทนในเรื่องการให้คามมีอิสระในการทำงาน การให้ได้ทำงานที่ได้คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ การได้รับผิดชอบงานมากขึ้นซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจ เพราะผลตอบแทนเหล่านี้เป็นสิ่งที่จูงใจภายในซึ่งถ้าพยาบาลวิชาชีพมีอยู่ในระดับสูงตลอด จะทำให้เขามีความสุขในการทำงาน และไม่เกิดความท้อถอยเบื่อหน่ายในการทำงาน และทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

3. จากผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงควรมีการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชให้แก่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช เพราะเมื่อเขามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานจะทำให้เขามีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งน่าจะมีการเสริมสร้างตั้งแต่ขณะที่กำลังศึกษา ควรมีการเน้นให้เห็นถึงความสำคัญและเห็นประโยชน์ของการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช สอนให้เข้าใจและเห็นใจผู้รับบริการทางจิต พยายามปลูกฝังว่าผู้รับบริการทางจิตไม่ได้เป็นบุคคลที่น่ากลัว เมื่อจบมาทำงานก่อนปฏิบัติงานควรมีการปฐมนิเทศในระยะเวลาหนึ่งโดยเน้นในการเสริมสร้างทัศนคติทางบวกหรือทัศนคติที่ดีต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลในโรงพยาบาลอื่น ๆ
2. ควรศึกษาวิจัยเชิงทดลอง โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ ที่มีต่อทัศนคติต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช และแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครกับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในต่างจังหวัด
4. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานเช่น ปัจจัยสิ่งแวดล้อม
5. ในการทำวิจัยควรเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ก่อนเก็บควรจะให้ความมั่นใจแก่กลุ่มตัวอย่างว่า จะไม่มีผลเสียต่อการทำงานของเขา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรองจิตต์ พรหมรักษ์. แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้
รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2525. อัดสำเนา.
- กิติ ศยัคคานนท์. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : บริษัทเชษฐาสุคติโอ จำกัด ,2532 .
- กิติมา ปรีดีคิดถ. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์ , 2529 .
- ไควิน คลังแสง. การสร้างชุดพัฒนาตนเอง เรื่องเทคนิคการจูงใจในการทำงานสำหรับผู้บริหาร
วิชาการ ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ
: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.
- โชติ เกิดบัณฑิต. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนอนำมีระดับตำบล
จังหวัดราชบุรี. ปรินญาณิพนธ์ กศ. ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร , 2539. อัดสำเนา .
- ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ,
2537 .
- คารณิ พานทอง พาลุสุข. ทฤษฎีการจูงใจ. กรุงเทพฯ : คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ,
2532 .
- คุณนิ ทศนาจันทรานี. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วย
ฉุกเฉิน ในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2539. อัดสำเนา.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง เมืองแมน. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
จำกัด , 2529.
- นิรมล แก้วมีศรี. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะสุขภาพจิตของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาล
สวนสราญรมย์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2537. อัดสำเนา.
- บรรหาร ราชมณี . ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวัง
ในงานกับความพึงพอใจในงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตศึกษา 3. วิทยานิพนธ์
ค. ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2529 . อัดสำเนา .
- บุญวดี เพชรรัตน์. การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช 1. สงขลา : คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ , 2539 .

