



แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว
(องค์การมหาชน)

สำนักหอสมุดกลาง



โดย
นางสาว เพ็ญพิชชา ถ้วนดี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2556
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

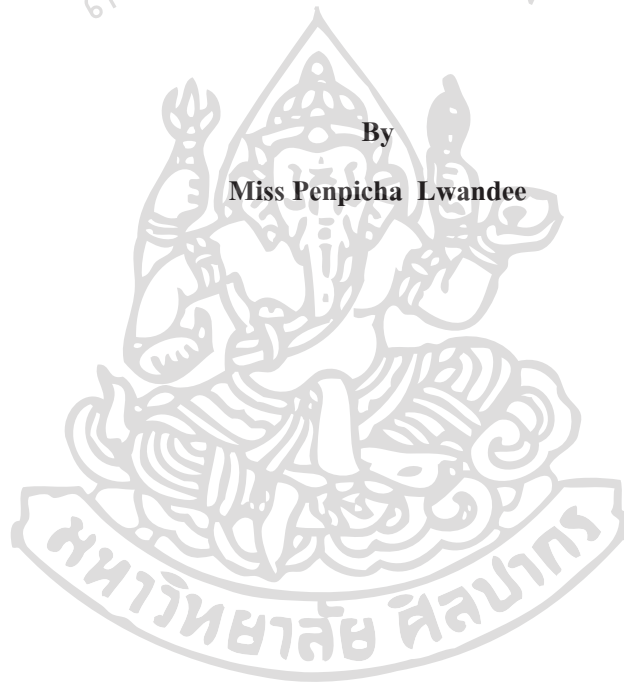
แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว
(องค์การมหาชน)



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2556
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**JOB MOTIVATION AND JOB SATISFACTION AMONG NURSES IN BANPHEAO
HOSPITAL PUBLIC ORGANIZATION**

สำนักหอสมุดกลาง



By

Miss Penpicha Lwandee

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

Master of Science Program in Social and Health System Management

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2013

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)” เสนอโดย นางสาวเพ็ญพิชชา ล้วนดี เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารัทศนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

เกศจักรหญิง อาจารย์ ดร.เขวาลักษณ์ อ่ำรำไพ

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(ภก. ผศ. ดร. สุรสิทธิ์ สัจจิตรอำนาจ)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ภญ. ผศ. ดร. ผกามาศ ไมตรีมิตร)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ภญ.อ.ดร.เขวาลักษณ์ อ่ำรำไพ)

...../...../.....

55358303: สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ

คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ความพึงพอใจ

เพื่อศึกษา ล้วนดี: แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน). อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ: ภาณุ.อ.ดร.เยาวลักษณ์
อำราไพ. 71 หน้า.

การวิจัยเชิงภาคตัดขวางครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและความพึง
พอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลบ้านแพ้ว และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ประชากรในการ
วิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ที่ปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 185 ราย
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและ ค่าความสัมพันธ์ไคสแควร์

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้วมีระดับคะแนนเฉลี่ยของ
แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าค่าเฉลี่ยด้านลักษณะงานที่
ปฏิบัติมีระดับคะแนนสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ
ระดับแรงจูงใจและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลพบว่ามีความสัมพันธ์กัน
($p < 0.001$) โดยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผู้ที่มีระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
เป็นสัดส่วนที่สูงสุด (ร้อยละ 76.22) โรงพยาบาลบ้านแพ้วควรสนับสนุนด้านเงินเดือนและ
สวัสดิการต่อไป และควรพัฒนาแรงจูงใจกับพยาบาลในเรื่องนโยบายบริหารและด้านลักษณะงานที่
ปฏิบัติเฉพาะทางที่เหมาะสมจะทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ในการทำวิจัย
ครั้งต่อไป ควรระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล
บ้านแพ้ว เปรียบเทียบกับ โรงพยาบาลอื่นๆ เพื่อได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาพยาบาล
วิชาชีพในโรงพยาบาลบ้านแพ้วต่อไป

สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ปี

การศึกษา 2556

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

55358303: MAJOR: SOCIAL AND HEALTH SYSTEM MANAGEMENT

KEY WORD: EVALUATION / MOTIVATION

PENPICHA LWANDEE : JOB MOTIVATION AND JOB SATISFACTION AMONG NURSES IN BANPHEAO HOSPITAL PUBLIC ORGANIZATION. INDEPENDENT STUDY
ADVISOR: YAOWALAK AMRUMPAL, Ph.D. 71 pp.

The objectives of this cross-sectional research were to identify the level of job motivation and job satisfaction among nurses in Banphaeo hospital and to study the relation between job motivation and job satisfaction. Studied population was 185 registered nurse of Banphaeo hospital, working more than one year. Self-administered questionnaire was used to collect data. Percentage, mean, standard deviation and Chi-square were used to analyses data.

The registered nurse of Banphaeo hospital were at high level of job motivation and job satisfaction. Characteristics of work was at the highest score, followed by recognition and responsibility. They were relations between job motivation and job satisfaction ($p < 0.001$). The highest proportion (76.22%) was found in nurse who got high job motivation and job satisfaction in Characteristics of work. Banphaeo Hospital should further sustain salary and welfare and assign appropriate characteristics of work to nurses in order to improve job satisfaction. Banphaeo Hospital should also develop job motivation of nurses. The comparisons study of job motivation and satisfaction between Banphaeo Hospital nurse and other hospital nurse should be performed to gain more information to strengthen nurse of Banphaeo Hospital.

Program of Social and Health System Management

Graduate School, Silpakorn University

Student's signature

Academic Year 2013

Independent Study Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งในการให้คำปรึกษาแนะนำและสนับสนุนจากผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงต่ออาจารย์เกษัชกรหญิง ดร. เยาวลักษณ์ อ่ำราไพ ซึ่งให้ความกรุณาเป็นที่ปรึกษาพร้อมแนะแนวทางตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องของการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยความเอาใจใส่และให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณ ญญ. ผศ. ดร. ผกามาศ ไมตรีมิตร ภก. ผศ. ดร. สุรสิทธิ์ ล้อจิตรอำนวยการ ได้กรุณาให้คำแนะนำแก้ไขให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ รวมทั้งคณาจารย์ภาควิชาเกษตรกรรมชุมชนทุกท่าน ที่ช่วยให้ข้อเสนอแนะต่างๆ

ขอขอบพระคุณนายแพทย์สุรพงษ์ บุญประเสริฐ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่อนุญาตให้เก็บข้อมูลสำหรับการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้และขอขอบพระคุณนางสุรีพร ทองชั้น รองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่ให้โอกาสและสนับสนุนในการศึกษาต่อระดับระดับปริญญาโท

ขอบคุณเจ้าหน้าที่หอผู้ป่วยพิเศษ 4B แผนกทรัพยากรมนุษย์และเจ้าหน้าที่พยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม คุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นส่วนประกอบของการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลในโรงพยาบาล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจ	9
บทบาทของพยาบาลวิชาชีพ.....	17
ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
3 วิธีดำเนินการวิจัย	31
รูปแบบงานวิจัย.....	31
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย.....	31
เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	32
ขั้นตอนในการดำเนิน.....	34
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ.....	36

บทที่	หน้า
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อระดับ แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ... โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)	37
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจ... ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว..... (องค์การมหาชน)	43
ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกื้อหนุนกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติ งานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้วและความสัมพันธ์..... ระหว่างระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ..... พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว(องค์การมหาชน).....	48
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	50
สรุปผลการวิจัย	50
อภิปรายผลการวิจัย	51
ข้อเสนอแนะ	53
รายการอ้างอิง	55
ภาคผนวก	58
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	59
ภาคผนวก ข แบบขอรับพิจารณาจริยธรรมของการวิจัย.....	69
ประวัติผู้วิจัย.....	71

สารบัญญัตินี้

ตารางที่		หน้า
1	อัตราค่าการลาออกของบุคลากรทางการแพทย์ของ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)	2
2	ตารางแสดงอัตราส่วนระหว่างผู้ป่วยต่อพยาบาลปีงบประมาณ 2555-2556.....	3
3	มาตรฐานการพยาบาลที่กำหนดโดยสภาการพยาบาล (2556).....	4
4	การแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์.....	20
5	กิจกรรมความรับผิดชอบของพยาบาลของพยาบาลโรงพยาบาลบ้านแพ้ว.....	23
6	รูปแบบบันไดอาชีพการพยาบาล.....	25
7	มาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานพยาบาลวิชาชีพ.....	29
8	จำนวนค่าความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	36
9	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อระดับ..... ระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจด้านนโยบายในการทำงานของ..... พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว.....	37
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อระดับ..... ระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจด้านการควบคุมนิเทศของ..... พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว.....	38
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อระดับ ระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ภายใน ในหน่วยงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว.....	38
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อระดับ ระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้วจำแนกตามรายชื่อ.....	39
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อระดับ แรงจูงใจและความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานในการ..... ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)...	40
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อระดับ แรงจูงใจและความพึงพอใจด้านเงินเดือนสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว	41

ตารางที่		หน้า
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อ ระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว.....	42
16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจ ในงานที่ปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว.....	43
17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว องค์การมหาชน.....	44
18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจ ด้านความก้าวหน้าที่ปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว องค์การมหาชน.....	45
19	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจ ด้านความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว องค์การมหาชน.....	46
20	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจ ด้านการยอมรับนับถือของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว องค์การมหาชน.....	47
21	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว องค์การมหาชน.....	48
22	ความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว.....	49

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน เช่น การดำรงชีวิต เศรษฐกิจ และด้านสุขภาพ ซึ่งโรงพยาบาลของรัฐกำลังประสบปัญหาด้านการบริการการจัดการเพื่อให้ทันกับผู้ป่วยที่มารับบริการใน โรงพยาบาล แต่โรงพยาบาลมีอัตรากำลังบุคลากรที่จำกัดในขณะที่มีผู้ป่วยจำนวนมากขึ้นส่งผลให้ในบางครั้งผู้มารับบริการเกิดความไม่พอใจไม่ประทับใจในการบริการที่ล่าช้า

บุคลากรทางการแพทย์มีผลต่อการให้บริการผู้ป่วย โดยเฉพาะพยาบาลพบว่าการลาออกของพยาบาลเป็นปัญหาสำคัญของโรงพยาบาลหลายแห่ง จากการศึกษาของ สมสมัย สุธีรสานต์ (2551: 147) พบว่าสาเหตุของการลาออกของพยาบาล คือ ภาระงานหนัก ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับภาระงาน เสี่ยงต่อการติดเชื้อ นอกจากนี้บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์ และคณะ (2540) ศึกษาว่าพยาบาลมีความคิดที่จะลาออกจากงาน เนื่องจากภาระงานที่หนัก การขาดแรงจูงใจ ค่าตอบแทนต่ำ การขาดโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ช่วงเวลาของการปฏิบัติงานไม่เอื้ออำนวยต่อครอบครัวต่อการดำเนินชีวิต ทั้งนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลของการลาออกของพยาบาล เสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้อง การปฏิบัติงานด้วยการตัดสินใจด้วยตนเองพึงพอใจด้านความรู้สึก (สมสมัย สุธีรสานต์, 2551: 147)

การนอกจากนี้ปัญหาการลาออกของพยาบาลส่งผลกระทบต่อ ทำให้โรงพยาบาลไม่สามารถเปิดหรือขยายหน่วยงานได้ทำให้คุณภาพการบริการโดยรวมลดลง พยาบาลที่ทำงานอยู่เดิมต้องเพิ่มภาระงานที่หนักขึ้นโดยต้องฝึกพยาบาลใหม่ การดูแลผู้ป่วยเพิ่มมากขึ้นการขาดแรงจูงใจในการทำงาน

ในอดีตที่ผ่านมาได้มีการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจต่อความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์พบว่าลักษณะงานที่มีความจำเจ งานที่ถูกบีบบังคับ เป็นสาเหตุการลาออกของพยาบาล (มารศรี สังข์ทอง, 2541) สำหรับงานบริการพยาบาล ถ้าพยาบาลมีความพึงพอใจในงาน มีแรงจูงใจในงานจะสามารถทำให้ดูแลผู้ป่วยได้ดีและมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ป่วยและส่งผลให้การปฏิบัติงานการพยาบาลมีคุณภาพมากขึ้น (Larson, and Others, 1991) ระบบการบริหารจัดการการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานให้มีคุณภาพนั้น

จำเป็นต้องยึดหลักความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความต้องการด้านงานของบุคลากรซึ่งเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (สมสมัย สุธีรศาสตร์, 2551: 147)

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เป็นโรงพยาบาลในโครงการปฏิรูประบบราชการมีแนวทางในการดูแลผู้ป่วยประกอบด้วย การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการรับบริการที่ได้ประสิทธิภาพและทำให้คุณภาพชีวิตของผู้ป่วยดีขึ้นและฝ่ายการพยาบาลถือเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในการดูแลผู้ป่วยและมีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล

ปัจจุบันโรงพยาบาลบ้านแพ้วมีบุคลากรทางการแพทย์ลาออกเฉลี่ย 3 ปี (ปีงบประมาณ 2555- 2557) โดยพบว่า แพทย์มีการลาออกมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 คิดเป็น 10.27% อันดับที่ 2 คือ พยาบาล คิดเป็น 8.2% อันดับที่ 3 คือเจ้าหน้าที่ทั่วไป คิดเป็น 6.3 % ดังตารางที่ 1 ซึ่งการลาออกของบุคลากรทางการแพทย์ ได้รับการแก้ปัญหา โดยการรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อชดเชยบุคลากรที่ลาออก แต่ก็ยังไม่เพียงพอกับความต้องการของผู้ป่วย

ตารางที่ 1 อัตราการลาออกของบุคลากรทางการแพทย์ของ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว องค์การมหาชน

กลุ่มวิชาชีพ	ปีงบประมาณ 2555	ปีงบประมาณ 2556	ปีงบประมาณ 2557*	ค่าเฉลี่ยของการ ลาออก%
เจ้าหน้าที่ทั่วไป				
จำนวนทั้งหมด	171	169	128	
จำนวนที่ลาออก	11	16	4	
คิดเป็นร้อยละ%	6.4%	9.4%	3.1%	6.3%
กลุ่มวิชาชีพ				
พยาบาล				
จำนวนทั้งหมด	248	260	207	
จำนวนที่ลาออก	21	31	9	
คิดเป็นร้อยละ%	8.4%	11.9%	4.3%	8.2%

ตารางที่ 1 อัตราการลาออกของบุคลากรทางการแพทย์ของ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) (ต่อ)

กลุ่มวิชาชีพ	ปีงบประมาณ 2555	ปีงบประมาณ 2556	ปีงบประมาณ 2557*	ค่าเฉลี่ยของการ ลาออก%
กลุ่มวิชาชีพ แพทย์	137	130	98	
จำนวนทั้งหมด	20	20	1	
จำนวนที่ลาออก คิดเป็นร้อยละ%	14.5%	15.3%	1.02%	10.27%

หมายเหตุ * ปีงบประมาณ2557 เก็บข้อมูลนับถึงเดือน มกราคม พ.ศ. 2557

ตารางที่ 2 ตารางแสดงอัตราส่วนระหว่างผู้ป่วยต่อพยาบาลของ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ปีงบประมาณ 2555-2556

