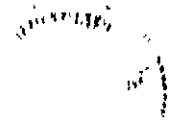


153.1534
พ 275 ๓
ร. 3



ตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพประจำการ
ตามทฤษฎีคุณลักษณะงาน

ปริญญาโท
ของ
พรวิรัตน์ พันธุ์ศรีมังกร

16 ก.พ. 2541

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ตุลาคม 2540
ลิขสิทธิ์ เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพประจำการ
ตามทฤษฎีคุณลักษณะงาน

บทคัดย่อ
ของ
พรรณี พันธุ์ศรีมังกร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ตุลาคม 2540

งานวิจัยเรื่อง“ตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ประจำการตามตึกอุบัติเหตุฉุกเฉิน”มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 3 ข้อ คือ

1 เพื่อเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับสภาวะทางจิตในกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการความก้าวหน้า และความพึงพอใจในบริบทของงานแตกต่างกัน

2 เพื่อเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาวะทางจิตโดยรวม(ผลคูณของคะแนนการรับรู้คุณค่าของงาน กับการรับรู้ด้านความรับผิดชอบผลของงานและการรับรู้ผลลัพธ์ของงาน)กับแรงจูงใจภายในในการทำงานในกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้า และความพึงพอใจในบริบทของงานแตกต่างกัน

3 เพื่อเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพการจูงใจของงานกับแรงจูงใจภายในในการทำงานในกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าแตกต่างกัน ในกลุ่มที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานแตกต่างกัน และในกลุ่มที่มีทั้งความต้องการก้าวหน้า ความพึงพอใจในบริบทของงานแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐบาล ปี 2540 เขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง ห้า สังกัด จำนวนแปดโรงพยาบาล คือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่โรงพยาบาลราชวิถีและโรงพยาบาลเลิดสิน สังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย ได้แก่โรงพยาบาลรามธิบดี สังกัดกระทรวงกลาโหม ได้แก่โรงพยาบาลพระมงกุฎและโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ โรงพยาบาลตากสินและโรงพยาบาลกลาง และสังกัดกระทรวงมหาดไทย ได้แก่โรงพยาบาลตำรวจในทุกระแผนกของโรงพยาบาล จำนวน 406 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็นตัวแปรอิสระสามด้าน สิบตัวแปรย่อย คือ 1) ตัวแปรคุณลักษณะงานแบ่งออกเป็นห้าตัวแปรย่อย ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และข้อมูลย้อนกลับ 2) ตัวแปรสภาวะทางจิต แบ่งออกเป็นสาม ตัวแปรย่อย ได้แก่ การรับรู้คุณค่าของงาน การรับรู้ด้านความรับผิดชอบผลของงาน การรับรู้ในผลของงาน และ 3) ตัวแปรลักษณะบุคคล สองตัวแปรได้แก่ ความต้องการก้าวหน้า ความพึงพอใจในบริบทของงานสำหรับตัวแปรตามคือ แรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ใช้สถิติ เปอร์เซ็นต์ และ t - test ในการแบ่งกลุ่ม สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร ใช้สถิติ Fisher's Z_r - test และ χ^2 - test ในการทดสอบสมมุติฐาน และวิเคราะห์เพิ่มเติมโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อหาตัวแปรที่อภิปรายความแปรปรวนของแรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาลที่ดีที่สุด

ผลการวิจัยพบว่า

1 ในกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง การรับรู้คุณลักษณะงานพยาบาลมีความสัมพันธ์กับสภาวะทางจิตไม่แตกต่างจากกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำ

2 ในกลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานสูง การรับรู้คุณลักษณะงานพยาบาลมีความสัมพันธ์กับสภาวะทางจิตไม่แตกต่างจากกลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานต่ำ

3 ในกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง การรับรู้สภาวะทางจิตโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานพยาบาลไม่แตกต่างจากกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำ

4. ในกลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริษัทของงานสูง การรับรู้สภาวะทางจิตโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานพยาบาลไม่แตกต่างจากกลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริษัทของงานต่ำ

5. ในกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง ตักยภาพการจูงใจของงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานไม่แตกต่างจากกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำ

6. ในกลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริษัทของงานสูง ตักยภาพการจูงใจของงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานไม่แตกต่างจากกลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริษัทของงานต่ำ

7. ในกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงแต่มีความพึงพอใจในบริษัทของงานต่ำ ตักยภาพการจูงใจของงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานแตกต่างจากพยาบาลอีกสามกลุ่มที่เหลือ คือ (1) กลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำและมีความพึงพอใจในบริษัทของงานต่ำ (2) กลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำแต่มีความพึงพอใจในบริษัทของงานสูง และ (3) กลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงและมีความพึงพอใจในบริษัทของงานสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ในกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงและมีความพึงพอใจในบริษัทของงานต่ำ ตักยภาพการจูงใจของงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานในทางลบ ส่วนอีกสามกลุ่ม ตักยภาพการจูงใจของงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานในทางบวก

8 ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติมในกลุ่มรวม พบว่า ตัวแปรสภาวะทางจิตทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจภายในในการทำงานได้ 50.28 % โดยที่การรับรู้คุณค่าของงาน อธิบายแรงจูงใจภายในในการทำงานได้ดีที่สุดคือ 41.77% ส่วนตัวแปรคุณลักษณะงานทั้งสามคุณลักษณะงานคือ ความหลากหลายทักษะ ความสำคัญองงาน และ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้คุณค่าของงานได้ 20.95% โดยที่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน อธิบายความแปรปรวนของการรับรู้คุณค่าของงานได้ดีที่สุดคือ 14.02%

9 ความเป็นอิสระของงาน อธิบายความแปรปรวนของการรับรู้ด้านความรับผิดชอบผลของงานได้ 6.55%

10 ข้อมูลย้อนกลับจากงาน อธิบายความแปรปรวนของการรับรู้ในผลของงานได้ 33.06 %

**VARIABLES RELATED TO PROFESSIONAL NURSES' INTERNAL WORK MOTIVATION
BASED ON JOB CHARACTERISTICS THEORY**

AN ABSTRACT

BY

PORN RAT PANSRIMANGKORN

**Presented in partial fulfillment of the requirements for the Master of
Sciences degree in Applied Behavioral Science Research
at Srinakharinwirot University**

october 1987

The purpose of this study was to compare the relationships between (a) job characteristics and psychological states, (b) the product of the three psychological states and internal work motivation, and (c) motivation potential score and internal work motivation among groups of nurses who were different in growth need strength and context satisfaction

406 nurses in 8 different government hospitals, who had worked for at least 6 months were asked to answer 7 - point rating scale type questionnaires. They concerned 5 job characteristics (skill variety, task identity, task significance, autonomy, and feedback from job), 3 psychological states (experienced meaningfulness of the work, experienced responsibility for outcomes of the work, and knowledge of the actual results of the work activities), growth need strength, context satisfaction, and nurses' internal work motivation

In order to test hypotheses, Pearson's product moment correlation coefficient was computed to examine the relationships of job dimensions with psychological states, and the product of the three psychological states, motivation potential score (MPS) with internal work motivation. Fisher's Z_r -test and χ^2 -test were used to test the significance of the difference between two and four correlation coefficients, respectively. Multiple regression analysis was additionally used to find out good predictors of nurses' internal work motivation

All the hypotheses were not supported by the data from this study. Growth need strength and context satisfaction were not found to be appropriate moderators in the nursing profession. However, when both of them were applied together, it was found that the MPS was negatively correlated with the internal work motivation in the group of nurses with high context satisfaction but low growth need strength, but for the other three groups (low context satisfaction but high growth need strength, low growth need strength and low context satisfaction, and high growth need strength and high context satisfaction) the correlations between the two variables were positive

In addition, it was found that the three psychological states could account for 50.28% of the variance in nurses' internal work motivation. The best predictor was experienced meaningfulness of the work. Three characteristics of the job (skill variety, task identity, and task significance) could account for 20.95% of the variance in experienced meaningfulness of the work. Task identity was the best predictor.

Finally, autonomy was shown to account for 65.5% of the variance in experienced responsibility for outcome of the work. Feedback from job accounted for 33.06% of the variance in knowledge of results.

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญาบัตรฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
วิชาเอกการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....
.....ประธาน
(ดร. วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี)

.....กรรมการ
(อ.อุษา ศรีจินดารัตน์)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(ดร. วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี)

.....กรรมการ
(อ.อุษา ศรีจินดารัตน์)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ดร. ย่อมเดือน สดมนัน)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รศ.ดร. ผจงจิต อินทสุวรรณ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญาบัตรฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร. ศิริญา พูลสุวรรณ)

วันที่ 31 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2540

ประกาศคุณูปการ

ปริญญาโทฉบับนี้สำเร็จลงได้โดยได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดี จากท่านอาจารย์ ดร.วิลาศ ลักษณะ ชั่ววัลลี ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์อุษา ศรีจินดารัตน์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอย่างมากมาให้ความรู้และตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์กับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งกับความเมตตาและกรุณาที่ได้รับนี้เป็นอย่างมากและขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ผจงจิต อินทสุวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร อาจารย์จรัส อุ่ณัฐวิวัฒน์ อาจารย์ ดร.อ้อมเดือน สดมณี และอาจารย์ประทีป จินฉิ่ง ที่กรุณาอ่านและให้คำแนะนำที่ดีอันเป็นประโยชน์กับงานวิจัยนี้

กราบขอบพระคุณ ผศ. ดร. ดุษฎี โยเทลา อาจารย์ ดร.อรพินทร์ ชูชม ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญใจ ศรีสถิตยันทรากร ที่กรุณาให้การชี้แนะและตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และกราบขอบพระคุณ Professor Greg R Oldham ที่กรุณาส่งเอกสารที่เป็นประโยชน์กับงานวิจัยนี้มาให้และขอขอบคุณ คุณ Frankhn Davif Newbold Director of English Language Program ของโรงเรียนสอนภาษาแสงทวีป ที่กรุณาตรวจไวยากรณ์บทความภาษาอังกฤษให้

กราบขอบพระคุณ พยาบาลฝ่ายวิชาการและพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลวชิระพยาบาล โรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลตากสิน โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลเลิดสิน โรงพยาบาลพระมงกุฎ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า โรงพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลรามธิบดีและฝ่ายวิชาการของสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและความกรุณาในการตอบแบบสอบถาม

ขอบพระคุณ คุณธีรเดช ฉายอรุณ คุณวินัย คำสุวรรณ คุณเจระนันท์ พากเพียร คุณประชาน วสวานนท์ คุณยศวรรณ นิพัทธ์ศิริผล คุณฉวีวรรณ ไพรวลัย และคุณอังคณา จรรยาอดิศัย สำหรับคำแนะนำความรู้ที่เป็นประโยชน์และการให้กำลังใจในการทำวิจัยนี้ นอกจากนี้ขอขอบคุณ คุณสุกัญญา โล่ที่อัจฉริยะกุล คุณสุวัฒน์ พันธุ์ศรีมังกร และคุณสุทธิชัย พันธุ์ศรีมังกร สำหรับความช่วยเหลือในด้านการพิมพ์และการเก็บข้อมูล

สุดท้ายผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือ ให้ความเข้าใจ ให้กำลังใจ และอำนวยความสะดวกทุกอย่างที่ทำได้ให้กับผู้วิจัย จนปริญญาโทฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

พรรรัตน์ พันธุ์ศรีมังกร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
ความหมายของแรงจูงใจภายในในการทำงานพยาบาล	3
ประเภทของทฤษฎีแรงจูงใจ	3
ทฤษฎีคุณลักษณะงาน	4
ที่มาและพัฒนาการของทฤษฎี	4
เงื่อนไขที่สร้างแรงจูงใจภายใน	8
คุณสมบัติของงานที่จูงใจ	7
ศักยภาพการจูงใจของงาน	9
บทบาทของความแตกต่างระหว่างบุคคล	10
การวัดตัวแปรบนทฤษฎีคุณลักษณะงาน	14
จุดมุ่งหมายของการวิจัย	17
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	18
ขอบเขตของการวิจัย	18
กลุ่มตัวอย่าง	18
ตัวแปรที่ศึกษา	18
นิยามปฏิบัติการ	19
กรอบที่ใช้ในการวิจัย	24
สมมุติฐานการวิจัย	25
2 วิธีดำเนินการวิจัย	26
ประชากร	26
กลุ่มตัวอย่าง	26
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	26
การหาคุณภาพเครื่องมือ	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
การวิเคราะห์ข้อมูล	31

บทที่	หน้า
3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
ข้อมูลพื้นฐาน	33
การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมุติฐาน ..	36
4 สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ	43
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
อภิปรายผล	45
ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้	50
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	51
บรรณานุกรม	52
ภาคผนวก	58
ภาคผนวก ก แบบวัดที่ใช้ในการวิจัย	59
ภาคผนวก ข คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น	80
ประวัติย่อของผู้วิจัย	87

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพการจูงใจของงานกับแรงจูงใจและการปฏิบัติงานของพนักงาน	13
2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสำรวจการวินิจฉัยงาน	15
3 ความสัมพันธ์ระหว่างการให้คะแนนของพนักงาน หัวหน้าและผู้วิจัย	17
4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพิสัยคะแนน ของตัวแปร คุณลักษณะงาน ตัวแปรสภาวะทางจิต และตัวแปรลักษณะบุคคล	34
5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คุณลักษณะของงาน สภาวะทางจิต แรงจูงใจภายในในการทำงาน ศักยภาพการจูงใจของงาน และสภาวะทางจิตโดยรวม	35
6 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความต้องการก้าวหน้าระหว่างกลุ่มที่มี ความต้องการก้าวหน้าสูง - ต่ำ	35
7 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในบริบทของงานระหว่างกลุ่มที่มี ความพึงพอใจในบริบทของงานสูง - ต่ำ	38
8 แสดงการเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน และ สภาวะทางจิต ที่วัดได้จากกลุ่มพยาบาลซึ่งมีความต้องการก้าวหน้า สูง - ต่ำ	36
9 แสดงการเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างคุณลักษณะงานและ สภาวะทางจิต ที่วัดได้จากกลุ่มพยาบาลซึ่งมีความพึงพอใจในบริบทของงานสูง - ต่ำ	37
10 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรอิสระเป็นขั้น ขั้นละ 1 ตัวแปร เพื่อหาตัวแปรที่ทำนายสภาวะทางจิตการรับรู้คุณค่าของงาน	38
11 แสดงการเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาวะทางจิตโดยรวม กับแรงจูงใจภายในในการทำงาน ที่วัดได้จากกลุ่มพยาบาลซึ่งมีความต้องการก้าวหน้า สูง - ต่ำ	38
12 แสดงการเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาวะทางจิตโดยรวม กับแรงจูงใจภายในในการทำงาน ที่วัดได้จากกลุ่มพยาบาลซึ่งมีความพึงพอใจ ในบริบทของงานสูงและต่ำ	39
13 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรอิสระเป็นขั้น ขั้นละ 1 ตัวแปร เพื่อหาตัวแปรสภาวะทางจิตที่ทำนายแรงจูงใจภายในในการทำงาน	39
14 แสดงการเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพการจูงใจ ของงานกับแรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาลในกลุ่มพยาบาลที่มี ความต้องการก้าวหน้าสูง - ต่ำ	40

ตาราง	หน้า
15 แสดงการเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพการตั้งใจ ของงาน กับแรงจูงใจภายในในการทำงาน ที่วัดได้จากพยาบาลซึ่งมี ความพึงพอใจในบริบทของงานสูงและต่ำ	40
16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพการตั้งใจของงานกับแรงจูงใจภายในใน การทำงานของพยาบาลในกลุ่มซึ่งมีความพึงพอใจในบริบทของงานและ ความต้องการก้าวหน้าแตกต่างกัน	41
17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายคู่ของพยาบาล ในกลุ่มซึ่งมีความพึงพอใจในบริบทของงานและความต้องการก้าวหน้า แตกต่างกัน	42
18 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดคุณลักษณะงาน	81
19 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดสภาวะทางจิต	83
20 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดลักษณะบุคคล	84
21 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดแรงจูงใจภายในในการทำงาน	85
22 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดแยกตามตัวแปร	86

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แบบจำลองที่สมบูรณ์ของทฤษฎีคุณลักษณะงาน.....	6

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

พยาบาลเป็นบุคลากรวิชาชีพที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบและคุณภาพของการบริการสุขภาพของประเทศ ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดในทีมสุขภาพ ที่ต้องให้การดูแลประชาชนที่เจ็บป่วยอย่างครอบคลุมและเบ็ดเสร็จในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสุขภาพตั้งแต่ระดับบุคคล ครอบครัว จนถึงชุมชน (ทัศนดา บุญทอง. 2537 : 25)

แต่จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพยาบาลไทยในช่วงประมาณสองทศวรรษที่ผ่านมา พบว่า มีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาถึงความพึงพอใจ ขวัญ ความเหนื่อยหน่าย และความตั้งใจจะลาออกจากงานที่ทำงานของพยาบาล และผลที่ได้พบว่าพยาบาลมีความพึงพอใจ ขวัญ อยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ (จารุวรรณ เสวกรวรรณ. 2517 ; เขียวลักษณ์ เสาวจินดา. 2518 ; ละออ ตันติศิริพันธ์. 2521 , อุษณีย์ เทพวรชัย. 2525 ; ประจิต ทรายพันธ์. 2532) มีความเหนื่อยหน่ายปานกลาง (จินตนา ญาติบรรฑู 2528) และมีความตั้งใจจะลาออกจากงานที่ทำงาน โดยในปี 2537 พบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลรามาธิบดีคิดจะลาออกจากงานที่ทำงาน ร้อยละ 44 (สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ และคนอื่นๆ 2537) และเมื่อทำการสำรวจในปีเดียวกัน ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลที่มาร่วมประชุมพยาบาลแห่งชาติครั้งที่ 9 พบว่ามีกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจะลาออกจากวิชาชีพถึงร้อยละ 80.3 (ทัศนดา บุญทอง 2537) ปี 2538 ถึงต้นปี 2539 พบว่ามีพยาบาลลาออกเฉลี่ยเดือนหนึ่ง ในสามไม่พึงพอใจในการเป็นพยาบาล (อำพล จินดาวัฒน์ และคนอื่นๆ 2539) ปี 2524 - 2532 มีอัตราการสูญเสียพยาบาลไปจากวิชาชีพโดยเฉลี่ยร้อยละ 5.8 ต่อปี และปี 2538 พบว่ามีพยาบาลร้อยละ 12.2 ที่สูญเสียให้กับวิชาชีพอื่น (ชินชม เจริญยุทธ 2534 , 2538)

ซึ่งจากการสำรวจและผลงานวิจัยดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าพยาบาลไทยกำลังขาดแรงจูงใจภายในในการทำงานพยาบาล ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจภายในในการทำงานมีความสัมพันธ์ทงลบกับการเปลี่ยนงาน แต่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในงาน (อารมณ จินดาพันธ์ 2536 ; อ้างอิงมาจาก Sriratra Suresh and others 1977) ส่วนความตั้งใจจะลาออกจากงานของพยาบาลและความเหนื่อยหน่าย มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทงลบกับ ความพึงพอใจในลักษณะของงาน (สมสุข ดิลกสกุลชัย 2533 , จินตนา ญาติบรรฑู 2528 . 18 , อ้างอิงมาจาก McConnell 1982 : 140) และขวัญมีความสำคัญต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน (อุษณีย์ เทพวรชัย. 2525 : 22 ; อ้างอิงมาจาก Nichols 1974 10 - 15) ตัวแปรความเหนื่อยหน่าย ขวัญ ความตั้งใจจะเปลี่ยนงาน และความพึงพอใจในงาน จึงมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงาน

