

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์
ของ
นางสาว เกษสุตา คั่นขุน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา
ตุลาคม 2545
ลิขสิทธิ์นี้เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

153.8

ก816๓

ร.2

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ของ

นางสาว เกษสุดา ดันขุน

20 พ.ย. 2545



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา

ตุลาคม 2545

ท 152509

เกษสุตา ดันขุน .(2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
 โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร.สารนิพนธ์ กศ.ม (จิตวิทยาการศึกษา)
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ :
 อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา

การศึกษครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร จำแนกได้ดังนี้ คือ ตัวแปรด้านส่วนตัว
 ได้แก่ อายุ ระดับศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล รายได้ต่อเดือน
 ลักษณะงาน และทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ตัวแปรด้านครอบครัว ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว
 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่าง
 พยาบาลกับผู้ป่วยกับญาติ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้
 ใต้บังคับบัญชา

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร จำนวน
 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติ
 งานของพยาบาลวิชาชีพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
 และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
 โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 8 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะงานพยาบาล
 ผู้ป่วยเด็ก(x_{11}) ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล(x_{12}) ความรับผิดชอบต่อครอบครัว (x_{13}) สัมพันธภาพระหว่าง
 พยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว (x_{14}) บรรยากาศในการทำงาน (x_{15}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้
 บังคับบัญชา(x_{16}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน(x_{17}) และสัมพันธภาพระหว่างพยาบาล
 กับผู้ใต้บังคับบัญชา (x_{18})

2. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
 โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท มี 10 ตัวแปร ได้แก่ อายุ(x_1) สถานภาพโสด(x_2) สถานภาพคู่(x_3)
 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล(x_4) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (x_5) ระดับการศึกษาสูงกว่า
 ปริญญาตรี(x_6) รายได้ต่อเดือน(x_7) ลักษณะงานพยาบาลที่มีความเสี่ยงสูง(x_8) ลักษณะงานพยาบาล
 ผู้ป่วยใน(x_9) และลักษณะงานพยาบาลผู้ป่วยนอก(x_{10})

3. ตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
 สมิติเวช สุขุมวิท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 2 ตัวแปร โดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุด
 สดไปน้อยที่สุด คือ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน(x_{17}) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 พยาบาล(x_4) ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ได้ร้อยละ 46.80

4. สมการที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ

4.1 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.932 + .560 x_{17} + 1.043 x_4$$

4.2 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .677 x_{17} + .132 x_4$$

**VARIABLES RELATED TO MOTIVATION OF PROFESSIONAL NURSES OF SUKUMVIT
SAMITVEJ HOSPITAL IN BANGKOK**

**AN ABSTRACT
BY
MISS KETSUDA TANCHUN**

**Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Psychology
at Srinakharinwirot University
October, 2002**

Ketsuda Tanchun.(2002).*Variables Related to Motivation of Professional Nurses of Sukumvit Samitivej Hospital in Bangkok*. Master Project, M.Ed. (Educational Psychology). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Mrs. Wilailuck Pongsopar

The purposes of this research were to investigate relevant variables which related to the motivation in working of professional nurses of Sukumvit Samitivej Hospital in Bangkok. There were 3 domain variables to be investigated in this research, which were personal information, family - related, and environmental variable. The personal information variable were the nurses' personal information such as age, marital status, nursing professional experience, level of education, salary, job description, and attitude towards nurses profession. The family -related variable were verified into the nurses' responsibility to their family, interpersonal relationship between the subjects and their family members. The environment variable were verified into the interpersonal relationship between the member and their nurses colleagues, and the interpersonal relationship between the nurses and their subordinates.

The subjects were 127 professional nurses working at Sukumvit Samitivej Hospital in Bangkok. The instrument was a questionnaire of variables related to motivation of professional nurses. The data was analyzed by the Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follows :

1. There were significantly positive correlation among 8 variables ; job appearance of pediatric nurses(x_{11}), attitude towards nurses profession(x_{12}), responsibility to family(x_{13}), interpersonal relationship between nurses and family members(x_{14}), work environment(x_{15}), interpersonal relationship between nurses and supervisor(x_{16}), interpersonal relationship between nurses and colleagues(x_{17}), interpersonal relationship between nurses and subordinator(x_{18}) and motivation of professional nurses at .05 level.

2. There were no significantly correlation among 10 variables ; age(x_1),single status(x_2), married status(x_3), nursing professional experience(x_4), bachelor 's degree education(x_5), higher than bachelor 's degree education(x_6), salary (x_7), high – risk job appearance(x_8), In – patient unit job appearance(x_9),Out – patient unit job appearance(x_{10}),and motivation of professional nurses.

3. There were 2 variables that significantly affected to motivation of professional nurses, ranking from the most to the least were interpersonal relationship between nurses and colleagues (x_{17}) and nursing professional experience(x_4). These 2 variables could predicted motivation of the professional nurses about percentage at 46.80.

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

4.1 In term of raw scores were :

$$\hat{Y} = 1.932 + .560 x_{17} + 1.043 x_4$$

4.2 In term of standard scores were:

$$Z = .677 x_{17} + .132 x_4$$

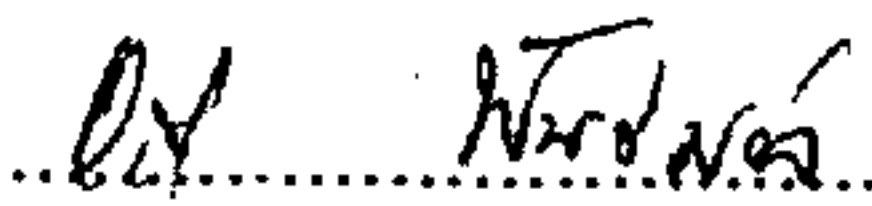
อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณา
สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์


.....

(อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร


.....

(รองศาสตราจารย์ ดร. อารี พันธุ์มณี)

คณะกรรมการสอบ


.....

ประธาน

(อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา)


.....

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อารี พันธุ์มณี)


.....

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร จัตรศุกุล)

วันที่ 4 เดือน ตุลาคม พ.ศ.2545

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถของอาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. อารี พันธุ์มณี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเพื่อสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์มณี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือ พร้อมทั้งให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กริทอง ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะต่างๆ ในการทำสารนิพนธ์มาโดยตลอด และคณาจารย์ในภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ นายแพทย์ นคร สุวรรณประกร ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท และคุณ ศิริรัตน์ นิตยสุทธิ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ และให้ความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาเครื่องมือวิจัย และขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณเพื่อนๆชาวจิตวิทยาการศึกษาทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้ด้วยดีเสมอมา

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุนการเรียนและทุนทรัพย์ ให้ความรัก ความห่วงใยและเป็นกำลังใจที่สำคัญของผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ ขอมอบแด่บิดา มารดา บุรพาคณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนและปลูกฝังคุณธรรมความดีให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

เกษสุดา ตันขุน

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า.....	4
	ความสำคัญในการศึกษาค้นคว้า.....	4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	4
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	4
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
	กรอบแนวคิดการศึกษาค้นคว้า.....	8
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ.....	19
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ.....	14
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	16
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	25
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	29
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท.....	40
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	
	แหล่งข้อมูลและกลุ่มประชากร.....	43
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	43
	✦ วิธีการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	43
	วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล.....	60
	✦ การวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และการแปลผล.....	62
	✦ การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
บทย่อ.....	70
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	70
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	70
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	70
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	70
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	72
อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า.....	73
ข้อเสนอแนะ.....	84
บรรณานุกรม.....	85
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัยและหนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญ	
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม.....	93
ภาคผนวก ค คำอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	110
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	118

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	แสดงจำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท จำแนกตามสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และลักษณะงาน.....	64
2	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พยาบาล รายได้ต่อเดือน ทักษะติดต่อวิชาชีพ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว สัมพันธภาพ ระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว บรรยากาศในการทำงานสัมพันธภาพระหว่าง พยาบาลกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพ ระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท.....	65
3	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท.....	67
4	แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Stepwise.....	68
5	แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล สมิติเวช สุขุมวิท โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis).....	69
6	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามด้านทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล.....	110
7	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามด้านความรับผิดชอบต่อครอบครัว.....	111
8	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกใน ครอบครัว.....	112
9	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามด้านบรรยากาศในการทำงาน.....	113
10	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา...	114
11	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน...	115
12	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับ ผู้ใต้บังคับ บัญชา.....	116
13	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ.....	117

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

แรงจูงใจจะทำให้มนุษย์มีพลังที่จะทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จ เกิดความพยายาม ไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และไม่ละทิ้งกิจกรรมนั้นโดยง่าย แสวงหาวิธีการที่จะทำให้ดีกว่าเดิม เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนางานของตน โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายในตัวพนักงานเองจะทำให้พนักงานทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพสูง (Steers and Porter, 1983 :7) และประสบความความสำเร็จได้มากกว่าแรงจูงใจภายนอก (ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2518:19) บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในในการทำงานสูงนั้น แอคแมนและโอลแฮม กล่าวว่า จะมีการปฏิบัติงานที่ดี เพราะการปฏิบัติเช่นนั้นจะเป็นรางวัลแก่ตัวเขาเองที่จะทำให้เขาต้องการปฏิบัติงานที่ดีนั้นไว้ เขาปฏิบัติงานไม่ดี เขาก็จะไม่มีความสุข เขาจึงเลือกที่จะพยายามให้มากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลที่จะทำให้เขารู้สึกไม่มีความสุข และเอารางวัลภายในที่มาจากการปฏิบัติงานนั้นด้วยดีคืนมา

ในการปฏิบัติงานในทุกสาขาอาชีพ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติต้องมีแรงจูงใจในการทำงาน งานจึงจะเกิดผลดีและได้รับความพึงพอใจเกิดขึ้นทั้งแก่องค์กรและตัวผู้ปฏิบัติเอง อาชีพหลายประเภทที่มีความน่าเบื่อหน่ายและต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้น งานจึงจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ อาชีพเหล่านั้น ได้แก่ ผู้จัดการ เลขานุการ อาชีพที่เกี่ยวข้องโรงพยาบาล แพทย์ และพยาบาล เป็นต้น (รัตนา ไกรสีหนาท, 2530: 57)

พยาบาลเป็นหนึ่งในหลายอาชีพที่มีความเบื่อหน่ายในงานเกิดขึ้น แต่อาชีพพยาบาลก็ยังคงเป็นที่ต้องการของสังคมและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะบุคลากรพยาบาลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบและคุณภาพของการบริการสุขภาพของประเทศ ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดในทีมสุขภาพ ที่ต้องให้การดูแลประชาชนที่เจ็บป่วย อย่างครอบคลุมและเบ็ดเสร็จในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพตั้งแต่ระดับบุคคล ครอบครัว จนถึงชุมชน (ทัศนาศรี บุญทอง, 2537:25) พยาบาลมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการพยาบาล ซึ่งหมายถึง การกระทำในการให้การช่วยเหลือเพื่อบรรเทาอาการของโรคและการลุกลามของโรค ตลอดจนส่งเสริมฟื้นฟูสุขภาพอนามัยและป้องกันโรค จะเห็นได้ว่าพยาบาลต้องทำงานบริการสุขภาพแก่ผู้ป่วยและผู้ปกติและผู้ป่วย ในปัจจุบันงานของพยาบาลส่วนใหญ่ มักจะเน้นหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วย ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานต่อเนื่องกันตลอด 24 ชั่วโมง นอกจากนี้ยังมีความคาดหวังจากสังคมว่า บริการที่ได้รับจากพยาบาลจะต้องเป็นการบริการที่มีคุณภาพ พยาบาลควรมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ เป็นกันเอง มีกริยาท่าทางกระฉับกระเฉง สีหน้าไม่บึ้งตึง มีสายตาที่แสดงความเป็นมิตร วาจาไพเราะ ไม่ก้าวร้าว ให้กำลังใจและปลอบใจ ไม่ทำร้ายผู้ป่วยด้วยสีหน้า ท่าทาง แววตาและคำพูด ส่วนผู้ร่วมงานในทีมสุขภาพมีความคาดหวังว่า พยาบาลควรเป็นผู้ที่มีบุคลิกดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่นได้ดี และมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (อุดม สุภาไตร และสมจิตต์ กาญจนโกศล, 2529:37-38)

งานการพยาบาลเป็นงานที่หนักทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทั้งยังต้องเสี่ยงอันตรายอันอาจจะเกิดจากโรคภัยของผู้ป่วย การเสื่อมสุขภาพของพยาบาลจากการทำงานที่หักโหม ยิ่งไปกว่านั้นในการปฏิบัติงาน ย่อมมีอุปสรรคต่าง ๆ และปัญหาในการบริการเกิดขึ้น ปัญหาในการทำงานที่มีสาเหตุมาจากสัมพันธภาพในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา รายได้ สวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัย ความก้าวหน้าตลอดจน

ศักดิ์ศรีในวิชาชีพ ถ้าพยาบาลประจำการไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการของตนแล้ว ก็ย่อมทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน สมรรถภาพในการทำงานเสื่อม ไม่พอใจที่จะทำงานสถานที่นั้นๆหรืออาจไม่พอใจในวิชาชีพต่อไป (บุญสืบ ศรีไชยยันต์. 2521: 8)

การปฏิบัติงานของพยาบาลต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งการติดต่อสัมพันธ์ในวิชาชีพพยาบาลนั้นว่า มีความแตกต่างจากวิชาชีพอื่น คือต้องติดต่อกับบุคคลหลายฝ่ายหลายคนในเวลาเดียวกัน เช่น ผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย ประชาชนทั่วไป แพทย์และเจ้าหน้าที่ในทีมสุขภาพซึ่งรวมทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เป็นต้น จะเห็นได้ว่าในวันหนึ่งๆ พยาบาลต้องติดต่อกับบุคคลต่างๆ หลากหลายด้านด้วยกัน นอกจากนี้ ในสถานการณ์การติดต่อดังกล่าว พยาบาลมักอยู่ในสถานการณ์ที่เร่งรีบ มีความเครียดสูง ต้องพบกับผู้ที่มีความเจ็บปวด ความกลัว หรืออาจเกี่ยวข้องกับความตาย ด้วยเหตุนี้อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นได้ เช่น ความขัดแย้งกับผู้ป่วยและญาติ กับเจ้าหน้าที่พยาบาลหรือแม้แต่ความขัดแย้งระหว่างเจ้าหน้าที่ในทีมสุขภาพด้วยกัน เป็นต้น สถานการณ์เช่นนี้ย่อมก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลที่มีผลโดยตรงต่อผู้ป่วย

การทำงานของพยาบาลไทยในช่วงประมาณสองทศวรรษที่ผ่านมาพบว่า มีงานวิจัยที่ศึกษาถึงแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ความเบื่อหน่ายและความตั้งใจจะลาออกจากงานที่ทำของพยาบาล โดย ตันติมา ด้วงโยธา (2540: 70) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ มีระดับปานกลาง จารุวรรณ เสวกวรรณ (2517: 97) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล กรุงเทพมหานคร โดย สอบถามพยาบาลวิชาชีพ กรุงเทพมหานคร 21 แห่ง จำนวน 340 คน พบว่า มีความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ ส่วน ภาวิณี นาวาพานิช (2537 : 128) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมบางประการ กับแนวโน้มการออกจากการพยาบาลจุฬาลงกรณ์ พบว่า ตัวแปรทุกตัวในการศึกษาครั้งนี้ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการออกจากการงานทั้งสิ้น และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แนวโน้มการออกจากการงานได้มี 3 ประการด้วยกันคือ ความพึงพอใจในงาน ความวิตกกังวลและประสิทธิภาพการทำงาน จันทรจิรา เหล่าพงษ์นันท์ (2533: 80) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับความพึงพอใจในอาชีพของพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณลักษณะของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในอาชีพของพยาบาลในระดับสูง และระดับกลาง ส่วน ปาริชาติ ตันติวัฒน์ (2538 : 53) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน และสามารถทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการได้ สุภาณี ทยาธรรม (2537:78) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 300 คน พบว่า ความพึงพอใจจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ไม่มีความแตกต่างกัน และทัศนา บุญทอง (2537:62) ได้ทำการศึกษาถึงความต้องการที่จะลาออกจากงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลที่มาร่วมประชุมพยาบาลแห่งชาติครั้งที่ 9 พบว่า มีกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจะลาออกจากวิชาชีพถึงร้อยละ 80.3 จากการสำรวจและผลงานวิจัยดังกล่าวทำให้เราเห็นว่า พยาบาลไทยกำลังขาดแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล

ภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำของประเทศส่งผลกระทบต่อองค์กรธุรกิจหลาย ๆ สถาบัน โรงพยาบาลสมิติเวช ก็เป็นองค์กรหนึ่งที่ได้รับผลกระทบนี้ด้วยเช่นกัน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรในด้านการว่าจ้าง ความจำเป็นที่จะต้องลดอัตราค่าจ้างลงแต่ยังคงต้องรักษาคุณภาพของงานนั้นไว้ให้ดีที่สุด โดยมีวัตถุประสงค์ให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ พยาบาลเป็นบุคลากรหลักของโรงพยาบาลเมื่อต้องเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลงนี้จึงได้รับผลกระทบมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการทำงานที่หนักมากขึ้น ค่าตอบแทนที่ไม่สมดุลง ความตึงเครียดในงาน และสัมพันธภาพระหว่างผู้ให้บริการกับผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงาน

จากการที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ที่โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท มาเป็นเวลา 5 ปี และต้องการทราบถึงผลกระทบที่มีต่อพยาบาลวิชาชีพ จึงได้สำรวจความคิดเห็นของหัวหน้าแผนก 17 แผนก เกี่ยวกับอัตราการลาออก โยกย้ายของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า มี 9 แผนกที่มีพยาบาลลาออก โยกย้าย จำนวนทั้งหมด 28 คน โดยมีสาเหตุดังต่อไปนี้ คือ โยกย้ายงานเพื่อความเหมาะสมและเป็นไปตามนโยบายการบริหาร ร้อยละ 28.57 ถูกยกเลิกการจ้างงาน ร้อยละ 21.42 ลาออกจากอาชีพพยาบาลเนื่องจากต้องการให้เวลากับครอบครัวและดูแลบุตร ร้อยละ 14.28 ลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่นที่ไม่ใช่พยาบาล ร้อยละ 10.71 ลาออกเนื่องจากยอมรับการเปลี่ยนแปลงระบบงานใหม่ไม่ได้ ร้อยละ 10.71 ย้ายตามครอบครัวไปอยู่ที่อื่น ร้อยละ 10.71 และลาออกเพื่อไปศึกษาต่อ ร้อยละ 3.57

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า สาเหตุสำคัญๆของการลาออกและโยกย้าย ก็คือ การถูกโยกย้ายให้ไปปฏิบัติงานในแผนกต่างๆ ตามความเหมาะสม และเป็นไปตามนโยบายการบริหารของโรงพยาบาล การถูกยกเลิกการจ้างงาน เนื่องจากคุณภาพการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ไม่ผ่านการประเมินผล รวมทั้งความต้องการลาออกเพื่อให้เวลากับครอบครัวและดูแลบุตร เนื่องจากอาชีพพยาบาลจำเป็นต้องขึ้นเวรบ่อยครั้ง ทำให้มีเวลาให้กับครอบครัวน้อย ซึ่งก็นับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญในการทำงาน และทำให้ผู้วิจัยมีความคิดและเป็นห่วงว่า พยาบาลวิชาชีพที่กำลังปฏิบัติงานในปัจจุบัน จะมีความต้องการปฏิบัติงานและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหรือไม่ จึงได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ เป็นลำดับต่อมา

ผู้วิจัยดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล สมิติเวช แผนกต่างๆจำนวน 26 คน ซึ่งคิดจากจำนวน 10 % ของพยาบาลวิชาชีพในแต่แผนก โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด ถามเกี่ยวกับความรู้สึกและความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน พบว่า มีความรู้สึกไม่มั่นคงในหน้าที่การงานร้อยละ 34.60 นโยบายของผู้บริหารไม่ชัดเจนร้อยละ 26.92 ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นร้อยละ 19.20 มีเวลาให้กับครอบครัวน้อยลงร้อยละ 15.30 บรรยากาศในการทำงานตึงเครียด ร้อยละ 23.07

ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพกำลังขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งสอดคล้องกับที่ เทพพนม เมืองแมน (2529 : 112) ได้กล่าวไว้ว่า ถ้าประสิทธิภาพของการทำงานเป็นสิ่งที่ไม่พึงพอใจ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน บุคคลจะมีปฏิกิริยาได้หลายลักษณะ เช่น การหลีกเลี่ยงลดการมีสัมพันธภาพกับสิ่งที่มาของความไม่พอใจนั้น ลาออกจากงาน ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลได้รับความพึงพอใจ บุคคลก็จะมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนายุทธวิธีในการจูงใจให้พยาบาลทำงานอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งเป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาคุณภาพการทำงานของบุคลากรอื่นๆต่อไป

ขอบเขตของการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากร เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ปี พ.ศ.2545 ทุกแผนกของโรงพยาบาล จำนวน 140 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ปี พ.ศ.2545 ทุกแผนกของโรงพยาบาล จำนวน 127 คน ซึ่งเป็นประชากรทั้งหมดที่เก็บข้อมูลได้ ไม่ใช้การสุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว

- 1.1.1 อายุ
- 1.1.2 สถานภาพสมรส
- 1.1.3 ประสบการณ์การทำงาน
- 1.1.4 ระดับการศึกษา
- 1.1.5 รายได้ต่อเดือน
- 1.1.6 ลักษณะงาน
- 1.1.7 ทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาล

1.2 ตัวแปรด้านครอบครัว

- 1.2.1 ความรับผิดชอบต่อครอบครัว
- 1.2.2 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว

1.3 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่

- 1.3.1 บรรยากาศในการทำงาน
- 1.3.2 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา
- 1.3.3 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน
- 1.3.4 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย และในการปฏิบัติงานพยาบาลนั้น ก็มีองค์ประกอบ 3 ด้านที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งตามหน้าที่ที่ควรกระทำของพยาบาล ได้แก่

1.1 แรงจูงใจด้านบทบาทหน้าที่ของพยาบาล ได้แก่ ความรู้สึกต้องการที่จะให้การรักษาพยาบาล การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูสุขภาพแก่ผู้ป่วยที่ได้รับบาดเจ็บ มีความพิการหรือบุคลลปกติ เพื่อคงไว้ซึ่งสุขภาพที่ดี

1.2 แรงจูงใจด้านคุณภาพของการปฏิบัติการพยาบาล ได้แก่ ความรู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติงานพยาบาลตามมาตรฐานของกระบวนการพยาบาล โดยมีการประเมินภาวะสุขภาพ การวางแผนการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาล และการประเมินผลการพยาบาลให้ได้ผลดี

1.3 แรงจูงใจด้านการดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ป่วย ได้แก่ ความรู้สึกต้องการที่จะแสดงออกถึงความสนใจที่จะช่วยเหลือผู้ป่วย ทั้งทางวาจาและท่าทาง ยอมรับและห่วงใยตลอดจนปฏิบัติการพยาบาลให้ผู้ป่วยอย่างเต็มความสามารถ

2. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรระดับวิชาชีพ ซึ่งได้รับปริญญาตรีและเทียบเท่าในสาขาวิชาการพยาบาลและผดุงครรภ์ และได้รับการขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง กำลังปฏิบัติงานตำแหน่งพยาบาลประจำการทำหน้าที่ดูแลให้การพยาบาลผู้ป่วย ในความดูแลของหัวหน้าพยาบาล ในแผนกผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในของโรงพยาบาล สมิติเวช สุขุมวิท

3. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล หมายถึง สิ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล มี 3 ด้านคือ

3.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของพยาบาล ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ลักษณะงาน และทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล

3.1.1 อายุ ได้แก่ จำนวนเวลานับเป็นปีเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. ที่เกิดถึงปัจจุบัน

3.1.2 สถานภาพสมรส ได้แก่ โสด คู่

3.1.3 ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาลเป็นจำนวนปี ตั้งแต่จบการศึกษาวิชาชีพพยาบาล และเริ่มปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจนถึงปัจจุบัน

3.1.4 ระดับการศึกษา ได้แก่ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

3.1.5 รายได้ต่อเดือน ได้แก่ รายได้จากเงินเดือน เงินนอกเวลา เงินจากค่าใช้จ่ายพิเศษ คิดเฉลี่ยต่อเดือน

3.1.6 ลักษณะงาน แบ่งเป็น 4 ลักษณะได้แก่

3.1.6.1 งานพยาบาลที่มีความเสี่ยงสูง เช่น แผนกผู้ป่วยหนัก แผนกฉุกเฉิน ห้องผ่าตัด ห้องคลอด แผนกไตเทียม

3.1.6.2 งานพยาบาลผู้ป่วยใน เช่น หอผู้ป่วยอายุรกรรมและศัลยกรรม

3.1.6.3 งานพยาบาลผู้ป่วยนอก เช่น ผู้ป่วยนอกเด็ก ผู้ป่วยนอกผู้ใหญ่

3.1.6.4 งานพยาบาลผู้ป่วยเด็ก เช่น บริบาลทารกแรกเกิด อายุรกรรม และ ศัลยกรรมเด็ก

3.1.7 ทักษะต่อวิชาชีพพยาบาล ได้แก่ ด้านความคิด ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรมของพยาบาล ที่มีต่อวิชาชีพพยาบาล

3.1.7.1 ด้านความคิด หมายถึง กระบวนการคิดเกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาล ในเรื่อง ความมั่นคง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความมีคุณค่าต่อตนเองและสังคม

3.1.7.2 ด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกต่อวิชาชีพพยาบาลในเรื่องการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือผู้อื่น การให้เวลากับครอบครัว ความรู้สึกของครอบครัวที่มีต่อวิชาชีพพยาบาล

3.1.7.2 ด้านพฤติกรรม หมายถึง การแสดงออกในการปฏิบัติงานพยาบาล ความกระตือรือร้นในการทำงาน การนำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานมาใช้ การเอาใจใส่ดูแลผู้ป่วย

3.2 ตัวแปรด้านครอบครัว ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว และสัมพันธภาพในครอบครัว

3.2.1 ความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง งานหรือสิ่งที่พยาบาลปฏิบัติต่อสมาชิกในครอบครัวของตนเอง ในด้านการดูแลที่ต้องให้แก่บิดามารดา บุตร ญาติพี่น้อง ด้านการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายของครอบครัว และค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว

3.2.2 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมที่พยาบาลปฏิบัติต่อสมาชิกในครอบครัว และ ลักษณะพฤติกรรมที่สมาชิกในครอบครัวปฏิบัติต่อพยาบาล

3.2.2.1 การปฏิบัติของพยาบาลต่อสมาชิกในครอบครัว หมายถึง การให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อสมาชิก การแสดงออกถึงความรัก การให้คำปรึกษา การแก้ไขปัญหา ให้คำแนะนำต่างๆ แก่สมาชิกในครอบครัว

3.2.2.2 การปฏิบัติของสมาชิกในครอบครัวต่อพยาบาล หมายถึง การแสดงความรัก ความเอาใจใส่ของสมาชิกที่มีต่อพยาบาล การปฏิบัติตามคำแนะนำ ยอมรับความคิดเห็นของพยาบาล การช่วยเหลือพยาบาลด้วยความเต็มใจ และการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆของครอบครัวร่วมกับพยาบาล

3.3 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา

3.3.1 บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น การถ่ายเทของอากาศ ขนาดของสถานที่ทำงาน ความสะอาดของสถานที่ ความเพียงพอของวัสดุในการทำงาน คุณภาพของเครื่องมือใช้ และปริมาณงานที่ปฏิบัติเมื่อเทียบกับจำนวนพยาบาลที่มีอยู่

3.3.2 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การปฏิบัติของพยาบาล
ต่อผู้บังคับบัญชา และการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อพยาบาล

3.3.2.1 การปฏิบัติของพยาบาลต่อผู้บังคับบัญชา หมายถึง การปฏิบัติตามคำสั่งของ
ผู้บังคับบัญชา ให้ความเคารพและเชื่อฟังคำแนะนำ ด้วยความรู้สึกที่ดี

3.3.2.2 การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อพยาบาล หมายถึง การปฏิบัติต่อพยาบาล
อย่างเท่าเทียมกัน การให้ความสนใจ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อพยาบาล ให้คำปรึกษาและคำแนะนำทั้งเรื่อง
งานและเรื่องส่วนตัวต่อพยาบาล

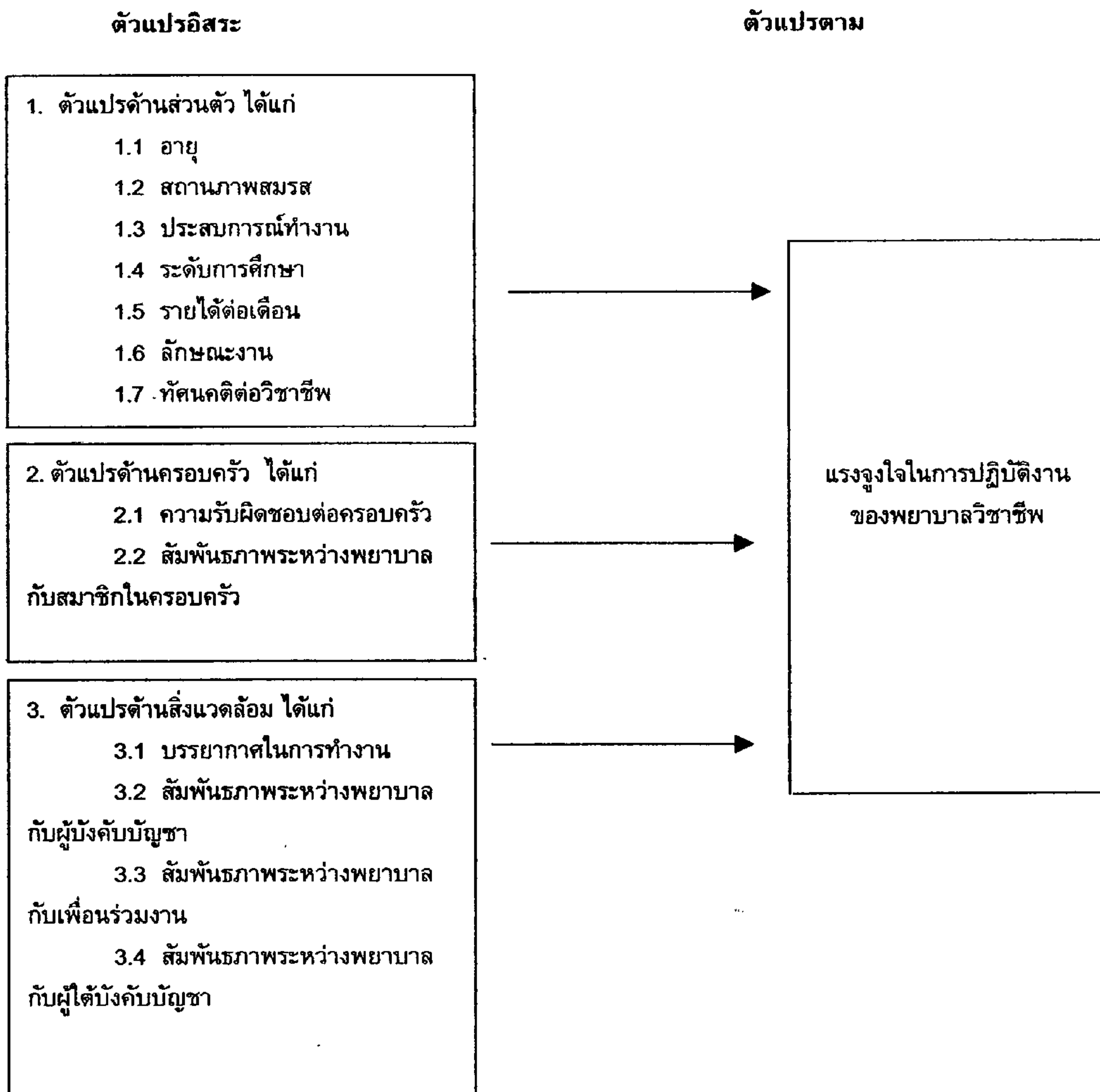
3.3.3 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรม
การตอบสนองซึ่งกันและกัน จากการมีปฏิสัมพันธ์ของพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน การทำงานร่วมกัน
การติดต่อสื่อสารที่แสดงความเป็นมิตร การสนใจ เอาใจใส่ มีความจริงใจต่อกัน รวมทั้งการช่วยเหลือ
ความสามัคคี การยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน มีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน

3.3.4 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การปฏิบัติของพยาบาล
ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อพยาบาล

3.3.4.1 การปฏิบัติของพยาบาลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การมอบหมายงาน
ที่เหมาะสมให้ปฏิบัติ ให้ความช่วยเหลือ เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งให้ความเอาใจใส่ สนใจ
และให้คำชมเชยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานดี

3.3.4.2 การปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อพยาบาล หมายถึง การเชื่อฟัง
และปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากพยาบาล การช่วยเหลือพยาบาลทำกิจกรรมต่างๆด้วยความยินดี
ให้ความเคารพพยาบาลในฐานะผู้บังคับบัญชาคนหนึ่ง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
2. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งครอบคลุมหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของวิชาชีพพยาบาล
 - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
 - 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล สมิติเวช สุขุมวิท

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

1.1.1 ความหมายของการพยาบาล

ฟลอเรนซ์ ไนติงเกล (สมจิต หนูเจริญกุล. 2529:1 ;อ้างอิงจาก Florence Nightingales.n.d.) เป็นผู้นำของวงการพยาบาลคนแรก ได้ให้ความหมายของการพยาบาลว่า เป็นการช่วยผู้ป่วยให้อยู่ในสภาวะที่ดีที่สุด เพื่อให้ธรรมชาติได้เยียวยารักษา

Virinia Henderson. ได้ให้คำจำกัดความของการพยาบาลในปี ค.ศ. 1966 ว่า หน้าที่ที่เป็นเอกลักษณ์ของพยาบาลคือการช่วยเหลือบุคคลซึ่งอาจจะเป็นผู้ป่วยหรือคนปกติในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดมีสุขภาพดีหรือหายจากโรคหรือให้ตายอย่างสงบสุข ซึ่งถ้าบุคคลนั้นมีสิ่งจำเป็น คือ มีความสามารถ มีความตั้งใจ หรือมีความรู้ที่จะประกอบกิจกรรมเหล่านั้นได้เองโดยไม่ต้องการความช่วยเหลือ การกระทำของพยาบาลเพื่อจะช่วยให้บุคคลนั้นได้กระทำเพื่อช่วยเหลือตนเอง โดยไม่ต้องพึ่งบุคคลอื่นให้เร็วที่สุด” และท่านได้กล่าวต่อไปว่า “พยาบาลเป็นตัวแทนของสิ่งที่ผู้ป่วยขาด เช่น เป็นดวงตาให้ผู้ป่วยที่ตาบอดใหม่ ๆ เป็นแขนขาให้ผู้ป่วยที่ถูกตัดแขนขามาใหม่ ๆ เป็นผู้ที่รักชีวิตของผู้ที่กำลังจะฆ่าตัวตาย เพื่อที่จะทำให้ผู้ป่วยเป็นบุคคลอย่างสมบูรณ์ครบถ้วนหรือพึ่งตนเองได้มากที่สุด” (Henderson.1966)

องค์การอนามัยโลก (สุปรณี วศินอมร .2531:1-2 ; อ้างอิงจากองค์การอนามัยโลก) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “การพยาบาล” ว่าเป็นการใช้ศิลปะและวิทยาศาสตร์ในการปฏิบัติต่อผู้ป่วยทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยยึดหลักการให้ความปลอดภัย การส่งเสริมสุขภาพอนามัยอันดีต่อประชาชนและส่งเสริมชีวิตโดยมิได้คำนึงถึงเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา ฐานะ ตลอดจนลัทธิการเมือง ทั้งนี้ต้องได้รับการอนุญาตให้ขึ้นทะเบียนประกอบโรคศิลปะสาขาการพยาบาล

ส่วน พ.ร.บ.การวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพยาบาลเป็นการกระทำในการช่วยเหลือดูแลผู้ป่วย เพื่อบรรเทาอาการของโรคและการลุกลามของโรค

การประเมินภาวะสุขภาพ การส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพอนามัยและการป้องกันโรค รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์และกระทำตามคำสั่งการรักษาโรคของแพทย์ ทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล

1.1.2 ความหมายของวิชาชีพพยาบาล

วิชาชีพการพยาบาล เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ซึ่งจะต้องนำหลักการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ในการให้บริการทางด้านสุขอนามัยแก่ผู้ป่วยและประชาชนโดยทั่วไป ในการดำเนินงานจะต้องได้รับความร่วมมือจากแพทย์และบุคลากรอื่นในทีมสุขภาพด้วย

เบรเดนเบิร์ก (อรพิน แสงสว่าง .2536:12 ; อ้างอิงจากBredenberg.1951)

กล่าวไว้ว่า วิชาชีพพยาบาลเป็นวิทยาศาสตร์และศิลป์ที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวผู้ป่วยทั้งหมด คือ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจและอารมณ์ พยาบาลจะต้องส่งเสริมให้ผู้ป่วยมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี โดยพยาบาลต้องเป็นผู้ให้คำแนะนำ เป็นตัวอย่างที่ดีทางด้านสุขภาพอนามัยรวมถึงการดูแลเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม สังคมและจิตใจของผู้ป่วยให้ดีเท่ากับทางด้านร่างกาย นอกจากนี้พยาบาลต้องให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัยแก่ครอบครัว ชุมชน และบุคคลด้วย

1.1.3 บทบาทของพยาบาลวิชาชีพกับการปฏิบัติงาน

จิรพรรณ วัฒนศัพท์ (2523:117-119) ได้กล่าวถึงขอบเขต บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการพยาบาล สามารถให้การพยาบาลเฉพาะทางได้ทุกระยะและทุกระดับความรุนแรงของโรคจำแนกวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหาการพยาบาลในขั้นที่ซับซ้อนได้อย่างถูกต้อง สามารถวางแผนให้การพยาบาล ประเมินผลงานและนำมาปรับปรุงแก้ไขได้อย่างถูกต้องสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเร่งด่วนในภาวะฉุกเฉินได้อย่างเหมาะสม ให้การผดุงครรภ์ตามสาขาการผดุงครรภ์ขั้นหนึ่งแผนปัจจุบันได้ บันทึกสรุปรายงานอาการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของการรักษาพยาบาลได้
2. ด้านการรักษา ให้การตรวจวินิจฉัยและรักษาพยาบาลเบื้องต้นได้ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2518) ให้ความช่วยเหลือแนะนำในด้านการตรวจรักษาพยาบาลขั้นต้นแก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขได้
3. ด้านการส่งเสริมสุขภาพ วางแผนและดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในตำแหน่งหัวหน้าทีมร่วมกับวิชาชีพอื่นได้
4. ด้านการป้องกันโรค จัดแผนงานและมอบหมายหน้าที่ให้ผู้อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบ และดำเนินการป้องกันการแพร่กระจายของโรคได้
5. ด้านการฟื้นฟูสุขภาพ ให้การควบคุมดูแลและดำเนินการฟื้นฟูสุขภาพภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบได้
6. ด้านการบริหาร ให้การนิเทศแก่เจ้าหน้าที่พยาบาลภายใต้ความรับผิดชอบ วิเคราะห์หาและให้ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาด้านบริการพยาบาลได้ จัดระเบียบงาน แบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานภายใต้ความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม จัดทำแบบประเมินผล และนำแบบประเมินผลไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายใต้ความรับผิดชอบ และใช้ประเมินผลตนเองได้อย่างถูกต้อง วางแผนป้องกันอุบัติเหตุและให้ความปลอดภัยในหน่วยงานที่รับผิดชอบได้ ให้ความร่วมมือในงานสาธารณสุขมูลฐานร่วมกับบุคลากรและหน่วยงานอื่นได้

7. ด้านการศึกษา สอนและอบรมฟื้นฟูวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่และนักเรียนทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานได้ จัดทำคู่มือและอุปกรณ์การสอนด้านการพยาบาล ให้ความร่วมมือในการทำวิจัย และรู้จักทำผลการวิจัยมาใช้ประกอบการปฏิบัติงานได้

8. ด้านการสนับสนุนงานด้านอื่นๆ สนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่ งานสังคมสงเคราะห์ งานสุขภาพจิต งานทันตสาธารณสุข งานชันสูตรทางห้องปฏิบัติการ เช่น การตรวจปัสสาวะในหญิงมีครรภ์ งานเภสัช

ประพิน วัฒนกิจ (2536 : 18-21) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติการพยาบาลว่าเป็นบริการ ซึ่งพยาบาลจะต้องรับผิดชอบโดยตรง โดยการให้การพยาบาลจะต้องเน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient – Center Approach to Nurse) เพื่อให้การดูแลผู้ป่วยและผู้มารับบริการ ทั้งทางด้านการรักษา ความสุขสบาย ความปลอดภัย ให้คำแนะนำสอนผู้ป่วยในการปฏิบัติตนเพื่อป้องกันโรค ส่งเสริมสุขภาพอนามัย ตลอดจนช่วยฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ป่วย เพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้ป่วยทั้งในด้านการรักษาโรค และการดูแลที่พยาบาลให้แก่ผู้ป่วย พยาบาลเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้ป่วยมากที่สุด รับทราบปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย เพื่อหาทางแก้ปัญหาและการวางแผนการรักษาพยาบาลให้แก่ผู้ป่วย

1. ด้านการส่งเสริมสุขภาพ เป็นบริการสาธารณสุขที่ทั้งแพทย์และพยาบาล รวมทั้งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจะต้องรับผิดชอบในการบำรุงสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน เพื่อให้มีร่างกายและจิตใจแข็งแรงสมบูรณ์ สามารถเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมและการดำรงชีวิตอยู่ โดยเฉพาะความเจ็บป่วย และการติดโรคจากผู้อื่น การกระตุ้นและให้ความรู้แก่ผู้ป่วยทางด้านสุขภาพอนามัย (Health Education) เป็นหน้าที่ที่สำคัญ สำหรับพยาบาลที่จะต้องสอนและแนะนำผู้ป่วย ให้ดูแลสุขภาพตนเองและของบุตรหลาน พยาบาลต้องตระหนักอยู่เสมอว่า ความรับผิดชอบในด้านนี้ มีความสำคัญเท่าๆกับการดูแลให้การพยาบาลในโรงพยาบาล

2. ด้านการป้องกัน เป็นบริการทางด้านการป้องกันโรคภัยไข้เจ็บมิให้เบียดเบียน โดยจะต้องให้ความรู้แก่ประชาชน ทางด้านความรู้เกี่ยวกับโรคต่างๆที่เป็นโรคติดต่อ ซึ่งพบบ่อยในแต่ละแห่ง เพื่อให้รู้จักวิธีป้องกันตนเองมิให้ติดโรคหรือเป็นโรคนั้นๆ หรือเพื่อสอนบุตรหลานและผู้อื่นให้รู้จักวิธีการป้องกันโรค

3. ด้านการรักษาพยาบาล เป็นหน้าที่โดยตรงของแพทย์ที่จะให้ยาหรือให้การรักษาผู้ป่วยทั้งทางร่างกายและจิตใจ พยาบาลจะต้องร่วมมือในการให้ยาแก่ผู้ป่วยตามการรักษาของแพทย์ หรือให้การพยาบาลที่สอดคล้องกับการรักษา ซึ่งเป็นหน้าที่นอกเหนือไปจากงานด้านอื่นๆ ดังกล่าวมาแล้ว

4. ด้านการฟื้นฟู เป็นกลไกในการที่จะช่วยกระตุ้นและส่งเสริมสมรรถภาพร่างกายและจิตใจ โดยให้ผู้ป่วยได้ใช้วิถีและสมรรถภาพทางด้านสุขภาพจิตที่มีอยู่และพอที่จะใช้ประโยชน์ได้ในการช่วยตนเอง เพื่อให้สามารถประกอบกิจการงานประจำวัน ตลอดจนประกอบอาชีพได้ พยาบาลและนักกายภาพจะต้องมีบทบาทร่วมกันในการช่วยกระตุ้น และฟื้นฟูให้ผู้ป่วยนั้นมีสมรรถภาพดีขึ้น หรือดีเท่ากับปกติที่จะใช้ประโยชน์ได้

1.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาล

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2526: 19) ได้กล่าวโดยสรุปไว้ว่า การปฏิบัติการพยาบาล คือบริการที่ผู้ให้บริการให้กับผู้รับบริการ เพื่อรักษาและคงไว้ซึ่งชีวิตและสุขภาพของมนุษย์ โดยปฏิบัติภายใต้ข้อกำหนด หรือกฎหมายและจริยธรรมแห่งวิชาชีพพยาบาล ที่ได้กำหนดขึ้นโดยบุคลากรพยาบาล ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่การรักษาไว้ซึ่งคุณภาพของการปฏิบัติการพยาบาลในระดับสูง ด้วยบริการที่สมบูรณ์ในตนเอง เป็นการดูแลทั้งตัวบุคคล(Total Care / Holistic Approach) คือ การดูแลที่ครอบคลุมทั้ง 4ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ- อารมณ์ ด้านสังคมและด้านวัฒนธรรม ทั้งนี้เป็นบริการที่อิสระและมีการควบคุมภายในวิชาชีพของตนเอง

สมาคมพยาบาลอเมริกัน (อัญชลี ฤกษ์งาม .2537: 71-77;อ้างอิงจาก American Nurses Association. n.d.) ได้กำหนดสิทธิของผู้ป่วย เพื่อให้พยาบาลตระหนักถึงความรับผิดชอบของพยาบาลที่มีต่อผู้ป่วยไว้ดังนี้

1. ผู้ป่วยจะได้รับการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการช่วยให้ดำรงไว้ รักษาหรือเพิ่มพูนสุขภาพอนามัยส่วนบุคคล
2. ผู้ให้บริการต้องเป็นผู้มีการศึกษา ประสบการณ์ บุคลิกลักษณะและสุขภาพอนามัยที่ดีและเหมาะสมที่จะให้บริการ และให้บริการด้วยความรับผิดชอบ
3. ผู้ให้บริการต้องมีความไวต่อความรู้สึกของผู้ป่วย และให้บริการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ
4. ผู้ป่วยและครอบครัวได้รับการสอนและคำแนะนำ เรื่องสุขภาพอนามัยและการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับสภาพของร่างกายซึ่งมีการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับแผนการรักษาของแพทย์ ช่วยให้บุคคลช่วยตัวเองได้ หรือในกรณีจำเป็นที่ไม่สามารถดูแลตนเองได้ ก็ช่วยให้สมาชิกในครอบครัว ให้ความร่วมมือในการช่วยเหลือ
5. ขณะที่ผู้ป่วยต้องการความช่วยเหลืออย่างมาก และพยาบาลเป็นผู้ให้บริการนั้น พยาบาลจะให้คำแนะนำและสอนวิธีการต่างๆ ที่ละน้อย เพื่อให้ผู้ป่วยสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเองอย่างถูกต้อง ในระยะที่พ้นจากอันตรายแล้ว และต้องการฟื้นฟูสภาพของร่างกายและจิตใจต่อไป
6. พยาบาลต้องรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในการบันทึกและรายงานการปฏิบัติ และต้องปฏิบัติกิจกรรมทุกอย่าง ที่เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือผู้ป่วย ด้วยความเชื่อมั่นในหลักการและผลของการปฏิบัติ

อับเดลลา (อัญชลี ฤกษ์งาม .2537 : 52-53 ; อ้างอิงจาก Abdillah .n.d.1988) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานพยาบาล เพื่อมุ่งความสำคัญในบทบาท หน้าที่รับผิดชอบของพยาบาล ต่อทีมสุขภาพและต่อผู้ป่วย ดังนี้

1. พยาบาลต้องสร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอติดต่อกัน ต้องมีทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล และมีความสามารถในการตัดสินใจให้ความช่วยเหลืออย่างทันที่
2. พยาบาลต้องมีความสังเกต รายงานอาการและอาการแสดงต่างๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางร่างกายและทางจิตใจ ซึ่งหมายถึง มีความสามารถในการติดต่อและสร้างสัมพันธภาพเป็นอย่างดี
3. ต้องเข้าใจความหมายของอาการและอาการแสดงที่บอกรถึง ภาวะเบี่ยงเบนไปจากปกติ กำหนดการวินิจฉัยทางการพยาบาล และวิธีการพยาบาลที่เหมาะสม

4. ต้องกำหนดแผนการพยาบาลที่มุ่งผู้ป่วยเป็นแกนกลาง โดยมุ่งเป้าหมายของการแก้ปัญหาให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการพยาบาล

5. ปฏิบัติการพยาบาลด้วยประสิทธิภาพ เพื่อช่วยให้ผู้ป่วยกลับคืนสู่ภาวะสุขภาพได้ดีที่สุด

1.1.5 คุณภาพการปฏิบัติงานพยาบาล

การพัฒนาศักยภาพการพยาบาลให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นที่ยอมรับและสังคมไทย โดยทั่วไป ต้องอาศัยยุทธวิธีการนำไปสู่เป้าหมายดังกล่าว คือ คุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งจะเป็เครื่องบ่งชี้ถึงความเป็นเลิศของการให้บริการทางสุขภาพแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการทุกคน (กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล .2534 : 41)

ดังนั้นการควบคุมคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล ให้มีความเป็นเลิศอยู่ตลอดเวลา จึงมีความสำคัญยิ่ง นับได้ว่าการควบคุมคุณภาพ เป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่งของการปฏิบัติการพยาบาล จะเห็นได้ว่า ขอบเขตการรับผิดชอบและหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพนั้นกว้างขวาง ซับซ้อนและครอบคลุมงานด้านสุขภาพอนามัย ซึ่งพยาบาลทุกคนจะต้องทราบและเป็นผู้ปฏิบัติการทำงานได้ประสบผลสำเร็จ สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ในการบริหารงานทางการพยาบาล ที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพและสังคมให้ดีขึ้น

คุณภาพการปฏิบัติงานพยาบาลหรือคุณภาพเชิงกระบวนการ เป็นการประเมินถึงสิ่งทีพยาบาลปฏิบัติว่า พยาบาลได้ปฏิบัติตามมาตรฐานที่วางไว้หรือไม่ เป็นขั้นตอนที่ 2 ของการประเมินคุณภาพการพยาบาล ซึ่งสามารถสังเกตขณะที่พยาบาลปฏิบัติงาน (Concurrent) หรืออาจจะประเมินจากเอกสารหรือรายงานผู้ป่วย ในขณะที่ผู้ป่วยยังอยู่ในโรงพยาบาลหรือหลังจากที่ผู้ป่วยออกจากโรงพยาบาลไปแล้ว โดยถ้าเป็นการประเมินการใช้กระบวนการพยาบาล อาจจะประเมินจากการประเมินปัญหาผู้รับบริการ การวินิจฉัยการพยาบาล เป้าหมายการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาล และการวัดผลลัพธ์ทางการพยาบาล และบันทึกเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่ผู้ป่วยได้รับ ตลอดจนการตอบสนองของผู้ป่วยต่อการรักษาพยาบาล

ขั้นตอนในการให้การพยาบาลหรือกระบวนการพยาบาล (Nursing Process) (ประพิน วัฒนกิจ. 2536 : 21-23) มีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

1. ขั้นประเมินปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย (Assessing the Patient' s Needs and Problem) เป็นการประเมินอาการผู้ป่วยรวมทั้งการพยาบาลที่ผู้ป่วยได้รับ เพื่อค้นหาปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย ซึ่งจะนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนให้การพยาบาลในขั้นต่อไป

2. ขั้นวางแผนการพยาบาล (Nursing Care Planing) เป็นการวางแผนการกระทำที่จะเป็นการแก้ปัญหา และสนองความต้องการของผู้ป่วย พยาบาลผู้วางแผนการพยาบาลจะต้องนำปัญหาหรือความต้องการที่ค้นพบนั้น เป็นแนวทางในการที่จะตั้งวัตถุประสงค์ของการพยาบาล ที่เป็นไปตามความต้องการและเป็นการแก้ปัญหาให้แก่ผู้ป่วย

3. ขั้นปฏิบัติการพยาบาล (Implementing the plan of Action) เป็นการนำแผนที่วางไว้ไปให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ในแผนการพยาบาล

4. ขั้นประเมินผลการพยาบาล (Evaluating the Action of Care) เป็นการประเมินคุณค่าของการพยาบาลที่ให้แก่ผู้ป่วย โดยใช้วัตถุประสงค์ในการพยาบาลไว้เป็นแนวทางในการประเมินผล

1.1.6 การดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ป่วย

ภาศิษฐา อ่อนดี (2539 : 16-17) กล่าวว่า การดูแลเอาใจใส่ เป็นการแสดงออกถึงความสนใจอย่างจริงจังที่จะช่วยเหลือผู้ป่วย ร่วมรับรู้และเข้าใจอารมณ์ของผู้ป่วย ตลอดจนสามารถปฏิบัติ การพยาบาล เพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม การแสดงออกได้ทางวาจาและท่าทางเช่น การปฏิบัติ ที่นุ่มนวล การดูแลอย่างใกล้ชิด การให้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ คำแนะนำ มิใช่มองผู้ป่วยเหมือนผู้รับคำสั่ง เป็นต้น

สมจิต หนูเจริญกุล (2529 :1-5) ได้กล่าวว่า แนวทางที่พัฒนาความมีค่าของตนเอง เพื่อจะประกอบวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การเสริมสร้างเจตคติที่ดี และถูกต้องในการประกอบ วิชาชีพนี้

การพัฒนาความสามารถในบทบาทและหน้าที่ของตนเองใน 3 ด้าน คือ

Care การดูแลผู้ป่วยซึ่งเป็นพื้นฐานของการพยาบาล

Curative Nursing ให้การรักษาตามแผนการรักษาของแพทย์ การให้ยาตลอดจนการคงไว้ซึ่งสุขภาพ ที่ดี

Counseling การให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ป่วยและญาติถึงโรคที่กำลังเผชิญอยู่ วิธีการปฏิบัติตนตาม แผนการรักษาของแพทย์

การที่พยาบาลจะทำหน้าที่ 3 อย่างได้ดั่งนั้น ต้องมีสิ่งต่อไปนี้คือ

มีทักษะสูง ด้านการช่วยเหลือผู้ป่วยจนถึงทักษะที่ต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ

มีความรู้ทางด้านการแพทย์และความต้องการของมนุษย์ ท่วงที และความสนใจ

ระบบปฏิบัติการพยาบาล ได้แก่ กระบวนการพยาบาลที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

งานวิจัยในประเทศ

ศรีไพบุลย์ สังข์บัวศรี (2525 : 62) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะ บุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะ บุคลิกภาพของพยาบาล ที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณลักษณะบุคลิกภาพ ซึ่งแยกตามคุณลักษณะแบบทดสอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใน 4 ด้าน คือ พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีคะแนนบุคลิกภาพสูงกว่าพยาบาล ที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลาง ในความมีอำนาจเหนือผู้อื่น ความรับผิดชอบการปฏิบัติตน ในการเข้าสังคม ที่ระดับ .05 และความไม่ล้มเหลวโดยปฏิบัติตามผู้อื่นที่ระดับ .01

ทวีศรี กรีทอง (2529 :จ-จ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสร้างสรรค์กับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในส่วนภูมิภาคสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง พยาบาลวิชาชีพที่สมรสคู่ มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพยาบาล สถานภาพโสด อายุ และขนาดของโรงพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน พยาบาลผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยชีวิต การทำงานสูงกว่าพยาบาลประจำการ

ผาณิต สกุลวัฒน์ (2537: จ-ฉ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ตำแหน่งหน้าที่และค่านิยม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตใน

ระดับปานกลาง การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนต่อระบบบริการ การจัดการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประภา เชื้อภักดี (อัญชลี ฤกษ์งาม. 2537: 90 ; อ้างอิงจาก ประภา เชื้อภักดี.2526) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางบุคลิกภาพ กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลศิริราช ผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกอ่อนน้อมถ่อมตน การเป็นผู้มีความใฝ่รู้ และปรับตัวเก่ง เป็นบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติการ และพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพหลายประการ สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลได้ด้วย

สมบุญ พลหาญ (2538:59) ที่ศึกษาลักษณะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลศรีธัญญา ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลโรงพยาบาลศรีธัญญา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน พบว่า ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน และด้านศักดิ์ศรีของวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ

ดุชนี ทศนาจันทธานี (2539 :75) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยฉุกเฉินของโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน บุคลิกภาพ บรรยากาศในการปฏิบัติงานโดยรวม , ในด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อมขององค์กรและด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยฉุกเฉิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 05

วิเนตรา แนนหนา (2539 : 71-72) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลของนักศึกษาในสถาบันการศึกษาพยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านค่านิยมทางสังคม ลักษณะวิชาชีพ และด้านการปฏิบัติงาน ส่วนด้านทัศนคติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ป่วยและญาติ นักศึกษาที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลที่ดี

ยุพาพิน ศิริโพธิ์งาม และคนอื่นๆ (2540 :10) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความเครียดและการเผชิญความเครียดของพยาบาลจบใหม่ ระหว่างการปรับเปลี่ยนเข้าสู่บทบาทของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลจบใหม่มีทัศนคติต่อวิชาชีพร้อยละ 69.7 อยู่ในเกณฑ์ดี ทุกคนมีความคิดเห็นว่า พยาบาลพี่เลี้ยงมีประโยชน์ในการปรับตัว และเลือกที่จะมีพยาบาลพี่เลี้ยงทั้งหมดร้อยละ 65.2 สถานการณ์ในการปฏิบัติงานช่วง 3 เดือนที่จบใหม่ จัดกลุ่มได้ 5 ประเภทคือ สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการปฏิบัติการพยาบาล การดูแลผู้ป่วยและวิกฤติ การสื่อสารระหว่างบุคคล การขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติ และการปรับตัวเข้ากับบุคลากรและหน่วยงาน

งานวิจัยต่างประเทศ

เพอร์ (Perry . 1995 : 786) ได้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะพิเศษของการปฏิบัติงานพยาบาล ได้แก่ การสนทนา การสังเกต การอธิบายการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย การมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน พยาบาลต้องมีความรู้ด้านการพยาบาลผู้ป่วย ดูแลผู้ป่วยในสถานบำบัดคล้ายบ้าน มีความรู้ด้านสุขภาพ ธรรมชาติของมนุษย์ สัมพันธภาพกับผู้ป่วย ความมีสติ ชีวิตและความตาย ความจริงใจ ความซื่อสัตย์ การศึกษาต่อเนื่อง การสัมผัส ความเจ็บปวด การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน จะมีได้ต่อเมื่อมีการรับรองถึงคุณค่าของพยาบาลต่อผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง การรวมของลักษณะพิเศษเข้าด้วยกัน ซึ่งเป็นสิ่ง

สำคัญของการปฏิบัติงาน

ฮอลล์ (Hall .1995 : 1936) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตของการปฏิบัติการพยาบาล และการศึกษาการพยาบาลในปี ค. ศ. 2015 ว่า วิชาชีพพยาบาลจะมีการเปลี่ยนแปลงในปี ค. ศ. 2015 ในด้าน 5 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติการพยาบาลด้านวิชาชีพ การศึกษาด้านพยาบาล ด้านการเงินของการดูแลสุขภาพ และการจัดการพยาบาล ผู้ชำนาญอาสาสมัครได้เสนอความคิดเห็นว่า การเปลี่ยนแปลงในอนาคตนี้ พยาบาลจะต้องขยายบทบาทในระบบการดูแลสุขภาพอย่างเต็มที่ และต้องเตรียมตัวเพิ่มขึ้นพร้อมกับศึกษาถึงความต้องการของประชาชนในศตวรรษที่ 21 ด้วย

โลแกน (Logan .1996: 6435) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของระบบการกระจายอำนาจ กับการรับรู้ของสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กล่าวว่า ผลลัพธ์ของระบบการกระจายอำนาจมีผลทางลบ เมื่อวิชาชีพมีการจำกัดในด้านการตัดสินใจ สิ่งแวดล้อมทางวิชาชีพได้แก่ การควบคุมการปฏิบัติงาน การพัฒนาวิชาชีพ กิจกรรมใหม่ๆ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสิ่งแวดล้อมทางวิชาชีพทั้ง 4 ประการ ความร่วมมือในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสิ่งแวดล้อมทั้งหมด ยกเว้นการควบคุมการปฏิบัติงาน ความแตกต่างระหว่างบุคคลและสถานการณ์แต่ละอย่าง ได้ถูกพบว่า มีความสัมพันธ์ปานกลางระหว่างการตัดสินใจของระบบการกระจายงาน และสิ่งแวดล้อมการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ ความกดดันด้านการทำงานจะถูกควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งผันแปรตามความสัมพันธ์ทางวิชาชีพกับการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ผลที่ได้รับจะช่วยส่งเสริมทฤษฎีระบบและการบริหารทางการพยาบาล และจะใช้แนะแนวสำหรับผู้บริหารที่จะเข้าไปในสิ่งแวดล้อมทางวิชาชีพ ที่จะช่วยวัดการเปลี่ยนแปลงอย่างมั่นคง

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

ในด้านวิชาการคำว่า แรงจูงใจ (Motivation) มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า Movere ซึ่งมีความหมายว่า การเคลื่อนไหว (Move) ซึ่งความหมายที่ว่าเป็นได้ชัดจากคำจำกัดความที่เขียนโดย เบอ์นาร์ด และ สเตเนอร์ (Bernard and Steiner .1964:112) ว่า “ แรงกระตุ้น (Motive) เป็นสภาวะภายในอันหนึ่งที่เป็นพลังสิ่งกระตุ้น สิ่งนำการกระทำของมนุษย์ไปในทิศทางหรือช่องทาง ที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ ”

วารินทร์ สายโอบเอื้อ (2522 : 66) ได้ให้ความหมายของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง สภาพการณ์ที่กระตุ้นให้อิทธิพลแสดงพฤติกรรมตามต้องการ หรือตามจุดหมายปลายทางที่ได้วางไว้ ดังนั้น การจูงใจจึงมี 2 ลักษณะสำคัญ คือ

ก) ให้พลังแก่อิทธิพลแสดงพฤติกรรม เช่น ความหิวจะทำให้คนเรารอกหาอาหารมาบำบัดความหิว หรือเป็นไขก็คั่งไปหาหมอ

ข) กำหนดแนวทางของพฤติกรรม เช่น เมื่อหิวอาหาร เป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการหรือเป็นไข การพบหมอก็เป็นจุดหมายปลายทางของพฤติกรรม

ถวิล ธาราโกชน (2525 : 92) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง พลังที่มีอยู่ในตัวพร้อมที่จะกระตุ้นหรือชี้นำทิศทาง (Urge or Direct) ให้อิทธิพลกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อไปสู่เป้าหมาย ตัวอย่างเช่น บุคคลต้องการอาหาร ความต้องการอาหารนี้จะทำให้เกิดแรงจูงใจ คือพลังของความหิวขึ้นในตัว และพลังของความหิวนี้จะทำให้บุคคลเกิดพลังขับหรือแรงขับ(Drive) ซึ่งจะเป็นตัวมุ่งกระทำ

