



บทที่ 4

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 3 ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยเรียงตาม
สมมติฐานดังต่อไปนี้

1. สมมติฐานข้อที่หนึ่ง : พยาบาลโรงพยาบาลของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีการรับรู้อาณาการจูงใจของงานพยาบาลต่างแผนก แตกต่างกัน
สมมติฐานข้อนี้ ได้รับการสนับสนุน โดยพยาบาลแผนกฉุกเฉิน มีการรับรู้อาณาการจูงใจของงานพยาบาลสูงที่สุด รองลงมาคือ พยาบาลแผนกกุมาร
พยาบาลแผนกสูติ-นรีเวช พยาบาลแผนกศัลยกรรม และพยาบาลแผนกอายุรกรรม
ตามลำดับ ส่วนพยาบาลแผนกจิตเวช มีการรับรู้อาณาการจูงใจของงานพยาบาลต่ำ
ที่สุด แสดงว่า พยาบาลรับรู้งานพยาบาลในแผนกต่างๆ ว่าเป็นความแตกต่างกัน เมื่อนำ
มารวมกัน เป็นดัชนีอาณาการจูงใจของงาน จึงได้ค่าอาณาการที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้นี้สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของจอยเนอร์ และคณะ
(Joiner, et al. 1982 : 29-30) ที่พบว่าพยาบาล เฉพาะทางต่างมีอาณาการ
การจูงใจของงานแตกต่างกัน พยาบาล เฉพาะทางกุมารมีอาณาการจูงใจของงานสูง
กว่า พยาบาล เฉพาะทางสูติกรรมและพยาบาล เฉพาะทางอายุรกรรม ศัลยกรรม ส่วน
พยาบาล เฉพาะทางจิตเวชมีอาณาการจูงใจของงานต่ำที่สุด ดังแสดงในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบอานุภาพการจูงใจของงานพยาบาลระหว่างผลการวิจัย ในครั้งนี้ กับผลการวิจัยของจอยเนอร์และคณะ

	ผลการวิจัยครั้งนี้	ผลการวิจัยของจอยเนอร์และคณะ
นุกเงิน	173.28	—
กุมาร	162.40	161
สุติ-นรีเวช	155.67	160
ศัลยกรรม	155.05	139
อายุรกรรม	142.50	
จิตเวช	141.20	129
เฉลี่ย	156.43	155

เมื่อนำค่าเฉลี่ยอานุภาพการจูงใจของงานพยาบาลที่ได้จาก ผลการวิจัย ในครั้งนี้ซึ่งเท่ากับ 156.43 ไปเปรียบเทียบกับบรรทัดฐานของกลุ่มอาชีพต่างๆ ที่ แสคแมน โอลแฮม และสเติบนาโคสำรวจไว้ในปี ค.ศ. 1979 (อ้างถึงใน Hackman and Oldham 1980 : 316-317) พบว่า อานุภาพการจูงใจของงานพยาบาลอยู่ใน ระดับสูง จัดอยู่ในกลุ่มวิชาชีพ-อาชีพและกลุ่มผู้บริหารได้ ผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ จึง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จอยเนอร์และคณะ (Joiner, et al.1982: 29-30) และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของโรเดลและนีสตรอม (Roedel and Nystrom, 1988: 34-36) ดังแสดงในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบอนุภาพการจูงใจของงานพยาบาล กับบรรทัดฐานของกลุ่มอาชีพต่างๆ

บรรทัดฐานของกลุ่มอาชีพต่างๆ	อนุภาพการจูงใจของงาน
ผู้บริหาร	156
วิชาชีพ-อาชีพ	154
บริการ	152
พนักงานขาย	146
พนักงานควบคุมเครื่องจักร	136
เสมียน	106
พยาบาล (จากผลการวิจัยครั้งนี้)	156.43
พยาบาล (จากผลการวิจัยของจอยเนอร์และคณะ)	155
พยาบาล (จากผลการวิจัยของโรเคลและนีสตรอม)	163.30

2. สมมติฐานข้อที่สอง : พยาบาลโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร มีการรับรู้ลักษณะสำคัญของงานพยาบาลต่างแผนก แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อนี้ได้รับการสนับสนุน เป็นส่วนใหญ่ แต่ไม่ทั้งหมด โดยที่พยาบาลมีการรับรู้ลักษณะสำคัญของงานพยาบาลต่างแผนกกัน 4 ลักษณะ คือ นานาทักษะ เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน และการทราบผล ยกเว้นลักษณะสำคัญของงานพยาบาล ด้านความเป็นอิสระ เพียงด้านเดียวที่ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะ

1. งานพยาบาลมีลักษณะของการทำงานเป็นทีม โดยมีแพทย์เป็นผู้ดูแลเรื่องการรักษา ทำให้พยาบาลมีความรู้สึกว่าการทำงานขาดความเป็นอิสระ ในทุกๆ แผนก

2. เมื่อพยาบาลวิชาชีพเข้าไปอยู่ในระบบราชการ ระบุความเป็นอิสระของวิชาชีพจะลดลง เนื่องจากผู้นปฏิบัติไม่สามารถใช้ทักษะที่จำเป็นทั้งหมด ในการ

ปฏิบัติงานในองค์การที่มีระบบซับซ้อนได้ (นิภา คิคประ เสวีรุ 2527 : 43)

จะเห็นพยาบาลในทศแผนก จึงมีการรับรู้ลักษณะสำคัญของงานพยาบาลในแง่ความเป็นอิสระไม่แตกต่างกัน และผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของจอยเนอร์และคณะ (Joiner, et al. 1982: 29-30) ที่พบว่าพยาบาลเฉพาะทางต่างๆ มีลักษณะสำคัญของงานพยาบาลแตกต่างกัน ทั้ง 5 ลักษณะ และไม่สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของโรเดลและนีสตรอม (Roedel and Nystrom 1988: 35-36) ที่พบว่า พยาบาลมีการรับรู้ ลักษณะสำคัญของงานพยาบาลแตกต่างกัน เพียง 2 ลักษณะ เท่านั้นคือ นานาทักษะ และ เอกลักษณะของงาน

3. สมมติฐานข้อที่สาม : ลักษณะสำคัญของงานพยาบาล ของพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวก กับภาวะวิตกกังวลทางจิต

สมมติฐานข้อนี้ ได้รับการสนับสนุน โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .25 ถึง .39

จากทฤษฎีของแฮคแมน และโอลแฮม (Hackman and Idham 1980 : 81) ที่กล่าวว่าลักษณะสำคัญของงานทั้ง 5 ลักษณะจะก่อให้เกิดภาวะวิตกกังวลทางจิต ซึ่งหมายความว่า ถ้าพยาบาลมีการรับรู้ลักษณะสำคัญของงานทั้ง 5 ลักษณะสูง ก็จะทำให้มีภาวะวิตกกังวลทางจิตอยู่ในระดับสูงด้วย แต่จากผลการวิจัยที่ได้ พบว่าลักษณะสำคัญของงานพยาบาลทั้ง 5 ลักษณะ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะวิตกกังวลทางจิต ในระดับต่ำ ถึงปานกลาง เท่านั้น แสดงว่า ลักษณะสำคัญของงานพยาบาลก่อให้เกิดภาวะวิตกกังวลทางจิตได้ แต่ภาวะวิตกกังวลทางจิต อาจขึ้นกับตัวแปรทางด้านลักษณะสำคัญของงานพยาบาลมากกว่า 5 ลักษณะ หรือ ภาวะวิตกกังวลทางจิตอาจ เกิดจากความสัมพันธ์ของลักษณะสำคัญของงานพยาบาลในรูปแบบอื่น ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสำคัญของงานทั้ง 5 ลักษณะกับภาวะวิตกกังวลทางจิต จึง เป็นหลักฐานที่น่ามาสนับสนุน ทฤษฎีนี้ได้น้อย

4. สมมติฐานข้อที่สี่ : แรงงูใจภายในของพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ ในเขตกรุง เทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับอานุภาพการงูใจของงาน ลักษณะสำคัญของงาน และภาวะวิกฤติทางจิต

สมมติฐานข้อนี้ ใ้รับการสนับสนุน โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .11 ถึง .66 คือตั้งแต่ระดับต่ำ ถึงระดับค่อนข้างสูง

จากการที่แรงงูใจภายใน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับ อานุภาพการงูใจของงาน แสดงว่า อานุภาพการงูใจของงานก่อให้เกิด แรงงูใจภายในได้ แต่ยังมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อแรงงูใจภายในด้วย

แรงงูใจภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับลักษณะสำคัญของงาน แสดงว่า ลักษณะสำคัญของงานทั้ง 5 ลักษณะนี้ก่อให้เกิดแรงงูใจภายในได้ แต่ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อแรงงูใจภายในได้ เช่นกัน