* [แรงจูงใจนี้จะทำให้มนุษย์มีพลังที่จะทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จ เกิดความพยายาม ไม่ท้อถอยต่ออุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้น และไม่ละทิ้งกิจกรรมนั้นโดยง่าย แสวงหาวิธีการที่จะทำได้ดี

กว่าเดิม เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนางานของตน (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. 2538 : 1) โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายในตัวพนักงานเอง จะทำให้พนักงานทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพสูง (Steer and Porter 1983 : 7) และประสบความสำเร็จได้มากกว่าแรงจูงใจภายนอก (ดวงเดือน พันธมนาวิน 2518 19) บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในในการทำงานสูงนั้น แสคแมนและโอลแฮมกล่าวว่า จะมีการปฏิบัติงานที่ดี เพราะการปฏิบัติเช่นนั้นจะเป็นรางวัลแก่ตัวเอง ที่จะทำให้เขาคงการปฏิบัติงานที่ดั้นไว้ ถ้าเขาปฏิบัติงานไม่ดี เขาก็จะไม่มีความสุข เขาจึงเลือกที่จะพยายามให้มากขึ้น เพื่อหลีกเลี่ยงผลที่จะทำให้เขารู้สึกไม่มีความสุขและเอารางวัลภายในที่มาจากการทำงานนั้นด้วยดีคืนมา (Hackman and Oldham 1980 71 - 72) ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยหลายเรื่องที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานแล้วพบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนาตนเองเช่นงานวิจัย ของ เฮแมน เอลลิส และเฮนเดอสัน (อุบล ภัศระ 2536 , อ้างอิงมาจาก Hayman. 1985 ; Ellis 1986 ; Henderson 1987)

การที่จะสร้างแรงจูงใจในวิชาชีพพยาบาลนั้น อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2539) กล่าวว่าควรพิจารณา ทั้งตัวพยาบาลเอง ลักษณะงาน หน่วยงานและการจัดการ และสถานภาพของวิชาชีพ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงการรับรู้ในคุณลักษณะงานของพยาบาลกับแรงจูงใจภายในในการทำงานพยาบาล ทั้งนี้เนื่องจากการวิจัยเชิงทดลองที่แสดงให้เห็นว่าการจัดงานใหม่จะส่งผลถึงแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ประสิทธิภาพงานและคุณภาพการบริการของพนักงานได้ เช่นงานวิจัยของแสคแมนและโอลแฮม (Hackman and Oldham 1976) คาร์ลีลีและทันยา (Khalib and Tanya 1991 : 2806) และมอลลีแมนและคิพเพนเบอร์ก(Molleman and Knuppenberg 1995) และมีงานวิจัยหลายงาน ที่สนับสนุนว่าลักษณะงานมีผลต่อตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายใน คือ ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ กับความเหนื่อยหน่าย (จินตนา ญาคิบรรพ. 2528) ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน (อารมณ จินดาพันธ์ 2536) ความคงอยู่ในตำแหน่ง (สุจิตรา จรจิตร. 2532) และความพึงพอใจในงาน (Carpenter 1989 : 1631) จึงอาจกล่าวได้ว่าลักษณะของงานมีผลต่อแรงจูงใจภายในในการทำงานด้วย

ดังนั้นการศึกษาแรงจูงใจภายในในการทำงานพยาบาลครั้งนี้ของผู้วิจัย จึงใช้ทฤษฎีคุณลักษณะงานของแสคแมนและโอลแฮม ทั้งนี้เพราะทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงานและมีวัตถุประสงค์ที่จะนำผลการสำรวจลักษณะงานที่ได้ ไปใช้ในการออกแบบงานใหม่ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจภายในในการทำงาน แต่ทั้งนี้ก็ได้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย จึงสอดคล้องกับสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการศึกษามากกว่าทฤษฎีอื่น

สรุปได้ว่าปัญหาการสูญเสียพยาบาลไปจากวิชาชีพปัจจุบันของประเทศไทย น่าจะเกี่ยวข้องกับภาระที่พยาบาลกำลังขาดแรงจูงใจภายในในการทำงานพยาบาล งานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานพยาบาลภายใต้ทฤษฎีคุณลักษณะงานของแสคแมนและโอลแฮม ซึ่งเป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงว่าการปฏิสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานและลักษณะบุคคลควรเป็นอย่างไร จึงจะทำให้งานที่ถูกเพิ่มค่า (enriched) นั้น ก่อให้เกิดแรงจูงใจภายในในการทำงานสูง

ตัวแปรคุณลักษณะงาน ในที่นี้ ได้แก่ (1) ความหลากหลายของทักษะ (2) ความสำคัญของงาน (3) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (4) ความเป็นอิสระ และ (5) ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งตัวแปรคุณลักษณะงาน

จะส่งผลต่อ ตัวแปรสถานะทางจิต ซึ่งได้แก่ (1) ตัวแปรการรับรู้คุณค่าของงาน (2) การรับรู้ด้านความรับผิดชอบของงานและ (3) การรับรู้ผลลัพธ์ของงาน ส่วนตัวแปรความแตกต่างระหว่างบุคคล ที่ศึกษาคือ ตัวแปรความต้องการก้าวหน้า และความพึงพอใจในบริษัทของงาน

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะศึกษาว่าการรับรู้ในมิติคุณลักษณะงานทั้งทำมีอิทธิพลของพยาบาล มีสัมพันธ์กับสถานะทางจิตทั้งสามสถานะอย่างไรและสถานะทางจิตทั้งสามสถานะส่งผลต่อแรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาลอย่างไรในพยาบาลที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับลักษณะงานพยาบาลและคุณลักษณะของพยาบาล เพื่อให้พยาบาลเกิดแรงจูงใจภายในในการทำงานพยาบาลสูงขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยป้องกันการสูญเสียพยาบาลไปจากวิชาชีพได้

ความหมายแรงจูงใจภายในในการทำงานพยาบาล

แรงจูงใจภายในนั้นดวงเดือน พันธุมนาวิน (2518 : 18 - 19) ได้ให้ความหมายว่าเป็นสถานะของบุคคลที่มีความต้องการและอยากแสดงพฤติกรรมบางอย่างด้วยเหตุผลและความชอบของตนเอง ซึ่งต่างจากแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจภายนอกเป็นสถานะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากภายนอก ทำให้มองเห็นจุดหมาย และนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมเพื่อจุดหมายนั้น แต่บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะแสดงพฤติกรรมต่างๆด้วยความพอใจและยินดีในงาน เช่นเดียวกับที่เดไซ (Mucchinaky, 1993 : 350 - 351 ; cating Deci 1975) ได้ให้ความหมายว่า เป็นแรงกระตุ้นจากภายในที่ทำให้บุคคลมีการแสดงออกในงานเพื่อความพึงพอใจที่สืบเนื่องมาจากการกระทำพฤติกรรมนั้น ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของแรงจูงใจภายในในการทำงานที่แฮคแมนและโอลแฮมกล่าวไว้ และผู้วิจัยนำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือแรงจูงใจภายในในการทำ งานคือระดับที่แต่ละบุคคลเกิดความรู้สึกภายในด้านบวก เมื่อเขาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Oldham, 1976) ดังนั้นแรงจูงใจภายในในการทำงานพยาบาลจึงหมายถึงระดับของความรู้สึกภายในด้านบวกของพยาบาล เมื่อปฏิบัติงานพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเภทของทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจนั้นโดยทั่วไปแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (content theories) ที่สนใจศึกษาถึงปัจจัยภายในตัวบุคคลและสิ่งแวดล้อมของเขา ที่กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรม ปัจจัยที่ศึกษาจะเป็นพฤติกรรมหรือไม่ก็สติปัญญาของบุคคล ทฤษฎีนี้เชื่อว่า บุคคลทุกคนถูกจูงใจ โดยกลุ่มปัจจัยธรรมชาติบางอย่าง เช่น ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ทฤษฎีฮิอาร์จี้ของแอลเดอร์เฟอร์ ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ชเบอร์เกอร์และทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์

กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (process theories) ส่วนมากจะวิเคราะห์ถึงการปรับทิศทาง โดยมักจะเกี่ยวข้องกับการสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ เช่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคคลกับลักษณะงาน กลุ่มนี้ต้องการจะ

อธิบายว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมมีปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยบุคลิกภาพและสภาวะทางจิต เพื่อกระตุ้น(energize) และคงไว้ (sustain) ซึ่งพฤติกรรมอย่างไร และเขาจะหยุดพฤติกรรมนั้นได้อย่างไร ทฤษฎีในกลุ่มนี้ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของล็อก และทฤษฎีความเสมอภาค (equity theory) ทฤษฎีกลุ่มขบวนการเป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ได้รับการยอมรับว่า อธิบายแรงจูงใจในงานได้ดีกว่า ทฤษฎีกลุ่มเนื้อหา (Barnabe and Burns. 1994 : 171) ทฤษฎีคุณลักษณะงาน (job characteristics theory) ของแฮคแมนและโอลแฮม เป็นทฤษฎีหนึ่งที่อยู่ในทฤษฎีกลุ่มขบวนการนี้ โดยเป็นทฤษฎีที่ระบุว่า ลักษณะงานและลักษณะบุคคลมีปฏิสัมพันธ์กัน แล้วจะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจ แรงจูงใจและผลิตผลอย่างไร โมเดลนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะใช้สำหรับการวางแผนและการเปลี่ยนแปลงการออกแบบงาน และใช้เป็น สิ่งที่เหมาะสมสำหรับพิจารณาขบวนการวินิจฉัยและเปลี่ยนแปลงงานหลัก ซึ่งสามารถใช้ในการออกแบบงานใหม่ ของแต่ละบุคคลได้ (Hackman and Suttle 1977 : 128) จึงเป็นทฤษฎีที่ได้รับการสนับสนุนจากการ ศึกษาด้านการก่อตั้งธุรกิจจำนวนมาก แม้ว่าจะมีคำถามมากมายเกิดขึ้นเกี่ยวกับทฤษฎีนี้ แต่ฮาร์ท (Hart 1990 : 36 , citing Barnabe and Burns 1994 : 171) ก็สรุปว่าทฤษฎีนี้ยังเป็นทฤษฎีที่เด่นในเรื่องการ ออกแบบงานใหม่

✓ ทฤษฎีคุณลักษณะงาน (Job Characteristics Theory)

ทฤษฎีคุณลักษณะงานเป็นแนวคิดทางพฤติกรรม (behavioral approach) เพื่อเพิ่มความสำคัญ ของงาน (job enrichment) โดยการออกแบบงานที่เน้นลักษณะของงานที่มีเหตุผล สามารถวัดได้ (objective characteristic of job) โดยมีแนวคิดพื้นฐานที่คุณสมบัติของงานที่จะสร้างเงื่อนไขให้เกิดแรง จูงใจในการทำงานสูง (high work motivation) ความพึงพอใจ (satisfaction) และผลการปฏิบัติงาน (performance) นอกจากนี้ยังพิจารณาถึงการตอบสนองที่แตกต่างกันของผู้ทำงานต่องานชนิดเดียวกันด้วย

✓ ที่มาและพัฒนาการของทฤษฎี

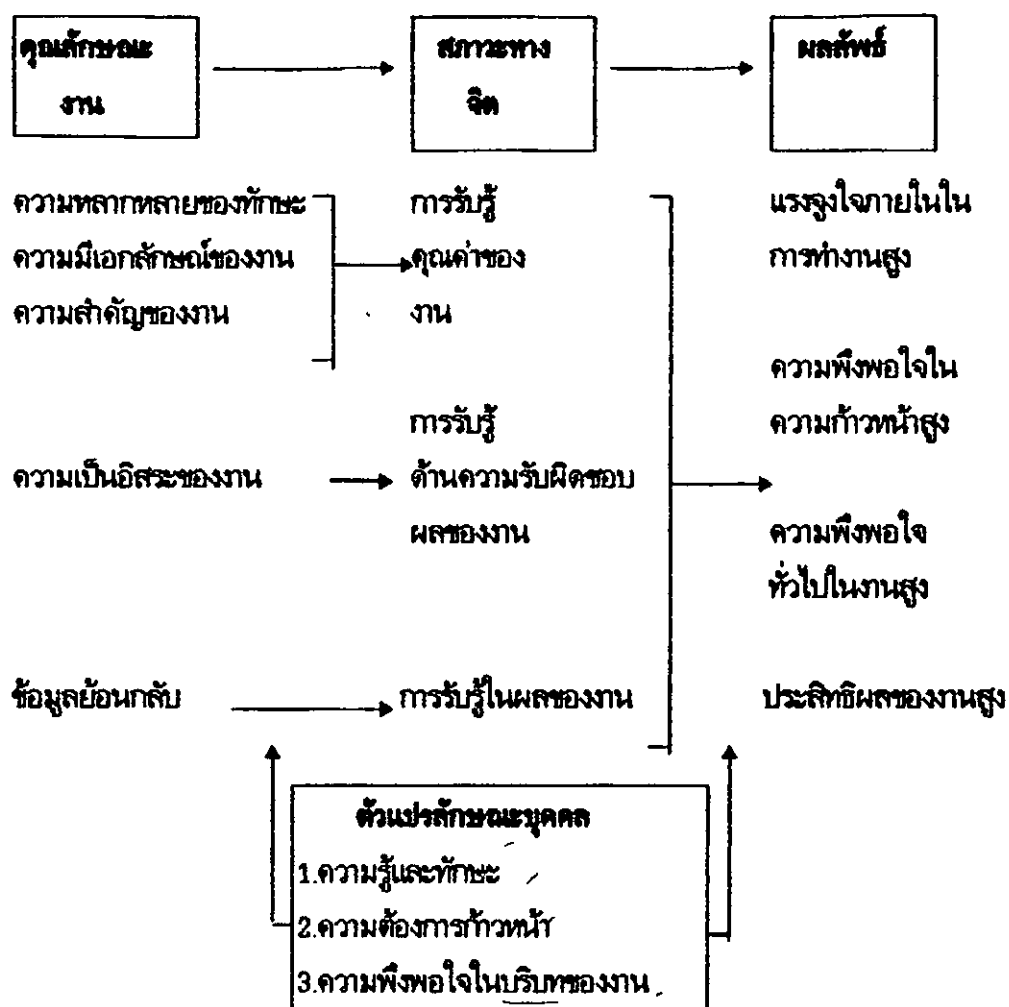
ทฤษฎีนี้มีรากฐานมาจากการศึกษาของเทอเนอร์และลอเรนซ์ (Turner and Lawrence. 1965) ที่ต้องการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุประสงค์ของงาน (objective attributes of task) กับปฏิกิริยา ของพนักงานต่องานที่เขาทำ โดยนักวิจัยทั้งสองได้พัฒนาแบบวัดวัตถุประสงค์ของงานขึ้นมาฉบับหนึ่งเรียกว่า ดัชนี อาร์ทีเอ (RTA Index) ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะของงาน 6 อย่าง คือ ความหลากหลายของงาน ความเป็นอิสระของงาน ปริมาณของปฏิสัมพันธ์ที่ต้องการในการทำงานให้สำเร็จ โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับ ผู้อื่น ความรู้และทักษะที่ต้องการ และปริมาณความรับผิดชอบ นักวิจัยทั้งสองเชื่อว่า ถ้างานมีคุณลักษณะทั้ง 6 สูงมากเท่าใด พนักงานจะมีความพึงพอใจและเอาใจใส่ในงานมากเท่านั้น แต่เมื่อทำการวิจัยทดสอบความ คิดดังกล่าว ก็พบว่าความสัมพันธ์ทางบวกที่คาดหวังไว้ ระหว่างดัชนี อาร์ทีเอ (RTA Index) กับความพึงพอใจและความเอาใจใส่ของพนักงานนั้น จะพบเฉพาะในคนงานของโรงงานที่ตั้งในเมืองเล็กๆเท่านั้น ซึ่งผู้วิจัยก็ อธิบายว่าผลดังกล่าวเนื่องมาจากความแตกต่างของวัฒนธรรมย่อยเบื้องหลังของพนักงานนั่นเอง ซึ่งมุมมอง

นี้ก็ได้รับการสนับสนุนในเวลาต่อมาจากงานวิจัยของบลัดและฮิวลิน (Blood and Hubn. 1967) และต่อมาแฮคแมนและลอเลอร์ (Hackman and Lawler. 1971) กล่าวว่าสิ่งที่พบนี้ อาจอธิบายง่ายในรูปของความ ต้องการก้าวหน้าและพัฒนาในงานของพนักงาน

จากผลการวิจัยทั้งของเทอเนอร์และลอเรนซ์ (1965) และของบลัดและฮิวลิน (1967) แฮคแมนและลอเลอร์ (1971) จึงคิดว่าควรที่จะศึกษาลักษณะของพนักงานร่วมกับลักษณะงานของเขาไปพร้อมกัน เพื่อเพิ่มความเที่ยงตรงในการทำนายการตอบสนองทางจิตและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน และเพื่อข้อเสนอดังกล่าว เขาทั้งสองจึงทำการวิจัยถึงปฏิกริยาของพนักงานต่อคุณลักษณะของงานในพนักงานบริษัท โทรศัพท์โดยวัดคุณลักษณะงาน 4 คุณลักษณะคือ 1) ความหลากหลาย (variety) 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (task identity) 3) ความเป็นอิสระ (autonomy) และ 4) ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ร่วมกับความต้องการก้าวหน้า (higher order needs) ซึ่งผลก็เป็นไปดังที่คาดหวังคือ เมื่องานมีคุณลักษณะทั้ง 4 คุณลักษณะสูง พนักงานที่พึงพอใจต่อความก้าวหน้ามีแนวโน้มที่จะมีแรงจูงใจสูง พึงพอใจในงานสูง ทำงานมีคุณภาพมากขึ้นและขาดงานน้อยลง

ปี ค.ศ 1975 แฮคแมนและโอลแฮมได้ปรับปรุงรูปแบบของโมเดลทฤษฎีคุณลักษณะงานใหม่ เพื่อให้เหมาะสมและเป็นประโยชน์มากที่สุดในการออกแบบงาน โดยเพิ่มคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (task significant) เข้าไปกลายเป็น 5 คุณลักษณะงาน

ต่อมาปี ค.ศ 1980 แฮคแมนและโอลแฮมได้ตัดตัวแปรผลลัพธ์การเปลี่ยนงาน การขาดงานและคุณภาพการแสดงผลออกในงานออกจากโมเดลเดิม และใช้คำว่าประสิทธิผลในการทำงานสูง และความพึงพอใจในความก้าวหน้าสูงแทน เนื่องจากมีงานวิจัยบ่งชี้ว่าตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับสภาวะทางจิตดีกว่า ความพึงพอใจและแรงจูงใจภายในในการทำงาน (Hackman and Oldham 1980 59 - 61 , 71 - 97 , Hackman and Lawler 1971 · 259 - 286 ; Mined. 1992 88 - 93 , Hackman and Suttle. 1977 109 - 140) โมเดลคุณลักษณะงานปัจจุบันจึงเป็นดังรูปและรายละเอียดตามลำดับต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 แบบจำลองที่สมบูรณ์ของทฤษฎีคุณลักษณะงาน (Hackman and Oldham, 1980 : 90)

เงื่อนไขที่สร้างแรงจูงใจภายใน

ทฤษฎีคุณลักษณะงานกล่าวว่า แรงจูงใจภายในจะเกิดขึ้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานรับรู้ในเงื่อนไข 3 ประการคือ

