



รายงานการวิจัยเรื่อง
สิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

คณะผู้วิจัย

จรัญศักดิ์	พีระศักดิ์โสภณ
จุฑาพัฒน์	รัตนดิถก ณ ภูเก็ต
วรัญญา	ลับเลิศลบ
สุวิมล	สุขเกษม

ที่ปรึกษา

ผศ. ถัดดาวลัย เกษมเนตร
ผศ. ประทีป จินน์

610.73069
จ155ร

รายงานการวิจัยฉบับที่ 5 (วป 803 ฝึกวิจัย 1)
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รายงานการวิจัยเรื่อง
สิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

คณะผู้วิจัย

จรัญศักดิ์ พิระศักดิ์โสภณ
จุฑาพัฒน์ รัตนดิถก ณ ภูเก็ต
วรัญญา ลับเลิศลพ
สุวิมล สุขเกษม

ที่ปรึกษา

ผศ.ถัดดาวลัย เกษมเนตร
ผศ.ประทีป จินนี

10 ก.ค. 2544

รายงานการวิจัยฉบับที่ 5 (วป 803 ฝักวิจัย 1)
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2544

รายงานการวิจัย
สิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน
ชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

บทคัดย่อ

คณะผู้วิจัย

จรัญศักดิ์ พิระศักดิ์โสภณ
จุฑาพัฒน์ รัตนดิลก ฤ ภูเก็ต
วรัญญา ลับเลิศลบ
สุวิมล สุขเกษม

ที่ปรึกษา

ผ.ศ. ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร
ผ.ศ. ประทีป จินจี่

รายงานการวิจัยฉบับที่ 5 (วป.803 ฝึกรวิจัย 1)
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง สิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1. เพื่อศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 2. เพื่อค้นหาสิ่งจูงใจที่มีความสำคัญที่สุดในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และ 3. เพื่อเปรียบเทียบสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอันดับแรกของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีลักษณะชีวิตรวมต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ใน 4 จังหวัด คือ จังหวัดนนทบุรี ระยอง นครสวรรค์ และตรัง จำนวน 405 คน ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะชีวิตรวม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง แผนกที่ทำงาน ลักษณะงาน ระยะเวลาในการทำงานพยาบาล รายได้ต่อเดือน จำนวนสมาชิกในครอบครัว และที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน สำหรับตัวแปรตาม คือ สิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1. ความต้องการทางด้านร่างกาย 2. ความต้องการด้านความปลอดภัย 3. ความต้องการทางสังคม 4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม 5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การคำนวณความถี่ (Frequency) และร้อยละ ส่วนการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ด้วยไคส์สแควร์ (Chi-Square) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

1. สิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุขส่วนมากเลือก สิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คือ เงินเดือนเพิ่ม รองลงมา คือ มีความสุขใจในการทำงาน และ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในเพื่อนร่วมงาน

2. การค้นหาสิ่งจูงใจที่มีความสำคัญที่สุดในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนมากต้องการสิ่งจูงใจที่มีความสำคัญที่สุดในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอันดับแรก คือ เงินเดือนเพิ่ม รองลงมา คือ มีความสุขใจในการทำงาน และผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการทำงาน

3. การเปรียบเทียบจำนวนคนที่ต้องการสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอันดับแรกของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีลักษณะทางชีวิตรวมต่างกัน ได้แก่ จำนวนสมาชิกที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และแผนกที่ทำงาน ต้องการเงินเดือนเพิ่มเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอันดับแรก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนสมาชิกที่รับผิดชอบ 3 – 4 คน เป็นพยาบาลระดับปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานที่แผนกหอผู้ป่วยใน ต้องการเงินเดือนเพิ่มเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอันดับแรกมากที่สุด



ประกาศคุณูปการ

การวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วย ความเมตตาการุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประทีป จินฉิ่ง ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิจัย ที่ได้สละเวลาอย่างมากในการให้ความรู้ คำแนะนำ และตรวจแก้ไขทุกขั้นตอนของการทำวิจัยอย่างใกล้ชิด

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน และหัวหน้ากลุ่มงานพยาบาล จังหวัดนนทบุรี ระยอง นครสวรรค์ และ ตรัง ที่เป็นโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 18 แห่ง ที่ให้โอกาสแก่ผู้วิจัย ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคในแผนกต่างๆ

ขอขอบคุณ หัวหน้าแผนก พยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลเทคนิค จากโรงพยาบาลชุมชน ทั้ง 18 แห่ง ในจังหวัดนนทบุรี ระยอง นครสวรรค์ และตรัง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ท้ายที่สุด ขอขอบคุณ คุณสินีนานู กำเนิดเพชร คุณมยุรฉัตร สุขคำรงค์ คุณกิตติรัตน์ ชัยรัตน์ ตลอดจนพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ พยาบาลที่ไม่ได้กล่าวนามที่ให้ความช่วยเหลือในการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

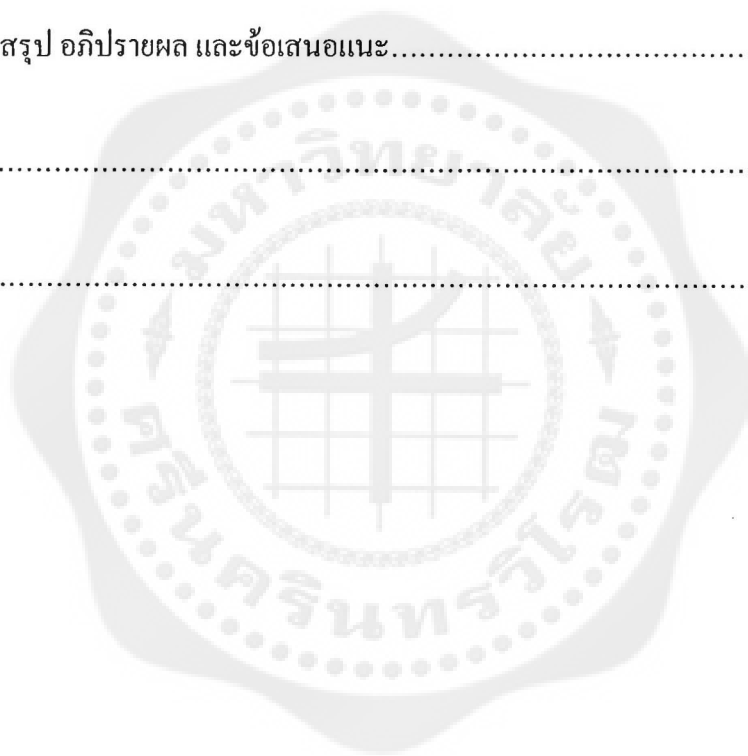
จรัญศักดิ์ พีระศักดิ์โสภณ
จุฑาพัฒน์ รัตนดิถ ฌ ภูเก็ต
วรัญญา ลับเลิศลบ
สุวิมล สุขเกษม

สารบัญ

บทที่	หน้า
1. บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	3
จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	7
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ความหมายของสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ.....	8
ความสำคัญของสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ.....	9
ทฤษฎีที่เกี่ยวกับสิ่งจูงใจในการทำงาน.....	10
ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์.....	10
ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์.....	12
ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบอร์เกอร์.....	12
ลักษณะงานของพยาบาล.....	15
ความหมายของวิชาชีพการพยาบาล.....	16
บทบาทหน้าที่ของพยาบาล.....	18
ลักษณะงานที่รับผิดชอบ.....	20
บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ.....	21
บทบาทหน้าที่ของพยาบาลเทคนิค.....	21
โครงสร้างขององค์กรพยาบาล.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	29
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	30
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	30
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	31
เกณฑ์การให้คะแนน.....	32
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	32

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 3(ต่อ)	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32
	การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	33
4.	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
5.	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	53
บรรณานุกรม.....		60
ภาคผนวก.....		64



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะชีวิตสังคม.....	34
2 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติงานและขนาด โรงพยาบาล.....	37
3 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความต้องการสิ่งจูงใจในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ.....	38
4 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เลือกสิ่งจูงใจตามลำดับชั้นความต้องการ.....	41
5 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เลือกสิ่งจูงใจด้านย่อย/ ตามลำดับชั้นความต้องการทางด้านสังคม.....	42
6 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เลือกสิ่งจูงใจด้านย่อย/ ตามลำดับชั้นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือ.....	43
7 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เลือกสิ่งจูงใจด้านย่อย/ ตามลำดับชั้นความต้องการทางด้านร่างกาย.....	44
8 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เลือกสิ่งจูงใจด้านย่อย/ ตามลำดับชั้นความต้องการทางการได้รับความปลอดภัยหรือมั่นคง...	44
9 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เลือกสิ่งจูงใจด้านย่อย/ ตามลำดับชั้นความต้องการทางการได้รับความสำเร็จตามความนึก คิดของตน.....	45
10 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่จัดอันดับความต้องการความสำคัญสิ่งจูงใจ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและค่าเฉลี่ยตามความต้องการสิ่งจูงใจ.....	46
11 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอันดับความต้องการสิ่งจูงใจในการ ทำงานที่มีประสิทธิภาพ.....	48
12 ผลการเปรียบเทียบจำนวนคนที่ต้องการเงินเดือนเพิ่มเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ ของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลชุมชน ที่มี ลักษณะชีวิตสังคมต่างกัน.....	49

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow).....	11
2 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย เรื่อง สิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.....	29



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

งานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับชีวิตมนุษย์ ทุกคนต้องทำงานทั้งงานเพื่อตนเองและผู้อื่น งานทำให้บุคคลได้รู้จักตนเอง ปรารถนาตนเอง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลได้รู้ค่าของคนในสังคมหรือในทางตรงกันข้ามกลับทำให้เกิดความคับข้องใจ เมื่อ ไร้จุดหมายสุดแท้แต่ธรรมชาติของบุคคลกับลักษณะงานที่ทำ (พวงเพชร วัชรอยู่.2526: 25)โดยทั่วไปแล้วมนุษย์มิได้ทำงานเต็มที่ตามความสามารถด้านต่างๆที่เขาอยู่เสมอไปการปฏิบัติงาน(Job performance) ของแต่ละบุคคลที่แตกต่างออกไปนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลเนื่องมาจาก สิ่งจูงใจของบุคคลนั้นด้วย(พรรณราย ทรรศย์ประภา.2526:64) ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดสิ่งจูงใจในการทำงานมีมากมายหลายอย่างด้วยกัน เช่น เงินค่าตอบแทน สวัสดิการ ตำแหน่ง สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในการทำงาน ความรู้สึภภาคภูมิใจ ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน เป็นต้น ปัญหาที่มักพบในหน่วยงานเกือบทุกแห่ง คือ บุคลากรรู้สึกเบื่อหน่ายต่องาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะของการขาดสิ่งจูงใจที่ พวงเพชร วัชรอยู่ (2526: 67) กล่าวว่าพฤติกรรมที่ขาดสิ่งจูงใจมักจะปรากฏให้เห็นชัดเมื่อบุคคลมีอาการเหนื่อยชาในการทำงานขาดความกระตือรือร้นทำงานเท่าที่รับคำสั่ง ทำอย่างไม่พิถีพิถัน ไม่เต็มใจ เพียงแต่ทำงานให้เสร็จพ้นตัวไปเท่านั้น

วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องให้บริการแก่สังคมในด้านการพยาบาลผู้ป่วยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพยาบาลเป็นการนำเอาความรู้ในหลักวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์มาประยุกต์ใช้ใน กิจกรรมการดูแลผู้ป่วย ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมของผู้ป่วยพร้อมทั้งเน้นความสำคัญของการป้องกันโรค การสร้างเสริมสุขภาพอนามัย อันดี ทั้งแก่บุคคล ครอบครัวและชุมชน (Danovan.1975:19)มิทเชล(Mitcheil.1973:28) กล่าวว่า การพยาบาลเป็นการช่วยเหลือบุคคลที่มีปัญหาเกี่ยวกับชีวิตประจำวันเนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติกิจกรรมต่างๆได้ด้วยตนเองเพราะความเจ็บป่วย แต่ต้องได้รับการรักษาพยาบาล บุคคลที่มีความสำคัญมากในทีมการรักษาพยาบาลคือ พยาบาลซึ่งเป็นผู้ใกล้ชิดผู้ป่วยมากที่สุด หน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงของพยาบาลมีด้วยกัน 3 ประการ คือ การให้บริการแก่ผู้ป่วย การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม และ ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในสาขาการแพทย์ (Monteg.1976: 17)จากหน้าที่ของพยาบาลจะเห็นว่าพยาบาลต้องทำงานที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างสูง และลักษณะงานของพยาบาลมีกิจกรรมหลายอย่างอยู่ในความรับผิดชอบตั้งแต่งานที่เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลโดยตรงและ งานที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานด้านการรักษาพยาบาล (รัตนา ไกรสีหนาท.2534: 54) ผู้ประกอบอาชีพพยาบาลจึงต้องมีความอดทน เสียสละ ได้รับความคาดหวังทางสังคมสูง (ถวิล รักชลธิ.2521) เนื่องจากพยาบาลมีความรับผิดชอบในหลายบทบาท ได้แก่ บทบาทการให้การดูแลผู้ป่วยทั้งในงานอิสระที่พยาบาลสามารถสั่งการได้เอง เช่น กิจกรรมที่สนองความต้องการพื้น

ฐานของผู้ป่วยหรืองานที่ไม่อิสระ เช่น การดูแลให้ผู้ป่วยได้รับการรักษาตามแผนการรักษาของแพทย์ การให้ความรู้และให้คำปรึกษาทางด้านสุขภาพแก่ผู้ป่วยและครอบครัว บทบาทครูผู้สอน ผู้ถ่ายทอดความรู้ และนิเทศงานการพยาบาลแก่นักศึกษาและพยาบาลใหม่ เป็นต้น นอกจากนี้แล้วพยาบาลยังต้องปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นๆที่มีใช้งานในหน้าที่ของพยาบาล เช่น การวินิจฉัยและการตัดสินใจแก้ปัญหาด้านการรักษา การลงทะเบียนและงานวารสารต่างๆ การคิดคำนวณค่ายา และคำรักษาพยาบาลของผู้ป่วยแต่ละราย เป็นต้น จะเห็นว่าพยาบาลต้องปฏิบัติหน้าที่ในหลายบทบาทในเวลาเดียวกันทำให้พยาบาลเกิดความสับสน ความขัดแย้งในบทบาทและไม่สามารถปฏิบัติงานในบทบาทของพยาบาลได้อย่างเต็มที่ ผู้ป่วยจึงอาจไม่ได้รับการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพเท่าที่ควร ส่งผลกระทบโดยตรงต่อภาวะสุขภาพและคุณภาพชีวิตของผู้รับบริการและสาเหตุเดียวกันนี้เอง ทำให้พยาบาลผู้ปฏิบัติงานเกิดความอ่อนล้าท้อแท้ หนี้อย่างง่ายและไม่พึงพอใจในงานมากที่สุด เมื่อมีความพึงพอใจในงานต่ำ พยาบาลจะเกิดเจตคติทางลบต่องาน ไม่สนใจในต่อความรู้สึกรักและความต้องการของผู้รับบริการ การอุทิศตนและความผูกพันกับงานจะลดน้อยลงด้วยเหตุที่ปัญหาต่างๆมารุมเร้าในการปฏิบัติงานดังกล่าว ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานทำให้ไม่ได้ผลเท่าที่คาดหวัง (สมลักษณ์ สุวรรณมาลี.2539:5) จากการสำรวจความรู้สึกในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพ พ.ศ.2540 โดยสุ่มตัวอย่างพยาบาล 41 คน จากจำนวนทั้งหมด 266 คน พบว่า สาเหตุที่พยาบาลมีความรู้สึกไม่ชอบต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด เนื่องมาจาก ปริมาณงานมากกว่าอัตรากำลังคน ร้อยละ 85.11 รองลงมา ได้แก่ ผู้ร่วมงานร้อยละ 71.43 ลักษณะงานร้อยละ 64.29 ความต้องการของผู้ป่วยและญาติ ร้อยละ 64.29 แพทย์ ร้อยละ 42.86 ขาดความมั่นคงในการทำงาน ร้อยละ 14.29 และความรู้สึกไม่ชอบต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ได้แก่ ทักษะการทำงาน กลัวติดโรค ความเครียดกับบุคลิกภาพของตนเอง ร้อยละ 7.14 (พรรณวดี สนธิทรัพย์.2542: 4) ดังนั้น สิ่งที่ผู้บริหารต้องเร่งกระทำคือ การกระตุ้นให้ทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด ยุทธวิธีหนึ่งที่นิยมและได้รับความสนใจมากคือ การสร้างสิ่งจูงใจ(Incentive) ซึ่งเป็นวิธีหนึ่งที่จะจูงใจ(Motivate)ให้ผู้ร่วมงานอุทิศทั้งด้านร่างกายและ จิตใจให้กับองค์กรหรือหน่วยงานเพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานสามารถดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายและก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง (จุมพล หนิมพานิช 2537. : 85) การที่บุคลากรในองค์กรจะต้องการสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่างกันหรือไม่นั้น พบว่า ลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลด้านชีวสังคมและ ภูมิหลังบางประการมีส่วนในการอธิบาย เช่น งานวิจัยของ พิคคาร์ด (อารีรัตน์ หิรัญโร 2531 : 58 อ้างอิงจาก Picard 1986) ศึกษาเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนในรัฐเนบราสก้า พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับสิ่งจูงใจและพบต่อไปว่า อาจารย์ที่มีเงินเดือนสูง จะมีสิ่ง จูงใจมากกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำ

ดังนั้นผู้วิจัยสนใจศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้แนวคิดทฤษฎีการตอบสนองความต้องการของมาสโลว์(Maslow)และลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่ง ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ระยะเวลาในการทำงานพยาบาล

ฐานะทางเศรษฐกิจ จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่รับผิดชอบ ที่อยู่อาศัยปัจจุบัน เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการสร้างสิ่งจูงใจที่เหมาะสม อันจะส่งผลต่อความสำเร็จและประสิทธิผลของงานที่เอื้อต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การสืบต่อไป

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อค้นหาสิ่งจูงใจที่มีความสำคัญที่สุดในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
3. เพื่อเปรียบเทียบสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอันดับแรกของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีลักษณะชีวิตสังคมต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลของการวิจัยชี้ให้เห็นถึงสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. เป็นข้อมูลในการสร้างสิ่งจูงใจในการทำงานให้แก่ ผู้เกี่ยวข้องกับการบริหาร และ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม อันจะส่งผลต่อความสำเร็จและประสิทธิผลของงานตามจุดประสงค์ของนโยบายในหน่วยงาน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้เลือกแบบเจาะจง ได้แก่พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ใน 4 จังหวัด คือ นนทบุรี ระยอง นครสวรรค์ และตรัง มีพยาบาลรวมทั้งสิ้น 1,175 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุขใน 4 จังหวัด คือ นนทบุรี ระยอง นครสวรรค์ และตรัง โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางทาโรยามานะ (Yamane,1970:88 อ้างถึงในประคอง กรรณสูต.2538 : 357) ได้จำนวน 320 คน สำหรับการศึกษารั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 405 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมในการเป็นตัวแทนที่ดีของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนและแบ่งเป็นสัดส่วนตามจำนวนพยาบาลแต่ละจังหวัดและทำการสุ่มอย่างง่าย(Simple Random Sampling) จากรายชื่อพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัด นนทบุรี ระยอง นครสวรรค์ และตรัง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะชีวิตสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน ระยะเวลาในการทำงานพยาบาล รายได้ต่อเดือน จำนวนสมาชิกในครอบครัว และที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน

2. ตัวแปรตาม คือ สิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้ คือ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน

นิยามศัพท์เฉพาะ

อายุ หมายถึง อายุจริงของบุคคลแต่ละคนแบ่งออกเป็น

ตั้งแต่อายุ 20 – 25 ปี

ตั้งแต่อายุ 26 - 30 ปี

ตั้งแต่อายุ 31 - 35 ปี

ตั้งแต่อายุ 36 – 40 ปี

ตั้งแต่อายุ 41 - 45 ปี

ตั้งแต่อายุ 46 ขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดที่จบจริง แบ่งออกเป็น

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

ฐานะทางเศรษฐกิจ หมายถึง รายได้ของครัวเรือนในแต่ละเดือน แบ่งเป็น

น้อยกว่า 10,000.-บาท

10,000 – 15,000.-บาท

15,001 – 20,000.-บาท

ตั้งแต่ 20,001.-บาทขึ้นไป

จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่รับผิดชอบ หมายถึง บุคคลที่เป็นสมาชิกในครอบครัวที่ต้องให้การดูแลรับผิดชอบในเรื่องรายได้ ความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน แบ่งเป็น