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ , 2535.
- ผอบเรียร วงศ์ภักดี. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคารพาณิชย์
ไทย. ปริญญาโท วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2537. อัดสำเนา .
- พยอม วงศ์สารศรี. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ วิทยาลัยครูสวน
ดุสิต , 2529 .
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย , 2526 .
- พวงเพชร วัชรอยู่. แรงจูงใจกับการทำงาน. กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์, 2526 .
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : ฟิงเกอร์ปรีน
แอนคัมมีเดีย จำกัด , 2536.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. 50 ปี ชีวิตและงาน : อาจารย์พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.,
2536.
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. พฤติกรรมองค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์,
2530.
- พาริดา อิบราฮิม. คู่มือปฏิบัติการพยาบาลขั้นวิชาชีพ. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองธรรม, 2525.
- ภัทรอำไพ พิพัฒนานนท์. ทฤษฎีการพยาบาล และกรณีศึกษาผู้ป่วยจิตเวช. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
ธรรมสาร , 2539 .
- โยทะกา ภคพงศ์. "ความเหนื่อยหน่าย : ประเด็นปัญหาวิชาชีพพยาบาล" วารสารพยาบาลศาสตร์.
13(3): 23-27; กรกฎาคม-กันยายน 2538 .
- รัตนา ไกรสีหนาท. การศึกษาเปรียบเทียบอัตรานอนหลับ สุขภาพจิต และความพึงพอใจในงานของ
พยาบาลวิชาชีพกับพยาบาลเทคนิค. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา .
- รัตนา ทองสวัสดิ์. วิชาชีพการพยาบาล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์ , 2531 .
- รุ่งทิพย์ สมานรักษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะชีวสังคม และจิตวิทยากับความพึงพอใจในการ
ทำงานของครูประถมศึกษา ที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ในจังหวัดสุรินทร์.
ปริญญาโท วท. ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2536 .
อัดสำเนา .

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี . ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร .

ปริชญานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2532 .
อัคราณา .

สมจิตต์ แก้วเกรียงไกร . ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความเครียด
ในงานของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุข ในสังกัด
กรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2538 .
อัคราณา .

สมพงษ์ เกษมสิน . การบริหารการศึกษา . กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช , 2516 .

_____ . สารานุกรมการบริหาร . กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช , 2517 .

สมยศ นาวิการ . การติดต่อสื่อสารขององค์การ . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ , 2527 .

สุโขทัยธรรมาราช , มหาวิทยาลัย , สาขาวิชาวิทยาการจัดการ . เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรม
มนุษย์ในองค์การหน่วยที่ 1-7 . นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช , 2533 .

_____ . เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการหน่วยที่ 9-15 . นนทบุรี : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช , 2537 .

สุโขทัยธรรมาราช , มหาวิทยาลัย , สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ . เอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยาและ
สังคมวิทยาพื้นฐานเพื่อการแนะแนวหน่วยที่ 1-8 . นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาราช , 2533 .

สุชาดา คำสุชาติ . แรงจูงใจ การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขภาพของ
พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวง
สาธารณสุข . วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล , 2536 . อัคราณา .

สุวนีย์ ดันติพัฒนานนท์ . การพยาบาลจิตเวช . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรสัมพันธ์ , 2522 .

หรรษา สุขกาล . ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน กับความพึงพอใจในงาน
ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2538 . อัคราณา .

อรุณ รักธรรม . หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร . กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช , 2522 .

อัคริ จิตต์ภักดี . ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐและ
เอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ . วิทยานิพนธ์ วท.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ,
2536 . อารี เพชรสุค . มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน . กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์ , 2530 .
อัคราณา .

- อารีย์ ไชยมงคล .ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย กับขวัญและ
แรงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลภาครัฐ ในเขต
กรุงเทพมหานคร .วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล .2532 .อัดสำเนา
อารีรัตน์ หิรัญโร . แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงใจ และความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ใน
สถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา . ปรินุญานินพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2531. อัดสำเนา.
- อุบล นิวัติชัย . หลักการพยาบาลจิตเวช . เชียงใหม่ : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
2527 .
- Lawler ,Edward E. Pay and Organization Development . Addison Wesley Publishing
Company , Inc. , Phillippines , 1981.
- Lewin , Kurt and Tolman , Edward. Public Personal Administration .New York : WW
Newton Co. , 1960 .
- Luthan ,Fred . Organization Behavior . Singapore : McGraw - Hill Book Co. , 1989.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความร่วมมือและแบบสอบถาม

(สำเนา)

ที่ ทม 1007/

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

13 มิถุนายน 2540

เรื่อง ขออนุญาตออกรายการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาล

บัณฑิตวิทยาลัยขอรับรองว่า นางสาวต้นติมา ค้างโธธา เป็นนิสิตปริญญาโท วิชาเอก
จิตวิทยาการแนะแนว ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผศ. บังอร เสตนนท์ ประธาน