โดยทำให้รางวัลการเกิดการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ (Instrumental Response) เมื่อได้สิ่งที่ต้องการอันได้แก่ เครื่องล่อ (Incentive) คืออาหาร บุคคลก็จะหายหิว แรงขับก็จะลดลงซึ่งเป็นเป้าหมายที่ต้องการ

วูพิชย์ จ้านงค์ (2525 : 1) กล่าวไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง ลักษณะและระดับที่ เอกบุคคลผู้เป็นสมาชิกของระบบสังคม ได้เกิดความตั้งใจ พร้อมใจและพอใจที่จะทำงานให้กับระบบสังคมนั้น เพราะฉะนั้น บุคคลที่ถูกจูงใจแล้ว (Motivate person) ก็คือผู้ที่พร้อมแล้วซึ่งการจะปฏิบัติงาน และมีความตั้งใจ ที่จะปฏิบัติงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไปอีก

สมบุรณ์ พรธนาภพ (2518 : 52) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือพฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นโดย แรงขับของแต่ละบุคคล มีแนวพุ่งไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างใดอย่างหนึ่ง และร่างกายอาจจะสมประสงค์ในความปรารถนา อันเกิดจากแรงขับนั้นๆได้

แคท (Katz .1978 : 144) กล่าวถึง หลักการของแรงจูงใจ ว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคล กระทำกิจกรรมหรือเรียนรู้ได้สำเร็จ โดยมีสภาวะแวดล้อมภายนอกเป็นเครื่องช่วย

กล่าวโดยสรุป ความหมายของการจูงใจได้คือ “ สภาวะใดๆที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคล (Individual)แสดงพฤติกรรมออกมา โดยพฤติกรรมนั้นๆจะมีส่วนสัมพันธ์โดยตรง กับสภาวะที่ทำให้เกิด แรงจูงใจนั้น ”

2.1.2 ประเภทของแรงจูงใจ

การที่บุคคลจะเกิดการเรียนรู้หรือมีพัฒนาการและความเจริญงอกงามนั้น บุคคลต้องอยู่ใน สภาวะพอใจ สุขใจ เป็นเบื้องต้น นั่นคือ บุคคลจะต้องได้รับการจูงใจทั้งในลักษณะนามธรรมและรูปธรรม โดยทั่วไปการจูงใจบุคคลมี 2 ลักษณะโดยคำนึงถึงเหตุผลเบื้องหลังการแสดงพฤติกรรมของคนเรา ได้แก่

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึงสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการ และอยากแสดงพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างด้วยเหตุผล และความชอบของตัวเอง บุคคลที่มีการจูงใจภายในนี้ จะแสดงพฤติกรรมต่างๆด้วยความพอใจ และยินดีในงานของตน

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการ กระตุ้นจากภายนอกทำให้มองเห็นจุดหมาย และนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปพฤติกรรม ของบุคคลมักจะได้รับการจูงใจภายนอกเกือบทั้งสิ้น

แต่ถ้าจะแบ่งประเภทของการจูงใจโดยคำนึงถึงที่มาของมันแล้ว อาจจะกำหนดแรงจูงใจได้ 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางร่างกาย (Physiological Motive) เป็นแรงจูงใจที่ติดตัวมาแต่กำเนิดและ จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดจากความต้องการ (Needs) ทางร่างกาย ได้แก่ ความหิวความกระหาย การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ความต้องการทางเพศ ตลอดจนแรงขับของการเป็นแม่ (Maternal drive) เป็นต้น การจูงใจดังกล่าวเกิดจากความต้องการภายในร่างกาย และอิทธิพลของฮอร์โมนโดยเฉพาะแรงขับ ของความเป็นแม่เชื่อว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับฮอร์โมน prolactin

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ จากการที่บุคคลที่ได้ เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้แก่ ตัวบุคคล สถาบันต่างๆ ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี ตลอดจน ศาสนาและการเมือง เป็นต้น แรงจูงใจทางสังคมที่สำคัญ ได้แก่

ต้องการความรักความอบอุ่น (Affectional love)

ต้องการได้รับผลสำเร็จ (Achievement need)

ต้องการให้สังคมยอมรับ (Approval need)

ต้องการมีไมตรีกับคนอื่น (Affilative need)

ต้องการตำแหน่งและฐานะทางสังคม (Social status)

นอกจากนี้ ทวีล ชาราโกชน (2525 : 13) ได้อธิบายถึงความเป็นมาของแรงจูงใจทางสังคม ไว้ว่า แรงจูงใจทางสังคมไม่ได้มีพื้นฐานมาจากแรงจูงใจทางสรีระ ไม่ได้ติดตัวมาตั้งแต่เกิด แต่จะพัฒนาขึ้นมาโดยอิสระจากการอบรมสั่งสอนและสะสมขึ้นมาภายหลังจากเกิด หรือกล่าวได้ว่า เป็นผลเนื่องจากการเลียนแบบกันในสังคม

2.1.3 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการจูงใจ

องค์ประกอบที่ใหญ่ๆ มีอยู่ 2 ประการ คือ แรงกระตุ้นและเครื่องล่อ

(ก) แรงกระตุ้น แรงกระตุ้นซึ่งอยู่ภายในอินทรีย์นั้นประกอบด้วยตัวประกอบหลายประการ เช่น แรงขับ ความต้องการ ความจำเป็น การอยู่ในสภาพพร้อม ความสนใจ ทศนคติ ความจูงใจ จุดประสงค์ แรงกระตุ้นนี้เป็นตัวการทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุถึงจุดประสงค์อันใดอันหนึ่ง

1. The physical needs เป็นความต้องการที่จำเป็นต่อร่างกาย (needs) ของทุกบุคคล ร่างกายจะขาดแรงกระตุ้นนี้ไม่ได้ ได้แก่

1.1 ความหิว (Hunger) อาจเป็นความหิวธรรมดา ต้องการกินเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และเป็น Special Hunger ซึ่งเป็นความปรารถนาขั้นนี้ที่สูงกว่าปกติ ซึ่งมีรากฐาน 3 ประการ คืออิทธิพลของสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมความต้องการอาหารที่จำเป็นบางชนิด เช่น วิตามิน เกลือแร่ต่างๆร่างกายได้เรียนรู้ถึงความชอบมากกว่า (prefer) ต่ออาหารบางชนิด

1.2 ความกระหาย (Thirsty) เป็นเครื่องกระตุ้นลักษณะเดียวกับความหิว ความกระหามีส่วนสัมพันธ์ต่อระดับของของเหลวในร่างกาย เช่น โลหิต เป็นต้น แต่ Special Thirsty ไม่ค่อยจะคล้ายคลึงกับ Special Hunger นักเพราะ Thirsty ทั้งหมดต้องการเพียงน้ำ (water) เท่านั้น

1.3 ความต้องการทางเพศ (Sexual needs) มีลักษณะพื้นฐานคล้ายกับความหิวและความกระหาย แต่จะสลับซับซ้อนมากขึ้น และมากจนกระทั่งมีลักษณะ Complex แยกแยะออกไปได้ยาก

1.4 Pain Drive ประสาทรับการเจ็บปวดและการตอบสนอง เป็นประสาทอิสระ (Free nerve ending) บางครั้งอาจจะใช้ไม่ได้ผล หากผู้รับการเร้าอยู่ในภาวะซึ่งเหนือกว่า เช่น ในสนามรบยอมไม่กลัวตาย หรือนักมวยที่ถือว่าชกมวยเป็นกีฬาไม่สนใจความเจ็บปวด

2. แรงขับ (Drive) เป็นสภาพของความเครียดทางร่างกาย เป็นตัวการที่ทำให้ร่างกายแสดงพฤติกรรม เพื่อขจัดความเครียดให้สิ้นไป แบ่งเป็น 2 อย่างคือ

1) แรงขับภายใน หรือแรงขับปฐมภูมิ เป็นแรงขับอันเกิดแต่ความต้องการของร่างกาย

2) แรงขับภายนอก หรือแรงขับทุติยภูมิ เป็นแรงขับอันเกิดแต่ความต้องการทางสติปัญญา อารมณ์และสังคม

2. นิสัย (Habit) พฤติกรรมของบุคคลส่วนใหญ่เกิดจากนิสัย (Habit) ของบุคคล เช่น การสูบบุหรี่ การแปรงฟัน หรือการทำงานในชั่วโมงที่เป็นชั่วโมงทำงาน เป็นต้น

4. Social Motives มีผลต่อกิจกรรมในชั้นเรียน เด็กอาจสนใจเรียนอย่างแท้จริง เพื่อให้เป็นที่ชื่นชมของครู อาจทำงานบ้านด้วยจริงใจ เพื่อยังความพอใจให้แก่บิดามารดา ตั้งใจเรียนตั้งใจประพฤติดี เพื่อชิงรางวัลในการเรียน เพื่อให้ตนเองเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนๆ เหล่านี้เป็นแรงผลักดันทางสังคมให้บุคคลแสดงพฤติกรรมทั้งสิ้น

5. ทศนคติ (Attitude) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า Habit ในการเรียนการสอน

ถ้านักเรียนคนใดมีความรู้สึกว่าคุณมีอคติต่อตนเองเขาจะมีปฏิกิริยาโต้ตอบในลักษณะที่ไม่ดีต่อคุณนั้น ความกลัวความผิดหวัง ความขลาดกลัวเกินขนาด และการไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ต่างก็เป็นตัวประกอบที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จทั้งสิ้น

6. อุดมคติ (Ideal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในลักษณะต่างๆ กัน อุดมคติมีผลต่อการเลือกวิชาเรียน การเลือกอาชีพ การวางแผนการทำงานการอยู่ในสภาพความพร้อม การที่คนเราจะตอบสนองต่อสถานการณ์ใด อย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับสภาพความพร้อมของบุคคลนั้นด้วย

(ข) สิ่งจูงใจ (Incentive) เป็นองค์ประกอบอีกส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดการจูงใจ เป็นสิ่งซึ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมซึ่งอยู่ภายนอกตัวบุคคล สิ่งจูงใจอาจอยู่ในรูปนามธรรม เช่น การชมเชย การตำหนิ ความสุขต่างๆ หรืออาจเป็นรูปธรรม เช่น รางวัล การลงโทษ สิ่งจูงใจบางชนิดอาจเป็นสิ่งที่บุคคลอื่นไม่ต้องการ เช่น เกียรติการเรียนเป็นสิ่งจูงใจที่นักศึกษาต้องการ แต่พ่อค้าหาได้ต้องการด้วยไม่ จึงไม่เป็นสิ่งจูงใจที่ได้ผลแก่พ่อค้าดังกล่าว

ชรูเดนและเชอร์แมน (Chruden and Sherman .1968 : 667) ได้จำแนกสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภทคือ

(1) สิ่งจูงใจทางบวก ประกอบด้วย เงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือ การแข่งขัน การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

(2) สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับ การขู่เข็ญและการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

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

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิด คือ

1) สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง

2) สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินทองหรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานสวัสดิการหรือผลตอบแทนอื่นๆ ที่มีได้อยู่ในรูปของเงินทอง หรือที่มีลักษณะเป็นนามธรรม

2.1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

2.1.4.1 ทฤษฎีการจูงใจของ David Mc Celland: (Achievement Theory)

แมคเคลลันด์ (นิรันดร์ เอื้อทวีทรัพย์.2539:26; อ้างอิงจาก Mc Celland .1971)

ได้กล่าวว่า ในการวิจัยเกี่ยวกับการจูงใจได้ระบุถึงแรงจูงใจที่สำคัญ 3 อย่างคือ ความต้องการทางด้านสังคม อำนาจ และความต้องการที่จะมีเกียรติยศชื่อเสียง

จากการใช้การทดสอบทางด้านบุคลิกภาพ Mc Celland ไม่จัดความสำคัญของแรงจูงใจทั้งสามอย่างดังกล่าวในบุคคลต่างๆกัน บุคคลบางคนอาจมีความต้องการเป็นอย่างมาก ที่จะมีความสัมพันธ์ทางด้านสังคม ในขณะที่บุคคลอื่นอาจจะมีความต้องการทางด้านอำนาจเหนือบุคคลอื่น หรืออาจจะมีค่านิยมในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แต่จะให้ความสำคัญกับความสำเร็จในเป้าหมายของงานมากกว่า บุคคลใดบุคคลหนึ่งอาจจะมีคะแนนสูงทั้งความต้องการทางด้านความสำเร็จและความต้องการทางด้านอำนาจ

➤ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 3 อย่างสามารถนำมาอธิบายได้ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ เป็นแรงขับเพื่อที่จะให้งานที่ทำนั้นประสบผลสำเร็จดีที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน เป็นแรงขับเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จหรือเป็นแรงจูงใจที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่า และมีประสิทธิภาพสูงกว่าและมีผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2. ความต้องการความรัก ความเป็นพวกพ้อง เป็นความปรารถนาเพื่อความเป็นมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นความต้องการเพื่อสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

3. ความต้องการมีอำนาจบารมี เป็นความต้องการที่จะทำให้อีกคนหนึ่งมีความประพฤติหรือพฤติกรรมตามที่ต้องการ ไม่ให้มีพฤติกรรมเป็นไปอย่างอื่นหรือผิดไปจากที่ต้องการ หรือเป็นความต้องการที่จะมีอำนาจในการบังคับบัญชาและมีอิทธิพลเหนือหรือมีอิทธิพลต่อคนอื่นนั่นเอง ➤

➤ 2.1.4.2 ทฤษฎีการจูงใจของ Frederic Herzberg : Herzberg' Dual Factor Theory

เฮอริชเบิร์ก (กรองจิตต์ พรหมรักษ์ .2529:18-21; อ้างอิงจากFrederic Herzberg.1959. *The Motivation to Work.*) กล่าวว่า แนวความคิดที่สำคัญสรุปได้เป็นข้อๆ ดังนี้ ➤

1.มีมิติที่แตกต่างกันอยู่ 2 มิติเกี่ยวกับเรื่องปัญหาของการจูงใจ ในด้านปลายสุดด้านหนึ่งจะเป็นองค์ประกอบด้านหนึ่ง ที่สามารถเป็นได้ทั้งสาเหตุของความไม่พอใจและสามารถป้องกันความไม่พอใจได้ด้วย Herzberg เรียกองค์ประกอบเหล่านี้ว่า องค์ประกอบเสริมแรงหรือองค์ประกอบส่งเสริม (Hygiene Factor) ซึ่งโดยปกติมักจะทราบกันว่า องค์ประกอบเหล่านี้เป็นองค์ประกอบภายนอก (Extrinsic Factor) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่บุคคลเหล่านั้นทำงานอยู่ ส่วนด้านปลายสุดของอีกด้านหนึ่งได้แก่องค์ประกอบที่จูงใจ (Motivational Factor) นั่นก็คือ ถ้าหากว่ามีองค์ประกอบของการจูงใจอยู่แล้ว ก็จะสามารถนำไปสู่การมีทัศนคติทางด้านบวกและการจูงใจที่แท้จริงได้ องค์ประกอบเหล่านี้ก็เป็นที่ยอมรับกันดีว่าเป็นองค์ประกอบภายใน (Intrinsic Factor) ดังตัวอย่างเช่น สิ่งที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะธรรมชาติของงาน เป็นต้น แต่ถ้าหากองค์ประกอบเหล่านี้ไม่มีหรือขาดหายไป ก็จะไม่เกิดทัศนคติที่ดีแก่บุคคลเหล่านั้นได้

2.องค์ประกอบส่งเสริม (Hygiene Factor) ซึ่งหมายถึง องค์ประกอบต่างๆที่สามารถเป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่พอใจ หรือเป็นองค์ประกอบที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจได้นั้น จะรวมถึงสิ่งต่างๆ ดังเช่น ค่าจ้าง ผลประโยชน์ สภาพแวดล้อมของการทำงานทางด้านกายภาพ นโยบายและการบริหารขององค์กร เป็นต้น หากว่าสิ่งต่างๆเหล่านี้ได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างเพียงพอ ความไม่พอใจก็จะหายหรือหมดไป แต่ก็จะไม่สร้างหรือมีผลทำให้เกิดทัศนคติทางด้านบวกหรือแรงจูงใจขึ้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่า Hygiene Factor เป็นองค์ประกอบที่ใช้เพื่อป้องกันการเกิดความไม่พอใจ เพราะจะสามารถป้องกันความไม่พอใจไม่ให้เกิดขึ้นได้ แต่จะไม่ทำหน้าที่เป็นเครื่องเสริมสร้างส่วนบุคคล ในการที่จูงใจบุคคลให้ทำงานให้มีผลผลิตหรือบริการที่มีระดับสูงขึ้นได้ ดังนั้น Herzberg ได้ชี้ให้เห็นว่าองค์ประกอบทางด้านส่งเสริมนี้จะสามารถนำบุคคลไปสู่จุดของความเป็นกลางเท่านั้น

3. องค์ประกอบที่จูงใจ (Motivator Factor) หมายถึง องค์ประกอบที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางด้านบวกและการจูงใจ และทำหน้าที่เหมือนเครื่องเสริมสร้างน้ำใจส่วนบุคคลนั้น รวมถึงการยกย่องนับถือ ความรู้สึกของการได้รับผลสำเร็จและความสำเร็จ โอกาสสำหรับความเจริญก้าวหน้าและความเจริญเติบโตทางด้านศักยภาพของบุคคล ความรับผิดชอบ ความรู้สึกว่างานและตัวเขามีความสำคัญ ประสิทธิภาพใหม่ที่ได้รับ งานที่ท้าทายความสามารถและเขาได้สรุปสถานการณ์ไว้ว่า เพราะองค์ประกอบต่างๆทางด้านซ้ายมือทำหน้าที่ขึ้นต้นเป็นเสมือนเครื่องป้องกันไม่ให้เกิดการไม่พอใจในงาน และเนื่องจากว่า

องค์ประกอบเหล่านี้เกี่ยวข้องกับสิ่ง-แวดล้อม จึงใช้ชื่อว่า Hygiene Factor องค์ประกอบต่างๆทางด้านขวามือ เรียกว่า องค์ประกอบจูงใจ (Motivator Factor) เนื่องจากว่าผลที่ได้รับชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบเหล่านี้มีความจำเป็นต่อการปรับปรุงในปริมาณเท่าเทียมกัน กับการยุติธรรมในการทำงาน

ตามแนวคิดของ Herzberg องค์การหรือผู้บริหารที่ใช้วิธีการดั้งเดิมคือ ใช้องค์ประกอบทางด้าน Hygiene เป็นการจูงใจเพียงอย่างเดียว จะไม่มีความสมบูรณ์อย่างมากหลายประการ สมมุติว่า องค์การหรือผู้บริหารเหล่านั้น ได้มีการใช้องค์ประกอบทางด้านส่งเสริมเป็นการจูงใจได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์ ความสำเร็จที่ได้รับทั้งหมดในการที่ทำงานเช่นนี้ก็ คือ การป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานขึ้น เท่านั้น แต่จะไม่มีผลในการจูงใจทางด้านบวกเกิดขึ้นเกินกว่าระดับความเป็นกลาง และในระดับบางระดับ ผู้บริหารมีขีดจำกัดในการที่จะควบคุมอัตราจ้าง (ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุดในด้านองค์ประกอบทางด้าน Herzberg)

หากจะแบ่งปัจจัยทั้งสองนี้ให้เห็นได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ก็สามารถอธิบายได้ดังนี้

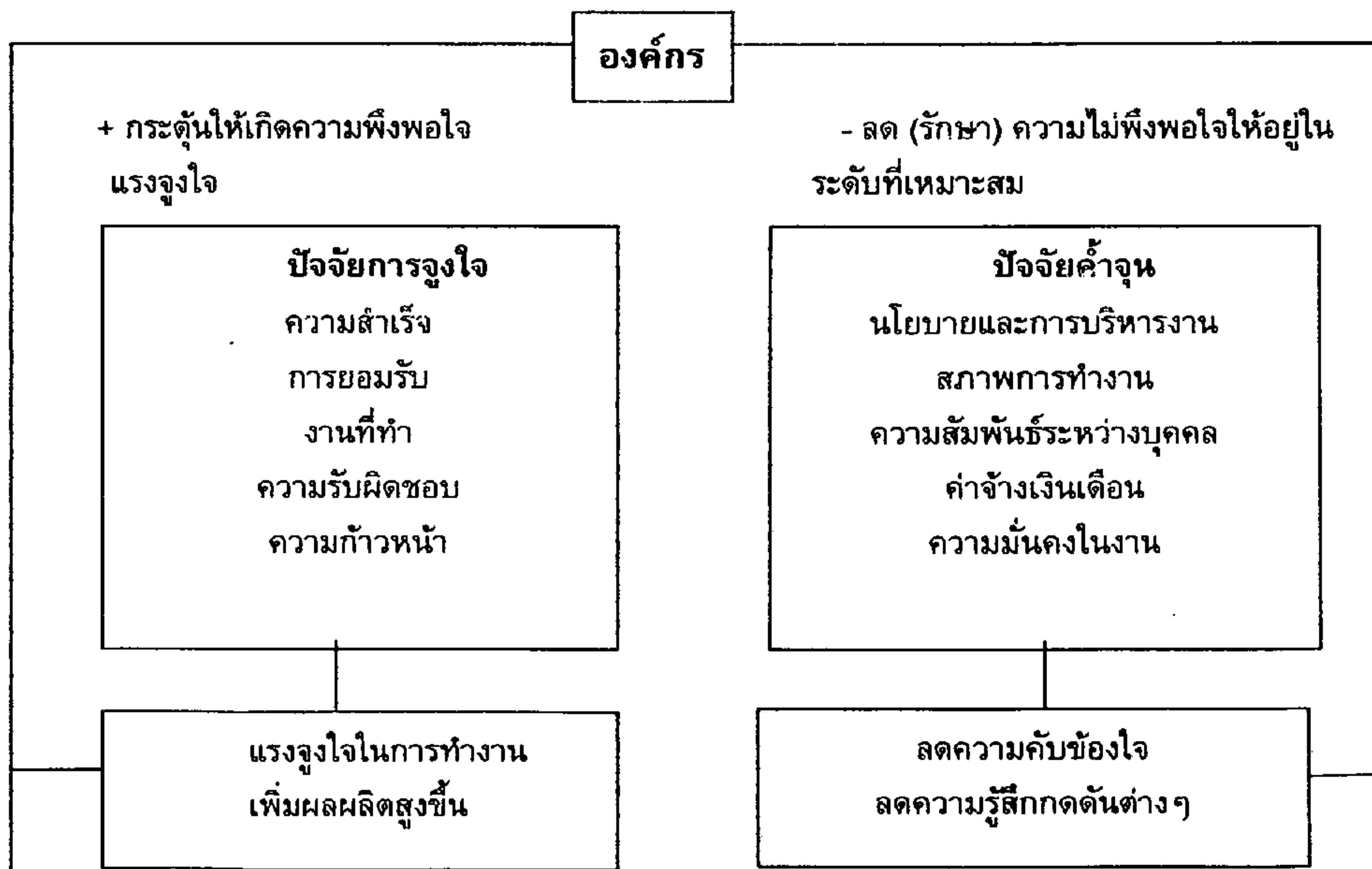
ก.ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลจะสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ
2. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย
2. ลักษณะของงาน (Work It self) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะของงาน งานนั้นเป็นงานที่จำเจและเบื่อหน่าย ท้าทายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กรโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือว่าเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่า เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

ข)ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factor) ได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึง โอกาสที่บุคคลจะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงาน หรือองค์การ แล้วยังหมายถึง การที่บุคคลมีโอกาพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation supervisor) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation-peers) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้ในงานกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม
5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation – subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนา และผูกสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
6. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่างๆ
7. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่า เขาทำงานให้ใคร นั่นคือ นโยบายขององค์กรจะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง
8. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์ และอื่นๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ
9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กรต้องการให้บุคคลย้ายที่ทำงานใหม่อาจจะไกล และทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น
10. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร
11. การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor & Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจ หรือไม่เต็มใจในการให้ตำแหน่ง หรือมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆให้แก่ลูกน้อง แนวความคิดตามทฤษฎีของ Herzberg คือ



2.1.4.3 ทฤษฎี การจูงใจของ Maslow (Maslow's Theory of Motivation)

มาสโลว์(สมพงษ์ เกษมสิน 2515:54; อ้างอิงจาก Maslow .1954. *Motivation and Personality*.) กล่าวไว้ว่า ในเรื่องของความต้องการ อาจจะแยกประเภทได้ในแนวทางต่างๆ กัน ความต้องการของคนอาจจะแบ่งออกได้เป็น 5 ระดับ ทฤษฎี ลำดับความต้องการของ Maslow จะมีข้อสมมติฐานดังต่อไปนี้

1. คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่มีความต้องการ ความต้องการของคนไม่มีที่สิ้นสุด
 2. ความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งที่ได้รับการตอบสนองความพอใจแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมต่อไปอีก
 4. ความต้องการของคนจะเรียงลำดับตามความสำคัญ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันที
- ก.ความต้องการ 5 ขั้นตอนเรียงลำดับได้ดังนี้



1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) คือ การทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่ร่างกาย ในเมื่อเกิดความหิว ความกระหาย ความง่วง และความปรารถนาทางด้านเพศ สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของแรงขับของมนุษย์ที่สำคัญ เพื่อให้ตนเองมีความอยู่รอด Maslow พิจารณาว่า ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นเสมือนพื้นฐานที่มาก่อนความต้องการสิ่งอื่นทั้งหมด ดังเช่นเมื่อคนหนึ่งมีความหิวจัด และต้องการอาหารอย่างรุนแรง ความต้องการอย่างอื่นจะถูกกลืนไปหมดสิ้น

2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการทางด้านความปลอดภัยก็จะเกิดขึ้นตามมา ความต้องการความปลอดภัยนี้มีอยู่ 2 แบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย และความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ Maslow กล่าวว่า ผู้ใหญ่ที่มีสุขภาพดี ร่างกายปกติ และมีการดำรงชีวิตเหมือนบุคคลทั่วไป ส่วนใหญ่จะมีความพอใจในความมั่นคงที่เขาได้อยู่ ถ้าสังคมดำเนินไปด้วยความรวบ ถึงเป็นสังคมที่ดีทั่วๆ ไป จะทำให้บุคคลหรือสมาชิกของสังคมนั้น รู้สึกว่าตนเองมีความปลอดภัยที่มั่นคงจากสัตว์ที่ดุร้าย จากอุทกภัยุมิที่เปลี่ยนแปลง อาชญากรรม การข่มขู่ การฆาตกรรม และการกดขี่ Maslow ยังกล่าวต่อไปอีกว่า เมื่อเกิดจาก

จุดข้างต้น ความต้องการความมั่นคงในสังคมสมัยใหม่จะเพิ่มขึ้น การซื้อ การประกันคุณภาพ การประกันชีวิต การทำงานดีมีความมั่นคง หรือมองในแง่หนึ่งคือ การแสวงหาความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจของตนเองนั่นเอง

3) ความต้องการทางด้านสังคม หรือการยอมรับเป็นพวกพ้อง (Social Love or Belonging Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการของคนเราที่จะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มได้รับการยอมรับและมีความสำคัญต่อกลุ่มก็จะเกิดขึ้น ความต้องการดังกล่าวเป็นความต้องการในด้านความรัก ความเป็นเจ้าของ และความรักใคร่ คนเราจะแสวงหาเพื่อน ประารถาที่จะมีเพื่อนพ้อง ความต้องการทางด้านความรักนี้เป็นความต้องการที่จะเป็นผู้ให้ความรัก และได้รับความรักใคร่จากคนอื่นด้วย การขาดความรักใคร่ในความคิดของ Maslow เห็นว่าสามารถทำให้เกิดผลต่อเนื่องที่เลวร้ายของการปรับตัวไปในทางที่เลวได้

4) ความต้องการมีชื่อเสียง มีฐานะเด่นทางสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเอง และมีบุคคลอื่นยอมรับนับถือเป็นธรรมดาของมนุษย์ที่แสดงออกได้ การยอมรับและเป็นที่ยกย่องของคนอื่น เพื่อทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จ ความพึงพอใจในการที่มีฐานะเด่นทางสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า

5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self – Actualization Needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกาย ความปลอดภัย ด้านสังคม ความมีฐานะเด่นทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว ไม่นานคนผู้นั้นก็จะมีความรู้สึกไม่พอใจเกิดขึ้น หากว่าเขาไม่สามารถที่จะทำอะไรได้ตามที่ตนเองอยากจะทำ คนเราควรจะได้มีการให้โอกาสที่จะพยายามทำเพื่อการมีชีวิตที่ดีขึ้น มีความต้องการที่จะมีความรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในการที่ได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถ และทักษะที่ตนเองชอบ องค์ประกอบอื่นๆ เช่น ความรู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญ งานนั้นท้าทายความสามารถ ความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน และโอกาสในการพิจารณาตนเองล้วนแต่เป็นความต้องการที่ท้าทาย ซึ่งถูกจัดรวมไว้ในความต้องการตอนนี้ด้วย Maslow สังเกตเห็นว่า นักดนตรีต้องเล่นดนตรี จิตรกรต้องวาดรูป ถ้าต้องการเขียนบทกวี พวกเขาเหล่านั้นมีความสุขกับการได้ทำในสิ่งที่ตนเองต้องการจะทำมากที่สุดนั้น เรียกว่า “Self – Actualization”

ข. ความสำคัญของขั้นตอนของความต้องการ (Significance of the need Hierarchy)

ประเด็นสำคัญที่ควรจะเน้นให้ทราบเกี่ยวกับขั้นตอนของความต้องการก็คือ ประการแรก ความต้องการเหล่านี้มีความสำคัญเป็นขั้นตอนตามแนวดิ่ง ตัวที่เป็นกลุยุทธ์ในการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานก็คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย และทางด้านความมั่นคงปลอดภัย เพื่อสะดวกในการอภิปราย เราอาจจะเรียกรวมว่า Economic Needs และเชื่อว่าทั้งสองสิ่งนี้สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจได้ในแง่ของการให้ค่าจ้างตอบแทนนั่นเอง

หากว่าความต้องการทางด้านเศรษฐกิจยังไม่ได้รับการตอบสนองให้อยู่ในขั้นที่น่าพอใจ ความต้องการขั้นสูงกว่าจะยังไม่เกิดขึ้น และจะยังไม่เป็นสิ่งที่จูงใจให้คนทำงาน เช่น บุคคลหนึ่งพบว่าตนได้รับค่าจ้างโดยทั่วไปอยู่ในระดับต่ำ และมีปัญหาความยุ่งยากในการหาซื้ออาหารให้แก่ครอบครัว คนผู้นี้อาจจะไม่ตอบสนองต่อรางวัลที่กำหนดให้ ในแง่ของการเป็นที่ยอมรับในสังคม ความมีชื่อเสียงหรือการทำอะไรได้สำเร็จสมตามความปรารถนา ดังนั้น เราจึงควรจะมีเหตุผลในการที่จะให้เกิดความพึงพอใจในความต้องการทางด้านเศรษฐกิจ โดยการให้ค่าจ้างที่พอเพียง และมีความมั่นคงมากพอก่อนที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจด้วยอย่างอื่นๆ ประการที่สอง มนุษย์เราต้องการมากที่สุด ก็คือสิ่งที่เขาไม่มี หากว่าความต้องการได้รับการตอบ

สนองอยู่ในขั้นที่พึงพอใจแล้ว ความต้องการเหล่านั้นจะลดความสำคัญน้อยลง และไม่เป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการได้มากอีก

