



บทที่ 1

บทนำ

ปัญหาในการวิจัย

ปัญหาการวิจัยครั้งนี้ คือ ต้องการศึกษว่า งานพยาบาลในแผนกต่างๆ มี
อานุภาพการจูงใจสำหรับพยาบาล แยกต่างกัน หรือไม่อย่างไร และมีปัจจัยอะไรบ้าง
ที่เกี่ยวข้องกับอานุภาพการจูงใจของงาน

ความเป็นมา

งานพยาบาล เป็นงานอาชีพหนึ่ง ที่มีอานุภาพดึงดูดใจให้นักเรียนสมัครสอบ
คัดเลือกเพื่อ เข้าศึกษา จากรายงานการสอบคัดเลือกเข้าสถาบันอุดมศึกษา ตั้งแต่ปีการ
ศึกษา 2527-2531 (กองแผนงาน ทบวงมหาวิทยาลัย) ปรากฏว่า ผู้สอบคัดเลือกเข้า
ศึกษาในคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้คัดเลือกสอบอันดับที่ 1, 2 และ 3
รวมกันสูงถึงร้อยละ 40.42 ทั้งข้อมูลที่แสดงในตารางที่ 1 แสดงว่า นักศึกษาพยาบาล
ที่สอบคัดเลือกได้นี้ มีความต้องการที่จะ เป็นพยาบาลค่อนข้างสูง

ตารางที่ 1 จำนวนผู้สมัครสอบคัดเลือกที่สอบได้ในอันดับต่างๆ ในการสอบคัดเลือกเข้า
ศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุคมศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา
2527-2531

ปีการศึกษา	สอบคัดเลือกในอันดับที่						รวม
	1	2	3	4	5	6	
2527	28	74	124	143	113	32	520
2528	45	75	121	148	121	45	555
2529	39	66	147	147	140	58	597
2530	36	62	104	184	137	58	581
2531	40	72	129	177	137	67	622
รวม	188	349	625	799	648	266	2875
ร้อยละ	6.54%	12.14%	21.74%	27.79%	22.54%	9.25%	

อย่างไรก็ตาม เมื่อสำเร็จการศึกษาพยาบาลก็มีความพึงพอใจในวิชาชีพ
พยาบาลหลายระดับแตกต่างกัน จากการศึกษาของจารุวรรณ เสวกวรรณ (2517)
และ เขาวลัษณ์ เลานะจินคา (2518) พบว่า พยาบาลในกรุงเทพมหานครมีความ
พึงพอใจในเรื่อง เงินเดือนและสวัสดิการ กับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับ
ต่ำ ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลางและความพึงพอใจในเรื่องศักดิ์ศรีวิชาชีพ
อยู่ในระดับสูง นอกจากนี้เขาวลัษณ์ เลานะจินคา (2518) ยังพบด้วยว่าในปี
พ.ศ. 2519 มีพยาบาลประจำการ ที่ตั้งใจจะลาออกร้อยละ 27.91 และตั้งใจจะทำ
งานอยู่ต่อไปร้อยละ 72.09 โดยพยาบาลที่ตั้งใจจะลาออกมีความพึงพอใจในงานต่ำกว่า
พยาบาลที่ตั้งใจจะทำงานอยู่ต่อไป

ความ เบื่อหน่ายในงานพยาบาล มีการแสดงออกในปรากฏการณ์ การขอย้าย
 แขนงงาน จากงานพยาบาลแขนงหนึ่ง ไปยังอีกแขนงหนึ่ง หรือมีจะนั้นก็ลาออกไปเลย
 ข้อมูลจากโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ เพียงแห่ง เกี่ยวกับปรากฏว่าในแต่ละปีจาก
 พ.ศ. 2527-2531 มีพยาบาลขอย้ายเฉลี่ยร้อยละ 4.1 ต่อปี (ดูตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 จำนวนพยาบาลขอย้าย และลาออก ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ตั้งแต่
 ปี พ.ศ. 2527-2531

ปี พ.ศ.	ทั้งหมด	ขอย้าย		ลาออก	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2527	893	62	6.9	42	4.7
2528	935	72	7.7	35	3.7
2529	960	86	9.0	31	3.3
2530	1044	152	14.6	32	3.1
2531	1069	169	15.9	60	5.6
เฉลี่ย	980.2	108.2	10.8	40	4.1

จากตัวเลขในตารางที่ 2 จะเห็นได้ว่าพยาบาลขอย้ายสถานที่ปฏิบัติงานมี
 แนวโน้มสูงขึ้น จากร้อยละ 6.9 ใน พ.ศ. 2527 เป็นร้อยละ 15.9 ใน พ.ศ. 2531
 เมื่อศึกษาสาเหตุการขอย้าย พบว่า ผู้ที่มีความประสงค์จะย้าย สถานที่ปฏิบัติงาน ส่วน
 ใหญ่จะ เลือกหน่วยงานที่การทำงานไม่คงปฏิบัติงานยามวิกาลหรือลักษณะของงาน มี
 สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมากกว่าในหน่วยงานเดิม แสดงให้เห็นว่า พยาบาล
 มีความพึงพอใจในงานไม่มากนัก

อย่างไรก็ตามความไม่พึงพอใจในงาน อาจเกิดจากสาเหตุต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะงานไม่เป็นที่พึงพอใจ
2. รายได้ไม่เป็นที่พึงพอใจ
3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้าไม่เป็นที่พึงพอใจ
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่เป็นที่พึงพอใจ
5. เวลาในการทำงานไม่เป็นที่พึงพอใจ