รศ. ดร. สมสรร วงษ์อยู่น้อย กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้พยาบาลวิชาชีพทุกท่าน ตอบแบบสอบถาม ใน
ระหว่างเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2540 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ

12 มิถุนายน 2540

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในงานวิจัย

เรียน พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลจิตเวช

ด้วยดิฉัน นางสาวคันติมา ค้วงโยธา นิสิตปริญญาโท กำลังทำปริญญานิพนธ์เรื่องแรงงูใจ
ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต ปริญญานิพนธ์นี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-
วิโรฒ มีความประสงค์จะเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยเรื่องดังกล่าว เห็นว่าท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีความ
สำคัญในการให้ข้อมูลจึงขอเรียนเชิญท่านกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

อนึ่งการตอบแบบสอบถามเรื่องแรงงูใจในการทำงานนี้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการ
ปฏิบัติงานของท่าน แต่กลับจะเป็นประโยชน์ต่อวงการพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวชโดย
ส่วนรวม

จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ
คันติมา ค้วงโยธา

(กรุณาตอบแบบสอบถาม และส่งคืนภายในวันที่ 4 กรกฎาคม 2540 ขอขอบคุณ)

แบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของท่านที่มีต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช ความรู้สึกและพฤติกรรมของท่านในการตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน รวมไปถึงความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความเป็นไปได้ที่ท่านจะปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผลสำเร็จ โอกาสที่ท่านจะได้รับผลตอบแทนต่าง ๆ จากการทำงาน และการเห็นความสำคัญของผลตอบแทนนั้น ๆ ขอให้ท่านพิจารณาข้อความที่กำหนด แล้วตอบข้อคำถามตามความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่าน คำตอบของท่านจะมีประโยชน์ต่อการปรับปรุง ส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิตให้ดียิ่งขึ้น

แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ของท่าน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของท่านที่มีต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึก และพฤติกรรมของท่านในการตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นของท่านที่มีต่อความเป็นไปได้ที่จะทำงานในด้านต่าง ๆ
ให้เกิดผลสำเร็จ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับโอกาสที่ท่านจะได้รับผลตอบแทนต่าง ๆ
จากการทำงาน

ส่วนที่ 3 การเห็นความสำคัญในผลตอบแทนในด้านต่าง ๆ ของท่าน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความลงในช่องว่างต่อไปนี้ให้ครบทุกข้อ ถ้าข้อความใดมีคำตอบให้เลือก
กรณาคิดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน

1. อายุ.....ปี
2. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติการพยาบาลในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ
ที่โรงพยาบาลจิตเวช.....ปีเดือน
4. สภาพการมีบุตร ☐ มีบุตร ☐ ไม่มีบุตร
5. รายได้/เดือน
☐ รายได้ประจำ (เงินเดือน).....บาท
☐ รายได้พิเศษบาท
6. ปัจจุบันท่านปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง
☐ พยาบาลผู้ชำนาญการ หรือหัวหน้าทีมผู้ป่วย
☐ พยาบาลประจำการ
7. ประสบการณ์จากการได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทางด้านการพยาบาลสุขภาพจิต
และจิตเวช
☐ เคยผ่านการฝึกอบรมแล้ว
☐ ยังไม่เคยผ่านการฝึกอบรม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึกและแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมต่อการทำงาน
คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มี 20 ข้อ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึก และแนวโน้ม
 ที่จะแสดงพฤติกรรมของท่านที่มีต่อการทำงาน คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่องานวิจัย
 ครั้งนี้ ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านให้มากที่สุด โดยมี
 เกณฑ์การเลือกดังนี้

ก. ด้านความคิด

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากพอสมควร
ไม่แน่ใจ	หมายถึง ข้อความนั้นบางครั้งก็ตรงกับความคิดเห็นของท่าน บางครั้งก็ ไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเท่าใดนัก
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข. ด้านความรู้สึก