ตามเหตุผลแล้ว การตอบสนองอยู่ในขั้นที่พึงพอใจ หมายความว่า การได้รับการตอบสนองแล้ว 70, 80 หรือ 85 เปอร์เซ็นต์ มีน้อยมากที่ความต้องการวันหนึ่งจะได้รับการตอบสนองโดยสมบูรณ์ และความต้องการนั้นก็ไม่หยุด เป็นสิ่งจูงใจไปเสียทั้งหมดเลย คือยังเป็นแรงจูงใจอยู่แต่ก็น้อยมากนั่นเอง ดังตัวอย่างเช่น เมื่อบุคคลๆ หนึ่งมีความรู้สึกว่าการจ้างที่เขาได้รับนั้นสมเหตุสมผล และมีความทัดเทียมกัน และมีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการที่จะได้รับ เช่นนี้เรื่อยๆ ไป ความพยายามในการที่จะกระตุ้น หรือ จูงใจให้เขาปฏิบัติงานให้มีระดับสูงขึ้น โดยการใช้ค่าจ้างเป็นสิ่งจูงใจอย่างเดียวจะทำให้การจูงใจนั้นประสบความสำเร็จน้อยมาก ในจุดนี้ในงานจะมีความโน้มเอียง ในการที่จะตอบสนองต่อรางวัลที่ให้พวกเขามีโอกาส ในการที่จะได้รับความพึงพอใจ ในแง่ของความต้องการทางด้านสังคม การมีเกียรติยศชื่อเสียงหรือการประสบความสำเร็จสมใจปรารถนา ตามความคิดของทฤษฎีความต้องการของ Maslow ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาต่อไป

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากแรงจูงใจ งานวิจัยเหล่านี้ได้อาศัย หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจทั้งสิ้น ผลงานวิจัยมีดังนี้

บรรหาร ราชมณี (2529:76) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ ลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจ เนื่องจากความคาดหวังในงาน กับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูฝ่ายปฏิบัติการสอน จำนวน 332 คน ผลการศึกษาปรากฏว่า ระดับแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังของครู และความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลตอบแทนที่เป็นสาเหตุให้เกิดแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความภูมิใจในตัวเอง ความเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน การได้พัฒนาทักษะ และความสามารถของตนเอง การได้รับความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ได้อิสระในการทำงาน และแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

กรองจิตต์ พรหมรักษ์ (2529:68) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ศึกษาอันดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ และเปรียบเทียบปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุด โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล ผลการศึกษาปรากฏว่า บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยแต่ละด้านแตกต่างกัน บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

อารีรัตน์ หิรัญโร (2532: 92) ศึกษาเรื่องแบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 151 คน และอาจารย์จำนวน 755 คน ผลการศึกษาปรากฏว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์จากปัจจัยกระตุ้นที่อยู่ในระดับมาก ก็คือ ลักษณะของงานและความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยต่ำจนได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน แต่ปัจจัยอื่นๆของแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอาจารย์ที่มีอายุ

ประสบการณ์ทำงาน และระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ สำหรับลักษณะของงานซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้นการนิเทศงาน และเงินเดือนซึ่งเป็นปัจจัย ค้ำจุน ส่งผลต่อความพอใจในการทำงานของอาจารย์

สุดาพร สงวนพงษ์ (2535 : 75) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาล โดยใช้หมโนทัศน์ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า มีความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ประสบการณ์ในการทำงานด้านการพยาบาล อัดมโนทัศน์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถด้าน มนุษยสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการ ทำงานด้านพยาบาล และอัดมโนทัศน์สามารถร่วมกันทำนายมีความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ร้อยละ 36.10

สุภาดา คำสุชาติ (2536 :66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้บทบาท และ การปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไป ในส่วนกลางสังกัด กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุก ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าแรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน สำหรับแรงจูงใจที่มีอยู่ใน ระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ โอกาสความก้าวหน้า และด้าน สภาพการทำงาน

ศิริรัตน์ บุญอริยะ (2538 : 69) ทำการศึกษาในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และ ข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีต่อแบบผู้นำและแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน ผลการศึกษา พบว่า อาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยภาพรวม มีความ พพอใจต่อผู้นำ ทั้ง 3 แบบ คือ แบบอัตตาธิปไตย ประชาธิปไตยและเสรีนิยม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบระดับความพอใจ ตามทัศนะของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อผู้นำ แบบอัตตาธิปไตย ประชาธิปไตยและเสรีนิยม โดยภาพรวมพบว่า มีความพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ดังกล่าวพบว่ามีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โชติ เกิดบัณฑิต (2539:67) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ทราบระดับแรงจูงใจ และเปรียบเทียบ ระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบล จำแนกตามเพศ ระดับ การศึกษา อายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพการสมรส ผลการศึกษาพบว่า ระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ชายและหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

พรรัตน์ พันธุ์ศรีมังกร (2540 :78) ศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพตามทฤษฎีคุณลักษณะของงาน ในกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร จำนวน 406 คน ได้ข้อสรุปที่น่าสนใจว่า ตัวแปรทางจิตทั้งสามตัว คือการรับรู้คุณค่าของงาน การรับรู้ด้านความ รับผิดชอบ การรับรู้ในผลของงาน ร่วมกันทำนายแรงจูงใจภายในในการทำงานได้ดีที่สุดถึงร้อยละ 50.28

โดยที่การรับรู้คุณค่าของงาน อธิบายแรงจูงใจภายในในการทำงานได้ดีที่สุดถึงร้อยละ 41.77 ส่วนตัวแปรคุณลักษณะงานทั้งสามคือ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงานและความสำคัญของงาน รวมกันอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้คุณค่าของงานได้ร้อยละ 20.95 โดย ความมีเอกลักษณ์ของงาน อธิบายความแปรปรวนของการรับรู้คุณค่าของงานได้ถึงร้อยละ 14.02

ตันติมา ค้วงโยธา (2540:70) ได้ทำการศึกษาในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามตัวแปรบุคลิกภาพ ประสบการณ์ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพศ อายุ สภาพการมีบุตร รายได้ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน .

จิราภรณ์ ไทยกิ่ง (2541 : 85) ได้ทำการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและตัวแปรที่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานข้าราชการครู ตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานข้าราชการครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐธินี หาญกิตติชัย (2541: 89) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน 6 ตัวแปร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน วัสดุอุปกรณ์การทำงาน และบุคลิกภาพ ตามลำดับ

นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยอีกมากที่กล่าวถึงในเรื่องจูงใจในการทำงาน ดังเช่นงานวิจัยของ

จารุวรรณ เลววรรณ (2517 : 93-97) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลกรุงเทพมหานคร โดยสอบถามพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร 21 แห่ง จำนวน 340 คน ผลปรากฏว่า (1) ความพึงพอใจในงานโดยรวมของพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และนโยบายการบริหารอยู่ในระดับต่ำ (2) ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปีถึง 26 ปีหรือสูงกว่า พบว่ามีความพึงพอใจแตกต่างกัน

สุภาณี ทยาธรรม (2537:78) ทำการศึกษา ในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 300 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนบรรยากาศขององค์กร การมีมติด้านขวัญ แบบอย่างและความกรุณาปรานี การดูแลในวิชาชีพที่ได้รับจากหัวหน้าหอผู้ป่วย และการดูแลในวิชาชีพที่ได้รับจากผู้ร่วมงาน

มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความพึงพอใจในการทำงาน ในขณะที่องค์การมิติด้านมิตรสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับความพึงพอใจในงานและด้านมิติอุปสรรคมิติห่างเหิน มีความสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพตัวแปรที่ร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ การดูแลในวิชาชีพที่ได้รับจากหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การ มิติด้านขวัญ อุปสรรค มุ่งผลงานกรุณาปราณี การดูแลในวิชาชีพที่ได้รับจากผู้ร่วมงานโดยมีสัมประสิทธิ์ของการทำนายร้อยละ 43.90 ($R^2 = 0.4390; p < 0.5$)

ปาริชาติ ตันติวัฒน์ (2538:93) ที่ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 450 คน พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบ กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ($r = -0.46; p < .05$) ส่วนตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน คือ ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะ อายุ สภาพการทำงาน เงินเดือน และสิ่งตอบแทนความมั่นคง โดยร่วมกันทำนายเป็นกลุ่มรวมได้ร้อยละ 37.3 ($R^2 = 0.3730 ; p < .05$)

งานวิจัยในต่างประเทศ

ไซเลอร์ (Sighler .1990 : 120-121) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการเป็นผู้จัดการ และการปฏิบัติพยาบาล ศึกษาระดับองค์กรแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล หัวหน้าพยาบาล และผู้บริหารพยาบาล นักศึกษาพยาบาลปีที่ 3,4 รวมจำนวน 167 คน ผลการค้นพบที่น่าสนใจ คือ หัวหน้าพยาบาลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ในการศึกษาการเปลี่ยนตำแหน่งจากหัวหน้าพยาบาลไปสู่ พยาบาลระดับบริหารพบว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เด่น และแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงในกลุ่มผู้บริหารด้วย

เชียรรา (Chiara .1993 : 125-126) ได้ใช้วิธีวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณา ในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพของประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า พยาบาลใช้ความรู้แบบองค์รวม ในการให้บริการด้านสุขภาพกับประชาชน ให้ความรู้แก่ประชาชนเพื่อป้องกันภาวะการเจ็บป่วย และยังเป็นการพัฒนาการดูแลสุขภาพในบริบทของครอบครัว องค์กรและชุมชน มีองค์ประกอบหลายประการที่ทำให้พยาบาลดำรงอยู่ในวิชาชีพน้อย ดังนั้นควรจะมีการรื้อปรับระบบการพยาบาล เพื่อให้งานพยาบาลเป็นที่น่าสนใจมากกว่านี้

จามานน์ (Jamann. 1975 : 4914 –4915) ได้ศึกษาความพึงพอใจและความพึงพอใจในงานของพยาบาล ผลปรากฏว่า

1) มีองค์ประกอบ 13 อย่าง ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ คือ ลักษณะงาน ความสำเร็จในการทำงาน การใช้ความรู้ ความสามารถ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน งานท้าทาย ความสามารถ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ความรับผิดชอบ เทคนิคในการนิเทศและการควบคุมสถานภาพ และระดับคุณวุฒิ

2) องค์ประกอบที่ทำให้ไม่พึงพอใจในงานคือ นโยบายการบริหารงาน งานส่วนตัวที่บ้าน องค์ประกอบที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ การทำงานเป็นกลุ่ม การเลื่อนตำแหน่ง และผลประโยชน์ที่ได้รับ

สลาวิตท์ และคนอื่นๆ (Slavitt and others. 1978 : 144-147) ได้ศึกษาความพึงพอใจของพยาบาล ต่อสภาพการทำงานของพยาบาล 3 กลุ่มคือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกผู้ป่วยในของโรงพยาบาล 2 กลุ่ม และปฏิบัติงานอยู่ในแผนกผู้ป่วยนอก 1 กลุ่ม โดยสอบถามความพึงพอใจในงาน 6 ด้าน

ตำแหน่งงาน มนุษยสัมพันธ์ ลักษณะงาน การบริหารงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และสภาพของงาน ผลปรากฏว่า ความพึงพอใจของพยาบาลทั้ง 3 กลุ่ม เรียงลำดับความสำคัญไว้ดังนี้คือ ลักษณะงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือน สภาพของงาน มนุษยสัมพันธ์และการบริหารงาน ส่วนความพึงพอใจเฉลี่ยโดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง

กูเดลและซีลิ่ง (Goodell & Coeling. 1994 : 40-41) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยใช้แบบสอบถาม IWS (The Index of Work Satisfaction) ซึ่งประเมินความพึงพอใจ 6 ด้านคือ ค่าจ้าง สถานะของวิชาชีพ การเป็นตัวของตัวเอง การมีปฏิสัมพันธ์ ความต้องการทราบเกี่ยวกับลักษณะงานและนโยบายการบริหาร ในพยาบาลวิชาชีพ 13 คน พบว่า การได้เป็นตัวของตัวเองเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุ

3.1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับอายุ

อายุของบุคคลเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะ เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานในเรื่องการทำงานที่ดีมีคุณภาพแล้วบุคคลที่มีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัย (ทศนา บุญทอง. 2533: 190)

ไมเยอร์และแอลเลน (Myer and Allen.1984) พบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันมากกว่า เนื่องจากพึงพอใจในงานและได้รับตำแหน่งที่พึงพอใจ

3.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุ

ธีรา เหมินทร์ (2524 : 69) ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง

ดวงทิพย์ หงษ์สมุทร (2535: 70) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสารวัตรอาหารและยา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านอายุมีผลต่อการประสบความสำเร็จในการทำงาน คือ ผู้ที่มีอายุมากขึ้นมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานได้ประสพผลสำเร็จมากกว่าผู้ที่อายุน้อยกว่า

สมบุญ พลหาญ (2538 : 62) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลศรีธัญญา พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรรณวดี สนิททรัพย์ (2542 :79) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

จรรยา ไพลดำ (2544 : 56) ที่ศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์

ลี และวิลเบอร์ (Lee and Wilbur.1985 : 781 – 791) ที่ศึกษาตัวแปร อายุ ค่าจ้าง ระยะเวลาที่ครองตำแหน่ง การศึกษา ลักษณะของงาน กับความพึงพอใจในงาน ผลพบว่า ความพึงพอใจในงานจะสูงขึ้นเมื่อมีอายุมากขึ้น และการที่บุคคลมีความพึงพอใจในงานย่อมมีความเป็นไปได้ที่บุคคลผู้นั้น จะมี

ความพร้อมที่จะปฏิบัติงานและเต็มใจที่จะคงอยู่ในงานต่อไปโดยไม่มีแนวโน้มการออกจากงาน

เซอร์ริงตัน (Savery.1989 : 11-16 ; citing Cherrington. 1983. *Journal managerial Psychology.*) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล พบว่า พยาบาลในกลุ่มอายุสูงจะมีความพึงพอใจในงานพยาบาลโดยรวมสูงกว่าพยาบาลในกลุ่มอายุต่ำ ทำให้ความเชื่อถือที่มีต่องานพยาบาล และความรู้สึกที่มีต่อผลของงานพยาบาลแตกต่างกันด้วย หรือแม้แต่ทำงานในลักษณะเดียวกัน คนที่มีอายุมากกว่าจะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนที่มีอายุน้อยกว่า

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยด้านอายุอาจจะส่งผลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน หรือไม่ก็ได้ คนที่มีอายุแตกต่างกันก็ย่อมมีความรู้สึกต่อการทำงาน มีความสามารถในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย

3.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพสมรส

3.2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพสมรส

วรารัตน์ กิติรักษนันท์ (2536: 28) สรุปว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตสมรสมี 3 ปัจจัยคือ

1. ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การเงินและค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว
2. ด้านสังคม ได้แก่ การปฏิบัติต่อกันของกลุ่มสมรส เช่น การให้เกียรติยกย่องกัน การแสดงความคิดเห็น
3. ด้านจิตวิทยา เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกส่วนลึกของจิตใจของกลุ่มสมรส รู้สึกว่าชีวิตสมรสเป็นอย่างไร รวมทั้งความรู้สึกที่มีต่อความสัมพันธ์ทางเพศ

นิโคลส์ (สะอาด วงศ์อนันต์นนท์ 2538 : 29 อ้างอิงจาก Nicols .1971. *Supervision Nurse.*) กล่าวถึงบุคคลที่มีสถานภาพสมรสโสด จะมีอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติตามสิ่งที่ต้องการ เช่น การเปลี่ยนงาน การศึกษาต่อ เพื่อความก้าวหน้าในงาน

มอร์ (Moore.1983 : 74) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในชีวิตสมรสนั้น จะต้องประกอบด้วย สัมพันธภาพที่มีพื้นฐานของเสรีภาพระหว่างคู่สมรส การรับรู้สิ่งที่ดีของกันและกัน การร่วมมือร่วมใจกันของกลุ่มสามีภรรยา และการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งประสบการณ์ต่างๆที่สนับสนุนให้เกิดปัจจัยต่างๆดังกล่าวข้างต้น

จากรูปแบบความคาดหวังของฟรูม (Vroom.1964) พยากรณ์การเข้าออกงานในส่วนหนึ่ง ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อการเข้าออกงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยบุคคลที่มีการศึกษาสูงกว่า อายุต่ำกว่า ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า เป็นผู้ที่สมรสแล้ว มีแนวโน้มจะย้ายงานมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาดำกว่า อายุมากกว่า เป็นโสดและประสบการณ์การทำงานมากกว่า

3.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพสมรส

สุวิทย์ แสนสุข (2544: 100) ที่ศึกษาเรื่องขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีขวัญในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด เนื่องจากพนักงานที่สมรสแล้ว มีการตั้งจุดมุ่งหมายร่วมระหว่างคู่สมรสว่าสิ่งใดมีค่าสำหรับครอบครัว

สิริยา สัมมาวาจ (2532 : 63-75) ทำการศึกษาเรื่องความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล รามาธิบดี พบว่า พยาบาลประจำการซึ่งมีความแตกต่างกันทางด้านสถานภาพสมรส มีความเหนื่อยหน่ายในแต่ละด้านแตกต่างกัน

รอส,อัลท์เมียร์และรัสเซล (Rose,Ahmalier and Ruseel .1989:46) ได้ศึกษาความท้อแท้ของบุคลากรในศูนย์ให้คำปรึกษาในมหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรที่เป็นโรคมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ต่ำกว่าบุคลากรที่มีครอบครัวแล้ว

แมคคอสกี้ (สะอาด วงศ์อนันต์นนท์ 2538 : 29; อ้างอิงจาก McClosky.1974.) พบว่า พยาบาลโรคจะทำงานไม่นานเท่าพยาบาลที่แต่งงานแล้ว

นิโคลส์ (สะอาด วงศ์อนันต์นนท์ 2538 : 29; อ้างอิงจาก Nicols .1971. *Supervision Nurse.*) ได้ศึกษาสถานภาพสมรรถของพยาบาล พบว่า กลุ่มพยาบาลที่เป็นโรค มีความตั้งใจจะออกจากองค์กรมากกว่าผู้ที่สมรรถแล้ว

สรุปได้ว่า สถานภาพสมรรถทั้งสถานภาพโรคและสถานภาพคู่ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพตั้งใจที่จะปฏิบัติงานพยาบาล อย่างมีความสุขและมีแรงจูงใจที่จะทำต่อไปหรือไม่

3.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ละเมียด ลิ้มอักษร (2516 : 65) กล่าวว่า ผู้ที่มีประสบการณ์มากจะช่วยให้รู้วิธีการแก้ปัญหามากขึ้น ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์น้อย จะมีความรู้สึกวิตกกังวลต่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

เสนาะ ดิยาวี (2516 :16) กล่าวว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ย่อมมีความรู้ความสามารถในการทำงานมาก

รีด (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. 2536 ;อ้างอิงจาก Reece .1979. *Nursing Research.*) กล่าวถึง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานว่า ในปีแรกพยาบาลจะเริ่มเรียนรู้งานต่างๆ ครั้นปฏิบัติงานในปี 2 พยาบาลจะกำหนดระดับความคาดหวังในการทำงานของตนเอง ส่วนการปฏิบัติงานในปีที่ 3 พยาบาลจะทำงานไปตามความหวัง ส่วนการปฏิบัติงานในปีที่ 4 การทำงานไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลง จะเริ่มถามตนเองว่าได้อะไรบ้างจากการลงทุนด้วย พลังใจและพลังสติปัญญา ครั้นปฏิบัติงานปีที่ 5 พยาบาลจะเริ่มมีความเครียดเกิดขึ้นและจะรุนแรงมากขึ้น หากภาระกดดันยังมีอยู่เพราะฉะนั้นเมื่อทำงานไปได้ 7- 10 ปี ความเบื่อหน่ายมักจะรุนแรงซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการประกอบอาชีพนั้นๆ อายุการทำงานในอาชีพมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นการมีตำแหน่งทางการบริหารที่สูงขึ้น การมีรายได้ที่สูงขึ้น รวมทั้งความสำเร็จในเรื่องบทบาทการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ปาริชาติ รัตนราช.2544; อ้างอิงจาก นวลฉวี ประเสริฐสุข.2542 : 25)

เฮิร์ชเบิร์ก และคนอื่นๆ (Gruneberg.1977 ; citing Herzberg and others.1957.*The Motivation to Work.*) มีความเห็นว่า เมื่อบุคคลเริ่มทำงานมักมีความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จึงมีความพึงพอใจในงานสูง แต่เมื่อทำงานไปสักระยะหนึ่งจะพบว่า สิ่งที่เขาได้รับจากการทำงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ทำให้ความพึงพอใจลดลง แต่ถ้าเขายังทำงานต่อไปก็จะเริ่มปรับตัวได้ และมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

3.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

โสภณ ธานี (2517 : 60) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติงานมูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติงานมูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์

สุชาดา นิภานันท์ (2525 : 72) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการฝึกหัดครู พบว่า ระยะเวลาบริหารราชการไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการฝึกหัดครู

ไอรส วงษ์สิทธิ์ (2528 : 65) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รุ่งโรจน์ แสงคราม (2532 : 55) ศึกษาความพอใจในการปฏิบัติงานของสารวัตรสืบสวนสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของรองสารวัตรสืบสวนสอบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

อารีย์ พฤกษราช และคนอื่นๆ (2534 : 41 – 50) ศึกษาความพึงพอใจในวิชาชีพและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานของพยาบาลประจำการที่โรงพยาบาลศิริราช พบผลที่สนับสนุนว่าพยาบาลที่มีความต้องการจะลาออกจากงานอยู่ในกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปีมากที่สุด

จันทร์จิรา เหล่าพงษ์นันท์ (2533 : 112) ศึกษาความพึงพอใจในอาชีพพยาบาล พบว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง บรรจุ – 5 ปี , 6 – 10 ปี และ 11 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในอาชีพพยาบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จุฑามาศ พุทธิพิทักษ์ และคนอื่นๆ (2535 : 76) ที่ศึกษาการลาออก โอน ย้ายงานของโรงพยาบาลตากสิน และพบว่า พยาบาลที่มีอายุการทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี เป็นผู้ที่มีการขอลาออก โอน ย้ายมากที่สุด

ยุทธพงษ์ ขวัญชื่น (2537 : 83) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัย ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไปด้วย

สมบุญ พลหาญ (2538 : 63) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลศรีธัญญา พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์ในทางบวก กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จะเห็นได้ว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนั้นมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันไป ผู้ที่มีประสบการณ์มากน้อยต่างกันก็อาจมีทักษะ ความสามารถต่างกัน ทำให้ปฏิบัติงานได้แตกต่างกัน

3.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา

3.4.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา

มอททาช (สะอาด วงศ์นันต์นนท์. 2538:28 ; อ้างอิงจาก Mottaz .1994.) พบว่า ระดับการศึกษาจะไปลดความพึงพอใจในงาน เนื่องจากไปเพิ่มความคาดหวังจากงาน ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวังในสถานที่ทำงาน และคนที่มีการศึกษาสูงยังมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าโอกาสที่จะหางานใหม่นั้น จะไม่ลำบากมากนัก จึงทำให้มีความผูกพันน้อย

กร์สกี (Steers .1977 : 53; citing Grusky 1966.) กล่าวว่า คนที่มีการศึกษาสูงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าคนที่ระดับการศึกษาดำกว่า ทั้งนี้เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงๆนั้น มักจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพมากกว่าความผูกพันต่อองค์กร

3.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา

ธีรา เหมินทร์ (2524 : 61) ที่ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พบว่า วุฒิการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

พยาบาลส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

โชติ เกิดบัณฑิต (2530 : 89) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนามัย ระดับตำบล จังหวัดราชบุรี พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี มีความรับผิดชอบสูงกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โสภณ ณ พัทลุง (2537:115) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธร กองบัญชาการตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป จะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

สมบุญ พลหาญ (2538 : 63) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลศรีธัญญา พบว่า พยาบาลทั้งที่ได้รับความศึกษาเพิ่มเติมทางการพยาบาลจิตเวช มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ($t = 0.28$) และรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นเรศ ภูโคกสูง (2541 : 138) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในเรื่องมีอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติงานและเสนอแนะมากกว่าพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีวุฒิการศึกษาค่ำกว่า

วิลเลียม (Williams. 1993) ศึกษาในกลุ่มลูกจ้างและผู้บริหาร 336 คน พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน จะมีการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมลามัด (Melamed .1995) ศึกษาเกี่ยวกับพนักงานสตรี พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นด้านบทบาทการทำงาน รายได้ หรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ดังนั้น ระดับการศึกษาของบุคคลที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี ก็สามารถสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นได้

3.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรายได้ต่อเดือน

3.5.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับรายได้ต่อเดือน

กมล ชุทรัพย์ และเสถียร เหลืองอร่าม (2526 : 64) กล่าวว่า บุคคลจะพอใจในงานก็ต่อเมื่อได้รับค่าตอบแทนพอสมควรคู่กับความเหนื่อย กล่าวคือ จำนวนรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นในแต่ละปีก็หมายถึง การเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ยิ่งถ้าต้องการเงินเดือนในลักษณะเป็นกรณีพิเศษ (2 ชั้น) บุคคลก็จะเกิดความภาคภูมิใจและพอใจในงานที่ตนทำมากขึ้น ในทำนองเดียวกันรายได้ที่มากกว่า ก็ย่อมหมายถึงความก้าวหน้าในการทำงานของบุคคลนั้นด้วยเช่นกัน เพราะเงื่อนไขหนึ่งในการเลื่อนระดับของข้าราชการก็คือ อัตราเงินเดือน ดังนั้นเงินเดือนที่สูงหรือมากกว่าก็จะทำให้บุคคลนั้นมีโอกาสที่จะเลื่อนระดับได้เร็วกว่าบุคคลที่มีรายได้น้อยกว่า ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคคลนั้น ก็หมายถึง ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นยิ่งสูงมากเท่าไร ก็จะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับการบริหารกำหนดนโยบายการทำงาน ให้กับผู้ที่ปฏิบัติในตำแหน่งน้อยกว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่น้อยกว่าก็ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ คำสั่ง นโยบายของผู้มีตำแหน่งที่สูงกว่า ดังนั้น จึงเห็นว่ารายได้เป็นปัจจัยสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการทำงาน และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ลอค (ผาณิต สกุลวัฒน์. 2537: 22 ; อ้างอิงจาก Lock. 1976. *Handbook of Industrial and Organization Psychology* .) กล่าวว่า รายได้มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต รายได้ที่ได้รับ ถ้าไม่พอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ก็จะทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจในครอบครัวได้ รายได้เป็นองค์ประกอบหนึ่ง

ที่ผู้ปฏิบัติงาน จะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของตนได้ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสมและเพียงพอ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรายได้ต่อเดือน

เนตรนภา โกโสวรรณคุณาศ (2524 : 87) ศึกษาพบว่า รายได้ที่ได้รับเป็นตัวแปรสำคัญที่ดึงดูดให้แพทย์ทำงาน ทั้งเต็มเวลา และบางเวลากับโรงพยาบาลเอกชน และเป็นตัวแปรที่ผลักดันให้แพทย์ลาออกจากโรงพยาบาลรัฐบาล

สมศักดิ์ สุขใจ (2531 : 68) ที่ศึกษา ปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายตำรวจนักเรียนหลักสูตรสารวัตรป้องกันปราบปรามรุ่นที่ 1 และหลักสูตรสารวัตรสืบสวนรุ่นที่ 3 สถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจพบว่า อัตราเงินเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักเรียนตำรวจหลักสูตรสารวัตรป้องกันปราบปรามรุ่นที่ 1 จำนวน 74 คน และหลักสูตรสารวัตรสืบสวนรุ่นที่ 3 จำนวน 73 คน

ฝ่ายวิจัยคณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2534 : 6) ศึกษาสำรวจทัศนคติต่อผลตอบแทนที่ได้รับของเจ้าหน้าที่สภาอากาศ กลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นพนักงานของสภาอากาศไทยแบ่งเป็นกลุ่มแพทย์ พยาบาล และบุคลากรทั่วไป รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,120 คน ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผลตอบแทนและสวัสดิการยังไม่ดีนัก โดยเฉพาะในกลุ่มแพทย์และพยาบาล ซึ่งเป็นสาเหตุของการสูญเสีย บุคลากรที่มีคุณภาพ ส่วนเหตุผลของการลาออกก็คือ ผลตอบแทนยังไม่คุ้มค่า และสวัสดิการยังไม่ดีพอ การได้รับเงินเพิ่มพิเศษยังมีน้อย

สมบุญ พลหาญ (2538 : 64) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลศรีธัญญา พบว่า รายได้ของพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

นเรศ ภูโคกสูง (2541 : 133) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักพหุโยธิน กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยส่วนรวมพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

พรรณวดี สนิททรัพย์ (2542 : 80) ได้ทำการศึกษา ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร พบว่า รายได้ประจำต่อเดือนไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

รายได้ของบุคคลอาจจะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานหรือไม่ ขึ้นอยู่กับว่ารายได้ที่ได้รับเพียงพอต่อความต้องการใช้จ่าย และมีโอกาสได้รับเงินเพิ่มอีกหรือไม่

3.6 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน

3.6.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2536 : 31) กล่าวว่า ปัญหาเกี่ยวกับขวัญของบุคลากรพยาบาล อาจถูกกระทบกระเทือนโดยการเปลี่ยนการมอบหมายงานบ่อยๆ และขาดการพิจารณาความสนใจ และความสามารถของบุคลากรเป็นรายบุคคล

ผาณิต สกุลวัฒนะ (2537 : 24) กล่าวว่า พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ทำงานกับบุคลากรที่มีสุขภาพร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาล ต้องมีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ การติดต่อสื่อสาร หน้าที่ความรับผิดชอบ

3.6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน

อารีรัตน์ หิรัญโร (2532 : 92) ได้ทำการศึกษาเรื่องแบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาพบว่า ระดับการจูงใจในการทำงานของอาจารย์จากปัจจัยที่อยู่ในระดับมากก็คือ ลักษณะของงานและความรับผิดชอบ

ธีระ วีรธรรมสาธิต (2532 : 147) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก / เทียบเท่า ของเครือซิเมนต์ไทย พบว่า ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ สมาชิกองค์การได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายงานกว้างขวางชัดเจนและมีความหมายต่อองค์การ จะรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

ระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : 62) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์การ การศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าการมอบหมายงานให้พนักงานได้รับผิดชอบให้ตรงกับลักษณะความต้องการ จะทำให้ได้ทั้งผลงานและความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

จเร นาคจุ (2544 : 95) ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง พบว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบส่งผลต่อความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กล่าวโดยสรุป การที่บุคคลปฏิบัติงานในลักษณะที่ต่างกันออกไป ก็ย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ถ้าลักษณะงานที่ทำเป็นที่ชื่นชอบ เหมาะสมกับความสามารถบุคคลก็จะทำงานอย่างดี

3.7 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล

3.7.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล

พยาบาลควรมีความเชื่อมั่นในคุณค่าของวิชาชีพเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ (วาริน เอี่ยมสวัสดิกุล. 2527:9 ; อ้างอิงจาก พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ .2522.รายงานการวิจัย.) ได้เสนอถึงแนวความเชื่อเกี่ยวกับตนเองของพยาบาล เพื่อเป็นรากฐานในการปฏิบัติการพยาบาลไว้ดังนี้ คือ การดูแลผู้ป่วย เต็มใจยอมรับความสำเร็จ และความล้มเหลวในการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่อิสระ ทนต่อเหตุการณ์รู้เทคนิคการปฏิบัติใหม่ๆ ต้องตื่นตัวและรู้ถึงความสามารถของตนเอง ปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

ทัศนคติเป็นคุณลักษณะหนึ่งของบุคลิกภาพที่สร้างขึ้นได้ เปลี่ยนแปลงได้ และเป็นแรงจูงใจที่กำหนดทิศทางของพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ สถานที่ หรือสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ดังนั้นทัศนคติจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวในหน้าที่การงานหรืออาชีพของตนได้ (เดโซ สวานานนท์ . 2521)