จากสาเหตุทั้ง 5 ประการข้างต้นนี้ ลักษณะงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะงานจะส่งผลถึงบุคคลก็ต่อเมื่อบุคคลมีการรับรู้ ถ้าบุคคลรับรู้ลักษณะงานว่ามีคุณภาพการจูงใจสูง จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในงานรู้สึกว่างานสนุกไม่ยาก เปลี่ยนงาน ดังนั้นลักษณะงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นตัวแปรที่สามารถนำมาปรับปรุงแก้ไขได้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งสำรวจ ลักษณะของงานพยาบาล ในแผนกต่างๆ ว่ามีคุณภาพการจูงใจของงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร รวมทั้งศึกษาถึงปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง ในการทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานพยาบาล

ทฤษฎีลักษณะงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคัวงาน ที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงาน มีผู้ที่กล่าวถึง เป็นคนแรกคือ เฟรดเคอริก เฮอร์ส เฮอร์ก (Frederick Herzberg) เขาได้เสนอทฤษฎี Motivation-Hygiene Theory ว่า มีปัจจัย 2 กลุ่มที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยบำรุงจิตใจ (Maintenance or Hygiene Factors) ปัจจัยจูงใจจะ เกี่ยวข้อง โดยตรงกั้งงานที่ทำ แต่เฮอร์ส เฮอร์กไม่ได้อธิบายถึงรายละเอียด ต่อมา มีผู้มาขยายความ คือ แฮคแมน และ โอลด์แฮม (Hackman and Oldham 1980 : 71-97) เสนอว่า ลักษณะสำคัญของงาน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน มีดังต่อไปนี้คือ

1. นานาทักษะ (Skill variety) หมายถึง ปริมาณของทักษะและความสามารถของบุคคลที่ใช้ในการปฏิบัติงานหนึ่ง

2. เอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ เป็นชิ้น เป็นอัน นั้นคือการ เริ่มทำงานตั้งแต่ ระยะเวลาเริ่มจนถึงระยะสุดท้าย และสามารถเห็นผลของการทำงาน ถ้าบุคคลใดมีส่วนร่วมในการทำงานนั้นตั้งแต่เริ่มแรกจนจบ โดยไม่ใช่ เพียงแค่ทำจุกจิกจุกหนึ่ง เท่านั้น เช่น การสร้างหรือประกอบ เครื่องอบไฟฟ้าตลอดกระบวนการ บุคคลนั้นจะรู้สึกทำงานนั้น เกิดขึ้นด้วยฝีมือของเขา

3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง ความสำคัญของผลงาน ที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลอื่นๆ ซึ่งอาจ เป็นบุคคลในองค์กรหรือนอกองค์กรก็ได้

4. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง โอกาสที่บุคคลมีความเห็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง และสามารถตัดสินใจเคราะห์ที่ตัดสินใจด้วยตนเอง เกี่ยวกับการดำเนินงานและการกำหนดเวลาในการทำงาน เมื่อบุคคลมีประสบการณ์ในการมีความรับผิดชอบต่องาน บุคคลนั้นก็มีความรับผิดชอบ ต่อผลสำเร็จ และความล้มเหลวในการทำงานด้วย

5. การทราบผล (Job feedback) หมายถึง การทราบข้อมูล เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานโดยตรงและชัดเจน ข้อมูลนี้รวมถึงประสิทธิภาพ ของความพยายาม ในการทำงาน บุคคลจะ เรียนรู้จากกระบวนการของการทราบผลนี้

ความความคึกของแฮคแมนและโอล์คแฮม ลักษณะสำคัญของงาน ดังกล่าวข้างต้น จะก่อให้เกิดภาวะวิกฤติทางจิต (Critical Psychological States) และภาวะวิกฤติทางจิต จะทำให้เกิดแรงจูงใจภายใน ตามมากด้วย ซึ่งภาวะวิกฤติทางจิต มี 3 ประการ คือ

1. รู้สึกว่างานมีความหมาย (Experienced Meaningfulness of the work) หมายถึง การรับรู้งานของคนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ตามความคึกของเขา

2. รู้สึกว่าเป็นผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน (Experienced responsibility for outcomes of the work) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเอง เป็นผู้ที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ต่างๆ จากความพยายามของตนเอง

3. ใ้ทราบผลการกระทำจากกิจกรรมของงาน (Knowledge of the actual results of the work activities) หมายถึง การรับรู้ หรือการ