1. การรับรู้ในผลของงาน (knowledge of results) หมายถึง ระดับการรับรู้และเข้าใจของพนักงานต่องานที่ตนทำว่ามีประสิทธิผลเพียงใด (Hackman and Oldham, 1975 : 162) ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่เคยรู้ว่าการปฏิบัติงานของตนดีหรือไม่ดี ก็จะไม่มีความรู้สึกรู้สึกดี เมื่องานได้ผลดี หรือรู้สึกไม่มีความสุขเมื่องานไม่ดี (Hackman and Oldham, 1980 : 72)

2. การรับรู้ด้านความรับผิดชอบของงาน (experience responsibility) หมายถึง ระดับความรู้สึกรับผิดชอบและยอมรับผลของงานที่ตนทำของพนักงาน (Hackman and Oldham, 1975 : 162) เป็นความเชื่อที่ว่าบุคคลทั้งหญิงและชายมีความรับผิดชอบต่อผลของงานที่ตนทำ ถ้าเขาเชื่อว่าคุณภาพของงานที่สำเร็จลงขึ้นกับปัจจัยภายนอกมากกว่าความคิดริเริ่มหรือความสามารถของเขา เขาก็จะไม่รู้สึกภาคภูมิใจเมื่องานนั้นสำเร็จ หรือรู้สึกเศร้าโศกเมื่องานนั้นล้มเหลว (Hackman and Oldham, 1980 : 72 - 73)

3 การรับรู้คุณค่าของงาน (experience the work as meaningful) หมายถึงระดับการรับรู้ของพนักงานต่องานที่ตนทำ ว่าเป็นสิ่งที่มีความหมาย มีคุณค่า มีประโยชน์และคุ้มค่าต่อการลงแรงทำมากน้อยเพียงใด (Hackman and Oldham. 1976 : 162) ถ้าบุคคลเห็นว่างานที่เขาทำสำเร็จลงเป็นเรื่องราวที่สะเทือนใจภายในก็จะไม่พัฒนา แม้ว่าบุคคลนั้นจะรับผิดชอบงานนั้นเพียงคนเดียว และได้รับค่าชมเกี่ยวกับงานที่ทำมากมาย (Hackman and Oldham. 1980 : 73)

ปัจจัยเงื่อนไขทั้ง 3 ประการนี้รวมเรียกว่า สภาวะทางจิต (critical psychological states) เป็นเงื่อนไขที่จะทำให้ความเข้มของแรงจูงใจภายในพัฒนาและคงอยู่ตลอดไป ถ้าเงื่อนไขทั้งสามปรากฏขึ้นมากเท่าใด บุคคลก็จะรู้สึกดีเมื่อตนเองปฏิบัติงานดีมากขึ้นเท่านั้น รางวัลภายในนี้เป็นตัวเสริมแรงให้แต่ละบุคคลกลายเป็นสิ่งส่อให้ถึงความพยายามที่จะปฏิบัติดีนี้ไว้ในอนาคต เมื่อใดที่บุคคลปฏิบัติไม่ดี เขาก็ไม่มีประสบการณ์ที่เสริมแรงและอาจจะเลือกที่จะพยายามให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มรางวัลที่มาพร้อมกับกรปฏิบัติงานดีนั้น ผลนี้เป็นวงจรที่เกิดขึ้นต่อเนื่องภายในตนเองกว่าหนึ่งหรือมากกว่าหนึ่งในสามของสภาวะทางจิตไม่ปรากฏเป็นเวลานาน (Hackman and Suttle. 1977 : 129 - 130) ดังนั้นในการหาความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงาน จึงควรที่รวมสภาวะทั้ง 3 นี้ไว้เป็นตัวแปรเดี่ยวที่แสดงให้เห็นว่าสภาวะทางจิตทั้ง 3 นี้เกิดในเวลาเดียวกันเรียกว่า สภาวะทางจิตโดยรวม (the product of the three psychological states) (Hackman and Oldman. 1976 : 270)

✓ คุณสมบัติของงานที่จูงใจ (the properties of motivating job)

จากงานวิจัย แสคแมนและโอลแมนได้เสนอลักษณะงาน 5 ลักษณะที่มีเหตุผล สามารถวัดได้และการเปลี่ยนแปลงคุณสมบัติของตัวงานนั้นจะมีผลต่อสภาวะทางจิตวิทยาและการเพิ่มขึ้นของแรงจูงใจภายในงาน ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. ลักษณะงานที่นำไปสู่การรับรู้คุณค่าของงาน

ปัจจัยลักษณะงานที่สำคัญ 3 ปัจจัย ที่ทำให้บุคคลมีสภาวะทางจิตด้านการรับรู้คุณค่าของงาน ได้แก่

1. ความหลากหลายของทักษะ (skill variety) 2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน (task identity) 3 ความสำคัญองงาน (task significance)

✓1.1 ความหลากหลายของทักษะ (skill variety) หมายถึงระดับความหลากหลายของกิจกรรมที่ต้องใช้ในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ เกี่ยวข้องกับการที่บุคคลต้องใช้ทักษะหลายอย่างและความสามารถพิเศษประกอบกันในการปฏิบัติงาน

เมื่องานต้องการบุคคลที่จะเข้ามาทำกิจกรรมซึ่งท้าทายหรือเสริมทักษะและความสามารถของเขา งานนั้นก็จะเป็งานที่มีความหมาย ยิ่งงานนำไปสู่ทักษะต่างๆมากเท่าใด งานนั้นก็จะมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงานมากเท่านั้น การเล่นเกมส่แล้วประสบความสำเร็จเพราะว่ามันทดสอบสติปัญญาและทักษะทางร่างกาย (motor skill) หรืองานที่ต้องการพนักงานที่มีทักษะหลากหลาย บุคคลก็จะพบว่างานนั้นมีความหมาย แม้ว่าโดยความรู้สึกที่สมบูรณ์แล้ว งานนั้นจะไม่มีค่าสำคัญเลยก็ตาม (Hackman and Suttle. 1977 130 , Hackman and Oldham 1980 78)

1 2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน (task identity) หมายถึงระดับความสมบูรณ์ของงานและความเด่นชัดของชิ้นงาน (identifiable piece of work) นั่นคือ การที่เขากำงานชิ้นนั้นตั้งแต่ต้นจนจบและเห็นผลของงานที่ทำอย่างชัดเจน

คนทั่วไปจะเป็นห่วงงานของเขามาก เมื่อเขาต้องทำงานนั้นทั้งชิ้น ถ้าพนักงานต้องควบคุมผลิตผลทั้งหมดหรือจัดเตรียมการบริการทั้งหมด เขารู้สึกว่างานนั้นมีความหมายมากกว่าให้เขารับผิดชอบเพียงส่วนเล็กๆของงานทั้งหมด แม้ว่าระดับของทักษะที่ต้องใช้ในงานทั้งสองจะเหมือนกัน (Hackman and Suttle. 1977 : 130 ; Hackman and Oldham. 1980 : 78)

✓ 1 3 ความสำคัญของงาน (task significance) หมายถึงระดับผลกระทบของงานต่อความเป็นอยู่หรือการทำงานของผู้อื่น ไม่ว่าจะหมายถึงในองค์กรหรือสิ่งแวดล้อมภายนอก

ความหมายของงานจะเพิ่มขึ้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานเข้าใจว่า ความสำเร็จของงานที่ตนทำจะกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่และสภาพจิตของผู้อื่น หรือเมื่อเรารู้ว่าสิ่งที่เราทำจะมีผลต่อความสุข สุขภาพหรือความปลอดภัยของผู้อื่น โดยเรารู้สึกเป็นห่วงงานมากกว่างานซึ่งไม่สัมพันธ์กับชีวิตและความเป็นอยู่ของผู้อื่น

✓ 2. ลักษณะงานที่นำไปสู่การรับรู้ด้านความรับผิดชอบผลของงาน

ลักษณะงานที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลรู้สึกรับผิดชอบกับผลของงานคือ ความเป็นอิสระของงาน (autonomy)

ความเป็นอิสระของงาน (autonomy) หมายถึงระดับความมีเสรีภาพ ความเป็นอิสระและการใช้ดุลพินิจตนเองของงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคคลกำหนดรายการ และขบวนการที่จะใช้เพื่อให้งานสำเร็จด้วยตนเอง

เมื่องานมีความเป็นอิสระ ผลของงานจะถูกมองจากผู้ทำงานว่าขึ้นอยู่กับ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ และการตัดสินใจของเขามากกว่าขึ้นอยู่กับความเพียงพอของเครื่องมือหรือคู่มือ ขบวนการทำงาน ในสถานการณ์นี้บุคคลจะรู้สึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จและล้มเหลวของงานที่ทำอย่างมาก

✓ 3. ลักษณะงานที่นำไปสู่การรับรู้ถึงผลของงาน

การรับรู้ถึงผลของงานที่ตนเองทำเป็นผลกระทบโดยตรงจากจำนวนข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ที่เขาได้รับจากการทำงาน

ข้อมูลย้อนกลับจากงาน (job feedback) หมายถึงระดับข้อมูลจากงานที่บุคคลรับรู้โดยตรงและชัดเจนเกี่ยวกับประสิทธิภาพผลของงานที่เขาทำ

การรับรู้ข้อมูลย้อนกลับของงานนั้นบุคคลจะได้รับจากงานมากกว่าจากบุคคลอื่น (เพื่อนร่วมงานหรือผู้ตรวจการณ) แต่ข้อมูลย้อนกลับจากบุคคลอื่นจะเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนการรับรู้ของเขาต่อผลของงานที่เขาทำ ทฤษฎีนี้จะแจ้งที่กลไกข้อมูลย้อนกลับซึ่งถูกออกแบบไว้ในตัวงาน J.R.

✓ **ศักยภาพการจูงใจของงาน**

การจะพิจารณางานในแต่ละคุณลักษณะงานนั้น ก็เป็นประโยชน์ เนื่องจากงานอาจจะมีเพียงคุณลักษณะหนึ่งหรือมากกว่าหนึ่ง แต่ไม่ครบทั้ง 6 คุณลักษณะ แต่อย่างไรก็ตาม เป็นการดีที่จะรวมคะแนนคุณลักษณะทั้งห้าเข้าเป็นดัชนีเดียวที่จะสะท้อนศักยภาพทั้งหมดของงานที่ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจภายในในการทำงานของพนักงาน การรวมคุณลักษณะทั้งห้าประการของงานที่ได้ดังนี้ (Hackman and Oldham 1980 : 81)

$$\text{คะแนนศักยภาพการจูงใจ} = \left[\frac{\text{ความหลากหลายของทักษะ} + \text{ของงาน} + \text{ของงาน}}{3} \right] \times \text{ความเป็นอิสระของงาน} \times \text{ข้อมูลย้อนกลับ}$$

จากสูตรคะแนนศักยภาพการจูงใจ มีค่าเท่ากับ ค่าเฉลี่ยของความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน และความมีเอกลักษณ์ของงานคูณกับความเป็นอิสระของงาน และข้อมูลย้อนกลับจากงาน ดังนั้นถ้าคะแนนในความเป็นอิสระของงานหรือข้อมูลย้อนกลับจะทำให้คะแนนศักยภาพการจูงใจต่ำมาก แต่ในคะแนนของคุณลักษณะงานทั้งสามที่ส่งเสริมให้เกิดการรับรู้ในคุณค่าของงานจะต่างกัน เนื่องจากถ้าคุณลักษณะหนึ่งคุณลักษณะใดหรือสองคุณลักษณะในสามคุณลักษณะนี้ต่ำ คุณลักษณะอื่นที่เหลือสามารถก่อให้เกิดการรับรู้ในคุณค่าของงานแทนได้ ดังนั้นศักยภาพการจูงใจในงานจะไม่ต่ำมาก ถ้าคะแนนหนึ่งหรือสองคุณลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดการรับรู้คุณค่าของงานต่ำ

ศักยภาพที่จูงใจของงาน ไม่ใช่สาเหตุที่ทำให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานนั้นเกิดแรงจูงใจภายใน ปฏิบัติงานดี หรือรู้สึกพึงพอใจในงาน แต่งานที่มีศักยภาพการจูงใจสูง เพียงสร้างเงื่อนไข ถ้าพนักงานปฏิบัติงานดี เขาจะรู้สึกว่าได้รับการเสริมแรงในการทำงาน คุณลักษณะงานในที่นี้ จึงเป็นเพียงสิ่งที่จะสร้างขั้นตอน เพื่อนำไปสู่แรงจูงใจภายในเท่านั้น

งานวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะงานและสถานะทางจิตกับตัวแปรแรงจูงใจภายในในการทำงาน คืองานวิจัยของแฮคแมนและโอลแฮม (1976) ที่ทดสอบทฤษฎีของตนเอง งานวิจัยของจอห์น เซ่ และแฟง (Oldham 1996 : 41 , citing John , Xie and Fang. 1992) และงานวิจัยของฟลายและเพอร์ริส (Fried and Ferris 1987) แคลลี (Kelly. 1992) มอร์ตัน (Morton 1992 : 2406) บานาเบและเบิร์น (Barnabe and Burn. 1994) เฮนเดอสัน (Henderson 1987) โชโฟลูวี (Shofoluwee 1993) และเรนและแวนเดนเบิร์ก (Ren and Vandenberg 1995) โดยที่งานวิจัยทั้ง 5 งานหลังนี้ได้ผลสอดคล้องกับโมเดล แม้ว่าในงานของบานาเบและเบิร์น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนใหญ่จะต่ำกว่าที่แฮคแมนและโอลแฮมได้ทำเอาไว้ในการทดสอบทฤษฎี และในงานทดสอบทฤษฎีของแฮคแมนและโอลแฮมเองจะพบว่าการรับรู้ด้านความรับผิดชอบในผลของงาน ถูกทำนายโดยมิติงานทั้ง 6 มิติไม่ใช่แค่เพียงความเป็นอิสระของงานเท่านั้น ส่วนงานวิจัยของจอห์น เซ่และ แฟง (Oldham 1996 41 , citing John , Xie and Fang 1992) พบว่าคุณสมบัติเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน และความเป็นอิสระ

ของงาน สนับสนุนให้เกิดทั้ง การรับรู้คุณค่าของงานและการรับรู้ด้านความรับผิดชอบผลของงานอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับงานวิจัยของฟลายและเฟอร์ริส และแคลลี เป็นงานรวบรวมงานวิจัยในทฤษฎี โดยงานของฟลายและเฟอร์ริส (Fied and Ferris. 1987) ได้ประเมินความเที่ยงตรงของโมเดลจากงานวิจัยประมาณ 200 เรื่องและแคลลี (Kelly 1992) รวบรวมงานวิจัยเชิงทดลอง 31 เรื่องเพื่อหาว่าการออกแบบงานใหม่มีผลทำให้พนักงานมีการแสดงออกในงาน (performance) มากขึ้นจริงหรือไม่ ทั้ง 2 งานวิจัยนี้พบว่างานที่รวบรวมมาสนับสนุนว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรคุณลักษณะงานและสภาวะทางจิตกับแรงจูงใจภายในในการทำงานเป็นไปตามโมเดล ส่วนงานที่ให้ผลไม่เป็นไปตามทฤษฎีคือ งานของเรนน (Renn 1990 : 2154) ซึ่งทำการวิจัยระยะยาวและพบผลบางส่วนที่ไม่สอดคล้องทฤษฎี คือความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน และความสำคัญของงาน ไม่สามารถทำนายการรับรู้คุณค่าของงานได้ ซึ่งการที่ได้ผลบางส่วนไม่เป็นไปตามโมเดลนั้น แฮคแมนและ โอลแฮมกล่าวว่าเป็นผลมาจาก ตัวแปรความแตกต่างระหว่างบุคคล (Hackman and Oldham. 1980 . 82) ซึ่งจะได้อธิบายต่อไป สำหรับตัวแปรสภาวะทางจิตโดยรวมและศักยภาพการจูงใจนั้น มักจะถูกศึกษาร่วมกับตัวแปรความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงจะยังไม่กล่าวถึงผลการวิจัยในขณะนี้

บทบาทของความแตกต่างระหว่างบุคคล

ทฤษฎีนี้ได้เสนอคุณลักษณะของบุคคล 3 คุณลักษณะ ซึ่งเห็นว่าสำคัญที่สุดในการที่จะทำความเข้าใจว่า ใครจะตอบสนองหรือใครจะไม่ตอบสนองด้านบวกกับงานที่มีศักยภาพการจูงใจสูง ปัจจัยทั้งสามปัจจัยนี้คือ ความรู้และทักษะ ความต้องการก้าวหน้า และความพึงพอใจในบริบทของงาน เราเรียกตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้ว่า ตัวแปรแบ่งกลุ่ม (moderator) ดังจะเห็นได้ในภาพประกอบ 1 แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะนำมาศึกษาเพียง 2 ตัวแปร คือความต้องการก้าวหน้า และความพึงพอใจในบริบทของงาน ไม่ได้นำตัวแปรความรู้และทักษะเข้ามาศึกษาด้วย ทั้งนี้เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่บุคคลที่จะเข้ามาประกอบอาชีพนี้ได้จะต้องได้รับการศึกษาด้านพยาบาลศาสตร์ ซึ่งขณะเรียนและทำงานจะได้รับความรู้และการฝึกหัดทักษะให้เหมาะสมกับแผนกที่ตนทำอยู่ นอกจากนี้จากการรวบรวมงานวิจัยกว่า 200 เรื่องของ ฟลายและเฟอร์ริส (Fied and Ferris. 1987 : 309) และบทความของโอลแฮม (Oldham 1996 43) ที่รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวกับทฤษฎีนี้ ก็พบว่าไม่มีงานวิจัยเรื่องใดที่ศึกษาถึงผลของตัวแปรความรู้และทักษะในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับผลลัพธ์แต่ละตัวของทฤษฎีเลย ส่วนตัวแปรความต้องการก้าวหน้าและความพึงพอใจในบริบทของงาน มีรายละเอียดดังนี้

1 ความต้องการก้าวหน้า (growth need strength)

งานที่มีศักยภาพการจูงใจสูง จะสร้างโอกาสให้บุคคลชั้นนำตนเอง เรียนรู้และรู้สึกประสบความสำเร็จในงาน แต่ไม่ใช่ทุกคนจะพึงพอใจกับโอกาสนี้ บุคคลบางคนมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จอย่างมากในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ยิ่งไปกว่าปัจจุบัน บุคคลพวกนี้เรียกว่ามี "ความเข้มของความต้องการก้าวหน้า" สูงและได้รับการทำนายว่าจะเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจภายในสูงเมื่อได้ทำงานที่ซับซ้อน ท้าทาย ส่วนบุคคล

ที่มีความเข้มของความต้องการก้าวหน้าต่ำ จะกระตือรือร้นน้อยที่จะใช้ประโยชน์จากงานที่มีศักยภาพการรู้อย่างสูง เพื่อให้ตนรู้สึกประสบผลสำเร็จในงาน

ความต้องการก้าวหน้านี้จะส่งผลถึงการที่บุคคลจะมีปฏิกิริยาต่องานที่เราทำ จากโมเดล จะเห็นว่าความต้องการก้าวหน้านี้มีบทบาทอยู่ 2 จุดของโมเดล คือ หนึ่งเป็นตัวเชื่อม (links) ระหว่างมิติคุณลักษณะงานกับสภาวะทางจิตและเชื่อมอีกครั้งระหว่างสภาวะทางจิตกับตัวแปรผลการกระทำ การเชื่อมครั้งที่หนึ่งหมายความว่า เมื่องานเพิ่มคุณค่า (enrich) บุคคลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง จะมีสภาวะจิตดีกว่า บุคคลที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำ ส่วนการเชื่อมโยงที่สอง หมายความว่า บุคคลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง จะตอบสนองด้านบวกกับสภาวะทางจิต มากกว่าบุคคลที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำ (Hackman and Oldham, 1980 : 85)