ประเภท ผู้ป่วย	ปีงบประมาณ2555			ปีงบประมาณ2556			ปีงบประมาณ2557		
	จำนวน ผู้ป่วย (คน)	จำนวน พยาบาล (คน)	อัตราส่วน พยาบาล: ผู้ป่วย	จำนวน ผู้ป่วย (คน)	จำนวน พยาบาล (คน)	อัตราส่วน พยาบาล: ผู้ป่วย	จำนวน ผู้ป่วย (คน)	จำนวน พยาบาล (คน)	อัตราส่วน พยาบาล: ผู้ป่วย
ผู้ป่วย นอก	119,578	135	1:885	136,294	134	1:1,017	131,149	92	1:1,425
ผู้ป่วย ใน	18,782	113	1:166	17,579	126	1:139	17,269	115	1:150
รวม	138,360	248	1:488	153,873	260	1:593	148,418	207	1:717

ในกรณีผู้ป่วยใน ของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว มีจำนวนผู้ป่วยแยกตามหอผู้ป่วย

1. หอผู้ป่วยพิเศษมี4 หอผู้ป่วย จำนวน 20 เตียงต่อ/ หอผู้ป่วย / จำนวนพยาบาล 2 คน ใน 8 ชั่วโมงทำงาน คิดเป็น จำนวน พยาบาล: ผู้ป่วย 1:10
2. หอผู้ป่วยสามัญ และหอผู้ป่วยเฉพาะทาง จำนวน 30 เตียง /หอผู้ป่วย/ จำนวน พยาบาล 2 คน ใน 8 ชั่วโมงทำงาน คิดเป็น จำนวน พยาบาล: ผู้ป่วย 1: 15
3. หอผู้ป่วยหนัก ICU จำนวน 8 เตียง /หอผู้ป่วย/ จำนวนพยาบาล 2 คน ใน 8 ชั่วโมงทำงาน คิดเป็น จำนวน พยาบาล: ผู้ป่วย 1: 4

ตารางที่ 3 มาตรฐานการพยาบาล ที่กำหนดโดยสภาการพยาบาล (2556)

ประเภท	สัดส่วน พยาบาล: ผู้ป่วย
ผู้ป่วยนอก	1:100
หอผู้ป่วยสามัญ	
- หอผู้ป่วยอายุรกรรม	1:4
- หอผู้ป่วยศัลยกรรม	1:5
- หอผู้ป่วยศัลยกรรมกระดูกและข้อ	1:4
- หอผู้ป่วยเด็ก	1:4
- สูติกรรม/นรีเวชกรรม	1:6
- หอผู้ป่วยหนัก ICU	1:2
- ห้องคลอด	2:1
- หน่วยงาน ไตเทียม	1:2
- หอผู้ป่วยพิเศษ	1:4
- หอผู้ป่วยหนักเด็ก	1:1

จากข้อมูลในตารางที่ 2 และตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าจำนวนพยาบาลต่อผู้ป่วยไม่เพียงพอในการให้บริการกับผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานของสภาการพยาบาลและจากสถิติการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลบ้านแพ้วที่มีอัตราการลาออกสูง คิดเป็น 8.2% ในปีงบประมาณ 2557 นั้นก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลอย่างมาก ถือเป็นปัญหาสำคัญเร่งด่วนที่ต้องได้รับการแก้ไข ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว เพื่อเป็นข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ปรับปรุงวิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล ให้มีความเหมาะสมมากขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

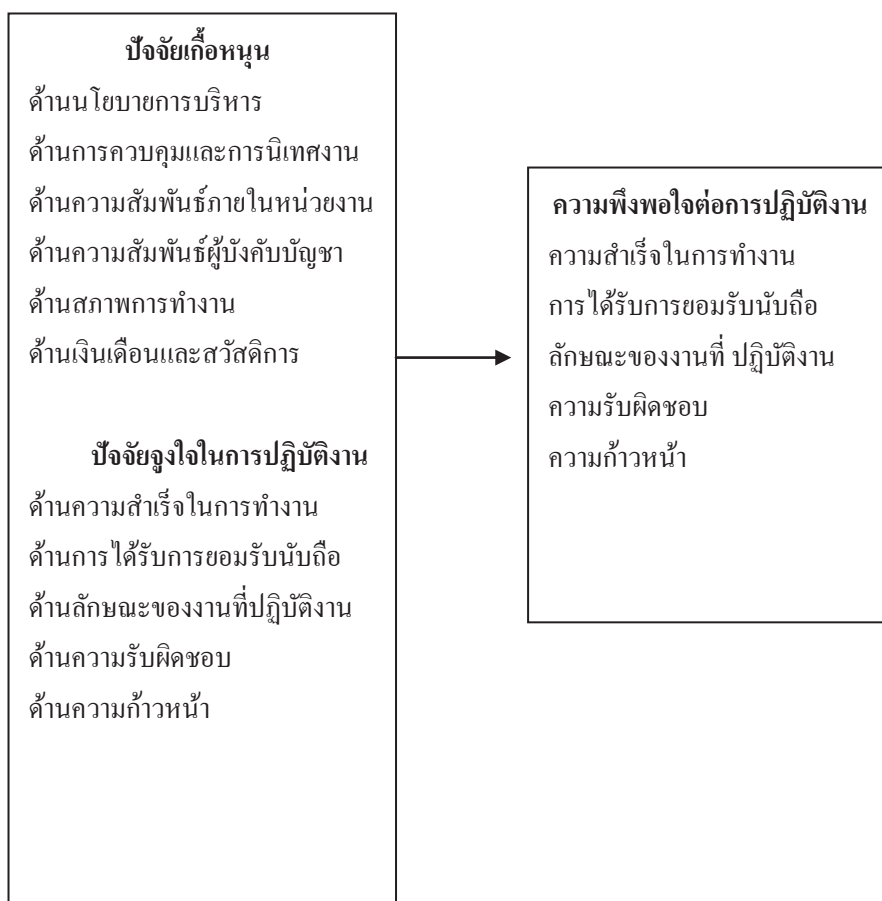
1. ศึกษาระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลบ้านแพ้ว
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

3. ขอบเขตของงานวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จังหวัดสมุทรสาคร โดยปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 185 คน
2. เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จังหวัด สมุทรสาคร ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า
3. เวลาที่ใช้ในการวิจัย เริ่มงานวิจัยตั้งแต่เดือน มกราคม พ.ศ. 2557 - เดือน มิถุนายน พ.ศ.2557

4. กรอบแนวคิดในงานวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมในพยาบาลหรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและสิทธิผลให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป (ปรับปรุงจากศิริไล กุลทรัพย์ศุทธรา, 2552)

ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อพยาบาลเกิดความรู้สึกเมื่อทำงานสำเร็จ หรือมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ สิ่งที่เป็นงานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่งคือ ระดับของ

แรงจูงใจในความสำเร็จ และความสามารถที่ทำงานนั้น (ปรับปรุงจาก Herzberg, 1959: 113-115, อ้างถึงใน ชมชื่น สมประเสริฐ, 2542: 11-12)

ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การที่พยาบาลได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้า ทั้งในตำแหน่งหน้าที่การงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งโอกาสพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติ เช่น การศึกษาต่อ การเข้ารับการฝึกอบรมดูงาน เป็นต้น (ปรับปรุงจากสุภาณี จินดาวงศ์, 2550)

การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่พยาบาลปฏิบัติงานได้สำเร็จจนเป็นที่ยอมรับเชื่อถือ ไว้วางใจ ยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จนได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญๆ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำในการปฏิบัติงาน(ปรับปรุงจาก สุภาณี จินดาวงศ์, 2550)

ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่พยาบาลมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบ ต่องานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ เอาใจใส่อย่างเต็มกำลังความรู้ ความสามารถรวมถึงการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ (ปรับปรุงจากสุภาณี จินดาวงศ์, 2550)

ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึงงานปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีปริมาณที่เหมาะสม ความรับผิดชอบในงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (ปรับปรุงจาก ศิวีไล กุลทรัพย์ศุทธรา, 2552)

นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการบริหารองค์กรของโรงพยาบาลบ้านแพ้วซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจนมีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อนมีความเป็นธรรม (ปรับปรุงจากชูยศ ศรีวรจันทร์, 2553)

การควบคุมและการนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง รูปแบบและวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการสั่งการและมอบหมายงานรวมถึงการดูแลเอาใจใส่ การชี้แนะทางการปรึกษา (บุญลือ ภิญโญสโมสร, 2554)

ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Interpersonal Relations) หมายถึง การติดต่อกันไม่ว่าจะเป็นทางกิริยาจากที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน (ชูยศ ศรีวรจันทร์, 2553)

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with supervisor) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆด้านการช่วยเหลือ การให้คำปรึกษา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ (Herzberg, 1959: 113-115, อ้างถึงใน ชมชื่น สมประเสริฐ, 2542: 11-12)

สภาวะการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียงอากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (สุภาณี จินดาวงศ์, 2550)

เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนสวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ (ชูยศ ศรีวรรณันท์, 2553)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติที่พยาบาลมีต่อ งานไปในทางบวกหรือความสุขของพยาบาลที่เกิดจากการทำงานหรือได้รับการตอบสนองต่อความต้องการต่างๆ ความสะดวกสบายความเหมาะสมของวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นและมีบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการทำงาน (ปรับปรุงจากสุภาณี จินดาวงศ์, 2550)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจ
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ องค์ประกอบ และความพึงพอใจ
 - 1.2 ทฤษฎีของแรงจูงใจและความพึงพอใจ
2. บทบาทของพยาบาลวิชาชีพ
3. ความก้าวหน้าในอาชีพพยาบาล
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

กิติมา ปรีดีดิลก (2529: 321) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน และผู้ปฏิบัตินั้นได้รับการตอบสนองความต้องการของเขาได้

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ขงยุทธ โพธืทอง (2546: 9) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง การกระทำทุกวิถีทางที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรมในทางที่ต้องการ แรงจูงใจจึงเป็นเสมือนแรงขับภายในที่จะทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมในทางที่ถูกต้องเป็นไปตามองค์ที่คาดหวังไว้

ศุลา มหาพสุชานนท์ (2547) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองต่อความต้องการของตนเอง

พชรพร ครองยุทธ (2549) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้บุคคลทุ่มเทร่างกาย แรงใจและแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

องค์ประกอบสำคัญของแรงจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม คือ ความต้องการ (Needs) และ แรงขับ (Drives)

ความต้องการ หมายถึง สภาวะความขาดแคลนของอินทรีย์ โดยเฉพาะความขาดแคลนทางด้านกายภาพ เช่น การขาดอาหารหรือขาดน้ำ เป็นต้น

แรงขับ หมายถึง สภาวะการถูกกระตุ้นที่มาจากความต้องการ เช่น การขาดอาหารก็จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเคมีในเลือด ทำให้เกิดสภาวะ แรงขับ (คือ ความหิว) ขึ้น ซึ่งบุคคลจะพยายามลดแรงขับโดยการกระทำพฤติกรรมบางอย่าง ในกรณีนี้ คือ การหาอาหารมารับประทาน การที่จะเข้าใจความหมายของแรงจูงใจได้ดีขึ้น ควรทำความเข้าใจคำศัพท์ทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการ (Needs) คือ สภาพอินทรีย์ขาดสมดุล ซึ่งจะก่อให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อกลับเข้าสู่สมดุลตามเดิม

2. แรงขับ (Drives) หมายถึง แรงผลักดันที่เกิดภายในตัวบุคคล เป็นสภาพที่สืบเนื่องมาจากความต้องการทางกาย ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ความต้องการและแรงขับนั้น มักเกิดคู่กันเสมอ คือ เมื่อเกิดความต้องการแล้ว ความต้องการนั้นจะเป็นตัวผลักดันให้แสดงพฤติกรรม เรียกว่า แรงขับ ความต้องการและแรงขับ บางครั้งอาจใช้ในความหมายเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความต้องการทางกายภาพ เช่น ความต้องการทางเพศ เป็นต้น แต่บางครั้งก็ใช้ประเด็นที่ว่า แรงขับเป็นผลเนื่องมาจากความต้องการ

3. การตื่นตัว (Arousal) เป็นสภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม นักจิตวิทยาค้นพบว่า การตื่นตัวในระดับกลาง จะเป็นผลดีที่สุดต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

4. การคาดหวัง (Expectancy) คือ การที่บุคคลทายหรือพยากรณ์ล่วงหน้าว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นในเวลาต่อไป การคาดหวังนี้จะเกิดในกรณีที่บุคคลมีประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งนั้นมาบ้างแล้ว ได้แก่ การตั้งเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมาย (Goals) เป้าหมายเป็นทิศทางหรือจุดหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรม อันเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับ

5. สิ่งล่อใจ (Incentives) เป็นสิ่งเร้าที่ชักนำบุคคลให้ทำพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ สิ่งล่อใจอาจเป็น วัตถุ คำพูด สัญลักษณ์ หรือ สิ่งเร้าประเภทอื่น

การจูงใจเป็นสิ่งที่ทำได้ง่าย คือ ทำให้บุคคลเกิดความต้องการขึ้นมาเสียก่อน จากนั้นหาสิ่งล่อใจเพื่อเป็นเป้าหมาย ที่จะบอกให้เขารู้ว่าถ้าแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายแล้วจะสามารถสนองตอบต่อความต้องการได้ แต่ถ้าพิจารณาอย่างลึกซึ้งแล้ว จะพบว่า การที่จูงใจให้บุคคล

แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่เราต้องการนั้น กลับเป็นเรื่องยากและซับซ้อนมาก เนื่องจากความแตกต่างระหว่างบุคคล เวลา สถานการณ์ และปัจจัยอื่นๆที่มีผลต่อแรงจูงใจของบุคคล

ความพึงใจในการปฏิบัติงาน คือสิ่งที่เกิดขึ้นกับบุคคลเมื่อความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย และจิตใจที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดภายหลังจากการได้รับจากประสบการณ์ที่ผ่านมาในลักษณะทางบวก คือความพอใจ ความนิยมชมชอบ การสนับสนุน เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการในทางตรงข้าม ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองแล้วความไม่พอใจก็จะไม่เกิดขึ้นทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้

ความหมายของความพึงพอใจ

เพ็ญแข ช่อมณี (2544: 6) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจ เป็นผลของเจตคติต่างๆของบุคคลที่มีต่อองค์กร องค์กรประกอบของแรงงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับ ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งความพึงพอใจนั้น ได้แก่ ความรู้สึกมีความสำเร็จในงาน และความรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

อุทัยพรรณ สุดใจ (2544: 17) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นไปในเชิงประมาธคำว่าความรู้สึกไปในทางบวกความพึงใจในการปฏิบัติงาน คือสิ่งที่เกิดขึ้นกับบุคคลเมื่อความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย และจิตใจที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดภายหลังจากการได้รับจากประสบการณ์ที่ผ่านมาในลักษณะทางบวก คือความพอใจ ความนิยมชมชอบ การสนับสนุน เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการในทางตรงข้าม ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองแล้วความไม่พอใจก็จะไม่เกิดขึ้นทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้

1.2 ทฤษฎีของแรงจูงใจ ที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นเครื่องมือที่จะใช้เพื่อทำการวิเคราะห์ว่าระบบการจูงใจขององค์กรที่เป็นอยู่นั้นเหมาะสมกับความต้องการและมีแรงจูงใจหรือไม่ซึ่งมีทฤษฎีสำคัญ ประกอบด้วย