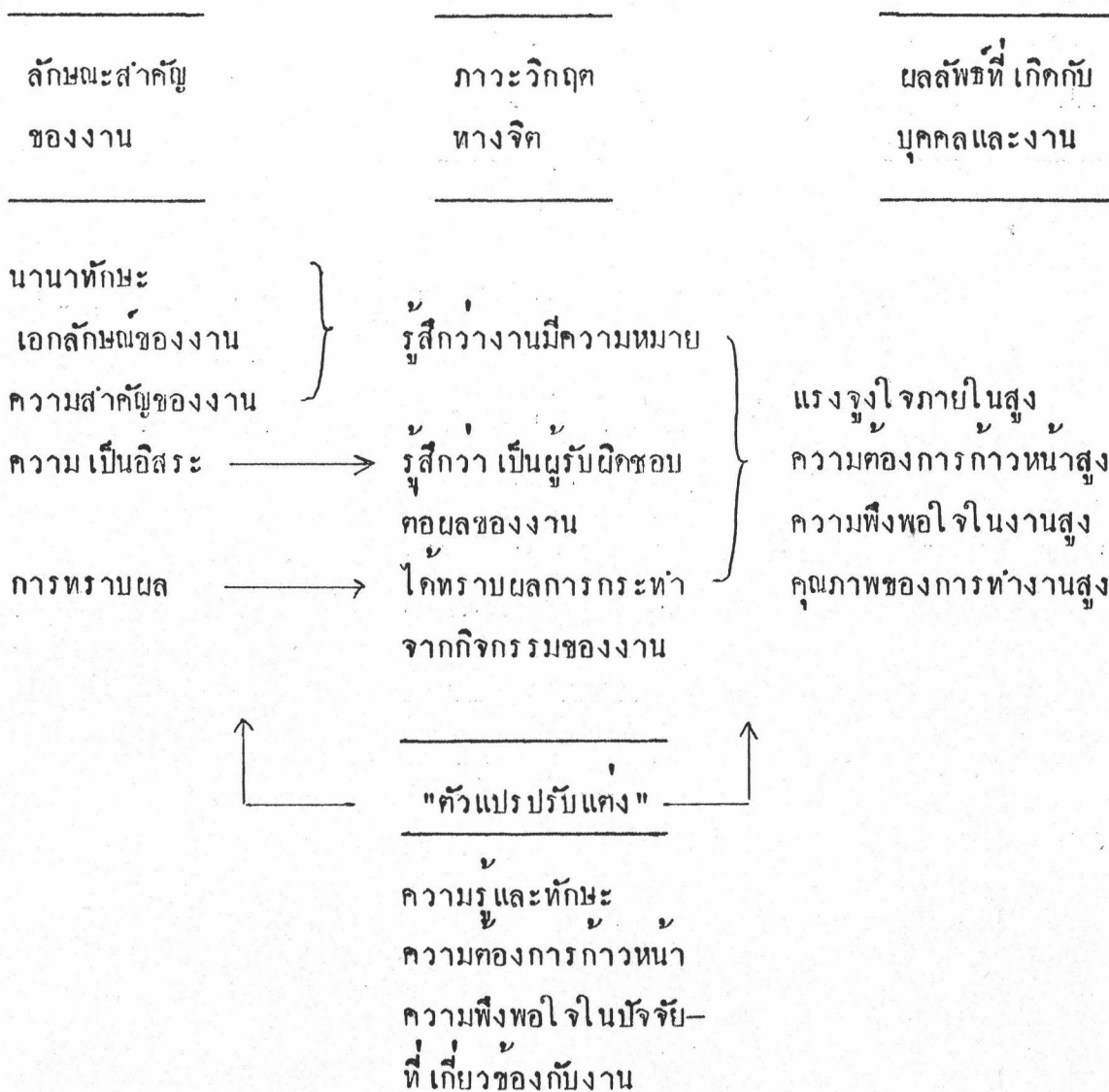
ทราบว่า ผลงานของตนเอง อยู่ในระดับดีหรือไม่ดี ถ้าเขาไม่ทราบผล เขาก็ไม่สามารถภูมิใจได้ว่า ผลงานของเขาดีหรือไม่

ลักษณะสำคัญของงาน 3 ประการ คือ นานาทักษะ เอกลักษณะของงานและความสำคัญของงาน เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลถึง ความรู้สึกว่างานมีความหมายลักษณะสำคัญของงาน คือ ความเป็นอิสระ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิด ความรู้สึกว่าได้รับผิดชอบ และลักษณะสำคัญของงาน คือ การทราบผลจะทำให้เกิด การรับทราบผลการกระทำจากกิจกรรมของงาน

ลักษณะสำคัญของงานทั้ง 5 ประการนี้ สามารถรวม เป็นดัชนีที่สะท้อนถึง อานุภาพของงานที่ทำให้เกิดแรงจูงใจภายในได้ ซึ่งคะแนนที่ได้นี้ เรียกว่า "อานุภาพการจูงใจ" (motivation potential score) เขียน เป็นสูตรได้ดังนี้

$$\text{อานุภาพการจูงใจ} = \frac{\text{นานาทักษะ} + \text{เอกลักษณะของงาน} + \text{ความสำคัญของงาน}}{3} \times \text{ความเป็นอิสระ} \times \text{การทราบผล}$$

ค่าคะแนนอานุภาพการจูงใจ จะแสดงถึงระดับความมากน้อยของลักษณะสำคัญของงาน ที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล อย่างไรก็ตามยังมีอีกหลายสาเหตุ ที่มีผลต่อแรงจูงใจของบุคคล ทั้งนี้ เนื่องจากความแตกต่างทางค่านิยมบุคคล ทฤษฎีนี้เสนอ "ตัวแปรปรับแต่ง" (Moderators) ที่สำคัญ 3 ตัวแปรดังแสดงในรูปที่ 1



รูปที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสำคัญของงาน ภาวะวิกฤตทางจิต และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลและงาน

ตัวแปรปรับแต่งมี 3 ตัวแปร คือ

1. ความรู้และทักษะ

สิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจภายในคือ ความรู้สึกที่ดีที่ได้รับจากผลการทำงานที่ดี และความรู้สึกที่ไม่ดีที่ได้รับจาก ผลการทำงานที่ไม่ดี ถ้างานมีคุณภาพ การจูงใจค่าแรงจูงใจภายในจะต่ำลงไปด้วย การทำงานดีหรือไม่ จะไม่มีผลกระทบต่อความรู้สึกของบุคคลที่ทำงานนั้น ถ้างานมีคุณภาพการจูงใจสูง บุคคลที่มีผลการทำงานดี จะได้รับการสนับสนุน ส่วนบุคคลที่มีผลการทำงานไม่ดี จะรู้สึกไม่มีความสุข งานที่มีคุณภาพการจูงใจสูง บุคคลที่มีความรู้ เพียงพอและมีทักษะในการทำงานดี จะมีประสบการณ์ความรู้สึกที่ดี เหมือนผลที่ได้รับจากการทำงาน ส่วนบุคคลที่ไม่มีความสามารถ เพียงพอที่จะทำงานให้ได้ดี จะมีความรู้สึกที่ไม่มีความสุขและรู้สึกคับข้องใจ ในทำนองเดียวกัน ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจสูง แต่เขาไม่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ความรู้สึกที่จะได้รับคือ ความเจ็บปวดทรมาน เหลวกับบางสิ่งบางอย่างทำให้มีหลายคน ที่ลาออก เปลี่ยนงาน หรือให้เหตุผลกับตนเองว่าอันที่จริงแล้ว เขาไม่ได้สนใจงาน ดังแสดงในรูปที่ 2