งานวิจัยที่พบผลสนับสนุนผลของตัวแปรความต้องการก้าวหน้าบนความสัมพันธ์ของการรับรู้ในงานและแรงจูงใจภายในในการทำงานนั้นคืองานวิจัยของแฮคแมน เพียร์และโวลเฟ (Kelly, 1992 : 768 ; citing Hackman , Pearoe and Wolfe 1978) งานวิจัยของแชมพูซ งานวิจัยของ จอนห์น เซ และแฟง และงานวิจัยของทีกส์ เททริคและฟรายด์ (Oldham 1996 : 43 ; citing Champoux 1991 , 1992 ; Johns , Xie and Fang 1992 ; Tieggs , Tetnok and Fried. 1992) ส่วนงานวิจัยอื่นที่ศึกษาผลของตัวแปรนี้เช่นงานวิจัยทดสอบทฤษฎีที่ทำโดยแฮคแมนและโอลแฮม (Hackman and Oldham 1976) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างมิติของงานกับสภาวะจิตในบุคคลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงจะมากกว่าบุคคลที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นความสัมพันธ์ของความมีเอกลักษณ์ของงานกับการรับรู้คุณค่าของงานที่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้ที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงและต่ำ และพบความสัมพันธ์ของระหว่างสภาวะทางจิตโดยรวมและศักยภาพการรู้อย่างสูงกับแรงจูงใจภายในในการทำงาน ในบุคคลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงมากกว่าบุคคลที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกันและ โอลแฮม (Oldham, 1978) พบว่าคุณลักษณะงานทั้ง 5 คุณลักษณะมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญในผู้ที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง แต่ในผู้ที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำพบเพียงความสัมพันธ์ของความหลากหลายของทักษะและข้อมูลย้อนกลับกับแรงจูงใจภายในเท่านั้นที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งงานวิจัยทั้งสองนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำจะตอบสนองทางบวกต่อการปรับงานใหม่น้อยกว่าพนักงานที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง ไม่ใช่ไม่ตอบสนองเลย (Kelly 1992 : 768) สำหรับงานที่ไม่สนับสนุนการเป็นตัวแปรแบ่งกลุ่ม (moderating variable) ของตัวแปรนี้เลยคืองานวิจัยของวอลและคลีก (Kelly 1992 : 768 , citing Wall and Clegg 1981)

2 ความพึงพอใจในบริษัทของงาน

บุคคลผู้ซึ่งพึงพอใจกับค่าจ้าง ความมั่นคงในงาน เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน จะตอบสนองทางด้านบวกกับงานที่ถูกเพิ่มคุณค่าและงานที่ท้าทายมากกว่าบุคคลผู้ซึ่งไม่มีความสุขกับบริษัทของงานเหล่านี้ และถ้าบุคคลที่พึงพอใจในบริษัทของงานสูงและมีความต้องการก้าวหน้าสูงด้วย ก็เป็นที่คาดหวังได้ว่าบุคคลนั้นจะมีแรงจูงใจภายในในการทำงานสูงมาก (Hackman and Oldham 1980 : 86)

มีงานวิจัยที่ศึกษาถึงผลของตัวแปรนี้มากมายเช่น งานวิจัยของแชมพูซ งานวิจัยของ บรอดเนอร์ ไวเซนเฟลด์ ริต โกลเวอร์ และมาร์ติน และงานวิจัยของทีกส์ เททริคและฟรายด์ (Oldham. 1996 : 44 , citing Champoux 1992 ; Brockner , Wiesenfeld , Reed, Grover and Martin 1993 , Tiggs , Tetrick and Fried. 1992) แต่พบผลสนับสนุนเพียงเล็กน้อย ถึงแม้ว่าจะพบผลในทิศทางเดียวกับทฤษฎี (Oldham , Hackman and Pearce. 1976 ; Orpen. 1979 ; citing Oldham 1996 . 44) แต่ก็พบปัจจัยสำคัญทางสถิติเพียงเล็กน้อย ยิ่งกว่านี้ยังมีงานวิจัย บางงานที่ให้ผลตรงข้ามกับทฤษฎี เช่น งานวิจัยของ บอทท์เจอร์และชีว งานวิจัยของแชมพูซ และงานวิจัยของจอห์น เซ่ และเฟง (Oldham. 1996 : 44 , citing Bottger and Chew. 1986 ; Champoux 1981 ; John , Xie and Fang. 1992) ที่พบว่า บุคคลจะตอบสนองกับงานที่มีคุณลักษณะของงานสูง เมื่อพวกเขาไม่พึงพอใจในบริษัทของงาน ซึ่งดันแฮม เพียร์ซและนิวสตรอม (Dunham,Pierce and Newstrom. 1983 ; citing Oldham 1996 : 44) ให้เหตุผลว่าอาจเป็นไปได้ว่า มีบริษัทของงานบางอย่างที่ไม่น่าพึงพอใจก่อความทำให้พนักงานไม่สนใจในตัวเอง ขณะที่ก็มีบริษัทของงานที่เป็นสาเหตุที่แท้จริงให้พนักงานพุ่งความสนใจมาที่ตัวเอง ซึ่งการพุ่งความสนใจที่ตัวเองนี้ จะแยกพนักงานจากความเครียดในเรื่องบริษัทของงานที่ไม่พึงพอใจได้

สำหรับงานวิจัยที่ทดสอบถึงผลกระทบของผลตัวแปรทั้งสอง และให้ผลที่สนับสนุนทฤษฎี คืองานของโอลแฮม (Oldham 1976) และงานของโอลแฮม,แฮคแมนและเพียร์ซ (Oldham , Hackman and Pearce 1976) ซึ่งงานวิจัยชิ้นหลังนี้ได้ศึกษาแตกต่างจากที่งานวิจัยที่โอลแฮมศึกษาคนเดียวคือได้มีการหาความสัมพันธ์ของศักยภาพการตั้งใจและผลสัมฤทธิ์ในบุคคลที่มีทั้งความต้องการก้าวหน้าและความพึงพอใจในบริษัทงานต่างกันด้วยในขณะทำงานของโอลแฮมจะหาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานแต่ละคุณลักษณะกับแรงจูงใจภายในในผู้ที่มีความต้องการก้าวหน้า ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจในหัวหน้า แตกต่างกันโดยแยกทีละตัว ผลการค้นพบของโอลแฮม แฮคแมน และเพียร์ซจึงค่อนข้างครอบคลุมงานของโอลแฮม จึงนำเสนอเพียงผลของงานโอลแฮม แฮคแมน และเพียร์ซ ในตาราง 1 ซึ่งสรุปได้ว่า บุคคลผู้ซึ่งมีทั้งความต้องการก้าวหน้าและมีมีความพึงพอใจในบริษัทของงานสูงเท่าใด ก็จะตอบสนองด้านบวกกับงานที่มีศักยภาพการตั้งใจสูงมากเท่านั้น

ตาราง 1 ความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพการจูงใจของงาน (MPS) กับแรงจูงใจและการปฏิบัติงานของพนักงาน

		ความต้องการก้าวหน้า	
		ต่ำ	สูง
ความพึงพอใจ ในบริษัทของ งาน	สูง	ความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง	ความสัมพันธ์ทางบวกมาก MPS สูงเท่าไร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงเท่านั้น
	ต่ำ	ไม่มีความสัมพันธ์(หรือความสัมพันธ์เป็นลบเล็กน้อย) แรงจูงใจและการปฏิบัติงานไม่สัมพันธ์กับMPSของงาน	ความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง

สรุปได้ว่า ตามโมเดลคุณลักษณะงานนั้น คุณลักษณะทั้ง 5 คุณลักษณะ คือ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และข้อมูลย้อนกลับจากงาน จะก่อให้เกิดสภาวะทางจิต 3 สภาวะ คือความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน และความสำคัญของงานก่อให้เกิดการรับรู้คุณค่าของงาน ความเป็นอิสระของงานก่อให้เกิดการรับรู้ด้านความรับผิดชอบของงาน และข้อมูลย้อนกลับจากงานก่อให้เกิดการรับรู้ในผลของงาน ส่วนสภาวะทางจิตทั้ง 3 นี้จะนำไปสู่แรงจูงใจภายในในการทำงาน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน สภาวะจิตและแรงจูงใจภายในในการทำงานนี้จะเกี่ยวข้องกับตัวแปรลักษณะบุคคล 2 ตัวแปร คือความต้องการก้าวหน้าและความพึงพอใจในบริษัทของงาน

แต่จากงานวิจัยที่รวบรวมมา จะเห็นว่างานวิจัยส่วนใหญ่ที่ศึกษาโดยใช้โมเดลคุณลักษณะงานของแฮคแมนและโอลแฮมน์ เป็นงานวิจัยภาคสนาม และมักศึกษาไม่เต็มโมเดล โดยมักจะละเว้นการศึกษาตัวแปรแบ่งกลุ่ม (moderator) แต่ไม่ว่าจะศึกษาเฉพาะแกนทั้ง 3 ของโมเดลหรือนำตัวแปรแบ่งกลุ่ม (moderator) มาศึกษาร่วมด้วย ผลที่ได้ส่วนใหญ่ความสัมพันธ์จะเป็นไปตามโมเดล โดยเฉพาะงานวิจัยที่นำตัวแปรแบ่งกลุ่ม (moderator) เข้ามาศึกษาร่วมด้วย จะพบความสัมพันธ์ของแกนทั้งสามของโมเดลนี้ แม้ในผู้ที่มีความต้องการก้าวหน้าและความพึงพอใจในบริษัทงานต่ำ เพียงแต่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะต่ำกว่าในผู้ที่มีความต้องการก้าวหน้าและความพึงพอใจในบริษัทของงานสูงกว่าเท่านั้น ยกเว้นงานวิจัยของเร็น (Renn 1990 2154) งานวิจัยทดสอบทฤษฎีของแฮคแมนและโอลแฮมน์ (1976) งานวิจัยของจอห์น เซ่และแพ่ง (John , Xie and Pang. 1992) ที่พบความสัมพันธ์ของแกนทั้งสามของโมเดลบางส่วนต่างไปจากทฤษฎี งานวิจัยของวอลล์ และแคช (Wall and Clegg. 1981) งานวิจัยของบอทท์เจอร์และชีว งานวิจัยของแชมพูซ งานวิจัยของจอห์น เซ่ และ แพ่ง (Champoux 1981 , Bottger and Chew 1988 , John ,

Xie and Fang. 1992) ที่พบผลไม่สนับสนุนการเป็นตัวแปรแบ่งกลุ่ม (moderator) ของตัวแปรความแตกต่างระหว่างบุคคล แต่ผลที่ได้ทั้งหมดนี้เป็นผลงานวิจัยในต่างประเทศ และเนื่องจากผู้วิจัยไม่พบการนำโมเดลนี้มาศึกษาอย่างเต็มรูปแบบในงานวิจัยไทย ส่วนใหญ่ที่พบจะเป็นการนำตัวแปรคุณลักษณะงานมาศึกษาเป็นตัวแปรต้นร่วมกับตัวแปรของทฤษฎีอื่นและตัวแปรตามอื่นที่ไม่ใช่แรงจูงใจภายในในการทำงาน (เช่นงานวิจัยของอารมณ จินดาพันธ์ (2536) สะอาด วงศ์อนันต์จันทร์ (2538) หรือนำตัวแปรสภาวะจิตมาศึกษาในมิติเดียวกับตัวแปรคุณลักษณะงานและตัวแปรตามอื่น (เช่น งานวิจัยของกนิษฐา ตัดเจกพันธ์และคนอื่นๆ (2538)) ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะนำโมเดลนี้มาศึกษาในกลุ่มพยาบาลไทย โดยการศึกษาภาคสนาม ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้ ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับคุณลักษณะงานและลักษณะบุคคล เพื่อให้เกิดแรงจูงใจภายในในการทำงานสูง

การวัดตัวแปรในทฤษฎีคุณลักษณะงาน

ทฤษฎีคุณลักษณะงานของแฮคแมนและโอลแฮมน์ เจ้าของทฤษฎีได้สร้างแบบวัดที่เฉพาะกับตัวแปรในทฤษฎีไว้ เรียกว่าแบบสำรวจการวินิจฉัยงาน (The Job Diagnostic Survey (JDS))

แบบสำรวจการวินิจฉัยงานนี้เป็นแบบวัดที่มีจุดเริ่มต้นมาจากการศึกษาของเทอร์เนอร์และลอเรนซ์ (Turner and Lawrence. 1965) จากนั้นแฮคแมนและลอเลอร์ (Hackman and Lawler. 1971) ได้ทำการแก้ไขและนำไปใช้ จนในที่สุดแฮคแมนและโอลแฮม (Hackman and Oldham 1975) ได้ทำการแก้ไขอีกครั้งจนเป็นเครื่องมือที่สมบูรณ์ เรียกว่า แบบสำรวจการวินิจฉัยงาน (The Job Diagnostic Survey (JDS)) (Dunham. 1978 : 406) แบบสำรวจนี้ถูกออกแบบเพื่อวัดการรับรู้ถึงคุณลักษณะงาน ความพึงพอใจและแรงจูงใจภายในของผู้ปฏิบัติงาน (Kulik , Oldham and Lang. 1988 : 462) เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลการวินิจฉัยงานหลายวิธี (multiple-method diagnosis) มีทั้งหมด 7 ฉบับ เป็นแบบวัดแบบมาตรประเมินค่า 7 อันดับ 6 ฉบับคือแบบวัดตัวแปรคุณลักษณะงาน 7 คุณลักษณะ (รวมข้อมูลย้อนกลับจากตัวแทนและความสัมพันธ์กับผู้อื่น) 2 ฉบับ แบบวัดสภาวะทางจิต แบบวัดแรงจูงใจภายในในการทำงาน และแบบวัดความพึงพอใจในงานทั่วไป 2 ฉบับ แบบวัดความพึงพอใจในบริบทของงาน ความพึงพอใจในความก้าวหน้า 1 ฉบับ และแบบวัดตัวแปรความต้องการก้าวหน้า 2 ฉบับ คือเป็นแบบวัดมาตรประเมินค่า 7 อันดับ 1 ฉบับ และแบบวัดมาตรประเมินค่า 5 อันดับ อีก 1 ฉบับ โดยที่แบบวัดแต่ละฉบับจะวัดมากกว่า 1 ตัวแปร และตัวแปรแต่ละตัวจะถูกวัดด้วย 2 แบบวัด ยกเว้นตัวแปรความพึงพอใจในบริบทงาน ที่วัดด้วยแบบวัดฉบับเดียว และตัวแปรความต้องการก้าวหน้าที่วัดด้วยแบบวัด 2 ฉบับ การที่ตัวแปรแต่ละตัววัด 2 แบบนี้เนื่องมาจากแฮคแมนและโอลแฮมต้องการลดการปะปนกันของเนื้อหาที่ต้องการวัดและวิธีการวัด เพราะการเก็บข้อมูลด้วยการสำรวจในระยะเวลาดังๆ อาจจะทำให้เกิดความผิดพลาดในการวัด คือทำให้คะแนนของข้อที่วัดด้วยวิธีเดียวกันมีความสัมพันธ์กันมาก ทำให้แยกความแปรปรวนจริงออกจากความแปรปรวนผิดพลาดได้ยาก การวัดด้วยวิธีนี้ จะช่วยลดความความลำเอียงในการตอบได้ แบบวัดนี้จึงสมบูรณ์ทั้งวิธีการวัดทาง

จิตวิทยาและเนื้อหา (Hackman and Oldham 1975 : 161 ; Renn and others 1993 : 1013 , Harvey and others. 1985 . 467)

แบบสำรวจการวินิจฉัยงานเป็นแบบวัดที่รวมเอาตัวแปรในทฤษฎีลักษณะงานของแฮคแมนและโอลแฮมไว้เกือบทุกตัว ยกเว้นตัวแปรระดับความรู้และทักษะของพนักงาน และตัวแปรประสิทธิภาพในงานของพนักงาน เนื่องจากทั้งสองตัวแปร เป็นลักษณะที่เฉพาะกับงานที่ทำและองค์การ และมีคุณลักษณะงาน 2 คุณลักษณะงานที่ไม่ได้อยู่ในทฤษฎีแรงจูงใจแต่มีการวัดในแบบวัดนี้คือ ข้อมูลย้อนกลับจากตัวแทน (feedback from agent) และความสัมพันธ์กับผู้อื่น (dealing with other) ข้อมูลย้อนกลับจากตัวแทนนี้จะช่วยเสริมข้อมูลย้อนกลับจากตัวแทนของแบบวัด ส่วนความสัมพันธ์กับผู้อื่นจะสะท้อนให้เห็นถึงว่างานนั้นต้องทำร่วมกับผู้อื่นแค่ไหน ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับผู้วางแผนในการออกแบบงาน (Hackman and Oldham. 1980 : 103 ; citing Hackman and Oldham. 1974 , 1975) ตัวแปรทั้งสองนี้ผู้วิจัยมิได้นำเข้ามาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ด้วย เนื่องจากตัวแปรดังกล่าวมิได้นำไปสู่สถานะทางจิตอันจะส่งผลต่อแรงจูงใจภายในในการทำงาน

ในอเมริกาได้กำหนดมาตรฐานของแบบสำรวจการวินิจฉัยงาน (norms for the JDS) ไว้ เพื่อให้เป็นเกณฑ์ในการแปลผลแบบวัดการวินิจฉัยงานก่อนการออกแบบงาน เกณฑ์มาตรฐานนี้ได้จากการรวบรวมงานวิจัยและข้อมูลจากโครงการเปลี่ยนแปลงงานหลายโครงการณ์ของแฮคแมน โอลแฮม และสเตพินา (Hackman , Oldham and Stepina) ตั้งแต่ปี ค.ศ.1974 - 1979 โดยเป็นค่าเฉลี่ยของงานที่แตกต่างกัน 876 งานใน 56 องค์การ ส่วนค่าความเชื่อมั่นและอำนาจจำแนกของแบบวัดนี้ แฮคแมนและโอลแฮมได้ทำไว้เมื่อทำการพัฒนาแบบวัดนี้ในปี 1975 ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสำรวจการวินิจฉัยงาน (reliabilities of the JDS)

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ความสอดคล้องภายใน	ค่าอำนาจจำแนก
คุณลักษณะของงาน			
ความหลากหลายของทักษะ	3	.71	19
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	3	.59	12
ความสำคัญของงาน	3	.66	.14
ความเป็นอิสระของงาน	3	.66	19
ข้อมูลย้อนกลับจากงาน	3	.71	19
สถานะทางจิตวิทยา			
การรับรู้คุณค่าของงาน	4	.74	26
การรับรู้ด้านความรับผิดชอบ			
ผลของงาน	6	.72	23
การรับรู้ในผลของงาน	4	.76	17

ตาราง 2 ต่อ

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ความสอดคล้อง ภายใน	ค่าอำนาจ จำแนก
๕ ผลลัพธ์ทางจิตใจ			
ความพึงพอใจทั่วไป	5	.76	.25
แรงจูงใจภายในในการทำงาน	6	.76	.25
ความพึงพอใจในบริษัทของงาน			
ความมั่นคงในการทำงาน	2	-	-
ค่าจ้าง	2	-	-
สังคม	3	.56	.23
การบังคับบัญชา	3	.79	.25
ความก้าวหน้า	4	.84	.28
ความต้องการก้าวหน้า			
องค์ประกอบของงานที่ต้องการ	6	.88	-
ลักษณะของงานที่ต้องการ	12	.71	-