1.1.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow s Hierarchy of Need Theory)

1.1.2 ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์เบิร์ก(Frederick Herzberg s Need Two Factor Theory)

1.1.3 ทฤษฎีการจูงใจในความสำเร็จของแมคเคลแลนด (McClelland s Achievement Motivation Theory)

1.1.4 ทฤษฎีการจูงใจ อี อาร์ จี ของเคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer s Existence Relatedness Growth Theory)

ทฤษฎีลำดับความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow s Hierarchy of Need Theory)

ทฤษฎีลำดับความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow, 1970: 122-124) กล่าวว่าผู้ปฏิบัติงานจะถูกจูงใจหรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการบางอย่างที่อยู่ภายใน ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐาน 3 ประการคือ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้มีไม่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่มีอิทธิพลจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่ตัวที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป
3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับ จากต่ำไปหาสูงตามลำดับความต้องการ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองบางส่วนแล้ว ความต้องการขั้นสูงถัดไปจะตามมาเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่อไป

มาสโลว์ได้สรุปลักษณะของการจูงใจว่า การจูงใจเป็นไปตามลักษณะของความต้องการอย่างมีระบบ ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ตามทฤษฎี มาสโลว์ มี 5 ระดับคือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อความอยู่รอด เช่นความต้องการอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่พักอาศัย และความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security Needs) เป็นเรื่องของการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บปวดและความสูญเสีย ทางเศรษฐกิจรวมถึงการให้ความแน่นอนหรือการรับประกันความมั่นคงของงานและการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจมากยิ่งขึ้น
3. ความต้องการทางสังคม (Belongingness Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคนเพราะคนมีนิสัยชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้นความต้องการดังกล่าวจึงเป็นความต้องการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากคนอื่น และการมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับสูง เป็นความต้องการความมั่นใจตนเองในความรู้ความสามารถเป็นความต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญและความต้องการมีฐานะเด่นทางสังคม

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการรับสูงสุด เป็นความต้องการความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ควรจะผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดตามความคาดหมายไว้และสิ่งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของเขาเอง

สาระสำคัญการนำทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์มาประยุกต์ใช้ เพื่อมุ่งใจในการปฏิบัติงานตามการศึกษาค้นคว้า มี 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง เป็นการตอบสนองความต้องการด้านสังคม กระทำได้โดยการให้ความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้รับความอบอุ่นจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

2. ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย เป็นการตอบสนองความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยโดยให้ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ไม่ปล่อยให้ว่างงานหรือไล่ออกโดยไม่มีเหตุผล หรือได้รับความยุติธรรมเมื่อได้รับการกลั่นแกล้ง

3. ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ เป็นการตอบสนองความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ กระทำได้โดยการเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถที่มีอยู่

ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์เบิร์ต (Frederick Herzberg's Need Two Factor Theory)

Herzberg (1959:113-115, อ้างถึงใน ชมชื่น สมประเสริฐ, 2542: 11-12) ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติม จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ โดยเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยที่อยู่ภายในบุคคลอันเป็นสาเหตุทำให้บุคคลปฏิบัติในแนวทางเฉพาะตน เฮอร์เบิร์ตศึกษาว่า คนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่ค้นพบคือความสุขจากการทำงาน นั่นคือสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานกับ ความไม่พึงพอใจในงานนั้น แยกออกจากกันไม่เหมือนกัน โดยเป็นปัจจัยที่เกิดจาก สองกลุ่ม จึงให้ชื่อ ทฤษฎีว่า ทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยมีสมมุติฐานว่า ความพึงพอใจในงานที่จะเป็นสิ่งที่มุ่งใจในการปฏิบัติงานที่ดี องค์กรประกอบมีอยู่ 2 ประการคือ

ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เป็นตัวที่สนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้น อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายใน ที่เกิดจากที่ทำงาน เป็นปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาทัศนคติในทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ได้แก่

ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเมื่อทำงานสำเร็จ หรือมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ สิ่งที่เป็นคืองานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่งคือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จ และความสามารถที่ทำงานนั้น

ความก้าวหน้า (Advancement) แต่ละบุคคลจะได้รับความก้าวหน้าก็โดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ๆ มีความสามารถเต็มใจที่จะเพิ่มเติมความรู้

การยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นผลมาจากความสำเร็จ การยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น จากคำพูด หรือ การเขียน การให้เสริมแรงบ่อยๆ เป็นสิ่งจำเป็นจะทำให้เกิดแรงจูงใจต่อเนื่องกันไป

ความรับผิดชอบ (Responsibility) เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตนเองจะช่วยทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน บุคคลต้องการที่จะได้มีความรับผิดชอบ ถ้าเกิดความรับผิดชอบแล้ว การถูกควบคุมภายนอกจะลดลง

ลักษณะของงาน (Work Itself) คือความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้น ขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานที่พึงพอใจด้วย

ปัจจัยคำจูน (Hygiene Factors) หรือองค์ประกอบด้านอนามัยเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยด้านนี้ ได้แก่

นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องอยู่ในลักษณะนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม

การควบคุมและการนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Interpersonal Relations) หมายถึง การติดต่อรวมทั้งไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆด้านการช่วยเหลือ การให้คำปรึกษา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ

ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อถือ และรับฟังข้อคิดเห็นส่งเสริมความเจริญของหน่วยงาน

สภาวะการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียงอากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

เงินเดือน (Salary) หมายถึงค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน

Herzberg ให้ความเห็นว่าผู้บริหารโดยมากมักให้ความสำคัญกับปัจจัยจำจวน เช่น เมื่อเกิดปัญหาผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการทำงานมักแก้ไขโดยการปรับปรุงสภาพการทำงานหรือปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น การปฏิบัติดังนี้เป็นการแก้ไขไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานแต่มีได้เป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารควรเน้นถึงปัจจัยกระตุ้นที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น มอบหมายงานที่รับผิดชอบมากขึ้นหรือส่งเสริมความก้าวหน้าของผลงาน จะเป็นการกระตุ้นให้คนทำงานได้ดีกว่าที่จะให้ตำแหน่งเดิมแต่เพิ่มเงินเดือนให้ แต่อย่างไรก็ตามต้องพยายามรักษาปัจจัยจำจวนให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน

ทฤษฎีการจูงใจในความต้องการของแมคเคิลแลนด์ (McClelland s Achievement Motivation Theory)

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคิลแลนด์

ตามทฤษฎีของแมคเคิลแลนด์ (McClelland, 1961: 43-168) ได้จำแนกความต้องการของบุคคลไว้ 3 ประการคือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Need) คือความต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ตนมุ่งหวัง โดยบุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จ โดยเห็นว่างานนั้นไม่ยากลำบากเกินไปกว่าความสามารถที่บุคคลนั้นจะกระทำได้ และมีแรงจูงใจในการแสวงหาความพึงพอใจจากความสำเร็จจากงานนั้นๆ ด้วย

2. ความต้องการความผูกพัน (Affiliation Need) คือความต้องการที่จะร่วมมือกัน การมีความผูกพันในทางบวกต่อกันของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2กลุ่มขึ้นไป ความอบอุ่นในมิตรภาพที่มีต่อกันและยังรวมความรู้สึกที่มีต่อบุคคลอื่นด้วย เช่น ความชอบพอ ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือ เป็นต้น

3. ความต้องการอำนาจ (Power Need) คือความต้องการที่จะมี อิทธิพลเหนือบุคคลอื่น รวมถึงการที่บุคคลแสดงออกถึงความรู้สึกต่างๆ ต่อการมีอิทธิพลเหนือสถานการณ์

เหล่านั้น เช่น การแสดงออกถึงความพอใจเมื่อได้รับชัยชนะ หรือการแสดงอาการโกรธ หรือผิดหวัง นอกจากนี้ยังแสดงถึงการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงาน เช่นการให้ข้อเสนอแนะ การให้ข้อคิดเห็น การลงโทษ เป็นต้น ในลักษณะการบริหาร และมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารแล้ว ความต้องการมีอำนาจบารมีคือ การที่ผู้บังคับบัญชาใช้อิทธิพลต่างๆในการควบคุม ปกครองหรือดูแลนั่นเอง

จากการศึกษาทฤษฎีการจูงใจในความต้องการของแมคคิลเลนดส์ สรุปได้ว่า มนุษย์นั้นมีความต้องการความสำเร็จ ต้องการความรักความเข้าใจ จากเพื่อนร่วมงานขณะเดียวกันก็ต้องการมีอิทธิพลเหนือเพื่อร่วมงาน

ทฤษฎีการจูงใจ อี อาร์ จี ของเคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่เกิดขึ้นมาจากงานวิจัยของ Alderfer (2002: 33, อ้างถึงใน ธัญนันท์ บุญอยู่, 2551: 20-21) เพื่อเป็นการทดสอบลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ตามแนวทางทฤษฎีที่ปฏิบัติว่าเป็นอย่างไร ผลจากการวิจัยพบว่า การปฏิบัติไม่ตรงกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ ดังนั้น แอลเดอร์เฟอร์ จึงได้ปรับเปลี่ยนความต้องการให้ง่ายขึ้นเพื่อความสะดวกต่อการนำไปใช้โดยการแบ่งความต้องการสำคัญ 3 กลุ่มคือ

1. ความต้องการการดำรงชีวิต (Existence Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่นความต้องการทางกาย ความต้องการด้านความมั่นคง ปลอดภัย
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลรอบข้างเพื่อหวังให้สังคมยอมรับซึ่งความต้องการนี้ตรงกับความต้องการขั้นที่ 3 ของมาสโลว์
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ในการทำงาน เพื่อให้สังคมยอมรับและยกย่อง

แนวคิดจากทฤษฎีนี้แม้จะเป็นการศึกษาจากลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์แต่ก็มีความแตกต่างกันใน 2 ลักษณะ คือ

1. ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์จะเรียงลำดับมาจากความพึงพอใจของขั้นที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้วก็จะก้าวไปสู่ขั้นหนึ่งที่สูงกว่าแต่ทฤษฎีความต้องการของ แอลเดอร์เฟอร์ไม่เห็นด้วยกับความคิดนี้เขาให้ทัศนะคติที่ตรงกันข้ามกับแนวคิดของมาสโลว์ว่าในบางกรณีที่บางคนจะปฏิบัติตามความต้องการในระดับสูงก่อนที่จะรู้สึกพอใจกับความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าและในขณะที่คนอยู่ในกระบวนการที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจนั้น หากคนนั้นได้รับความคับข้องใจ เขาจะกลับไปอยู่ในกระบวนการของการถดถอยเป็นผลให้มีการสะท้อนกลับไปยังความต้องการขั้นที่ต่ำกว่าที่เขาเคยบรรลุมาแล้ว

2. ตามแนวทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์เห็นว่าบุคคลจะมีความต้องการที่สูงขึ้นได้นั้น จะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นก่อน แต่แนวคิดทฤษฎีนี้มีความยืดหยุ่นมากกว่า คือ บุคคลอาจมีความต้องการหลายๆอย่างพร้อมกัน โดยอาจมีความต้องการระดับสูงพร้อมกับความต้องการในระดับต่ำ

ถึงแม้ว่าแนวคิดทฤษฎีนี้จะพยายามชี้ให้เห็นถึง ความแตกต่างไว้อย่างชัดเจน และความยืดหยุ่นสูงก็ตาม ยังถือว่าค้อยกว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และยังเป็นแนวคิดใหม่ที่ยังไม่เป็นที่ยอมรับและน่าสนใจพอต่องานวิจัย เมื่อเทียบกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์

2. บทบาทของพยาบาลวิชาชีพ (คณะอนุกรรมการจริยธรรม, 2545)

บุคลากรพยาบาล ถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับงานบริการให้กับผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน เนื่องจากพยาบาล เป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ และใกล้ชิดกับผู้รับบริการมากที่สุดการปฏิบัติงานของพยาบาล ถือเป็นลักษณะงานที่แสดงถึงความเป็นวิชาชีพ เนื่องจากมีการนำกระบวนการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในการแก้ไขปัญหา โดยมีเครื่องมือสำคัญที่แสดงถึงความเป็นวิชาชีพ นั่นคือ การปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการพยาบาล การเปรียบเทียบขั้นตอนการปฏิบัติการพยาบาล กับขั้นตอนการแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ จะเป็นดังนี้คือ

ตารางที่ 4 การแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

กระบวนการพยาบาล	กระบวนการแก้ไขปัญหา
1. การประเมินสภาพผู้ป่วย	1. การสืบค้นข้อมูล/ข้อเท็จจริงเพื่อหาปัญหา
2. การวินิจฉัยทางการพยาบาล	2. การวิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดปัญหา
3. การวางแผนการพยาบาล	3. การหาแนวทางการแก้ไขปัญหา
4. การปฏิบัติการพยาบาล	4. การลงมือแก้ไขปัญหา
5. การประเมินผล	5. การติดตามประเมินผลของการแก้ไขปัญหา

จะเห็นได้ว่ากระบวนการพยาบาล มีลักษณะที่คล้ายคลึงกับกระบวนการบริหารงาน อันประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำองค์กร และการนิเทศ/ติดตามผล ดังนั้นการ

ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละเวร จึงถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทของผู้บริหารจัดการการดูแลผู้ป่วยในความรับผิดชอบให้ได้รับการบริการอย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตและหน้าที่ของพยาบาล (คณะอนุกรรมการจริยธรรม, 2540)

“การพยาบาล” หมายถึง ผู้ที่ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพและผดุงครรภ์ชั้น 1 ซึ่งจะเป็นผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตสามารถประกอบอาชีพในด้านสุขภาพอนามัยทั้งในส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือภาคเอกชน มีหน้าที่รับผิดชอบให้บริการแก่ผู้ป่วย และผู้มารับบริการในโรงพยาบาลหรือในชุมชนตามขอบเขตของวิชาชีพ ซึ่งรวมการแก้ไขปัญหาสุขภาพขั้นพื้นฐานหรือปัญหาการพยาบาลที่ซับซ้อนในการพยาบาลทุกสาขาลดจนควบคุมการนิเทศการปฏิบัติงานการพยาบาลของพยาบาลระดับต้น (กระทรวงสาธารณสุข, กองงานวิทยาลัยการพยาบาล 2544)

บทบาทของพยาบาลวิชาชีพซึ่งประกอบไปด้วยบทบาทดังนี้

1. บทบาทให้การดูแล งานการดูแลอาจจะเป็นงานอิสระที่พยาบาลสั่งการได้เอง เช่น กิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน การดูแลความสะอาด การให้ความสุขสบาย การเคลื่อนไวกการพูดคุย การเปิดโอกาสให้ระบายความทุกข์ การดูแลให้รับอาหาร การจับถ่าย ตลอดจนการส่งเสริมให้มีการปรับตัว ยอมรับสภาพความเจ็บป่วย และมีแรงกายแรงใจในการดูแลตนเองให้มีศักยภาพ งานการดูแลที่อาจไม่เป็นอิสระ ได้แก่ ดูแลให้ผู้ป่วยได้รับการรักษา เช่น การเตรียมตัววินิจฉัย การให้ยา การเตรียมผ่าตัด เป็นต้น