มากที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
มาก	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
ปานกลาง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านบ้าง ไม่ตรงกับ ความรู้สึกของท่านบ้าง
น้อย	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ค. ด้านพฤติกรรม

เป็นประจำ	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ทำทุกครั้ง
บ่อยครั้ง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านเกือบทุกครั้ง
บางครั้ง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านบ้างเป็นบางครั้ง
นาน ๆ ครั้ง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อยครั้ง
น้อยครั้งที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อยครั้งมากจนเกือบ ไม่เกิดขึ้นเลย

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1.	การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชเป็นงานที่ได้ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์					
2.	พยาบาลทั่วไปก็สามารถปฏิบัติงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชได้					
3.	งานพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชเป็นงานที่มีคุณค่า					
4.	ข้าพเจ้ามองไม่เห็นความจำเป็นที่จะบอกบุคคลทั่วไปว่าทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช					
	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.	ข้าพเจ้าเห็นคนน้อยใจในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้รับบริการทางจิต					
6.	ข้าพเจ้าเห็นใจผู้ป่วยทางจิตที่เขาต้องเผชิญกับภาวะต่าง ๆ ที่สังคมไม่ยอมรับ					
7.	ข้าพเจ้ากลัวว่าขณะปฏิบัติงานอาจจะถูกผู้ป่วยทางจิตทำร้ายร่างกาย					
8.	ข้าพเจ้ารู้สึกยินดีกับผู้ป่วยทางจิตที่อาการป่วยของเขาดีขึ้น					

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9.	ข้าพเจ้ารู้สึกไร้ค่าเลยเมื่อต้องรับฟังผู้ป่วยทางจิตพูดให้ฟังในเรื่องที่เกินความเป็นจริง					
10.	ข้าพเจ้าเข้าใจในพฤติกรรมที่ผู้รับบริการทางจิตแสดงออกทั้ง ๆ ที่เป็นพฤติกรรมที่สังคมไม่ยอมรับ					
11.	ข้าพเจ้ารู้สึกเหนื่อยใจเมื่อรับผู้ป่วยทางจิตคนใหม่เข้ามาอยู่ในความรับผิดชอบของข้าพเจ้า					
12.	ข้าพเจ้ารักงานการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช					
13.	งานพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชเป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อหน่าย					
14.	ถ้าเป็นไปได้ข้าพเจ้าอยากให้ผู้ป่วยทางจิตหายเป็นปกติ					
ข้อที่	ข้อความ	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	น้อยครั้งที่สุด
15.	ข้าพเจ้าให้บริการผู้รับบริการทางจิตด้วยความยุติธรรมเท่าเทียมกันทุกคน					
16.	ข้าพเจ้าพร้อมที่จะให้อภัยในคำพูดและการกระทำที่ไม่สุภาพของผู้รับบริการทางจิต					
17.	ข้าพเจ้ายินดีและเต็มใจให้การพยาบาลผู้รับบริการทางจิตทุกคน					
18.	ข้าพเจ้าพร้อมที่จะรับฟังเรื่องราวทุกเรื่องของผู้รับบริการทางจิต					