		อานุภาพการจูงใจของงาน	
		ต่ำ	สูง
ความรู้และ ทักษะในงาน ของพนักงาน	สูง	แรงจูงใจภายในต่ำ และ	แรงจูงใจภายในสูงและ ความพึงพอใจขึ้นกับผล ของงาน
	ต่ำ	ความพึงพอใจไม่ขึ้น กับผลของงาน	แรงจูงใจภายในสูง หากผลงานไม่ดีจะไม่ มีความพึงพอใจ

รูปที่ 2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอานุภาพการจูงใจของงาน กับความรู้และทักษะของพนักงานในการส่งผลถึงแรงจูงใจภายใน และความพึงพอใจในผลของงาน

2. ความต้องการก้าวหน้า

งานที่มีอำนาจการจูงใจสูง จะ เปิดโอกาสให้บุคคลมีโอกาสสร้างสรรค์
 คิดพิจารณา กำหนดทิศทางใดด้วยตนเอง ในการที่จะ เรียนรู้และประสบความสำเร็จ
 จากการทำงาน บุคคลที่มีความต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานสูง ต้องการ
 ที่จะ เรียนรู้และพัฒนาตนเอง กล่าวคือ เป็นบุคคลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง โดย
 สามารถพัฒนาแรงจูงใจภายในให้สูงได้ เมื่องานมีอำนาจการจูงใจสูง และภาวะ
 วิกฤติทางจิตสูง ทั้งอำนาจการจูงใจ ภาวะวิกฤติทางจิต และแรงจูงใจภายใน จะมี
 ผลต่อ ผู้ที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง มากกว่า ผู้ที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำ จาก
 เหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงจะรู้สึกชื่นชอบในงานที่ให้โอกาส
 สร้างสรร ส่วนผู้ที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำจะหลีกเลี่ยงงานเหล่านี้

3. ความพึงพอใจในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงาน

ความพึงพอใจในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงาน หมายถึง ความพึงพอใจ ใน
 รายได้ ความพึงพอใจในความมั่นคงของงาน ความพึงพอใจในความก้าวหน้า ความ
 พึงพอใจ เพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจหัวหน้า บุคคลที่มีความพึงพอใจในปัจจุบัน ที่
 เกี่ยวข้องกับงานสูง จะตอบสนองในทางบวก ต่องานที่ท้าทายความสามารถ มากกว่า
 บุคคลที่มีความพึงพอใจในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงานต่ำ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในปัจจุบัน
 ที่เกี่ยวข้องข้องกับงานสูง ยิ่งมีความสัมพันธ์กับความต้องการก้าวหน้าสูง จะทำให้มีอำนาจ
 การจูงใจงานและแรงจูงใจภายในสูงตามไปด้วย ถ้าบุคคลไม่พึงพอใจในปัจจุบัน ที่เกี่ยวข้อง
 ของกับงาน และมีความต้องการก้าวหน้าต่ำ อำนาจการจูงใจของงาน อาจจะไม่สัมพันธ์
 กับแรงจูงใจภายในหรืออาจสัมพันธ์กันน้อยมาก ดังแสดงในรูปที่ 3

ความตองการก้าวหน้า

		ต่ำ	สูง
ความพึงพอใจ ในปัจจุบันที่เกี่ยว ข้องกับงาน	สูง	อานุภาพการจูงใจของงาน กับแรงจูงใจภายใน มีความสัมพันธ์พอประมาณ	อานุภาพการจูงใจของงาน กับแรงจูงใจภายใน มีความสัมพันธ์กันมาก
	ต่ำ	อานุภาพการจูงใจของงาน อาจจะไม่สัมพันธ์ กับแรงจูงใจภายในหรือ อาจสัมพันธ์กันน้อยมาก	อานุภาพการจูงใจของงาน กับแรงจูงใจภายใน มีความสัมพันธ์พอประมาณ

รูปที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความตองการก้าวหน้า กับความพึงพอใจในปัจจุบันที่
เกี่ยวข้องกับงาน ที่มีผลต่ออานุภาพการจูงใจของงาน และ แรงจูงใจภายใน

การสำรวจลักษณะของงาน ทำให้ทราบถึงความตองการ ของบุคคลในการที่จะ
พัฒนาตนเอง บางคนอาจมีความตองการสูง ในการใ้รับผลสำเร็จส่วนตัว การ
เรียนรู การพัฒนาตนเอง การกระตุนและท้าทายความสามารถ แต่บางคนก็ ไม่มี
ความตองการสิ่งเหล่านี้ การประ เเมินความตองการของบุคคล จะช่วยใ้ผู้บริหาร
สามารถจัดจ้ดการ ใ้บุคคลใ้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศไทยยังไม่พบรายงานที่ศึกษา เรื่องอานุภาพการจูงใจงาน
พบเพียงในรายงานของต่างประเทศ

ในรายงานของต่างประเทศมีผู้ทำการวิจัย เรื่องอานุภาพการจูงใจงาน ของ
พยายาล 2 ครั้ง คือ จอยเนอร์และคณะ (Joiner, et al. 1982:26-30) กับ
โรเคลและนีสตรอม (Roedel and Nystrom, 1988: 34-38) และในการวิ
จัยทั้ง 2 ครั้งนี้ต่างก็พบว่า พยายาล เฉพาะทางคานต่าง ๆ มีอานุภาพการจูงใจของงาน
พยายาล จักอยู่ในกลุ่มวิชาชีพ-อาชีพ และกลุ่มผู้บริหารใ้ เมื่อ เปรียบ เทียบกับบรรดัก-