2. บทบาทครู พยาบาลมีหน้าที่ให้ความรู้ ความเข้าใจ ที่ถูกต้องในการดูแลสุขภาพและการปฏิบัติตัวที่เหมาะสมทั้งด้านการป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพ การดูแลรักษาขณะเจ็บป่วย การฟื้นฟูป้องกันความรุนแรงและพิการ ตลอดจนการวางแผนการสอนทั้งการสอนเดี่ยวและการสอนกลุ่ม และการประเมินหลังการสอน

3. บทบาทการให้คำปรึกษา เป็นกระบวนการช่วยเหลือเพื่อตระหนักถึงภาวะเครียดและการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม พยาบาลต้องมีทักษะในการสื่อสารภาษาและมีความเป็นผู้นำเพียงพอที่จะวิเคราะห์สถานการณ์

4. บทบาทผู้นำ คือ การเชิญชวนให้ผู้อื่นเชื่อถือและปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายสุขภาพมีความสามารถในการสื่อสารภาษาให้มีความเข้าใจตรงกัน

5. บทบาทผู้จัดการ คือ ในการปฏิบัติการในหอผู้ป่วย พยาบาลต้องทำหน้าที่บริหารไปพร้อมกัน ทั้งด้านการบริหารคน การบริหารการพยาบาล บริหารสิ่งแวดล้อม เช่น การจัดอัตรากำลังการมอบหมายงาน

6. บทบาทผู้ร่วมงาน คือ พยาบาลต้องทำงานร่วมกับทีมสุขภาพ โดยพยาบาลจะประสานงานให้เกิดความสอดคล้องในบทบาทที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกัน จึงต้องมีทักษะในการสร้างสัมพันธภาพ เรียนรู้งานที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับผู้ป่วย

7. บทบาทผู้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ป่วย หรือปรับสภาพแวดล้อมของผู้ป่วยให้มีความเหมาะสมทั้งที่บ้านและที่โรงพยาบาล

8. บทบาทผู้แทนผู้ป่วย พยาบาลอาจต้องเป็นตัวกลางในระหว่างครอบครัวกับตัวผู้ป่วย และแพทย์ เพราะพยาบาลทราบข้อมูลและปัญหาของผู้ป่วยทั้งหมด จึงสามารถให้การปรึกษาระดับครอบครัวได้ใน 2 ลักษณะ เช่น การปฏิบัติหรือการตัดสินใจในบทบาทของผู้ป่วยโดยตรง หรือให้ผู้ป่วยได้มีส่วนร่วม

9. บทบาทผู้ประสานด้านศาสนา และ วัฒนธรรม พยาบาลต้องเรียนรู้ลักษณะวัฒนธรรมศาสนาของผู้ป่วย ซึ่งมีผลต่อการใช้ชีวิตประจำวัน

กองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข (2544) กำหนดลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ ไว้ดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ เพื่อวินิจฉัยปัญหาสุขภาพ ปัญหาทางการพยาบาลของผู้มารับบริการ

2. กำหนดแผนการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนตามกระบวนการพยาบาลและประเมินค่าทางพยาบาลพร้อมทั้งการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาได้ตั้งแต่แรกเริ่มจนถึงการจำหน่าย

3. ปฏิบัติการพยาบาลทุกระดับความรุนแรงของโรค

4. ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม และทันเหตุการณ์โดยใช้ความรู้

5. สอนสุศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ

6. ตรวจร่างกายและการวินิจฉัยโรคเบื้องต้น ให้การรักษากลุ่มอาการต่างๆทั้งทางด้านอายุรกรรม และศัลยกรรมตามของเขตของกระทรวงสาธารณสุข

7. ปฏิบัติตามแผนการส่งเสริมสุขภาพชุมชน การให้ภูมิคุ้มกันโรค การเฝ้าระวังโรค การอนามัยครอบครัว งานอนามัยโรงเรียน การวางแผนครอบครัว และการบริหารสุขภาพจิต ในฐานะผู้ปฏิบัติและผู้วางแผนงานตลอดจนการสนับสนุนการประสานงานต่างๆ

8. ให้การผดุงครรภ์ตามตามสาขา การผดุงครรภ์แผนปัจจุบันขั้นที่ 1

9. กำกับนิเทศ และประเมินผลงานเจ้าหน้าที่พยาบาลในความรับผิดชอบ

10. วิเคราะห์ปัญหา และให้ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาด้านบริการพยาบาล และบริการสุขภาพ

11. วางแผนอุบัติเหตุ และให้ความปลอดภัยแก่ผู้ป่วย ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน
12. ร่วมวางแผนการดำเนินงานให้การศึกษา และอบรมฟื้นฟูทางวิชาการดำเนินการสอนแก่เจ้าหน้าที่ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
13. ทำการวิจัยและวิเคราะห์ให้มีความร่วมมือในการทำวิจัย และรู้จักงานวิจัยมาใช้ประกอบการปฏิบัติงานเพื่อให้โรงพยาบาลเกิดคุณภาพพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 5 กิจกรรมความรับผิดชอบของพยาบาลของพยาบาลโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

ตำแหน่งพยาบาลผู้รับผิดชอบในแต่ละรอบเวร	กิจกรรมความรับผิดชอบ
INCHARGE พยาบาลหัวหน้าเวร	<ol style="list-style-type: none"> 1. ติดต่อประสานงานทั่วไป 2. รับคำสั่งแพทย์ นิเทศงาน 3. ตรวจสอบความเรียบร้อยของหอผู้ป่วย
LEADER พยาบาลปฏิบัติการ	<ol style="list-style-type: none"> 4. ดูแลความรับผิดชอบของหอผู้ป่วย 5. ทำหัตถการงานต่างๆที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วย จักยา ฉีดยา แจกยา 6. ทำแผล ให้สารน้ำ ให้เลือด ทำบันทึกการเข้าออกของสารน้ำ
MED NURSE พยาบาลปฏิบัติการทั่วไป	<ol style="list-style-type: none"> 7. รับใหม่และจำหน่ายผู้ป่วยกลับบ้าน 8. ตรวจสอบความเรียบร้อยของอุปกรณ์ (เพิ่มงานนี้เฉพาะเวร 24.00-8.00 น.) 9. ตรวจ Check V/S ลงสถิติประจำวัน และทำหัตถการที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วย

2. ความก้าวหน้าในอาชีพพยาบาล

บันไดอาชีพการพยาบาล (Career Ladder in Nursing) เป็นกระบวนการจัดแบบแผนการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพการพยาบาลอย่างเป็นลำดับขั้นตอน เป็นช่วงเวลาที่ต่อเนื่องกันโดยเชื่อมโยงหน้าที่ความรับผิดชอบที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละระยะเวลา เป็นการกระตุ้นให้พยาบาลปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ โดยการประเมินศักยภาพของตนเอง วางแผนการฝึกอบรมและกำหนดความก้าวหน้าที่เหมาะสม (เพ็ญจันทร์ แสนประสานและคณะ, 2549) ทั้งนี้การมีบันไดอาชีพการพยาบาลนั้นสามารถเพิ่มคุณค่าให้แก่พยาบาลได้ เพราะเป็นการมอบรางวัลแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาลและเพิ่มความพึงพอใจในงานให้แก่พยาบาลได้อีกทางหนึ่งด้วย (Nelson & Cook, 2008) จากการศึกษาของ อุษา สุวรรณเพชร (2546) โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบ เดลฟาย พบว่าบันไดอาชีพการพยาบาลประกอบด้วย 5 ระยะ ซึ่งกำหนดจากความรู้ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และการเสริมความรู้หรือทักษะด้านต่างๆ ดังนี้

ระยะที่ 1 เรียกว่าพยาบาลใหม่ วุฒิการศึกษาพยาบาลศาสตร์ประสบการณ์ทำงาน 0-2 ปี ควรได้รับการเสริมความรู้และฝึกทักษะด้านการปฐมพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาลและการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ระยะที่ 2 เรียกว่าความก้าวหน้าระดับต้น วุฒิการศึกษาพยาบาลศาสตร์ ประสบการณ์ทำงาน 2-5 ปี ควรได้รับการเสริมความรู้และฝึกทักษะด้านการปฏิบัติการพยาบาล อบรมหรือประชุมวิชาการระยะสั้น อบรมการพยาบาลเฉพาะทาง การทำงานเป็นทีม การสอน การนิเทศและติดตามงาน การบริหารจัดการ การสื่อสาร การตัดสินใจและการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ระยะที่ 3 เรียกว่า ระดับมีความสามารถเฉพาะทาง วุฒิการศึกษาพยาบาลศาสตร์ มหบัณฑิต ประสบการณ์ทำงาน 5-7 ปี ควรได้รับการเสริมความรู้และฝึกทักษะด้านการปฏิบัติการพยาบาล อบรมหรือประชุมวิชาการระยะสั้น อบรมการพยาบาลเฉพาะทางการเป็นผู้นำทางการพยาบาล การเป็นพี่เลี้ยง การบริหารงานทั่วไป การประสานงาน การทำงาน เป็นทีม มนุษย์สัมพันธ์ และสังคมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ระยะที่ 4 เรียกว่า ผู้ชำนาญการ วุฒิการศึกษาพยาบาลศาสตร์ มหบัณฑิต ประสบการณ์ทำงาน 7-10 ปี ควรได้รับการเสริมความรู้และฝึกทักษะด้านการปฏิบัติการพยาบาล อบรมหรือประชุมวิชาการระยะสั้นการสร้างมาตรฐานการพยาบาล การให้คำปรึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศทางการพยาบาล การเขียนและจัดทำเอกสารทางวิชาการ อบรมการพยาบาลขั้นสูง อบรมผู้บริหารระดับต้นและการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ระยะที่ 5 เรียกว่า ผู้เชี่ยวชาญ วุฒิศึกษาพยาบาลศาสตรดุษฎีบัณฑิต ประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป ควรได้รับการเสริมความรู้และฝึกทักษะด้านการบริหารการพยาบาล การเป็นผู้นำทางการพยาบาล การวิจัยทางการพยาบาล การให้คำปรึกษา การสอน การสร้างมาตรฐาน

ดังนั้นในปัจจุบันจึงมีการกำหนดบันไดอาชีพการพยาบาลที่เป็นคู่ขนานกัน เพื่อให้เป็นความก้าวหน้าที่พยาบาลสามารถเลือกให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล โดยต้องให้เกิดจากความสอดคล้องของความมานะพยายามของตัวพยาบาลเอง และการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากองค์กร (เพ็ญจันทร์ แสนประสานและคณะ, 2549; Swansburg & Swansburg, 2002) ทั้งนี้ พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2546) ได้เสนอถึงรูปแบบบันไดอาชีพการพยาบาลที่เป็นความก้าวหน้าคู่ขนานกันได้ 4 สายงานคือ

1. ด้านคลินิก
2. ด้านบริหาร
3. ด้านการศึกษา/วิชาการ และ
4. ด้านวิจัย โดยมีตำแหน่งของแต่ละสายงานตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 6 รูปแบบบันไดอาชีพการพยาบาล

สายงานคลินิก	สายงานบริหาร	สายงานวิชาการ	สายงานวิจัย
พยาบาลวิชาชีพ 1	ผู้ช่วยหัวหน้าหอผู้ป่วย	พยาบาลวิชาชีพ 1	พยาบาลวิชาชีพ 1
พยาบาลวิชาชีพ 1	รองหัวหน้าหอผู้ป่วย	พยาบาลวิชาชีพ 1	พยาบาลวิชาชีพ 1
พยาบาลวิชาชีพ 2 (ผู้ชำนาญ)	หัวหน้าหอผู้ป่วย	นักวิชาการพยาบาล 1	นักวิจัยการพยาบาล 1
พยาบาลวิชาชีพ 2 (ผู้ชำนาญ)	ผู้ช่วยหัวหน้างานการพยาบาล	นักวิชาการพยาบาล 1	นักวิจัยการพยาบาล 1
พยาบาลวิชาชีพ 3 (ผู้เชี่ยวชาญ)	หัวหน้างานการพยาบาล	นักวิชาการพยาบาล 2	นักวิจัยการพยาบาล 2
พยาบาลวิชาชีพ 3 (ผู้เชี่ยวชาญ)	รองหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล	นักวิชาการพยาบาล 2	นักวิจัยการพยาบาล 2

ตารางที่ 6 รูปแบบบัณฑิตอาชีวการพยาบาล (ต่อ)

สายงานคลินิก	สายงานบริหาร	สายงานวิชาการ	สายงานวิจัย
พยาบาลวิชาชีพ 4 (ผู้เชี่ยวชาญ)	หัวหน้า ฝ่ายการพยาบาล	นักวิชาการ พยาบาล 3	นักวิจัยการ พยาบาล 3

ที่มา: พวงรัตน์ บุญญาณรงค์, ชุมปัญญาทางพยาบาลศาสตร์ (กรุงเทพฯ: พระราม 4 ปรี้นดั่ง, 2546).

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานพยาบาลวิชาชีพ

มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งสายงานพยาบาลวิชาชีพแบ่งออกเป็น 3 ตำแหน่งประเภทคือ

1. ตำแหน่งปฏิบัติการ
2. ตำแหน่งงานนักวิชาการ
3. ตำแหน่งทั่วไป

1. ตำแหน่งปฏิบัติการ ลักษณะงานโดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างที่ปฏิบัติงานด้านการพยาบาล ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลชั้นหนึ่ง หรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อชีวิต สุขภาพอนามัยของประชาชนทั้งในสถานที่บริการสุขภาพและในชุมชนปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนาบริการการพยาบาล ปฏิบัติงานตรวจวินิจฉัยให้การพยาบาลและการผดุงครรภ์ตามกฎหมายวิชาชีพ และช่วยเหลือแพทย์ในการรักษาโรคนิฉัยโรค และบำบัดรักษาโรค โดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์และศิลปะในการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาการพยาบาลโดยในสายงานนี้มีชื่อและระดับตำแหน่งดังนี้

1.1 ระดับปฏิบัติการ หน้าที่ความรับผิดชอบหลักปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติด้านพยาบาลวิชาชีพภายใต้การกำกับแนะนำตรวจสอบและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.2 ระดับชำนาญการ หน้าที่ความรับผิดชอบหลักปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานซึ่งต้องกำกับแนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์และความชำนาญสูงในด้านพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.3 ระดับชำนาญการพิเศษ หน้าที่ความรับผิดชอบปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานสูงมากในด้านพยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมากและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.4 ระดับเชี่ยวชาญ หน้าที่ความรับผิดชอบหลักปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานให้คำปรึกษาของส่วนราชการระดับกระทรวง กรม ซึ่งใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในด้านพยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากและมีผลกระทบในวงกว้าง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.5 ระดับทรงคุณวุฒิ หน้าที่ความรับผิดชอบหลักปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่ทรงคุณวุฒิ ซึ่งใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และผลงานด้านพยาบาลวิชาชีพ เป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ เป็นที่ยอมรับในระดับชาติปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากเป็นพิเศษ และมีผลกระทบในวงกว้างระดับนโยบายกระทรวงหรือระดับชาติ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2. ตำแหน่งงานนักวิชาการ สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆที่ปฏิบัติงานทางวิชาการทางพยาบาลซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วยโดยตรง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา การพัฒนา และการส่งเสริมกิจการพยาบาล ควบคุม ประสานงานการผลิตเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการพยาบาลและการผดุงครรภ์ การจัดพัฒนาหลักสูตรและควบคุมมาตรฐานการศึกษา มาตรฐานการบริการพยาบาล ตลอดจนการศึกษาและวิจัยด้านการพยาบาลและการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยในสายงานนี้มีชื่อและระดับตำแหน่งดังนี้