แหล่งข้อมูล (Hackman and Oldham, 1975: 104)

ผลที่ได้นี้แฮคแมนและโอลแฮมบอกว่าอยู่ในเกณฑ์น่าพึงพอใจทั้งค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนก แต่จากการรวบรวมงานวิจัยของทาบอร์และเทเลอร์ (Taber and Taylor, 1990) เพื่อประเมินคุณสมบัติในการวัดทางจิตวิทยาของแบบสำรวจการวิจัยงานนี้พบว่า ความสอดคล้องภายในของคะแนนคุณลักษณะงานทั้ง 5 นั้นอยู่ในช่วงต่ำถึงปานกลาง และแนะนำวิธีต่างๆในการที่แก้ปัญหานี้คือ การเพิ่มข้อคำถามโดยใช้คำถามคู่ขนาน ซึ่งการทวิวิธีนี้จะทำให้โครงสร้างของแบบวัดคงที่มากขึ้นและง่ายต่อการแปลผลโดยโอดาสนชกและคนอื่นๆ (Taber and Taylor, 1990: 492, citing Idaszak and others, 1988) แนะนำว่าควรเพิ่มเป็น 6 ข้อต่อตัวแปรจะช่วยเพิ่มความคงที่ของปัจจัย (factorial stability) ได้

ส่วนค่าอำนาจจำแนกนั้น จากการรวบรวมงานวิจัยของทาบอร์และเทเลอร์ พบว่าอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี แม้ว่าพบคุณลักษณะงานบางคู่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง เช่นความสัมพันธ์ของความหลากหลายของทักษะกับความเป็นอิสระของงาน ซึ่งทาบอร์และเทเลอร์ก็แนะนำว่าควรจะใช้วิธีของสโตนและกิวเทิล (Taber and Taylor, 1990: 492, citing Stone and Gueutal, 1985) ในการหาค่าอำนาจจำแนกของตัวแปรในแบบวัดการวิจัยงาน เพราะเป็นวิธีที่ไม่ถูกกระทบจากความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกัน (ecological correlation) ของตัวแปร

ส่วนค่าความเป็นปรนัย (objectivity) ของแบบวัดนี้ แฮคแมนและโอลแฮมได้หาไว้เมื่อทำการพัฒนาแบบวัดนี้เช่นกัน โดยการให้พนักงาน หัวหน้าและผู้วิจัยประเมินลักษณะงานที่ทัก ซึ่งผลที่ได้เป็นดังตาราง 3

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการให้คะแนนของพนักงาน หัวหน้าและผู้วิจัย

มิติของงาน	ค่าความสัมพันธ์ในการให้คะแนนของ		
	พนักงานกับหัวหน้า	พนักงานกับผู้วิจัย	หัวหน้าและผู้วิจัย
ความหลากหลายของทักษะ	64	66	89
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	31	32	44
ความสำคัญของงาน	48	65	- 14
ความมีอิสระของงาน	58	76	72
ข้อมูลย้อนกลับจากงาน	33	58	47
ศักยภาพการรู้งานของงาน	56	70	71

แหล่งข้อมูล (Hackman and Oldham. 1975 : 104)

จากตารางค่าความสัมพันธ์อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี แต่แฮคแมนและโอลด์แฮมเห็นว่าค่าความสัมพันธ์ที่ได้นี้ต่ำกว่าที่แฮคแมนและลอร์เตอร์เคยทำไว้ในปี 1971 (Hackman and Oldham. 1975 : 105) และในบทความของโอลด์แฮม (Oldham 1996 : 40) ซึ่งรวบรวมงานวิจัยในทฤษฎีนี้ ได้สรุปว่ามาตรวัดคุณลักษณะงานนี้มีความเป็นปรนัยปานกลาง ซึ่งทาบอร์และเทเลอร์ (Taber and Taylor 1990 494) เคยแนะนำว่าการจะเพิ่มความเป็นปรนัยให้แบบวัดนี้นั้นอาจทำได้โดย การถามให้ผู้ตอบบรรยายมากขึ้น และประเมินให้น้อยลง แบบสำรวจการวินิจฉัยงานของแฮคแมนและโอลด์แฮมนี้ แม้ว่าจะมีค่าความเชื่อมั่น ความเที่ยงตรงและความเป็นปรนัยอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ แต่เนื่องจากผู้วิจัยไม่พบการใช้แบบวัดนี้เพิ่มเติมรูปแบบในประเทศไทย และทาบอร์และเทเลอร์ได้นำเสนอถึงการที่จะปรับแบบวัดนี้ให้ดีขึ้นในแต่ละด้าน ผู้วิจัยจึงได้นำบางส่วนของความคิดเห็นดังกล่าวมาใช้ในการจัดทำแบบวัดเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ด้วย

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน (ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระและข้อมูลย้อนกลับ) สภาวะทางจิต (คือ การรับรู้คุณค่าของงาน การรับรู้ด้านความรับผิดชอบผลงานและการรับรู้ผลลัพธ์ของงาน) และแรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาลตามทฤษฎีคุณลักษณะงาน ของแฮคแมนและโอลด์แฮม โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะของการวิจัย ดังนี้

- 1 เพื่อเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับสภาวะทางจิตในกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการความก้าวหน้า และความพึงพอใจในบริษัทของงานแตกต่างกัน
- 2 เพื่อเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาวะทางจิตโดยรวม (ผลคูณของคะแนนการรับรู้คุณค่าของงาน กับการรับรู้ด้านความรับผิดชอบผลงานและการรับรู้ผลลัพธ์ของงาน) กับแรงจูงใจภายในในการทำงานในกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้า และความพึงพอใจในบริษัทของงานแตกต่างกัน

3 เพื่อเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพการรังใจของงานกับแรงจูงใจภายในในการทำงานในกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าแตกต่างกัน ในกลุ่มที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานแตกต่างกัน และในกลุ่มที่มีทั้งความต้องการก้าวหน้า ความพึงพอใจในบริบทงานของงานแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1 ผลจากการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลในการปรับคุณลักษณะงานพยาบาลเพื่อให้พยาบาลเกิดแรงจูงใจภายในในการทำงานสูงขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อคุณภาพของงานพยาบาลและภาพพจน์วิชาชีพ และยังเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการป้องกันการสูญเสียพยาบาลจากวิชาชีพ

2 ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ สำหรับผู้ที่สนใจทฤษฎีคุณลักษณะงาน โดยอาจนำไปใช้เป็นแนวทางในการวิจัยเพื่อออกแบบงานใหม่ในสาขาวิชาชีพอื่น หรือนำไปศึกษาร่วมกับตัวแปรในทฤษฎีอื่น เช่น การตั้งเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้สามารถบรรยาย อธิบาย ทำนายแรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาลได้มากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. **กลุ่มตัวอย่าง** ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multistage random sampling) ในพยาบาลวิชาชีพประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐบาล ปี 2540 เขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 สังกัด 8 โรงพยาบาล คือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่โรงพยาบาลราชวิถีและโรงพยาบาลเลิดสิน สังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย ได้แก่โรงพยาบาลรามาธิบดี สังกัดกระทรวงกลาโหม ได้แก่โรงพยาบาลพระมงกุฎ และโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า สังกัดกรุงเทพมหานครได้แก่ โรงพยาบาลตากสินและโรงพยาบาลกลาง และสังกัดกระทรวงมหาดไทย ได้แก่โรงพยาบาลตำรวจ ที่ทำงานมามากกว่า 6 เดือน ในทุกแผนกของโรงพยาบาล ที่ยังขึ้นเวรเช้า-เวรบ่าย-เวรดึก หมุนเวียนกันไปตลอด 24 ชั่วโมงและทำหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะงานในบทบาทของวิชาชีพพยาบาล เช่น การดูแลผู้ป่วยทั่วไป การดูแลผู้ป่วยหนัก การฉีดยา การแจกยา การทำแผล เป็นต้น จำนวน 60 คน ต่อโรงพยาบาล ยกเว้นโรงพยาบาลราชวิถี 50 คน (เนื่องจากทางโรงพยาบาลไม่สะดวกในการที่จะให้เก็บข้อมูล 60 คน) และโรงพยาบาลเลิดสิน 70 คน รวมทั้งสิ้น 480 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

1 ตัวแปรอิสระ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งสิ้น 10 ตัวแปร ดังนี้

1.1 ตัวแปรคุณลักษณะงาน แบ่งออกเป็น 5 ตัวแปรย่อย ได้แก่

- ความหลากหลายของทักษะ (skill variety)
- ความมีเอกลักษณ์ของงาน (task identity)
- ความสำคัญของงาน (task significance)
- ความเป็นอิสระของงาน (autonomy)
- ข้อมูลย้อนกลับจากงาน (feedback from job)

1.2 ตัวแปรสภาวะทางจิต แบ่งออกเป็น 3 ตัวแปรย่อย ได้แก่

- การรับรู้คุณค่าของงาน (experienced meaningfulness of the work)
- การรับรู้ด้านความรับผิดชอบผลของงาน (experienced responsibility for work outcome)
- การรับรู้ในผลของงาน (knowledge of result)

1.3 ตัวแปรลักษณะบุคคล 2 ตัวแปรได้แก่

- ✓ ความต้องการก้าวหน้า (individual growth need strength)
- ✓ ความพึงพอใจในบริบทของงาน (context satisfaction)

2 ตัวแปรตามได้แก่ แรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาล (nurses' internal work motivation)

นิยามปฏิบัติการ

ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ต้องทำความเข้าใจร่วมกันดังนี้

แรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาล (nurses' internal work motivation) หมายถึงระดับความรู้สึกที่กระตุ้นตนเองให้ทำงานพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะเกิดความรู้สึกภายในจิตใจด้านบวกเมื่อรับรู้ถึงประสิทธิผลของงานที่ตนทำ และเกิดความรู้สึกภายในด้านลบเมื่อตนปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ในการวัดแรงจูงใจภายในในการทำงานนี้จะวัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยปรับปรุงและสร้างเพิ่มเติมจากแบบสำรวจการวิจัยงาน ของแฮคแมนและโอลแฮม (Hackman and Oldham 1980) เพื่อให้เหมาะสมกับกับวิชาชีพพยาบาล แบบวัดนี้มี 12 ข้อ โดยที่คำถาม 8 ข้อ เป็นคำถามถึงปริมาณแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลของเขา ส่วนอีก 6 ข้อ เป็นคำถามให้ประเมินปริมาณแรงจูงใจที่ผู้ตอบรับรู้ว่าเกิดขึ้นในพยาบาลคนอื่นที่ทำงานพยาบาลเช่นเดียวกับผู้ตอบ แบบวัดนี้เป็นมาตรประเมินค่า 7 อันดับ ในข้อความทางบวกจะเป็นตั้งแต่ เห็นด้วยมากที่สุด (7) จนถึงไม่เห็นด้วยมากที่สุด (1) ส่วนในข้อความทางลบจะให้คะแนนกลับกัน ผู้ตอบจะได้คะแนนในช่วง 12 - 84 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนในแบบวัดนี้สูงกว่าแสดงว่ามีแรงจูงใจภายในในการทำงานพยาบาลสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนในแบบวัดนี้ต่ำกว่า

คุณลักษณะงาน (job characteristics) หมายถึงคุณลักษณะของงานที่ทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่า ต้องรับผิดชอบต่อผลของงานนั้นและต้องการรับรู้ถึงผลของงานที่ทำ คุณลักษณะของงานนี้จำแนกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1 **ความหลากหลายของทักษะ (skill variety)** หมายถึงลักษณะความหลากหลายของกิจกรรมการพยาบาลที่พยาบาลทำ เพื่อให้งานสำเร็จ เกี่ยวข้องกับการที่พยาบาลต้องใช้ทักษะหลายอย่างและความสามารถพิเศษ ประกอบกันในการปฏิบัติงาน แบบวัดนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยปรับปรุงและสร้างเพิ่มเติมจากแบบสำรวจการวิจัยงานของแฮคแมนและโอลแฮม ปี 1980 เพื่อให้เหมาะสมกับวิชาชีพพยาบาล มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 7 อันดับ 2 แบบ คือ **แบบที่ 1** ให้ผู้ตอบระบุโดยตรงถึงปริมาณคุณลักษณะงานที่ปรากฏ

ในงานพยาบาลตามการรับรู้ของผู้ตอบ มี 3 ข้อ เป็นมาตรฐานประเมินค่า ตั้งแต่ มากที่สุด (7) จนถึงน้อยที่สุด (1) แบบที่ 2 เป็นคำถามให้ผู้ตอบระบุถึงความถูกต้องของข้อคำถามที่เกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ตนทำ มี 3 ข้อ ในข้อความทางบวก จะเป็นมาตรวัดตั้งแต่ถูกต้องที่สุด (7) จนถึงไม่ถูกต้องเลย (1) ในข้อความทางลบจะให้คะแนนกลับกัน การคิดคะแนนจะนำคะแนนในแบบ ที่ 1 และแบบที่ 2 มาบวกกัน ดังนั้นผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ในช่วง 6 - 42 คะแนน พยาบาลผู้ที่ได้คะแนนในแบบวัดนี้สูง แสดงว่าพยาบาลผู้นั้นรู้สึกว่างานพยาบาลที่ตนทำ เป็นงานที่มีความหลากหลายทักษะ มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนในแบบวัดนี้ต่ำกว่า

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (task identity) หมายถึงลักษณะของงานที่มีรูปแบบและแนวทางการปฏิบัติชัดเจน ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จงาน พยาบาลสามารถมองเห็นผลของงานที่ทำได้แล้วชัดเจน แบบวัดนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยปรับปรุงและสร้างเพิ่มเติมจากแบบสำรวจการวินิจฉัยงานของแฮคแมนและโอลแฮม ปี 1980 เพื่อให้เหมาะสมกับวิชาชีพพยาบาล มีลักษณะเป็นมาตรฐานประเมินค่า 7 อันดับ 2 แบบ คือ แบบที่ 1 ให้ผู้ตอบระบุโดยตรงถึงปริมาณคุณลักษณะงานที่ปรากฏในงานพยาบาลตามการรับรู้ของผู้ตอบ มี 4 ข้อ เป็นมาตรฐานประเมินค่า ตั้งแต่ มากที่สุด (7) จนถึงน้อยที่สุด (1) แบบที่ 2 เป็นคำถามให้ผู้ตอบระบุถึงความถูกต้องของข้อคำถามที่เกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ตนทำ มี 8 ข้อ ในข้อความทางบวก จะเป็นมาตรวัดตั้งแต่ถูกต้องที่สุด (7) จนถึงไม่ถูกต้องเลย (1) ในข้อความทางลบจะให้คะแนนกลับกัน การคิดคะแนน จะนำคะแนนในแบบที่ 1 และแบบที่ 2 มาบวกกัน ดังนั้นผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ในช่วง 10 - 70 คะแนน พยาบาลผู้ที่ได้คะแนนในแบบวัดนี้สูง แสดงว่าพยาบาลผู้นั้นรู้สึกว่างานพยาบาลที่ตนทำ เป็นงานที่มีเอกลักษณ์ มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนในแบบวัดนี้ต่ำกว่า

3. ความสำคัญองงาน (task significance) หมายถึงลักษณะของงานที่ก่เป็นงานที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่หรือการทำงานของผู้อื่น ไม่ว่าจะหมายในองค์กร หรือสภาพแวดล้อมภายนอกก็ตามแบบวัดนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยปรับปรุงและสร้างเพิ่มเติมจากแบบสำรวจการวินิจฉัยงานของแฮคแมนและโอลแฮม ปี 1980 เพื่อให้เหมาะสมกับวิชาชีพพยาบาล มีลักษณะเป็นมาตรฐานประเมินค่า 7 อันดับ มี 2 แบบ คือ แบบที่ 1 ให้ผู้ตอบระบุโดยตรงถึงปริมาณคุณลักษณะงานที่ปรากฏในงานพยาบาลตามการรับรู้ของผู้ตอบ มี 4 ข้อ เป็นมาตรฐานประเมินค่า ตั้งแต่ มากที่สุด (7) จนถึงน้อยที่สุด (1) แบบที่ 2 เป็นคำถามให้ผู้ตอบระบุถึงความถูกต้องของข้อคำถามที่เกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ตนทำ มี 6 ข้อ ในข้อความทางบวก จะเป็นมาตรวัดตั้งแต่ถูกต้องที่สุด (7) จนถึงไม่ถูกต้องเลย (1) ในข้อความทางลบจะให้คะแนนกลับกัน การคิดคะแนนจะนำคะแนนในแบบที่ 1 และแบบที่ 2 มาบวกกัน ดังนั้นผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ในช่วง 10 - 70 คะแนน พยาบาลผู้ที่ได้คะแนนในแบบวัดนี้สูง แสดงว่าพยาบาลผู้นั้นรู้สึกว่างานพยาบาลที่ตนทำ เป็นงานที่มีความสำคัญมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนในแบบวัดนี้ต่ำกว่า

4. ความเป็นอิสระ (autonomy) หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้พยาบาลมีอิสระ เสรีภาพ และใช้ดุลยพินิจของตนเอง ในการที่จะเลือกกิจกรรมและวิธีการปฏิบัติต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เสร็จด้วยตนเอง แบบวัดนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยปรับปรุงและสร้างเพิ่มเติมจากแบบสำรวจการวินิจฉัยงานของแฮคแมนและโอลแฮม ปี 1980 เพื่อให้เหมาะสมกับวิชาชีพพยาบาล มีลักษณะเป็นมาตรฐานประเมินค่า 7 อันดับ มี 2 แบบคือ แบบที่ 1 ให้ผู้ตอบระบุโดยตรงถึงปริมาณคุณลักษณะงานที่ปรากฏในงานพยาบาลตาม



การรับรู้ของผู้ตอบ มี 5 ข้อ เป็นมาตรประเมินค่า ตั้งแต่ มากที่สุด (7) จนถึงน้อยที่สุด (1) แบบที่ 2 เป็นคำถามให้ผู้ตอบระบุถึงความถูกต้องของข้อคำถามที่เกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ตนทำ มี 2 ข้อ ในข้อความทางบวก จะเป็นมาตรวัดตั้งแต่ถูกต้องที่สุด (7) จนถึงไม่ถูกต้องเลย (1) ในข้อความทางลบจะให้คะแนนกลับกัน การคิดคะแนนจะนำคะแนนในแบบที่ 1 และแบบที่ 2 มาบวกกัน ดังนั้นผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ในช่วง 7 - 49 คะแนน พยาบาลผู้ที่ได้คะแนนในแบบวัดนี้สูง แสดงว่าพยาบาลผู้นั้นรู้สึกว่าการพยาบาลที่ตนทำเป็นงานที่มีความเป็นอิสระ มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนในแบบวัดนี้ต่ำกว่า