ฐานของกลุ่มอาชีพต่างๆ ที่แฮคแมน โอลด์แฮม และสตีปนา (Hackman, Oldham and Stepina) ได้สำรวจไว้ในปี ค.ศ. 1979 ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบผลการวิจัยอนุภาพการรังจูงใจของงานพยาบาล ของพยาบาล ในสหรัฐอเมริกา กับบรรทัดฐานของกลุ่มอาชีพต่างๆ

บรรทัดฐานของกลุ่มอาชีพต่างๆ	อนุภาพการรังจูงใจของงาน
ผู้บริหาร	156
วิชาชีพ-อาชีพ	154
บริการ	152
พนักงานขาย	146
พนักงานควบคุมเครื่องจักร	136
เสมียน	106
พยาบาล (จากผลการวิจัยของจอยเนอร์และคณะ)	155
พยาบาล (จากผลการวิจัยของโรเคลและคณะ)	163.30

จอยเนอร์และคณะยังพบว่า พยาบาลเฉพาะทางด้านต่างๆ มีอนุภาพการรังจูงใจของงานพยาบาลแตกต่างกัน และมีลักษณะสำคัญของงานพยาบาลแตกต่างกันทั้ง 5 ลักษณะ ส่วนโรเคลและนี่สครอมพบว่า พยาบาลเฉพาะทางด้านต่างๆ มีลักษณะสำคัญของงานพยาบาลแตกต่างกันเพียง 2 ลักษณะ คือ นานาทักษะและเอกลักษณ์ของงาน แต่ไม่ได้กล่าวถึงว่าพยาบาลเฉพาะทางด้านต่างๆ มีอนุภาพการรังจูงใจของงานพยาบาลแตกต่างกันหรือไม่ ดังรายละเอียดต่อไปนี้คือ

จอยเนอร์และคณะ (Joiner, et al. 1982: 26-30) ทำการวิจัยเรื่อง อนุภาพการรังจูงใจงานของพยาบาลเฉพาะทาง กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลสุ่มมาจากโรงพยาบาลขนาด 350 เตียง ทั้งหมด 153 คน แบ่งเป็น 6 กลุ่ม คือ อายุรกรรม-ศัลยกรรม 47 คน จิตเวช 14 คน สูติกรรม 15 คน กุมาร 15 คน

หัวใจหลอก เลือด 14 คน และค่านอื่นๆ อีก 48 คน โดยใช้แบบสำรวจลักษณะงาน เพื่อหาคุณภาพการปฏิบัติงานของ แคนแมนและโอล์คแฮม ที่สร้างขึ้นในปี ค.ศ. 1976 ผลการวิจัยพบว่าพยาบาล เฉพาะทางคานต่างๆ มีคุณภาพการปฏิบัติงานของงานพยาบาลแตกต่างกัน โดยพยาบาล เฉพาะทางคานหัวใจ-หลอก เลือด มีคุณภาพการปฏิบัติงานของงานพยาบาลสูงที่สุด รองลงมาคือ พยาบาล เฉพาะทางคานอื่นๆ พยาบาล เฉพาะทางกุมาร พยาบาล เฉพาะทางคานสูติกรรม พยาบาล เฉพาะทางคานอายุรกรรม-ศัลยกรรม และพยาบาล เฉพาะทางคานจิตเวช มีคุณภาพการปฏิบัติงานของงานพยาบาลต่ำที่สุด และเมื่อ เปรียบ เทียบลักษณะสำคัญของงาน พบว่า พยาบาล เฉพาะทางคานต่างๆ มีลักษณะสำคัญของงานพยาบาลแตกต่างกันทั้ง 5 ลักษณะ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ยลักษณะของงาน และคุณภาพการปฏิบัติงาน ในกลุ่มพยาบาล เฉพาะทาง

พยาบาล	จำนวน	ทักษะ	เอกลักษณ์ของงาน	ความสำคัญของงาน	ความเป็นอิสระ	การทราบผล	คุณภาพการปฏิบัติงาน
หัวใจ	14	6.12	4.67	6.50	5.85	5.52	188
คานอื่นๆ	48	6.06	4.82	6.33	5.51	5.19	166
กุมาร	15	5.73	5.04	6.00	5.49	5.11	161
สูติกรรม	15	5.07	4.84	6.09	5.84	5.06	160
อายุรกรรม-ศัลยกรรม	47	5.77	4.25	6.21	5.04	4.91	139
จิตเวช	14	5.14	4.79	5.71	5.10	4.69	129