ไม่มีบุคคลที่รับผิดชอบ

มีบุคคลที่ต้องรับผิดชอบ 1 – 2 คน

มีบุคคลที่ต้องรับผิดชอบ 3 – 4 คน

มีบุคคลที่ต้องรับผิดชอบ 5 คน ขึ้นไป

ที่อยู่อาศัยปัจจุบัน หมายถึง ลักษณะที่พักอาศัยในปัจจุบัน แบ่งเป็น

บ้านพักตนเอง

บ้านพักของผู้อื่น

บ้านเช่า

สิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้าน หมายถึงสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้านได้ตามระเบียบของทางราชการ แบ่งเป็นเบิกได้ เบิกไม่ได้

โรงพยาบาลชุมชน หมายถึง สถานพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ตั้งในเขตอำเภอต่างๆ ของจังหวัดนนทบุรี ราชอง นครสวรรค์ และตรัง มีภาระหน้าที่ให้บริการทางการแพทย์และการสาธารณสุขแก่ประชาชนโดยทั่วไป

ขนาดโรงพยาบาล หมายถึง ขนาดของโรงพยาบาลชุมชน ตามระดับโรงพยาบาล แบ่งเป็น 4 ระดับ ตามโครงสร้างโรงพยาบาลชุมชนในสังกัด กระทรวงสาธารณสุข

ขนาด 30 เตียง

ขนาด 60 เตียง

ขนาด 90 เตียง

ขนาด 120 เตียง

จำนวนพยาบาลที่ปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนพยาบาลที่ปฏิบัติงานเพียงพอ หรือไม่เพียงพอ ในโรงพยาบาลชุมชนแต่ละโรงพยาบาล

ตำแหน่งงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามสายวิชาชีพ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลเทคนิค

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตร์หรือผู้ที่ได้รับการศึกษาหลักสูตรต่อเนื่องทางการพยาบาล ซึ่งขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นสูง ปัจจุบันประจำการในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุขและปฏิบัติงานในแผนกต่างๆของกลุ่มงานพยาบาล โดยทำงานเต็มเวลาและมีการขึ้นปฏิบัติงานเป็นผลัด ผลัดละ 8 ชั่วโมง หมุนเวียนกันตลอด 24 ชั่วโมง

พยาบาลเทคนิค หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตร์ ระดับต้น ซึ่งขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นสอง ปัจจุบันประจำการในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุขและปฏิบัติงานในแผนกต่างๆของกลุ่มงานพยาบาล โดยทำงานเต็มเวลาและมีการขึ้นปฏิบัติงานเป็นผลัด ผลัดละ 8 ชั่วโมง หมุนเวียนกันตลอด 24 ชั่วโมง

ลักษณะงานที่รับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะงานความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในปัจจุบันดังนี้

หัวหน้ากลุ่มงานพยาบาล เป็นผู้รับผิดชอบทั้งคุณภาพการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน และจัดกฎระเบียบในการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนกและพยาบาลผู้ปฏิบัติงานทั้งพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนแต่ละแห่ง

หัวหน้าแผนก เป็นผู้ดูแลความเรียบร้อยในการปฏิบัติงาน การจัดการการปฏิบัติงานของพยาบาลที่อยู่ประจำแต่ละแผนก เป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานของพยาบาลที่ประจำอยู่ในแผนก ผู้ปฏิบัติงาน เป็นผู้ปฏิบัติงานการพยาบาลตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าแผนกหรือหัวหน้ากลุ่มงานพยาบาล

แผนกที่ทำงาน หมายถึง แผนกที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนที่สังกัดในปัจจุบัน ดังนี้

กลุ่มงานพยาบาล

งานบริการห้องคลอด

งานบริการห้องผ่าตัด

งานบริการหอผู้ป่วยใน

งานบริการผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

งานบริการผู้ป่วยนอก

ระดับตำแหน่ง หมายถึง ระดับตำแหน่ง ชั้น ตามระเบียบของข้าราชการพลเรือน แบ่งเป็นระดับตั้งแต่ 2 จนถึงระดับ 7 โดยแบ่งช่วงระดับ ดังนี้

ระดับ 2-3

ระดับ 4-5

ระดับ 6-7

ระยะเวลาในการทำงานพยาบาล หมายถึง ระยะเวลาเริ่มต้นบรรจุเป็นข้าราชการในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ หรือพยาบาลเทคนิค และปฏิบัติงานด้านการพยาบาลจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น

ต่ำกว่า 5 ปี

ตั้งแต่ 5 – 10 ปี

ตั้งแต่ 11 – 15 ปี

ตั้งแต่ 16 – 20 ปี

ตั้งแต่ 21 – 25 ปี

ตั้งแต่ 26 ปีขึ้นไป

สิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมหรือใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานและช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานรวมทั้งเป็นสิ่งช่วยสนับสนุนพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) คือ ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค สถานที่ออกกำลังกาย การมีห้องอาหารหรือโรงอาหารในองค์กร มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจหรือการจัดทัศนศึกษา พร้อมทั้งมีห้องสมุดห้องหนังสือมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น การมีสวัสดิการที่ดี และสะดวกในการเบิกเงินค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน มีบริการตรวจสอบสุขภาพ ต้องการมีเงินเดือนเพิ่มขึ้นในการทำงานปกติและระหว่างลาศึกษาต่อ รวมถึงมีสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่ดีในองค์กร

2) ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) คือ ความต้องการในเรื่องการมีวัสดุอุปกรณ์ที่ดี มีจำนวนเพียงพอ มีความทันสมัยและมีความปลอดภัยไว้ใช้ในการปฏิบัติงาน มีการจัดระบบงานที่ดี มีมาตรฐานในการพิจารณาความดีความชอบ มีความยุติธรรมในการแต่งตั้ง โยกย้าย หรือสับเปลี่ยนตำแหน่ง มีงานและอาชีพที่มั่นคงของชีวิตในอนาคตด้วย

3) ความต้องการทางสังคม (Social or Belongingness Needs) คือ ความต้องการในเรื่องของการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และต้องการการบริหารที่มีผู้บังคับบัญชามีเหตุผล มีความยุติธรรม และเป็นผู้ชี้แนวทาง พร้อมทั้งช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน

4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) คือ ความต้องการในเรื่องการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยกย่องชมเชยหรือได้รับความไว้วางใจในการทำงาน ได้รับการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถหรือได้รับงานใหม่ ๆ และท้าทาย พร้อมทั้งมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานขององค์กร ได้รับชื่อเสียงเกียรติยศ รวมถึงเป็นผู้มีวิชาชีพหรือปฏิบัติงานในองค์กรที่ได้รับการยอมรับของสังคม

5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน (Self Actualization Needs) คือ ความเข้าใจในตนเองทั้งในเรื่องของความสามารถและความถนัด เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในงาน มีความสุขใจในการทำงาน มุ่งทำงานให้สำเร็จเพื่อตอบแทนบุญคุณองค์กรและสังคม มีสุขภาพจิตที่ดี สามารถรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่นได้อย่างไม่โกรธและเป็นผู้ที่มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่ตนเห็นว่ามีความสำคัญ รวมถึงเป็นบุคคลที่มีแต่ความสุข อารมณ์ดี มีอารมณ์สุนทรีย์และเป็นผู้ไม่วิตกกังวล

สมมติฐานการวิจัย

พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนที่มีลักษณะชีวิสังคมต่างกันต้องการสิ่งจูงใจในการทำงานอันดับแรกแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. ความหมายและความสำคัญของสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับสิ่งจูงใจในการทำงาน
3. ลักษณะงานพยาบาล
4. ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมที่ส่งผลต่อสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
ซึ่งในแต่ละหัวข้อมียุทธวิธีละเอียด ดังต่อไปนี้

ความหมายของสิ่งจูงใจในการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของสิ่งจูงใจในการทำงานไว้หลากหลายแตกต่างกัน ได้แก่ ความต้องการ (Desire, Wants) ความต้องการจำเป็น (Needs) ความปรารถนา (Wishes) จุดมุ่งหมาย (Aims) เป้าหมาย (Goals) แรงขับ (Drives) สิ่งจูงใจ (Incentives) (Luthans. 1985 : 183) กิติมา ปรีดีดิลก (2529 : 156) ได้อธิบายว่าสิ่งจูงใจ หมายถึงความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อประสบความสำเร็จในเป้าหมายหรือรางวัลซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้คนไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาณเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ สิ่งจูงใจเปรียบเสมือนพลังผลักดันให้คนใช้ความสามารถมากขึ้น สำหรับไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2530 : 10) ให้ความหมายว่า สิ่งจูงใจ หมายถึง ความต้องการจำเป็น (Needs) ความต้องการ (Wants) แรงขับ (Drives) หรือแรงกระตุ้น (Impulses) อันเกิดขึ้นภายในบุคคล สิ่งจูงใจนี้จะถูกผลักดันไปสู่จุดมุ่งหมาย (Goals) สิ่งจูงใจเป็นนามธรรมที่ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่เป็นสิ่งที่มียุทธวิธีผลักดันให้เกิดพฤติกรรมขึ้น ส่วนแฮร์ริแมน (Harriman. 1947 : 226) ให้ความเห็นว่า นอกจากจะช่วยกระตุ้นทำให้มนุษย์เคลื่อนไหว และกระทำกิจกรรมต่าง ๆ แล้ว สิ่งจูงใจยังเป็นสิ่งชักนำให้มนุษย์ประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีทิศทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เบรนสันและสไตเนอร์ (Berelson and Steiner. 1954 : 240) ให้ความเห็นว่าสิ่งจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เพราะเป็นตัวการที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมของมนุษย์ แอนเดรีย (Andreas. 1970 : 505) สเตียร์ และพอร์ตเตอร์ (Steer and Porter. 1979 : 5) ได้ให้ความหมายของสิ่งจูงใจไว้สอดคล้องกัน 3 ประการ คือสิ่งจูงใจ หมายถึงสิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่ ส่วนนุตซ์ (Knootz. 1980 : 634) ได้ให้ความหมายสิ่งจูงใจว่าเป็นสิ่งกระตุ้นให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการเพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย สิ่งจูงใจจึงเป็นแรงกระตุ้นก่อนที่จะได้ผลลัพธ์ออกมาและกระบวนการเบื้องต้นการเกิดสิ่งจูงใจเกิดจากความต้องการทำให้เกิดแรงขับหรือสิ่งจูงใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Luthans. 1985 : 183)

สิ่งจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันและความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน คือ (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 20 – 21) ความต้องการ (Needs) คือ ความไม่พอเพียง (Deficiency) หากพิจารณาในภาวะสมดุลของมนุษย์ (Homeostatic Sense) ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกายหรือจิตใจแรงขับ (Drive) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง ฮัลกล่าว่าว่า แรงขับเป็นพฤติกรรมที่จูงใจ เช่น ความต้องการน้ำและอาหารจะถูกแปลออกมาในรูปของแรงขับของความกระหาย และความหิว ความต้องการมีเพื่อน ซึ่งจะแปลออกมาในรูปของแรงขับที่ความต้องการจะมีคนคบหาสมาคมเป็นพวกพ้องด้วย (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 20 : อ้างอิงมาจาก Hull. N.d.) เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้าย ของวงจรการจูงใจ คือ เป้าหมายที่ใช้ในวงจรของการจูงใจ หมายถึงสิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่สามารถช่วยให้บรรเทาความต้องการ และลดแรงขับให้ลดน้อยลงได้ ดังนั้น การได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายความถึงการทำให้สภาพทางด้านร่างกายหรือจิตใจฟื้นฟูสู่สภาพที่มีความสมดุลและจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป

ความสำคัญของสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

สิ่งจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานเพราะการทำงานใดให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน (Vroom. 1970 : 10) การจูงใจเกิดจากสมมติฐานที่ว่า โดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานเต็มที่ตามความสามารถที่มีอยู่ การปฏิบัติงาน

(Job Performance) ของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไปนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากสิ่งจูงใจของบุคคลนั้นด้วย (พรธรรมราช ทรัพย์ประภา. 2526 : 64) สิ่งจูงใจยังเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจ โดยปกติบุคคลมีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่างโดยมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันความสามารถของคนออกมาได้คือ สิ่งจูงใจนั่นเอง สิ่งจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (อรุณ รักธรรม 2522 : 268) องค์การจะบรรลุตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน และการให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์ และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องาน (ไพบูลย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ. 2521 : 67) และเมื่อบุคคลที่มีสิ่งจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูงจะมีความทะเยอทะยานมีการมุ่งแข่งขันและมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

(Lindgren.1976:31– 34) กิติมา ปรีดีดิถ (2529 : 174) ได้ระบุถึงประโยชน์ของการจูงใจ ดังนี้

1. บุคลากรมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่
2. เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มที่
3. รู้จักหน้าที่ช่วยเหลือกัน

4. มีความสนใจในการสร้างสรรค์ มุ่งทำงานอย่างเต็มที่
5. สนใจและพอใจที่จะทำงานนั้น

สิ่งจูงใจในการทำงาน จึงเป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการดำเนินงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย การสร้างสิ่งจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้แก่สมาชิกในหน่วยงาน เพื่อให้งานบรรลุสัมฤทธิ์ผลตามที่ต้องการ

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับสิ่งจูงใจ

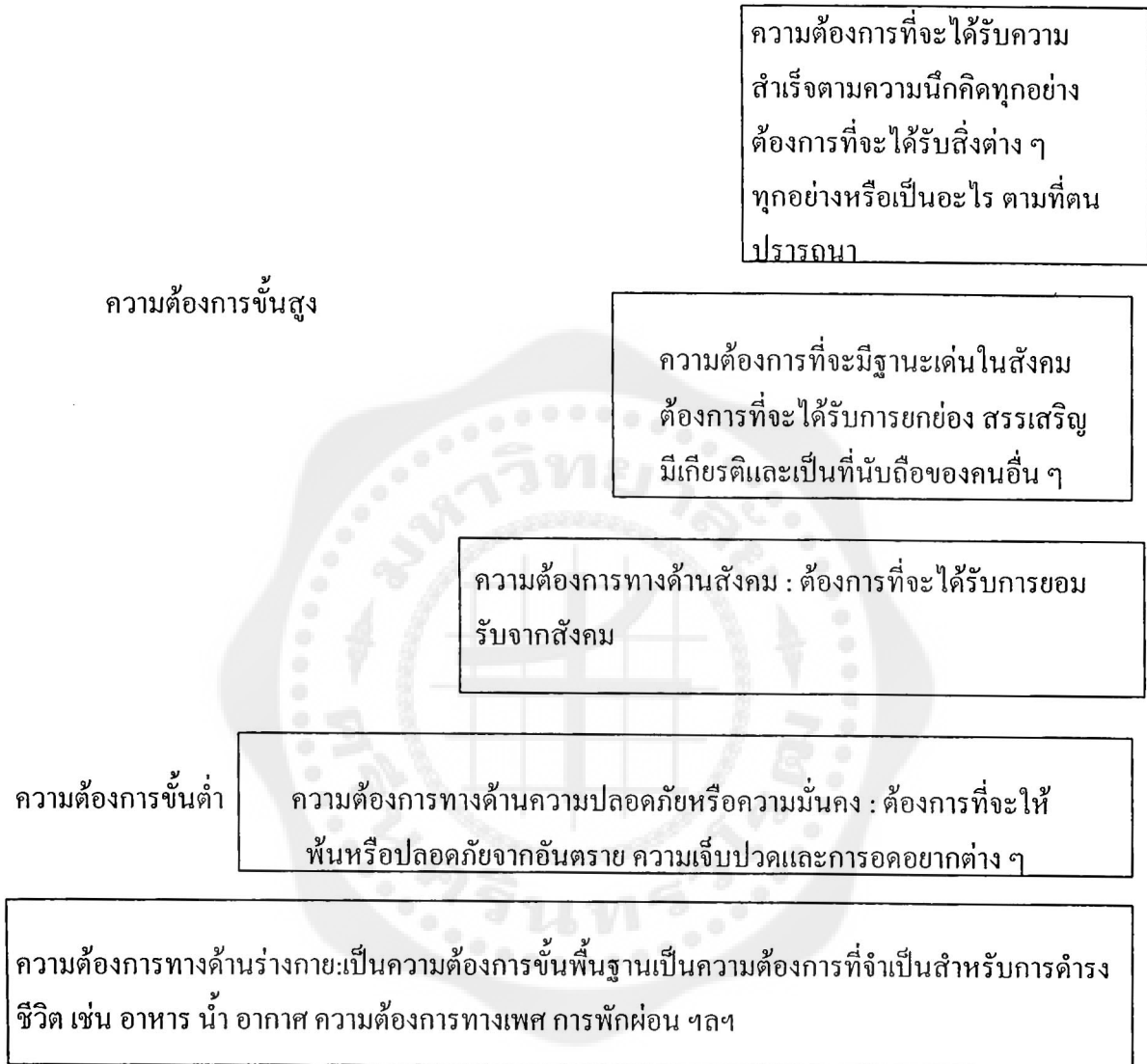
ทฤษฎีเกี่ยวกับสิ่งจูงใจมีมากมายหลายทฤษฎี และแตกต่างกันไป แต่จากการวิจัยพบว่า ทฤษฎีต่างๆ เหล่านั้น ไม่ได้มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ ทุกทฤษฎีต่างก็มีความคล้ายคลึงและมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน (ธงชัย สันติวงษ์, 2529 : 57) การสร้างสิ่งจูงใจในหน่วยงานเป็นภาระสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึง โดยการศึกษากระบวนการและเทคนิคต่าง ๆ ในการสร้างสิ่งจูงใจและอาศัยสิ่งจูงใจเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความยินดี เต็มใจและศรัทธาเพื่อผลสำเร็จของงาน สิ่งจูงใจเปรียบเสมือนแรงขับหรือแรงผลักดัน และเป็นความพยายามในการที่จะทำให้ความต้องการหรือเป้าหมายขององค์การได้รับการตอบสนอง มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับกลุ่มทฤษฎีความต้องการ (Needs Theory) ซึ่งจะได้นำเสนอดังต่อไปนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation)

มาสโลว์ ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ไว้ดังนี้คือ (สันติ สันติวงษ์, 2530 : 383 – 385)

1. คนทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุดนับตั้งแต่เกิดจนตาย
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมิใช่แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไปอีก ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นเป็นสิ่งจูงใจทางพฤติกรรม
3. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับของความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะตามมาและเรียกร้องให้มีการตอบสนอง

มาสโลว์ ได้สรุปว่าการจูงใจจะมีลักษณะที่เป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับขั้นของความต้องการนี้ก็คือ “Hierarchy of Needs” ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้น 5 ประการ (ภาพประกอบ 1) ดังนี้คือ



ภาพประกอบ 1 ลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

ที่มา : (ธงชัย สันติวงษ์. 2530 : 384)

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการให้ชีวิตอยู่รอด เช่น ความต้องการ อาหาร น้ำ อุดหนุนเหมาะสม เป็นต้น
2. ความต้องการด้านความปลอดภัย หรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) ภายหลังความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเริ่มคิดถึง ความมั่นคงในอาชีพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belongingness Needs) ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรต่าง ๆ ต้องการคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม เป็นที่ยอมรับ ได้รับการยกย่องสรรเสริญจากบุคคลอื่น ๆ ทั่วไป

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน (Self Actualization Needs) ของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามที่ตนนึกถึง

ความต้องการของบุคคลเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการสร้างการจงใจให้บุคคลปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลยังมีความต้องการทางกายอยู่ บุคคลจะมุ่งทำงาน มุ่งความปลอดภัย เมื่อตนเองปลอดภัยแล้วก็จะเกิดความผูกพันในสังคม พยายามให้กลุ่มยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มของสังคม หลังจากนั้นความต้องการด้านความสมหวังในชีวิตจะมีความรุนแรงขึ้น บุคคลจึงพยายามแสดงความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ฉะนั้นความต้องการจึงเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำงานเพื่อที่จะได้ประสบความสำเร็จที่คาดหวังไว้

ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer' E.R.G. Theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์นั้น มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ แต่จะมีเนื้อหาบางประการแตกต่างกัน ซึ่งเทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 26 – 27) สรุปว่า อัลเดอร์เฟอร์ จำแนกความต้องการของมนุษย์เป็น 3 กลุ่ม

1. ความต้องการเพื่อดำรงชีวิต (Existing Needs) ความต้องการที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้รวมความต้องการด้านกายภาพกับความต้องการทางด้านความปลอดภัยทางด้านวัตถุที่อธิบายถึงความต้องการสองขั้นแรกในทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์เข้าไว้ด้วยกัน