	ข้อความ	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	น้อยครั้งที่สุด
19.	ข้าพเจ้าให้การพยาบาลผู้รับบริการทางจิตอย่างเต็มที่ด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย					
20.	ข้าพเจ้าตั้งใจที่จะอุทิศตนทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกและพฤติกรรมในการตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มี 19 ข้อประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับกิจกรรมในชีวิตประจำวัน ขอให้ท่านพิจารณาว่า ข้อความนั้นเป็นจริงหรือตรงกับพฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติอยู่มากน้อยเพียงใดแล้วตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ต้องการเพียงข้อละเครื่องหมายเดียว ดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด
 จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านมาก
 จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านบ้างพอสมควร
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านบ้างเล็กน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.	ข้าพเจ้าไม่พอใจถ้ามีคนมาขัดจังหวะขณะที่ข้าพเจ้ากำลังทำงาน					
2.	เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วจนข้าพเจ้าไม่สามารถทำสิ่งที่ข้าพเจ้าตั้งใจได้					
3.	ข้าพเจ้ารู้สึกเสียเวลา ถ้าต้องไปรอซื้อของในร้านค้าที่มีลูกค้าหนาแน่น					
4.	ข้าพเจ้าไม่สบายใจ ถ้างานของข้าพเจ้าดำเนินไปอย่างล่าช้า					
5.	เมื่อข้าพเจ้าลงมือทำสิ่งใดแล้วก็ต้องทำให้เสร็จ					
6.	ข้าพเจ้าทำงานอย่างรวดเร็วเพื่อแข่งกับเวลา					
7.	ข้าพเจ้าไม่พอใจการทำงานของเพื่อนร่วมงาน					
8.	ข้าพเจ้าอยากทำงานให้เสร็จโดยเร็วที่สุด					
9.	ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดที่ต้องเข้าคิวรอเพื่อรับบริการ เช่น ที่ธนาคารหรือที่ทำการไปรษณีย์					
10.	ข้าพเจ้าทนไม่ได้ ถ้าต้องทำงานร่วมกับคนที่ทำงานอย่างขอไปที					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
11.	ข้าพเจ้าเป็นคนที่จริงจังกับงาน					
12.	ข้าพเจ้าไม่ต้องการเสียเวลาฟังคนที่พูดพร่ำเพรื่อ					
13.	ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดเมื่อต้องฟังคนที่พูดจาซ้ำซาก					
14.	เมื่อข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบทำงาน อะไร ข้าพเจ้าจะทำงานนั้น ๆ ให้เสร็จก่อนเวลาที่ กำหนด					
15.	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อที่ต้องฟังคนที่พูดเรื่องไร้สาระและจะ หาทางเลี่ยงออกมาทันที					
16.	ข้าพเจ้าทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน อย่างรวดเร็วว่องไว					
17.	ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
18.	ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงานหลาย ๆ อย่างในเวลา เดียวกัน					
19.	ข้าพเจ้าจะเลือกทำงานมากกว่าไปร่วมสังสรรค์					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน

ส่วนที่ 1 ความเป็นไปได้ที่จะทำงานด้านต่าง ๆ ให้เกิดผลสำเร็จ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มี 11 ข้อ ให้ท่านอ่านข้อความทีละข้อแล้วคิดว่าเมื่อได้ทำงานในหน้าที่
ต่อไปนี้ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจแล้ว มีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงไรที่จะเกิดผลสำเร็จในการ
ทำงาน โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบเพียงข้อละ 1 แห่ง ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	งานที่ทำด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจแล้ว มีความเป็นไปได้ที่จะเกิด ผลสำเร็จมากที่สุด
มาก	หมายถึง	งานที่ทำด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจแล้ว มีความเป็นไปได้ที่จะเกิด ผลสำเร็จมาก
ปานกลาง	หมายถึง	งานที่ทำด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจแล้ว มีความเป็นไปได้ที่จะเกิด ผลสำเร็จบ้างพอสมควร
น้อย	หมายถึง	งานที่ทำด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจแล้ว มีความเป็นไปได้ที่จะเกิด ผลสำเร็จน้อย
ไม่มีเลย	หมายถึง	งานที่ทำด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจแล้ว ไม่มีความเป็นไปได้ที่จะเกิด ผลสำเร็จเลย

ข้อที่	ข้อความ	ความเป็นไปได้ที่จะเกิดผลสำเร็จในงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีเลย
1.	จัดสิ่งแวดล้อมให้กับผู้รับบริการ					
2.	กระตุ้นให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการ ดูแลตนเอง					
3.	แนะนำให้ผู้รับบริการปฏิบัติตนในทางที่ เหมาะสม					
4.	สร้างสัมพันธภาพกับผู้รับบริการ					
5.	จัดกลุ่มกิจกรรมบำบัดให้ผู้รับบริการ					
6.	ปฏิบัติการพยาบาลตามแผนการรักษา					
7.	ค้นหาและดูแลเกี่ยวกับความเจ็บป่วย ทางกายของผู้รับบริการ					