การปฏิบัติหรือพฤติกรรมแสดงออกที่สังเกตได้กับทัศนคติ มีความสัมพันธ์และมีผลซึ่งกันและกัน ทัศนคติจึงมีผลต่อการแสดงออกของบุคคล และขณะเดียวกันการปฏิบัติหรือการแสดงออกของบุคคลก็มีผลต่อทัศนคติของบุคคลนั้นด้วย (ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526)

ทวิศรี กริทอง (2529:จ) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง คำนิยมทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

3.7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล

นันทนา น้าฝน และคนอื่นๆ (2524 : 25) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลปีที่ 1 และปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า

ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลมีความแตกต่างกัน ในแต่ละภูมิภาคและแต่ละชั้นปี เหตุชักนำที่ทำให้นักศึกษาในวิชาชีพพยาบาลมากที่สุดคือ สมัครใจมาเรียนเอง เพราะรักวิชาชีพพยาบาล ร้อยละ 35.31 รองลงมาคือ เป็นความประสงค์ของผู้ปกครอง ร้อยละ 31.76 และน้อยที่สุดคือ สมัครเรียนตามเพื่อน ร้อยละ 1.38

สมสุข ดิลกสกุลชัย (2533 :64) ศึกษา เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลและความพึงพอใจในงานพยาบาล พบว่า เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

ไคลเซอร์และบัคเคิล (อัญชลี ฤกษ์งาม.2537: 94 อ้างอิงมาจาก Keiser and Bickle .n.d) ได้ศึกษาพบว่า ทัศนคติและพฤติกรรมพยาบาลเบื้องต้นมีความสัมพันธ์กัน

สุทิพร ไชยบุตร (2539 : 70) ศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล และความสามารถทางการพยาบาลตามการรับรู้ พบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถทางการพยาบาล

ตันติมา ค้วงโยธา (2540: 70) ได้ทำการศึกษาในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

เบญจวรรณ เนตรแถม (2541 : 139) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทัศนคติต่อวิชาชีพ เกิดจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน ถ้าบุคคลมีทัศนคติต่อวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่ ก็จะทำให้รักและศรัทธาในงาน เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.8 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อครอบครัว

3.8.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อครอบครัว

จอห์นและโฮเวิร์ด (John and Howard.1975 : 89) กล่าวว่า ตั้งแต่เกิดมามนุษย์ต้องการสภาพเศรษฐกิจของครอบครัว การยอมรับในสังคม ซึ่งระดับขั้นในครอบครัวถือเกณฑ์จากขนาดของครอบครัวฐานะทางเศรษฐกิจ ซึ่งเกี่ยวกับรายได้และความคาดหวังของอาชีพ อันอาจรวมถึงการศึกษาที่ส่งผลถึงระดับของรายได้ด้วย

3.8.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อครอบครัว

มณี โชติวัฒน์ (2527 : 91) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของแพทย์ในการเลือกที่จะทำงานในโรงพยาบาลชุมชน หลังหมดภาระใช้ทุน ผลการศึกษาพบว่า รายได้เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของแพทย์ในการเลือกที่จะทำงานต่อในโรงพยาบาลชุมชนหรือ หลังจากหมดภาระใช้ทุน โดยแพทย์ที่มีรายได้มากมีแนวโน้มที่จะยังคงทำงานต่อไปในโรงพยาบาลชุมชน หลังจากหมดภาระใช้ทุนแล้ว

กระทรวงสาธารณสุข (2533 : 7-14) พบว่า สาเหตุหนึ่งของการลาออกของแพทย์เฉพาะทางในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป คือ ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ กล่าวคือ รายได้ที่ได้รับต่ำไม่เพียงพอต่อการดูแลครอบครัวอย่างมั่นคง

พรทิพย์ เกตุรานนท์(2527 : 78) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลที่ไม่มีภาระทางครอบครัวจะมีความเครียดน้อยที่สุด พยาบาลที่ภาระทางครอบครัวหนักจะมีความเครียดสูง จึงส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้มากที่สุด

เคอร์ และคนอื่นๆ (Kerr and others. 1990 :15 – 18) ศึกษาถึงสาเหตุการละทิ้งงานในวิชาชีพพยาบาล โดยการสอบถามกับพยาบาลที่ลาออกจากการงานไปแล้ว 334 คน ผลการศึกษาพบว่า เหตุผลในการลาออกแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ 1. ปัญหาส่วนบุคคลเช่น ภาระที่ต้องดูแลคู่สมรส บุตร บิดา มารดา 2. ไม่พึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รายได้น้อยงานหนัก ขาดอิสระภาพในการตัดสินใจ เป็นต้น 3. ปัญหาอื่นๆ เช่น พยาบาลมีความรู้สึกว่าการพยาบาลเป็นงานที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อโรค เป็นต้น บุคคลที่มีภาระทางครอบครัวที่ต่างกัน จะเป็นแรงผลักดันให้เขาปฏิบัติงานมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับภาระรับผิดชอบของแต่ละคน หากมีภาระมากก็ย่อมที่จะต้องปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้น

3.9 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว

3.9.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว

มนุษยสัมพันธ์ คือความสามารถที่บุคคลจะถ่ายทอดความรู้สึก หรือความคิดไปยังผู้อื่น และในขณะเดียวกันสามารถที่จะเข้าใจความคิดและความรู้สึกจากผู้อื่นได้ด้วย ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ในกิจการที่บุคคลทั้งฝ่ายมีความสนใจร่วมกัน (พันธ์ หันนาคินทร์.2533 : 101)

พรหมทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ (2527 : 4) กล่าวถึงมนุษยสัมพันธ์ในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่า มนุษย์สัมพันธ์เป็นศาสตร์ที่มีประโยชน์ในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมนุษย์ ตั้งแต่ชุมชนไปจนถึงครอบครัว มนุษย์สัมพันธ์มีบทบาทและสำคัญยิ่งต่อการสร้างสถาบันหรือองค์กรทางสังคม เพราะจะทำให้มนุษย์เรียนรู้ที่จะยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และยอมรับบุคคลอื่นบนพื้นฐานของความเป็นมนุษย์เท่ากัน เรียนรู้ที่จะสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน คนเก่งที่มีความสามารถสูง ถ้าขาดมนุษยสัมพันธ์ก็จะกลายเป็นบุคคลที่เปล่าประโยชน์ เพราะไม่มีโอกาสที่จะปะทะสัมพันธ์กับกลุ่มคนและแสดงความสามารถให้ปรากฏแก่กลุ่มคน ความเก่งนั้นก็จะไร้ค่าและหมดความหมายไปในที่สุด เพราะไม่อาจก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมและสังคมได้ ฉะนั้นมนุษย์จึงมีบทบาทอย่างยิ่งในการอยู่ร่วมกันของมนุษย์อย่างมีความสุข

3.9.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว

ยี่ล้น นันทวโนทยาน (2539 : 36) ได้กล่าวว่า ครอบครัวเป็นสถาบันแรกที่มีความใกล้ชิดกับนักเรียน นักศึกษามากที่สุด สัมพันธภาพในครอบครัวจึงมีอิทธิพลต่อความสนใจในอาชีพ และการตัดสินใจเลือกอาชีพ

วราภรณ์ แดงเจริญ (2544 : 81) ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการเลือกแหล่งอาหารเรื้อของนักเรียนเตรียมทหาร โรงเรียนเตรียมทหารในสังกัดกรมยุทธศึกษา กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม พบว่า สัมพันธภาพของนักเรียนเตรียมทหารกับสมาชิกในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการเลือกแหล่งอาหารเรื้อของนักเรียนเตรียมทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า สัมพันธภาพที่ดีของสมาชิกในครอบครัว มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ การทำงานและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติสิ่งต่างๆได้ในที่สุด

3.10 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงาน

3.10.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงาน

สิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง ได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุสิ่งของต่างๆที่เกี่ยวกับบุคลากร ให้อยู่ในสภาพเป็นที่พอใจแก่ทุกคน จะช่วยให้บุคลากรมีความพอใจในการปฏิบัติงาน (สมบุญ เกาพัฒนา. 2520 : 19 ; อ้างอิงจาก Bernard. 1966 : 142 – 149. *Human Behavior.*)

ธงชัย สันติวงษ์ (2533:107) กล่าวว่า การจัดการต่างๆ ซึ่งก็คือ ระบบบริหารขององค์กร ลักษณะธรรมชาติขององค์กร หรือสถานการณ์ต่างๆเกี่ยวกับการทำงานความสะอาดของสถานที่ ความปลอดภัย อุณหภูมิ แสงสว่าง อุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงาน

3.10.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงาน

สุทธิดา รัตนวนิชย์พันธ์ (2538 : 75) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดทางภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 ($r = .3801$)

นเรศ ภูโลกสูง (2541 : 131) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานพหลโยธิน กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

สุภาณี ทยาธรรม (2537 :78) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การการดูแลในวิชาชีพกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจในงานมากที่สุด ในด้านรายได้ และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 และบรรยากาศองค์การสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 43.90

จเร นาคจุ (2544 : 9) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

บรรยากาศในการทำงาน ถ้าเป็นที่พึงพอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงานก็จะทำให้ปฏิบัติงานอย่างราบรื่น คุณภาพในการทำงานเป็นไปอย่างดี บุคคลต้องการที่จะปฏิบัติงานต่อไปด้วยความตั้งใจ

3.11 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา

3.11.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง คนที่มีอำนาจปกครอง สามารถสั่งงานให้ผู้อื่นปฏิบัติ ลักษณะการบริหารงานของหัวหน้า มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานของลูกน้องในทางบวก (สมบุญ ภาพัฒนา.2520 : 17 ;อ้างอิงจาก Hobgood .1971 : 153 – 4)

เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ (2529 : 26) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการดูแลสุขภาพและต่อการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมที่พบเห็นอยู่เป็นประจำ ซึ่งได้แก่ เพื่อนร่วมงานและหัวหน้า

จรัส จ้วงสุวรรณ (2527 : 6) กล่าวว่า ผู้ที่มีหน้าที่ติดต่อกับบุคคลอื่น หรือต้องทำงานติดต่อขอความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในหน่วยงานอื่น และติดต่อกับบุคคลอื่นนอกหน่วยงานจำเป็นต้องรู้และเข้าใจในเรื่องมนุษยสัมพันธ์

3.11.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา

สุธรรม เดชนครินทร์ (2531 : 64) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2 พบว่า ครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 2 มีความพึงพอใจในการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง

นเรศ ภูโลกสูง (2541 : 131) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานพหลโยธิน กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด

(มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง
จะเห็นได้ว่า ถ้าบุคคลมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เขาก็จะทำงานอย่างมีความสุข และก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ได้ดีที่สุด เพราะเชื่อว่าการมีสัมพันธภาพที่ดีทำให้เขามีความสุขในการทำงาน

3.12 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน

3.12.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน

จากแนวความคิดของ Maslow เกี่ยวกับความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) กล่าวไว้ว่า เมื่อความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) และความต้องการทางด้านความมั่นคง (Security Needs) ได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะมีความต้องการทางด้านสังคม ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการระดับสูง เข้าครอบงำพฤติกรรมของบุคคลนั้น อันได้แก่ ความต้องการเป็นพวกพ้อง ความต้องการการยอมรับ ต้องการมิตรภาพ ความรักจากเพื่อนร่วมงาน (Esteem or Egoistic Needs) สิ่งจูงใจที่หน่วยงานอาจจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพการคบหาสมาคมของบุคลากร ถ้าหน่วยงานใดมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก คอยจับผิดกัน ไม่ยกย่องกันและกัน หน่วยงานนั้นย่อมเป็นหน่วยงานที่น่าเบื่อ ไม่น่าอยู่ ตรงกันข้าม หน่วยงานใดบุคลากรรู้จักกันหมดและสนิทสนมกลมเกลียวกัน หน่วยงานนั้นจะมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เพราะทุกคนร่วมมือกันดีในการทำงาน (สมพงษ์ เกษมสิน.2516 : 418 – 419)

3.12.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน

คุณณี ทศนาจันทร์ธานี (2539 : 39) กล่าวว่า ลักษณะงานวิชาชีพพยาบาลต้องติดต่อประสานงานกับบุคลากรต่างๆ ทำงานร่วมกัน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญในการให้บริการทางสุขภาพ แต่ก็มักพบปัญหาจากการทำงานอยู่เสมอ เช่น การขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน

นเรศ ภูโกลสูง (2541 : 133) พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากลักษณะงานที่ต้องประสานกันเป็นส่วนใหญ่ และมีกิจกรรมในด้านนั้นหนาแน่นทำให้พนักงานทุกคนได้ร่วมกิจกรรมเป็นหมู่คณะ

กาญจนา พูลแก้ว (2541 : 28) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร ของพยาบาลวิชาชีพ

จเร นาคจุ (2544 : 9) ได้ศึกษาความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้ร่วมงานเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับบุคคลที่ปฏิบัติงานมากที่สุด ดังนั้นถ้ามีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันก็จะทำให้เขาปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3.13 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา

3.13.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา

สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 36) กล่าวว่า เมื่อบุคคลได้รับการยอมรับนับถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มก็ย่อมที่จะมีความสุขและจะสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ในฐานะที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นๆ

แฮลโลแรน ได้กล่าวถึงความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ในแง่บริบทของการทำงานร่วมมือให้ดีขึ้น

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สำคัญ คือ ผลงานความก้าวหน้า และความพอใจในการทำงานของบุคคล

(นวลละอ อ สุภาพล .2534 : 9 ; อ้างอิงจาก Halloran.1978 : 5-6)

3.13.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับผู้ได้บังคับบัญชา

อังคณา โกลิยสวัสดิ์ (2534 : 86) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันกับสถาบันและความพอใจในงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับสถาบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จเร นาคจุ (2544 : 9) ได้ศึกษาความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดน กับผู้ได้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ของตำรวจตระเวน ชายแดนส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากแนวความคิดดังกล่าว เป็นข้อมูลสนับสนุนว่าในการปฏิบัติงานพยาบาลนั้น ลักษณะส่วนตัว ครอบครั และสิ่งแวดล้อม จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล และทั้งสามด้านดังกล่าว ยังสามารถส่งเสริมและพัฒนาขึ้นได้ เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศของการปฏิบัติงานพยาบาล

4. เอกสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท

4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงพยาบาล

โรงพยาบาลสมิติเวชเป็นโรงพยาบาลที่ก่อตั้ง และดำเนินงานมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2522 โดยมีคณะแพทย์ ผู้เชี่ยวชาญทุกด้าน อุปกรณ์การแพทย์ที่ใช้ในการรักษา และวินิจฉัยโรคที่ทันสมัย และบุคลากรทางด้านอื่นๆ ที่มีความพร้อมทั้งความรู้ และความชำนาญ ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้การบริการของโรงพยาบาลดำเนินการ อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงพยาบาลสมิติเวชเป็นโรงพยาบาลขนาด 250 เตียง และมีห้องตรวจผู้ป่วยนอกมากถึง 87 ห้อง โดยแบ่งเป็นแผนกผู้ป่วยนอก อาคาร 1 รวม 45 ห้อง ผู้ป่วยนอกอาคาร 2 รวมแผนกผิวหนัง 15 ห้องและ ผู้ป่วยนอกเด็กอาคาร 2 รวม 27 ห้อง ให้บริการตรวจรักษาโรคในทุกสาขา เช่น อายุรกรรม ศัลยกรรม สูติรีเวช กุมารเวชศาสตร์ คลินิก หู ตา คอ จมูก รวมทั้งคลินิกพิเศษต่างๆเช่น โรคภูมิแพ้ โรคหัวใจ โรคไต กายภาพ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีห้องพักรักษาผู้ป่วยหนักที่ทันสมัย สำหรับผู้ป่วยทั้งเด็กและผู้ใหญ่ และมีบริการ สำหรับเหตุฉุกเฉินตลอด 24 ชั่วโมง

โรงพยาบาลสมิติเวชปัจจุบันได้จดทะเบียนเป็นบริษัทมหาชน ในนามของบริษัท สมิติเวช จำกัด (มหาชน) และเข้าร่วมกับตลาดหลักทรัพย์ โดยมีทุนจดทะเบียน 200 ล้านบาท โรงพยาบาลประกอบด้วย อาคารโรงพยาบาลสูง 6 ชั้น อาคารสถาบันกุมารเวชศาสตร์ หอพักพยาบาล

ชั้นที่ 1 ประกอบด้วยแผนกตรวจผู้ป่วยนอก แผนกทันตกรรม จักษุคลินิก แผนกฉุกเฉิน แผนกรังสีวิทยา ห้องจ่ายยา แผนกการเงิน ห้องเจาะเลือด ห้องตรวจคลื่นหัวใจ แผนกกายภาพบำบัด ศูนย์สุขภาพสตรี เอทีเอ็ม ร้านเสริมสวย ร้านค้า ฯลฯ

ชั้นที่ 2 ประกอบด้วยห้องผู้ป่วยหนัก ห้องผ่าตัด ห้องพักรักษาหลังผ่าตัด ห้องคลอด ห้องปฏิบัติการ ห้องคอมพิวเตอร์ แผนกเภสัชกรรม ห้องไตเทียม ห้องจ่ายกลางปลอดเชื้อ ห้องปฏิบัติการเพาะเลี้ยงตัวอ่อน (สำหรับผู้มีบุตรยาก) ห้องคลอดในน้ำ (ห้องคลอดธรรมชาติ)

ชั้นที่ 3, 4, 5, 6 แต่ละชั้นแบ่งเป็น 2 ปีก จัดเป็นหอพักรักษาผู้ป่วยรวมทั้งหมด 8 หอ แบ่งชนิดห้องผู้ป่วย ออกเป็น

- 1) ห้องชุดพิเศษ (V.I.P)
- 2) ห้องเดี่ยวเดิร์ล็กซ์ (DELUXE ROOM)
- 3) ห้องเดี่ยวพิเศษ (SUPERIOR ROOM)
- 4) ห้องเตียงรวม (SEMIPRIVATE ROOM)
- 5) ห้องไอชียุเด็ก
- 6) ห้องทารกแรกเกิด

โรงพยาบาลได้จัดชั้น 3 ไว้สำหรับผู้มาพักเพื่อคลอดและหลังคลอด พร้อมทั้งห้องบริหารทารก เพื่ออำนวยความสะดวกแก่มารดาและบุตร ที่จะมีเวลาอยู่ร่วมกันได้มากที่สุด โดยไม่ปะปนกับผู้ป่วยอื่นๆ

จะเห็นได้ว่าโรงพยาบาลมีแผนกต่างๆจำนวนมาก และหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลแต่ละแผนกก็ย่อมแตกต่างกันไป เราสามารถแบ่งตามลักษณะงานที่ต่างกันนี้ได้เป็น 4 ลักษณะ คือ

1. งานบริการพยาบาลผู้ป่วยที่มีความเสี่ยงสูง เช่น แผนกผู้ป่วยหนัก แผนกฉุกเฉิน แผนกผ่าตัด แผนกไตเทียม ห้องคลอด
2. งานบริการพยาบาลผู้ป่วยใน
3. งานบริการพยาบาลผู้ป่วยนอก
4. งานบริการพยาบาลผู้ป่วยเด็ก

พยาบาลจำเป็นต้องใช้ความสามารถและมีหน้าที่รับผิดชอบที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามเราสามารถสรุปความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพโดยทั่วไปได้ดังนี้

4.2 ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ

1. รับนโยบายจากหัวหน้างานหรือผู้ป่วย
2. วางแผนการพยาบาลในงานที่รับผิดชอบ
3. เป็นหัวหน้าทีมการพยาบาล
4. มอบหมายงานแก่สมาชิกทีมตามความรู้ ความสามารถและปริมาณงาน
5. ควบคุมและตรวจสอบการให้บริการรักษาพยาบาลของสมาชิกทีม
6. ให้การพยาบาลตามเทคนิคที่ถูกต้อง
7. จัดอาคารสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบสะดวกและปลอดภัยแก่การปฏิบัติงาน
8. จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ให้มีพอเพียงและพร้อมที่จะใช้ได้ทันที
9. รับผิดชอบจัดเก็บและดูแลรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ให้พร้อม
10. ให้การรักษาตามแผนการรักษาของแพทย์
11. ดูแลความสะอาดเรียบร้อย การได้รับอาหารอย่างเพียงพอและความสุขสบายของผู้ใช้บริการ
12. จัดสอนสุขศึกษาแก่ผู้ใช้บริการรายกลุ่มและรายบุคคล
13. ประเมินผลการพยาบาลที่รับผิดชอบ
14. เป็นผู้นำในกิจกรรมการพยาบาลต่างๆ
15. นิเทศการปฏิบัติงาน เป็นที่ปรึกษา และประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับรอง
16. ป้องกันความพิการและดำเนินฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ใช้บริการ
17. สรุปรวบรวมระเบียบงานต่างๆ

18. ให้ความร่วมมือด้านการรักษาพยาบาลกับทีมสุขภาพ
19. ประสานงานทั้งนอกและในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
20. ควบคุมคุณภาพการพยาบาล
21. ร่วมปรับปรุงระบบงานบริการพยาบาลของหน่วยงาน
22. เป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้ทางการพยาบาล
23. ร่วมจัดประสบการณ์การศึกษาทางการพยาบาล
24. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

แหล่งข้อมูลและกลุ่มประชากร

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท พ.ศ. 2545 ทุกแผนกของโรงพยาบาล จำนวน 140 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท พ.ศ. 2545 ทุกแผนกของโรงพยาบาล จำนวน 127 คน ซึ่งเป็นประชากรทั้งหมดที่เก็บข้อมูลได้ ไม่ใช้การสุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ซึ่งแบ่งออกเป็น 9 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และลักษณะงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านความพึงพอใจต่อครอบครัว

ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว

ตอนที่ 5 แบบสอบถามด้านบรรยากาศในการทำงาน

ตอนที่ 6 แบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 7 แบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 8 แบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 9 แบบสอบถามด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล ได้แก่ แรงจูงใจด้านบทบาทหน้าที่ของพยาบาล แรงจูงใจด้านคุณภาพของการปฏิบัติการพยาบาล และแรงจูงใจในการดูแลเอาใจใส่ผู้ป่วย

วิธีการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และลักษณะงาน ดังตัวอย่าง

ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () และเติมข้อความลงในช่องว่าง ซึ่งตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน

1. อายุ ปี

2. สถานภาพการสมรส

() โสด

() คู่

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล เป็นเวลา ปี

4. ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้ต่อเดือน

() รายได้ต่อเดือน (เงินเดือน บาท)

() รายได้พิเศษ บาท

6. ลักษณะงาน

() งานพยาบาลที่มีความเสี่ยงสูง ได้แก่ แผลผู้ป่วยหนัก แผลกดเจ็บ

ห้องผ่าตัด ห้องคลอด แผลกดเจ็บ

() งานพยาบาลผู้ป่วยใน ได้แก่ ผู้ป่วยอายุรกรรม และศัลยกรรมทั่วไป

() งานพยาบาลผู้ป่วยนอก ได้แก่ ผู้ป่วยนอกเด็ก และผู้ป่วยนอกผู้ใหญ่

() งานพยาบาลผู้ป่วยเด็ก ได้แก่ หอบหืดทารกแรกเกิด อายุรกรรม

และศัลยกรรมเด็ก

ตอนที่ 2. แบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

2.1 ศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 ศึกษาแบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของ พรรณวดี สนธิทรัพย์ (2542) โดยนำมาปรับปรุงและสร้างแบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์ณี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

2.3 นำแบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล จำนวน 20 ข้อซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ จำนวน 50 คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 % โดยนำคะแนนที่ตรวจแล้วมาเรียงลำดับจากสูงสูดมายังต่ำสุด แล้วแยกเป็น 25 % ที่ได้คะแนนสูง และ 25 % ที่ได้คะแนนต่ำ นำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t - test เลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.722 ขึ้นไปมาใช้เป็นแบบสอบถามได้แบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล จำนวน 16 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.732 – 5.099

2.4 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ .2530 : 132-133) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7757

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวโดยมีเกณฑ์ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล	ระดับความคิดเห็น				
		จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	ก. ด้านความคิด วิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่มั่นคง					
0	ข. ด้านความรู้สึก ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจในงานพยาบาลเพราะ ได้ช่วยเหลือผู้อื่น					
0	ค. ด้านพฤติกรรม ข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุมวิชาการที่จัดขึ้น ในหน่วยงานเสมอ					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้	5	คะแนน
จริง	ให้	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้	1	คะแนน
จริง	ให้	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์.2530 : 38)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.75 – 5.00	หมายถึง	มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลในระดับดี
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.26 – 3.74	หมายถึง	มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลในระดับดีพอควร
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 2.25	หมายถึง	มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลในระดับไม่ดี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านความรับผิดชอบต่อครอบครัว มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

3.1 ศึกษาปริมาณศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อครอบครัว เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 ศึกษาแบบสอบถามความรับผิดชอบต่อครอบครัว ของ จิราภรณ์ แพร่ต่วน (2543 : 92) โดยนำมาปรับปรุงและสร้างแบบสอบถามความรับผิดชอบต่อครอบครัว ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์ณี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรพรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

3.3 นำแบบสอบถามความรับผิดชอบต่อครอบครัว จำนวน 7 ข้อซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ จำนวน 50 คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 % โดยนำคะแนนที่ตรวจแล้วมาเรียงลำดับจากสูงสูดมายังต่ำสุด แล้วแยกเป็น 25 % ที่ได้คะแนนสูง และ 25 % ที่ได้คะแนนต่ำ นำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t - test เลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.722 ขึ้นไปมาใช้เป็นแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามความรับผิดชอบต่อครอบครัว จำนวน 7 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.732 – 3.170

3.4 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ .2536 : 132-133) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8855

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามด้านความรับผิดชอบต่อครอบครัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามด้านความรับผิดชอบต่อครอบครัว ขอให้ท่านพิจารณาข้อความ
ต่อไปนี้ว่า สอดคล้องตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่
สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ด้านความรับผิดชอบต่อครอบครัว	ระดับความคิดเห็น				
		จริงที่ สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่ สุด
0	ข้าพเจ้าร่วมกิจกรรมของครอบครัวมาก กว่ากิจกรรมอื่น ๆ					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้	5	คะแนน
จริง	ให้	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้	1	คะแนน
จริง	ให้	2	คะแนน

จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์.2530 : 38)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.75 – 5.00	หมายถึง	ความรับผิดชอบต่อครอบครัวมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.26 – 3.74	หมายถึง	ความรับผิดชอบต่อครอบครัวปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 2.25	หมายถึง	ความรับผิดชอบต่อครอบครัวน้อย

ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

4.1 ศึกษาปริมาณศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4.2 ศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว จิราภรณ์ แพร่ต่วน (2543 : 92) โดยนำมาปรับปรุงและสร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์ณี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

4.3 นำแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว จำนวน 12 ข้อ ซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ จำนวน 50 คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 % โดยนำคะแนนที่ตรวจแล้วมาเรียงลำดับจากสูงที่สุดมายังต่ำสุด แล้วแยกเป็น 25 % ที่ได้คะแนนสูง และ 25 % ที่ได้คะแนนต่ำ นำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t - test เลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.722 ขึ้นไปมาใช้เป็นแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว จำนวน 11 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.737 – 4.228

4.4 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของกรอนบาค (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ .2536 : 132-133) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8862

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัวขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่า สอดคล้องตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว	ระดับความคิดเห็น				
		จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	ก. การปฏิบัติของพยาบาลต่อสมาชิกในครอบครัว					
0	ข้าพเจ้ารู้สึกยินดีที่ได้สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกในครอบครัวอยู่เสมอ					
	ข. การปฏิบัติของสมาชิกในครอบครัวต่อพยาบาล					
0	สมาชิกในครอบครัวยอมรับความคิดเห็นของข้าพเจ้าอย่างมีเหตุผล					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้	5	คะแนน
จริง	ให้	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้	1	คะแนน
จริง	ให้	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์.2530 : 38)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.75 – 5.00	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัวอยู่ในระดับดี
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.26 – 3.74	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัวอยู่ในระดับดีพอควร
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 2.25	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัวอยู่ในระดับไม่ดี

ตอนที่ 5 แบบสอบถามด้านบรรยากาศในการทำงาน มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

5.1 ศึกษา नियามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

5.2 ศึกษาแบบสอบถามบรรยากาศในการทำงาน ของ สุภาณี ทยาธรรม (2537) โดยนำมาปรับปรุงและสร้างแบบสอบถามบรรยากาศในการทำงาน ให้สอดคล้องกับ नियามศัพท์เฉพาะแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์มี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

5.3 นำแบบสอบถามบรรยากาศในการทำงาน จำนวน 7 ข้อซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ จำนวน 50 คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 % โดยนำคะแนนที่ตรวจแล้วมาเรียงลำดับจากสูงสูดมายังต่ำสุด แล้วแยกเป็น 25 % ที่ได้คะแนนสูง และ 25 % ที่ได้คะแนนต่ำ นำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t - test เลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.722 ขึ้นไปมาใช้เป็นแบบสอบถามได้แบบสอบถามบรรยากาศในการทำงาน จำนวน 7 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.725 – 4.756

5.4 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ .2536 : 132-133) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8674

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก

จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามด้านบรรยากาศในการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามแบบสอบถามด้านบรรยากาศในการทำงาน ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ด้านบรรยากาศในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการตรวจสอบคุณภาพการใช้งานของเครื่องมืออย่างสม่ำเสมอ					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้	5	คะแนน
จริง	ให้	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้	1	คะแนน
จริง	ให้	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์.2530 : 38)

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

ตอนที่ 6 แบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

6.1 ศึกษาปริมาณศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

6.2 ศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา ของ นเรศ ภูโคกสูง (2541 :150) โดยนำมาปรับปรุงและสร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์มี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

6.3 นำแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา จำนวน 11 ข้อซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ จำนวน 50 คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 % โดยนำคะแนนที่ตรวจแล้วมาเรียงลำดับจากสูงสูดมายังต่ำสุด แล้วแยกเป็น 25 % ที่ได้คะแนนสูง และ 25 % ที่ได้คะแนนต่ำ นำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t - test เลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.722 ขึ้นไปมาใช้เป็นแบบสอบถามได้แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา จำนวน 10 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.951 – 5.949

2.4 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ .2536 : 132-133) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7781

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชาขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด โปรด ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านบ้าง
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาล กับผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				
		จริงที่ สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่ สุด
	ก. การปฏิบัติของพยาบาลต่อผู้บังคับ บัญชา					
0	ข้าพเจ้าปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับ บัญชาอย่างสม่ำเสมอ					
	ข. การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อ พยาบาล					
0	ผู้บังคับบัญชานิยมรับฟังข้อคิดเห็นของ ข้าพเจ้าเสมอ					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้	5	คะแนน
จริง	ให้	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้	1	คะแนน
จริง	ให้	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์.2530 : 38)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.75 – 5.00 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.26 – 3.74 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชาดีพอควร

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.25 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชาไม่ดี

ตอนที่ 7 แบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

7.1 ศึกษาปริมาณศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

7.2 ศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน ของ จเร นาคจุ (2544 : 102) โดยนำมาปรับปรุงและสร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์มณี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

7.3 นำแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 12 ข้อ ซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ จำนวน 50 คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 % โดยนำคะแนนที่ตรวจแล้วมาเรียงลำดับจากสูงที่สุดมายังต่ำสุด แล้วแยกเป็น 25 % ที่ได้คะแนนสูง และ 25 % ที่ได้คะแนนต่ำ นำค่าเฉลี่ยรายข้อ มาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t - test เลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.722 ขึ้นไปมาใช้เป็นแบบสอบถามได้แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 9 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ระหว่าง 3.350 – 8.167

7.4 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ .2536 : 132-133) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8713