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการในด้านการที่จะมีสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ อาทิ กับสมาชิกภายในครอบครัว กับเพื่อนร่วมงาน กับเพื่อน กับบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวพันด้วย

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความต้องการนี้เป็นผลจากการที่บุคคลมีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับสภาพแวดล้อม อาทิ ครอบครัว งาน และกิจกรรมด้านสันตนาการ ความพอใจในการเจริญก้าวหน้านี้ได้มาจากการที่บุคคลนั้นเผชิญปัญหาในสภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคคลได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ หรือได้พัฒนาความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Theory)

เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 113 – 115) ได้ศึกษาว่าคนต้องการอะไรจากการทำงาน ปัจจัยที่เป็นผลให้คนชอบงานหรือไม่ชอบงานที่ทำ เฮร์ซเบิร์กสรุปจากงานวิจัยโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) มลรัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้คนงานชอบหรือไม่ชอบงานนั้น จำแนกออกได้ 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ หรือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำงานให้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมถึงการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคคลได้

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้อง ซึ่งอาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับเงิน เพิ่มขึ้น

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีต่อลักษณะของงานว่าเป็นงานที่ทำท้อ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กรในทางสูงขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคล จะทำให้บุคคลไม่ชอบงานที่ทำ ปัจจัยค้ำจุนมีองค์ประกอบ 11 ประการ คือ

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือนหรือความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้น

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่ช่วยเอื้อต่องานอาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งทางกิริยา และวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีเลขานุการ รวมทั้งการมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Superior) หมายถึง การติดต่อสื่อสารในลักษณะคล้ายคลึงกับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่เป็นไปในลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

2.7 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.8 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจำแนกบทบาทอำนาจหน้าที่ และกำหนดนโยบายโดยเด่นชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์บางประการของงานที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การเปลี่ยนงานใหม่ ทำให้ต้องเดินทางไกล

2.11 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานหรือความมั่นคงขององค์กร

ทฤษฎีของเฮิร์ซเบอร์ก ได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารควรจะต้องศึกษาทักษะเกี่ยวกับงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาสองประการ คือ สิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข และสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสุขในงานที่ทำ เช่น วิธีการแสวงหาปัจจัยที่ทำให้บำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อจงใจให้เกิดความพึงพอใจแล้วการปฏิบัติงานก็จะดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ ผู้บริหารควรพิจารณาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสิ่งจูงใจ รวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในการทำงาน และจะเห็นได้ว่า สิ่งจูงใจหรือการใช้ปัจจัยในลักษณะที่เป็นรูปธรรม อันได้แก่ การตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย การให้ผลตอบแทนในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ต่าง ๆ ฯลฯ ส่วนเป็นลักษณะนามธรรม เช่น การตอบสนองความต้องการยกย่องนับถือ การยอมรับความสำเร็จในงานที่ทำการให้ความเป็นมิตร ความผูกพันแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งสำหรับผู้บริหารแล้ว สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในแง่ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวให้เหมาะสมกับบุคลากรในองค์การ ซึ่งมีความแตกต่างกัน เพื่อจูงใจและโน้มน้าวจิตใจบุคลากรให้ประสานสามัคคีร่วมมือร่วมใจ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

จากการเปรียบเทียบทั้ง 3 ทฤษฎีคณะผู้วิจัยได้เลือกทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation) เป็นทฤษฎีในการจูงใจครั้งนี้เนื่องจากปัจจัยที่ทำให้พฤติกรรมแสดงออกของมนุษย์แตกต่างกัน คือ ความต้องการ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการของแต่ละคนจะแตกต่างกันออกไปตามสภาพแวดล้อมและการอบรมเลี้ยงดู ซึ่งมาสโลว์ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์โดยเน้นถึงความต้องการของมนุษย์แต่ละคนว่ามีความต้องการอย่างไร (เนาวรัตน์ วิไลชนม์, 2533 :38) ซึ่งสอดคล้องกับ พรรณี ชูทัย เจนจิต(อ้างอิงจากเอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยาและสังคมวิทยาพื้นฐาน เรื่องการวัดและประเมินผลการศึกษา. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2527:228) อธิบายเกี่ยวกับลักษณะของการเกิดความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้เมื่อความต้องการในขั้นที่หนึ่งได้รับการตอบสนองคนก็จะแสดงความต้องการในขั้นต่อไปซึ่งความต้องการที่ได้รับการตอบสนองนั้น ไม่จำเป็นต้องได้รับ 100%เต็มเสียก่อนจึงจะแสดงความต้องการในขั้นถัดไปได้ ความต้องการของมนุษย์จะได้รับการตอบ

สนองเพียงบางส่วนและจะมีบางส่วนจะไม่ได้รับการตอบสนอง การได้รับการตอบสนองจะลดหลั่นกันไปตามลำดับชั้น ดังนี้ การสนองความต้องการด้านร่างกายประมาณร้อยละ85 ความปลอดภัยและความมั่นคง ร้อยละ70 การสนองความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของร้อยละ50 การสนองความต้องการยกย่องนับถือ ร้อยละ4 และการสนองความต้องการที่จะรู้จักตนเองร้อยละ 10 เมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองก็จะมีความต้องการอื่นเกิดขึ้นมาอีกความต้องการอื่นที่เกิดขึ้นจะค่อยเป็นค่อยไปมิใช่เกิดอย่างทันทีซึ่งในการทำงานของพยาบาลต้องให้บริการสุขภาพด้านการรักษา ส่งผลให้พยาบาลมุ่งเน้นและให้ความสำคัญแก่บทบาทการดูแลรักษาตามแผนการรักษาของแพทย์ (ปีทมา วาจามัน.2534,ชาคา อารุรรัตนา.2533) บทบาทดังกล่าวเป็นบทบาทอิสระทำให้พยาบาลได้รับผลกระทบอย่างยิ่งจากความรู้สึกเหนื่อยยากในบทบาทของงาน เกิดความไม่พึงพอใจต่อสถานภาพของวิชาชีพ ส่งผลถึงความรู้สึกต่ำต้อยในตนเอง ขาดความสำนึกในคุณค่าของการเป็นพยาบาล พยาบาลรู้สึกที่วิชาชีพขาดความก้าวหน้าไม่มีอิสระไม่กล้าแสดงความคิดเห็นเชิงวิชาชีพต่อทีมสุขภาพ (สมจิตรหนูเจริญกุล. 2537 , ฟารีดา อินครัม. 2535) ผลกระทบคือ ภาพลักษณ์ของวิชาชีพตกต่ำ ไม่มีค่าในสายตาของสังคม ส่งผลให้พยาบาล ส่วนหนึ่งลาออกโอนย้ายทำให้วิชาชีพต้องสูญเสียบุคคลที่มีความสามารถและรักความก้าวหน้าในสาขาอื่น (สมจิตรหนูเจริญกุล,2537.)จึงเป็นประเด็นที่น่าพิจารณาว่าสิ่งใด คือ สิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ลักษณะงานพยาบาล

ความหมายของการพยาบาล

การพยาบาลเกิดจากคุณค่าของมนุษย์กับการปฏิบัติตนเอง เพื่อประโยชน์ของสังคมที่ตนดำรงอยู่ และสนองตอบความต้องการของผู้ป่วย เด็ก คนชรา มาตั้งแต่เด็กคำบรรพ์ก่อนพุทธกาล การพยาบาลได้เริ่มจากในครอบครัวก่อน ครั้นต่อมาเมื่อมีความเจริญทางวิทยาศาสตร์มากขึ้นก็ขยายขอบเขตออกไป การอบรมศึกษาด้านวิชาการหลายสาขา ฟลอเรนซ์ นิงติงเกิล(สมจิต หนูเจริญกุล.2529:1;Florence Nightingales.n.d.) เป็นผู้นำของวงการพยาบาลคนแรก ได้ให้ความหมายของการพยาบาลว่า เป็นการช่วยผู้ป่วยให้อยู่ในสภาวะที่ดีที่สุด เพื่อให้ธรรมชาติได้เยียวยารักษา

งานพยาบาลได้วิวัฒนาการมาเป็นลำดับจากมุ่งแต่เพียงเพื่อการช่วยเหลือดูแลคนที่อยู่ในระยะเจ็บป่วย ผู้ป่วยที่หมดหวังจนถึงการครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพการป้องกันความเจ็บป่วยและ การฟื้นฟูสุขภาพให้สู่สภาพเดิมให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ดังที่ Virginia Henderson ได้ให้คำจำกัดความของการพยาบาลในปี 1966 ว่า “หน้าที่ที่เป็นเอกลักษณ์ของพยาบาลคือ การช่วยเหลือบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นผู้ป่วยหรือคนปกติในการปฏิบัติในกิจกรรมต่างๆที่จะทำให้เกิดมีสุขภาพดี หรือหายจากโรคหรือให้ตายอย่างสงบ ซึ่งบุคคลนั้นมีสิ่งจำเป็น คือ มีความสามารถมีความตั้งใจหรือมีความรู้จะประกอบกิจกรรมเหล่านั้นได้เองโดยไม่ต้องการความช่วยเหลือ การกระทำของพยาบาลเพื่อจะช่วยให้บุคคลนั้นได้กระทำเพื่อช่วยตนเอง โดยไม่ต้องพึ่งบุคคลอื่นให้เร็วที่สุด “ และท่านได้กล่าวต่อไปว่า พยาบาลเป็นตัวแทนของสิ่งที่

ผู้ป่วยขาด เช่น เป็นดวงตาให้ผู้ติดตามใหม่ ๆ เป็นแขนขาให้ผู้ป่วยที่แขนขาขาดใหม่ ๆ เป็นผู้ที่รักชีวิตของคนที่จะฆ่าตัวตายเพื่อจะช่วยให้ผู้ป่วยเป็นบุคคลอย่างสมบูรณ์ครบถ้วน หรือพึ่งตนเองได้มากที่สุด” (Henderson.1966)

องค์การอนามัยโลก(สุปาณี วิศินอมร.2531:1-2;องค์การอนามัยโลก.ม.ป.ป.) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “การพยาบาล” ว่าเป็นการใช้ศิลปะและวิทยาศาสตร์ในการปฏิบัติต่อผู้ป่วยทั้งร่างกาย จิตใจ โดยยึดหลักการให้ความปลอดภัย การส่งเสริมสุขภาพอนามัยอันดีต่อประชาชนและสังคมโดยมิได้คำนึงถึงเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา ฐานะ ตลอดจนลัทธิการเมือง ทั้งนี้ต้องได้รับการอนุญาตให้ขึ้นทะเบียนประกอบโรคศิลปะสาขาการพยาบาล ส่วนพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพยาบาลเป็นกระทำการช่วยเหลือดูแลผู้ป่วย เพื่อบรรเทาอาการของโรค และการลุกลามของโรค การประเมินภาวะสุขภาพ การส่งเสริมและการฟื้นฟูสุขภาพอนามัยและการป้องกันโรค รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์ และการกระทำตามคำสั่งในการรักษาโรคของแพทย์ ทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล สุปาณี วิศินอมร (2531:3) ได้กล่าวว่า สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่พึงระลึกถึง คือ การพยาบาลเป็นการบริการที่ต่อเนื่องกัน ไม่ได้เริ่มต้นและสิ้นสุดลงที่จุดใดจุดหนึ่ง แต่ต้องกระทำต่อเนื่องกันตลอดชีวิต เพื่อดำรงไว้ซึ่งสุขภาพที่ดี และถนอมสุขภาพที่ตนมีอยู่ให้มากที่สุด บุญประครอง บัตรพรธนะ (2528:4) ได้กล่าวว่า พยาบาลต้องเป็นผู้ริเริ่ม เป็นผู้ควบคุมให้ผู้ป่วยได้รับการพยาบาล และได้รับการรักษาที่ครบถ้วนตามแผนการรักษาได้รับการสอน ได้รับความรัก ความเข้าใจ และได้กำลังใจจากพยาบาล ดังนั้น การเตรียมคน เพื่อเป็นพยาบาลจึงต้องเตรียมเขาให้ใช้ทักษะทางปัญญาในการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อสังเกตและแก้ปัญหาปฏิบัติงานด้วย น้ำมือน้ำคำและน้ำใจ ไม่สร้างความทุกข์ให้กับผู้ป่วยเพิ่มขึ้น จากความทุกข์ที่เขากำลังได้รับอยู่

จะเห็นได้ว่า “ การพยาบาล” มีความหมายกว้างขวางขึ้น และโดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า”การพยาบาล เป็นการบริการสุขภาพแก่ครอบครัว และชุมชน โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล ในการประเมินสุขภาพ ตัดสินใจช่วยเหลือ ให้คำแนะนำเพื่อให้บุคคลสามารถปรับตัวต่อสภาวะที่เผชิญอยู่อย่างดีที่สุดในขอบเขตที่พึงเป็นไปได้ และบริการให้ต่อเนื่องกันตลอดชีวิตโดยคาดหวังเพื่อให้บุคคลมีสุขภาพดีที่สุดตาม อัดภาพของตน”

ความหมายของวิชาชีพการพยาบาล(Professional Nurseing)

วิชาชีพ (Profession) หมายถึง อาชีพประเภทใดประเภทหนึ่งที่มีอำนาจและสถานภาพทางสังคม เป็นที่ยอมรับว่ามีความสำคัญในสังคม เช่น อาชีพทางการแพทย์ กฎหมายวิศวกรรม และอาชีพอื่นๆ ที่มีการสอนในระดับมหาวิทยาลัย ผู้ประกอบอาชีพ โดยปกติจะต้องมีทักษะทางเทคนิคสูง และได้รับการฝึกอบรมจนเป็นที่ยอมรับอย่างเป็นทางการ มีหลักฐานแสดงวุฒิ(ราชบัณฑิตยสถาน.2529:66)

ลลอ หุดางกุล(2525:91 – 92) กล่าวว่า วิชาชีพเป็นเพียงคำที่สร้างมโนทัศน์เฉพาะอย่างขึ้น เพื่อให้คนเข้าใจตรงกัน ตามความหมายสากล คำนี้ หมายถึง บริการของอาชีพหนึ่งๆ ในระดับสถาบันสังคม ซึ่งมีลักษณะต่อไปนี้

1. มีหน้าที่ให้บริการเฉพาะด้าน ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญอย่างแท้จริงในการนั้นเพื่อประคับประคองประสิทธิผลของการบริการและความปลอดภัยของสังคม
2. เป็นบริการในสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นพื้นฐานของชีวิตมนุษย์ ซึ่งสังคมพยายามจัดสรรเพื่อให้บริการแก่สมาชิกตามความจำเป็นอย่างทั่วถึง เช่น บริการการแพทย์ การพยาบาล ทุนายความดูแล การศึกษา ฯลฯ และจะเพิ่มพูนมากขึ้นตามความเจริญในอารยธรรม ความก้าวหน้าทางวิชาการ และสภาพเศรษฐกิจของแต่ละสังคม
3. เป็นบริการที่ต้องการธรรมจรรยาที่สูงพอของผู้ให้บริการ เพราะมีสิทธิเฉพาะในการให้บริการนั้นๆ ผู้ให้บริการต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริการ มีวิจรรย์ญาณและมีคุณธรรมเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้ว่า จะไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ไม่ก่อความเสียหายให้แก่ผู้รับบริการและสังคมโดยรวม

โคลัม รูบิน (นันทนา น้าฝน .2524 : 21อ้างอิงจาก Kolb, Rubin and Mcintry.1979) ได้รวบรวมคุณลักษณะที่ถือว่าเป็นเกณฑ์คุณลักษณะของวิชาชีพไว้ดังนี้

1. การตัดสินใจในทางวิชาชีพ มีพื้นฐานอยู่บนหลักการ ทฤษฎีและข้อตกลงร่วมกันในวิชาชีพ
2. ใช้ความรู้เฉพาะสาขา มิใช่ความรู้ทั่วไป
3. มีความสัมพันธ์กับผู้รับบริการโดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
4. สมาชิกภาพได้มาด้วยความสามารถเชิงสมรรถนะ มิใช่ด้วยอำนาจหรือการแข่งขัน
5. การตัดสินใจทางวิชาชีพ ส่วนหนึ่งเป็นของผู้รับบริการและอีกส่วนหนึ่งเป็นของผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งตัดสินใจได้อย่างอิสระตามหลักวิชาการ
6. ผู้ประกอบวิชาชีพ จะต้องยอมรับอำนาจของกลุ่มในการควบคุมความประพฤติของตน
7. ต้องมีจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อปกป้องผู้รับบริการ

วิชาชีพการพยาบาล(Professional Nursing) เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ซึ่งจะต้องนำหลักการทางวิทยาศาสตร์ประยุกต์ในการให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัยผู้ป่วย และประชาชนโดยทั่วไป ในการดำเนินงานจะต้อง ได้รับความร่วมมือจากแพทย์และบุคลากรอื่นๆ ในทีมสุขภาพด้วยเบรเดนเบอร์ก(อรพิณ แสงสว่าง.2536:12; Bredenberg.1951) กล่าวไว้ว่า วิชาชีพการพยาบาลเป็นวิทยาศาสตร์ และศิลป์ ที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวผู้ป่วยทั้งหมด คือ ทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ พยาบาลจะต้องส่งเสริมให้ผู้ป่วยมีความสุขกายและการดูแลเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม สังคม และจิตใจของผู้ป่วยให้ดีเท่ากับทางด้านร่างกาย นอกจากนี้พยาบาลต้องให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัยแก่ครอบครัวชุมชน และบุคคลด้วย มยุร กาญจนางกูร (2527 : 18 – 20) กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ เป็นคุณธรรมหรือจริยธรรมที่พยาบาลวิชาชีพต้องถือปฏิบัติจำแนกความรับผิดชอบออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ ได้แก่ ความรับผิดชอบในการให้บริการพยาบาลด้วยความรักเพื่อนมนุษย์ ด้วยความเข้าใจในธรรมชาติของชีวิตโดยเคารพในสิทธิมนุษยชน
2. ความรับผิดชอบต่อสังคม ต้องมีคุณธรรมในการปฏิบัติงานต่อผู้ป่วย มิใช่คนแปลกหน้า รับผิดชอบต่อส่งเสริมควบคุมมาตรฐานการบริการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามความมุ่งหมายของสังคม
3. ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ได้แก่ ให้บริการโดยชอบด้วยสิทธิ์ เกียรติและศักดิ์แห่งวิชาชีพ สนใจศึกษาหาความรู้ และประสบการณ์ต่อเนื่อง รักษาจรรยาบรรณวิชาชีพ

บทบาทหน้าที่ของพยาบาล

ทัศนา บุญทอง(2530:218) กล่าวว่าบทบาทของพยาบาลแตกต่างจากวิชาชีพอื่นๆ คือ ต้องให้บริการเกี่ยวข้องกับความเป็นความตายของชีวิตมนุษย์ ได้มีผู้กำหนดบทบาทหน้าที่ของพยาบาลไว้หลายคน เช่น ฟรอนด์ ในดิงเกล ระบุหน้าที่รับผิดชอบของพยาบาล ดังนี้(Monica.1979:34)

1. การดูแลเกี่ยวกับความสุขความสบายของผู้ป่วย
2. การให้อาหาร
3. การออกกำลังกาย
4. การดูแลความสะอาดส่วนบุคคล
5. การดูแลเกี่ยวกับการหลับนอนและพักผ่อน
6. การจัดกิจกรรมที่ทำให้ผู้ป่วยเกิดความเพลิดเพลิน
7. การดูแลทางสังคมและส่วนตัว
8. การดูแลขับถ่าย
9. การดูแลความปลอดภัย
10. การจัดการด้านสุขภาพ
11. การสอนผู้ป่วย
12. การป้องกันโรคแทรกซ้อน
13. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย
14. การดูแลทางด้านอารมณ์และการให้คำปรึกษา

จากการสัมมนาเรื่อง การกำหนดลักษณะงาน สายงาน และโครงสร้างการบริหารงานพยาบาล ณ ห้องประชุมศกรินทร์ภักดี วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย เมื่อวันที่ 18 – 19 ธันวาคม 2525 ได้กำหนดลักษณะงานพยาบาลได้ดังนี้(จรัสศรี รัมมะวาส.2526:17-18)

1. ให้การพยาบาลผู้ป่วยในระยะวิกฤตหรือภาวะที่เป็นอันตรายต่อชีวิต
2. ปฏิบัติงานโดยการสืบค้นเกี่ยวกับปัญหาความเจ็บป่วย ความต้องการ สภาพปัจจุบัน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ สังคม วิเคราะห์ การวินิจฉัย จัดลำดับความสำคัญของปัญหา วาง