ข้อที่	ข้อความ	ความเป็นไปได้ที่จะเกิดผลสำเร็จในงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีเลย
8.	แนะนำผู้รับบริการและครอบครัวในการปฏิบัติกิจกรรมการดูแลตนเอง					
9.	ให้ความรู้ด้านสุขภาพจิตแก่บุคคลทั่วไป					
10.	แสดงความคิดเห็นเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน					
11.	ให้ความร่วมมือกับทีมสุขภาพจิต					

ส่วนที่ 2 โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มี 15 ข้อ ให้ท่านอ่านข้อความเกี่ยวกับผลตอบแทนจากการทำงานแต่ละ

ข้อแล้วพิจารณาว่า ในการทำงานของท่าน ท่านมีโอกาสมากน้อยเพียงใด ที่จะได้รับผลตอบแทน

ตามดังกล่าวในแต่ละข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบแต่ละข้อเพียง 1 แห่ง ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานมีมากที่สุด
มาก	หมายถึง	โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานมีมาก
ปานกลาง	หมายถึง	โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานมีพอสมควร
น้อย	หมายถึง	โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานมีน้อย
ไม่มีเลย	หมายถึง	ไม่มีโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานเลย

ข้อที่	ผลตอบแทน	โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีเลย
1.	ได้รับความภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานจนสำเร็จ					
2.	ได้ทำงานที่ได้คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ					
3.	ได้รับอิสระในการทำงานโดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องตรวจตราและควบคุมมากจนเกินไป					
4.	ได้รับผิดชอบงานมากขึ้น					
5.	ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน					
6.	ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหา					
7.	ผู้บังคับบัญชาแก้ไขปัญหตามข้อเสนอแนะ					
8.	มีโอกาได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนอย่างเต็มที่					
9.	มีโอกาได้ไปดูงานเพิ่มเติม					
	ประสบการณ์					

ข้อที่	ผลตอบแทน	โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีเลย
10.	ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ ทำให้มีความสามารถในการทำงานมากขึ้น					
11.	ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ					
12.	ได้รับการยอมรับเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน					
13.	ได้รับความเป็นมิตรจากผู้ร่วมงาน					
14.	ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้ร่วมงาน					
15.	เมื่อมีปัญหาได้รับการปกป้องคุ้มครองและความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา					

ส่วนที่ 3 การเห็นความสำคัญของผลตอบแทนที่ได้รับ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มี 15 ข้อ ให้ท่านอ่านข้อความทีละข้อ แล้วคิดว่า ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานมีความสำคัญต่อท่านมากน้อยเพียงไร ในแต่ละข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบแต่ละข้อเพียง 1 แห่ง ดังนี้

- มากที่สุด หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับมีความสำคัญต่อท่านมากที่สุด
 มาก หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับมีความสำคัญต่อท่านมาก
 ปานกลาง หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับมีความสำคัญต่อท่านพอสมควร
 น้อย หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับมีความสำคัญต่อท่านน้อย
 ไม่มีเลย หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับไม่มีความสำคัญต่อท่านเลย

ข้อที่	ผลตอบแทน	ระดับความสำคัญของผลตอบแทน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีเลย
1.	ได้รับความภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานจนสำเร็จ					
2.	ได้ทำงานที่ได้คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ					
3.	ได้รับอิสระในการทำงานโดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องตรวจตราและควบคุมมากจนเกินไป					
4.	ได้รับผิดชอบงานมากขึ้น					
5.	ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน					
6.	ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหา					
7.	ผู้บังคับบัญชาแก้ไขปัญหาดตามข้อเสนอแนะ					
8.	มีโอกาสดำเนินการตามความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนอย่างเต็มที่					
9.	มีโอกาสดำเนินงานเพิ่มเติม					
	ประสบการณ์					