5. ข้อมูลย้อนกลับจากตัวงาน (feedback from the job itself) หมายถึงลักษณะของงานที่ทำให้พยาบาลได้รับข้อมูลตรง และชัดเจน เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน แบบวัดนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยปรับปรุงและสร้างเพิ่มเติมจากแบบสำรวจการวินิจฉัยงานของแฮคแมนและโอลแฮม ปี 1980 เพื่อให้เหมาะสมกับวิชาชีพพยาบาล มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 7 อันดับ 2 แบบ คือ แบบที่ 1 ให้ผู้ตอบระบุโดยตรงถึงปริมาณคุณลักษณะงานที่ปรากฏในงานพยาบาลตามการรับรู้ของผู้ตอบ มี 3 ข้อ เป็นมาตรประเมินค่า ตั้งแต่ มากที่สุด (7) จนถึงน้อยที่สุด (1) แบบที่ 2 เป็นคำถามให้ผู้ตอบระบุถึงความถูกต้องของข้อคำถามที่เกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ตนทำ มี 5 ข้อ ในข้อความทางบวก จะเป็นมาตรวัดตั้งแต่ถูกต้องที่สุด (7) จนถึงไม่ถูกต้องเลย (1) ในข้อความทางลบจะให้คะแนนกลับกัน การคิดคะแนนจะนำคะแนนในแบบที่ 1 และแบบที่ 2 มาบวกกัน ดังนั้นผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ในช่วง 8 - 56 คะแนน พยาบาลผู้ที่ได้คะแนนในแบบวัดนี้สูง แสดงว่าพยาบาลผู้นั้นรู้สึกว่าการพยาบาลที่ตนทำ เป็นงานที่ให้ข้อมูลย้อนกลับมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนในแบบวัดนี้ต่ำกว่า

ศักยภาพการจูงใจ (motivation potential score) หมายถึงผลคูณของค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะงานที่ก่อให้เกิดการรับรู้คุณค่าของงาน (ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงานและความสำคัญของงาน) กับคุณลักษณะงานด้านความเป็นอิสระของงาน และข้อมูลย้อนกลับจากงาน ดังสูตร

$$\text{คะแนนศักยภาพการจูงใจ} = \left[\frac{\text{ความหลากหลายของทักษะ} + \text{ความมีเอกลักษณ์ของงาน} + \text{ความสำคัญของงาน}}{3} \right] \times \text{ความเป็นอิสระของงาน} \times \text{ข้อมูลย้อนกลับ}$$

ผู้ที่ได้คะแนนศักยภาพการจูงใจสูงกว่า แสดงว่าเป็นผู้ที่รับรู้ว่าคุณภาพงานพยาบาลที่ตนทำในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณลักษณะงานทั้ง 5 มิติ มากกว่าคนที่ได้คะแนนศักยภาพการจูงใจต่ำกว่า

สภาวะทางจิต (critical psychological states) หมายถึงการรับรู้ของพยาบาลต่อการปฏิบัติงานพยาบาล ว่าลักษณะงานที่ทำนั้น ได้ส่งผลให้พยาบาลเกิดการรับรู้คุณค่าของงาน รู้สึกความรับผิดชอบในผลของงาน และรับรู้ในผลลัพธ์ของงานอย่างไร สภาวะทางจิตจำแนกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. การรับรู้คุณค่าของงาน (experienced meaningfulness of the work) หมายถึงระดับการรับรู้ของพยาบาลต่องานพยาบาล ว่างานนั้น มีความสำคัญ มีคุณค่า และมีความคุ้มค่าที่จะลงแรงเพียงใด การวัดตัวแปรนี้จะวัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการปรับปรุงและสร้างเพิ่มเติมจากแบบสำรวจการวินิจฉัยงานของแฮคแมนและโอลแฮม ปี 1980 ทั้งนี้เพื่อให้เหมาะสมกับวิชาชีพพยาบาล แบบวัดนี้มี 2 แบบ **แบบที่ 1** เป็นการให้ผู้ตอบระบุระดับความเห็นด้วยกับคำถามที่เกี่ยวกับการรับรู้ คุณค่าในงานมี 5 ข้อ **แบบที่ 2** เป็นการสะท้อน (projective type item) โดยผู้ตอบจะถูกถามให้ระบุถึงระดับความรู้สึกในคุณค่าของงานพยาบาลของผู้อื่นที่ทำงานแบบเดียวกับตน ในองค์การเดียวกันมี 3 ข้อ ทั้ง 2 แบบเป็นมาตรวัดประเมินค่า 7 อันดับในข้อความทางบวกจะเป็นตั้งแต่ เห็นด้วยมากที่สุด (7) ถึงไม่เห็นด้วยมากที่สุด (1) ในข้อความทางลบจะให้คะแนนกลับกัน การคิดคะแนนทำโดยการนำคะแนนในแบบที่ 1. และแบบที่ 2. มาบวกกัน ดังนั้นผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ในช่วง 8 - 56 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนในแบบวัดนี้สูงกว่า แสดงว่าผู้ตอบรับรู้ว่าการปฏิบัติงานพยาบาลนั้นทำให้เกิดการรับรู้ในคุณค่าของงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนในแบบวัดนี้ต่ำกว่า

2. การรับรู้ด้านความรับผิดชอบผลงาน (experienced responsibility for outcomes) หมายถึงระดับของความรู้สึกกับรับผิดชอบและยอมรับในผลของงานที่ตัวเองเป็นผู้ทำของพยาบาลผู้ตอบ การวัดตัวแปรนี้จะวัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการปรับปรุงและสร้างเพิ่มเติมจากแบบสำรวจการวินิจฉัยงานของแฮคแมนและโอลแฮม ปี 1980 ทั้งนี้เพื่อให้เหมาะสมกับวิชาชีพพยาบาล แบบวัดนี้มี 2 แบบ คือ **แบบที่ 1** เป็นการให้ผู้ตอบระบุระดับความเห็นด้วยกับคำถามที่เกี่ยวกับการรับรู้ถึงความรับผิดชอบต่อผลของงานมี 6 ข้อ **แบบที่ 2** เป็นการสะท้อน (projective type item) โดยผู้ตอบจะถูกถามให้ระบุถึงระดับความรู้สึกกับรับผิดชอบในผลของงานของพยาบาลอื่นที่ทำงานแบบเดียวกับตน ในองค์การเดียวกันมี 3 ข้อทั้ง 2 แบบ เป็นมาตรวัดประเมินค่า 7 อันดับ ในข้อความทางบวกการให้คะแนนจะเป็นตั้งแต่ เห็นด้วยมากที่สุด (7) ถึงไม่เห็นด้วยมากที่สุด (1) ในข้อความทางลบจะให้คะแนนกลับกัน การคิดคะแนนทำ โดยการนำคะแนนในแบบที่ 1 และแบบที่ 2 มาบวกกัน ดังนั้นผู้ตอบจะได้คะแนนในช่วง 9 - 63 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนในแบบวัดนี้สูงกว่าแสดงว่าผู้ตอบรับรู้ว่าการปฏิบัติงานพยาบาลนั้นทำให้เกิดการรับรู้ด้านความรับผิดชอบต่อผลของงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนในแบบวัดนี้ต่ำกว่า

3. การรับรู้ผลลัพธ์ของงาน (knowledge of results) หมายถึงระดับการรับรู้ และเข้าใจ ของพยาบาลถึงประสิทธิผลของงานพยาบาลที่เขาเป็นผู้กระทำ การวัดตัวแปรนี้จะวัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยปรับปรุงและสร้างเพิ่มเติมจากแบบสำรวจการวินิจฉัยงานของแฮคแมนและโอลแฮม ปี 1980 ทั้งนี้เพื่อให้เหมาะสมกับวิชาชีพพยาบาล แบบวัดนี้มี 2 แบบ คือ **แบบที่ 1** เป็นการให้ผู้ตอบระบุระดับความเห็นด้วยกับคำถามที่เกี่ยวกับการผลลัพธ์ของงานมี 5 ข้อ **แบบที่ 2** เป็นการสะท้อน (projective type item) โดยผู้ตอบจะถูกถามให้ระบุถึงระดับการรับรู้ผลลัพธ์ของงานของพยาบาลอื่นที่ทำงานแบบเดียวกับตน ในองค์การเดียวกัน มี 5 ข้อ ทั้ง 2 แบบเป็นมาตรวัดประเมินค่า 7 อันดับการให้คะแนน ในข้อความทางบวกจะเป็นตั้งแต่ เห็นด้วยมากที่สุด (7) ถึงไม่เห็นด้วยมากที่สุด (1) ในข้อความทางลบจะให้คะแนนกลับกัน การคิดคะแนนทำโดยการนำคะแนนในแบบที่ 1 และแบบที่ 2 มาบวกกัน ดังนั้นผู้ตอบจะได้คะแนนในช่วง 10 - 70

คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนในแบบวัดนี้สูงกว่าแสดงว่าผู้ตอบรับรู้ว่าการปฏิบัติงานพยาบาลนั้นทำให้รับรู้ถึงผลลัพธ์ของงานที่ตนทำมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนในแบบวัดนี้ต่ำกว่า

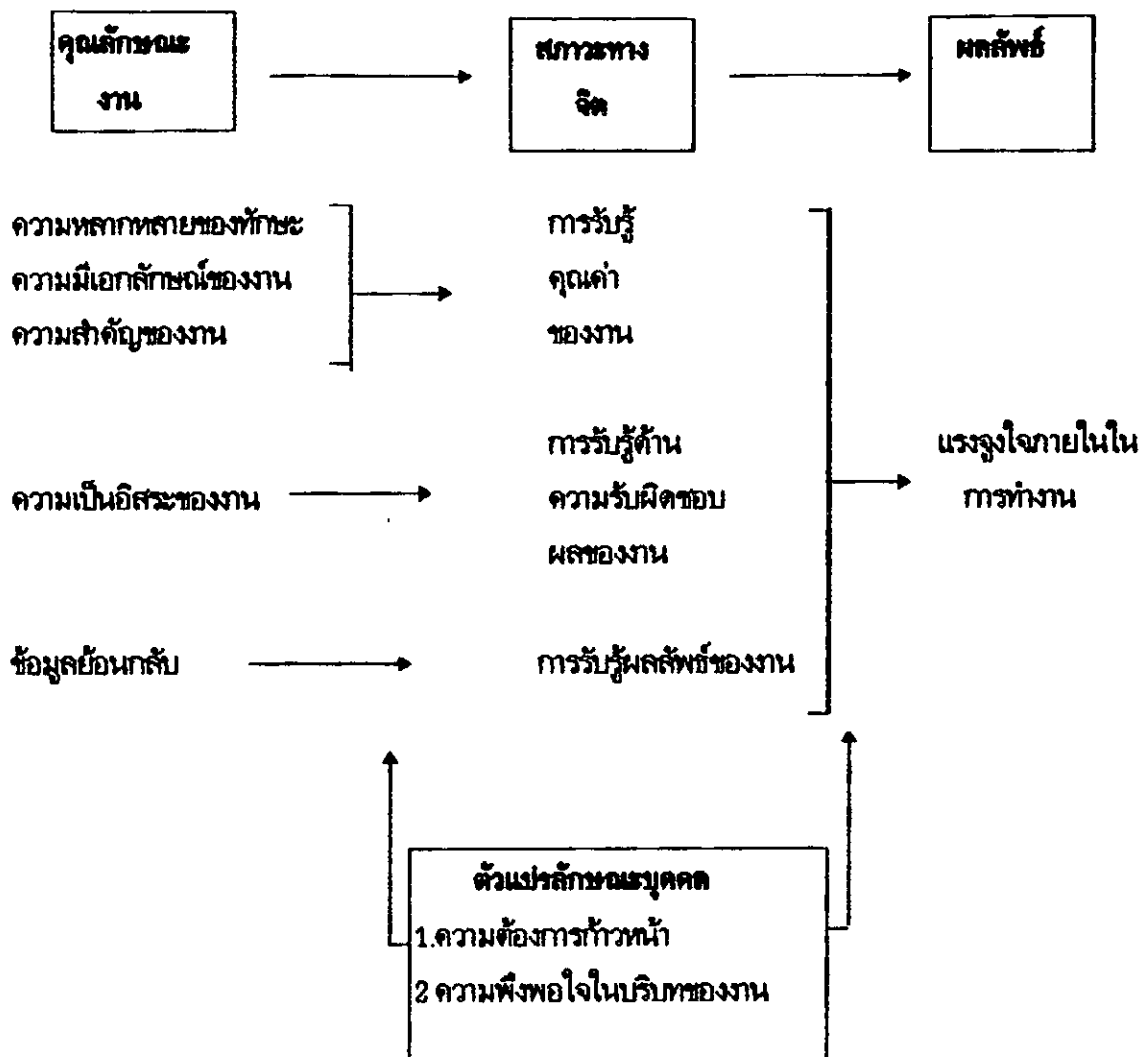
สภาวะทางจิตโดยรวม (product of the three psychological states) เป็นผลคูณของสภาวะทางจิตทั้ง 3 สภาวะข้างต้น ผู้ที่ได้คะแนนในแบบวัดสภาวะทางจิตทั้ง 3 สภาวะสูง จะได้คะแนนสภาวะทางจิตโดยรวมสูงด้วย ผู้ที่ได้คะแนนสภาวะทางจิตโดยรวมสูง แสดงว่าผู้นั้นรับรู้ว่าการปฏิบัติงานพยาบาลที่ตนทำนั้นทำให้เกิดการรับรู้คุณค่าของงาน รู้สึกรับผิดชอบต่อผลของงาน และรับรู้ถึงผลลัพธ์ของงานที่ตนทำมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนสภาวะทางจิตโดยรวมต่ำกว่า

ความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่แตกต่างกันในด้านความพึงพอใจในบริบทของงานและความต้องการก้าวหน้า ดังมีรายละเอียดดังนี้

1 ความพึงพอใจในบริบทของงาน (context satisfaction) หมายถึงความรู้สึกพึงพอใจในงานของพยาบาลต่อ (a) ความมั่นคงในงาน (b) ค่าจ้าง และค่าตอบแทน อื่น ๆ (c) กลุ่มเพื่อน และผู้ร่วมงาน (ความพึงพอใจทางสังคม) (d) หัวหน้างาน การวัดตัวแปรนี้ จะวัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยปรับปรุงและสร้างเพิ่มเติมจากแบบสำรวจการวิจัยงานของแฮคแมนและโอลแฮม ปี 1980 ทั้งนี้เพื่อให้เหมาะสมกับวิชาชีพพยาบาล แบบวัดนี้มีทั้งหมด 20 ข้อ เป็นความมั่นคงในงาน 4 ข้อ ค่าจ้าง และค่าตอบแทนอื่น ๆ 4 ข้อ กลุ่มเพื่อน และผู้ร่วมงาน (ความพึงพอใจทางสังคม) 5 ข้อ และหัวหน้างาน 7 ข้อ แต่ละข้อเป็นมาตรวัดประเมินค่า 7 อันดับ ตั้งแต่ พึงพอใจมากที่สุด (7) ถึงไม่พึงพอใจมากที่สุด (1) ดังนั้นผู้ตอบจะได้คะแนนในช่วง 20 - 140 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนในแบบวัดนี้สูง แสดงว่ามีความพึงพอใจในบริบทของงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนในแบบวัดนี้ต่ำกว่า

2 ความต้องการก้าวหน้า (individual growth need strength) หมายถึงลักษณะของบุคคลที่มีความกระตือรือร้นและต้องการความสำเร็จอย่างมากในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การวัดตัวแปรนี้จะวัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยแปลและปรับปรุงจากแบบสำรวจการวิจัยงานของแฮคแมนและโอลแฮม ปี 1980 ทั้งนี้เพื่อให้เหมาะสมกับวิชาชีพพยาบาล แบบวัดนี้มี 2 ตอน รวมทั้งสิ้น 14 ข้อ ตอนที่ 1 มี 6 ข้อเป็นมาตรวัดประเมินค่า 7 อันดับ ตั้งแต่ ต้องการให้มากที่สุด (7) ถึงต้องการให้น้อยที่สุด (1) ดังนั้นผู้ตอบจะได้คะแนนในตอนนี้อยู่ในช่วง 6 - 42 คะแนน ตอนที่ 2 เป็นมาตรวัดประเมินค่า 7 อันดับโดยให้เปรียบเทียบความชอบในงาน 2 อย่าง มี 8 ข้อ การให้คะแนน ในข้อที่ 1, 5 และข้อที่ 8 ให้คะแนน ขอบงาน ข. มากที่สุด (7) จนถึงขอบงาน ก. มากที่สุด (1) ส่วนในข้อที่ 2, 3, 4, 6 และข้อที่ 7 จะให้คะแนนกลับกัน ดังนั้นคะแนนในตอนนี้อยู่ในช่วง 8 - 56 คะแนน จากนั้นนำคะแนนที่ได้ไปรวมกับคะแนนที่ได้ในตอนที่ 1 ผู้ที่ได้คะแนนในแบบวัดนี้สูง แสดงว่ามีความต้องการก้าวหน้าส่วนบุคคลสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนในแบบวัดนี้ต่ำกว่า

กรอบที่ได้ในการวิจัย



บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพประจำการที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลของรัฐภาค เขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ปี 2540 ที่ทำงานมากกว่า 6 เดือนในทุกแผนกของโรงพยาบาล โดยที่ยังเป็นผู้ที่ยังขึ้นปฏิบัติงานในเวรเช้า - เวรบ่าย - เวรดึก หมุนเวียนกันไปตลอด 24 ชั่วโมง และทำหน้าที่และรับผิดชอบเฉพาะงานตามบทบาทของวิชาชีพพยาบาล เช่น การดูแลผู้ป่วยทั่วไป การดูแลผู้ป่วยหนัก แจกยา ฉีด ยา ทำแผล เป็นต้น ในการวิจัยครั้งนี้มีประชากรพยาบาลทั้งสิ้น 5,094 คน (กระทรวงสาธารณสุข 2537 69)

กลุ่มตัวอย่าง

ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multistage random sampling) ซึ่งมีขั้นตอนการสุ่มดังนี้

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (อุทุมพร จามรมา 2530 : 29 - 30 ; อ้างอิงมาจาก Yamane 1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 371 คน ในที่นี้ใช้จำนวน 406 คน

2. สุ่มโรงพยาบาลจาก 5 สังกัดมาสังกัดละ 1 - 2 โรงพยาบาลตามจำนวนโรงพยาบาลในแต่ละสังกัดโดยการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ได้ 8 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลราชวิถี และโรงพยาบาลเลิดสินจากสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลพระมงกุฎและโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้าจากสังกัด กระทรวงกลาโหม โรงพยาบาลรามธิบดีจากสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลตำรวจจาก สังกัดกระทรวงมหาดไทย และโรงพยาบาลตากสินและโรงพยาบาลกลางจากสังกัดกรุงเทพมหานคร

4. ทำการสุ่มตัวอย่างประชากรในแผนกอายุรกรรม แผนกศัลยกรรม แผนกกุมารเวชกรรม แผนกสูติ - นรีเวช แผนกผู้ป่วยหนักและแผนกฉุกเฉินของแต่ละโรงพยาบาล แผนกละประมาณ 4 - 5 คนโรงพยาบาลละ 60 คน ยกเว้นโรงพยาบาลเลิดสิน 70 คน และโรงพยาบาลราชวิถี 50 คน (ทั้งนี้เนื่องจากทางโรงพยาบาลราชวิถีไม่สะดวกจะให้เก็บข้อมูล 60 คน จึงได้เก็บข้อมูลโรงพยาบาลเลิดสิน ซึ่งสังกัดเดียวกันเป็น 70 คนแทน)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มี 7 ฉบับ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการปรับปรุง แปล และสร้างเพิ่มเติมจากแบบสำรวจการวินิจฉัยงาน (Job Diagnostic Survey (JDS)) ของ แสคแมนและโอดแฮม ปี 1980 ดังมีรายละเอียดของเครื่องมือดังต่อไปนี้

1.2 แบบวัดคุณลักษณะงาน (job characteristics)