แผนปฏิบัติการพยาบาลโดยประยุกต์ความรู้ การตัดสินใจ และทักษะพิเศษกับผู้ป่วยเฉพาะ รายได้เป็นอย่างดี

3. วางแผนให้มีการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง และช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสม ก่อนที่แพทย์จะ ดำเนินการรักษาต่อไป
 4. ปฏิบัติการพยาบาลโดยดูแลผู้ป่วยให้ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เช่น การออก กำลังกายที่เหมาะสม การได้รับสารอาหารครบถ้วนตามหลักโภชนาการ และสภาวะการของผู้ป่วยแต่ละ โรค
 5. ปฏิบัติการตามแผนการรักษา เช่น การให้ยา การทำแผล
 6. การให้พยาบาลฉุกเฉิน เพื่อบรรเทาอาการและช่วยชีวิตผู้ป่วย
 7. ช่วยเหลือและประคับประคองจิตใจของผู้ป่วยและครอบครัวให้พ้นภาวะความเครียดและ วิตกกังวลซึ่งเกิดจากการเจ็บป่วย
 8. คัดกรองและส่งตัวผู้ป่วยเพื่อการรักษาที่ถูกต้องต่อไป
 9. รับผิดชอบและควบคุมแผนต่างๆ เช่น
 - 9.1 การให้ภูมิคุ้มกันโรคต่างๆ
 - 9.2 การวางแผนครอบครัว
 - 9.3 การอนามัยแม่และเด็ก
 - 9.4 การควบคุมและป้องกันโรค
 - 9.5 การส่งเสริมสุขภาพจิต
 10. ให้ความรู้ด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน
 11. ให้คำแนะนำและสาธิตการเตรียมและจัดอาหารให้เหมาะสมแก่ประชาชน โดยเฉพาะเด็ก และหญิงวัยเจริญพันธุ์
 12. ใช้ผลการวิจัยจากแหล่งวิชาการให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติพยาบาล
 13. ติดตามผลให้คำแนะนำวิธีการปฏิบัติตนแก่ผู้ป่วย ภายหลังจากจำหน่ายจาก โรงพยาบาล ตลอดจนให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาตามความเหมาะสม
- นอกจากนั้น อุดม สุภาไตรและสมจิตต์ กาญจน โภคิน(2530:43) มีความคิดเห็นว่าบทบาท พยาบาลครอบคลุมการปฏิบัติงานพยาบาลต่างๆดังนี้
1. ให้การพยาบาลทั้งด้านป้องกัน ส่งเสริม ให้การรักษาพยาบาล ตลอดจนการฟื้นฟูสภาพอย่างมี ประสิทธิภาพ
 2. ให้การรักษาเบื้องต้น สามารถวิเคราะห์ปัญหา และแก้ปัญหาของชุมชนด้วยวิธีการที่เหมาะสม
 3. เป็นผู้ริเริ่มและส่งเสริมให้เห็นคุณค่าของชีวิตที่ดีขึ้น
 4. ให้ความรู้ คำแนะนำด้านสุขภาพอนามัย
 5. นิเทศเพื่อส่งเสริมงาน ด้านพัฒนาชุมชนที่เกี่ยวกับงานสาธารณสุขมูลฐาน

6. สนับสนุนส่งเสริม และร่วมมือในกิจกรรมต่างๆเพื่อช่วยให้ชุมชนบรรลุเป้าหมายของการมีสุขภาพที่ดีถ้วนหน้า

7. มีความสามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่น มาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้ยาสมุนไพร
8. มีความเข้าใจความแตกต่างของมนุษย์ในด้านความต้องการ ทศนคติ ค่านิยม ประเพณี ภาวะเศรษฐกิจ และมาตรฐานการครองชีพในแต่ละท้องถิ่น
9. มีความรักเพื่อนมนุษย์
10. เป็นนักประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพอนามัยให้แก่ผู้มารับบริการและประชาชน

ทั่วไป

ลักษณะงานที่รับผิดชอบ

1. หัวหน้าพยาบาล ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารสูงสุด ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย อำนวยการควบคุมกำกับ จัดการทรัพยากรบริหารและประสานความร่วมมือระหว่างสาขาอาชีพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเอื้ออำนวยให้บริการพยาบาล บังเกิดผลลัพธ์ตามที่คาดหวังและเป็นไปตามเป้าหมาย ปรัชญา วิสัยทัศน์ หรือพันธกิจขององค์การ

2. พยาบาลหัวหน้าแผนกทำหน้าที่ ดังนี้

- 2.1 การนำและควบคุมการปฏิบัติการพยาบาลแต่ละหน่วยบริการในความรับผิดชอบของหน่วยบริการและกลุ่มงานฯ
- 2.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจเชิงนโยบายระดับกลุ่มงานฯ
- 2.3 การจัดการเกี่ยวกับกระบวนการจัดบริการพยาบาลในแต่ละหน่วยบริการให้เป็นไปตาม มาตรฐานที่กลุ่มงานการพยาบาล
- 2.4 การจัดการทรัพยากรบริหาร เพื่อให้เกิดคุณภาพการดูแลในหน่วยบริการ
- 2.5 การควบคุมคุณภาพการพยาบาลและการดำเนินการเพื่อให้มีการปรับปรุงคุณภาพ

อย่างต่อเนื่อง

3. พยาบาลผู้ปฏิบัติงาน ทำหน้าที่ ดังนี้

- 3.1 การมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจเชิงนโยบายระดับที่แผนกทำงาน
- 3.2 การมีส่วนร่วมในการจัดการเกี่ยวกับกระบวนการจัดบริการพยาบาลในแผนกที่

ปฏิบัติงาน

3.3 ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าแผนกและปฏิบัติตามมาตรฐานที่กลุ่มงานการพยาบาลตั้งไว้

บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ

1. รับนโยบายจากพยาบาลหัวหน้าแผนก
2. วางแผนการพยาบาลในงานรับผิดชอบ
3. เป็นหัวหน้าทีมการพยาบาล
4. มอบหมายงานแก่สมาชิกทีมตามความรู้ ความสามารถและปริมาณงาน
5. ควบคุมและตรวจสอบการให้บริการพยาบาลของสมาชิกทีม
6. จัดอาคาร สถานที่ให้เป็นระเบียบ สะดวกและปลอดภัยแก่การปฏิบัติงาน
7. จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้มีเพียงพอและพร้อมที่จะใช้ได้ทันที
8. รับผิดชอบจัดเก็บและดูแลรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้
9. ทำการพยาบาลตามเทคนิคที่ถูกต้อง
10. ให้การรักษาตามแผนการรักษาของแพทย์
11. ดูแลความสะอาดเรียบร้อย การได้รับอาหารอย่างเพียงพอและความสุขสบายของผู้ใช้บริการ
12. จัดสอนสุขศึกษาผู้ให้บริการเป็นรายกลุ่มและรายบุคคล
13. ประเมินผลการพยาบาลที่รับผิดชอบ
14. เป็นผู้นำในกิจกรรมการพยาบาลต่างๆ เช่น การรับส่งเวร การจัดห้องประชุมปรึกษาก่อนและหลังปฏิบัติงาน การเยี่ยมตรวจทางการพยาบาล การศึกษารายบุคคล การประชุมวิชาการของหน่วยงาน
15. นิเทศการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับรอง
16. ปกป้องความพิการและดำเนินการฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ใช้บริการ
17. สรุปลและรวบรวมระเบียบงานต่างๆ
18. เป็นที่ปรึกษาและแก้ไขปัญหาทางการพยาบาลแก่ทีมสุขภาพ
19. ให้ความร่วมมือด้านการรักษาพยาบาลแก่ทีมสุขภาพ
20. ประสานงานทั้งในและนอกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
21. ควบคุมคุณภาพการพยาบาล
22. ร่วมปรับปรุงระบบงานบริการของหน่วยงานต่างๆ
23. ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับรอง
24. เป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้ทางการพยาบาล
25. ร่วมจัดประสบการณ์การศึกษาทางการพยาบาล
26. ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

บทบาทหน้าที่ของพยาบาลเทคนิค

1. รับมอบหมายงานจากพยาบาลหัวหน้าแผนก
2. วางแผนการพยาบาลที่รับผิดชอบ
3. ให้การพยาบาลต่างๆที่ไม่ยุ่งยากและซับซ้อน

4. ดูแลความสะอาดของอาคาร สถานที่ และสิ่งแวดล้อม
5. ดูแลความสะอาดเรียบร้อยและความสุขสบายของผู้ใช้บริการ
6. จัดเก็บทำความสะอาด ดูแลรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมทั้งเครื่องนอนและเสื้อผ้า
7. ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับอาหารและน้ำอย่างเพียงพอ
8. สอนแนะนำผู้รับบริการและญาติเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพอนามัย
9. ร่วมกิจกรรมงานวิชาการของหน่วยงาน การประชุมปรึกษาก่อนและหลังปฏิบัติงาน การรับและส่งเวร การเยี่ยมตรวจผู้รับบริการ การศึกษาผู้รับบริการเป็นรายบุคคล การประชุมวิชาการ
10. ให้การรักษาตามแผนการรักษาอย่างง่าย ๆ
11. บันทึกรายงานอาการเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกายและจิตใจในแบบฟอร์มทางการพยาบาล
12. ประสานงานกับเจ้าหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง
13. ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง
14. ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างขององค์กรพยาบาล (Nursing Organization)

องค์กรพยาบาลมีหน่วยงานบริการในความรับผิดชอบหลายแผนก เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการและการเปลี่ยนแปลงของสังคม สิ่งแวดล้อม ซึ่งจำแนก ดังนี้

การพยาบาลการบริการผู้ป่วยนอก

การพยาบาลการบริการผู้ป่วยนอกของโรงพยาบาล(2542) ได้กล่าวถึง การบริการผู้ป่วยนอกหมายถึง การจัดบริการที่ครอบคลุมการตรวจรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสุขภาพสำหรับผู้มีสุขภาพดี และผู้มีปัญหาด้านสุขภาพอนามัย ณ หน่วยงานผู้ป่วยนอก ซึ่งหน่วยที่ให้บริการนี้ส่วนใหญ่ประกอบด้วยคลินิกตรวจโรค และสุขภาพทั่วไป คลินิกตรวจโรคเฉพาะทางแต่ละสาขา คลินิกสุขภาพเด็กดี ตรวจครรภ์ วางแผนครอบครัว และตรวจหลังคลอด ซึ่งการมีคลินิกตรวจโรคเฉพาะทางสาขาใดบ้างนั้น ขึ้นอยู่กับศักยภาพของสถานบริการสาธารณสุขแต่ละระดับ

การพยาบาลการบริการผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

การพยาบาลการบริการผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ของโรงพยาบาล(2542) ได้กล่าวถึง ว่าการพยาบาลการบริการผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน เป็นการจัดการบริการเพื่อให้การ รักษาพยาบาลผู้ป่วยที่อยู่ในภาวะฉุกเฉิน และวิกฤตที่ต้องการช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาสุขภาพอย่างรีบด่วน ไม่อาจคาดเดาความรุนแรงของภาวะคุกคามที่จะเกิดขึ้นตามมาได้ในทันที การรักษาพยาบาลผู้ป่วยเหล่านี้มีทั้งการรักษาพยาบาลแบบผู้ป่วยนอก การรับไว้สังเกตอาการ ณ ห้องฉุกเฉินหรือห้องสังเกตอาการ และการรักษาพยาบาลก่อนถึงโรงพยาบาล(Pre-hospital care) การจัดการบริการดังกล่าวมีขอบเขตครอบคลุมผู้ป่วยทุกประเภททั้งด้านคัดสรรกรรม อายุกรรม กุมารเวชกรรม และ สูติกรรม ทีมการพยาบาลที่รับผิดชอบประกอบด้วย พยาบาลวิชา

ชีพ พยาบาลเทคนิค เจ้าหน้าที่พยาบาลและพนักงานผู้ช่วยเหลือคนไข้ การพยาบาลที่ให้เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายใต้ขบวนการพยาบาลที่พยาบาลวิชาชีพเป็นผู้รับผิดชอบในการให้การพยาบาลด้วยตนเอง หรือมอบหมายให้สมาชิกคนอื่นๆในทีมการพยาบาลปฏิบัติภายใต้ขอบเขต ความรับผิดชอบตามที่ และหลักเกณฑ์การมอบหมายงาน โดยมีการนิเทศควบคุมกำกับจากพยาบาลวิชาชีพ

การพยาบาลการบริการผู้ป่วยใน

การพยาบาลการบริการผู้ป่วยใน กองการพยาบาล(2542) การบริการพยาบาลผู้ป่วยใน เป็นการจัดการบริการเพื่อให้การดูแลผู้ป่วยที่รับไว้ในโรงพยาบาล ซึ่งมีการจำแนกหอผู้ป่วยเป็น สาขาต่างๆ ตามลักษณะของผู้ป่วย ได้แก่ หอผู้ป่วยอายุรกรรม ศัลยกรรม กุมารเวชกรรม นารีเวชกรรมและสูติกรรมหลังคลอด รวมทั้งหอผู้ป่วยพิเศษ โดยไม่รวมหออภิบาลผู้ป่วยหนัก ทีมการพยาบาลที่รับผิดชอบประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค เจ้าหน้าที่พยาบาลและพนักงานผู้ช่วยเหลือคนไข้ กิจกรรมการพยาบาลเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายใต้ขบวนการพยาบาลที่พยาบาลวิชาชีพเป็นผู้รับผิดชอบในการให้การพยาบาลด้วยตนเอง หรือมอบหมายให้สมาชิกคนอื่นๆในทีมการพยาบาลปฏิบัติภายใต้ขอบเขต ความรับผิดชอบตามที่ และหลักเกณฑ์การมอบหมายงาน โดยมีการนิเทศควบคุมกำกับจากพยาบาลวิชาชีพ

การพยาบาลการบริการผู้ป่วยหนัก

การพยาบาลการบริการผู้ป่วยหนัก กองการพยาบาล(2542) การบริการพยาบาลผู้ป่วยหนักเป็นการจัดการบริการเพื่อให้การดูแลผู้ป่วยหนักทุกประเภท ที่รับไว้ในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก เฉพาะสาขาการพยาบาล เช่น หออภิบาลผู้ป่วยหนักทางอายุรกรรม ศัลยกรรม ฯลฯ หรือหออภิบาลผู้ป่วยหนัก เฉพาะทาง เช่น หออภิบาลผู้ป่วยหัวใจ หออภิบาลผู้ป่วยศัลยกรรมประสาท เป็นต้น ซึ่ง ทีมการพยาบาลที่รับผิดชอบประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค เจ้าหน้าที่พยาบาลและพนักงานผู้ช่วยเหลือคนไข้ กิจกรรมการพยาบาลที่ให้เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายใต้ขบวนการพยาบาล ที่พยาบาลวิชาชีพ ผู้ซึ่งได้รับการฝึกทักษะในการดูแลผู้ป่วยหนัก การใช้เครื่องมือพิเศษในการช่วยชีวิต และการเฝ้าระวังผู้ป่วย เป็นผู้รับผิดชอบในการให้การพยาบาลด้วยตนเอง หรือกำหนดแผนการพยาบาลเพื่อมอบหมายให้สมาชิกคนอื่นๆในทีมการพยาบาลปฏิบัติภายใต้ขอบเขต และหลักเกณฑ์การมอบหมายงาน โดยมีการนิเทศควบคุมกำกับจากพยาบาลวิชาชีพ

การพยาบาลการบริการผู้ป่วยสูติกรรม

การพยาบาลการบริการผู้ป่วยสูติกรรม กองการพยาบาล(2542) การพยาบาลการบริการทางสูติกรรมนี้มีขอบเขตเฉพาะการจัดการบริการพยาบาลเพื่อให้การดูแลหญิงมีครรภ์ ณ หน่วยบริการฝากครรภ์ (ANC) และการดูแลผู้คลอดในห้องคลอด (LR) โดยไม่รวมถึงการจัดการบริการพยาบาลสำหรับหญิงหลังคลอด เนื่องจากงานดังกล่าวจัดเป็นงานบริการผู้ป่วยใน ทีมการพยาบาลที่รับผิดชอบงานบริการพยาบาล

สูติกรรม ประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค เจ้าหน้าที่พยาบาลและพนักงานผู้ช่วยเหลือคนไข้ กิจกรรมการพยาบาลเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายใต้ขบวนการพยาบาลที่พยาบาลวิชาชีพเป็นผู้รับผิดชอบในการให้การพยาบาลด้วยตนเอง หรือมอบหมายให้สมาชิกคนอื่นๆ ในทีมการพยาบาลปฏิบัติภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบตามหน้าที่ และหลักเกณฑ์การมอบหมายงาน โดยมีการนิเทศควบคุมกำกับจากพยาบาลวิชาชีพ

การพยาบาลการบริการผู้ป่วยผ่าตัด

การบริการการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด กองการพยาบาล(2542) การพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด เป็นการพยาบาลเฉพาะทางสาขาหนึ่ง ซึ่งพยาบาลวิชาชีพทีมผ่าตัดประกอบด้วยพยาบาลห้องผ่าตัด (Operating Room Nurse) และวิสัญญีพยาบาล (Nurse Anesthetist) จะต้องมีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง ต้องได้รับการฝึกฝนทักษะเป็นพิเศษ และสามารถประยุกต์ใช้ศาสตร์และศิลปะทางการพยาบาล ความรู้ ความเข้าใจด้านกายวิภาคศาสตร์ พยาธิสรีรวิทยา เทคนิคการทำผ่าตัด/การตรวจวินิจฉัยด้วยอุปกรณ์หรือเครื่องมือพิเศษ เทคนิคการให้ยาระงับความรู้สึก และการดูแลผู้ป่วยที่ได้รับยาระงับความรู้สึกประเภทต่างๆ

การดูแลผู้ป่วยในลักษณะองค์รวม โดยใช้กระบวนการพยาบาลในการให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยที่รับการผ่าตัดและผู้ป่วยที่ได้รับการรักษาด้วย Invasive procedure ต่างๆ ที่ต้องกระทำในห้องผ่าตัด ครอบคลุมทั้งระยะก่อนผ่าตัด ระยะผ่าตัด และระยะหลังผ่าตัด (Perioperative Nursing) บริการพยาบาลในห้องผ่าตัด จะมีได้จำกัดเพียงการปฏิบัติโดยตรงต่อผู้ป่วยขณะผ่าตัด และระยะพักฟื้นเท่านั้น แต่ยังคงครอบคลุมถึงการให้บริการแก่ครอบครัวและญาติ รวมทั้งการประสานงานกับทีมพยาบาลในหอผู้ป่วย หรือหน่วยบริการดูแลผู้ป่วยหลังผ่าตัดอื่นๆอีกด้วย

การพยาบาลการบริการปรึกษาด้านสุขภาพอนามัย

การพยาบาลการบริการปรึกษาด้านสุขภาพอนามัย กองการพยาบาล(2542) การให้บริการด้านสุขภาพอนามัย เป็นการพยาบาลที่ได้ผสมผสานศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์ทางจิตวิทยาการปรึกษามาใช้เพื่อเอื้ออำนวยให้ผู้ป่วย/ผู้มาปรึกษามีความรู้ความเข้าใจยอมรับในปัญหาที่ตนประสบมีการพิจารณาแนวทางและเพิ่มความสามารถในการดูแลตนเอง ซึ่งพยาบาลที่จะให้คำปรึกษานั้นจะต้องมีความรู้ ผ่านการฝึกทักษะทางจิต วิทยาการปรึกษา และให้บริการปรึกษาตามหลักการและกระบวนการปรึกษาในฐานะ “พยาบาลผู้ให้การศึกษา”(Nurse counselor) โดยปฏิบัติงานที่หน่วยบริการปรึกษาของโรงพยาบาล ให้บริการแก่ผู้ป่วย ครอบครัว ผู้มาปรึกษาที่มีปัญหาด้านสุขภาพ อนามัยทั่วไป โรคเรื้อรังรวมทั้งโรคเอดส์ นอกจากนี้ พยาบาลผู้ให้การปรึกษายังมีบทบาทในฐานะพยาบาลผู้เชี่ยวชาญที่จะให้คำปรึกษาแนะนำให้กับพยาบาลหน่วยงานต่างๆ ให้สามารถนำทักษะของการปรึกษามาเพิ่มประสิทธิภาพของการสื่อสารและการดูแลด้านจิตสังคมของผู้ป่วยและครอบครัวรวมทั้งการรับปรึกษา(consult) จากทีมสุขภาพในกรณีผู้ป่วยมีปัญหายุ่งยากซับซ้อนและต้องการทักษะขั้นสูงในการช่วยเหลืออีกด้วย