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาล กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น				
		จริงที่ สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่ สุด
0	ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้	5	คะแนน
จริง	ให้	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้	1	คะแนน
จริง	ให้	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์.2530 : 38)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.75 – 5.00	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดี
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.26 – 3.74	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดีพอควร
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 2.25	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับไม่ดี

ตอนที่ 8 แบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

8.1 ศึกษาปริมาณศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

8.2 ศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา ของ จเร นาจจุ (2544 : 103) โดยนำมาปรับปรุงและสร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์ณี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

8.3 นำแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา จำนวน 10 ข้อซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ จำนวน 50 คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 % โดยนำคะแนนที่ตรวจแล้วมาเรียงลำดับจากสูงที่สุดมายังต่ำสุด แล้วแยกเป็น 25 % ที่ได้คะแนนสูง และ 25 % ที่ได้คะแนนต่ำ นำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t - test เลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.722 ขึ้นไปมาใช้เป็นแบบสอบถามได้แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา จำนวน 10 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ระหว่าง 3.357 – 8.957

2.4 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ .2536 : 132-133) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9114

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา
คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				
		จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	ก. การปฏิบัติงานของพยาบาลต่อผู้ได้บังคับบัญชา					
0	ข้าพเจ้าให้ความเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ					
	ข. การปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาต่อพยาบาล					
0	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าปฏิบัติตามคำสั่งของข้าพเจ้าเสมอ					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้	5	คะแนน
จริง	ให้	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้	1	คะแนน
จริง	ให้	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์.2530 : 38)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.75 – 5.00	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.26 – 3.74	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดีพอควร
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 2.25	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชาไม่ดี

ตอนที่ 9 แบบสอบถามด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

9.1 ศึกษาปริมาณศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

9.2 ศึกษาแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ของ พรรณวดี สนธิทรัพย์ (2542 :102) โดยนำมาปรับปรุงและสร้างแบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธมณี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

9.3 นำแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 33 ข้อ ซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ จำนวน 50 คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 % โดยนำคะแนนที่ตรวจแล้วมาเรียงลำดับจากสูงสุตมายังต่ำสุด แล้วแยกเป็น 25 % ที่ได้คะแนนสูง และ 25 % ที่ได้คะแนนต่ำ นำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t - test เลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.722 ขึ้นไปมาใช้เป็นแบบสอบถามได้แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 28 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.733 – 5.970

9.4 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ .2536 : 132-133) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9477

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความสามารถที่ท่านแสดงออกมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความสามารถที่ท่านแสดงออกมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความสามารถที่ท่านแสดงออกบ้าง
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความสามารถที่ท่านแสดงออกน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความสามารถที่ท่านแสดงออกน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่า สอดคล้องตรงกับระดับความสามารถของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่สอดคล้องกับความสามารถของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความสามารถที่ท่านแสดงออกมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความสามารถที่ท่านแสดงออกมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความสามารถที่ท่านแสดงออกบ้าง
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความสามารถที่ท่านแสดงออกน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความสามารถที่ท่านแสดงออกน้อยที่สุด

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล	ระดับความสามารถที่แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ก. ด้านบทบาทหน้าที่ของพยาบาล ข้าพเจ้ายินดีที่จะรับฟังปัญหาของผู้ป่วย และให้คำแนะนำแก่ผู้ป่วยเสมอ					
0	ข. ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน พยาบาล ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีใน การปฏิบัติตามแผนการพยาบาลที่ กำหนดไว้					
0	ค. ด้านการดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ป่วย ข้าพเจ้าให้โอกาสให้ผู้ป่วยได้ระบาย ความรู้สึกและความต้องการโดยไม่รู้สึกลำ บากหน่าย					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้	1	คะแนน
มาก	ให้	2	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	4	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์.2530 : 38)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.75 – 5.00	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติการพยาบาลดี
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.26 – 3.74	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติการพยาบาลดีพอควร
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 2.25	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติการพยาบาลไม่ดี

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินงานเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพ

2. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยพบกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หัวหน้าแผนกและพยาบาลประจำการ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้ และเก็บรวบรวมข้อมูลที่ตอบเสร็จแล้วคืนภายใน 3 สัปดาห์ คือวันที่ 28 มีนาคม 2545 ถึงวันที่ 18 เมษายน 2545 โดยส่งแบบสอบถามจำนวน 140 ฉบับ ได้คืนมา 127 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.71

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 127 ฉบับ มาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ ปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ จึงนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ดังนี้

1. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3. ค้นหาตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

1.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูง –กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t – test

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา

(α - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

2.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.2.1 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อตรวจสอบสมมติฐานข้อที่ 1

2.2.2 ค้นหาตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อตรวจสอบสมมติฐานข้อ 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนประชากร
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F- Distribution
df	แทน	Degree of freedom
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t – Distribution
SS	แทน	Sum of Squares
MS	แทน	Mean Squares
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SE.	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าพารามิเตอร์
b	แทน	ค่าสัมพันธการถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$\hat{Y}$	แทน	สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล สมิติเวช สุขุมวิท โดยใช้คะแนนดิบ
Z	แทน	สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล สมิติเวช สุขุมวิท โดยใช้คะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Y	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล สมิติเวช สุขุมวิท
X_1	แทน	อายุ
X_2	แทน	สถานภาพโสด
X_3	แทน	สถานภาพคู่
X_4	แทน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล
X_5	แทน	ระดับการศึกษาปริญญาตรี
X_6	แทน	ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
X_7	แทน	รายได้ต่อเดือน
X_8	แทน	ลักษณะงานพยาบาลที่มีความเสี่ยงสูง
X_9	แทน	ลักษณะงานพยาบาลผู้ป่วยใน

X ₁₀	แทน	ลักษณะงานพยาบาลผู้ป่วยนอก
X ₁₁	แทน	ลักษณะงานพยาบาลผู้ป่วยเด็ก
X ₁₂	แทน	ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล
X ₁₃	แทน	ความรับผิดชอบต่อครอบครัว
X ₁₄	แทน	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว
X ₁₅	แทน	บรรยากาศในการทำงาน
X ₁₆	แทน	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา
X ₁₇	แทน	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน
X ₁₈	แทน	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และลักษณะงาน

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล รายได้ต่อเดือน ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านข้อมูลส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบต่อครอบครัว ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท จำแนกตาม สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และลักษณะงาน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท จำแนกตาม สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และลักษณะงาน

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพสมรส	โสด	69	54.3
	คู่	58	45.7
	รวม	127	100
2. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	116	91.3
	สูงกว่าปริญญาตรี	11	8.7
	รวม	127	100
3. ลักษณะงาน	ลักษณะงานพยาบาลที่มีความเสี่ยงสูง	75	59.1
	ลักษณะงานพยาบาลผู้ป่วยใน	26	20.5
	ลักษณะงานพยาบาลผู้ป่วยนอก	14	11.0
	ลักษณะงานพยาบาลผู้ป่วยเด็ก	12	9.4
	รวม	127	100

จากตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท โดย จำแนกตามตัวแปรข้อมูลด้านส่วนตัว ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะงาน ปรากฏผล ดังนี้

1. จำแนกตามตัวแปร สถานภาพสมรส พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท มีสถานภาพโสดมากกว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ที่มีสถานภาพสมรสแล้ว
2. จำแนกตามตัวแปร ระดับการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี
3. จำแนกตามตัวแปร ลักษณะงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท จำนวนมากกว่าครึ่งของกลุ่มประชากรปฏิบัติงานพยาบาลที่มีความเสี่ยงสูง รองลงมาคือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยนอก งานพยาบาลผู้ป่วยใน และงานพยาบาลผู้ป่วยเด็ก ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรด้านอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พยาบาล รายได้ต่อเดือน ทักษะติดต่อวิชาชีพ ด้านความรับผิดชอบต่อครอบครัว ด้านสัมพันธภาพระหว่าง พยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับ ผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละระดับตัวแปร ดังแสดง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พยาบาล รายได้ต่อเดือน ทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาล ความรับผิดชอบต่อครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว บรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วย/ญาติ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท

ตัวแปร	X	S. D.	การแปลผล
1. อายุ	33.66	6.93	วัยกลางคน
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล	10.96	5.82	มาก
3. รายได้ต่อเดือน	24240.35	10141.07	ปานกลาง
4. ทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาล	3.328248	.429271	ดีพอควร
5. ความรับผิดชอบต่อครอบครัว	3.934758	.513427	มาก
6. สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว	3.964925	.641501	ดี
7. บรรยากาศในการทำงาน	3.051744	.532601	ดีพอควร
8. สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วย/ญาติ	3.307087	.694100	ดีพอควร
9. สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน	3.704287	.554182	ดีพอควร
10. สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.523622	.516314	ดีพอควร
11. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	4.114736	.463055	ดี

จากตาราง 2 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท มีค่าเฉลี่ยของตัวแปรด้านอายุอยู่ในช่วงวัยกลางคน ค่าเฉลี่ยของตัวแปรด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยของตัวแปรด้านรายได้ต่อเดือนอยู่ในระดับดีพอควร ค่าเฉลี่ยของตัวแปรด้านทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาลอยู่ในระดับดีพอควร ค่าเฉลี่ยของตัวแปรด้านความรับผิดชอบต่อครอบครัวอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัวอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยของตัวแปรด้านบรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับดีพอควร ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วย/ญาติอยู่ในระดับดีพอควร ค่าเฉลี่ยของตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดีพอควร ค่าเฉลี่ยของตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดีพอควร และคะแนนความเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าไม่แตกต่างกันมาก ส่วนค่าเฉลี่ยของตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับดี และคะแนนความเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ทักษะต่อวิชาชีพพยาบาล
 ความรับผิดชอบต่อครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว บรรยากาศในการทำงาน
 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพ
 ระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช
 สุขุมวิท โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผู้วิจัยนำค่าการวัดจากตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าทั้งหมด 18 ตัวแปร ได้แก่ อายุ (X_1)
 สถานภาพโสด (X_2) สถานภาพคู่ (X_3) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล (X_4) ระดับการศึกษา
 ปริญญาตรี (X_5) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X_6) รายได้ต่อเดือน (X_7) ลักษณะงานพยาบาลที่มี
 ความเสี่ยงสูง (X_8) ลักษณะงานพยาบาลผู้ป่วยใน (X_9) ลักษณะงานพยาบาลผู้ป่วยนอก (X_{10}) ลักษณะ
 งานพยาบาลผู้ป่วยเด็ก (X_{11}) ทักษะต่อวิชาชีพพยาบาล (X_{12}) ความรับผิดชอบต่อครอบครัว (X_{13})
 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว (X_{14}) บรรยากาศในการทำงาน (X_{15}) สัมพันธภาพ
 ระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา (X_{16}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน (X_{17}) สัมพันธภาพ
 ระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{18}) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ (Y)
 มาวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัวเป็นคู่ ๆ โดยแสดงค่าในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล
วิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	Y
X ₁	1.000	-.256**	.256**	.899**	-.076	.076	.555**	.110	-.173	.188*	-.148	-.081	-.175*	-.137	.019	-.108	-.074	.036	.057
X ₂		1.000	-1.000**	-.224*	.114	-.111	-.152	-.024	.073	-.232**	.186*	.031	-.024	-.075	.128	.012	-.023	-.102	.018
X ₃			1.000	.224*	-.111	.111	.152	.024	-.073	.232**	-.186*	-.031	.024	.075	-.128	-.012	.023	.102	-.018
X ₄				1.000	-.084	.084	.626**	.224*	-.202*	.063	-.163	-.048	-.139	-.139	-.015	-.095	-.055	.048	.080
X ₅					1.000	1.000	-.074	-.086	.156	-.070	.005	.040	-.008	.027	-.053	.177*	-.030	.009	-.118
X ₆						1.000	-.074	.086	-.156	.070	-.005	-.040	.008	-.027	.053	-.177*	.030	-.008	.118
X ₇							1.000	.273**	-.155	-.056	-.185*	-.017	-.090	-.085	-.048	-.044	-.097	.063	.036
X ₈								1.000	-.609**	-.423**	-.387**	-.096	-.084	-.210*	-.199*	-.251*	-.153	-.139	-.047
X ₉									1.000	-.179*	-.165	.124	-.012	.111	.134	.308**	.001	.045	-.037
X ₁₀										1.000	-.115	-.149	-.004	.012	.102	-.211*	.032	-.046	-.068
X ₁₁											1.000	.148	.159	.185*	.258**	.222*	.220*	.221*	.201*
X ₁₂												1.000	.236**	.346**	.565**	.479**	.509**	.411**	.428*
X ₁₃													1.000	.715**	.157	.186*	.475**	.408**	.353*
X ₁₄														1.000	.282**	.251**	.522**	.437**	.416*
X ₁₅															1.000	.529**	.417**	.292**	.273*
X ₁₆																1.000	.428**	.316**	.246*
X ₁₇																	1.000	.667**	.673*
X ₁₈																		1.000	.484*
																			1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ลักษณะงานพยาบาลผู้ป่วยเด็ก (X_{11}) ทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาล (X_{12}) ความรับผิดชอบต่อครอบครัว (X_{13}) ตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว (X_{14}) ตัวแปรด้านบรรยากาศในการทำงาน (X_{15}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยใน (X_{16}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน (X_{17}) และสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา (X_{18})

ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ อายุ (X_1) สถานภาพโสด (X_2) สถานภาพคู่ (X_3) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล (X_4) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (X_5) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X_6) รายได้ต่อเดือน (X_7) ลักษณะงานพยาบาลที่มีความเสี่ยงสูง (X_8) ลักษณะงานพยาบาลผู้ป่วยใน (X_9) และลักษณะงานพยาบาลผู้ป่วยนอก (X_{10})

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยมีขั้นตอนดังนี้

ผู้วิจัยนำค่าการวัดจากตัวพยากรณ์ที่ใช้ศึกษาทั้งหมด 18 ตัวแปร ได้แก่ อายุ สถานภาพโสด สถานภาพคู่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน ลักษณะงานพยาบาลที่มีความเสี่ยงสูง ลักษณะงานพยาบาลผู้ป่วยใน ลักษณะงานพยาบาลผู้ป่วยนอก ลักษณะงานพยาบาลผู้ป่วยเด็ก ทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาล ความรับผิดชอบต่อครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว บรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยใน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท นำเข้าสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อวิเคราะห์ค้นหาตัวพยากรณ์โดยใช้วิธี Stepwise ดังแสดงในตาราง 4 และ 5

ตาราง 4 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท โดยใช้การวิเคราะห์ แบบ Stepwise

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	2	12.291	6.145	54.098**
Residual	123	13.972	.114	
Total	125	26.263		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปร 2 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณ (Stepwise multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	b	SE _b	β	R	R ²	F
X ₁₇	.560	0.54	.677	.671	.451	101.674**
X ₁₇ X ₄	1.043	.005	.132	.684	.468	54.098**
R = .684						
R ² = .468						
SE = .337042						
a = 1.932						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน(X₁₇) และตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล(X₄) ตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ได้ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 2 ได้ร้อยละ 46.80

จึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท เขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.932 + .560x_{17} + 1.043x_4$$

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = .677 x_{17} + .132 x_4$$

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทย่อ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท
2. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร

ประชากรเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท พ.ศ. 2545 ทุกแผนกของโรงพยาบาล จำนวน 140 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท พ.ศ. 2545 ทุกแผนกของโรงพยาบาล จำนวน 127 คน ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรทั้งหมดที่เก็บข้อมูลได้ ไม่ใช้การสุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในศึกษาค้นคว้า เป็นแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ประกอบด้วย 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พยาบาล ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และลักษณะงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .7757

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านความรับผิดชอบต่อครอบครัว เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธีลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 7 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .8855

ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธีลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 11 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .8862

ตอนที่ 5 แบบสอบถามด้านบรรยากาศในการทำงาน เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธีลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 7 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .8674

ตอนที่ 6 แบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยกับญาติ เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธีลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .7781

ตอนที่ 7 แบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธีลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .8713

ตอนที่ 8 แบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธีลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9114

ตอนที่ 9 แบบสอบถามด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล ได้แก่ แรงจูงใจด้านบทบาทหน้าที่ของพยาบาล แรงจูงใจด้านคุณภาพของการปฏิบัติการพยาบาล และแรงจูงใจในการดูแลเอาใจใส่ผู้ป่วย เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธีลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 28 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9477

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ที่เป็นกลุ่มประชากร
2. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยพบกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หัวหน้าแผนก และพยาบาลประจำการ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้ และเก็บรวบรวมข้อมูลที่ตอบเสร็จแล้วคืนภายใน 3 สัปดาห์ คือ วันที่ 28 มีนาคม 2545 ถึงวันที่ 18 เมษายน 2545 โดยส่งแบบสอบถามจำนวน 140 ฉบับ ได้คืนมา 127 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.71
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 127 ฉบับ มาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ ปรากฏว่า สมบูรณ์ทุกฉบับ จึงนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และลักษณะงาน โดยการคำนวณ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลด้าน อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล รายได้ต่อเดือนทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ด้านความรับผิดชอบต่อครอบครัว ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Correlation Coefficient)
3. ค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ดังนี้

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มี 8 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะงานพยาบาลผู้ป่วยเด็ก(X_{11}) ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล(X_{12}) ความรับผิดชอบต่อครอบครัว(X_{13}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว(X_{14}) บรรยากาศในการทำงาน(X_{15}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา(X_{16}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน(X_{17}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา(X_{18}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .201, .428, .353, .416, .273, .246, .673, .484 ตามลำดับ
2. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท มี 10 ตัวแปร ได้แก่ อายุ(X_1) สถานภาพโสด(X_2) สถานภาพคู่(X_3) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล(X_4) ระดับการศึกษาปริญญาตรี(X_5) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี(X_6) รายได้ต่อเดือน(X_7) ลักษณะงานพยาบาลที่มีความเสี่ยงสูง(X_8) ลักษณะงานพยาบาลผู้ป่วยใน(X_9) และลักษณะงานพยาบาลผู้ป่วยนอก(X_{10})
3. ตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 2 ตัวแปร โดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน(X_{17}) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล(X_4) ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ได้ร้อยละ 46.80
4. สมการที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ

4.1 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.932 + .560X_{17} + 1.043 X_4$$

4.2 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .677X_{17} + .132X_4$$

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาอภิปราย ได้ดังนี้

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 8 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะงานพยาบาลผู้ป่วยเด็ก ทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาล ความรับผิดชอบต่อครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว บรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยกับญาติ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา อภิปรายได้ดังนี้

1.1 ลักษณะงานพยาบาลผู้ป่วยเด็ก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานพยาบาลผู้ป่วยเด็ก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะงานพยาบาลผู้ป่วยเด็ก เป็นงานที่ต้องใช้ความนุ่มนวล อ่อนโยนมากกว่าการดูแลผู้ใหญ่ ประกอบการที่เด็กมีความสดใส น่ารัก ยิ้มแย้มแจ่มใส ไร้เดียงสา จึงทำให้พยาบาลที่ให้การดูแลเด็ก มีความรู้สึกที่ดี ต้องการที่จะดูแลปกป้องและรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน และในการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยเด็ก ซึ่งเป็นสิ่งที่เขาชอบและมีความสามารถที่จะทำได้ จึงก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลมากขึ้น ดังที่งานวิจัยของ อาริรัตน์ หิรัญโร (2532 :92) ได้ทำการศึกษาเรื่องแบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ระดับการจูงใจในการทำงานของอาจารย์จากปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุดก็คือ ลักษณะของงานและความรับผิดชอบ นอกจากนี้ ชีระ วีระธรรมสาธิต (2532:147) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/ เทียบเท่า ของเครือซิเมนต์ไทย พบว่า ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับ ระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : 62) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า การมอบหมายงานให้พนักงานได้รับมอบให้ตรงกับลักษณะความต้องการ จะทำให้ได้ทั้งผลงานและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัย จเร นาคจุ (2544:95) ที่ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง พบว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบส่งผลต่อความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 ทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า พยาบาลที่มีทักษะติดต่อวิชาชีพดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะทักษะติดต่อวิชาชีพเกิดจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ เหตุผล ความมีคุณค่าต่อตนเองและสังคม ความมั่นคงในวิชาชีพ ความมีเอกลักษณ์ของวิชาชีพ ซึ่งสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานพยาบาล พยาบาลวิชาชีพที่มีทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาล จึงมีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานพยาบาลที่ตนเองศรัทธา ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาล พยาบาลควรมีความเชื่อมั่นในคุณค่าของวิชาชีพ เต็มใจปฏิบัติหน้าที่ (วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล.2527 : 9 ; อ้างอิงมาจาก พวงรัตน์ บุญญานุกรณ์. 2522) ไคลเซอร์และบิคเคิล(อัญชลี ฤกษ์งาม.2537 : 94 ; อ้างอิงจาก Kelser and Bickle .n.d) ได้ศึกษาพบว่า ทักษะติดต่อและพฤติกรรมพยาบาลเบื้องต้นมีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้ ดันติมา ค้างโยธา (2540:70)

ได้ทำการศึกษาในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

1.3 ความรับผิดชอบต่อครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวมาก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวในเรื่องภาระค่าใช้จ่าย การศึกษา และการส่งเสริมสุขภาพของสมาชิก รวมทั้งกิจกรรมต่างๆของครอบครัว ถ้าต้องรับผิดชอบมาก ก็จะทำให้พยาบาลจำเป็นต้องปฏิบัติงานให้มากขึ้น เพื่อที่จะเพียงพอต่อการรับผิดชอบต่อที่มีอยู่ ดังนั้นพยาบาลจึงตั้งใจปฏิบัติงาน ขยันหมั่นเพียร ซึ่งก็ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้เช่นกัน ดังที่จอห์นและโฮเวิร์ด (John and Howard .1975 : 89) กล่าวว่า มนุษย์ต้องการสภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่ดี การยอมรับในสังคม และมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณี โชติวัฒน์ (2527 : 91) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของแพทย์ในการเลือกที่จะทำงานในโรงพยาบาลชุมชน หลังหมดภาระใช้ทุน ผลการศึกษาพบว่า รายได้เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของแพทย์ในการเลือกที่จะทำงานต่อไปในโรงพยาบาลชุมชน หรือหลังจากหมดภาระใช้ทุน โดยแพทย์ที่มีรายได้มากมีแนวโน้มที่จะยังทำงานต่อไปในโรงพยาบาลชุมชน หลังจากหมดภาระใช้ทุนแล้ว เนื่องจากเพียงพอต่อการรับผิดชอบต่อครอบครัว

1.4 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสัมพันธภาพกับสมาชิกในครอบครัวดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะพยาบาลที่มีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว การให้ความดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน การแสดงออกถึงความรัก การให้คำปรึกษา มีการแก้ไข ปัญหา การทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว มีการรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน จะทำให้เกิดความสุข และเกิดแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานพยาบาลด้วยเช่นกัน พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ (2527 : 4) กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่า มนุษย์สัมพันธ์เป็นศาสตร์ที่มีประโยชน์ในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมนุษย์ ตั้งแต่ชุมชนไปจนถึงครอบครัว มนุษย์สัมพันธ์มีบทบาทและสำคัญยิ่งต่อการสร้างสถาบันหรือองค์กรทางสังคม เพราะจำทำให้มนุษย์เรียนรู้ที่จะยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และยอมรับบุคคลอื่นบนพื้นฐานของความเป็นมนุษย์เท่ากัน เรียนรู้ที่สร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ ยี่สุน นันทวโนทยาน (2539:36) ได้กล่าวว่า ครอบครัวเป็นสถาบันแรกที่มีความใกล้ชิดกับนักเรียน นักศึกษา มากที่สุด สัมพันธภาพในครอบครัวจึงมีอิทธิพลต่อความสนใจในอาชีพ และการตัดสินใจเลือกอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ แดงเจริญ (2544 : 81) ที่ศึกษา ตัวแปรที่ส่งผลต่อการเลือกแหล่งอาหารเรื้อรังของนักเรียนเตรียมทหาร โรงเรียนเตรียมทหาร ในสังกัดกรมยุทธศึกษา กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม พบว่า สัมพันธภาพของนักเรียนเตรียมทหารกับสมาชิกในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเลือกแหล่งอาหารเรื้อรังของนักเรียนเตรียมทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.5 บรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีบรรยากาศในการทำงานดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีอากาศถ่ายเทได้เป็นอย่างดี บรรยากาศในการทำงานดี รวมทั้งเครื่องมือ เครื่องใช้ที่พอเพียง เครื่องมือที่ใช้ได้รับการตรวจสอบคุณภาพให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ และจำนวนพยาบาลที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ก่อให้เกิด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลขึ้น เบอร์เนต(สมบุญ เกาพัฒนา .2520 : 19 ;อ้างอิงจาก Bernard. 1966 .) กล่าวว่า สิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ดี ได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อม เกี่ยวกับสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุสิ่งของต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบุคลากร ให้อยู่ในสภาพเป็นที่พอใจแก่ทุกคน จะช่วยให้บุคลากรมีความพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาณี ทยาธรรม (2537 : 78) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การการดูแลในวิชาชีพกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจในงานมากที่สุด ในด้านรายได้ และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 และบรรยากาศองค์การสามารถทำนายความพึงพอใจในงาน ได้ร้อยละ 43.90

สุทธิดา รัตนวนิชย์พันธ์ (2538 : 75) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 และ นเรศ ภูโคกสูง (2541 :131) ทำการศึกษาความพึงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานพหลโยธิน กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยส่วนรวมพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และ จเร นาจจุ (2544 : 9) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ของตำรวจตระเวนชายแดน ส่วนกลาง พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

1.6 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในอันที่จะส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากการได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา การให้ความเคารพผู้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ ย่อมทำให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น และมีความสุขในการทำงาน ในขณะเดียวกันถ้าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับพยาบาล รับฟัง ข้อคิดเห็นของพยาบาล พิจารณาผลงานของพยาบาลอย่างเป็นธรรม ปฏิบัติต่อพยาบาลอย่างเท่าเทียมกัน สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความรู้สึกอบอุ่น มีไมตรีต่อกัน ทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลเกิดขึ้น เทพพนม เมืองแมน และสวีส สุวรรณ (2529 : 24) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมที่พบเห็นอยู่เป็นประจำ ซึ่งได้แก่ เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน และ จำรัส ดั่งสุวรรณ (2527: 6) กล่าวว่า ผู้ที่มีหน้าที่ติดต่อกับบุคคลอื่น หรือต้องทำงานติดต่อกับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในหน่วยงานอื่น และติดต่อกับบุคคลอื่นนอกหน่วยงาน ต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ นเรศ ภูโคกสูง (2541 : 137) พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารของธนาคารกสิกรไทย มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน รู้จักใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ มอบหมายงานที่ชัดเจน ให้การยอมรับนับถือในผลงานเลื่อนขั้น ตำแหน่งโดยยึดถือระดับความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นหลัก เป็นการบริหารงานที่ดีทั้งคนและงาน ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธรรม เชนครินทร์ (2531 : 112) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 2 พบว่า ครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 2 ความพึงพอใจในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชา

อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

1.7 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะในการปฏิบัติงานร่วมกันของพยาบาลวิชาชีพ มีการติดต่อสื่อสารที่แสดงความเป็นมิตร มีความสนใจ เอาใจใส่ จริ่งใจต่อกัน มีความสามัคคี ช่วยเหลือและยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน รวมทั้งให้ความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาล จากแนวความคิดของ Maslow เกี่ยวกับความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) กล่าวไว้ว่า เมื่อความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) และความต้องการทางด้านความมั่นคง (Security Needs) ได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะมีความต้องการทางด้านสังคม ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการระดับสูง เข้าครอบงำพฤติกรรมของบุคคลนั้น อันได้แก่ ความต้องการเป็นพวกพ้อง ความต้องการการยอมรับ ต้องการมิตรภาพ ความรักจากเพื่อนร่วมงาน (Esteem or Egoistic Needs) (สมพงษ์ เกษมสิน.2516 : 418 – 419) และ นเรศ ภูโคกสูง (2541 : 133) พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากลักษณะงานที่ต้องประสานกันเป็นส่วนใหญ่ และมีกิจกรรมในด้านนั้นหนาแน่นทำให้พนักงานทุกคนได้ร่วมกิจกรรมเป็นหมู่คณะ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จเร นาคจุ (2544 : 96) ได้ศึกษาความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.8 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาก็ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะพยาบาลต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา จึงต้องมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมให้ปฏิบัติ ให้ความช่วยเหลือ เป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการให้ความสนใจ เอาใจใส่และให้คำชมเชยเมื่อบัญชาผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานดี ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงปฏิบัติต่อพยาบาลเป็นอย่างดี ให้ความเคารพในฐานะผู้บังคับบัญชาคนหนึ่ง ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สมพงษ์ เกษมสิน (2516 :36) กล่าวว่า เมื่อบุคคลได้รับการยอมรับนับถือว่า มีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ก็ย่อมที่จะมีความสุขและจะสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในฐานะที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จเร นาคจุ (2544:95) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง พบว่า ความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของ อังคณา โกสิยสวัสดิ์ (2534 : 86) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันกับสถาบันและความพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับสถาบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท มี 10 ตัวแปร ได้แก่ อายุ สถานภาพโสด สถานภาพคู่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน ลักษณะงานพยาบาลที่มีความเสี่ยงสูง ลักษณะงานพยาบาลผู้ป่วยใน และลักษณะงานพยาบาลผู้ป่วยนอก

อภิปรายได้ดังนี้

2.1 อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่อายุมากบางคน อาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลดี ในขณะที่เดียวกันอาจมีพยาบาลวิชาชีพที่อายุมากบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลไม่ดีก็ได้

พยาบาลวิชาชีพที่อายุมากบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลดี ทั้งนี้เพราะ พยาบาลวิชาชีพที่อายุมากขึ้น มีความสามารถในการใช้วิจารณญาณในการคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ มีความสามารถในการปรับตัวที่ดี การสั่งสมความรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา การปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ การผูกพันกับงานในระยะเวลาที่ผ่านมา ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น ตามลำดับ ดังที่ ทศนา บุญทอง (2533 : 190) กล่าวว่า อายุของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับ พัฒนาการและระดับวุฒิภาวะ เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานในเรื่องการทำงานที่ดีมีคุณภาพแล้ว บุคคล ที่มีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรา เหมินทร์ (2524 : 69) ที่ ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง เชอริงตัน (Savery.1989 : 11-16 ; citing Cherrington.1983) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล พบว่า พยาบาล ในกลุ่มสูงอายุจะมีความพึงพอใจในงานพยาบาลโดยรวม สูงกว่าพยาบาลในกลุ่มอายุต่ำ ทำให้ความเชื่อถือที่มี ต่องานพยาบาล และความรู้สึกที่มีต่อผลของงานพยาบาลแตกต่างกันด้วย หรือแม้แต่ทำงานในลักษณะ เดียวกัน คนที่มีอายุมากกว่าจะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนที่มีอายุน้อยกว่า และงานวิจัยของ จริญญา ไพลดำ (2544: 56) ที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ ทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์