2.1 ระดับปฏิบัติการ หน้าที่ความรับผิดชอบหลักปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานด้านวิชาการพยาบาลภายใต้การกำกับแนะนำ ตรวจสอบและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2.2 ระดับชำนาญการ หน้าที่ความรับผิดชอบหลักปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับแนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในด้านวิชาการพยาบาลปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2.3 ระดับชำนาญการพิเศษ หน้าที่ความรับผิดชอบหลักปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานสูงมากในด้านวิชาการพยาบาล ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2.4 ระดับเชี่ยวชาญ หน้าที่ความรับผิดชอบหลักปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานให้คำปรึกษาของส่วนราชการระดับกระทรวงกรม ซึ่งใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในด้านวิชาการพยาบาล ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากและมีผลกระทบในวงกว้าง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

3. ตำแหน่งทั่วไป

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานการพยาบาลซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการพยาบาลขั้นมูลฐาน หรือการพยาบาลผู้ป่วยที่มีปัญหาไม่ซับซ้อน ผู้ทุพพลภาพ หญิงมีครรภ์ ทารก คนปัญญาอ่อน คนชราหรือผู้ป่วยทางจิต ซึ่งเป็นลักษณะการพยาบาลที่ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบโรคศิลปะ สาขาการพยาบาล หรือสาขาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ขั้นหนึ่งตลอดจนปฏิบัติเกี่ยวกับการ เตรียมเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์การพยาบาลในสถานพยาบาลและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องโดยในสายงานนี้มีชื่อและระดับตำแหน่งดังนี้

3.1 ระดับปฏิบัติการ หน้าที่ความรับผิดชอบหลักปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาปฏิบัติงานด้านการพยาบาลตามแนวทางแบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจนภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

3.2 ระดับชำนาญงาน หน้าที่ความรับผิดชอบหลักปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานด้านการพยาบาล ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยากและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายหรือปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา โดยต้องกำกับ แนะนำตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานด้านการพยาบาล ปฏิบัติที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

1. ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
2. ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
3. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

จากลักษณะสายงานการปฏิบัติงานพยาบาล ได้มีการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งสายงานพยาบาลวิชาชีพแบ่งออกเป็น 3 ตำแหน่งสายงานและมีคุณสมบัติแต่ละสายงานพยาบาลตามตารางดังนี้

ตารางที่ 7 มาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานพยาบาลวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะในแต่ละตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงานสายการพยาบาล		
	ตำแหน่งงานทั่วไป	ตำแหน่งงานนักวิชาการ	ตำแหน่งปฏิบัติการ
1. ระดับปฏิบัติการ	1.1 ได้รับประกาศนียบัตรทางการพยาบาล และการผดุงครรภ์ ไม่น้อยกว่า 2 ปี 1.2 ได้รับประกาศนียบัตรหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.พ. รับรอง	1.1 ได้รับปริญญาโท หรือคุณวุฒิที่เทียบได้ในระดับเดียวกันสาขาการพยาบาลศาสตร์ 1.2 ได้รับปริญญาเอก หรือคุณวุฒิที่เทียบได้ในระดับเดียวกันสาขาการพยาบาลศาสตร์	1.1 ได้รับปริญญาตรีในสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์หรือเทียบเท่าและได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง
2. ระดับชำนาญการ	2.1 มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งพยาบาลเทคนิคระดับปฏิบัติการ 2.2 เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี	2.1 มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการและดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้วคือ - ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ _ ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า 4 ปี 2.2 ปฏิบัติงานด้านวิชาการพยาบาล ไม่น้อยกว่า 1 ปี	2.1 มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการและดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้วคือ - ประเภทวิชาการระดับชำนาญ _ ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ

ตารางที่ 7 มาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานพยาบาลวิชาชีพ (ต่อ)

คุณสมบัติเฉพาะในตำแหน่ง	ตำแหน่งงานสายการพยาบาล		
	ตำแหน่งงานทั่วไป	ตำแหน่งงานนักวิชาการ	ตำแหน่งปฏิบัติการ
3. ระดับชำนาญการพิเศษ	-	<p>3.1 มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการและดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้วคือ</p> <ul style="list-style-type: none"> _ ประเภทอำนวยการระดับต้น _ ประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ _ ประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 4 ปี <p>3.2 ปฏิบัติงานวิชาการพยาบาล ไม่น้อยกว่า 1 ปี</p>	<p>3.1 มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการและดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้วคือ</p> <ul style="list-style-type: none"> _ ประเภทอำนวยการระดับต้น _ ประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ _ ประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 4 ปี
4. ระดับเชี่ยวชาญ	-	<p>4.1 มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการและดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้วคือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประเภทอำนวยการระดับสูง _ ประเภทอำนวยการระดับต้น ไม่น้อยกว่า 1 ปี _ ประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ _ ประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 3 ปี 	<p>4.1 มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการและดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้วคือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประเภทอำนวยการระดับสูง _ ประเภทอำนวยการระดับต้น ไม่น้อยกว่า 1 ปี _ ประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ _ ประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 3 ปี

ตารางที่ 7 มาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานพยาบาลวิชาชีพ(ต่อ)

คุณสมบัติเฉพาะในแต่ละ ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงานสายการพยาบาล		
	ตำแหน่งงานทั่วไป	ตำแหน่งงานนักวิชาการ	ตำแหน่งปฏิบัติการ
4. ระดับเชี่ยวชาญ	-	4.2 ปฏิบัติงานด้านวิชาการ พยาบาลหรืองานอื่นที่ เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่า 1 ปี	
5. ระดับทรงคุณวุฒิ	-	-	5.1 มีคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการและดำรง ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง มาแล้วคือ _ ประเภทบริหาร ระดับสูง _ ประเภทบริหารระดับ ต้น ไม่น้อยกว่า 1 ปี _ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ไม่น้อยกว่า 2 ปี _ ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ _ ประเภทวิชาการระดับ เชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า 2 ปี

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจการปฏิบัติงาน
ของพยาบาล พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจ

จากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า อายุ โดยอายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ 25-35 ปี มีรายได้
เฉลี่ย 20,000- 30,000 บาท ประสบการณ์หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เฉลี่ย 5- 15 ปี มี
ความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาล (ประนมวัน เกษัตัญชัย :2555 และ ชลิดา ตาคำปัญญา: 2551) แตกต่างจากงานของ วงเดือน เลหาวัฒนภิญโญและคณะ(2552) ที่พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ เงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี

ปัจจัยเกื้อหนุน ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ ด้านเงินเดือนสวัสดิการมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ด้านการควบคุมนิเทศงาน สอดคล้องกับงานของ (อรุณรัตน์ คันธา :2555, นิภา อำไพวรรณ และคณะ :2554, ชนิษฐาญ จุริมาศ และ บุญชม ศรีสะอาด : 2554) ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนี้จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยเกื้อหนุนด้านนโยบายส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับมากสอดคล้องกับงานของ ชนิษฐาญ จุริมาศและบุญชม ศรีสะอาด (2554)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีระดับคะแนนแรงจูงใจทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบตามลำดับ (นิภา อำไพวรรณและคณะ:2554, เสมอกาญจน์ อันโนนจารย์: 2552 ,บงกชพร ตั้งฉัตรชัย :2554, ลักษมี สุดดี :2555) ในขณะที่งานวิจัยของศิริพร จิรวัดนกุล (2555) พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่จูงใจในการพัฒนาบุคลากรพยาบาลมากที่สุด

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพมีระดับคะแนนความพึงพอใจทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ (ชลิดา ตาคำปัญญา: 2551, เสมอกาญจน์ อันโนนจารย์ : 2552 , ชนิษฐาญ จุริมาศ และ บุญชม ศรีสะอาด : 2554 ,อรุณรัตน์ คันธา: 2555) งานวิจัยของ ลักษมี สุดดี และ ยุพิน อังสุโรจน์ (2555) พบว่า ลักษณะงานที่เฉพาะของวิชาชีพพยาบาลในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และความสุขในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ด้านลักษณะงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในระดับมากที่สุด (อรุณรัตน์ คันทา: 2555 , นิภาอำไพวรรณ และคณะ: 2554) นอกจากนี้ยังพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับมาก ชนิษฐ์นาฎ จุริมาศ และ บุญชม ศรีสะอาด (2554)

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลบ้านแพ้วและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลบ้านแพ้ว การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง (Self – Administered Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. รูปแบบของงานวิจัย
2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
4. ขั้นตอนในการดำเนินงาน
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. รูปแบบของงานวิจัย

การศึกษา แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เป็นงานวิจัยภาคตัดขวาง

2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้วองค์การมหาชน จังหวัดสมุทรสาครโดยปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไป จำนวน 185 คน (ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลบ้านแพ้ว องค์การมหาชน, 2556)

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลศึกษาวิจัยครั้งนี้พัฒนามาจากแบบสอบถาม การทบทวนวรรณกรรม เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน รายได้ แผนกที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จำนวน 16 ข้อ แบ่งออกเป็น 6 ด้านคือ

1. ด้านนโยบายการบริหาร	จำนวน	3	ข้อ
2. ด้านการควบคุมและนิเทศงาน	จำนวน	2	ข้อ
3. ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	จำนวน	2	ข้อ
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	จำนวน	3	ข้อ
5. ด้านสภาพการทำงาน	จำนวน	3	ข้อ
6. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	จำนวน	3	ข้อ

ตอนที่ 3 ระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว องค์การมหาชน จำนวน 27 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้านคือ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	จำนวน	8	ข้อ
2. ด้านการยอมรับนับถือ	จำนวน	7	ข้อ
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	จำนวน	5	ข้อ
4. ด้านความรับผิดชอบ	จำนวน	3	ข้อ
5. ด้านความก้าวหน้า	จำนวน	4	ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 3 ระดับดังนี้

มาก หมายถึง ผู้ตอบมีระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานตามข้อความมากปานกลาง หมายถึง ผู้ตอบมีระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานตามข้อความปานกลาง

น้อย หมายถึง ผู้ตอบมีระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานตามข้อความน้อย โดยในแบบสอบถามให้ผู้ตอบเลือกเพียง 1 ตัวเลือกและมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ ข้อความที่แสดงถึงระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน จะได้คะแนน 3 ถึง 1 คะแนนตามลำดับ จากคำตอบที่มากถึงน้อย

การแปลผลคะแนน สามารถแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับในแต่ละข้อคำถาม

เมื่อรวบรวมข้อมูลและการแจกแจงความถี่แล้วจะใช้ค่าคะแนนรวมของกลุ่มประชากรที่ศึกษาแบ่งระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ มาก ปานกลาง น้อย โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนกลุ่ม}} \\ &= \frac{3 - 1}{3} \\ &= 0.66 \end{aligned}$$

ดังนั้นสามารถแบ่งช่วงคะแนนได้ดังนี้

ช่วงคะแนน	ระดับแรงจูงใจ หรือ ความพึงพอใจ
1 – 1.66	ต่ำ
1.67 – 2.33	ปานกลาง
2.34 - 3.00	สูง

การทดสอบเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

หลังจากที่อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเนื้อหาแบบสอบถามชุดนี้นำไปทดสอบกับพยาบาลโรงพยาบาลสมุทรสาคร จำนวน 30 คน ระหว่างวันที่ 21-23 เมษายน 2557 และหาความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่า จากระดับคะแนนเฉลี่ยเดิมใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับในแต่ละข้อคำถาม คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผู้วิจัย ตรวจสอบความยากง่าย ความชัดเจนและความเหมาะสมที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาปรับปรุงโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับในแต่ละข้อคำถาม คือ มาก ปานกลาง น้อย และหาความเชื่อมั่น (Reliability)

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้ค่าระดับความเชื่อมั่น Cronbach s alpha รวมเท่ากับ 0.964 ซึ่งถือได้ว่ามีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง โดยส่วนของแรงจูงใจมีความเชื่อมั่น Cronbach s alpha เท่ากับ 0.952 และความพึงพอใจมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.923 (สิน พันธุ์พินิจ : 2554)

4. ขั้นตอนในการดำเนินงาน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการ ศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุมัติจริยธรรมการวิจัยและขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยต่อผู้อำนวยการ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ซึ่งได้รับอนุมัติ เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2557 เอกสารรับรองเลขที่ รพบ./6660
2. ผู้วิจัยชี้แจงทำความเข้าใจกับหัวหน้างานของหน่วยงานที่มีพยาบาลปฏิบัติงานอยู่ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของงานวิจัยและขั้นตอนการดำเนินงาน
3. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองระหว่างวันที่ 20- 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว จำนวน 185 คน และส่งกลับคืนภายใน 3 วัน หากผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อสงสัยเกี่ยวกับข้อคำถามสามารถติดต่อผู้วิจัยเพื่อตอบข้อสงสัยได้ตลอดเวลา
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาประมวลผล
5. วิเคราะห์ผลและนำเสนอผลงานวิจัย

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ ข้อมูลลักษณะทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และ ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงงูใจและความพึงพอใจในวิชาชีพการพยาบาล

สถิติเชิงวิเคราะห์ Chi- square ในการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจและความพึงพอใจในวิชาชีพการพยาบาล

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว องค์การมหาชน จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้วและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายดังนี้

จากการรวบรวมข้อมูลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จำนวน 185 ชุด ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการศึกษาเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว องค์การมหาชน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว องค์การมหาชน

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกื้อหนุนกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้วและความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละจำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ สถานภาพ แผนกที่ปฏิบัติงาน จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 185 ชุด ดังปรากฏในตารางที่ 9

ตารางที่ 8 ความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (N =185)	ร้อยละ
เพศ ชาย	12	6.5
หญิง	173	93.5
อายุ ≤ 22 ปี		
31-40 ปี	126	68.1
≥ 41 ปี	48	25.9
Mean = 28.5 Max = 50 Min= 24	11	5.9
ประสบการณ์การทำงานพยาบาล		
≤ 10 ปี	157	84.8
≥ 10 ปี	28	15.2
Mean = 5 Max = 21 Min = 2		
รายได้ $\leq 20,000$ บาท	7	3.8
20,001-30,000 บาท	102	55.1
30,001-40,000 บาท	67	36.1
$\geq 40,000$ บาท	9	4.8
Mean = 25,000 Max = 50,000 Min=15,000		
สถานภาพการสมรส		
โสด	134	72.4
สมรส	48	25.9
หม้าย หย่า	3	1.6
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
1. ผู้ป่วยใน เช่น หอผู้ป่วยอายุรกรรม , หอผู้ป่วยศัลยกรรม เป็นต้น	172	92.9
2. ผู้ป่วยนอก เช่น ผู้ป่วยนอกอายุรกรรม , ผู้ป่วยนอกศัลยกรรม เป็นต้น	13	7.03

จากตารางที่ 8 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เป็นเพศหญิง จำนวน 173 (ร้อยละ 93.5) มีอายุ 22-30 ปี จำนวน 126 คน (ร้อยละ 68.1) มีประสบการณ์ทำงานพยาบาล 2-10 ปี จำนวน 157 คน (ร้อยละ 84.8) มีรายได้ 20,000-30,000บาท จำนวน 102 คน (ร้อยละ 51.1) และมีสถานภาพโสด จำนวน 134 คน (ร้อยละ 72.4) โดยพยาบาลส่วนใหญ่ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยในของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว จำนวน 172 คน (ร้อยละ 92.9)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว องค์การมหาชน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจด้านนโยบายในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