การพยาบาลด้านการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล

การพยาบาลด้านการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล กองการพยาบาล(2542) งานป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล เป็นงานสนับสนุนสำคัญของบริการในโรงพยาบาล โดยเฉพาะบริการพยาบาลที่มีกิจกรรมหลากหลาย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมที่สัมผัสโดยตรงกับผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ ดังนั้นภายใต้ความรับผิดชอบของกลุ่มงานการพยาบาลจึงจัดให้มีงานป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล โดยมีจุดมุ่งหมายหลักของการดำเนินงานคือ เป็นระบบสนับสนุนทางวิชาการ การบริหาร ความเสี่ยงของการพยาบาล และระบบควบคุมคุณภาพการพยาบาลในด้านความปลอดภัยจากการติดเชื้อของผู้ใช้บริการ/ผู้ป่วยและผู้ให้บริการเพื่อลดอัตราการติดเชื้อในโรงพยาบาล โดยมีพยาบาลควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล(Infection Control Nurse:ICN) เป็นผู้รับผิดชอบหลัก

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาล 3 ด้าน คือ งานด้านการรักษาพยาบาล งานด้านป้องกันโรค และงานด้านส่งเสริมสุขภาพ(อ้างจากจันทร์จิรา เหล่าพงษ์นานนท์.2533:14-16)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลักษณะชีวสังคมนับกับสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

การศึกษาเกี่ยวกับลักษณะทางชีวสังคมนับกับสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่า มีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมนับมีความสัมพันธ์กับสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ จากการศึกษางานวิจัยต่างๆทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่าผู้วิจัยได้ใช้คำว่า แรงจูงใจ ซึ่งมีความหมายเดียวกับสิ่งจูงใจ ดังเช่น งานวิจัยของ สมจิตต์แก้ว เกรียงไกร และ โชติ เกิดบัณฑิต พิศลารัต โดย มีรายละเอียดนำเสนอ ดังนี้

เพศกับสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ฮาร์เรลล์(อชรี จิตต์ภักดี.2536:15;Herrell.1958) กล่าวว่าเพศหญิงมีความทะเยอทะยานทางอาชีพ น้อยกว่าเพศชาย กิลเมอร์และคณะ(อชรี จิตต์ภักดี.2536:10;Gilmer and et.al.1966) ได้กล่าวว่า ผู้ชายจะให้ความสำคัญในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในงานและค่าตอบแทนมากกว่าผู้หญิง ส่วน โชติ เกิดบัณฑิต (2539) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนอนำมีระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโดยรวมอยู่ในระดับกลาง เจ้าหน้าที่สาธารณสุขชาย และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขหญิง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น เพศจึงเกี่ยวข้องกับสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ระดับการศึกษากับสิ่งจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาข้อมทำให้บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่างๆได้มากและมีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดีและรวดเร็ว มีความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ย่อมมีความมุ่งมั่นในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันย่อมมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน (ทิพมาศ แก้วซิม. 2542 :57) ดังเช่นงานวิจัยของโชติ เกิดบัณฑิต(2539)ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัย ในจังหวัดราชบุรี จำนวน 197 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่าระดับการศึกษา เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05พิจารณาแต่ละองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.05 ดังนั้นระดับการศึกษาจึงเกี่ยวข้องกับสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

สถานภาพสมรสกับสิ่งจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สถานภาพสมรสเป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งของบุคคลที่ส่งผลต่อวิถีชีวิต เพราะการที่บุคคลมีสถานภาพสมรสแตกต่างกันย่อมทำให้บุคคลมีความสนใจและต้องการสิ่งจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน เช่นงานวิจัยของโชติ เกิดบัณฑิต (2539)ศึกษาสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัย ในจังหวัดราชบุรี จำนวน 197 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรส เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P=78$) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความสำเร็จพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีสถานภาพสมรสมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งการประสบความสำเร็จมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีสถานภาพสมรสโสด ดังนั้นสถานภาพสมรสจึงเกี่ยวข้องกับสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

รายได้กับสิ่งจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

รายได้เป็นผลตอบแทนที่จูงใจให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน (วิรัช ไวยกุล.2534; ศรีสมร พุ่มสอาด. 2530) โดยแต่ละองค์การจะใช้สิ่งจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคลากรให้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นการที่บุคลากรมีรายได้ที่ต่างกันย่อมต้องการสิ่งจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เช่นงานวิจัยของพิคการ์ด (อาร์ริตันน์ หิรัญโร.2531:58); Picard.1986) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนในรัฐเนบราสก้าพบว่ากลุ่มอาจารย์เห็นว่าแรงจูงใจมีความสำคัญกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ในโรงเรียน อาจารย์ที่มีเงินเดือนสูง จะมีแรงจูงใจภายในมากกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำ แต่ผลการวิจัยของ โชติ เกิดบัณฑิต (2539)ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า รายได้ ศึกษา เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัย ที่รายได้แตก

ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นรายได้จึงเกี่ยวข้องกับสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานทางการพยาบาลกับสิ่งจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สิ่งที่บุคคลหนึ่งต้องการจากงานของเขา อาจจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ผลก็คือ สิ่งที่เกิดขึ้นนั้นอาจเป็นสาเหตุให้การทำงานที่ดีที่สุดของเขาเปลี่ยนไปด้วย (สุโขทัยธรรมมาธิราช.2537:86)

เฟลด์แมน และอาร์โนลด์(โควิน คลังแสง.2536:32; Feldman and Arnold.1983) กล่าวว่าบุคคลได้รู้ว่าตนเองสามารถทำประโยชน์แก่หน่วยงานโดยทั่วไปแล้วการมีประสบการณ์มาก่อนเข้าปฏิบัติงาน ความรู้ ความอาวุโส ตลอดจนทั้งประวัติการทำงานที่เคยประสบความสำเร็จมาก่อน จะทำให้บุคคลมีความคาดหวังในการทำงานที่สูงกว่าผู้อ่อนประสบการณ์ และขาดความสำเร็จ ดังนั้นวิจัยของ สมจิตต์ แก้วเกรียงไกร(2538:115) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล พบว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีสิ่งจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของโชติ เกิดบัณฑิต(2539)ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในสถานีนอนามีระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาการทำงานเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานีนอนามีที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงานทางการพยาบาลจึงเกี่ยวข้องกับสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

อายุกับสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

อายุและความต้องการต่างๆส่วนตัวของบุคคลผู้บริหารจะต้องนำมาใช้เป็นแนวทางในการจูงใจ ซึ่งมีข้อสรุปทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์เกี่ยวกับอายุของพนักงาน เช่น บุคคลที่มีอายุ 20 ปี โดยปกติมักมีความต้องการในเรื่อง การเห็นคุณค่าของตน แสวงหาโอกาส มีความทะเยอทะยานและก้าวร้าว เขาต้องการโอกาสการที่ดี สำหรับบุคคลที่มีอายุ 30 –45 ปี จะมีความต้องการประสบความสำเร็จ บางคนในกลุ่มอายุนี้อาจมีความมั่นคงทางจิตใจ(สุโขทัยธรรมมาธิราช.2537:86) สำหรับบุคคลที่มีอายุ 46-55 ปี จะชื่นชมกับประโยชน์พิเศษใหม่ๆ ที่ให้กับพวกเขา นอกจากค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ (New Fringe Benefits) บางคนในกลุ่มช่วงอายุนี้อาจจะมีความต้องการที่จะย้ายที่ทำงานไปยังสถานที่ใหม่ องค์กรใหม่ ถ้าพวกเขา มีความเชื่อหรือความรู้สึกว่าโอกาสของที่นี่ดีกว่าที่เก่าในเรื่องที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ดังกล่าว หลังจากอายุตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป บุคคลในกลุ่มช่วงอายุนี้อาจจะคิดถึงการสิ้นสุดของงานอาชีพที่จะมีขึ้นข้างหน้าและมีความต้องการที่จะทำบางสิ่งด้วยชีวิตก่อนที่จะเขาจะปลดเกษียณ บางคนอาจจะมีความกลัวว่าพวกเขาในวันแต่จะสูญเสียอิทธิพลในองค์กร(จุมพล นิมิพานิช.2537 : 86) จากผลการวิจัย ของพิศคาร์ด (อารีรัตน์ หิรัญโร.2531 :58;Picard.1986) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของอาจารย์ การรับรู้ของอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนในรัฐเนบราสกา พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของอาจารย์ที่มีอายุน้อย จะให้คะแนนแรงจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุมาก ส่วนสมจิตต์ แก้วเกรียงไกร

(2538:115) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจกับ ความเครียดในงาน ของผู้บริหารพยาบาล พบว่า ผู้บริหารพยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของโชติ เกศบัณฑิต (2539) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน สถานีอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งความสำเร็จมากกว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี และอายุ 31-40 ปี ดังนั้น อายุจึงเกี่ยวข้องกับสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

จำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบกับสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ดารณี พานทอง พาลุสุข(2532:309) กล่าวในหลักการนำการจูงใจมาใช้ประโยชน์ในการบริหาร ว่า บุคคลมีความแตกต่างกันในเรื่องของการจูงใจ ซึ่งความแตกต่างนี้ เกิดจากสาเหตุประการหนึ่ง คือ คนเรามีสภาพแวดล้อมต่างกัน ซึ่ง จำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบ ก็จัดเป็นสิ่งแวดล้อมหนึ่งพยาบาลที่มีจำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบต้องใช้เวลาและความเอาใจใส่ในการเลี้ยงดูบุตรมากกว่าพยาบาลที่ไม่มีสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบ จึงอาจมีความสนใจและสิ่งจูงใจในการทำงานแตกต่างกันจากพยาบาลที่ไม่มีสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบ ส่วนผลการวิจัยของ สมจิตต์ แก้วเกรียงไกร(2538:115) พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีภาระครอบครัวต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น การมีจำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบ มีทั้งเกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ความสามารถ ดังนั้น จำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบจึงเกี่ยวข้องกับสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ตำแหน่งในการปฏิบัติงานกับสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

การใช้สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินควรคำนึงถึงระดับความรับผิดชอบของผู้ร่วมงานด้วย เช่น ถ้าผู้ร่วมงานมีฐานะเป็นลูกจ้าง คนงาน ความต้องการเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่เป็นเงินจะมีมากกว่าสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน แต่ถ้าเป็นผู้บริหารระดับต้นหรือระดับกลาง จะมีสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินเพิ่มขึ้น พวกบรรดาศักดิ์ คำเดิมนำยศศักดิ์หรือตำแหน่ง เป็นตัวอย่างดีเลิศสำหรับสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน ผู้บริหารส่วนใหญ่ที่ไม่ใช่ทั้งหมด จะทำงานอย่างหนัก และให้ไปทำตามวัตถุประสงค์ เพื่อต้องการบรรดาศักดิ์ คำเดิมนำชื่อ ยศหรือตำแหน่งมากกว่าการได้รับการตอบแทนรางวัลที่เป็นตัวเงิน(สุโขทัยธรรมมาธิราช.2537:91) ดังนั้น ตำแหน่งในการปฏิบัติงานจึงเกี่ยวข้องกับสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

สรุปจากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงคาดว่า ลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง จำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัว มีส่วนเกี่ยวข้องกับสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ยังมีตัวแปรทางชีวสังคมอื่นๆที่น่าจะเกี่ยวข้องกับสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ระดับตำแหน่ง แผนกที่

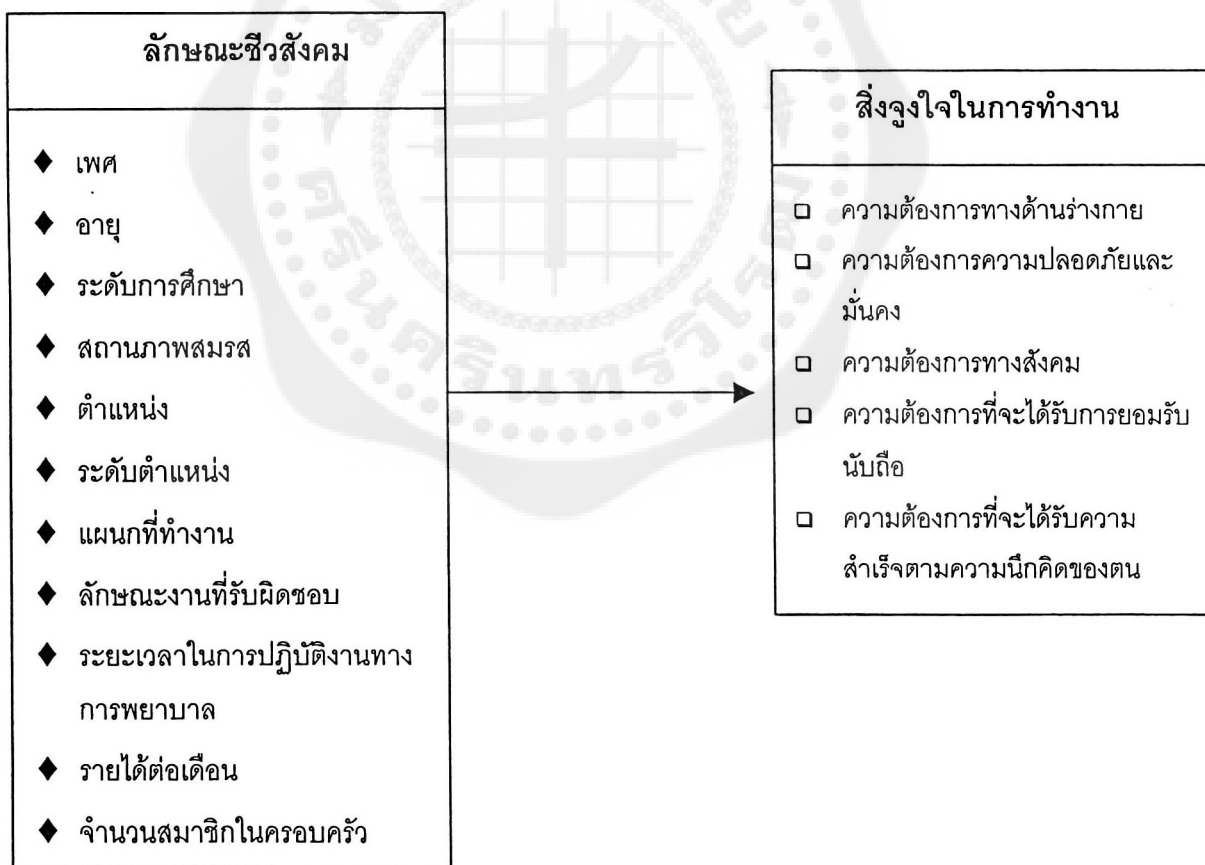
ทำงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ที่อยู่อาศัย ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงศึกษาตัวแปรลักษณะชีวสังคมดังกล่าวเพิ่มเติม เพื่อจะได้ข้อมูลที่อธิบายเกี่ยวกับสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้ครอบคลุมมากที่สุด

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย (Conceptual Framework)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีตัวแปร คือ

1. ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะทางชีวสังคม จำนวน 12 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง แผนกที่ทำงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานทางการพยาบาล รายได้ต่อเดือน จำนวนสมาชิกในครอบครัว ที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน

2. ตัวแปรตาม คือ สิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการทางสังคม ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน โดยเสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรที่จะใช้ในการวิจัย ดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยเรื่อง สิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องสิ่งจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนนทบุรี ระยอง นครสวรรค์ และตรัง แล้วนำข้อมูลที่ได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในบทนี้จะกล่าวถึงประชากร กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือ การหาคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรเป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนนทบุรี ระยอง นครสวรรค์ และตรัง ในปี พ.ศ.2544 มีพยาบาลจำนวน 1,175 คน และโรงพยาบาลชุมชน 26 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ.2544 จำนวน 405 คน จากโรงพยาบาล 18 แห่ง โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางทาโรยามาเน่ (Yamane,1970:88 อ้างถึงในประคอง กรรณสูตร.2538 : 357) ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน สำหรับการศึกษารั้งนี้ผู้วิจัยได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างเป็น 405 คน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บเมื่อเฉลี่ยตามสัดส่วนการเก็บข้อมูลแต่ละโรงพยาบาลชุมชนพบว่าจำนวนพยาบาลหัวหน้าแผนกมากกว่าพยาบาลปฏิบัติงาน จึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมในการเป็นตัวแทนที่ดีของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน โดยการใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Sampling) มีขั้นตอนดังนี้

1. เลือกโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการสุ่มแบบเจาะจง
2. เมื่อได้โรงพยาบาลที่เป็นตัวอย่าง 18 แห่ง แล้วกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูลเป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้ง 18 แห่ง ดังนี้
 - 2.1 จังหวัดนนทบุรี ได้แก่โรงพยาบาลบางกรวย โรงพยาบาลบางใหญ่ โรงพยาบาลบางบัวทอง โรงพยาบาลไทรน้อย และโรงพยาบาลปากเกร็ด
 - 2.2 จังหวัดระยอง ได้แก่ โรงพยาบาลแกลง โรงพยาบาลบ้านฉาง โรงพยาบาลบ้านค่าย โรงพยาบาลปลวกแดง โรงพยาบาลวังจันทร์ โรงพยาบาลมาบตาพุด
 - 2.3 จังหวัดตรัง ได้แก่ โรงพยาบาลปะเหลียน โรงพยาบาลย่านตาขาว โรงพยาบาลนาโยง

2.4 จังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ โรงพยาบาลตากถี โรงพยาบาลบรรพตพิสัย

โรงพยาบาลท่าตะโก โรงพยาบาลไพศาลี

3. กำหนดลักษณะงานเป็นเงื่อนไขในการเก็บข้อมูล โดยต้องเก็บหัวหน้ากลุ่มงานพยาบาลทุกโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งมีแห่งละ 1 คน หัวหน้าตึก/แผนก ทุกโรงพยาบาล ซึ่งมีแห่งละ 5-9 คน

4. เมื่อได้ตามลักษณะงานดังกล่าวข้างต้นแล้วข้อมูลที่เหลือให้เก็บพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนที่เป็นตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แบบสอบถามการจัดลำดับความสำคัญของสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือแต่ละชุด ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางชีวสังคมเป็นแบบสอบถามปลายปิด ได้แก่

ตัวอย่าง อายุปี
 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานทางการพยาบาล.....ปี.....เดือน
 นับถือศาสนา

1.	ศาสนาพุทธ
2.	ศาสนาคริสต์
3.	ศาสนาอิสลาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นแบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับความต้องการในสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ 5 ด้าน ได้แก่ความต้องการด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการทางสังคม ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือ และความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยที่ข้อความของแบบสอบถามยึดถือภายใต้กรอบนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ แต่ละข้อของแบบสอบถามประกอบด้วย ประโยคบอกเล่า 1 ประโยค ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ

ตัวอย่าง แบบสอบถามสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพด้านความต้องการของร่างกาย
 (0) เงินเดือนเพิ่ม

ตัวอย่าง แบบสอบถามสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพด้านความต้องการด้านความปลอดภัยและมั่นคง
 (0) มีความยุติธรรมในการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนตำแหน่ง

ตัวอย่าง แบบสอบถามสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพด้านความต้องการทางสังคม
 (0) มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในเพื่อนร่วมงาน

ตัวอย่าง แบบสอบถามสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพด้านความต้องการที่จะได้รับความยอมรับนับถือ

..... (0) วิชาชีพ/องค์กรเป็นที่ยอมรับของสังคม

ตัวอย่าง แบบสอบถามสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพด้านความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน

..... (0) มีความสุขใจในการทำงาน

เกณฑ์ การให้คะแนน

แบบสอบถามเกี่ยวกับสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ถ้า เลือกตอบ ให้รหัส 1

ถ้า ไม่เลือกตอบ ให้รหัส 0

ส่วนที่ 3 แบบวัดการจัดอันดับสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นแบบวัดที่ให้จัดเรียงอันดับสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ จากอันดับ 1 ถึง อันดับ 3 โดยเลือกข้อมูลจากแบบวัดสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพแล้วนำมาจัดเรียงอันดับตามความต้องการในสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบวัดที่สร้างขึ้น ไปหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้ การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบวัดนี้ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 ท่าน ได้แก่ ผศ.ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร และผศ.ประทีป จินน์ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจอย่างดีในเนื้อหาของสิ่งที่ต้องการวัด การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพว่ามีเนื้อหาครอบคลุมตามนิยามปฏิบัติการหรือไม่ ภาษาและสำนวนของข้อความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างหรือไม่แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้แบบวัดสมบูรณ์ก่อนที่จะนำไปใช้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการ โรงพยาบาลชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยติดต่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากหัวหน้าพยาบาลเมื่อได้รับอนุญาตจึงเก็บข้อมูล โดยให้พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามที่เตรียมไว้คั้งนั้น ข้อมูลที่ได้รับเป็นข้อมูลจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การศึกษานี้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/ PC + สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences) โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณสมบัติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency)
2. ตามจุดมุ่งหมายข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ
3. ตามจุดมุ่งหมายข้อที่ 2 เพื่อค้นหาสิ่งจูงใจที่มีความสำคัญที่สุดในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean)
4. ตามจุดมุ่งหมายข้อที่ 3 เพื่อเปรียบเทียบสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอันดับแรกของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยไคส์สแควร์ (Chi - Square)