นอกจากนี้ ลักษณะการทำงานของพยาบาลส่วนใหญ่มีการทำงาน เป็นทีม งานที่ท่าสำเร็จสมบูรณ์ เป็นคืน เป็นอัน โดยล้าพังคน เดียวมีน้อย พยาบาลจึง ประเมินระดับ เอกลักษณะของงานอยู่ในระดับต่ำ ดังผลการวิจัยที่แสดง ค่าเฉลี่ยของลักษณะสำคัญของงานพยาบาล ในตารางที่ 12 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจภายใน กับ เอกลักษณะของงาน จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = .11$) และจากการที่พยาบาล เป็นหนึ่งในทีมสุขภาพ โดยมีแพทย์ เป็นผู้นุ้ดูแล เรื่องการรักษา ทำให้พยาบาล มีความรู้สึกว่าการทำงานขาดความเป็นอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจภายใน กับความเป็นอิสระ จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = .14$)

ในค่านภาวะวิกฤติทางจิต ลักษณะค่าตาม เน้นถึง รู้สึกว่างานมีความหมาย รู้สึกว่า เป็นผู้นับถือชอบต่อผลของงานและโคทราบผลการกระทำ จากกิจกรรมของงานโดยตรง ทำให้พยาบาลมีการ ประเมินอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จอยเนอร์และคณะ (Joiner, et al. 1982 : 26) กับ โรเคล และ นีสตรอม (Roedel and Nystrom, 1988 : 34) ที่พบว่า พยาบาลให้ระดับ ความสำคัญของงานอยู่ในระดับสูง เนื่องจากพยาบาล เห็นว่างานพยาบาลมีความสำคัญต่อชีวิตของผู้อื่น ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจภายใน กับภาวะวิกฤติทางจิต จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง แต่ไม่สูงมากนัก แสดงว่า แรงงูใจภายใน

ขึ้นกับ ภาวะวิกฤติทางจิต ถ้าภาวะวิกฤติทางจิตสูง แรงจูงใจภายในจะสูงตามไปด้วย
แต่ยังมีปัจจัยอื่นอีก ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจภายใน

ในค่านรูสึกว่างงานมีความหมาย ที่คำนวณจาก ลักษณะสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในต่ำกว่า รูสึกว่างงานมีความหมาย จากการสอบถาม โดยตรง แสดงว่า แรงจูงใจภายในขึ้นกับปัจจัยอื่นๆ นอกเหนือจาก ลักษณะสำคัญของงาน 3 ลักษณะนี้ หรือรูสึกว่างงานมีความหมาย ที่ได้จาก การคำนวณลักษณะสำคัญของงาน เกิดจากความสัมพันธ์ของ ลักษณะสำคัญของงานในรูปแบบอื่นๆ ที่ไม่ใช่ในรูปแบบ นำมารวมกัน แล้วหารด้วย 3

ในค่านภาวะวิกฤติทางจิต ที่คำนวณจากการนำภาวะวิกฤติทั้งหมด มา รวมกันนั้น พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในค่อนข้างสูง แสดงว่าแรงจูงใจภายใน ขึ้นกับ ภาวะวิกฤติทางจิต ถ้าภาวะวิกฤติทางจิตสูง แรงจูงใจภายในจะสูงตามไป ด้วย แต่ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจภายในด้วย

การที่ลักษณะสำคัญของงานทั้ง 5 ลักษณะ และอนุภาพการจูงใจของงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในต่ำกว่าภาวะวิกฤติทางจิต จึงนำมาใช้ เป็นหลักฐาน ในการสนับสนุนทฤษฎีนี้ได้น้อย

5. สมมติฐานข้อที่ห้า : พยาบาลโรงพยาบาลของรัฐ ใน เขตกรุงเทพมหานคร - มหานคร กลุ่มผู้ที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง มีความสัมพันธ์ระหว่างอนุภาพการจูงใจของงาน กับแรงจูงใจภายในสูงกว่า กลุ่มผู้ที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำ

สมมติฐานข้อนี้ ไม่ได้รับการสนับสนุน

จากทฤษฎีของ แสคแมนและ โอลแฮม ที่กล่าวว่า ความแตกต่างของบุคคลในค่านความต้องการก้าวหน้า เป็นตัวแปรปรับแต่งตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจภายในของบุคคล บุคคลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง จะสามารถพัฒนาแรงจูงใจภายในให้สูงตามไปด้วย เมื่องานมีอนุภาพการจูงใจสูง ซึ่งผู้ที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง จะสามารถพัฒนาได้สูงกว่า ผู้ที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำ

แต่จากผลการวิจัยที่พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลของรัฐใน เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มผู้ที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างอนุภาพ การจูงใจของงานกับแรงจูงใจภายใน ไม่แตกต่างจากกลุ่มผู้ที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำ แสดง

ว่า ความต้องการก้าวหน้า ไม่ใช่เป็นความแตกต่างทางด้านบุคคล ที่นำมา เป็นตัวแปร
ปรับแต่ง ในการที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจภายใน ผลการวิจัยที่ได้นี้ จึงขัดแย้งกับทฤษฎี

การที่ผลการวิจัยที่ขัดแย้งกับทฤษฎี มีสาเหตุที่เป็นไปได้ดังนี้คือ

1. ผู้วิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลผิดพลาด ทำให้ข้อมูล ไม่ตรงกับความเป็นจริง

2. ทฤษฎีมีความบกพร่อง

จากสาเหตุที่อาจ เป็นไปได้ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงนำมาวิเคราะห์หา
เหตุผล ดังนี้

1. แบบสอบถามที่นำมาใช้ ใช้หรือไม่ ค่าถามขอมนี้ผู้วิจัยสามารถ
ตอบได้ว่าแบบสอบถามนำมาใช้ได้ เนื่องจากผู้วิจัยได้แปลและดัดแปลง มาจากต้นฉบับ
เดิมของ แอสแมนและ โอลแฮม และนำไปหาค่าความเที่ยงแล้ว จากการสอบซ้ำ ค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.82

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดีหรือไม่ ในการ เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อ
ทำการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลตามลำพัง เพียงผู้เดียวและผู้ตอบแบบสอบถาม
ก็ให้ความร่วมมือ ในการ เก็บรวบรวมข้อมูลอย่างดี

3. วิธีการวิเคราะห์ ถูกต้องหรือไม่ ในการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ ผู้วิจัย
ได้ประมวลผลด้วย เครื่องคอมพิวเตอร์ และประมวลผลด้วยมือพร้อมทั้งมีการตรวจสอบ
ผล อย่างรอบคอบ

4. ผลการวิจัยที่สอดคล้องกับผู้อื่นหรือไม่ พบว่า ผลการวิจัยที่ได้ใน
ครั้งนี้ อานุภาพการจูงใจของงานพยาบาล มีความสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ
จอยเนอร์และคณะ ที่ทำการวิจัยในปี.ศ. 1982 และมีความสอดคล้องกับผลการวิจัย
ของโร เกลและนีสทรอม ที่ทำการวิจัยในปี.ศ. 1988 นอกจากนี้ ระดับค่าเฉลี่ยของ
ลักษณะสำคัญของงานพยาบาล ก็มีระดับคะแนนใกล้เคียงกัน ทำให้เชื่อว่าการ เก็บรวบรวม
ข้อมูลครั้งนี้ ไม่น่าที่จะ เกิดการผิดพลาดขึ้น

ความเป็นไปได้ที่เหลือ คือ ทฤษฎีมีความผิดพลาด โดยความต้องการ
ก้าวหน้า ไม่ใช่ เป็นตัวแปรปรับแต่ง

6. สมมติฐานข้อที่หก : พยาบาลโรงพยาบาลของรัฐ ใน เขตกรุงเทพมหานคร -
 มหานคร กลุ่มผู้ที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง มีความสัมพันธ์ระหว่างอนุภาพการจูงใจ
 ของงานกับความพึงพอใจในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงาน สูงกว่า กลุ่มผู้ที่มีความ
 ต้องการ
 ก้าวหน้าต่ำ

สมมติฐานข้อนี้ ไม่ได้รับการสนับสนุน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพยาบาล
 โรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งในกลุ่มผู้ที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง
 และในกลุ่มผู้ที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำ ต่างก็มีความพึงพอใจในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับ
 งานต่ำ ทำให้ความสัมพันธ์กับอนุภาพการจูงใจของงาน ไม่แตกต่างกัน หรือ ความ
 ต้องการก้าวหน้าไม่ใช่ เป็นตัวแปรปรับแต่ง ถึง เหตุผลที่กล่าวมาแล้วใน สมมติฐาน
 ข้อที่ห้า

จากผลการวิจัยในครั้งนี้สรุปได้ว่า ไม่สามารถจำแนกความแตกต่าง
 ทางด้านบุคคลในด้านความต้องการก้าวหน้าได้ ผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ จึงขัดแย้งกับ
 ทฤษฎีนี้