จากตารางที่ 4 จะเห็นว่า พยาบาล เฉพาะทางค่านหัวใจ-หลอดเลือดมีระดับ ความสำคัญองงาน นานาทักษะ และความเป็นอิสระสูงสุด เนื่องจากพยาบาลกลุ่มนี้ รู้สึกถึงความสำคัญองงาน และมีความสุขในการทำงาน ทำให้มีอานุภาพการจูงใจองงาน พยาบาลสูงสุด พยาบาล เฉพาะทางค่านอื่น ๆ มีการรับรู้ลักษณะสำคัญองงานพยาบาล คล้ายกับ พยาบาล เฉพาะทางค่านหัวใจหลอดเลือด แต่มีระดับคะแนนค่ากว่า พยาบาล เฉพาะทางค่านกุมารมีเอกลักษณ์องงานสูงสุด อาจมีผลมาจากผู้ป่วย เด็กหายจากโรค เร็ว และมีระยะเวลาการรักษาสั้น พยาบาล เฉพาะทางค่านสูติกรรมมีนานาทักษะค่าที่สุด แต่มีความ เป็นอิสระในระดับสูง เนื่องจากมีลักษณะองงาน เป็นงานประจำ แต่มีความ เป็นอิสระในการตัดสินใจ พยาบาล เฉพาะทางค่านจิตเวช มีระดับความสำคัญองงาน และอานุภาพการจูงใจองงานค่าที่สุด เนื่องจากพยาบาลมีปัญหาในการสื่อสารกับผู้ป่วย ทำให้พยาบาลอาจเกิดความไม่พอใจ ไม่พึงพอใจงาน และผู้ป่วยมีอัตราการย้อนกลับ เขามารักษาในโรงพยาบาลซ้ำบ่อย ๆ การหายจากโรครุนแรง ทำให้พยาบาล ไม่เห็นถึงความสำคัญองงาน พยาบาล เฉพาะทางค่านอายุรกรรม-ศัลยกรรม มีความ เป็นอิสระ และเอกลักษณ์องงานค่าที่สุด ทำให้มีอานุภาพการจูงใจองงานค่าด้วย จะเห็นได้ว่า พยาบาล เฉพาะทางในแคะค่าน มีลักษณะสำคัญองงานพยาบาลแตกต่างกันทำให้มีอานุภาพ การจูงใจองงานพยาบาลแตกต่างกันด้วย

โรเดลและนีสตรอม (Roedel and Nystrom, 1988: 34-38) ได้ทำการวิจัย เรื่องงานพยาบาลและความพึงพอใจ กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลสุ่มมาจาก โรงพยาบาลขนาด 200 เตียง ทั้งหมด 135 คน แบ่ง เป็น 8 กลุ่ม คือ อายุรกรรม-ศัลยกรรม 47 คน สูติกรรม 17 คน หองผ่าตัดและหองพักฟื้น 12 คน ฉุกเฉิน 8 คน บริหาร 9 คน กุมาร 6 คน ผู้ป่วยอาการหนัก 16 คน และค่านอื่น ๆ อีก 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสำรวจลักษณะงาน เพื่อหาอานุภาพการจูงใจ งานของ แอคแมนและโอล์คแฮมที่สร้างขึ้นในปี ค.ศ. 1976 กับแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ของสมิธ เคนคอด และ ฮูลิน (Smith, Kendal, and Hulin 1969) ผลการวิจัยพบว่า พยาบาล เฉพาะทางค่านต่าง ๆ มีลักษณะสำคัญองงานพยาบาล คือ นานาทักษะ เอกลักษณ์องงาน ความสำคัญองงาน ความ เป็นอิสระและการทราบผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียง 2 ลักษณะคือ นานาทักษะและเอกลักษณ์องงาน มีความพึงพอใจ 5 ค่านคือ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจรายได้

ความพึงพอใจโอกาสในการสนับสนุน ความพึงพอใจหัวหน้า และความพึงพอใจผู้รวม
 งาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3 ด้านคือ ความพึงพอใจในงาน ความพึง
 พอใจรายได้และความพึงพอใจหัวหน้า โดยพยาบาล เฉพาะทางด้านสูติกรรมมีระดับค่า
 ในทุกด้าน ยกเว้นด้านความพึงพอใจในงาน พยาบาล เฉพาะทางด้านห้องผ่าตัด และ
 ห้องฟักไข่ มีเอกลักษณ์ของงานสูง ส่วนความพึงพอใจหัวหน้าค่าที่ต่ำที่สุด พยาบาล เฉพาะ
 ทางด้านฉุกเฉิน มีคะแนนเฉลี่ยสูงทุกด้าน ยกเว้นมีความพึงพอใจในรายได้ต่ำ
 พยาบาล เฉพาะทางด้านบริหารมีคะแนน เฉลี่ยคล้ายพยาบาลฉุกเฉินแต่ต่ำกว่าเล็กน้อย
 พยาบาล เฉพาะทางด้านกุมารมีความพึงพอใจในงานค่อนข้างสูง แต่มีระดับ เอกลักษณ์
 ของงานต่ำ พยาบาล เฉพาะทางด้านผู้ป่วยอาการหนัก มีระดับนานาชาติสูง แต่มี
 ระดับ เอกลักษณ์ของงานและความพึงพอใจในรายได้ต่ำ พยาบาล เฉพาะทางด้าน
 อายุรกรรม-ศัลยกรรม มีคะแนนเฉลี่ยต่ำทุกด้าน พยาบาล เฉพาะทางด้านอื่น ๆ มีคะแนน
 เฉลี่ยอยู่ในระดับกลางถึง แสงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ยของ ลักษณะสำคัญของงาน กับความพึงพอใจ

พยาบาล	จำนวน	ลักษณะสำคัญของงาน		ความพึงพอใจ		
		นานา ทักษะ	เอกลักษณ์ ของงาน	งาน	รายได้	หัวหน้า
อายุกรรม- ถ้อยกรรม	47	5.96	4.13	37.06	30.47	44.74
สตกรรม	17	5.75	4.04	42.88	25.18	41.35
ห้องผ่าตัด- ห้องพักรฟื้น	12	5.95	5.64	37.50	28.17	41.33
ฉุกเฉิน	8	6.46	5.12	44.13	27.00	50.63
บริหาร	9	6.26	4.89	43.33	34.67	49.56
กุมาร	6	5.39	4.17	40.67	30.67	41.83
ผู้ป่วยอาการ- หนัก	16	6.46	3.81	40.00	16.50	46.56
ท่านอื่นๆ	20	5.48	5.08	37.70	27.20	47.05