สถิติที่ใช้กับข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้ ไคส์สแควร์ (Chi - Square)

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาสิ่งจูงใจ ในการทำงานที่ประสิทธิภาพ ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีจุดมุ่งหมายที่ศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีลักษณะชีวิตสังคมต่างกัน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- χ^2 แทนค่าไคสแควร์
* แทนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

- ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีลำดับขั้นตอนดังนี้
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา
เป็นการนำเสนอข้อมูลการแจกแจงของตัวแปรที่ศึกษา แบ่งเป็นตัวแปรลักษณะชีวิตสังคมของกลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรความต้องการสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพดังผลในตาราง 1 และ 2 ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะทางชีวิตสังคม ดังนี้

	ลักษณะทางชีวิตสังคม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	7	1.7
	หญิง	398	98.3

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะทางชีวสังคม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
อายุ		
20 – 25 ปี	46	11.4
26 – 30 ปี	96	23.7
31 – 35 ปี	106	26.2
36 – 40 ปี	94	23.2
41 – 45 ปี	39	9.6
อายุ 46 ปีขึ้นไป	24	5.9
ศาสนา		
พุทธ	393	97.0
อิสลาม	10	2.5
คริสต์	2	0.5
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญา	66	16.3
ปริญญาตรี	326	80.5
สูงกว่าปริญญาตรี	13	3.2
สถานภาพสมรส		
ไม่มีคู่	172	42.5
มีคู่	233	57.5
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	171	42.2
10,000 – 15,000 บาท	154	38
15,001 – 20,000 บาท	67	16.5
ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป	13	3.2

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะทางชีวสังคม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
รายได้พิเศษ		
0 - 1,000.-บาท	224	55.3
1,001 – 5,000.-บาท	151	37.3
5,001 – 10,000.-บาท	24	5.9
10,001.-บาท ขึ้นไป	6	1.5
จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่รับผิดชอบ		
ไม่มี	80	19.8
1 – 2 คน	175	43.2
3 – 4 คน	123	30.4
5 คนขึ้นไป	27	6.7
ที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน		
บ้านของตนเอง	146	36
บ้านของผู้อื่น	249	61.5
บ้านเช่า	10	2.5
สิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้าน		
เบิกได้	49	12.1
เบิกไม่ได้	356	87.9

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 31-35 ปี นับถือศาสนาพุทธ ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพสมรสคู่ รายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท และรายได้พิเศษน้อยกว่า 1,000 บาท อาศัยบ้านของผู้อื่นพักอาศัยและเบิกค่าเช่าบ้านไม่ได้

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติและขนาดโรงพยาบาล

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ขนาดโรงพยาบาล		
30 เตียง	244	60.2
60 เตียง	70	17.3
90 เตียง	32	7.9
120 เตียง	59	14.6
จำนวนพยาบาลที่ปฏิบัติงาน		
เพียงพอ	174	43
ไม่เพียงพอ	231	57
ตำแหน่งงาน		
พยาบาลเทคนิค	75	18.5
พยาบาลวิชาชีพ	330	81.5
ระดับตำแหน่ง		
ซี 2 – ซี 3	65	16
ซี 4 – ซี 5	138	34.1
ซี 6 – ซี 7	202	49.9
ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	92	22.7
5 – 10 ปี	113	27.9
11 – 15 ปี	84	20.7
16 – 20 ปี	77	19
21 – 25 ปี	22	5.4
26 ปีขึ้นไป	17	4.2
ลักษณะงานที่รับผิดชอบ		
หัวหน้ากลุ่มงานพยาบาล	18	4.4
หัวหน้าแผนก	82	20.2
ผู้ปฏิบัติงาน	305	75.3

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
แผนกที่ทำงาน		
กลุ่มงานพยาบาล	85	21
งานบริการผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	58	14.3
งานบริการห้องคลอด	27	6.7
งานบริการห้องผ่าตัด	46	11.4
งานบริการผู้ป่วยใน	125	30.9
งานบริการผู้ป่วยนอก	64	15.8

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับ 6-7 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาด 30 เตียง และมีบุคลากรพยาบาลไม่เพียงพอ ระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-10 ปี เป็น ผู้ปฏิบัติงานในแผนกงานบริการผู้ป่วยใน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

จากจุดมุ่งหมายข้อ 1 เพื่อศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน

ในส่วนนี้เป็นการคำนวณหาความถี่และร้อยละของสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ดังแสดงในตาราง 3 ถึง 9

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความต้องการสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (n = 405)

สิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เงินเดือนเพิ่ม	373	92.1
มีความสุขใจในการทำงาน	365	90.1
มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในเพื่อนร่วมงาน	361	89.1
เมื่อมีปัญหาในการดำเนินงานผู้บังคับบัญชา ให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ	359	88.6
ผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมในการทำงาน	354	88.6

ตาราง 3 (ต่อ)

สิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	350	86.4
มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูง จากงานที่ปฏิบัติอยู่	350	86.4
ผู้บังคับบัญชามีเหตุผลในการทำงาน	348	85.9
มีมาตรฐานในการพิจารณาความดีความชอบ	346	85.4
มีการมอบหมายงานตรงกับความสัมพันธ์ของบุคลากร	345	85.2
มีความยุติธรรมในการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนตำแหน่ง	340	84.0
มีการจัดระบบงานที่มีความเหมาะสมกับความสัมพันธ์บุคคล	338	83.5
วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในที่ทำงานมีจำนวนเพียงพอต่อการทำงาน	332	82.0
การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	332	82.0
วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในที่ทำงานมีความปลอดภัยในการทำงาน	331	81.7
การได้รับค่าตอบแทนในวิชาชีพทุกระดับ	325	80.0
ต้องการงานที่ทำให้รู้สึกว่าคุณค่า	324	80.0
วิชาชีพ/องค์กรเป็นที่ยอมรับของสังคม	323	79.8
การได้รับการยกย่องชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา	320	79.0
มีบริการตรวจสุขภาพให้บุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	318	78.5
ความสะดวกในการเบิกเงินค่ารักษาพยาบาล	315	77.8
การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา	314	77.5
ผู้บังคับบัญชาชี้แนวทางในการทำงาน	307	75.8
มีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร	303	74.8
มีห้องหนังสือเพื่อการค้นคว้า	297	73.3
มีสถานที่ออกกำลังกาย	285	70.4
จัดทัศนศึกษา	281	69.4
มีบ้านพัก	276	68.1
มีสถานที่พักผ่อน	268	66.2
การได้รับงานท้าทาย / งานใหม่	266	65.7
มีอาหารเวรบาย/ดึก	260	64.2
มีห้องพักเวรบาย/ดึก	239	59.0
สามารถกู้ยืมเงินฉุกเฉิน	233	57.5
มีความสะดวกในการเบิกค่าเล่าเรียนบุตร	225	55.6

ตาราง 3 (ต่อ)

สิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
มีการขึ้นเงินเดือนระหว่างลาศึกษา	210	51.9
มีมุมกาแฟในที่ทำงาน	189	46.7
มีความสะดวกในการเบิกเงินค่าเช่าบ้าน	169	41.7
มีรถรับ – ส่งในการขึ้นแวน	154	38.0
บรรยากาศขององค์กร	2	0.5
สวัสดิการ	2	0.5
ความรับผิดชอบในงาน	2	0.5
ความต้องการความมั่นคงในอนาคต	2	0.5
ผลสำเร็จของงาน	1	0.2
มุ่งตอบแทนองค์กร / สังคม	1	0.2
มีความมั่นคงในอาชีพ	1	0.2
โบนัส	1	0.2
การเดินทางสะดวก	1	0.2
วัตถุประสงค์ในการทำงานที่ทันสมัย	-	-

จากตาราง 3 สิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ของกลุ่มตัวอย่างส่วนมาก คือ เงินเดือนเพิ่มขึ้น รองลงมาคือ มีความสุขในการทำงาน และ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในเพื่อนร่วมงาน

การศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพครั้งนี้ แบ่งระดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ 5 ระดับขั้น โดยกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสิ่งจูงใจในแต่ละระดับขั้นนั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีความต้องการ ดังนี้

1. บุคคลที่มีความต้องการทางด้านร่างกาย จะต้องมีความต้องการสิ่งจูงใจในเรื่องอาหารอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค สถานที่ออกกำลังกาย การมีห้องอาหารหรือโรงอาหารในองค์กร มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจหรือการจัดทัศนศึกษา พร้อมทั้งมีห้องสมุดห้องหนังสือมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น การมีสวัสดิการที่ดี และสะดวกในการเบิกเงินค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน มีบริการตรวจสุขภาพ มีโบนัส ต้องการมีเงินเดือนเพิ่มทั้งในการทำงานปกติและระหว่าง ลาศึกษาต่อ รวมถึงมีสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่ดีในองค์กร

2. บุคคลที่มีความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง จะต้องมีความต้องการสิ่งจูงใจในเรื่องการมีวัตถุประสงค์ที่ดี มีจำนวนเพียงพอ มีความทันสมัยและมีความปลอดภัยไว้ใช้ในการปฏิบัติงาน

มีการจัดระบบงานที่ดี มีมาตรฐานในการพิจารณาความดีความชอบ มีความยุติธรรมในการแต่งตั้ง โยกย้าย หรือสับเปลี่ยนตำแหน่ง มีงานและอาชีพที่มั่นคงของชีวิตในอนาคตด้วย

3. บุคคลที่มีความต้องการทางสังคม จะต้องมีความต้องการสิ่งจูงใจในเรื่องของการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และต้องการการบริหารที่มีผู้บังคับบัญชามีเหตุผล มีความยุติธรรม และเป็นผู้ชี้แนวทาง พร้อมทั้งช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน

4. บุคคลที่มีความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ จะต้องมีความต้องการในเรื่องการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยกย่องชมเชยหรือได้รับความไว้วางใจในการทำงาน ได้รับการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถหรือได้รับงานใหม่ๆ และท้าทาย พร้อมทั้งมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานขององค์กร ได้รับชื่อเสียงเกียรติยศ รวมถึงเป็นผู้มีวิชาชีพหรือปฏิบัติงานในองค์กรที่ได้รับการยอมรับของสังคม

5. บุคคลที่มีความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน จะต้องมีความเข้าใจในตนเองทั้งในเรื่องของความสามารถและความถนัด เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในงาน มีความสุขใจในการทำงาน มุ่งทำงานให้สำเร็จเพื่อตอบแทนบุญคุณองค์กรและสังคม มีสุขภาพจิตที่ดี สามารถรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่นได้อย่างไม่โกรธและเป็นผู้ที่มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้ความเข้าใจในเรื่อง ต่าง ๆ ที่ตนเห็นว่ามีคุณค่า รวมถึงเป็นบุคคลที่มีแต่ความสุข อารมณ์ดี มีอารมณ์สุนทรีย์และเป็นผู้ไม่วิตกกังวล

ดังนั้นในการศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ จะมีกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสิ่งจูงใจตามระดับขั้นความต้องการ ดังแสดงผลในตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เลือกสิ่งจูงใจตามระดับขั้นความต้องการ (n = 405)

สิ่งจูงใจตามลำดับขั้นความต้องการ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ความต้องการ ทางสังคม	348	85.9
ความต้องการ ที่จะได้รับการยอมรับนับถือ	298	73.6
ความต้องการ ด้านร่างกาย	2	0.5
ความต้องการ ด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง	2	0.5
ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน	-	-

จากตาราง 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากเลือกสิ่งจูงใจระดับขั้นความต้องการทางด้านสังคมมากที่สุด รองลงมาคือความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือ

การศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพครั้งนี้ แบ่งความต้องการทางสังคมออกเป็นด้านย่อย 2 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสิ่งจูงใจในแต่ละด้านย่อยจะต้องเป็นบุคคลที่มีความต้องการ ดังนี้

1. บุคคลที่มีความต้องการด้านการปกครองบังคับบัญชา จะต้องมีความต้องการสิ่งจูงใจในเรื่องผู้บังคับบัญชาชี้แนวทางในการทำงาน ผู้บังคับบัญชามีเหตุผลในการทำงาน ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการทำงาน และเมื่อมีปัญหาในการดำเนินงานผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ

2. บุคคลที่มีความต้องการด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน จะต้องมีความต้องการ สิ่งจูงใจในเรื่องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา

ดังนั้นในการศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ จะมีกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสิ่งจูงใจด้านย่อย/ตามระดับขั้นความต้องการด้านสังคม ดังแสดงผลในตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสิ่งจูงใจด้านย่อยตามระดับขั้นความต้องการทางด้านสังคม

ความต้องการด้านสังคม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	376	92.8
ด้านสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	376	92.8

จากตาราง 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากต้องการสิ่งจูงใจระดับขั้นความต้องการด้านย่อยทางด้านสังคม คือ ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพ ในระดับที่เท่ากัน

การศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพครั้งนี้ แบ่งความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือออกเป็นด้านย่อย 4 ด้าน คือ ด้านการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ด้านการจัดระบบงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านลักษณะงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสิ่งจูงใจในแต่ละด้านย่อยจะต้องเป็นบุคคลที่มีความต้องการ ดังนี้

1. บุคคลที่มีความต้องการด้านการยอมรับจากผู้ร่วมงาน จะต้องมีความต้องการสิ่งจูงใจในเรื่องการได้รับการยอมรับนับถือจาก เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา องค์กร เป็นที่ยอมรับของสังคม การได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และการได้รับการไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา

2. บุคคลที่มีความต้องการด้านการจัดระบบงาน จะต้องมีความต้องการสิ่งจูงใจในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในองค์กร มีการจัดระบบงานที่มีความเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร และมีการมอบหมายงานตรงกับความสามารถของบุคลากร

3. บุคคลที่มีความต้องการด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จะต้องมีความต้องการสิ่งจูงใจในเรื่องมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงจากงานที่ปฏิบัติอยู่

4. บุคคลที่มีความต้องการด้านลักษณะงาน จะต้องมีความต้องการสิ่งจูงใจในเรื่องการต้องการงานที่ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าของตนเองทำงานที่มีคุณค่า และการได้รับงานท้าทายหรืองานใหม่ ๆ

ดังนั้นในการศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ จะมีกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสิ่งจูงใจด้านย่อย/ตามระดับขั้นความต้องการด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ดังแสดงผลในตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสิ่งจูงใจด้านย่อยตามระดับขั้นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือ

ความต้องการด้านการที่จะได้รับการยอมรับนับถือ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ด้านการยอมรับจากผู้ร่วมงาน	372	91.9
ด้านการจัดระบบงาน	362	89.4
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	350	86.4
ด้านลักษณะงาน	333	82.2

จากตาราง 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมาก ต้องการสิ่งจูงใจระดับขั้นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือ คือ ด้านการยอมรับจากผู้ร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านการจัดระบบงาน

การศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพครั้งนี้ แบ่งความต้องการด้านร่างกายออกเป็นด้านย่อย 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านความสะดวก ด้านสภาพแวดล้อม และด้านสวัสดิการ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสิ่งจูงใจในแต่ละด้านย่อยจะต้องเป็นบุคคลที่มีความต้องการ ดังนี้

1. บุคคลที่มีความต้องการด้านการเงิน จะต้องมีความต้องการสิ่งจูงใจ ในเรื่องเงินเดือนเพิ่ม มีการขึ้นเงินเดือนระหว่างลาเรียนต่อ การได้รับค่าตอบแทนในวิชาชีพทุกระดับ และมีโบนัส

2. บุคคลที่มีความต้องการด้านการเดินทาง จะต้องมีความต้องการสิ่งจูงใจ ในเรื่องการเดินทางสะดวก ความสะดวกในการเบิกค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน และค่ารักษาพยาบาล

3. บุคคลที่มีความต้องการด้านสวัสดิการจะต้องมีความต้องการสิ่งจูงใจในเรื่องสวัสดิการได้แก่ การมีอาหารเวรป่วย/ดึก มีห้องพักรักษาพยาบาล มีมุมกาแฟ มีห้องหนังสือเพื่อการค้นคว้า จัดทัศนศึกษา สามารถกู้ยืมเงินฉุกเฉิน มีบ้านพัก มีสถานที่ออกกำลังกาย มีสถานที่พักผ่อน มีรถรับส่งในการขึ้นเวร และมีบริการตรวจสุขภาพให้กับบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4. บุคคลที่มีความต้องการด้านสภาพแวดล้อม จะต้องมีความต้องการสิ่งจูงใจในเรื่องบรรยากาศขององค์การ

ดังนั้นในการศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ จะมีกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสิ่งจูงใจด้านย่อย/ตามระดับขั้นความต้องการด้านร่างกาย ดังแสดงผลในตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสิ่งจูงใจด้านย่อยตามระดับขั้นความต้องการ ทางด้านร่างกาย

ความต้องการด้านร่างกาย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ด้านการเงิน	387	95.6
ด้านสวัสดิการ	379	93.6
ด้านความสะดวก	321	79.3
ด้านสภาพแวดล้อม	2	0.5

จากตาราง 7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมาก ต้องการสิ่งจูงใจ ระดับขั้นความต้องการ ทาง ด้านร่างกาย คือ ด้านการเงินมากที่สุด รองลงมาด้านสวัสดิการ และด้านความสะดวก ตามลำดับ

การศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพครั้งนี้ แบ่งความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงออกเป็นด้านย่อย 4 ด้าน คือ ด้านความยุติธรรม ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านความมั่นคงในอนาคต (ครอบครัว) โดยกลุ่มตัวอย่าง ที่ต้องการสิ่งจูงใจในแต่ละด้านย่อยจะต้องเป็นบุคคลที่มีความต้องการ ดังนี้

1. บุคคลที่มีความต้องการด้านความยุติธรรม จะต้องมีความต้องการสิ่งจูงใจในเรื่องมีความยุติธรรมในการแต่งตั้ง โยกย้ายหรือสับเปลี่ยนตำแหน่ง และมีมาตรฐานในการพิจารณาความดีความชอบ
2. บุคคลที่มีความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์ จะต้องมีความต้องการสิ่งจูงใจในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีจำนวนเพียงพอต่อการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีความปลอดภัยในการทำงาน และวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานทันสมัย
3. บุคคลที่มีความต้องการด้านความมั่นคงในงาน จะต้องมีความต้องการสิ่งจูงใจในเรื่องความมั่นคงในอาชีพ และความมั่นคงในอนาคต

ดังนั้นในการศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ จะมีกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสิ่งจูงใจด้านย่อย/ตามระดับขั้นความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง ดังแสดงผลในตาราง 8

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสิ่งจูงใจด้านย่อยตามระดับขั้นความต้องการ ทางด้านความปลอดภัยหรือมั่นคง

ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ด้านความยุติธรรม	362	89.4
ด้านวัสดุอุปกรณ์	348	85.9
ด้านความมั่นคงในงาน	3	0.7

จากตาราง 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากต้องการสิ่งจูงใจระดับขั้นความต้องการด้านย่อยของความต้องการทางด้านความปลอดภัย หรือด้านความมั่นคงในงาน คือ ด้านยุติธรรมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์

การศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพครั้งนี้ แบ่งความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนออกเป็นด้านย่อย 3 ด้าน คือ ด้านความสุขใจในงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความสำเร็จในงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสิ่งจูงใจในแต่ละด้านย่อยจะต้องเป็นบุคคลที่มีความต้องการ ดังนี้

1. บุคคลที่มีความต้องการด้านความสุขใจในงาน จะต้องมีความต้องการสิ่งจูงใจในเรื่องมีความสุขใจในงาน และมุ่งตอบแทนบุญคุณ องค์กร หรือ สังคม
2. บุคคลที่มีความต้องการด้านความรับผิดชอบ จะต้องมีความต้องการสิ่งจูงใจ ในเรื่องความรับผิดชอบในงาน
3. บุคคลที่มีความต้องการ ด้านความสำเร็จในงาน จะต้องมีความต้องการสิ่งจูงใจ ในเรื่องผลสำเร็จของงาน