ปัจจัยเกื้อหนุนด้านนโยบายที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ปัจจัยเกื้อหนุนด้านนโยบายที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.ความชัดเจนด้านนโยบาย	2.40	.49	มาก	1.ความชัดเจนด้านนโยบาย	2.29	.45	ปานกลาง
2.หน่วยงานเปิดโอกาสการมีส่วนร่วม	2.47	.51	มาก	2.หน่วยงานเปิดโอกาสการมีส่วนร่วม	2.38	.48	มาก
3. ได้มีการแสดงความคิดเห็น	2.59	.53	มาก	3. ได้มีการแสดงความคิดเห็น	2.44	.50	มาก
รวม	2.48	.51	มาก	รวม	2.37	.47	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้วมีระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยเกื้อหนุนที่มีผลต่อแรงจูงใจด้านนโยบายอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.48$) และคะแนนด้านความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.37$) โดยความชัดเจนด้านนโยบาย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจ ($\bar{X} = 2.40$) และด้านความพึงพอใจ ($\bar{X} = 2.29$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อ ระดับแรงจูงใจ และความพึงพอใจด้านการควบคุมนิเทศงานในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว

ปัจจัยเกื้อหนุนด้านการควบคุมนิเทศงานที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ปัจจัยเกื้อหนุนด้านการควบคุมนิเทศงานที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ได้รับมอบหมายงานตามประสบการณ์ของบุคคล	2.54	.50	มาก	1. ได้รับมอบหมายงานตามประสบการณ์ของบุคคล	2.47	.51	มาก
2. ได้รับอิสระในการตัดสินใจ	2.61	.49	มาก	2. ได้รับอิสระในการตัดสินใจ	2.54	.51	มาก
รวม	2.57	.49	มาก	รวม	2.50	.51	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้วมีระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจด้านการควบคุมนิเทศงาน ($\bar{X} = 2.57$) และด้านความพึงพอใจพบว่า ($\bar{X} = 2.50$) โดยคะแนนเฉลี่ยทั้งสองอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อ ระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว

ปัจจัยเกื้อหนุนด้านความสัมพันธ์ในงานที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ปัจจัยเกื้อหนุนด้านความสัมพันธ์ในงานที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการทำงานเป็นระบบที่เนื่อง	2.46	.46	มาก	1. มีการทำงานเป็นระบบที่เนื่อง	2.34	.47	มาก
2. ได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน	2.60	.60	มาก	2. ได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน	2.52	.50	มาก
รวม	2.53	.53	มาก	รวม	2.43	.48	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้วมีระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัย
 เกื้อหนุนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.53$) ด้าน
 ความพึงพอใจพบว่าท่านมีความพึงพอใจ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.43$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อ ระดับแรงจูงใจและความพึง
 พอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

ปัจจัยเกื้อหนุนด้าน ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาที่ ส่งผลต่อ ระดับ แรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ปัจจัยเกื้อหนุนด้าน ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อ ระดับความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ได้รับความ ช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชา	2.59	.49	มาก	1. ได้รับความช่วยเหลือ จากผู้บังคับบัญชา	2.50	.50	มาก
2. ได้รับความชมจาก ผู้บังคับบัญชา	2.63	.48	มาก	2. ได้รับความชมจาก ผู้บังคับบัญชา	2.46	.50	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้ คำแนะนำ	2.61	.49	มาก	3. ผู้บังคับบัญชาให้ คำแนะนำ	2.46	.50	มาก
รวม	2.61	.48	มาก	รวม	2.47	.50	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้วมีระดับคะแนนเฉลี่ยของ
 ปัจจัยเกื้อหนุนแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.61$) และ
 คะแนนเฉลี่ย ด้านความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.47$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

ด้านสภาพการทำงาน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ด้านสภาพการทำงานที่ ส่งผลต่อความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีความสะดวกสบาย ในการปฏิบัติงาน	2.60	.49	มาก	1. มีความสะดวกสบาย ในการปฏิบัติงาน	2.49	.51	มาก
2. วัสดุอุปกรณ์ เพียงพอในการ ปฏิบัติงาน	2.58	.49	มาก	2. วัสดุอุปกรณ์เพียงพอ ในการปฏิบัติงาน	2.47	.50	มาก
3. อาคารสถานที่มี ความปลอดภัย	2.43	.49	มาก	3. อาคารสถานที่มีความ ปลอดภัย	2.28	.45	ปาน กลาง
รวม	2.53	0.49	มาก	รวม	2.41	0.46	มาก

ตารางที่ 13 พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้วมีระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.53$) และคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.28$) พบว่าคะแนนเฉลี่ยด้านอาคารสถานที่มีความปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.28$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อ ระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในด้านการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ได้รับเงินเดือนที่ เหมาะสม	2.64	.48	มาก	1. มีการเลื่อนขึ้น เงินเดือนอย่างเป็น ธรรม	2.58	.50	มาก
2. มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือน อย่างเป็นธรรม	2.63	.48	มาก	2. ได้รับเงินเดือน เพียงพอต่อการครอง ชีพ	2.54	.51	มาก
3. ได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อ การครองชีพ	2.60	.50	มาก	3. ได้รับเงินเดือนที่ เหมาะสม	2.42	.50	มาก
รวม	2.62	0.49	มาก	รวม	2.51	0.50	มาก

สรุปตารางที่ 14 พบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้วมีระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.62$) ด้านความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.51$)

ตารางที่ 15 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ปัจจัยเกื้อหนุน	แรงจูงใจ			ปัจจัยเกื้อหนุน	ความพึงพอใจ		
	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ แรงจูงใจ		ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความพึง พอใจ
1.ด้านเงินเดือน สวัสดิการ.	2.62	0.49	มาก	1.ด้านเงินเดือน สวัสดิการ	2.51	0.50	มาก
2. ด้านความ สัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	2.61	0.48	มาก	2.ด้านการควบคุม นิเทศงาน	2.50	0.50	มาก
3.ด้านการ ควบคุมนิเทศ งาน	2.57	0.49	มาก	3.ด้านความ สัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	2.47	0.51	มาก
4. ด้านความ สัมพันธ์ใน หน่วยงาน	2.53	0.53	มาก	4.ด้านความ สัมพันธ์ใน หน่วยงาน	2.43	0.48	มาก
5.ด้านสภาพ การทำงาน	2.53	0.49	มาก	5.ด้านสภาพการ ทำงาน	2.41	0.46	มาก
6.ด้านนโยบาย บริหาร	2.48	0.51	มาก	6.ด้านนโยบาย บริหาร	2.37	0.47	มาก
รวม	2.56	0.59	มาก	รวม	2.45	0.48	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้วมีระดับคะแนนเฉลี่ยรวมของปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.56$) และคะแนนเฉลี่ยรวม ด้านความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.45$) โดยปัจจัยเกื้อหนุนสามอันดับแรกที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการควบคุมนิเทศงาน ส่วนปัจจัยเกื้อหนุนสามอันดับแรกที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ การควบคุมนิเทศ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และพบว่า ปัจจัยเกื้อหนุนด้านนโยบายบริหารมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดทั้งด้านแรงจูงใจและความพึงพอใจ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลบ้านแพ้ว องค์กรมหาชน

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในด้าน
ความสำเร็จในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว จำแนกตามรายชื่อ

ด้านความสำเร็จในการ ทำงานที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ด้านความสำเร็จในการทำงานที่ ส่งผลต่อความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้ป่วยหายจากโรคที่เป็นอยู่	2.71	.46	มาก	1. ผู้ป่วยหายจากโรคที่เป็นอยู่	2.61	.48	มาก
2. งานที่ปฏิบัติเกิดผล ลัพธ์ที่ต้องการ	2.62	.49	มาก	2. ได้รับรางวัลจากความ สำเร็จ	2.58	.50	มาก
3. องค์กรเกิดการ พัฒนาจากความสำเร็จ ของท่าน	2.62	.49	มาก	3. งานที่ปฏิบัติเกิดผลลัพธ์ที่ ต้องการ	2.54	.50	มาก
4. ได้รับคำชมเชยจาก งานที่ สำเร็จ	2.58	.49	มาก	4. องค์กรเกิดการพัฒนาจาก ความสำเร็จของท่าน	2.51	.51	มาก
5. หน่วยงานมีการ เปลี่ยนแปลง	2.57	.50	มาก	5. ได้รับคำชมเชยจากงานที่ สำเร็จ	2.50	.50	มาก
6. ญาติปฏิบัติตาม คำแนะนำของท่านได้	2.52	.50	มาก	6. หน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลง	2.50	.50	มาก
7. ท่านมีแรงจูงใจเมื่อ ได้รับคำชมเชยจากงาน ที่สำเร็จ	2.51	.50	มาก	7. ท่านมีความพึงพอใจเมื่อญาติ ปฏิบัติตามคำแนะนำของท่าน ได้	2.45	.49	มาก
8. ท่านมีแรงจูงใจเมื่อ ได้ปฏิบัติงานจนบรรลุ เป้าหมาย	2.45	.49	มาก	8. ท่านมีความพึงพอใจเมื่อได้ ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย	2.44	.49	มาก
รวม	2.57	0.48	มาก	รวม	2.51	0.49	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้วมีระดับคะแนนเฉลี่ยรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.57$) และคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.51$) ข้อที่ผู้ป่วยหายจากโรคที่เป็นอยู่ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ทั้งแรงจูงใจ ($\bar{X} = 2.71$) และความพึงพอใจ ($\bar{X} = 2.61$) ความสำเร็จในด้านแรงจูงใจ ลำดับที่สอง และสาม คือ งานที่ปฏิบัติเกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการ ($\bar{X} = 2.62$) และองค์กรเกิดการพัฒนาจากความสำเร็จของท่าน ($\bar{X} = 2.58$) ส่วนความสำเร็จในการทำงานต่อความพึงพอใจ ลำดับที่สองและสาม คือ การได้รับรางวัลจากความสำเร็จ ($\bar{X} = 2.58$) และงานที่ปฏิบัติเกิดจากผลลัพธ์ที่ ต้องการ ($\bar{X} = 2.58$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว จำแนกตามรายชื่อ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ได้ใช้ความรู้และทักษะการพยาบาลอย่างเต็มความสามารถ	2.58	.49	มาก	1. ได้ใช้ความรู้และทักษะการพยาบาลอย่างเต็มความสามารถ	2.51	.50	มาก
2. ได้ปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล	2.63	.48	มาก	2. ได้ปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล	2.62	.49	มาก
3. ได้ช่วยเหลือผู้ป่วยให้พ้นจากความเจ็บป่วย	2.69	.47	มาก	3. ได้ช่วยเหลือผู้ป่วยให้พ้นจากความเจ็บป่วย	2.63	.48	มาก
4. งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนทำให้องค์กรพัฒนา	2.75	.44	มาก	4. งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนทำให้องค์กรพัฒนา	2.70	.43	มาก
5. ได้ปฏิบัติงานการพยาบาลเฉพาะทาง	2.67	.45	มาก	5. ได้ปฏิบัติงานการพยาบาลเฉพาะทาง	2.60	.49	มาก

ตารางที่ 17 พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้วมีระดับคะแนนเฉลี่ยรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.65$) และค่าเฉลี่ยรวมของความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.61$) โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ 3 อันดับแรกคือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนร่วมทำให้องค์กรพัฒนา ($\bar{X} = 2.75$) ข้อที่ได้ช่วยเหลือผู้ป่วยให้พ้นจากความเจ็บป่วย ($\bar{X} = 2.69$) และได้ปฏิบัติงานการพยาบาลเฉพาะทาง ($\bar{X} = 2.67$) โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ 3 อันดับแรก คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนร่วมทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา ($\bar{X} = 2.70$) ได้ช่วยเหลือผู้ป่วยให้พ้นจากความเจ็บป่วย ($\bar{X} = 2.63$) ได้ปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล ($\bar{X} = 2.62$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าทีปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว จำแนกตามรายชื่อ

ด้านความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ด้านความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ได้รับตำแหน่งใหม่จากความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	2.57	.45	มาก	1. ได้รับตำแหน่งใหม่จากความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	2.54	.47	มาก
2. ได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน	2.66	.47	มาก	2. ได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน	2.59	.49	มาก
3. หน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงจากการพัฒนา	2.62	.49	มาก	3. หน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงจากการพัฒนา	2.51	.50	มาก
4. ได้รับการศึกษาต่อเฉพาะทางการพยาบาล	2.51	.50	มาก	4. ได้รับการศึกษาต่อเฉพาะทางการพยาบาล	2.49	.51	มาก
รวม	2.59	0.47	มาก	รวม	2.53	0.49	มาก

สรุปตารางที่ 18 พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้วมีระดับคะแนนเฉลี่ยรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.59$) และคะแนนเฉลี่ยรวมของความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.53$) โดยความก้าวหน้าทีปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ 3 อันดับแรกคือ ได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.66$) หน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงจากการ

พัฒนางาน ($\bar{X} = 2.62$) และได้รับตำแหน่งใหม่จากความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.57$) โดยความก้าวหน้าที่ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ 3 อันดับแรกคือ ได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.59$) ได้รับตำแหน่งใหม่จากความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.54$) และหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงจากการพัฒนางาน ($\bar{X} = 2.51$)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว จำแนกตามรายชื่อ

ด้านความรับผิดชอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ด้านความรับผิดชอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ได้รับมอบหมายงานจากความสามารถของท่าน	2.64	.48	มาก	1. ได้รับมอบหมายงานจากความสามารถของท่าน	2.52	.50	มาก
2. ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบทำโครงการพิเศษต่างๆ	2.58	.49	มาก	2. ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบทำโครงการพิเศษต่างๆ	2.54	.50	มาก
3. มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	2.63	.48	มาก	3. มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	2.56	.49	มาก
รวม	2.61	0.48	มาก	รวม	2.54	0.49	มาก

สรุปตารางที่ 19 พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้วมีระดับคะแนนเฉลี่ยรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.61$) และคะแนนเฉลี่ยรวมของความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.54$) โดยความรับผิดชอบของพยาบาลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ 3 อันดับแรก คือ ได้รับมอบหมายงานจากความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 2.64$) มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 2.63$) และได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบทำโครงการพิเศษต่างๆ ($\bar{X} = 2.58$) และโดยความรับผิดชอบของพยาบาลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ 3 อันดับแรก คือ มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 2.56$) ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบทำโครงการพิเศษต่างๆ ($\bar{X} = 2.54$) และได้รับมอบหมายงานจากความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 2.52$)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในด้าน
การยอมรับนับถือในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว

ด้านการยอมรับนับถือใน การทำงานที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ด้านการยอมรับนับถือในการ ทำงานที่ส่งผลต่อความพึง พอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.ได้รับความเชื่อถือจากผู้ป่วย	2.71	.45	มาก	1.ได้รับความเชื่อถือจากผู้ป่วย	2.57	.50	มาก
2.ได้รับความเคารพจากเพื่อน้อง	2.62	.46	มาก	2.ได้รับความเคารพจากเพื่อน้อง	2.63	.49	มาก
3.แพทย์ยอมรับในความสามารถ	2.68	.46	มาก	3.แพทย์ยอมรับในความสามารถ	2.61	.51	มาก
4.ญาติผู้ป่วยยอมรับในคำแนะนำ	2.54	.51	มาก	4.ญาติผู้ป่วยยอมรับในคำแนะนำ	2.50	.50	มาก
5.หน่วยงานอื่นมีการยอมรับในการทำงาน	2.58	.50	มาก	5.หน่วยงานอื่นมีการยอมรับในการทำงาน	2.62	.48	มาก
6.ได้นำความรู้มาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	2.64	.50	มาก	6.ได้นำความรู้มาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	2.58	.50	มาก
7.ผู้บริหารได้รับการยอมรับการปฏิบัติงาน	2.64	.48	มาก	7.ผู้บริหารได้รับการยอมรับการปฏิบัติงาน	2.59	.49	มาก
รวม	2.63	0.48	มาก	รวม	2.58	0.49	มาก

สรุปตารางที่ 20 พบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้วมีระดับคะแนนเฉลี่ยรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.63$) และคะแนนเฉลี่ยรวมของความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.58$) โดยด้านการยอมรับนับถือที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ 3 อันดับแรก คือ ได้รับความเชื่อถือจากผู้ป่วย ($\bar{X} = 2.71$) แพทย์ยอมรับในความสามารถ ($\bar{X} = 2.68$) และได้นำความรู้มาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.64$) และด้านการยอมรับนับถือที่ส่งผล

ต่อความพึงพอใจ 3 อันดับแรก คือ ได้รับความเคารพากรุ่นน้อง ($\bar{X} = 2.63$) หน่วยงานอื่นมีการยอมรับในการทำงาน ($\bar{X} = 2.62$) และแพทย์ยอมรับในความสามารถ ($\bar{X} = 2.61$)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว องค์การมหาชน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	แรงจูงใจ			ความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.65	0.46	มาก	2.61	0.47	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	2.63	0.48	มาก	2.58	0.49	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบ	2.61	0.48	มาก	2.54	0.49	มาก
4. ด้านความก้าวหน้า	2.59	0.47	มาก	2.53	0.49	มาก
5. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	2.57	0.48	มาก	2.51	0.49	มาก
รวม	2.61	0.47	มาก	2.55	0.48	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้วมีระดับคะแนนเฉลี่ยรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.61$) ส่วนคะแนนของความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.55$) ค่าเฉลี่ยทุกด้านของระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ

1. ด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านความรับผิดชอบ
4. ด้านความก้าวหน้า
5. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

ระดับแรงจูงใจ		ระดับความพึงพอใจ				
		ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	Chi-Square	df	P- value
1.ด้านความสำเร็จใน การปฏิบัติงานของ บุคคล	ปานกลาง	67(73.62)	24(26.37)	40.410	1	<0.001
	มาก	25(26.60)	69(73.40)			
2.ด้านการยอมรับนับ ถือ	ปานกลาง	36(66.67)	18(33.33)	19.822	2	<0.001
	มาก	42(32.07)	89(67.93)			
3.ด้านลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	ปานกลาง	47(74.60)	16(25.40)	44.352	1	<0.001
	มาก	29(23.78)	93(76.22)			
4.ด้านความรับผิดชอบ	ปานกลาง	55(82)	12(18)	50.193	1	<0.001
	มาก	33(28)	85(72)			
5.ด้านความก้าวหน้า	ปานกลาง	59(72.83)	22(27.16)	32.246	1	<0.001
	มาก	32(30.77)	72(69.23)			

จากตารางที่ 22 พบว่า แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ p มีค่าน้อยกว่า 0.001 โดยทุกด้านมีสัดส่วนของผู้ที่มีแรงจูงใจระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับมากด้วย มีสัดส่วนตั้งแต่ร้อยละ 67.93-76.22 และสัดส่วนของผู้ที่มีแรงจูงใจระดับปานกลางและความพึงพอใจในระดับปานกลางด้วยมีสัดส่วนตั้งแต่ร้อยละ 66.67-82.00

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงภาคตัดขวาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จังหวัดสมุทรสาคร ที่ปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไป จำนวน 185 คน เก็บข้อมูลระหว่าง วันที่ 20-22 พฤษภาคม 2557

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามที่พัฒนามาจากการทบทวนวรรณกรรม เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ส่วนที่ 3 ระดับแรงงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติเชิงวิเคราะห์ คือ Chi-square

1. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 93.5) มีอายุเฉลี่ย 24 ปี (ร้อยละ 68.1) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 74.4) มีประสบการณ์ทำงาน < 10 ปี (ร้อยละ 84.8) มีรายได้ทั้งหมดเฉลี่ยต่อเดือน 30,000 บาท (ร้อยละ 55.1) ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน มากที่สุด (ร้อยละ 61.8)

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้วมีระดับคะแนนเฉลี่ยปัจจัยเกื้อหนุนของระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (เท่ากับ 2.56 คะแนน) และคะแนนเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก) โดยพบว่า ค่าเฉลี่ยของปัจจัยเกื้อหนุนของระดับแรงงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (เท่ากับ 2.62 คะแนน) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (เท่ากับ 2.61 คะแนน) ด้านการควบคุมนิเทศงาน (เท่ากับ 2.57 คะแนน) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (เท่ากับ 2.53 คะแนน) ด้านสภาพการทำงาน (เท่ากับ 2.53 คะแนน) ด้านนโยบาย (เท่ากับ 2.48 คะแนน)

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้วมีระดับคะแนนเฉลี่ยปัจจัยเกื้อหนุนของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (เท่ากับ 2.45 คะแนน) และคะแนนเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก) โดยพบว่า ค่าเฉลี่ยของปัจจัยเกื้อหนุนของระดับความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (เท่ากับ 2.51 คะแนน) การควบคุมนิเทศงาน (เท่ากับ 2.50 คะแนน) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (เท่ากับ 2.43 คะแนน) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (เท่ากับ 2.43 คะแนน) ด้านสภาพการทำงาน (เท่ากับ 2.41 คะแนน) ด้านนโยบาย (เท่ากับ 2.37 คะแนน)

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้วมีระดับคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (2.61 คะแนน) และคะแนนเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2.65 คะแนน) ด้านการยอมรับนับถือ (2.63 คะแนน) ด้านความรับผิดชอบ (2.61 คะแนน) ด้านความก้าวหน้า (2.59 คะแนน) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (2.57 คะแนน)

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้วมีระดับคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (เท่ากับ 2.55 คะแนน) และคะแนนเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (เท่ากับ 2.61 คะแนน) ด้านการยอมรับนับถือ (เท่ากับ 2.58คะแนน) ด้านความรับผิดชอบ (เท่ากับ 2.54คะแนน) ด้านความก้าวหน้า (เท่ากับ 2.53 คะแนน) และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (เท่ากับ 2.51คะแนน)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสถิติไคสแควร์ โดยการกำหนดค่า α ที่ 0.05 พบว่าแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ p มีค่าน้อยกว่า 0.001 โดยทุกด้านมีส่วนของผู้ที่มีแรงจูงใจระดับมากและความพึงพอใจในระดับมากด้วย มีสัดส่วนตั้งแต่ร้อยละ 67.93-76.22 และสัดส่วนของผู้ที่มีแรงจูงใจระดับปานกลางและความพึงพอใจระดับปานกลางด้วยมีสัดส่วนตั้งแต่ร้อยละ 66.67-82.00

2. อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. ปัจจัยเกื้อหนุน แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว

2. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว

1. ปัจจัยเกื้อหนุน แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว

1.1 ผลการศึกษาปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว พบว่าด้านเงินเดือนสวัสดิการมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ด้านการควบคุมนิเทศงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา กุลภักดี (2556) และอุบลวรรณ เทียงบุรณธรรม (2554) ที่พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จากงานวิจัยของ ชนิษฐ์นาฏ จูริมาศ และ บุญชม ศรีสะอาด (2554) พบว่า ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาด้านนโยบายและการบริหาร มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระดับบุคคล และด้านสภาพการปฏิบัติงาน ส่วนงานของ ลักษมี สุกดี และ ยุพิน อังสุโรจน์ (2555) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลมากที่สุด ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ บงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2554) ที่พบว่า ลักษณะของงาน มีระดับคะแนนแรงจูงใจสูงสุด ในขณะที่ด้านรายได้ มีระดับคะแนนรองลงมา

1.2 ผลการศึกษาปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้วพบว่า ด้านเงินเดือน สวัสดิการมีค่าระดับคะแนนความพึงพอใจสูงสุดรองลงาคือด้านการควบคุมนิเทศงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาซึ่งแตกต่างกับ ชลิดา ตาคำปัญญา (2551) พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีคะแนนระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานในระดับปานกลางในขณะที่ด้านสภาพการทำงานมีคะแนนระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

1.3 แรงจูงใจ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว มีระดับคะแนนเฉลี่ยทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมากโดย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ นิภา อำไพวรรณและคณะ (2554) ที่พบว่า ระดับแรงจูงใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลพุทธชินราช อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาจำแนกตามปัจจัยจูงใจรายด้านพบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น รองลงมาด้านความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ แต่จากการศึกษาของ เสมอกาญจน์ อันโนนจารย์ (2552) พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลร่องคา เป็นด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุดซึ่งมีความแตกต่างจากงานวิจัยนี้และงานอื่นที่พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจอันดับแรกคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1.4 ความพึงพอใจ ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ด้านเงินเดือน สวัสดิการ มีค่าระดับความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาด้านการควบคุมนิเทศงาน และ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ซึ่ง

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อุบลวรรณ เทียงบุรณธรรม (2554) พบว่า การให้รางวัล ตอบแทน อย่างเหมาะสมกับพนักงานจะสามารถสร้างความพึงพอใจในงานและจงใจให้ผู้ปฏิบัติงานปรับปรุง การทำงานได้ และยังพบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก เป็นอันดับ ที่ 1 รองลงมา คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานของ ชลิตา ตาคำ ปัญญา (2551) พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล ด้านลักษณะงาน มีความพึงพอใจ สูงสุดต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งแตกต่างจากงานของ เสมอกาญจน์ อันโนนจารย์ (2552) พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาบุคลากรด้านการพยาบาล โรงพยาบาลร่งคา ด้านความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน เป็นด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด

2. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

ระดับแรงจูงใจและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลพบว่า ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ p มีค่าน้อยกว่า 0.001 โดยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผู้ที่มีระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 76.22 เป็นสัดส่วนที่สูงที่สุด ซึ่ง สอดคล้องกับการศึกษาของ (อรุณรัตน์ คันธา 2555 , นิภา อำไพวรรณ และคณะ 2554) พบว่า แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านลักษณะงานและความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุดแต่มีงานวิจัยที่พบว่าแรงจูงใจและความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ในระดับมาก ชนิษฐ์นาฏ จุรีมาศ และ บุญชม ศรีสะอาด (2554)

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. โรงพยาบาลบ้านแพ้วควรสนับสนุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และควรพัฒนาหรือสร้าง แรงจูงใจกับพยาบาลในเรื่องนโยบาย เนื่องจากพบว่า แรงจูงใจและความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทุกด้าน โดยด้านเงินเดือนและ สวัสดิการมีคะแนนแรงจูงใจและความพึงพอใจมากที่สุด และด้านนโยบายมีคะแนน แรงจูงใจและความพึงพอใจน้อยที่สุด

2. โรงพยาบาลบ้านแพ้วควรมีการส่งเสริมให้มีการจัดสรรบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติเฉพาะทางที่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรทางการพยาบาลของโรงพยาบาลบ้านแพ้วมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว เปรียบเทียบกับโรงพยาบาลอื่นๆ เพื่อได้ข้อมูลที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

รายการอ้างอิง

- กิตติมา ปรีดีดิถก. (2529). **แนวทางการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- ชนิษฐ์นาฎ จุริมาศ และ บุญชม ศรีสะอาด (2553). “วิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยื่นยันขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดร้อยเอ็ด.” **การพยาบาลและการศึกษา** 3, 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม): 73.
- ชมชื่น สมประเสริฐ. (2542). “รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- ชลิดา ตาคำปัญญา (2557). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาลโรงพยาบาลแม่ระมาด จังหวัดตาก**. เข้าถึงเมื่อ 15 กรกฎาคม. เข้าถึงได้จาก <http://www.thailand.digitaljournals.org/index.php/RDHSJ/search>
- ชูยศ ศรีวรรณซ์. (2553). “ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.**
- ต้นติมา ค้างโยธา. (2540). **แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรม สุขภาพจิต**. กรุงเทพมหานคร: มปท.
- ตุลา มหาพฤธานนท์. (2547). **หลักการจัดการหลักการบริหาร**. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- ธัญนันท์ บุญอยู่. (2551). “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ไทยยนต์บัส บ้านโป่ง จำกัด.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.**
- นิภา อำไพวรรณ และคณะ. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการสร้างแรงจูงใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพุทธชินราชพิษณุโลก**. เข้าถึงเมื่อ 15 กรกฎาคม. เข้าถึงได้จาก <http://www.thailand.digitaljournals.org/index.php/RDHSJ/search>
- บงกชพร ตั้งนัตรชัย. (2557). **ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ 43 โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. เข้าถึงเมื่อ 19 พฤษภาคม. เข้าถึงได้จาก http://www.tnc.or.th/files/2012/03/tnc_journal.pdf
- บุญจันทร์ วงศ์สุนพรัตน์ และคณะ (2540). “ความพึงพอใจในงานการคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข.”