เป็นแบบวัดคุณลักษณะของงานที่ทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกว่าการงานนั้นมีคุณค่า ต้องรับผิดชอบกับผลของงานนั้นและรับรู้ถึงผลลัพธ์ของงานที่ทำ แบบวัดนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยการปรับปรุงและสร้างเพิ่มเติมจากแบบสำรวจการวินิจฉัยงาน ของแฮคแมนและโอลด์แฮม (Hackman and Oldham 1980) แล้วนำไปทดสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงทางเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน (รายนามอยู่ในหัวข้อการทาคคุณภาพเครื่องมือ) จากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 93 คน (ยกเว้นแบบวัดตัวแปร ความมีเอกลักษณ์ของงาน และแบบวัดความสำคัญของงาน ที่ทาคคุณภาพจากกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 406 คน เนื่องจากมีการปรับปรุงแบบวัด) นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าอำนาจจำแนก (ค่า r) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงของแต่ละตัวแปรย่อยได้รวมทั้งสิ้น 41 ข้อ นำมาเรียงข้อปะปนกัน เป็นแบบที่ 1 ซึ่งเป็นคำถามโดยตรงถึงปริมาณคุณลักษณะงานที่ ปรากฏในงานพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลผู้ตอบจำนวน 19 ข้อ และแบบที่ 2 ซึ่งเป็นคำถามให้ผู้ตอบระบุถึงความถูกต้องของข้อคำถามที่เกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ตนทำ จำนวน 22 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนน ในแต่ละข้อ จะให้คะแนน 7 อันดับ โดยในแบบสอบถามชุดที่ 1 จะให้คะแนนดังนี้คือมากที่สุด = 7 คะแนน จนถึง น้อยที่สุด = 1 คะแนนตามลำดับ สำหรับแบบสอบถามชุดที่ 2 ในข้อความทางบวก จะให้คะแนนดังนี้ ถูกต้องที่สุด = 7 คะแนน จนถึงไม่ถูกต้องเลย = 1 คะแนน ถ้าเป็นข้อความทางลบจะให้คะแนนกลับกัน การคิดคะแนนจะคิดตามแต่ละตัวแปรย่อย โดยนำคะแนนที่ได้ทั้ง 2 ชุดมาบวกกัน รายละเอียดของแต่ละตัวแปรย่อยเป็นดังนี้

1.1 ความหลากหลายของทักษะ (skill variety) เป็นแบบวัดที่ถามเกี่ยวกับลักษณะความหลากหลายของกิจกรรมการพยาบาลที่พยาบาลต้องทำเพื่อให้งานสำเร็จ เกี่ยวข้องกับการที่พยาบาลต้องใช้ทักษะหลายอย่างและความสามารถพิเศษ ประกอบกันในการปฏิบัติงานมีจำนวน 6 ข้อ แบบละ 3 ข้อ คือข้อที่ 1, 3 และ 7 ของแบบวัดชุดที่ 1 และข้อที่ 1, 3 และ 5 ของแบบวัดชุดที่ 2 แบบวัดตัวแปรนี้มีค่าความเชื่อมั่น (สัมประสิทธิ์อัลฟา) เท่ากับ 6644 (แบบวัดฉบับสมบูรณ์อยู่ในภาคผนวก ก)

1.2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน (task identity) เป็นแบบวัดที่ถามเกี่ยวกับลักษณะของงานที่มีรูปแบบและแนวทางการปฏิบัติชัดเจน ตั้งแต่เริ่มจนเสร็จงาน พยาบาลสามารถมองเห็นผลของงานที่ทำไปแล้วชัดเจน มีจำนวน 10 ข้อ เป็นแบบที่ 1 จำนวน 4 ข้อ คือข้อที่ 4, 13, 16 และ 19 ของแบบวัดชุดที่ 1 และแบบที่ 2 จำนวน 6 ข้อ คือข้อที่ 4, 8, 10, 11, 13 และ 17 ของแบบวัดชุดที่ 2 แบบวัดตัวแปรนี้มีค่าความเชื่อมั่น (สัมประสิทธิ์อัลฟา) เท่ากับ 7491 (แบบวัดฉบับสมบูรณ์อยู่ในภาคผนวก ก)

1.3 ความสำคัญของงาน (task significance) เป็นแบบวัดที่ถามเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำว่าเป็นงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตหรือการทำงานของผู้อื่นโดยไม่จำกัดว่า ภายในองค์กร หรือสภาพแวดล้อมภายนอก มีจำนวน 10 ข้อ เป็นแบบที่ 1 จำนวน 4 ข้อ คือข้อที่ 6, 8, 9 และ 15 ของแบบวัดชุดที่ 1 และแบบที่ 2 จำนวน 6 ข้อ คือข้อที่ 7, 12, 16, 18, 20 และ 22 ของแบบวัดชุดที่ 2 แบบวัดตัวแปรนี้มีค่าความเชื่อมั่น (สัมประสิทธิ์อัลฟา) เท่ากับ 6581 (แบบวัดฉบับสมบูรณ์อยู่ในภาคผนวก ก)

1.4 ความเป็นอิสระ (autonomy) เป็นแบบวัดที่ถามเกี่ยวกับลักษณะงาน ว่าเปิดโอกาสให้พยาบาลมีอิสระ เสรีภาพ และการใช้ดุลยพินิจของตนเอง ในการที่จะเลือกกิจกรรมและวิธีการปฏิบัติต่างๆ มาใช้ใน

การปฏิบัติงานให้เสร็จด้วยตนเอง มีจำนวน 7 ข้อ เป็นแบบที่ 1 จำนวน 5 ข้อ คือข้อที่ 2 , 10 , 11 , 12 และ 14 ของแบบวัดชุดที่ 1 และแบบที่ 2 จำนวน 2 ข้อ คือข้อที่ 9 และ 19 ของแบบวัดชุดที่ 2 แบบวัดตัวแปรนี้มีค่าความเชื่อมั่น (สัมประสิทธิ์อัลฟา) เท่ากับ 7614 (แบบวัดฉบับสมบูรณ์อยู่ในภาคผนวก ก)

15 ข้อมูลย้อนกลับจากตัวงาน (feedback from the job itself) เป็นแบบวัดที่ถามเกี่ยวกับลักษณะของงาน ว่าทำให้พยาบาลได้รับข้อมูลตรง และชัดเจน เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน มีจำนวน 6 ข้อ เป็นแบบที่ 1 จำนวน 8 ข้อ คือข้อที่ 5 , 17 และ 18 ของแบบวัดชุดที่ 1 และแบบที่ 2 จำนวน 5 ข้อ คือข้อที่ 2 , 6 , 14 , 15 และ 21 ของแบบวัดชุดที่ 2 แบบวัดตัวแปรนี้มีค่าความเชื่อมั่น (สัมประสิทธิ์อัลฟา) เท่ากับ 6606 (แบบวัดฉบับสมบูรณ์อยู่ในภาคผนวก ก.)

2 แบบวัดสภาวะทางจิต (cortical psychological states)

เป็นแบบวัดที่ถามเกี่ยวกับความรู้ของพยาบาลต่อการปฏิบัติงานพยาบาล ว่าลักษณะงานที่ทำนั้น ได้ส่งผลให้พยาบาลรับรู้ถึงคุณค่าของงาน รับผิดชอบต่อผลของงาน และรับรู้ในผลของงานอย่างไร แบบวัดสภาวะทางจิตนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยการปรับปรุงและสร้างเพิ่มเติมจากแบบสำรวจการวินิจฉัยงาน ของแฮคแมนและโอลแฮม (Hackman and Oldham, 1980) จากนั้นนำไปหาคุณภาพเช่นเดียวกับแบบวัดคุณลักษณะงาน (ยกเว้นแบบวัดตัวแปร การรับรู้คุณค่าของงานและแบบวัดการรับรู้ในผลของงาน ที่หาคุณภาพจากกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 406 คน เนื่องจากมีการปรับปรุงแบบวัด) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงได้ 39 ข้อ โดยเป็น แบบที่ 1 ซึ่งให้ผู้ตอบประเมินระดับความเห็นด้วยของตนเองต่อคำถามที่เกี่ยวกับสภาวะจิตทั้ง 3 สภาวะ จำนวน 22 ข้อ และแบบที่ 2. ซึ่งให้ผู้ตอบประเมินถึงการรับรู้ในสภาวะจิตที่เกิดขึ้นของพยาบาลอื่นที่ทำงานแบบเดียวกับตน ในองค์กรเดียวกัน จำนวน 17 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนน ในแต่ละข้อจะให้คะแนน 7 อันดับ โดยในข้อความทางบวก จะให้คะแนนดังนี้คือ เห็นด้วยมากที่สุด = 7 คะแนน จนถึงไม่เห็นด้วยมากที่สุด = 1 คะแนนตามลำดับ ถ้าเป็นข้อความทางลบจะให้คะแนนกลับกัน จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากการวัดทั้ง 2 แบบมาบวกกัน สภาวะทางจิตในที่นี้มี 3 ด้าน คือ

2.1 การรับรู้คุณค่าของงาน (experienced meaningfulness of the work) เป็นระดับการรับรู้ของพยาบาลต่องานพยาบาลว่ามีความสำคัญ มีคุณค่า มีประโยชน์และมีความคุ้มค่าที่จะได้ลงแรงทำงานเพียงใด มีจำนวน 8 ข้อ เป็นแบบที่ 1 จำนวน 5 ข้อ คือข้อที่ 1 , 3 , 5 , 9 และ 20 ของแบบวัดชุดที่ 3 และแบบที่ 2 จำนวน 3 ข้อ คือข้อที่ 2 , 6 และ 15 ของแบบวัดชุดที่ 4 แบบวัดตัวแปรนี้มีค่าความเชื่อมั่น (สัมประสิทธิ์อัลฟา) เท่ากับ 6602 (แบบวัดฉบับสมบูรณ์อยู่ในภาคผนวก ก)

2.2 การรับรู้ด้านความรับผิดชอบต่อผลของงาน (experienced responsibility for outcomes) เป็นระดับความรู้สึกรับผิดชอบต่อผลของงานที่ตัวเขาเป็นผู้ทำ ของพยาบาล มีจำนวน 9 ข้อ เป็นแบบที่ 1 จำนวน 6 ข้อ คือข้อที่ 4 , 6 , 7 , 8 , 10 และ 11 ของแบบวัดชุดที่ 3 และแบบที่ 2 จำนวน 3 ข้อ คือข้อที่ 3 , 4 และ 10 ของแบบวัดชุดที่ 4 แบบวัดตัวแปรนี้มีค่าความเชื่อมั่น (สัมประสิทธิ์อัลฟา) เท่ากับ 6219 (แบบวัดฉบับสมบูรณ์อยู่ในภาคผนวก ก.)

2.3 การรับรู้ผลสัมฤทธิ์งาน (knowledge of results) เป็นระดับการรับรู้และความเข้าใจถึง ประสิทธิภาพของงานพยาบาลที่เขาเป็นผู้ทำของพยาบาลผู้ตอบมี 10 ข้อ เป็นแบบที่ 1 จำนวน 5 ข้อ คือข้อที่ 13 , 16 , 17 , 21 และ 22 ของแบบวัดชุดที่ 3 และแบบที่ 2 จำนวน 5 ข้อ คือข้อที่ 7 , 9 , 14 , 16 และ 17 ของแบบวัดชุดที่ 4 แบบวัดตัวแปรนี้มีค่าความเชื่อมั่น(สัมประสิทธิ์อัลฟา)เท่ากับ 7170 (แบบวัดฉบับสมบูรณ์ อยู่ในภาคผนวก ก)

3 แบบวัดลักษณะบุคคล

แบบวัดนี้เป็นแบบวัดความแตกต่างระหว่างบุคคล ที่มี 2 ส่วน คือความพึงพอใจในบริบทของงาน ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยปรับปรุงและสร้างเพิ่มเติมจากแบบสำรวจการวินิจฉัยงาน ของแฮคแมนและโอลแฮม (Hackman and Oldham. 1980) และความต้องการก้าวหน้า ซึ่งผู้วิจัยแปลและปรับปรุงจากแบบฉบับ เดียวกัน จากนั้นนำไปหาคูณภาพเช่นเดียวกับแบบวัดคุณลักษณะงาน คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงใน แต่ละตัวแปร ได้ดังนี้

3.1 ความพึงพอใจในบริบทของงาน (context satisfaction) แบบวัดนี้มี 20 ข้อ เป็นคำถาม เกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลต่อ (a) ความมั่นคงในงาน จำนวน 4 ข้อ คือข้อที่ 1 - 4 ของ แบบวัดชุดที่ 5 แบบวัดตัวแปรนี้มีค่าความเชื่อมั่น (สัมประสิทธิ์อัลฟา) เท่ากับ 7266 (b) ค่าจ้าง และค่าตอบแทนอื่น ๆ จำนวน 4 ข้อ คือข้อที่ 5 - 8 ของแบบวัดชุดที่ 5 แบบวัดตัวแปรนี้มีค่าความเชื่อมั่น (สัมประสิทธิ์ อัลฟา) เท่ากับ 8375 (c) กลุ่มเพื่อน และผู้ร่วมงาน (ความพึงพอใจทางสังคม) จำนวน 5 ข้อ คือข้อที่ 9 - 13 ของแบบวัดชุดที่ 5 แบบวัดตัวแปรนี้มีค่าความเชื่อมั่น (สัมประสิทธิ์อัลฟา) เท่ากับ .9279 (d) หัวหน้างาน จำนวน 7 ข้อ คือข้อที่ 14 - 20 ของแบบวัดชุดที่ 5 แบบวัดตัวแปรนี้มีค่าความเชื่อมั่น (สัมประสิทธิ์อัลฟา) เท่ากับ 9485 และค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ 20 ข้อเท่ากับ 8865 ลักษณะของแบบวัด ในส่วนนี้เป็นมาตราประเมินค่า 7 อันดับ ตั้งแต่ พึงพอใจมากที่สุด = 7 คะแนน จนถึงไม่พึงพอใจมากที่สุด = 1 คะแนนตามลำดับ (แบบวัดฉบับสมบูรณ์อยู่ในภาคผนวก ก)

3.2 แบบวัดความต้องการก้าวหน้า (individual growth need strength) เป็นคำถามเกี่ยวกับ งานและองค์ประกอบของงานที่ชอบ แบบวัดนี้มี 2 แบบแยกเป็นชุดที่ 6 และชุดที่ 7 ซึ่งแฮคแมนและโอลแฮม กำหนดแบบฟอร์มเฉพาะเป็นองค์ประกอบของงานที่ต้องการ (would like format) และลักษณะของงานที่ ต้องการ (job choice format) ตามลำดับ

ชุดที่ 6 จะเป็นการถามถึงองค์ประกอบของงานที่พยาบาลต้องการ มีจำนวน 8 ข้อ โดยมี ลักษณะคำถามมาตราประเมินค่า 7 อันดับ ให้พยาบาลกากบาท (X) ลงในช่องที่แทนความต้องการของตนเอง มากที่สุด โดยจะให้คะแนนดังนี้คือต้องการให้มียิ่งที่สุด = 7 คะแนน จนถึงต้องการให้ม้น้อยที่สุด = 1 คะแนนตามลำดับ แบบวัดตัวแปรนี้มีค่าความเชื่อมั่น (สัมประสิทธิ์อัลฟา) เท่ากับ .7506 (แบบวัดฉบับ สมบูรณ์อยู่ในภาคผนวก ก)

ชุดที่ 7 จะเป็นแบบวัดเกี่ยวกับลักษณะงานที่ชอบ โดยข้อคำถามจะมีลักษณะงานมาให้เลือก 2 ลักษณะงาน จากนั้นให้ระบุว่าชอบงานใดมากกว่ากัน มีจำนวน 8 ข้อ ในแต่ละข้อจะให้คะแนน 7 อันดับ โดยการให้คะแนน ในข้อที่ 1 , 5 และข้อที่ 8 จะให้คะแนน ชอบงาน ข มากที่สุด = 7 คะแนน จนถึงชอบ

งาน ก. มากที่สุด = 1 คะแนนตามลำดับ ส่วนในข้อที่ 2 , 3 , 4 , 6 และข้อที่ 7 จะให้คะแนนกลับกัน จากนั้นนำคะแนนที่ได้ไปบวกกับคะแนนที่ได้ในชุดที่ 6 แบบวัดตัวแปรนี้มีค่าความเชื่อมั่น (สัมประสิทธิ์อัลฟา) เท่ากับ 0.698 (แบบวัดฉบับสมบูรณ์อยู่ในภาคผนวก ก)

4. แบบวัดแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงานของพยาบาล (nurses' internal work motivation)

แบบวัดนี้เป็นแบบวัดถึงความรู้สึภายในในทั้งด้านบวกและลบที่เกิดขึ้นในจิตใจของพยาบาล อันเนื่องมาจากการที่พยาบาลรับรู้ถึงประสิทธิผลของงานที่เขาให้ความสำคัญและรับผิดชอบอยู่ แบบวัดนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยการปรับปรุงและสร้างเพิ่มเติมจากแบบสำรวจการวินิจฉัยงาน ของแฮคแมนและโอลด์แฮม (Hackman and Oldham 1980) จากนั้นนำไปหาคุณภาพเช่นเดียวกับแบบวัดคุณลักษณะงาน คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงได้จำนวน 12 ข้อ เป็น แบบที่ 1 จำนวน 6 ข้อ คือข้อที่ 2 , 12 , 14 , 15 , 18 และ 19 ของแบบวัดชุดที่ 3 เป็นคำถามให้ประเมินปริมาณแรงจูงใจในการทำงานพยาบาลของตัวผู้ตอบ และ แบบที่ 2 จำนวน 6 ข้อ เช่นเดียวกัน คือข้อที่ 1 , 5 , 8 , 11 , 12 และข้อที่ 13 ของแบบวัดชุดที่ 4 ซึ่งเป็นคำถามให้ประเมินปริมาณแรงจูงใจที่ผู้ตอบรับรู้ที่เกิดขึ้นในพยาบาลผู้อื่นที่ทำงานพยาบาลเช่นเดียวกับผู้ตอบ แบบวัดทั้ง 2 แบบนี้เป็นมาตราประเมินค่าตั้งแต่ เห็นด้วยมากที่สุด จนถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด การให้คะแนนในแต่ละข้อจะให้คะแนน 7 อันดับ โดยในข้อความทางบวก จะให้คะแนนดังนี้คือ เห็นด้วยมากที่สุด = 7 คะแนน จนถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด = 1 คะแนนตามลำดับ ถ้าเป็นข้อความทางลบจะให้คะแนนกลับ จากนั้นนำคะแนนจากการวัดทั้ง 2 แบบมาบวกกัน แบบวัดตัวแปรนี้มีค่าความเชื่อมั่น (สัมประสิทธิ์อัลฟา) เท่ากับ 0.709 (แบบวัดฉบับสมบูรณ์อยู่ในภาคผนวก ก)

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบวัดทั้ง 7 ชุดไปหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1 การหาค่าความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้นำแบบวัดทั้ง 7 ชุดที่ผู้วิจัยแปลและปรับปรุงให้เข้ากับวิชาชีพพยาบาล ไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน คือ ดร.วิลาศลักษณ์ ชวัลลสี อาจารย์อุษา ศรีจินดารัตน์ ผศ.ดร.ดุชนิ โยเทลา ดร.อรพินทร์ ชูชม และ ผศ.บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร พิจารณาตรวจแก้เพื่อให้สามารถวัดได้ตรงตามเรื่องที่จะศึกษา จากนั้นผู้วิจัยนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณาโดยใช้เกณฑ์อย่างต่ำ 3 ใน 5 ในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ ก่อนนำไปทดลองใช้