พยาบาลวิชาชีพที่อายุมากบางคน ก็อาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลไม่ดีได้เช่นกัน ทั้งนี้เพราะเมื่ออายุมากขึ้น สภาพร่างกายและจิตใจมีการเปลี่ยนแปลง ก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายในงาน รวมทั้ง พยาบาลวิชาชีพที่อายุมากขึ้น ก็มักจะขาดความกระตือรือร้น ขาดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ทำให้ขาด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ ดังที่ ทวีศรี กรีทอง (2529: จ) กล่าวว่า พยาบาลวิชาชีพที่แตกต่างกันด้านอายุ มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน งานวิจัยของ พรรณวดี สนิททรัพย์ (2542 : 79) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และ สมบุญ พลหาญ (2538: 62) ที่ศึกษา เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาล ศรีธัญญา พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์ในทาง บวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 สถานภาพโสด ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แสดงว่า พยาบาลที่มีสถานภาพโสดบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลดี ในขณะที่เดียวกันพยาบาล วิชาชีพที่มีสถานภาพโสดบางคน อาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลไม่ดีได้เช่นกัน

พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสดบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลดี ทั้งนี้ เพราะพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด สามารถปฏิบัติงานพยาบาลได้อย่างเต็มที่ ไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเวลา ที่ต้องให้แก่ครอบครัว ไม่มีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว จึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้มากกว่า ดังที่ งานวิจัยของ รอส ,อัลท์เมียร์และรัสเซล (Rose,Ahmaier and Ruseel. 1989:46) ได้ศึกษาความห่อหุ้มของ บุคลากรในศูนย์ให้คำปรึกษาในมหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรที่เป็นโสดมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ต่ำกว่า

บุคลากรที่มีครบครันแล้ว

ในขณะเดียวกันพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสดบางคน ก็อาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลไม่ดีก็ได้ ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด จะมีอิสระในการตัดสินใจเปลี่ยนงานได้ง่าย และมีความเหนื่อยหน่าย ความเครียดมากกว่าผู้ที่สมรสแล้ว ดังที่ นิโคล (Nichols 1971: 223) ได้ศึกษาสถานภาพสมรสของพยาบาลพบว่า กลุ่มพยาบาลที่เป็นโสด มีความตั้งใจจะออกจากองค์กรมากกว่าผู้ที่สมรสแล้ว และแมสเลอร์ได้สรุปไว้ว่า ผู้ที่เป็นโสดจะมีความท้อแท้สูงกว่าผู้ที่แต่งงานแล้ว โดยเฉพาะด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์

2.3 สถานภาพคู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพคู่บางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดี ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพคู่บางคน ก็อาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลไม่ดีก็ได้

พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพคู่บางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพที่สมรสแล้วและคู่สมรสมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน จะทำให้เกิดความสุขในครอบครัว ประกอบกับคนที่มีครอบครัวแล้ว จะไม่ยึดงานเป็นสาระสำคัญของชีวิต จึงมีการแสวงหาความก้าวหน้าในงานอยู่เสมอ ทำให้เกิดความสุขในการทำงานและเกิดแรงจูงใจในการทำงานในที่สุด ดังที่ มอร์ (Moore.1983 : 74) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในชีวิตสมรสนั้น จะต้องประกอบด้วย สัมพันธภาพที่มีพื้นฐานของเสรีภาพระหว่างคู่สมรส การรับรู้สิ่งที่ดีของกันและกัน การร่วมมือร่วมใจกันของคู่สามีภรรยา และการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งประสบการณ์ต่างๆ ที่สนับสนุนให้เกิดปัจจัยต่างๆดังกล่าวข้างต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิทย์ แสนสุข (2544: 100) ที่ศึกษาเรื่องขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีขวัญในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด เนื่องจากพนักงานที่สมรสแล้ว มีการตั้งจุดมุ่งหมายร่วมระหว่างคู่สมรสว่าสิ่งใดมีค่าสำหรับครอบครัว และการทำงานอย่างมานะพยายาม จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่บรรลุจุดมุ่งหมาย

ในทางตรงกันข้ามพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพคู่บางคน ก็อาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ดีก็ได้ ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพคู่ อาจมีการรับผิดชอบในครอบครัวมาก เกิดความเหนื่อยหน่ายและท้อแท้ในชีวิตครอบครัว ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ ดังที่งานวิจัยของ กมลลักษณ์ ทองสมักร (2541 : 90) ที่ทำการศึกษาดัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ดัวแปรสถานภาพสมรสมีผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) และงานวิจัยของ สิริยา สัมมาวาจ (2532 : 63 - 75) ทำการศึกษาเรื่องความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่า พยาบาลประจำการซึ่งมีความแตกต่างกันทางด้านสถานภาพสมรส มีความเหนื่อยหน่ายในแต่ละด้านแตกต่างกัน

2.4 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาล แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก อาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลดี ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากบางคน ก็อาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลไม่ดีได้เช่นกัน

พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลมาก จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลมาก จะมีความรู้ ความเข้าใจในงานเป็นอย่างดี มีทักษะในการทำงานสูง มีความเป็นอิสระในการทำงานภายใต้กรอบ นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และที่สำคัญมีการสั่งสมประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานมานาน จนก่อให้เกิดความชำนาญในหน้าที่

รับผิดชอบ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้ดีกว่า จึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยายาม ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ละเมียด ลิมอักษร (2516 : 65) ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีประสบการณ์มาก จะช่วยให้รู้วิธีการแก้ปัญหามากขึ้น ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์น้อย จะมีความรู้สึกวิตกกังวลต่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน สอดคล้องกับความคิดเห็นของ เสนาะ ดิยาว (2516 : 200) ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ย่อมมีความรู้ความสามารถในการทำงานมากขึ้น และงานวิจัยของ ยุทธพงษ์ ขวัญชื่น (2537 : 83) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัย ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข มีผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไปด้วย งานวิจัยของ โอธ วรสิทธิ์ (2528 : 65) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ รุ่งโรจน์ แสงดราม (2532 : 55) ที่ศึกษาความพอใจในการปฏิบัติงานของสารวัตรสืบสวนสอบสวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของรองสารวัตรสืบสวนสอบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากบางคน ก็อาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยายามไม่ดี ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานพยายามเป็นระยะเวลานาน ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในงาน การปฏิบัติงานในลักษณะเดิมๆ ทำให้พยาบาลมีความรู้สึกอยากที่จะเปลี่ยนงาน รวมทั้งการที่ต้องพบกับปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่เป็นนิจ ก็มีผลทำให้พยาบาลวิชาชีพขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ริด (พงรัตน์ บุญญานุรักษ์ 2536 : อ้างอิงมาจาก Reece .1979) กล่าวว่า ในปีแรกพยาบาลจะเริ่มเรียนรู้งานต่างๆ ครั้นปฏิบัติงานในปีที่ 2 พยาบาลจะกำหนดระดับความคาดหวังในการทำงานของตน ส่วนการปฏิบัติงานในปีที่ 3 พยาบาลจะปฏิบัติงานไปตามความคาดหวัง ส่วนการทำงานในปีที่ 4 การทำงานไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลง จะเริ่มถามตนเองว่าได้อะไรบ้างจากการลงทุนด้วยพลังใจและพลังสติปัญญา ครั้นปฏิบัติงานปีที่ 5 พยาบาลจะเริ่มมีความเครียดเกิดขึ้นและจะรุนแรงมากขึ้น หากภาระกดดันยังมีอยู่เพราะฉะนั้นเมื่อทำงานไปได้ 7-10 ปี ความเบื่อหน่ายมักจะรุนแรง ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณ ธนะมัย (2517 : 60) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติงาน มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติงาน มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ และ สุชาติ นิภานันท์ (2525 : 72) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการฝึกหัดครู พบว่า ระยะเวลารับราชการไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการฝึกหัดครู

2.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยายามดี ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีบางคน ก็อาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยายามไม่ดีได้เช่นเดียวกัน

พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีบางคน ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยายามดี ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งถือว่าเป็นการศึกษาขั้นแรก พยาบาลได้รับความรู้ในวิชาชีพที่ศึกษามาเป็นอย่างดี ได้รับการปลูกฝังจากสถาบันการศึกษาให้มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ใฝ่หาความรู้และแนวทางแก้ปัญหาใหม่ๆ ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งการเอาใจใส่

ความต้องการพัฒนาตนเองในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลขึ้น ดังที่งานวิจัยของ สุวิทย์ แสนสุข (2544 : 98) ทำการศึกษาขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีขวัญในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับสูง และโสภณ ณ พัทลุง (2537 : 115) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธร กองบัญชาการตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป จะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

แต่พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีบางคน ก็อาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลไม่ดี ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีบางคน ก็รู้สึกว่ามีความรู้ ความเข้าใจในงานมากกว่าผู้อื่นอยู่แล้ว ไม่ต้องการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม พอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับ รวมทั้งไม่ต้องการแสวงหาความก้าวหน้าในงานอีก ดังที่ โชติ เกิดบัณฑิต (2530 : 89) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัย ระดับตำบล จ.ราชบุรี พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีการศึกษาดำรงต่ำกว่าปริญญาตรี มีความรับผิดชอบสูงกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลดี ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคน ก็อาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลไม่ดีได้เช่นเดียวกัน

พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลดี ทั้งนี้เพราะผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี เป็นผู้ที่มีโลกทัศน์กว้างไกลและลึกซึ้งกว่า และจะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีเงินเดือนมากขึ้น และความรับผิดชอบในงานก็เพิ่มมากขึ้นด้วย ผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจึงตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับสิ่งเหล่านี้ และนำไปสู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อมา ดังที่งานวิจัยของ นเรศ ภูโคกสูง (2541 : 138) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในเรื่องมีอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติงาน และเสนอแนะมากกว่าพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีวุฒิการศึกษาดำรงต่ำกว่า และ ชีรา เหมินทร์ (2524 : 61) ที่ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พบว่า วุฒิการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคน ก็อาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลไม่ดีได้เช่นกัน เนื่องจากผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคน มีความรู้ลึกซึ้งว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์มากกว่าจึงไม่จำเป็นต้องแสวงหาความรู้ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานต่อไป สะอาด วงศ์อนันต์นันท์ (2538:28) พบว่า ระดับการศึกษาจะไปลดความพึงพอใจในงาน เนื่องจากไปเพิ่มความคาดหวังจากงาน ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวังในสถานที่ทำงาน และคนที่มีการศึกษาสูงยังมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าโอกาสที่จะหางานใหม่นั้น จะไม่ลำบากมากนัก จึงทำให้มีความผูกพันน้อย ดังเช่นงานวิจัยของ พรรณวดี สนธิทรัพย์ (2542 : 80) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษา ไม่ส่งผล

ต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และงานวิจัยของ จารุณี วงศ์คำแน่น (2537 : 103) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ

2.7 รายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนสูงบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลดี ในขณะที่เดียวกัน พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนสูงบางคน ก็อาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลไม่ดีก็ได้

พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนสูงบางคน ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลดี ทั้งนี้ เพราะพยาบาลวิชาชีพยังคาดหวังในเรื่องค่าตอบแทนจากการทำงาน โดยเมื่อตั้งใจทำงานให้ดีที่สุดหรือเกิน ความคาดหมายก็จะได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่า หาโอกาสในการปรับเงินเดือนให้สูงไปอีก จึงเกิดแรงจูงใจในการทำงานโดยมีผลตอบแทนเป็นเป้าหมาย ดังที่ ลอค (ผาณิต สกุลวัฒน์. 2537: 22 ; อ้างอิงจาก Lock. 1976) กล่าวว่า รายได้มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต รายได้ที่ได้รับ ถ้าไม่พอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ก็จะทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจในครอบครัวได้ รายได้เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงาน จะสามารถนำไป ใช้เป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของตนได้ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม และเพียงพอ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และ พน์ส หันนาครินทร์ (2524:104) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับว่า ค่าตอบแทนที่ให้แกผู้ปฏิบัติงานถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นสิ่งที่จะสนองตอบต่อความต้องการส่วนบุคคล ทั้งในด้านเศรษฐกิจและ กิจส่วนตัว ค่าตอบแทนเป็นเครื่องล่อใจในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ นเรศ ภูโกลสูง (2541: 133) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักพหลโยธิน กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยส่วนรวมพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนสูงบางคน ก็อาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลไม่ดีก็ได้ ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนสูงบางคน ไม่มีโอกาสที่จะได้ค่าตอบแทนที่มากไปกว่า เดิม เนื่องจากได้รับเงินเดือนที่สูงอยู่แล้ว โอกาสที่จะได้เงินเดือนเพิ่มขึ้นอีกจึงมีน้อย ดังนั้นจึงไม่มีความ กระตือรือร้นในการทำงานมากนัก จนกระทั่งขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะไม่มีรายได้เป็นเครื่องล่อ ดังที่ พรรณวดี สนิททรัพย์ (2542 : 80) ได้ทำการศึกษา ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร พบว่า รายได้ประจำต่อเดือนไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ และงานวิจัยของ สมบุญ พลหาญ (2538 : 64) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลศรีธัญญา พบว่า รายได้ของพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.8 ลักษณะงานพยาบาลที่มีความเสี่ยงสูง ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานพยาบาลที่มีความเสี่ยงสูงบางคน มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานพยาบาลดี ในขณะที่เดียวกันพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานพยาบาลที่มีความเสี่ยงสูงบางคน ก็อาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลไม่ดีได้เช่นกัน

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานพยาบาลที่มีความเสี่ยงสูงบางคน ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พยาบาลดี ทั้งนี้เพราะลักษณะงานพยาบาลที่มีความเสี่ยงสูง ทำให้เกิดความท้าทายในการทำงาน ต้องใช้ ทักษะและความชำนาญอย่างมากในการทำงาน และเมื่อคนเราทำในสิ่งที่ยากได้สำเร็จ ก็ย่อมจะเกิดความ ภาคภูมิใจในตนเอง สิ่งเหล่านี้ทำให้พยาบาลมุ่งมั่น ตั้งใจทำงาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้น

จากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในลักษณะงานที่มีความเสี่ยงสูง พบว่า การทำงานที่เสี่ยง ทำให้รู้สึกตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา ต้องชวนช่วยหาความรู้ใหม่ๆ รวมทั้งต้องตั้งใจปฏิบัติงานไม่ให้เกิดความเสียหายได้ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และงานวิจัยของ ระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : 62) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า การมอบหมายงานให้พนักงานได้รับผิดชอบให้ตรงกับลักษณะความต้องการ จะทำให้ได้ทั้งผลงานและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ในขณะเดียวกันพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานพยาบาลที่มีความเสี่ยงสูงบางคน ก็อาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลไม่ดี ทั้งนี้เพราะลักษณะงานพยาบาลที่มีความเสี่ยงสูง ทำให้เกิดความเครียด ต้องทุ่มเทให้กับงานมากจึงจะสำเร็จ เกิดความท้อแท้ จนบางครั้งต้องเปลี่ยนงานใหม่ที่มีความเสี่ยงน้อย ลักษณะนี้จึงทำให้พยาบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลต่ำได้ จากการสัมภาษณ์ผู้ที่เปลี่ยนงาน พบว่า เนื่องจากงานลักษณะนี้ต้องปฏิบัติในเวลาที่ยาวนาน ถูกต้องแม่นยำ จึงทำให้รู้สึกตึงเครียดมาก ไม่ต้องการที่จะปฏิบัติงานต่อไปอีก

2.9 ลักษณะงานพยาบาลผู้ป่วยใน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แสดงว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยในบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลดี ในขณะที่เดียวกันพยาบาลที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยในบางคน ก็อาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลไม่ดีก็ได้

พยาบาลที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยในบางคน ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลดี ทั้งนี้เพราะลักษณะงานพยาบาลผู้ป่วยใน เป็นการพยาบาลที่ต้องใกล้ชิดกับผู้ป่วย ให้การดูแลเอาใจใส่อย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลาหนึ่ง ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และลักษณะการทำงานผู้ป่วยในจะไม่มีความซับซ้อนมาก ในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล รวมทั้งลักษณะงานที่ต้องประสานกัน ร่วมมือกันระหว่างเจ้าหน้าที่ทุกคน ทำให้พยาบาลปฏิบัติงานด้วยความราบรื่น ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น จากประสบการณ์ที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน ก็ทำให้ทราบว่า งานพยาบาลผู้ป่วยในทำให้พยาบาลผูกพันกับงาน และผู้ป่วยปรารถนาที่จะทำงานให้เต็มความสามารถ และงานวิจัยของ จเร นาคจุ (2544 : 95) ที่ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง พบว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบส่งผลต่อความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในทางตรงกันข้ามพยาบาลที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยในบางคน ก็อาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลไม่ดี ทั้งนี้เพราะลักษณะงานพยาบาลผู้ป่วยในที่ต้องดูแลผู้ป่วยเป็นระยะเวลาหนึ่งหรือบางราย อาจต้องอยู่โรงพยาบาลนาน ก็ทำให้พยาบาลรู้สึกเบื่องานลักษณะเดิมๆ ในบางครั้งเมื่อเกิดปัญหาสัมพันธภาพที่ไม่ดีระหว่างพยาบาลกับผู้ร่วมงาน หรือกับผู้ป่วยร่วมด้วย ก็จะทำให้พยาบาลได้รับความตึงเครียด ไม่มีความสุข และไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในที่สุด

2.10 ลักษณะงานพยาบาลผู้ป่วยนอก ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กล่าวคือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยนอกบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลดี ในขณะที่เดียวกันพยาบาลที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยนอกบางคน ก็อาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลไม่ดีก็ได้

พยาบาลที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยนอกบางคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลดี ทั้งนี้เพราะงานพยาบาลผู้ป่วยนอก เป็นงานที่ต้องพบปะกับผู้ป่วยจำนวนมาก มีบุคลิกลักษณะที่ต่าง ๆ กันออกไป ทำให้พยาบาลไม่เกิดความจำเจในการปฏิบัติงาน และในการให้การดูแลผู้ป่วยนอก จะใช้เวลาเพียงสั้นๆเท่านั้น พยาบาลจึงทำงานอย่างรวดเร็ว มีความสามารถในการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้เป็นอย่างดี

ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น ผู้วิจัยสอบถามพยาบาลวิชาชีพในแผนกผู้ป่วยนอก พบว่า พยาบาลรู้สึกสนุกกับการทำงานที่ต้องพบกับผู้คนหลากหลาย และระยะเวลาที่ดูแลก็ค่อนข้างสั้น ทำให้ไม่เบื่องาน และยังอยากมาทำงานอยู่เสมอ อาริรัตน์ หิรัญโร (2532 : 92) ได้ทำการศึกษาเรื่องแบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาพบว่า ระดับการจูงใจในการทำงานของอาจารย์จากปัจจัยที่อยู่ในระดับมากก็คือ ลักษณะของงานและความรับผิดชอบ

แต่ขณะเดียวกันพยาบาลที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยนอกบางคน ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลไม่ดีก็ได้ ทั้งนี้เพราะลักษณะงานที่ต้องพบกับผู้คนมากมายเช่นนี้ ทำให้ต้องปรับตัวมาก เพื่อที่ตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยแต่ละคนที่มีความต้องการแตกต่างกันออกไป รวมทั้งลักษณะงานที่เป็นการสนองตอบความต้องการของผู้ป่วยแต่ละรายในเวลาจำกัด ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานขึ้น ส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่าย ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในที่สุด

3. ตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มี 2 ตัวแปร โดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผลมากไปน้อยคือ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล อภิปรายได้ดังนี้

3.1 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นอันดับแรก ทั้งนี้เพราะในการปฏิบัติงานร่วมกันของพยาบาลวิชาชีพ ต้องมีการติดต่อสื่อสารกัน มีความเป็นมิตร จริใจต่อกัน ประสานงานและส่งต่องานให้กันอย่างเป็นระบบ รวมทั้งต้องมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันอีกด้วย ลักษณะการทำงานพยาบาลนี้ จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานร่วมกันดำเนินไปด้วยดี ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาล คุชณี ทศนาจันทร์ธานี. 2539: 39) กล่าวว่า ลักษณะงานวิชาชีพพยาบาลต้องติดต่อประสานงานกับบุคลากรต่าง ๆ ทำงานร่วมกัน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญในการให้บริการทางสุขภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นเรศ ภูโกลสูง (2541 : 133) พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากลักษณะงานที่ต้องประสานกันเป็นส่วนใหญ่ และมีกิจกรรมในด้านนั้นธนาคารให้แกพนักงานทุกคนได้ร่วมกิจกรรมเป็นหมู่คณะ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จเร นาคจุ (2544 : 96) ได้ศึกษาความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นอันดับต่อมา ทั้งนี้เพราะพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลมาก จะมีความรู้ความเข้าใจในงานเป็นอย่างดี มีทักษะในการทำงานสูง มีความเป็นอิสระในการทำงานภายใต้กรอบนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และที่สำคัญมีการสั่งสมประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานมานาน จนก่อให้เกิดความชำนาญในหน้าที่รับผิดชอบ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้ดี ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาล นวลฉวี ประเสริฐสุข (ปาริชาติ รัตนราช.2544.อ้างอิงมาจาก นวลฉวี ประเสริฐสุข.2542 : 25) กล่าวว่า ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการประกอบอาชีพนั้นๆ อายุการทำงานในอาชีพ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งเกิดมาจากมีแรงจูงใจในการทำงาน เฮิร์ชเบิร์ก และคนอื่นๆ (Gruneberg.1977 ; citing Herzberg and others.1957) มีความเห็นว่า เมื่อบุคคลเริ่มทำงานมักมีความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จึงมีความพึงพอใจในงานสูง แต่เมื่อทำงานไปสักระยะหนึ่งจะพบว่า สิ่งที่เขาได้รับจากการทำงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ แต่ถ้าเขายังทำงานต่อไปก็จะเริ่มปรับตัวได้ และมีความพึงพอใจในงาน

เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ละเมียด ลิมอักษร (2516 : 65) ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีประสบการณ์มาก จะช่วยให้รู้วิธีการแก้ปัญหามากขึ้น ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์น้อย จะมีความรู้สึกวิตกกังวลต่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน สอดคล้องกับความคิดเห็นของ เสนาะ ดิยาว (2516 : 200) ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ย่อมมีความรู้ความสามารถในการทำงานมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรูญ ไพลดำ (2544 : 54) ที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล กรุงเทพมหานคร พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ และงานวิจัยของ ยุทธพงษ์ ขวัญชื่น (2537 : 83) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัย ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

ก. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เนื่องจากตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลและเพื่อนร่วมงาน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลได้ดีที่สุด ผู้บริหาร หัวหน้าพยาบาล พยาบาลหัวหน้าแผนก ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลวิชาชีพ เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาให้พยาบาลวิชาชีพมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน เพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือในการทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลสูง ดังนั้นจึงควรจัดทำกิจกรรมหรือแนวทางการปฏิบัติงาน ที่ส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลวิชาชีพ ด้วยการเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น กีฬาสัมพันธ์ สันทนาการ การประชุมปฏิบัติการที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน ตลอดจนกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ในหน่วยงานต่างๆ ตามความเหมาะสม ที่จะส่งผลต่อการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้

2. เนื่องจากตัวแปรด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ดีเป็นอันดับต่อมา ดังนั้นผู้บริหาร หัวหน้าพยาบาล พยาบาลหัวหน้าแผนก ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลวิชาชีพ จึงต้องตระหนักและคำนึงถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของแต่ละคน จัดให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปพัฒนาทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์มาก ต้องได้รับการส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันและศรัทธาต่อองค์กร อาจใช้การให้รางวัลเพื่อจูงใจให้ทำงานต่อไปร่วมด้วยก็ได้ นอกจากนี้ต้องกระตุ้นให้พยาบาลที่มีประสบการณ์น้อยกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ มีทักษะในการทำงาน มีความสามารถในการแก้ปัญหา โดยวิธีการปฐมนิเทศน์และใช้วิธีการสอนงานให้กับพยาบาลใหม่ ได้เรียนรู้จากพยาบาลที่มีประสบการณ์มาก ซึ่งจะนำไปสู่การเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ข. ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลรัฐบาล เพื่อให้ทราบว่าเป็นตัวแปรเดียวกันหรือไม่
2. ควรศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในระดับอื่นๆ เช่น ตำแหน่งบริหาร หัวหน้าพยาบาล หรือพยาบาลหัวหน้าแผนก เป็นต้น

3. ควรศึกษาตัวแปรด้านอื่นๆที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เช่น บุคลิกภาพ ความคิดสร้างสรรค์ ลักษณะความเป็นผู้นำ เป็นต้น

4. ควรนำตัวพยากรณ์ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน ไปส่งเสริมและพัฒนาให้พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้เทคนิคต่างๆทางจิตวิทยา เช่น กลุ่มสัมพันธ์ การปรับพฤติกรรม เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล ชูทรัพย์, เสถียร เหลืองอร่าม.(2526).หลักการบริหาร.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
บริษัทผดุงวิทยา จำกัด
- กมลลักษณ์ ทองสมักร. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้าทายในการปฏิบัติงานของ
พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายสำคัญทางธุรกิจธนาคาร สำนักงานใหญ่
กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา)กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . อุดสาเนา
- กรองจิตต์ พรหมรักษ์. (2529). แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน
มัธยมศึกษา ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล.ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(บรรณารักษศาสตร์)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . อุดสาเนา
- กระทรวงสาธารณสุข.(2533 : มีนาคม)."โครงการแก้ไขปัญหาการสูญเสียแพทย์ ทันตแพทย์
และเภสัชกรกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพฯ" , จุลสารชมรมแพทย์ชนบท13 (3) : 7 -14.
- กองการพยาบาล.(2539).คู่มือการจัดบริการพยาบาล จากหลักการสู่การปฏิบัติ.สำนักงานปลัด
กระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กอบกุล พันธุ์เจริญกุล. (2534). "ก้าวใหม่ของการศึกษาพยาบาลสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติ",
ในเอกสารประกอบการประชุมพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 9 . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม
- กาญจนา พูลแก้ว. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล ใน
โรงพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม . กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- จรรยา ไพลด้า. (2544). การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของ
ข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล กรุงเทพมหานคร .
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม . (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. อุดสาเนา.
- จเร นาคจุ. (2544). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
ของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม .(จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.อุดสาเนา.
- จันทร์จิรา เหล่าพงษ์นันทน์. (2533). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับความพึงพอใจ
ในอาชีพของพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดสาเนา
- จารุณี วงศ์คำแน่น. (2537). ความผูกพันต่อองค์การศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายสนับสนุน
การปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ ร.ม. (การเมืองและการ ปก
ครอง) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- จารุวรรณ เสวกวรรณ. (2517). ความพึงพอใจในงานของพยาบาล กรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์
กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อุดสาเนา
- จรัส ดวงสุวรรณ.(2527).มนุษย์สัมพันธ์เพื่อการแนะแนว.กรุงเทพฯ :ธนาคารพิมพ์.
- จิราภรณ์ ไทยกิ่ง. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน
ข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . อุดสาเนา.

- จิราภรณ์ แพร่ต่วน. (2543). ความเครียดและความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาล
ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- จุฑามาศ พุทธิพิทักษ์. (2535). สาเหตุการลาออก โอนย้ายของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน.
กรุงเทพฯ : ศูนย์พัฒนาการวิจัย มูลนิธิโรงพยาบาลตากสิน. อัดสำเนา
- โชติ เกิดบัณฑิต. (2539). แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัย
ตำบล จ.ราชบุรี. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ดวงทิพย์ หงษ์สมุทร. (2530). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสารวัตรอาหารและยา. วิทยานิพนธ์
วท.ม กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล . อัดสำเนา.
- ดารณี พานทอง. (2532). ทฤษฎีการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ. ฝ่ายตำราและอุปกรณ์ การศึกษา
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดุชนันท์ ทักนาจันทธานี. (2539). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาล
หน่วยฉุกเฉินในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการ
แนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา
- เดโช สวานานนท์. (2521). ปทานุกรมจิตวิทยา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- คันติมา ค้วงโยธา. (2540). แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัด
กรมสุขภาพจิต . ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . อัดสำเนา.
- ถวิล ธาราโกชน. (2525). จิตวิทยาสังคม . กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์
วิทยาลัยครูเทพสตรี.
- ทวีศรี กรีทอง. (2529). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาล
วิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ก.ม. กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- ทัศนีย์ บุญทอง และคณะ. (2528). "การพยาบาลกับการป้องกันโรคทางจิต". เอกสาร การสอนวิชาการนี้
เลือกสรรการพยาบาลมารดา ทารก และการพยาบาลจิตเวช. นนทบุรี : มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช. ห้างหุ้นส่วนจำกัด น้ำกั้งการพิมพ์
- เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2535). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 5 . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระ วีระธรรมสาธิต. (2532). ความผูกพันต่อองค์การศึกษาเฉพาะกรณี ผู้บริหารระดับหัวหน้า
แผนก/เทียบเท่า ของเครือซีเมนต์ไทย. สารนิพนธ์ ร.ม. (การเมืองและการปกครอง)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อัดสำเนา.
- ธีรา เหมินทร์. (2524). เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง
และส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นเรศ ภูโคกสูง. (2541). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคาร
กสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักพหุโยธิน กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม.
(การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . อัดสำเนา.
- นวลละออ สุภาผล. (2539). แบบวัดทักษะทางสังคม, ในเอกสารการสอนวิชาจริยธรรมของนักบริหาร
การศึกษา. เอกสารไรเนียว

- นันทนา น้ำฝน. (2536). องค์ประกอบบางประการที่สัมพันธ์กับเอกลักษณ์เชิงวิชาชีพของ
นักศึกษาพยาบาล. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ด.(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.อัสสำเนา.
- เนตรนภา โกโศสุวรรณคณมาศ.(2524). ปัญหาการสูญเสียแพทย์จากโรงพยาบาลของรัฐ ไปสู่
โรงพยาบาลเอกชน.วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหิดล.อัสสำเนา.
- เบญจวรรณ เนตรแชนม. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล
วิชาชีพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัด สมุทรปราการ.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ . อัสสำเนา.
- ประพิณ วัฒนกิจ. (2536). การพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยศาสตร์ เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 5.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ .
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ.(2526).ทัศนคติการวัดและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอนามัย.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ปาริชาติ ดันดิวัฒน์. (2538). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่
เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานคร
สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . อัสสำเนา.
- ปาริชาติ รัตนราช.(2544).ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ ของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาล ใน อ.เมือง จ. อุบลราชธานี.ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาพัฒนาการ)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.อัสสำเนา.
- ผาณิต สกุลวัฒน์. (2537). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานวิชาชีพ ในโรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ วิทยานิพนธ์ พ.ม. เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่. อัสสำเนา.
- ฝ่ายวิจัย คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.(2534).การสำรวจ
ทัศนคติต่อผลตอบแทนที่ได้รับของเจ้าหน้าที่สภาภาษีไทย. กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนัส หันนาครินทร์. (2524) .หลักการบริหารโรงเรียน . กรุงเทพฯ : พิชเนศ.
- พรรณวดี สนธิทรัพย์. (2542). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัสสำเนา.
- พรรัตน์ พันธุ์ศรีมังกร. (2540). การศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงาน
ของพยาบาลตามทฤษฎีคุณลักษณะของงาน. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
ประยุกต์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . อัสสำเนา
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์.(2530).การสร้างและพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทาง
การศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2536). การรับรู้และความคาดหวังของพยาบาลไทยต่อเอกลักษณ์ของ
วิชาชีพพยาบาล. รายงานการวิจัย กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
อัสสำเนา.