- บุญลือ ภิบุญโสโมสร. (2554). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษา
สถานีตำรวจ.” นครบาลหัวหมาก.
- ประนมวัน เกษสัจชัย. (2557). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลงาน
อุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนเขต 12 กระทรวงสาธารณสุข. เข้าถึงเมื่อ 10
พฤษภาคม. เข้าถึงได้จาก <http://www.niems.go.th>**
- พชรพร ครอบยุทธ. (2549). “แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ
คณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พรชัย ลีจิตธรรมโรจน์. (2545). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ: โอเอสพรีนติ้งเฮาส์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์. (2546). **ขุมปัญญาทางพยาบาลศาสตร์.** กรุงเทพฯ: พระราม 4 ปรีนติ้ง.
เพ็ญจันทร์ แสนประสาน. (2549). **การจัดการทางพยาบาลสู่การเรียนรู้.** กรุงเทพฯ: สุขุมวิทการพิมพ์.
เพ็ญแข ช่อมณี. (2544). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.** กรุงเทพฯ: เอ็มพันธ์มณี โปธิเสน.
มารศรี สังข์ทอง. (2545). “ระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคลทางอินทราเน็ตของคณะ
แพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
ขงยุทธ โพธิ์ทอง. (2546). **ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่การไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาค.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุ่งนภา กุลภักดี. (2557). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาล
แม่ระมาด จังหวัดตาก. เข้าถึงเมื่อ 19 พฤษภาคม. เข้าถึงได้จาก [www.tci-thaijo.org/
index.php/JRTAN/search/advancedResults](http://www.tci-thaijo.org/index.php/JRTAN/search/advancedResults)**
- ลักขมี สุดดี. (2557). **แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง.
เข้าถึงเมื่อ 1 กรกฎาคม. เข้าถึงได้จาก <http://www.aihd.mahidol.ac.th/sites/pdf>**
- วงเดือน เลาหวัดนภิญโญและคณะ. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาล
พระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรีงานห้องผู้ป่วยหนักศัลยกรรม กลุ่มการพยาบาล
โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี. เข้าถึงเมื่อ 20 กรกฎาคม. เข้าถึงได้จาก
<http://www.thailand.digitaljournals.org/index.php/RDHSJ/search>**

- ศิริพร จิรวัดน์กุล. (2557). ความสุขกับความคิดคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลไทย. เข้าถึงเมื่อ 19 พฤษภาคม. เข้าถึงได้จาก http://www.tnc.or.th/2013/tnc_journal.pdf
- ศิริไล กลุทรัพย์สุทธา. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอ.เอส.เอสโซซิเอท เอนิเนียริง จำกัด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สมสมัย สุธีรศานต์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ. ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์. เข้าถึงเมื่อ 10 มีนาคม. เข้าถึงได้จาก http://www.hs.chula.ac.th/journal_article.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาณี จินดาหลวง. (2550). “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดลำพูน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- เสมอภากรณ์ อันโนนจารย์ (2557). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพยาบาล โรงพยาบาลร่อนคาจังหวัดกาฬสินธุ์. เข้าถึงเมื่อ 15 กรกฎาคม. เข้าถึงได้จาก <http://www.thailand.digitaljournals.org/index.php/RDHSJ/search>
- อรุณรัตน์ คันธา และคณะ. (2555). “ปัจจัยทำนายความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง.” วารสารพยาบาลศาสตร์ 30, 4 (ต.ค.-ธ.ค. 2555): 18-27.
- อุทัยพรรณ สุดใจ.(2545). “ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อการให้บริการขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย จังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุบลวรรณ เทียงบุญธรรม. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพการบริการทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่ายไทย. เข้าถึงเมื่อ 1 กรกฎาคม. เข้าถึงได้จาก <http://www.aihd.mahidol.ac.th/sites/default/files/pdf>
- อุษา สุวรรณเพชร. (2546). “รูปแบบบัณฑิตวิชาชีพการพยาบาลวิทยานิพนธ์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอียดศิริ เรืองภักดี. (2557). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ กรุงเทพมหานคร. เข้าถึงเมื่อ 20 กรกฎาคม. เข้าถึงได้จาก <http://www.thailand.digitaljournals.org/index.php/RDHSJ/search>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง

แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

(องค์การมหาชน)

คำอธิบายประกอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้วองค์การมหาชน”

ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่าน ขอให้ท่านโปรดตอบแบบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพราะข้อมูลแต่ละข้อมีความสำคัญในการวิจัยเป็นอย่างยิ่ง ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ถือเป็นความลับและใช้ประโยชน์เพื่อการประกอบสารนิพนธ์เท่านั้น ผู้ตอบไม่ต้องเขียนชื่อและนามสกุล

โปรดตอบคำถามคำอธิบายในแต่ละส่วน ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จำนวน 28 ข้อ

หากท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับแบบสอบถามนี้ ท่านสามารถสอบถามได้จากผู้วิจัยได้ตลอดเวลา สามารถติดต่อได้ที่เบอร์ 083-0255523 และเมื่อท่านทำแบบสอบถามครบทุกข้อแล้ว โปรดส่งคืนกับผู้แจกแบบสอบถาม

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้

นางสาว เพ็ญพิชชา ล้วนดี

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการระบบสุขภาพ

ภาควิชาเภสัชกรรมชุมชน มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปจำนวน 6 ข้อ

คำอธิบาย โปรดใส่เครื่องหมาย (/) ลงในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุ 22-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 50-60 ปี

3. ประสบการณ์การทำงานพยาบาล.....ปี

4. รายได้เฉลี่ย บาท/เดือน

10,000 - 20,000 20,001 - 30,000 30,001- 40,000

40,001 - 50,000 ตั้งแต่ 50,001 ขึ้นไป

5. สถานภาพการสมรส

โสด สมรส หม้าย หย่า แยกกันอยู่

6. แผนกงานที่ท่านปฏิบัติงาน

ฝ่ายการบริการ

ฝ่ายการบริหาร

แผนกผู้ป่วยใน

- หอผู้ป่วยอายุรกรรมชาย
- หอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง
- หอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย
- หอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิง
- หอผู้ป่วยศัลยกรรมกระดูกและข้อ
- หอผู้ป่วยหลังคลอด
- หอผู้ป่วยเด็ก
- หอผู้ป่วยพิเศษ 4 A
- หอผู้ป่วยพิเศษ 3 A
- หอผู้ป่วยพิเศษ 3 B
- หอผู้ป่วยพิเศษ 4 B
- ห้องผ่าตัด ห้องคลอด
- หอผู้ป่วยหนัก

แผนกผู้ป่วยนอก

- ห้องฉุกเฉิน
- ไตเทียม
- OPD อายุรกรรม
- OPD ศัลยกรรม
- OPD ศัลยกรรมกระดูกและข้อ
- OPD จักษุ และต้อกระจก
- OPD เด็ก
- OPD สูติ-นรีเวช
- OPD โรคมะเร็ง
- OPD หู คอ จมูก

ตอนที่ 2 ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว
(องค์การมหาชน)

ประเด็นในการสอบถาม	ข้อที่	คำถามเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล	ระดับความสำคัญ			คำถามเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล	ระดับความสำคัญ		
			มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย
ด้านนโยบายการบริหาร	1	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อหน่วยงานของท่านมีความชัดเจนด้านนโยบายและสามารถนำมาปฏิบัติงานได้				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อหน่วยงานของท่านมีความชัดเจนด้านนโยบายและสามารถนำมาปฏิบัติงานได้			
	2	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย			
	3	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น			
ด้านการควบคุมนิเทศงาน	4	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อหน่วยงานของท่านมีระบบการมอบหมายงานตามประสบการณ์ของบุคลากร				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อหน่วยงานของท่านมีระบบการมอบหมายงานตามประสบการณ์ของบุคลากร			
	5	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อหน่วยงานของท่านให้อิสระในการทำงานและตัดสินใจกับท่าน				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อหน่วยงานของท่านให้อิสระในการทำงานและตัดสินใจ			
ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วย	6	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อหน่วยงานของท่านมีการทำงานเป็นระบบที่สื่อน้อง				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อหน่วยงานของท่านมีการทำงานเป็นระบบที่สื่อน้อง			

ตอนที่ 2 ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว
(องค์การมหาชน) ต่อ

ประเด็นในการสอบถาม	ข้อที่	คำถามเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล	ระดับความสำคัญ			คำถามเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล	ระดับความสำคัญ		
			มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย
ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	7	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อท่านได้รับการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อท่านได้รับการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	8	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อท่านได้รับการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อท่านได้รับการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา			
	9	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อท่านได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อท่านได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา			
	10	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาจากการปฏิบัติงาน				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อหน่วยงานของท่านให้อิสระในการทำงานและตัดสินใจกับท่าน			
ด้านสภาพการทำงาน	11	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อท่านมีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อท่านมีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน			
	12	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อวัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อวัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน			
	13	ท่านมีแรงจูงใจเมื่ออาคารสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย				ท่านมีความพึงพอใจเมื่ออาคารสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย			

ตอนที่ 2 ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว
(องค์การมหาชน) ต่อ

ประเด็นในการสอบถาม	ข้อที่	คำถามเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล	ระดับความสำคัญ			คำถามเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล	ระดับความสำคัญ		
			มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	14	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน			
	15	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อท่านได้รับเงินเดือนอย่างเป็นธรรม				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อท่านได้รับเงินเดือนอย่างเป็นธรรม			
	16	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อมีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อมีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม			

ตอนที่ 3 ระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของการพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว
(องค์การมหาชน)

ประเด็นในการสอบถาม	ข้อที่	คำถามเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล	ระดับความสำคัญ			คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล	ระดับความสำคัญ		
			มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	1	ท่านได้ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้				ท่านได้ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้			
	2	ท่านได้รับคำชมจากงานที่สำเร็จ				ท่านได้รับคำชมจากงานที่สำเร็จ			
	3	หน่วยงานของท่านมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อให้งานที่ปฏิบัติสำเร็จ				หน่วยงานของท่านมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อให้งานที่ปฏิบัติสำเร็จ			
	4	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อเห็นองค์กรเกิดการพัฒนาเนื่องจากความสำเร็จของท่าน				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อเห็นองค์กรเกิดการพัฒนาเนื่องจากความสำเร็จของท่าน			
	5	ท่านมีแรงจูงใจเมื่องานที่ท่านปฏิบัติเกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ				ท่านมีความพึงพอใจเมื่องานที่ท่านปฏิบัติเกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ			
	6	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อท่านเห็นผู้ป่วยที่ท่านดูแลหายจากโรคที่เป็นอยู่				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อท่านเห็นผู้ป่วยที่ท่านดูแลหายจากโรคที่เป็นอยู่			
	7	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อญาติปฏิบัติตามคำแนะนำของท่านได้				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อญาติปฏิบัติตามคำแนะนำของท่านได้			
	8	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อได้รับรางวัลจากความสำเร็จของงาน				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อได้รับรางวัลจากความสำเร็จของงาน			

ตอนที่ 3 ระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของการพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว
(องค์การมหาชน) ต่อ

ประเด็นในการสอบถาม	ข้อที่	คำถามเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล	ระดับความสำคัญ			คำถามเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล	ระดับความสำคัญ		
			มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย
ด้านการยอมรับนับถือ	9	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้ป่วย				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้ป่วย			
	10	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อท่านได้รับความเคารพากรุ่นน้อง				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อท่านได้รับความเคารพากรุ่นน้อง			
	11	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อแพทย์ยอมรับในความสามารถของท่าน				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อแพทย์ยอมรับในความสามารถของท่าน			
	12	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อผู้ป่วยและญาติยอมรับคำแนะนำของท่าน				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อผู้ป่วยและญาติยอมรับคำแนะนำของท่าน			
	13	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อบุคคลในหน่วยงานอื่นยอมรับการทำงานของท่าน				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อบุคคลในหน่วยงานอื่นยอมรับการทำงานของท่าน			
	14	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อได้นำความรู้ความสามารถของท่านมาพัฒนาหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อได้นำความรู้ความสามารถของท่านมาพัฒนาหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง			
	15	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อผู้บริหารยอมรับในการปฏิบัติงานของท่าน				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อผู้บริหารยอมรับในการปฏิบัติงานของท่าน			

ตอนที่ 3 ระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของการพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว
(องค์การมหาชน) ต่อ

ประเด็นในการสอบถาม	ข้อที่	คำถามเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล	ระดับความสำคัญ			คำถามเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล	ระดับความสำคัญ		
			มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	16	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อท่านได้ปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อท่านได้ปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล			
	17	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อท่านสามารถใช้ความรู้และทักษะการพยาบาลอย่างเต็มความสามารถ				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อท่านสามารถใช้ความรู้และทักษะการพยาบาลอย่างเต็มความสามารถ			
	18	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อท่านได้ปฏิบัติงานทางการพยาบาลเฉพาะทาง				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อท่านได้ปฏิบัติงานทางการพยาบาลเฉพาะทาง			
	19	ท่านมีแรงจูงใจเมื่องานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนในองค์กรเกิดการพัฒนา				ท่านมีความพึงพอใจเมื่องานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนให้องค์กรเกิดการพัฒนา			
	20	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อท่านสามารถช่วยเหลือผู้ป่วยให้พ้นจากความเจ็บป่วย				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อท่านสามารถช่วยเหลือผู้ป่วยให้พ้นจากความเจ็บป่วย			
ด้านความรับผิดชอบ	21	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อท่านได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นเนื่องจากหัวหน้าเห็นความสามารถ				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อท่านได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นเนื่องจากหัวหน้าเห็นความสามารถ			
	22	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษต่างๆ ของหน่วยงาน				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษต่างๆ ของหน่วยงาน			

ตอนที่ 3 ระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของการพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว
(องค์การมหาชน) ต่อ

ประเด็นในการสอบถาม	ข้อที่	คำถามเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล	ระดับความสำคัญ			คำถามเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล	ระดับความสำคัญ		
			มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย
ด้านความรับผิดชอบ	23	ท่านมีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด				ท่านมีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด			
ด้านความก้าวหน้า	24	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อท่านได้รับตำแหน่งใหม่จากความสำเร็จในการปฏิบัติงาน				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อท่านได้รับตำแหน่งใหม่จากความสำเร็จในการปฏิบัติงาน			
	25	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อท่านได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อท่านได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน			
	26	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อหน่วยงานของท่านมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในด้านการพัฒนาจากการปฏิบัติงานของท่าน				ท่านมีความพึงพอใจเมื่อหน่วยงานของท่านมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในด้านการพัฒนาจากการปฏิบัติงานของท่าน			
	27	ท่านมีแรงจูงใจเมื่อท่านได้รับเลือกให้ศึกษาต่อเฉพาะทางการพยาบาล				ท่านมีความพึงพอใจ เมื่อท่านได้รับเลือกให้ศึกษาต่อเฉพาะทางการพยาบาล			

ภาคผนวก ข

แบบขอรับพิจารณาจริยธรรมการทำวิจัย



โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

198 หมู่ 1 ต.บ้านแพ้ว-พระประโทน ต.บ้านแพ้ว อ.บ้านแพ้ว จ.สมุทรสาคร 74120

โทร. 034-419555 โทรสาร. 034-419567 Email : banphaeo@yahoo.com

ที่ รพบ. /6660

วันที่ 20 พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยและขออนุญาตเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ด้วยดิฉัน นางสาวเพ็ญพิชชา ล้วนดี ปฏิบัติงานในตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ปัจจุบันกำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ มหาวิทยาลัยศิลปากร และกำลังทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) รายละเอียดแบบสอบถามดังเอกสารที่แนบมาด้วยนี้

ในการนี้ดิฉันมีความประสงค์จะขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยและขออนุญาตเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 185 คน โดยจะขออนุญาตเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 20-26 พฤษภาคม 2557 โดยมีให้กระทบกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพยาบาลที่ให้ข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาจริยธรรมการวิจัยและหากเห็นว่ามีความเหมาะสม ขอได้โปรดอนุญาตให้ดิฉันเก็บข้อมูลในบุคลากร ตามช่วงเวลาดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

เพ็ญพิชชา ล้วนดี

(นางสาวเพ็ญพิชชา ล้วนดี)

พยาบาลวิชาชีพ

นักศึกษา สาขาวิชาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ

(นายสุรพงษ์ บุญประเสริฐ)

ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล ที่อยู่	นางสาวเพ็ญพิชชา ล้วนดี 89/1 หมู่ที่ 2 ตำบลบางแก้วฟ้า อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม 73120
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลบ้านแพ้ว องค์การมหาชน จังหวัดสมุทรสาคร 74120
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2551	สำเร็จการศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน
พ.ศ. 2555	ศึกษาต่อระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการสังคมและ การจัดการระบบสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พ.ศ. 2557	ศึกษาต่อพยาบาลเฉพาะทางสาขา เวชปฏิบัติทางจักษุ โรงเรียน พยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2551	พยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วย อายุรกรรมชาย
พ.ศ. 2552-ปัจจุบัน	พยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยพิเศษรวม 4B