ดังนั้นในการศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ จะมีกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสิ่งจูงใจด้านย่อย/ตามระดับขั้นความต้องการด้านการได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน ดังแสดงผลในตาราง 9

ตาราง 9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสิ่งจูงใจด้านย่อยตามระดับขั้นความต้องการที่ได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน

ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ด้านความสุขใจในการทำงาน	365	90.1
ด้านความรับผิดชอบในงาน	2	0.5
ด้านความสำเร็จในงาน	1	0.2

จากตาราง 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากต้องการสิ่งจูงใจระดับขั้นความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน คือด้านความสุขใจในการทำงาน มากที่สุด

จุดมุ่งหมายข้อ 2 เพื่อค้นหาสิ่งจูงใจ ที่มีความสำคัญที่สุด ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์การจัดอันดับสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่จัดอันดับความต้องการความสำคัญสิ่งจูงใจในการ ทำงาน ที่มีประสิทธิภาพและค่าเฉลี่ยตามความต้องการสิ่งจูงใจ

สิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	อันดับความต้องการสิ่งจูงใจ						รวมจำนวน (คน)	คะแนน เฉลี่ยความ ต้องการสิ่ง จูงใจ
	อันดับที่ 1		อันดับที่ 2		อันดับที่ 3			
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ		
เงินเดือนเพิ่ม	137	33.8	26	6.4	40	9.9	203	2.48
มีความสุขใจในการทำงาน	64	15.8	38	9.4	38	9.4	140	1.9
ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการทำงาน	33	8.1	33	8.1	19	4.7	85	2.16
ผู้บังคับบัญชามีเหตุผลในการทำงาน	19	4.7	19	4.7	19	4.7	57	2
ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา	15	3.7	15	3.7	23	5.7	53	1.85
มีโอกาสดำเนินตำแหน่งหน้าที่การงานสูงจาก งานที่ปฏิบัติอยู่	12	3.0	27	6.7	22	5.4	61	1.85
ต้องการงานที่ทำให้รู้สึกว่าการงานที่มีคุณค่า	12	3.0	21	5.2	13	3.2	46	1.72
วิชาชีพเป็นที่ยอมรับของสังคม	12	3.0	6	1.5	12	3.0	30	1.6
เมื่อมีปัญหาในการดำเนินงานผู้บังคับบัญชาให้ ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ	11	2.7	18	4.4	24	5.9	53	1.75
การได้รับค่าตอบแทนในวิชาชีพทุกระดับ	10	2.5	17	4.2	32	7.9	59	1.63
มีความยุติธรรมในการแต่งตั้งโยกย้ายหรือสับ เปลี่ยนตำแหน่ง	9	2.2	15	3.7	6	1.5	30	2.1
มีการจัดระบบงานที่มีความเหมาะสมกับความ สามารถของบุคลากร	9	2.2	12	3.0	15	3.7	36	1.83
มีมาตรฐานในการพิจารณาความคิดความชอบ	9	2.2	40	9.9	23	5.4	72	1.81
มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในเพื่อนร่วมงาน	9	2.2	30	7.4	31	7.7	70	1.59
มีการมอบหมายงานตรงกับความสามารถของบุคลากร	7	1.7	7	1.7	4	1	18	2.18
การได้รับการไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	6	1.5	11	2.7	14	3.5	31	1.74
วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีจำนวนเพียงพอ	5	1.2	6	1.5	4	1	15	2.07
ต่อการทำงาน								
มีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร	5	1.2	3	0.7	3	0.7	11	2.18
มีความสะดวกในการเบิกค่ารักษาพยาบาล	3	0.7	15	3.7	6	1.5	24	1.88
มีการขึ้นเงินเดือนระหว่างลาเรียนต่อ	3	0.7	2	0.5	2	0.5	7	2.14
การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา	3	0.7	2	0.5	4	1	9	1.89
การเดินทางสะดวก	3	0.7	0	0	4	1	7	1.86
มีบ้านพัก	2	0.5	2	0.5	9	2.2	13	1.46
การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	2	0.5	2	0.5	1	0.2	5	2.2
มีห้องพักรับผู้ป่วย/เด็ก	1	0.2	1	0.2	3	0.7	5	1.6
มีบริการตรวจสุขภาพให้บุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	1	0.2	0	0	0	0	1	3
ผู้บังคับบัญชามีแนวทางในการทำงาน	1	0.2	5	1.2	1	0.2	7	2
การได้รับงานท้าทาย/งานใหม่ๆ	1	0.2	1	0.2	3	0.7	5	1.6
การเดินทางสะดวกจากบ้านถึงองค์กร	1	0.2	0	0	0	0	1	3
ความสะดวกในการเบิกค่าเล่าเรียนบุตร	0	0	0	0	3	0.7	3	1
ความสะดวกในการเบิกเงินค่าเช่าบ้าน	0	0	2	0.5	2	0.5	4	1.5

ตาราง 10 (ต่อ)

สิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	อันดับความต้องการสิ่งจูงใจ						รวมจำนวน (คน)	คะแนน เฉลี่ยความ ต้องการสิ่ง จูงใจ
	อันดับที่ 1		อันดับที่ 2		อันดับที่ 3			
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ		
มีมุมกาแฟในที่ทำงาน	0	0	1	0.2	2	0.5	3	1.33
สามารถกู้ยืมเงินฉุกเฉิน	0	0	1	0.2	1	0.2	2	1.5
มีสถานที่ออกกำลังกาย	0	0	0	0	1	0.2	1	1
มีสถานที่พักผ่อน	0	0	0	0	3	0.7	3	1
มีรถรับส่งในการขึ้นเวร	0	0	0	0	2	0.5	2	1
วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีความปลอดภัย	0	0	0	0	3	0.7	3	1
ในการทำงาน								
การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	0	0	0	0	0	0	0	0
โบนัส/เงินเดือน	0	0	0	0	0	0	0	0
สวัสดิการ	0	0	0	0	0	0	0	0
องค์กรอาชีพเป็นที่ยอมรับของสังคม	0	0	0	0	0	0	0	0
ความมั่นคงในอาชีพ	0	0	0	0	0	0	0	0
บรรยากาศองค์กร	0	0	0	0	0	0	0	0
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	0	0	0	0	0	0	0	0
วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย	0	0	0	0	0	0	0	0
ต้องการความมั่นคงในอนาคต	0	0	0	0	0	0	0	0
ความรับผิดชอบในงาน	0	0	0	0	0	0	0	0
ผลสำเร็จของงาน	0	0	0	0	0	0	0	0
มุ่งตอบแทนบุญคุณองค์กร/สังคม	0	0	0	0	0	0	0	0

จากตาราง 10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากต้องการสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอันดับ 1 คือ เงินเดือนเพิ่ม รองลงมา คือ มีความสุขใจในการทำงาน และผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการทำงาน ตามลำดับ

ตาราง 11 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอันดับความต้องการสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

อันดับสิ่งจูงใจ	จำนวน	ร้อยละ
อันดับ 1		
เงินเดือนเพิ่ม	137	33.8
มีความสุขในการทำงาน	64	15.8
ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการทำงาน	33	8.7
อันดับ 2		
มีมาตรฐานในการพิจารณาความดีความชอบ	40	9.9
มีความสุขในการทำงาน	38	9.4
ผู้บังคับบัญชามีความสุขใจในการทำงาน	33	8.1
อันดับ 3		
เงินเดือนเพิ่ม	40	9.9
มีความสุขในการทำงาน	38	9.4
การได้รับค่าตอบแทนในวิชาชีพทุกระดับ	32	7.9

จากตาราง 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เลือกสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอันดับ 1 คือ เงินเดือนเพิ่ม เลือกอันดับ 2 คือ มีมาตรฐานในการพิจารณาความดีความชอบ

จุดมุ่งหมายข้อ 3 เพื่อเปรียบเทียบสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอันดับแรกระหว่างพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล และทดสอบสมมติฐานด้วยไคส์สแควร์ (chi-square) ดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบจำนวนคนที่ต้องการเงินเดือนเพิ่ม เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพเป็นอันดับ 1 ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน

ลักษณะทางชีวสังคม	จำนวน(คน)	χ^2
เพศ		1.215
ชาย	1(14.3%)	
หญิง	136(34.2%)	
รวม	137(33.8%)	
อายุ		7.140
20 – 25 ปี	13(28.3%)	
26 – 30 ปี	32(33.3%)	
31 – 35 ปี	46(43.4%)	
36 – 40 ปี	30(31.9%)	
41 – 45 ปี	10(41.7%)	
อายุ 46 ปีขึ้นไป	6(25%)	
รวม	137(33.8%)	
สถานภาพ		1.726
ไม่มีคู่	52(30.2%)	
มีคู่	85(36.5%)	
รวม	137(33.8%)	
ระดับการศึกษา		1.726
ต่ำกว่าปริญญา	22(33.33%)	
ปริญญาตรี	111(34.0%)	
สูงกว่าปริญญาตรี	4(30.8%)	
รวม	137(33.8%)	

ตาราง12 (ต่อ)

ลักษณะทางชีวสังคม	จำนวน(คน)	χ^2
รายได้ต่อเดือน		3.630
ต่ำกว่า 10,000 บาท	60(35.1%)	
10,000 – 15,000 บาท	57(37.0%)	
15,001 – 20,000 บาท	17(25.4%)	
ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป	3(23.1%)	
รวม	137(33.8%)	
จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่รับผิดชอบ		8.487*
ไม่มี	23(28.8%)	
1 – 2 คน	59(33.7%)	
3 – 4 คน	51(41.5%)	
5 คนขึ้นไป	4(14.8%)	
รวม	137(33.8%)	
ที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน		.339
บ้านของตนเอง	51(34.9%)	
บ้านของผู้อื่น	82(32.9%)	
บ้านเช่า	4(40.0%)	
รวม	137(33.8%)	
ตำแหน่งงาน		.194
พยาบาลเทคนิค	27(36%)	
พยาบาลวิชาชีพ	110(33.3%)	
รวม	137(33.8%)	
ระดับตำแหน่ง		1.699
ซี 2 – ซี 3	18(27.7%)	
ซี 4 – ซี 5	51(37.0%)	

ตาราง 12 (ต่อ)

ลักษณะทางชีวสังคม	จำนวน(คน)	χ^2
ที่ 6 – ที่ 7	68(33.7%)	
รวม	137(66.2%)	
ระยะเวลาปฏิบัติงาน		3.335
น้อยกว่า 5 ปี	31(33.7%)	
5 – 10 ปี	41(36.3%)	
11 – 15 ปี	32(38.1%)	
16 – 20 ปี	21(27.3%)	
21 – 25 ปี	8(36.4%)	
26 ปีขึ้นไป	4(23.5%)	
รวม	137(66.2%)	
ลักษณะงานที่รับผิดชอบ		12.100*
หัวหน้ากลุ่มงานพยาบาล	1(5.6%)	
หัวหน้าแผนก	20(24.4%)	
ผู้ปฏิบัติงาน	116(38%)	
รวม	137(66.2%)	
แผนกที่ทำงาน		19.206*
กลุ่มงานพยาบาล	36(42.4%)	
งานบริการผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	19(32.8%)	
งานบริการห้องคลอด	5(18.5%)	
งานบริการห้องผ่าตัด	13(28.3%)	
งานบริการผู้ป่วยใน	50(40%)	
งานบริการผู้ป่วยนอก	14(21.9%)	
รวม	137(66.2%)	

* $p < .05$

หมายเหตุ การคำนวณเปอร์เซ็นต์เป็นการเทียบสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่เลือกเงินเดือนเพิ่มเป็นสิ่งจูงใจใน การทำงานที่มีประสิทธิภาพเป็นอันดับ 1 ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มี ลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน

จากตาราง 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะทางชีวสังคม แตกต่างกันได้แก่ จำนวนสมาชิกที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และ แผนงานที่ปฏิบัติงาน มีความต้องการเงินเดือนเพิ่มเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอันดับ1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาในแต่ละระดับของลักษณะทางชีวสังคม พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนสมาชิก ที่รับผิดชอบต่างกัน ที่ต้องการเงินเดือนเพิ่ม เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอันดับ1 ส่วนมาก คือ กลุ่มตัวอย่าง ที่มีจำนวนสมาชิกที่รับผิดชอบ 3-4 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ที่มีลักษณะงานที่รับผิดชอบต่างกัน ที่ต้องการเงินเดือนเพิ่ม เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอันดับ1 ส่วนมาก คือ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นระดับผู้ปฏิบัติงาน
3. กลุ่มตัวอย่าง ที่แผนงานที่ปฏิบัติงาน ต่างกัน ที่ต้องการเงินเดือนเพิ่ม เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอันดับ1 ส่วนมาก คือ กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่งานบริการผู้ป่วยใน



บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ ที่จะศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่ง ลักษณะงาน ระยะเวลา แผนกที่ทำงาน ในการทำงานพยาบาล รายได้ต่อเดือน จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่รับผิดชอบ และที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. ศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงานที่มี ประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาความสำคัญของสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อเปรียบเทียบจำนวนคนที่ต้องการสิ่งจูงใจในการทำงานมีประสิทธิภาพอันดับแรกระหว่างพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีลักษณะชีวสังคมต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัด นนทบุรี ระยอง นครสวรรค์ และตรัง มีพยาบาลรวมทั้งสิ้น 1,175 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัด นนทบุรี ระยอง นครสวรรค์ และตรัง จำนวน 405 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คำนวณว่า เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสิ่งจูงใจ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

1. ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางชีวสังคม ของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสิ่งจูงใจ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามระดับความต้องการของมนุษย์ 5 ระดับ ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกาย จำนวน 21 ข้อ ความต้องการด้านความปลอดภัยและมั่นคง จำนวน 7 ข้อ ความต้องการด้านสังคม จำนวน 6 ข้อ ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 10 ข้อ และ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน จำนวน 4 ข้อ
3. ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามการจัดอันดับสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยให้เรียงลำดับสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ลำดับ 1 ถึง ลำดับ 3

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้านี้ เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC + for window (สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์) (Statistical Package for the Social Sciences) โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูล และทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณสมบัติพื้นฐาน ของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ
2. ตามจุดมุ่งหมายข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ
3. ตามจุดมุ่งหมาย ข้อที่ 2 เพื่อศึกษา ความสำคัญของสิ่งจูงใจในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าความเฉลี่ย (\bar{X})
4. ตามจุดมุ่งหมาย ข้อที่ 3 เพื่อเปรียบเทียบสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ อันดับแรก ระหว่างพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีลักษณะ ทางชีวสังคมต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วย ไคส์สแควร์ (Chi – Square)

สรุปผลในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ เพื่อศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

จากการวิเคราะห์ข้อมูลได้ผลสรุปดังนี้

1. จุดมุ่งหมาย ข้อที่ 1 “ เพื่อศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข “ พบว่าพยาบาลส่วนมาก ต้องการสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คือ เงินเดือนเพิ่ม รองลงมาคือ ความสุขใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ ที่ดีต่อกัน ในเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ
2. จุดมุ่งหมายข้อที่ 2 “เพื่อจัดอันดับสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข “ พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ส่วนมาก ต้องการสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ อันดับ 1 คือ เงินเดือนเพิ่ม รองลงมาคือ ความสุขใจในการทำงาน และผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ในการทำงานตามลำดับ
3. จุดมุ่งหมายข้อที่ 3 “เพื่อเปรียบเทียบสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ อันดับ1 ระหว่างพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน “ จากสมมติฐานการวิจัย “พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีลักษณะทางชีวสังคม ต่างกัน ต้องการสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ อันดับ1 ต่างกัน” พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีลักษณะทางชีวสังคม ต่างกัน

ได้แก่ จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และ แผนกที่ทำงาน ต้องการเงินเดือนเพิ่มเป็นสิ่งจูงใจ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ อันดับ 1 แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนสมาชิกรับผิดชอบ 3 – 4 คน ลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นผู้ปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานในแผนกงานบริการผู้ป่วยใน ต้องการเงินเดือนเพิ่ม เป็นสิ่งจูงใจ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ อันดับ 1 มากที่สุด

อภิปรายผล

1. ผลการ “ ศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” และ จัดอันดับสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน “ตามจุดมุ่งหมายที่ 1 และ 2 พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ส่วนมาก ต้องการสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คือ เงินเดือนเพิ่ม รองลงมาคือความสุขในการทำงาน และความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในเพื่อนร่วมงาน ส่วนอันดับความต้องการสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอันดับ 1 คือเงินเดือนเพิ่ม เช่นเดียวกัน จึงสอดคล้องกับฐานเงินเดือนและการเพิ่มขึ้นเงินเดือน ของระบบราชการซึ่งอยู่ในอัตราที่ต่ำกว่า ในส่วนของสายอาชีพรัฐวิสาหกิจและบริษัทเอกชน และยังในสถานการณ์ของประเทศประสบปัญหา ในเรื่อง เศรษฐกิจยังส่งผลให้การขยายฐานเงินเดือน ของราชการเป็นไปได้ยาก ในขณะที่พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ยังคงมีรายจ่ายที่คงเดิมหรือเพิ่มขึ้น ดังนั้นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนมากจึงต้องการสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คือ เงินเดือนเพิ่ม ซึ่งตามแนวคิดทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์(Maslow Theory) ที่เสนอแนวคิดว่า สิ่งจูงใจมีลักษณะเป็นลำดับขั้นของความต้องการ 5 ลำดับขั้นตอน คือ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย 2) ความต้องการด้านความปลอดภัยมั่นคง 3) ความต้องการทางด้านสังคม 4) ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ 5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน ถ้าความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้รับการตอบสนองเป็นที่พึงพอใจแล้ว ความต้องการขั้นต่อไปก็จะตามมา ซึ่งในการดำเนินชีวิตของคนในปัจจุบัน เงินถือเป็นสิ่งที่จะช่วยในการดำรงชีวิต เพราะเงินสามารถนำไปแลกกับสิ่งที่ต้องการ เช่น อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และสิ่งบันเทิงต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการ ของตน ซึ่งสอดคล้องกับเฮอรัสเบิร์ก ที่มีความเห็นโดยทั่วไป เงินเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้จูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น เงินสามารถตอบสนองความต้องการ ความมั่นคง ความปลอดภัยได้ สำหรับบุคคลที่วิตกว่าจะขาดแคลนเงินลงในอนาคต นอกจากนี้เงินยังสามารถตอบสนองความต้องการ ขั้นอื่นๆของมนุษย์ได้ ในทางอ้อม เช่น ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียงและการยอมรับ และการมีเงิน ก็ช่วยให้สามารถแสวงหาการศึกษา เพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่ตนเองได้อีกด้วย และเงินจะสามารถจูงใจได้ตราบดีที่ความต้องการเงินยังมีอยู่มาก (สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2537 :396) ดังนั้นเมื่อพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ยังต้องการสิ่งจูงใจ

ขั้นพื้นฐาน จึงต้องการอยากได้เงินเดือนเพิ่ม เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย และเมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองที่ดีแล้ว ความต้องการขั้นต่อไป ก็จะตามมา ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้แก่ความสุขใจในการทำงาน ซึ่งความต้องการนี้เป็นความต้องการขั้นสูง เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว

2. จากสมมติฐาน “พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีลักษณะทางชีวสังคม ต่างกันต้องการสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ อันดับ 1 ต่างกัน “ พบว่า

2.1 เพศ จากผลการวิจัยพบว่า เพศต่างกัน ต้องการเงินเดือนเพิ่ม เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอันดับ 1 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติ เกิดบัณฑิต (2539) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในสถานีนอนำมีระดับตำบล จังหวัดราชบุรี พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเพศชาย และเพศหญิงมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุ จากผลการวิจัยพบว่า อายุต่างกัน ต้องการเงินเดือนเพิ่ม เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอันดับ 1 ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพยาบาลที่อายุต่างกันยังคงมีความต้องการ ในด้านเงินเดือนเพิ่มเท่าๆกัน ด้วยเหตุผลว่า เงินเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่ใช้แสวงหาการศึกษา เพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่ตนเอง และเงินยังสามารถจูงใจได้ ทรายไศ ที่ความต้องการเงินยังมีมากอยู่ (สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2537: 396) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ต้นติมา ค้วง โยธา (2540: 82) ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน

2.3 สถานภาพสมรส จากผลการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรส ที่ต่างกัน ต้องการเงินเดือนเพิ่มเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอันดับ 1 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติ เกิดบัณฑิต (2539) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนอนำมีระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.4 ระดับการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ต้องการเงินเดือนเพิ่มเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอันดับ 1 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติ เกิดบัณฑิต (2539) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนอนำมีระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 ระยะเวลาปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน ต้องการเงินเดือนเพิ่ม เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอันดับ 1 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของโชติ เกิดบัณฑิต (2539) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานี

อนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตันติมา ค้วงโยธา (2540) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.4 ลักษณะความรับผิดชอบ จากผลการวิจัยพบว่า ลักษณะความรับผิดชอบ ที่ต่างกัน ต้องการเงินเดือนเพิ่มเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอันดับ 1 แตกต่างกัน โดยกลุ่มที่ต้องการมากที่สุด ได้แก่ ระดับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีความต้องการเงินเดือนเพิ่ม เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งระดับผู้ปฏิบัติงาน ลูกจ้าง หรือ คนงาน ส่วนมากมีความต้องการเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่เป็นเงินมากกว่า สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน แต่ถ้าเป็นระดับผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง จะมีความต้องการสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน ผู้บริหารส่วนใหญ่แม้จะไม่ทั้งหมดจะทำงานอย่างหนักและให้เป็นที่ไปตามวัตถุประสงค์เพื่อต้องการบรรดาศักดิ์ ค่าเดิมนำชื่อ ยศ หรือตำแหน่งมากกว่าการได้รับค่าตอบแทนรางวัลที่เป็นตัวเงิน (สุโขทัยธรรมาราช .2537:91 ;อ้างจาก ตันติมา ค้วงโยธา.2540:45)

2.7 รายได้ต่อเดือน จากผลการวิจัยพบว่า รายได้ต่อเดือน ที่ต่างกัน ต้องการเงินเดือนเพิ่ม เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอันดับ 1 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตันติมา ค้วงโยธา (2540) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของโชติ เกิดบัณฑิต (2539) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.8 แผนกที่ทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า แผนกที่ทำงาน ที่ต่างกัน ต้องการเงินเดือนเพิ่มเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอันดับ 1 แตกต่างกัน โดยกลุ่มที่ต้องการมากที่สุด ได้แก่ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในงานบริการผู้ป่วยใน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พยาบาลในแต่ละแผนกมีทักษะในการทำงานที่ต่างกันมีผลให้สร้างรายได้และผลตอบแทนรายได้ต่างกันก่อให้เกิดความต้องการเงินเดือนเพิ่มต่างกันและพยาบาลที่ปฏิบัติงานในงานบริการผู้ป่วยในเป็นพยาบาลประจำการมีหน้าที่บริการใกล้ชิดกับผู้รับบริการ จึงมีความคาดหวังในผลสำเร็จของงานสูงซึ่งส่งผลให้มีความคาดหวังในผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงานสูง ดังนั้นจึงมีความต้องการ เงินเดือนเพิ่มขึ้นเพื่อการดำรงอยู่ ความต้องการของบุคคลดังกล่าวของมาสโลว์ ที่ว่า คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการจะมีอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด นับตั้งแต่เกิดจนตาย ประกอบกับความต้องการของคน เป็นลักษณะขั้นต่ำไปสู่ขั้นสูง (สุโขทัยธรรมาราช.2530) ให้รู้ว่าแผนกที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอันดับแรก คือ เงินเดือนเพิ่ม ที่เป็นความต้องการขั้นต่ำของบุคคลพึงมีพึงได้ในดำรงชีวิตต่อไป

2.9 จำนวนสมาชิกที่รับผิดชอบ จากผลการวิจัยพบว่า จำนวนสมาชิกที่รับผิดชอบ ที่ต่างกัน ต้องการเงินเดือนเพิ่มเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอันดับ 1 แตกต่างกัน โดยกลุ่ม ที่ต้องการมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มที่มีสมาชิกที่รับผิดชอบ 3 – 4 คน ซึ่งการที่มีความรับผิดชอบต่อผู้อื่นเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากตนเองแล้วค่าใช้จ่ายเรื่องที่ต้องจัดให้กับสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบก็เพิ่มขึ้น ซึ่งการปฏิบัติงาน ในระบบราชการเป็นรายได้ที่ได้เป็นประจำเดือน ที่เท่ากันทุกเดือน แต่ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันมี ทุกวัน พยาบาลจึงต้องมีการวางแผนการใช้จ่ายที่ดี ให้พอใช้จ่ายได้ทั้งเดือน ซึ่งในบางกลุ่มอาจไม่เพียงพอ ดังนั้น เงินยังเป็นปัจจัยที่ต้องการ และผู้วิจัยคิดว่าจำนวนสมาชิกที่รับผิดชอบเป็นสิ่งกระตุ้นความต้องการ เงินเดือนเพิ่มเพื่อใช้ในการดำรงชีวิต จึงส่งผลให้พยาบาลที่มีจำนวนสมาชิกที่รับผิดชอบจึงมีความต้องการ เงินเดือนเพิ่มเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพเป็นอันดับแรก

2.10 ลักษณะที่อยู่อาศัย จากผลการวิจัยพบว่า ลักษณะที่อยู่อาศัย ที่ต่างกัน ต้องการเงินเดือนเพิ่มเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอันดับ 1 ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ จากการวิจัยนี้ พยาบาลส่วนมากมีลักษณะที่อยู่อาศัยคล้ายกันคือ ลักษณะที่อยู่อาศัยเป็นของผู้อื่น เช่น บ้าน พักข้าราชการ บ้านของบิดา-มารดาหรือญาติ ซึ่งไม่ต้องเสียค่าที่อยู่อาศัยไม่ต้องแสวงหาที่อยู่อาศัย จึงไม่รู้ สึกสูญเสียเงินในส่วนนี้ จึงไม่มีความต้องการเงินเดือนเพิ่มเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ อันดับ1

2.11 ระดับตำแหน่ง จากผลการวิจัยพบว่า ระดับตำแหน่ง ที่ต่างกัน ต้องการเงิน เดือนเพิ่มเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอันดับ 1 ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ พยาบาล ตั้งแต่ระดับ 2 - 7 ส่วนมากมีลักษณะงานคล้ายกันคือ ยังเป็นพยาบาลประจำการและเป็นระดับผู้ปฏิบัติงาน ให้บริการแก่ผู้รับบริการโดยตรง อาจมีความคาดหวังในผลสำเร็จของงานเท่าๆกัน ประกอบกับความ คาดหวัง ที่มีต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน และการรับรู้ความสำคัญ ของผลตอบแทนคล้ายๆกัน ดังนั้นจึงมีความต้องการสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอันดับแรกคือเงินเดือนเพิ่มไม่แตกต่างกัน (ตันติมา ดวงโยธา.2540:81)

2.12 ตำแหน่งงาน จากผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงาน ที่ต่างกัน ต้องการเงินเดือน เพิ่มเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอันดับ 1 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทั้ง พยาบาล เทคนิคและพยาบาลวิชาชีพ มีลักษณะงานที่คล้ายกัน ให้การบริการแก่ผู้รับบริการคล้ายกันและต้องร่วม กันทำงานในการให้บริการแก่ผู้รับบริการร่วมกัน อาจมีอาจมีความคาดหวังในผลสำเร็จของงานเท่าๆกัน ประกอบกับความคาดหวังที่มีต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานและการรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทนคล้ายๆกันดังนั้นจึงมีความต้องการสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอันดับแรกคือเงินเดือนเพิ่ม ไม่แตกต่างกัน (ตันติมา ดวงโยธา.2540:81)

ข้อเสนอแนะ

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเปรียบเทียบ ลักษณะชีวิตสังคม กับสิ่งจูงใจในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ อันดับ1 ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปน่าจะศึกษาเปรียบเทียบสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ รายด้าน ตามระดับขั้นความต้องการ 5 ชั้น ตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ มาสโลว์
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลในหน่วยงาน อื่นๆ เพื่อทราบสิ่งจูงใจในการทำงานของพยาบาลที่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผลการวิจัยนี้ ผู้บริหารสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผน ในการเลือกใช้สิ่งจูงใจในการทำงาน ได้อย่างเหมาะสมกับอายุทำงาน ตำแหน่งงาน และความสามารถของบุคคล เป็นต้น เพื่อให้ บุคลากรในองค์กรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของ องค์กร
2. ผลงานวิจัยนี้ พบว่า เงินเป็นสิ่งจูงใจที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ที่จะทำใ้บุคลากร มุ่งมั่นและทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีอยู่ให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งในการทำงานของบุคลากรที่ได้ ผลดีในทุกระดับขององค์กรจะ ช่วยพัฒนาการทำงาน และพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นได้



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- การพยาบาล . กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข . มาตรฐานการพยาบาล 2542 .
- กิติมา ปรีดีคิดก. (2529). ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.
- โควิน คลังแสง.(2536). การสร้างชุดพัฒนาตนเอง เรื่องเทคนิคการจูงใจในการทำงานสำหรับผู้บริหารวิชาการ ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ค.๑: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,2536.อค์สำเนา.
- จรัสศรี รีมะวาส .(2526) . ความคาดหวังของผู้สอนเกี่ยวกับลักษณะที่พึงประสงค์ของวิทยาศาสตร์บัณฑิตพยาบาล . วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จันทร์จิรา เหล่าพ้งนนานนท์ .(2533). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับความพึงพอใจในอาชีพของพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จุมพล หนิมพานิช. (2527). เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการ หน่วยที่ 9 – 10. หน้า 85. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- โชติ เกิดบัณฑิต. (2539). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.๑: มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ ประสานมิตร,อค์สำเนา.
- คารณี พานทอง .(2532) . ทฤษฎีการจูงใจ. กรุงเทพฯ : คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง .
- ต้นติมา ค้วงโยธา (2540). ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ทัศนา บุญทอง . (2530) . “พยาบาลกับการพัฒนานุคลิก” ในเอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพพยาบาล . หน้า 175 – 232 . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช .
- ทิพมาศ แก้วซิม.(2542). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง เมืองแมน.(2529). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ธงชัย สันติวงษ์ . (2529). องค์การและการบริหาร กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____ (2530). องค์การและการบริหารการศึกษาการจัดการแผนใหม่ กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- นันทนา น้ำฝน . (2536) . องค์ประกอบบางประการที่สัมพันธ์กับเอกลักษณ์เชิงวิชาชีพของนัก
ศึกษาพยาบาล . ปริญญาณิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสาน
มิตร .
- บุญประคอง บัตรพรธนะ . (2528) . หลักการพยาบาล . พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อรุณ
การพิมพ์
- ประคอง กรรณสูตร . (2538) . สถิติวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ . พิมพ์ครั้งที่ 2 (ฉบับปรับปรุงและ
แก้ไข) กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พรรณราย ทรัพย์ประภา . (2530) . จิตวิทยาอุตสาหกรรม กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- พรรณวดี สนิททรัพย์. (2539). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลกรุงเทพ. กรุงเทพฯ : ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ ประสานมิตรม,อัครสำเนา.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2526). แรงจูงใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ . (2530). พฤติกรรมองค์กรและการบริหาร กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ไพบูลย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ .(2521). วิทยาการจัดการและพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์
การ กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- พาริศา อิบราฮิม.(2525). คู่มือปฏิบัติการพยาบาลชั้นวิชาชีพ. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองธรรม.
- ภิญโญ สาธร . (2523). หลักบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- มยุรา กาญจนางกูร . (2527) . “มโนคติทางการพยาบาล” ในเอกสารการสอนชุดวิชา มโนคติและ
กระบวนการพยาบาล . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช . ห้างหุ้นส่วนจำกัดหนึ่ง
เจ็ดการพิมพ์
- ยุทธพงษ์ ขวัญชื่น.(2538). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ประจำสถานี
อนามัย ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม.(สุขศึกษา) กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- รัตรา ไกรสีหนาท. (2534) . การศึกษาเปรียบเทียบอัตมโนทัศน์ สุขภาพจิตและความพึงพอใจใน
งานของพยาบาลวิชาชีพกับพยาบาลเทคนิค. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพ : มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ ประสานมิตร .
- ราชบัณฑิตยสถาน . (2529) . พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา . (อังกฤษไทย) กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การ
พิมพ์ .
- ลออ หุตางกูล . (2525) . จรรยาสำหรับพยาบาล . พิมพ์ครั้งที่ 2 .กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย .

- สมจิตต์ แก้วเกรียงไกร.(2538). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความเครียดตงานของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุขในสังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมจิตร หนูเจริญ .(2539) .“คุณค่าของการพยาบาล”ในรายงานสัมมนาทางวิชาการเรื่องการขาดแคลนพยาบาล : ผลกระทบและแนวทางแก้ไข . หน้า 27 – 28 .
- สมลักษณ์ สุวรรณมาลี.(2539). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยการทำงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์พระปกเกล้าจันทบุรี. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล,อัคราณา.
- สุโขทัยธรรมธราช,มหาวิทยาลัย,สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. (2537). เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การหน่วยที่ 1 - 7 . นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธราช.
- _____. (2537). เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการหน่วยที่ 9 – 15 . นนทบุรี: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธราช.
- _____.(2537). เอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยาและสังคมวิทยาพื้นฐานเพื่อการแนะแนวหน่วยที่ 1 – 8 . นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธราช.
- สุชาติ กาญจนวิเศษ . (2530). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุปานี วสินอมร . (2531) . การพยาบาลพื้นฐาน . พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ
- สุพรรณิ สมบัติธีระ .(2529). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ดิยาว์และคนอื่น ๆ.(2527). การบริหารบุคคล . กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรพิน แสงสว่าง . (2536) . ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข . วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร .
- อรุณ รักธรรม. (2522). หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อัครี จิตต์ภักดี . (2536) . ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ .วิทยานิพนธ์ วท.ม.เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ .

- อารีรัตน์ หิรัญโร. (2531). แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานของ
 อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด.๑:
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร .
- อุดม สุภาไตร และสมจิตต์ กาญจนโกนิน . “วิชาการพยาบาลกับคุณภาพชีวิต” ” ในเอกสารการ
 สอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพพยาบาล . หน้า 1 - 43 . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัย
 ธรรมมาธิราช .
- Andreas, Buton G. (1970). **Elemental Psychology**. 2nd ed. New York: John Wiley and sons.
- Henderson, Vergenia. (1966). **The Nature of Nursing**. New York ๗ The Mcmillan Co.,
- Herzberg, Frederick and other. (1959). **The Motivation to work** : John Wiely and sons.
- Knootz, Harold. (1980). **Management**. 7th ed. Tokyo : McGrew – Hill Book Co.,
- Lindgren, Henry. (1976). **Education Psychology in classroom**. New York : John Wiely and
 sons.
- Luthan, Fred. (1985). **Organization Behavior**. Singapore : McGrew – Hill Book Co.,
- Stret, R.M. and L.W.Porter. (1979). **Motivation and Work Behavior**. 2th New York : McGrew -
 Hill Book Co.,
- Vroom, Victor H. (1970). **Management and Motivation**. Multimore : Pengnin



ภาคผนวก

แบบสอบถาม “สิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ”

คำชี้แจง ในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เรื่อง สิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เนื้อหาของแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยจะเสนอผลการวิจัยเป็นส่วนรวมซึ่งจะไม่กระทบกระเทือนต่อตัวท่านหรือผู้อื่นแต่อย่างใด ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ.โอกาสนี้ด้วย

นิติปริญญญาโท สาขาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาทำเครื่องหมายถูก(✓)
ลงในช่องที่ท่านเลือก

1. ชื่อโรงพยาบาล.....จังหวัด.....
2. โรงพยาบาลของท่านมีจำนวนเตียงรับผู้ป่วยขนาด
 1) 30 เตียง 2) 60 เตียง 3) 120 เตียง 4) อื่น ๆ.....
3. จำนวนพยาบาลในโรงพยาบาลที่ท่านสังกัดมีเพียงพอหรือไม่
 1) เพียงพอ 2) ไม่เพียงพอ
4. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
5. อายุ.....ปี
6. นับถือศาสนา 1) พุทธ 2) คริสต์ 3) อิสลาม
7. ระดับการศึกษา
 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี 3) สูงกว่าปริญญาตรี
8. สถานภาพสมรส
 1) โสด 2) สมรส 3) หย่ามายแยกกันอยู่

9. ตำแหน่งงาน

1) พยาบาลเทคนิค 2) พยาบาลวิชาชีพ

10. ระดับตำแหน่ง (ซี).....

11. แผนกที่ทำงาน

1) ER 2) LR 3) OR 4) OPD 5) หอผู้ป่วยใน
 6) อื่น ๆ ระบุ.....

12. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ

1) หัวหน้ากลุ่มพยาบาล 2) หัวหน้าแผนก 3) ผู้ปฏิบัติงาน

13. ระยะเวลาปฏิบัติงานทางการพยาบาล.....ปี.....เดือน

14. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบ.....คน

15. ที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน

1) เป็นบ้านพักข้าราชการ 2) เป็นบ้านพักตนเอง
 3) เป็นบ้านเช่า 4) เป็นบ้านของบิดา/มารดาหรือญาติ
 5) อื่น ๆ.....

16. ท่านมีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน

1) เบิกได้ 2) เบิกไม่ได้

17. รายได้ต่อเดือน

1) รายได้ประจำ(เงินเดือนโดยประมาณ).....บาท
 2) รายได้พิเศษ(โดยประมาณ).....บาท

ส่วนที่ 2 กรุณาทำเครื่องหมายถูก (✓) หน้าข้อความที่เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของท่าน สามารถเลือกได้มากกว่า 1 ข้อ

- _____ 1. เงินเดือนเพิ่ม
- _____ 2. ความสะดวกในการเบิกเงินค่ารักษาพยาบาล
- _____ 3. ความสะดวกในการเบิกเงินค่าเล่าเรียนบุตร
- _____ 4. ความสะดวกในการเบิกเงินค่าเช่าบ้าน
- _____ 5. มีมุมกาแฟในที่ทำงาน
- _____ 6. มีห้องหนังสือเพื่อการค้นคว้า
- _____ 7. มีอาหารเวรป่วย/ดึก
- _____ 8. จัดทัศนศึกษา
- _____ 9. สามารถกู้ยืมเงินฉุกเฉิน
- _____ 10. มีบ้านพัก
- _____ 11. มีห้องพักรักษาพยาบาล
- _____ 12. มีสถานที่ออกกำลังกาย
- _____ 13. มีสถานที่พักผ่อน
- _____ 14. มีรถรับส่งในการขึ้นเวร
- _____ 15. มีความยุติธรรมในการแต่งตั้ง โยกย้ายหรือสับเปลี่ยนตำแหน่ง
- _____ 16. มีการขึ้นเงินเดือนระหว่างลาเรียนต่อ
- _____ 17. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในที่ทำงานมีจำนวนเพียงพอต่อการทำงาน
- _____ 18. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีความปลอดภัยในการทำงาน
- _____ 19. มีส่วนร่วมในการบริหารงานในองค์กร
- _____ 20. มีการจัดระบบงานที่มีความเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร
- _____ 21. มีการมอบหมายงานตรงกับความสามารถของบุคลากร
- _____ 22. มีบริการตรวจสุขภาพให้กับบุคลากรอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง
- _____ 23. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หน้าทีการงานที่สูงขึ้นจากงานที่ปฏิบัติอยู่
- _____ 24. มีมาตรฐานในการพิจารณาความดีความชอบ
- _____ 25. ผู้บังคับบัญชาชี้แนะแนวทางในการทำงาน
- _____ 26. ผู้บังคับบัญชามีเหตุผลในการทำงาน
- _____ 27. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการทำงาน
- _____ 28. เมื่อมีปัญหาในการดำเนินงานผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ

- _____ 29. มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในเพื่อนร่วมงาน
- _____ 30. ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา
- _____ 31. ต้องการงานที่ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าของงานที่มีคุณค่า
- _____ 32. การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน
- _____ 33. การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา
- _____ 34. การได้รับค่าตอบแทนในวิชาชีพทุกระดับ
- _____ 35. วิชาชีพเป็นที่ยอมรับของสังคม
- _____ 36. การได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
- _____ 37. การได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา
- _____ 38. การได้รับผิดชอบงานใหม่ๆ
- _____ 39. มีความสุขใจในการทำงาน
- _____ 40. อื่นๆ.....

ส่วนที่ 3 จากสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ที่ท่านเลือกในตอนที่ 2 กรุณาจัดเรียงอันดับความสำคัญ เพียง 3 อันดับ โดยนำตัวเลขหน้าข้อความมาเขียนอันดับละ 1 ข้อ

อันดับที่ 1 ข้อ.....

อันดับที่ 2 ข้อ.....

อันดับที่ 3 ข้อ.....

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