- พรทิพย์ เกตุรานนท์.(2527).ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดของพยาบาล ในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐ
ในเขตกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ วท.ม (สาธารณสุขศาสตร์).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล.ถ่ายเอกสาร.
- ภาวิณี นาวาพานิชย์. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความภูมิใจใน
ตนเอง ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมบางประการกับแนวโน้มการออกจาก
งานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. ปรินุญยานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาพัฒนาการ)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . อัดสำเนา.
- ภาศิษฎา อ่อนดี. (2539). ทักษะทางสังคมกับการปฏิบัติงานและมนุษย์สัมพันธ์ของพยาบาล
ประจำการโรงพยาบาลศิริราช. ปรินุญยานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาพัฒนาการ)กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . อัดสำเนา
- มณี โชติวิวัฒน์.(2527).ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความคิดเห็นของแพทย์ในการเลือกที่จะทำงานใน
โรงพยาบาลชุมชน หลังจากหมดภาระใช้ทุน.วิทยานิพนธ์ สด.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.ถ่ายเอกสาร.
- ยี่สุ่น นันทโนทยาน. (2539). การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกตามกลุ่มนักศึกษาที่เลือกและไม่เลือกเรียน
วิชาชีพพยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร .วิทยานิพนธ์ พ.ม .กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย . อัดสำเนา.
- ยุทธพงษ์ ขวัญขึ้น.(2537). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
ประจำสถานีอนามัย ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา . ปรินุญยานิพนธ์ กศ.ม (สุขศึกษา)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . อัดสำเนา.
- ระพีพร เบญจาทิกุล. (2540) .ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์การ
ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ . อัดสำเนา.
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พิทักษ์อักษร.
- รุ่งโรจน์ แสงคร้าม.(2532).ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสารวัตรสืบสวนสอบสวน ในกองบัญชาการ
กรมตำรวจนครบาล.วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- ละเมียด ลิมอักษร.(2511. มิถุนายน - กรกฎาคม). "ปัญหาของครู ",วารสารแนะแนว3(7) :56.
- ลักษณา วราสินธ์. (2537). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานต่อไปที่สภากาชาดไทย
ของพยาบาลที่อยู่ระหว่างใช้ทุนการศึกษาของสภากาชาดไทย. ปรินุญยานิพนธ์ กศ.ม
(จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
อัดสำเนา.
- วัฒนา ไกรสินหาท. (2534). การศึกษาเปรียบเทียบอัตมโนทัศน์ สุขภาพจิตและความพึงพอใจในงาน
ของพยาบาลวิชาชีพกับพยาบาลเทคนิค. ปรินุญยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- วรรัตน์ กิตติรักษนันท์.(2536).ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในชีวิตสมรส พฤติกรรมเผชิญ
ความเครียด ปัจจัยบางประการทางชีวสังคม สิ่งแวดล้อมและบุคลิกภาพของสตรีที่สมรสแล้ว.
ปรินุญยานิพนธ์ กศ.ม(จิตวิทยาพัฒนาการ)กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.อัดสำเนา.
- วาริน สายโอบเอื้อ. (2522). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์สถานสงเคราะห์หญิงปากเกร็ด.

- วิเชียร เกตุสิงห์.(2530) หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช.
- วิเนตรา แนนหนา. (2539). ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาในสถาบันการศึกษา
พยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.(การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .อัคราณา.
- วุฒิชัย จานงค์. (2525). การจูงใจในองค์การธุรกิจ . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ศรีไพบุลย์ สังข์บัวสี. (2525). ผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพ.
วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. อัคราณา.
- ศิริรัตน์ บุญอริยะ. (2538). การจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการ ในมหาวิทยาลัย
รามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ . อัคราณา.
- สมจิตร หนูเจริญกุล. (2529). การพยาบาลทางอายุรศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โครงการตำรา
ภาควิชา พยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี
- สมบุญ พลหาญ.(2538. พฤษภาคม – สิงหาคม) "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล
โรงพยาบาลศรีธัญญา."วารสารโรงพยาบาลศรีธัญญา. 3 (2) : 24
- สมบุญ ภาพัฒนา. (2520). ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลสังกัดสำนักงานแพทย์
กรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.(การวัดผลการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . อัคราณา.
- สมบูรณ์ พรรณภาพ และ ชัยโรจน์ ชัยคำอิน. (2518). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
บรรณกิจ.
- สมยศ นาวิการ. (2521). การพัฒนาองค์การและการจูงใจ.พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
ดวงกมล.
- สมศักดิ์ สุขใจ.(2531).ปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
นายตำรวจ นักเรียนหลักสูตรตำรวจป้องกันปราบปราม รุ่นที่ 1 และหลักสูตรตำรวจสืบ
สวนสอบสวน รุ่นที่ 3 สถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ.วิทยานิพนธ์ วท.ม.กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- สมสุข ศิลลกุลชัย.(2533).การเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลและความพึงพอใจ
ในงานของพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา
แตกต่างกัน.วิทยานิพนธ์ ค.ม.(จิตวิทยา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.ถ่ายเอกสาร.
- สะอาด วงศ์อนันต์นนท์. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน
ประสพการณ์ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัคราณา.
- สิริยา สัมมาวาจ. (2540; พฤษภาคม - สิงหาคม). "คุณภาพของบัณฑิตทางการพยาบาล,"
วารสารรามธิบดีพยาบาลสาร.3(2) :234 .
- สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ. (2529) . การพยาบาล / กระบวนการพยาบาล. ขอนแก่น : ม.ป.พ.
อัคราณา.

- สุชาติ นิพานนท์.(2525).ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการฝึกหัดครู .
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร
- สุทิพร ไชยบุตร.(2539).การศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล และความสามารถทางการ
พยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มาจากระบบการศึกษาแตกต่างกัน.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม (จิตวิทยาพัฒนาการ).กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- สุปราณี วศินอมร. (2531). การพยาบาลพื้นฐาน . พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สุภาณี ทยาธรรม. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การดูแลในวิชาชีพกับ
ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ จ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา
- สุวิทย์ แสนสุข.(2544). ศึกษาวิจัยในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี
(ประเทศไทย) จำกัด . ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม (อุตสาหกรรมศึกษา)กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .อัดสำเนา.
- เสนาะ ดิยาวี.(2516). หลักบริหารงานบุคคล . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- โสภณ ณ พัทลุง.(2537). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
สังกัดกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธร กองบัญชาการตำรวจภูธร 4 .วิทยานิพนธ์
กศ.ม สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.ถ่ายเอกสาร.
- โสภณ ธนะมัย.(2517).ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานมูลนิธิ
บูรณชนบทแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์.วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อรพิน แสงสว่าง. (2536). ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล
ของนักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวง
สาธารณสุข : วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
อัดสำเนา.
- อรุณ รักธรรม. (2527). หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ ฯ :
สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- อังคณา โกลิย์สวัสดิ์ .(2534). ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์
มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ . ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม (การบริหารการศึกษา) .
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .ถ่ายเอกสาร.
- อัญชลี ฤกษ์งาม. (2537). คุณลักษณะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตร พยาบาลศาสตร์บัณฑิต
วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ในทัศนะของผู้บังคับบัญชา ผู้ช่วยงานและสำเร็จการศึกษา.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ .อัดสำเนา.
- อารีย์ พฤกษราช และคนอื่นๆ.(2534; มกราคม – มีนาคม). "การศึกษาความพึงพอใจใน วิชาชีพและ
ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกของพยาบาลประจำการ กรุงเทพฯ ", วารสาร
พยาบาล.(1) : 41 – 50.
- อุดม สุภาไกร และสมจิตต์ กาญจนโกศล. (2529). เอกสารประกอบการสอนชุดวิชา ประสบการณ์
วิชาชีพการพยาบาล. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- อุบลรัตน์ พิษณุชยานนท์.(2531).*คุณภาพชีวิตสมรส : ศึกษากรณีข้าราชการสังกัด กรุงเทพมหานคร*.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.ถ่ายสำเนา.
- โอรส วงษ์สิทธิ์.(2528).*ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรในพื้นที่ ภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ*.วิทยานิพนธ์ วท.ม.กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- Abdulla , Pooyan and other.(1988).*Predictors of Registered Nurses Intention to Quit :
Implications for the Management of Health Care Human Resources in North
Dakota Hospital*. North Dakota : North Dakota University .
- Berelson,Bernard and Grry A. Steiner .(1964).*Human Behavior*. New York : Harcourt.
- Chruden and Herbert J. and Artur W. Sherman. (1968).*Personnel Management*.3rd
ed., Cincinnati:South Western.
- Frederic Herzberg , Bernard Mansner and Babara Synderman. (1959).*The Motivation
to work*. New York : John Wiley and Sons,Inc.
- Gruneberg,M.M. (1977). *Understanding Job satisfaction*. New York : Wiley.
- Henderson,Verginia.(1966).*The Nature of Nursing*.New York : The Mcmillan Co.,.
- Jaman , Jean.(1975). *Job Satisfaction and Dissatisfaction of Nurse Faculty in B.S.N.
Program*. Dissertation Abstracts in Humanities and Social Science.
- Katz , K. and Robert L. Kahn. (1971). *The Social Psychology of Organization*. 2nd ed.,
New York : John Wiley and Sons,Inc.
- Kerr,Shron Dill, Lundrigan,Card B and Brodish,Mary S.(1990,July). "A Profile of the Inactive
Nurse : One Solution to Shortage". *Hospital Topics*.68(3) : 11-18 .
- Lee ,R. and E.R.Wilbur.(1985; August). "Age, Education, Job Tenure ,Salary ,Job
Characteristic and Job satisfaction : a Multivariate Analysis," *Human Relations*. 40(38) :
781 –791 ;
- Likert , Rencis . (1961).*New patterns of Management*. New York: McGraw - Hill.
- Locke, Edwin A. (1976). "The Natural of courses of Job Satisfaction". *Handbook Of
Industrial and Organization Psychology*.edited by Marvin Dunnette.Chicago,
Illinois: Rand McNally College Publisng , co.,.
- Maslow , Abraham H.(1954). *Motivation and Personality*. New York : Harper.
- Melamed, Turia.(1995). "Career Success : The Moderating Effect of Gender," *Journal of
Vocational of Behavior*.47(30) : 35 – 60.
- Moor D.(1973). "Prepared Children and Marital Satisfaction During the Anteoartum and
Postpartum Periods," *Nursing Research*.60(32) :73-79.
- Nichols, Glennadee A.(1972 ; January). " Important Satisfying and Dissatisfying Aspects of
Nurses Job," *Supervision Nurse*. 42(5):10-15.

- Reece , Michael M.(1961; Summer). " Personality Characteristics and Success in Nursing Program," *Nursing Research*. 30(10) : 172-176.
- Richard , M. Steers and Lyman W. Porter.(1991). *Motivation and Work Behavior*. 3rd ed., New York: McGraw - Hill book company.
- Savery,L.K.(1989; May)."*Job Satisfaction and Nurses*,"*Journal of Managerial Psychology*. 10(4) : 11- 16 .
- Slavit Binab B. and other. (1978; March-April)."*Nurse' Satisfaction with Their work Situation*," *Nursing Research*.27(2) 144-147 .
- Vroom,V.M. (1964).*Working and Motivation*. Malabar : Robert E. Krieger Publishing Company.
- Williams,Albert Edward.(1993; April)."*Motivation Assessment in Organization : The Application of Importance Performance analysis*". *Dissertation Abstract International*. 12(10) : 3673-3674.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5726, 5644

ที่ ทว 1012/ 4454

วันที่ 11 พฤศจิกายน 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวเกศสุตา ตันขุน นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์มณี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวเกศสุตา ตันขุน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ทม 1012/ 0866



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

31 มกราคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกรุงเทพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวเกศสุดา ต้นขุน นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ จำนวน 50 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวเกศสุดา ต้นขุน ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

**แบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาล สมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร**

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล สมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร การตอบแบบสอบถามนี้ ไม่มีข้อใดถูกหรือผิดและไม่มีผลกระทบต่ตัวท่านแต่อย่างใด ดังนั้นจึงขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด และโปรดตอบให้ครบทุกข้อ

แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งเป็น 9 ตอนได้แก่

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และลักษณะงาน
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านความพึงพอใจต่อครอบครัว
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามด้านบรรยากาศในการทำงาน
- ตอนที่ 6 แบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา
- ตอนที่ 7 แบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน
- ตอนที่ 8 แบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา
- ตอนที่ 9 แบบสอบถามด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล ได้แก่ แรงจูงใจด้านบทบาทหน้าที่ของพยาบาล แรงจูงใจด้านคุณภาพของการปฏิบัติการพยาบาล และแรงจูงใจในการดูแลเอาใจใส่ผู้ป่วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () และเติมข้อความลงในช่องว่าง ซึ่งตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน

1. อายุ ปี
2. สถานภาพการสมรส
☐ โสด
☐ คู่
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาล เป็นเวลา ปี
4. ระดับการศึกษา
☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี
5. รายได้ต่อเดือน
☐ รายได้ต่อเดือน (เงินเดือน) บาท
☐ รายได้พิเศษ บาท
6. ลักษณะงาน
☐ งานพยาบาลที่มีความเสี่ยงสูง ได้แก่ แผนกผู้ป่วยหนัก แผนกฉุกเฉิน ห้องผ่าตัด ห้องคลอด แผนกไตเทียม
☐ งานพยาบาลผู้ป่วยใน ได้แก่ ผู้ป่วยอายุรกรรมและศัลยกรรมทั่วไป
☐ งานพยาบาลผู้ป่วยนอก ได้แก่ ผู้ป่วยนอกเด็ก และผู้ป่วยนอกผู้ใหญ่
☐ งานพยาบาลผู้ป่วยเด็ก ได้แก่ หอบริบาลทารกแรกเกิด อายุรกรรมและศัลยกรรมเด็ก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด

โปรด ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวโดยมีเกณฑ์ดังนี้

- จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
- จริงมาก หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
- จริง หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านบ้าง
- จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
- จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล	ระดับความคิดเห็น				
		จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	ก. ด้านความคิด					
1.	วิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่มั่นคง					
2.	วิชาชีพพยาบาลทำให้ข้าพเจ้ามีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ซ้ำกว่าวิชาชีพอื่น					
3.	วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ได้รับการยกย่องในสังคม					
4.	วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น					
5.	การทำงานพยาบาลทำให้ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี					
	ข. ด้านความรู้สึก					
6.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณพยาบาลเป็นวิชาชีพที่รายได้สูง					
7.	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อกับงานพยาบาลที่จำเจ ไม่ก้าวหน้า					
8.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทำงานพยาบาล ทำให้ข้าพเจ้าไม่มีเวลาให้กับครอบครัว					

ข้อที่	ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล	ระดับความคิดเห็น				
		จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
9.	ข้าพเจ้าและครอบครัวรู้สึกที่วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ สักคม ยกย่อง					
10.	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจในงานพยาบาล เพราะได้ช่วยเหลือผู้อื่น					
	ค. ด้านพฤติกรรม					
11.	ข้าพเจ้าไม่กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพราะมีรายได้น้อย					
12.	ข้าพเจ้าร่วมประชุมวิชาการที่จัดขึ้นในหน่วยงานเสมอ					
13.	การปฏิบัติงานพยาบาลช่วยส่งเสริมกระบวนการคิดของข้าพเจ้า					
14.	ข้าพเจ้านำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานพยาบาลมาใช้ในการดูแลครอบครัว					
15.	ข้าพเจ้ามักจะพูดคุยถามทุกข์สุขผู้ป่วยอยู่เสมอ					
16.	ข้าพเจ้าสามารถปรับตัวกับอารมณ์ที่เปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยได้					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านความรับผิดชอบต่อครอบครัว

คำชี้แจง แบบสอบถามด้านความรับผิดชอบต่อครอบครัว เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความรับ

ผิดชอบต่อครอบครัว ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องตรงกับความ

คิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก

ที่สุด เพียงคำตอบเดียวโดยมีเกณฑ์ดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
 จริงมาก หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
 จริง หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านบ้าง
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ด้านความรับผิดชอบต่อครอบครัว	ระดับความคิดเห็น				
		จริงที่ สุด	จริงมาก	จริง	จริง น้อย	จริงน้อยที่ สุด
1.	ข้าพเจ้ารู้สึกลำบากใจที่ต้องรับผิดชอบรายจ่ายของครอบครัว					
2.	ข้าพเจ้ายินดีที่ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบค่าใช้จ่ายของครอบครัว					
3.	ข้าพเจ้าเบื่อที่ต้องรับผิดชอบในเรื่องการศึกษาแก่สมาชิกในครอบครัว					
4.	ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะดูแลและส่งเสริมสุขภาพสมาชิกในครอบครัวให้แข็งแรงอยู่เสมอ					
5.	ข้าพเจ้าร่วมกิจกรรมของครอบครัวมากกว่ากิจกรรมอื่นๆ					
6.	ข้าพเจ้าเห็นว่าการดูแลในเรื่องรายจ่ายของครอบครัวเป็นสิ่งที่สมควรกระทำ					
7.	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่สมาชิกทุกคนไว้วางใจให้ข้าพเจ้าได้จัดหาสิ่งจำเป็นต่าง ๆ ในบ้าน					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว

คำชี้แจง เป็นแบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด
โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบ
เดียวโดยมีเกณฑ์ดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
จริงมาก หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
จริง หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านบ้าง
จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว	ระดับความคิดเห็น				
		จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	ก. การปฏิบัติของพยาบาลต่อสมาชิกในครอบครัว					
1.	ข้าพเจ้ารู้สึกยินดีที่ได้สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกในครอบครัว					
2.	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องรับฟังเรื่องราวของสมาชิกในครอบครัว					
3.	ข้าพเจ้าจะให้เวลากับครอบครัวก่อน เมื่อมีเวลาว่าง					
4.	ข้าพเจ้าเอาใจใส่กับทุกๆ เรื่องของสมาชิกในครอบครัวเป็นอย่างดี					
5.	ข้าพเจ้าอยากทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับสมาชิกทุกคนในครอบครัว					
6.	ข้าพเจ้ามักจะมีของขวัญเล็ก ๆ น้อย ๆ ให้กับสมาชิกในครอบครัวในวันสำคัญเสมอ					

ข้อที่	ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว	ระดับความคิดเห็น				
		จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	ข.การปฏิบัติของสมาชิกในครอบครัวต่อพยาบาล					
7.	เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาเกิดขึ้น สมาชิกในครอบครัวจะคอยเป็นกำลังใจให้เสมอ					
8.	สมาชิกในครอบครัวยอมรับความคิดเห็นของข้าพเจ้าอย่างมีเหตุผล					
9.	สมาชิกในครอบครัวให้ความช่วยเหลือข้าพเจ้าด้วยความเต็มใจ					
10.	สมาชิกในครอบครัวมักจะหากิจกรรมต่าง ๆ มาปฏิบัติร่วมกับข้าพเจ้าเสมอ					
11.	สมาชิกในครอบครัว จะมาร่วมแสดงความยินดีในโอกาสสำคัญต่างๆของข้าพเจ้าเสมอ					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามด้านบรรยากาศในการทำงาน

คำชี้แจง เป็นแบบสอบถามด้านบรรยากาศในการทำงาน ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใดโปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวโดยมีเกณฑ์ดังนี้

- จริงที่สุด
- หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
- จริงมาก
- หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
- จริง
- หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านบ้าง
- จริงน้อย
- หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
- จริงน้อยที่สุด
- หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ด้านบรรยากาศในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		จริงที่ สุด	จริงมาก	จริง	จริง น้อย	จริงน้อยที่ สุด
1.	บรรยากาศการทำงานในหน่วยงานของข้าพเจ้าไม่ ดีเลย					
2.	หน่วยงานของข้าพเจ้ามีเครื่องมือเครื่องใช้และ อุปกรณ์เพียงพอ					
3.	หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการตรวจสอบคุณภาพการ ใช้งานของเครื่องมืออย่างสม่ำเสมอ					
4.	หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการจัดสถานที่ ทำให้ อากาศถ่ายเทได้เป็นอย่างดี					
5.	ข้าพเจ้าคิดว่าจำนวนพยาบาลในหน่วยงาน มีน้อย เกินไป ไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน					
6.	กิจกรรม 5 ส.ทำให้ข้าพเจ้ามีเวลาทำงานประจำ น้อยลง					
7.	เมื่อมีเวลาข้าพเจ้าชอบที่จะสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ให้น่าอยู่เสมอ					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใดโปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวโดยมีเกณฑ์ดังนี้

- จริงที่สุด
- หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
- จริงมาก
- หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
- จริง
- หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านบ้าง
- จริงน้อย
- หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
- จริงน้อยที่สุด
- หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				
		จริงที่ สุด	จริงมาก	จริง	จริง น้อย	จริงน้อยที่ สุด
	ก. การปฏิบัติของพยาบาลต่อผู้บังคับบัญชา					
1.	ข้าพเจ้าให้ความเคารพผู้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ					
2.	เมื่อได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา ข้าพเจ้าจะนำไปคิดและปฏิบัติอย่างมีเหตุผล					
3.	ข้าพเจ้าไม่ต้องการให้ผู้บังคับบัญชามาสนใจเรื่องส่วนตัวของข้าพเจ้า					
4.	ข้าพเจ้าต้องการปรึกษาผู้บังคับบัญชาเฉพาะเรื่องงานเท่านั้น					
5.	ข้าพเจ้าปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ					
	ข. การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อพยาบาล					
6.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ายินดีรับฟังข้อคิดเห็นของข้าพเจ้าเสมอ					

ข้อที่	ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				
		จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
7.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าไม่มีความยุติธรรม ในการพิจารณาผลงานของข้าพเจ้าเลย					
8.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามักจะก้าวท่ายเรื่องส่วนตัวของข้าพเจ้าจนมากเกินไป					
9.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน					
10.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าสนใจร่วมสังสรรค์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ					

ตอนที่ 7 แบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใดโปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวโดยมีเกณฑ์ ดังนี้

- จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
- จริงมาก หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
- จริง หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านบ้าง
- จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
- จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น				
		จริงที่ สุด	จริงมาก	จริง	จริง น้อย	จริงน้อยที่ สุด
1.	ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ					
2.	ข้าพเจ้าปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ					
3.	ข้าพเจ้าติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นมิตร					
4.	ข้าพเจ้ายินดีให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเท่าที่จะสามารถช่วยได้					
5.	ข้าพเจ้ายินดีที่จะรับฟังปัญหาของเพื่อนร่วมงานในทุกๆเรื่อง					
6.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าให้คำแนะนำที่มีประโยชน์แก่ข้าพเจ้าเสมอ					
7.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าปฏิบัติต่อข้าพเจ้าด้วยความจริงใจ					

ข้อที่	ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น				
		จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
8.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าให้ความเป็นกันเองและแสดงความเป็นมิตรกับข้าพเจ้าอยู่เสมอ					
9.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี เมื่อข้าพเจ้าขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม					

ตอนที่ 8 แบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา

คำชี้แจง เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา ขอให้ท่านพิจารณา

ข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
- จริงมาก หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
- จริง หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านบ้าง
- จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
- จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				
		จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	ก.การปฏิบัติของพยาบาลต่อผู้ได้บังคับบัญชา					
1.	ข้าพเจ้าให้ความเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ					
2.	ข้าพเจ้าเอาใจใส่ ให้ความสนใจกับผู้ได้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
3.	ข้าพเจ้าจะมอบหมายงานที่เหมาะสมกับผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน					
4.	ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ					
5.	ข้าพเจ้าให้คำชมเชยทุกครั้งกับผู้ได้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานดี					

ข้อที่	ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				
		จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	ข.การปฏิบัติของผู้ได้บังคับบัญชาต่อพยาบาล					
6.	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า ปฏิบัติตามคำสั่งของข้าพเจ้าเสมอ					
7.	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ารับฟังคำแนะนำของข้าพเจ้าเป็นอย่างดี					
8.	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ความเคารพข้าพเจ้าในฐานะผู้บังคับบัญชาคนหนึ่ง					
9.	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าแสดงน้ำใจโดยการช่วยเหลือกิจกรรมแก่ข้าพเจ้าเป็นอย่างดี					
10.	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าปฏิบัติต่อข้าพเจ้าด้วยความจริงใจ					

ตอนที่ 9 แบบสอบถามด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล ขอให้ท่าน
ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับแรงจูงใจของท่านตามความเป็นจริง เพียงคำตอบ
เดียวซึ่งมีเกณฑ์การเลือกดังนี้

- มากที่สุด หมายถึง ระดับความสามารถที่ท่านแสดงออกเป็นประจำหรือทุกครั้ง
- มาก หมายถึง ระดับความสามารถที่ท่านแสดงออกมากพอควร
- ปานกลาง หมายถึง ระดับความสามารถที่ท่านแสดงออกพอสมควร
- น้อย หมายถึง ระดับความสามารถที่ท่านแสดงออกนานๆ ครั้ง
- น้อยที่สุด หมายถึง ระดับความสามารถที่ท่านไม่เคยแสดงออกเลย

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาล	ระดับความสามารถที่แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ก. ด้านบทบาทหน้าที่ของพยาบาล					
1.	ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะให้การพยาบาลโดยคำนึงถึง ความสุขสบายทั้งด้านร่างกาย และจิตใจของผู้ป่วย					
2.	ข้าพเจ้ายินดีที่จะรับฟังปัญหาของผู้ป่วย และให้คำ แนะนำแก่ผู้ป่วยเสมอ					
3.	การบันทึกการพยาบาลเป็นเรื่องที่ยุ่งยาก น่าเบื่อ					
4.	ข้าพเจ้าไม่ต้องการหาความรู้เพิ่มเติมในงาน พยาบาลเพราะเป็นเรื่องที่ทำประจำอยู่แล้ว					
5.	ถ้าผู้ป่วยมีภาวะแทรกซ้อนเกิดขึ้น ข้าพเจ้าจะรีบ หาสาเหตุและหนทางแก้ไข					
6.	ข้าพเจ้ามักจะเข้าฟังการอบรมที่มีประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงานพยาบาลเสมอ					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาล	ระดับความสามารถที่แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.	ข้าพเจ้าไม่ละเลยที่จะจัดกิจกรรมที่เหมาะสมแก่ผู้ป่วย					
9.	เมื่อมีเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานอื่นมาติดต่อเกี่ยวกับผู้ป่วย ข้าพเจ้าจะให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี					
10.	ข้าพเจ้าจะปรับแผนการพยาบาลให้เหมาะสมกับผู้ป่วยเสมอ					
	ข. ด้านคุณภาพการปฏิบัติงานพยาบาล					
11.	ในการวินิจฉัยการพยาบาล ข้าพเจ้าจะอ่านเอกสารประกอบเพื่อความถูกต้องทุกครั้ง					
12.	ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการปฏิบัติตามแผนการพยาบาลที่กำหนดไว้					
13.	ทุกครั้งหลังการให้การพยาบาล ข้าพเจ้ากระตือรือร้นที่จะสังเกตอาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยว่าดีขึ้นหรือไม่					
14.	เมื่อมีผู้แนะนำในเรื่องใหม่ที่เป็นประโยชน์ เกี่ยวกับการพยาบาล ข้าพเจ้าจะรับฟังและนำไปค้นคว้าเพิ่มเติมทุกครั้ง					
15.	ข้าพเจ้าจะซักถามความต้องการของผู้ป่วย โดยไม่ต้องรอให้ผู้ป่วยร้องขอ					
16.	ข้าพเจ้าทำงานโดยไม่คำนึงถึงความเหน็ดเหนื่อย					
17.	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและได้รับคำชมเสมอๆ					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาล	ระดับความสามารถที่แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ค. ด้านการดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ป่วย					
18.	ถ้ามีวิธีใดที่ทำให้ผู้ป่วยได้รับความสะดวกสบาย ข้าพเจ้าจะรีบปฏิบัติทันที					
19.	เมื่อผู้ป่วยต้องการความช่วยเหลือ ข้าพเจ้าจะช่วยเหลือผู้ป่วยจนได้รับความพึงพอใจ					
20.	ข้าพเจ้ามักจะเข้าหาผู้ป่วยด้วยความเป็นมิตรทุกครั้ง					
21.	ข้าพเจ้าหาโอกาสพูดคุยให้กำลังใจผู้ป่วยเสมอ					
22.	ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะให้คำอธิบายที่ชัดเจนในการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วย					
23.	ข้าพเจ้าให้โอกาสแก่ผู้ป่วยได้ระบายความรู้สึกและความต้องการโดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย					
24.	เมื่อผู้ป่วยมีการเปลี่ยนแปลง ข้าพเจ้าจะรีบเข้าไปดูอาการและรายงานแพทย์ทันที					
25.	ข้าพเจ้ารู้สึกยินดีที่ผู้ป่วยมีอาการดีขึ้น และกลับบ้านได้					
26.	ข้าพเจ้าจะเอาใจใส่ต่อผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ เท่าเทียมกัน					
27.	ข้าพเจ้าไม่ชอบดูแลผู้ที่ป่วยเรื้อรังและเป็นโรคติดต่อ					
28.	ข้าพเจ้าภูมิใจที่สามารถปฏิบัติการพยาบาลกับผู้ป่วยอย่างรวดเร็วและถูกต้อง					

ภาคผนวก ค

คำอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 6 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามด้านทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล

ข้อ	อำนาจจำแนก (t)	ข้อ	อำนาจจำแนก (t)
1	1.952	9	2.309
2	1.830	10	1.988
3	2.105	11	2.312
4	1.733	12	2.705
5	1.941	13	2.717
6	1.746	14	5.095
7	1.773	15	4.077
8	1.732	16	5.099

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .7757

ตาราง 7 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามด้านความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ข้อ	อำนาจจำแนก(t)
1	1.828
2	2.265
3	1.732
4	2.739
5	2.843
6	1.751
7	3.170

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .8855

ตาราง 8 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว

ข้อ	อำนาจจำแนก(t)
1	3.538
2	2.771
3	1.755
4	3.078
5	2.969
6	3.188
7	4.228
8	3.833
9	4.007
10	1.737
11	2.889

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .8862

ตาราง 9 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามด้านบรรยากาศในการทำงาน

ข้อ	อำนาจจำแนก (t)
1	1.728
2	3.051
3	4.756
4	2.828
5	1.732
6	1.725
7	1.938

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .8674

ตาราง 10 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับ

บัญชา

ข้อ	อำนาจจำแนก (t)
1	4.667
2	6.197
3	1.951
4	1.985
5	5.949
6	5.333
7	2.205
8	2.823
9	5.166
10	2.546

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .7781

ตาราง 11 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อน
ร่วมงาน

ข้อ	อำนาจจำแนก (t)
1	6.940
2	6.862
3	5.599
4	5.095
5	3.350
6	8.167
7	5.333
8	6.235
9	7.982

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .8713

ตาราง 12 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วย
บังคับบัญชา

ข้อ	อำนาจจำแนก (t)
1	7.794
2	8.957
3	4.596
4	6.532
5	4.076
6	3.357
7	6.245
8	4.874
9	6.289
10	5.196

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9114

ตาราง 13 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล
วิชาชีพ

ข้อ	อำนาจจำแนก(t)	ข้อ	อำนาจจำแนก(t)
1	3.411	15	4.294
2	5.196	16	3.860
3	5.447	17	5.599
4	2.615	18	5.035
5	2.013	19	5.970
6	2.799	20	4.707
7	1.769	21	3.667
8	2.238	22	5.117
9	4.334	23	6.276
10	2.985	24	3.843
11	1.733	25	3.843
12	5.117	26	5.880
13	4.315	27	2.809
14	3.889	28	2.646

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9477

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ – สกุล	นางสาว เกษสุดา ตันชน
วันเดือนปีเกิด	14 ธันวาคม 2517
สถานที่เกิด	อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	113 หมู่ 9 ตำบลหนองยาว อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา 24120
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้ประสานงานวิจัยทางคลินิก (Clinical Research Coordinator)
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ศูนย์ทดสอบวัคซีน ชั้น 9 อาคารอเนกประสงค์ คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล ถนนราชวิถี เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2536	มัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนพนมสารคาม"พนมอดุล วิทยา"
พ.ศ. 2540	พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2545	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