ข้อที่	ผลตอบแทน	ระดับความสำคัญของผลตอบแทน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีเลย
10.	ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ ทำให้มีความสามารถในการทำงานมากขึ้น					
11.	ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ					
12.	ได้รับการยอมรับเชือถือจากผู้ร่วมงาน					
13.	ได้รับความเป็นมิตรจากผู้ร่วมงาน					
14.	ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้ร่วมงาน					
15.	เมื่อมีปัญหาได้รับการปกป้องคุ้มครองและความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา					

ภาคผนวก ข
คุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 17 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามทัศนคติที่มีต่อการทำงานด้าน
การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	3.21
2	2.56
3	4.63
4	4.51
5	5.36
6	4.86
7	5.35
8	2.98
9	7.01
10	7.33
11	6.90
12	7.28
13	7.85
14	2.92
15	4.63
16	6.24
17	5.05
18	5.60
19	7.57
20	2.35

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .8843

ตาราง 18 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนที่ 1 ความคาดหวังที่มีต่อความสำเร็จของงาน

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	7.59
2	11.42
3	10.24
4	9.77
5	7.95
6	8.75
7	6.15
8	10.74
9	7.45
10	9.66
11	8.10

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9178

ตาราง 19 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามแรงงูใจในการทำงานส่วนที่ 2 ความคาดหวังที่มีต่อผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงาน

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	4.73
2	5.36
3	5.88
4	6.76
5	9.46
6	9.58
7	10.15
8	8.62
9	5.35
10	4.06
11	3.20
12	3.41
13	3.93
14	7.02
15	10.01

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .8762

ตาราง 20 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามแรงงูใจในการทำงานส่วนที่ 3 การรับรู้
ความสำคัญของผลตอบแทน

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	5.94
2	6.32
3	5.35
4	5.69
5	9.86
6	9.49
7	8.82
8	12.41
9	9.43
10	9.09
11	7.23
12	9.72
13	8.52
14	8.98
15	9.17

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9312

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวคันติมา ค้าง โยธา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	6 หมู่ที่ 3 ตำบลเวียง อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลสวนสราญรมย์ อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2532	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง วิทยาลัยพยาบาลสุราษฎร์ธานี (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุราษฎร์ธานี)
พ.ศ. 2538	นิติศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2540	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการแนะแนว) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต

บทคัดย่อ
ของ
คันติมา ค้างโยธา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว
ตุลาคม 2540

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงงูใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต และเปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามตัวแปร ทักษะคิต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช บุคลิกภาพ ประสพการณ์จากการได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทางด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพศ อายุ สภาพการมีบุตร รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่กำลังปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต พ.ศ. 2539 จำนวน 441 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า

1. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิตส่วนใหญ่มีแรงงูใจในการทำงานในระดับปานกลาง
2. พยาบาลวิชาชีพที่มีทักษะคิต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชต่างกันมีระดับแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 *cont Ho*
3. การเปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ บุคลิกภาพ ประสพการณ์จากการได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทางด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพศ อายุ สภาพการมีบุตร รายได้ต่อเดือน พบความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ *cont Ho*

WORK MOTIVATION OF PROFESSIONAL NURSES IN PSYCHIATRIC
HOSPITALS UNDER THE DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

AN ABSTRACT
BY
TUNTIMA DOUNGYOTA

Presented in partial fulfillment of the requirements for the Master
of Education degree in Guidance and Counseling Psychology
at Srinakharinwirot University
October 1977

This research was designed to study and compare work motivation of professional nurses in psychiatric hospitals under the department of mental health according to their work attitude toward mental health and psychiatric nursing, personality, specific training experience toward mental health and psychiatric nursing, job position, work experience, sex, age, marital status with and without children, salary. The subjects were of 441 professional nurses in psychiatric hospitals under the department of mental health in 1996. The data were collected through rating scale questionnaires and analyzed by t-test and F-test.

The results of the study were as follows:

1. The largest number of professional nurses had moderate work motivation.
2. There was a significant difference at .05 level in work motivation of professional nurses with different work attitude toward mental health and psychiatric nursing .
3. There was no significant difference in work motivation of professional nurses with different personality, specific training experience toward mental health and psychiatric nursing, job position, work experience, sex, age, marital status with and without children, salary.