นอกจากนี้ ยังพบว่าลักษณะสำคัญของงานพยาบาลในด้านนานาทักษะและ
ความสำคัญของงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ พยาบาลที่รับรู้ว่าคุณเอง มีความ
เป็นอิสระมาก จะมีความพึงพอใจหัวหน้ามากกว่าพยาบาล ที่รับรู้ว่าคุณเอง มีความ
อิสระน้อย จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า เอกลักษณ์ของงาน เป็น เพียงลักษณะ เดียวที่ต่ำกว่า
บรรทัดฐาน และพยาบาลที่รับรู้ว่าคุณเองทำงานที่มี เอกลักษณ์ของงานต่ำ มีความไม่
เอียงที่จะแสดงว่ามีความพึงพอใจงานต่ำ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาในเรื่องต่างๆ ดังนี้ คือ

1. ศึกษา เปรียบ เทียบ อานุภาพการจูงใจของงานพยาบาลต่างแผนก ตามการรับรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐ ใน เขตกรุง เทพมหานคร ว่าแตกต่างกันหรือไม่

2. ศึกษา เปรียบ เทียบลักษณะสำคัญของงานพยาบาลต่างแผนก ตามการรับรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐ ใน เขตกรุง เทพมหานคร ว่าแตกต่างกันหรือไม่

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะสำคัญของงานกับภาวะวิกฤติทางจิตของพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐ ใน เขตกรุง เทพมหานคร

4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจภายในกับอานุภาพการจูงใจของงาน ลักษณะสำคัญของงานและภาวะวิกฤติทางจิต ของพยาบาลโรงพยาบาล ของรัฐ ใน เขตกรุง เทพมหานคร

5. ศึกษา เปรียบ เทียบความสัมพันธ์ระหว่าง อานุภาพการจูงใจของงานกับแรงจูงใจภายใน เมื่อจำแนกพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ ใน เขตกรุง เทพมหานคร ตามความต่องการก้าวหน้าสูงและต่ำ

6. ศึกษา เปรียบ เทียบความสัมพันธ์ระหว่าง อานุภาพการจูงใจของงานกับความพึงพอใจในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงาน เมื่อจำแนกพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐ ใน เขตกรุง เทพมหานคร ตามความต่องการก้าวหน้าสูงและต่ำ

สมมติฐานในการวิจัย

วิทยาการและ เทคโนโลยี ทางการแพทย์และพยาบาลได้พัฒนา อย่างรวดเร็ว งานพยาบาลจึงมีความหลากหลาย แยกเป็นแผนกต่างๆ เพื่อให้เกิดความสะดวกในการบริการแก่ผู้ป่วย เช่น แผนกฉุกเฉิน แผนกกุมาร แผนกสูติ-นรีเวช แผนกศัลยกรรม แผนกอายุรกรรม และแผนกจิตเวช เป็นต้น โดยในแต่ละแผนกจะมีลักษณะของงานและโรคที่ผู้ป่วย เป็นอยู่แตกต่างกัน และจากงานวิจัย ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

(1) พยาบาลโรงพยาบาลของรัฐ ใน เขตกรุง เทพมหานคร มีการรับรู้อานุภาพการจูงใจของงานพยาบาลต่างแผนก แตกต่างกัน เป็นสมมติฐานข้อที่ 1

(2) พยาบาลโรงพยาบาลของรัฐใน เขตกรุงเทพมหานคร มีการรับรู้ลักษณะสำคัญของงานพยาบาลต่างแผนก แยกต่างกัน เป็นสมมติฐานข้อที่ 2

จากการศึกษาทฤษฎีของ แอคแมนและ โอลด์ ที่กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของงาน จะก่อให้เกิดภาวะวิกฤติทางจิต โดยลักษณะสำคัญของงาน 3 ประการ คือ นานาทักษะ เอกลักษณะของงาน และความสำคัญของงาน ก่อให้เกิดความรู้สึกว่า งานมีความหมาย ลักษณะสำคัญของงาน คือ ความเป็นอิสระก่อให้เกิดความรู้สึกว่าได้รับผิดชอบ และ ลักษณะสำคัญของงาน คือ การทราบผลก่อให้เกิดการรับทราบผลการกระทำ จากกิจกรรมของงาน ผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมติฐานดังนี้

(3) ลักษณะสำคัญของงานพยาบาล ของพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐในเขต กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวก กับภาวะวิกฤติทางจิต เป็นสมมติฐานข้อที่ 3

จากทฤษฎีที่กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของงาน ก่อให้เกิดภาวะวิกฤติทางจิต ทั้งยังนำมาคำนวณ เป็นอนุภาพการจูงใจของงานด้วย ซึ่งอนุภาพการจูงใจของงาน จะทำให้เกิดแรงจูงใจภายในในตามมากด้วย ผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมติฐานดังนี้

(4) แรงจูงใจภายใน ของพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับอนุภาพการจูงใจของงาน ลักษณะสำคัญของงาน และ ภาวะวิกฤติทางจิต เป็นสมมติฐานข้อที่ 4

อนุภาพการจูงใจของงาน ความพึงพอใจในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงาน และความต้องการก้าวหน้า เป็นสิ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน บุคคลที่มีความต้องการ ก้าวหน้าสูง จะสามารถพัฒนาแรงจูงใจภายในให้สูงได้ เมื่องานมีอนุภาพการจูงใจ ของงานสูง ทั้งอนุภาพการจูงใจของงาน และความพึงพอใจในปัจจุบันที่เกี่ยวข้อง กับงาน จะมีผลต่อผู้ที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง มากกว่าผู้ที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำ ผู้วิจัย จึงขอตั้งสมมติฐานดังนี้

(5) พยาบาลโรงพยาบาลของรัฐ ใน เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มผู้ที่มีความ ต้องการก้าวหน้าสูง มีความสัมพันธ์ระหว่างอนุภาพการจูงใจของงาน กับแรงจูงใจ ภายในสูงกว่า กลุ่มผู้ที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำ เป็นสมมติฐานข้อที่ 5

(6) พยาบาลโรงพยาบาลของรัฐใน เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มผู้ที่มีความ ต้องการก้าวหน้าสูง มีความสัมพันธ์ระหว่าง อนุภาพการจูงใจของงานกับความพึงพอใจในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงานสูงกว่า กลุ่มผู้ที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำ เป็นสมมติฐาน

ข้อที่ 6

สรุปสมมติฐานทั้งหมด 6 ประการมีดังนี้ คือ

1. พยาบาลโรงพยาบาลของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีการรับรู้-
ภาพการจูงใจของงานพยาบาลทางแผนก แยกต่างกัน
2. พยาบาลโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร มีการรับรู้ลักษณะ
สำคัญของงานพยาบาลทางแผนก แยกต่างกัน
3. ลักษณะสำคัญของงานพยาบาล ของพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐในเขต
กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวก กับภาวะวิกฤติทางจิต
4. แรงจูงใจภายใน ของพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร
มีความสัมพันธ์ทางบวก กับอนุภาพการจูงใจของงาน ลักษณะสำคัญของงานและ
ภาวะวิกฤติทางจิต
5. พยาบาลโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มผู้ที่มีความต้อง
การก้าวหน้าสูง มีความสัมพันธ์ระหว่าง อนุภาพการจูงใจของงานกับแรงจูงใจภายใน
สูงกว่า กลุ่มผู้ที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำ
6. พยาบาลโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มผู้ที่มีความต้อง
การก้าวหน้าสูง มีความสัมพันธ์ระหว่าง อนุภาพการจูงใจของงาน กับความพึงพอใจ
ในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงาน สูงกว่า กลุ่มผู้ที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำ

ขอบ เขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา เฉพาะ อนุภาพการจูงใจของงานพยาบาล และ
ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง คือ ลักษณะสำคัญของงานพยาบาล ภาวะวิกฤติทางจิต แรงจูงใจ
ภายใน ความพึงพอใจในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงาน และความต้องการก้าวหน้าการ
รับรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา เฉพาะพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของ
รัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีจำนวนเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 500 เตียงขึ้นไป โดย
เลือกศึกษาโรงพยาบาลละ 1 สังกัด

ค่าจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัย หมายถึง การที่พยาบาลประเมินความความรู้สึก ของตนเองว่า ลักษณะต่างๆ ของงาน มีมากน้อยเพียงใด

พยาบาล หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาพยาบาล ในระดับประกาศนียบัตร เทียบ เทาอนุปริญญา ประกาศนียบัตร เทียบ เทาปริญญา ปริญญาบัตร หรือสูงกว่าปริญญาตรีทางสาขาการพยาบาล ใ้รับอนุญาตให้ เป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและ เป็นผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ ที่ตั้งอยู่ในกรุง เทพมหานคร

อานุภาพการจูงใจของงาน หมายถึง คะแนนที่คำนวณจากสูตร ต่อไปนี้

$$\text{อานุภาพการจูงใจของงาน} = \frac{\text{นานา} \times \text{เอกลักษณะ} \times \text{ความสำคัญ} \times \text{ความเป็นอิสระ}}{\text{ทักษะ} + \text{ของงาน} + \text{ของงาน}} \times \text{การทราบผล}$$

3

ลักษณะสำคัญของงาน หมายถึง นานาทักษะ เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระ และการทราบผล

ภาวะวิกฤติทางจิต หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกว่างานมีความหมาย รู้สึกว่าเป็นผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน และได้ทราบผลการกระทำจากกิจกรรมของงาน

ความพึงพอใจในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงาน หมายถึง ความพึงพอใจในรายได้ ความพึงพอใจในความมั่นคงของงาน และความพึงพอใจหัวหน้า

โรงพยาบาลของรัฐ หมายถึง โรงพยาบาลที่ให้บริการทางค่านสุขภาพ-อนามัย ซึ่งสังกัดในกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย ทบวงมหาวิทยาลัยและสภากาชาดไทย ที่ตั้งอยู่ใน เขตกรุง เทพมหานคร และมีจำนวนเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 500 เตียงขึ้นไป

แผนกอายุรกรรม หมายถึง แผนกที่ให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยโรคต่างๆ ไปได้ ต้องได้รับการรักษาทางยา และรับผู้ป่วยตั้งแต่อายุ 15 ปีขึ้นไป

แผนกศัลยกรรม หมายถึง แผนกที่ให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยโรคต่างๆ ไปได้ ต้องได้รับการรักษาโดยการผ่าตัด และรับผู้ป่วยตั้งแต่อายุ 15 ปีขึ้นไป

แผนกสูติ-นรีเวช หมายถึง แผนกที่ให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยก่อนคลอด คลอด หลังคลอด และ เกี่ยวกับโรค เฉพาะสตรี

แผนกกุมาร หมายถึง แผนกที่ให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยด้วยโรคต่างๆ ไปได้

ทางกานอายุรกรรมและศัลยกรรม

แผนกฉุกเฉิน หมายถึง แผนกที่ให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยด้วยโรคปัจจุบัน ทัน
ด่วน

แผนกจิตเวช หมายถึง แผนกที่ให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยด้วยโรคทางจิต

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ได้ทราบถึงอนุภาพการงูใจของงานพยาบาลต่างแผนก
2. ทำให้ได้ทราบถึงลักษณะสำคัญของงานพยาบาล
3. เป็นแนวทางในการบริหารงานพยาบาล
4. เป็นแนวทางในการวิจัย เกี่ยวกับอนุภาพการงูใจของงานต่อไป