2 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (disommnation) ผู้วิจัยได้นำแบบวัดทั้ง 7 ชุดที่หาความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพประจำกร ในเขตกรุงเทพมหานครที่นอกเหนือไปจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 93 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวม (item - total correlation) โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (pearson product - moment correlation coefficient) ในการคำนวณ จากนั้นตัดข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำออก สูตรสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน เป็นดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2531 125)

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	X	แทน	คะแนนเป็นรายข้อของแต่ละคน
	Y	แทน	คะแนนรวมทุกข้อของแต่ละคน
	N	แทน	จำนวนคน

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ผู้วิจัยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดในการวิจัยครั้งนี้โดยนำแบบวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง นำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient alpha) มีสูตรในการคำนวณดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2531 : 132 - 133)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด
	K	แทน	จำนวนข้อของแบบวัด
	S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั้ง 8 แห่งที่ผู้วิจัยสุ่มได้โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามมอบให้พยาบาลวิชาชีพ ที่อยู่ในฝ่ายการพยาบาล เป็นผู้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลข้อมูลของพยาบาลวิชาชีพประจำการตามหน่วยงานต่าง ๆ ในโรงพยาบาล โดยใช้เวลารวบรวมข้อมูลทั้งหมด 1 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / PC* (Statistical Package for the Social Sciences / Personal Computer) ในการแบ่งกลุ่มและหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ประกอบด้วย

- 1 แบ่งกลุ่มเป็นบุคคลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงและต่ำ และบุคคลที่มีความพึงพอใจในบริษัทของงานสูงและต่ำ โดยให้ต่ำกว่าเบอ์เรนไตส์ที่ 25 เป็นกลุ่มต่ำ และสูงกว่าเบอ์เรนไตส์ที่ 75 เป็นกลุ่มสูง ร่วมกับสถิติ t - test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม
- 2 ในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรในสมมุติฐานข้อที่ 1 - 7 ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
- 3 ในการทดสอบสมมุติฐานที่ 1 - 7 ใช้สถิติ Fisher's Z_r - test (Cohen and Cohen 1983 : 54)
4. ในการทดสอบสมมุติฐานที่ 7 ใช้สถิติ χ^2 - test (Cohen and Cohen 1983 . 55) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าสหสัมพันธ์ทั้ง 4 ค่า ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงจะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าสหสัมพันธ์รายคู่ โดยใช้สถิติ Fisher's Z_r - test ต่อ
5. ในการวิเคราะห์เพิ่มเติมเพื่อหาตัวทำนายที่ดีที่สุดของการรับรู้คุณค่าของงานและแรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาล ใช้สถิติ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรอิสระเป็นขั้นๆ ชั้นละ 1 ตัวแปร (stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล --

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อจะหาตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎีคุณลักษณะงานของแฮคแมนและโอลแฮม ซึ่งมีตัวแปรอิสระ 3 ประเภท คือ 1) ตัวแปรคุณลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงานและข้อมูลย้อนกลับจากงาน 2) ตัวแปรสภาวะทางจิต ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้คุณค่าของงาน การรับรู้ด้านความรับผิดชอบของงาน และการรับรู้ในผลของงาน และ 3) ตัวแปรลักษณะบุคคล คือ ความพึงพอใจในบริบทของงานและความต้องการก้าวหน้า

ในบทนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 406 คน โดยในครั้งแรกจะเป็นข้อมูลพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย (ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพิสัยของคะแนน) ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละตัวที่ศึกษา และค่าสถิติที่ใช้ในการแบ่งกลุ่ม อีกส่วนจะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน

ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพประจำการของโรงพยาบาลรัฐบาล 8 แห่ง ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 406 คน เป็นเพศหญิง 401 คน ชาย 5 คน ทั้งหมดมีอายุอยู่ในช่วง 20 - 51 ปี อยู่ในแผนกสูติรีเวช 85 คน แผนกศัลยกรรม 136 คน แผนกอายุกรรม 92 คน แผนกกรรม 13 คน แผนกกุมาร 38 คน แผนกผู้ป่วยนอก อุบัติเหตุและฉุกเฉิน 18 คน แผนกห้องผ่าตัด 11 คน แผนกไตเทียม 4 คน แผนกจักษุ โสต ศอ นาสิก 5 คนและไม่ระบุแผนก 4 คน

ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ในที่นี้จะเสนอค่าสถิติพื้นฐาน (ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พิสัย) ของตัวแปรทุกตัวที่ศึกษาโดยในตัวแปรความพึงพอใจในบริบทของงาน จะนำเสนอทั้งในภาพรวม และเมื่อจำแนกเป็นด้านความมั่นคงในการทำงาน ค่าจ้าง ผู้ร่วมงาน และหัวหน้างาน และในตัวแปรความต้องการก้าวหน้าก็จะนำเสนอในภาพรวม และเมื่อจำแนกเป็นด้านองค์ประกอบของงานที่ต้องการ และลักษณะของงานที่ต้องการด้วยเช่นกันดังตาราง 4 และค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัวที่ศึกษาในตาราง 5

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพิสัยคะแนน ของตัวแปรคุณลักษณะงาน
ตัวแปรสภาวะทางจิต และตัวแปรลักษณะบุคคล (N = 406)

ตัวแปร	คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	พิสัยของคะแนน
คุณลักษณะของงาน				
ความหลากหลายของทักษะ	42	31.33	4.86	12-42
ความมีเอกลักษณะของงาน	70	48.36	7.72	28-69
ความสำคัญของงาน	70	57.99	5.85	40-70
ความเป็นอิสระของงาน	49	36.48	5.38	21-49
ข้อมูลย้อนกลับจากงาน	56	41.41	5.09	27-56
สภาวะทางจิต				
การรับรู้คุณค่าของงาน	56	44.29	5.57	26-56
การรับรู้ด้านความรับผิดชอบ -ผลของงาน	63	49.90	5.58	35-63
การรับรู้ในผลของงาน	70	51.54	5.98	37-69
ผลลัพธ์ทางจิต				
แรงจูงใจภายในในการทำงาน	84	71.05	6.24	51-84
ลักษณะบุคคล				
ความพึงพอใจในบริษัทของงาน	140	96.43	13.98	47-132
ความมั่นคงในการทำงาน	28	18.91	4.15	5-28
ค่าจ้าง	28	12.65	5.58	4-25
ผู้ร่วมงาน	35	27.15	3.67	9-33
การบังคับบัญชา	49	37.73	6.87	7-49
ความต้องการก้าวหน้า	98	64.21	7.18	38-86
องค์ประกอบของงานที่ต้องการ	42	34.35	4.61	14-42
ลักษณะของงานที่ต้องการ	56	29.86	5.17	11-50
ศักยภาพการรู้งานของงาน	-	146.87	49.01	44.96 - 328.32

ตาราง 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คุณลักษณะของงาน สภาวะทางจิต แรงจูงใจภายในในการทำงาน คักยภาพการจูงใจของงาน และสภาวะทางจิตโดยรวม (N = 406)

ตัวแปร	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
คุณลักษณะของงาน										
1 ความหลากหลายของทักษะ	.407 ^{***}	.472 ^{***}	.458 ^{***}	.395 ^{***}	.317 ^{***}	.184 ^{***}	.243 ^{***}	.203 ^{***}	.613 ^{***}	.318 ^{***}
2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน		.358 ^{***}	.646 ^{***}	.643 ^{***}	.374 ^{***}	.283 ^{***}	.457 ^{***}	.274 ^{***}	.784 ^{***}	.481 ^{***}
3 ความสำคัญของงาน			.447 ^{***}	.526 ^{***}	.364 ^{***}	.368 ^{***}	.372 ^{***}	.441 ^{***}	.627 ^{***}	.452 ^{***}
4 ความเป็นอิสระของงาน				.589 ^{***}	.375 ^{***}	.256 ^{***}	.456 ^{***}	.305 ^{***}	.868 ^{***}	.460 ^{***}
5 ข้อมูลย้อนกลับจากงาน					.374 ^{***}	.363 ^{***}	.575 ^{***}	.300 ^{***}	.850 ^{***}	.560 ^{***}
สภาวะทางจิต										
6 การรับรู้คุณค่าของงาน						.399 ^{***}	.482 ^{***}	.646 ^{***}	.452 ^{***}	.789 ^{***}
7 การรับรู้ด้านความ										
-รับผิดชอบผลของงาน							.478 ^{***}	.500 ^{***}	.370 ^{***}	.763 ^{***}
8 การรับรู้ในผลของงาน								.496 ^{***}	.576 ^{***}	.816 ^{***}
9.แรงจูงใจภายในในการทำงาน									.372 ^{***}	.675 ^{***}
10.ศักยภาพการจูงใจของงาน										.602 ^{***}
11.สภาวะทางจิตโดยรวม										1 0

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สถิติที่ใช้ในการแบ่งกลุ่ม

ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งกลุ่มเป็นกลุ่มที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำและสูง โดยใช้เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 (24.4) คือคะแนนต่ำกว่า 60 คะแนน เป็นกลุ่มต่ำ และเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 (76.8) คือคะแนนมากกว่า 69 เป็นกลุ่มสูง และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้สถิติ t - test พบว่าทั้ง 2 กลุ่มมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 001 ดังตาราง 6

ตาราง 6 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความต้องการก้าวหน้าระหว่างกลุ่มที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงและต่ำ

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	P
กลุ่มที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง	94	73.308	3.312	๘	
กลุ่มที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำ	99	54.3085	4.053		36.85 000

ส่วนความพึงพอใจในบริษัทของงานแบ่งเป็นกลุ่มสูงและต่ำโดยใช้เปอร์เซ็นต์ไคส์ที่ 75 (75.4) คือคะแนนมากกว่า 105 เป็นกลุ่มสูง และเปอร์เซ็นต์ไคส์ที่ 25 (22.4) คือคะแนนต่ำกว่า 89 เป็นกลุ่มต่ำ ซึ่งเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ t - test แล้วพบว่าทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 001 ดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในบริษัทของงานระหว่างกลุ่มที่มีความพึงพอใจในบริษัทของงานสูงและต่ำ

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	P
กลุ่มที่มีความพึงพอใจในบริษัทงานสูง	100	113.71	5.688		
กลุ่มที่มีความพึงพอใจในบริษัทงานต่ำ	91	77.109	8.629	34.90	.000

การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1. ในกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง การรับรู้คุณลักษณะงานพยาบาลมีความสัมพันธ์กับสภาวะทางจิตมากกว่าในกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำ

สมมุติฐานที่ 1 นี้ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ในการทดสอบความสัมพันธ์ และใช้สถิติ Fisher's Z_r - test ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้ผลดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงการเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน และ สภาวะทางจิต ที่วัดได้จากกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงและต่ำ

ความสัมพันธ์ของตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)		ค่า Z_r
	กลุ่มสูง (N = 94)	กลุ่มต่ำ (N = 99)	
ความหลากหลายของทักษะกับการรับรู้คุณค่าของงาน	.3916***	.2589**	.9846
ความมีเอกลักษณ์ของงานกับการรับรู้คุณค่าของงาน	.4357***	.3614***	.5675
✓ความสำคัญของงานกับการรับรู้คุณค่าของงาน	.2943***	.3919***	-.8479
✓ความเป็นอิสระของงานกับการรับรู้ด้านความ			
รับผิดชอบผลของงาน	.2635***	.3884***	-.9305
ข้อมูลย้อนกลับจากงานกับการรับรู้ในผลของงาน	.6181***	.5782***	.4171

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

จากตาราง 8 จะเห็นว่า กลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง การรับรู้คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับสภาวะทางจิตไม่แตกต่างจากกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าการต่ำที่ระดับนัยสำคัญ 05

สมมุติฐานที่ 2 ในกลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานสูง การรับรู้คุณลักษณะงานพยาบาลมีความสัมพันธ์กับสภาวะทางจิตมากกว่าในกลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานต่ำ
สมมุติฐานที่ 2 นี้ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ในการทดสอบความสัมพันธ์ และใช้สถิติ Fisher's Z- test ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้ผลดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงการเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน สภาวะทางจิต ที่วัดได้จากกลุ่มพยาบาลซึ่งมีความพึงพอใจในบริบทของงานต่ำและสูง

ความสัมพันธ์ของตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)		ค่า Z _r
	กลุ่มสูง (N = 100)	กลุ่มต่ำ (N = 91)	
ความหลากหลายของทักษะกับการรับรู้คุณค่าของงาน	2856**	.2613**	1519
ความมีเอกลักษณ์ของงานกับการรับรู้คุณค่าของงาน	4165***	.2657**	1 1737
ความสำคัญของงานกับการรับรู้คุณค่าของงาน	3989***	.4177***	— 1657
ความเป็นอิสระของงานกับการรับรู้ด้านความ รับผิดชอบผลของงาน	4605***	.4493***	1699
ข้อมูลย้อนกลับจากงานกับการรับรู้ในผลของงาน	6547***	.6327***	2347

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

จากตาราง 9 จะเห็นว่า กลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานสูง การรับรู้คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับสภาวะทางจิตไม่แตกต่างจากกลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานต่ำที่ระดับนัยสำคัญ 05

แม้ว่าผลการวิเคราะห์จะพบว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรคุณลักษณะงานกับสภาวะทางจิต ในกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง - ต่ำ และกลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานสูง - ต่ำไม่แตกต่างกัน แต่เนื่องจากพบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะงานทั้งสามที่ส่งผลต่อสภาวะทางจิตการรับรู้คุณค่าของงานตามทฤษฎี ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรอิสระเป็นขั้น ขั้นละ 1 ตัวแปร (stepwise multiple regression analysis) ในกลุ่มรวม เพื่อหาอำนาจการทำนายของตัวแปรคุณลักษณะงานทั้งสามต่อการรับรู้คุณค่าของงาน ผลที่ได้เป็นดังตาราง 10

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรอิสระเป็นขั้น ขั้นละ 1 ตัวแปรเพื่อหาตัวทำนาย
สถานะทางจิตการรับรู้คุณค่างาน (N = 406)

ตัวแปรอิสระ	B	SB	Beta	t	R ²
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	.225323	.044767	.249747	5.033 ***	.14024
ความสำคัญของงาน	.264243	.061198	.221949	4.318 ***	.20076
ความหลากหลายของทักษะ	.095382	.045139	.111045	2.113*	.20954
ค่าคงที่	2.415830	322691			

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรคุณลักษณะงานทั้ง 3 ตัวแปร คือความหลากหลายของ
ทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ร่วมกันทำนายการรับรู้คุณค่างานได้ 20.95 %
โดยที่ตัวแปรความมีเอกลักษณ์ของงานสามารถทำนายได้มากที่สุด คือ 14.02 %

สมมุติฐานที่ 3. ในกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง การรับรู้สถานะทางจิตโดยรวมมีความ
สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานพยาบาลมากกว่าในกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำ

สมมุติฐานที่ 3. ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ในการทดสอบความสัมพันธ์ และใช้สถิติ
Fisher's Z_c-test ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้ผลดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสถานะทางจิตโดยรวมกับแรงจูงใจภายใน
ในการทำงาน ที่วัดได้จากพยาบาลกลุ่มที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำและสูง

ความสัมพันธ์ของตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)		ค่า Z _c
	กลุ่มสูง (N = 94)	กลุ่มต่ำ (N = 99)	
สถานะทางจิตโดยรวมกับ			
แรงจูงใจภายในในการทำงาน	.5924***	.7348***	-1.7430

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 11 พบว่า กลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง การรับรู้สถานะทางจิตโดยรวมมี
ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานพยาบาลไม่แตกต่างจากกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าว
หน้าต่ำที่ระดับนัยสำคัญ .05

สมมุติฐานที่ 4. ในกลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานสูง การรับรู้สภาวะทางจิตโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานพยาบาลมากกว่าในกลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานต่ำ

สมมุติฐานที่ 4. ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ในการหาความสัมพันธ์ และใช้สถิติ Fisher's Z_{-test} ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้ผลดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง สภาวะทางจิตโดยรวม และแรงจูงใจภายในในการทำงาน ที่วัดได้จากพยาบาลซึ่งมีความพึงพอใจในบริบทของงานต่ำและสูง

ความสัมพันธ์ของตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)		ค่า Z _r
	กลุ่มสูง (N = 100)	กลุ่มต่ำ (N = 91)	
สภาวะทางจิตโดยรวมกับ แรงจูงใจภายในในการทำงาน	7270***	6801***	5367

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานสูง การรับรู้สภาวะทางจิตโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานพยาบาลไม่แตกต่างจากกลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริบทงานต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญ 05

และเนื่องจากไม่พบความแตกต่างในความสัมพันธ์ของตัวแปรสภาวะทางจิตโดยรวมกับแรงจูงใจภายในในการทำงาน ระหว่างกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง - ต่ำ และกลุ่มพยาบาลความพึงพอใจในบริบทของงานสูงและต่ำ แต่พบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 นี้ ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรอิสระเป็นขั้น ขั้นละ 1 ตัวแปร (stepwise multiple regression analysis) ในกลุ่มรวมโดยนำตัวแปรการรับรู้คุณค่างาน การรับรู้ด้านความรับผิดชอบผลงาน และการรับรู้ในผลของงาน ซึ่งเป็นตัวแปรที่ดูมั่นคงเป็นสภาวะทางจิตโดยรวมมาใช้ เพื่อหาอำนาจการทำนายของตัวแปรสภาวะทางจิตทั้ง 3 ตัวแปรต่อแรงจูงใจภายในในการทำงาน ผลการวิเคราะห์เป็นดังตาราง 13

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรอิสระเป็นขั้น ขั้นละ 1 ตัวแปรเพื่อหาสภาวะทางจิตที่ทำนายแรงจูงใจภายในในการทำงาน (N = 406)

ตัวแปรอิสระ	B	SE	Beta	t	R ²
การรับรู้คุณค่าของงาน	357249	030729	.478525	11.626***	.41777
การรับรู้ด้านความรับผิดชอบผลงาน	197766	034400	.235962	5.749***	.48727
การรับรู้ผลของงาน	132284	037317	.152253	3.545***	.50281
ค่าคงที่	2.164685	196558			

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพบว่า ตัวแปรการรับรู้คุณค่างาน การรับรู้ด้านความรับผิดชอบผลของงาน การรับรู้ผลของงาน ร่วมกันทำนายแรงจูงใจภายในในการทำงานได้ 50.28 % โดยที่การรับรู้คุณค่าของงานสามารถทำนายแรงจูงใจภายในในการทำงานได้มากที่สุด คือ 41.77%

สมมุติฐานที่ 5. ในกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง คักยภาพการจูงใจของงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานมากกว่าในกลุ่มที่พยาบาลมีความต้องการก้าวหน้าต่ำ

สมมุติฐานที่ 5 นี้ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ในการทดสอบความสัมพันธ์ และใช้สถิติ Fisher's Z- test ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้ผลดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคักยภาพการจูงใจของงานและแรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาลในกลุ่มที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงและต่ำ

ความสัมพันธ์ของตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)		ค่า Z _r
	กลุ่มสูง (N = 94) กลุ่มต่ำ (N = 99)		
คักยภาพการจูงใจของงานกับ			
แรงจูงใจภายในในการทำงาน	.2257	4248***	-1.5316

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 14 จะเห็นว่า กลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง คักยภาพการจูงใจของงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานไม่แตกต่างจากกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมุติฐานที่ 6. ในกลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริบทงานสูง คักยภาพการจูงใจของงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานมากกว่าในกลุ่มที่พยาบาลมีความพึงพอใจในบริบทงานต่ำ

สมมุติฐานที่ 6 นี้ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ในการทดสอบความสัมพันธ์ และใช้สถิติ Fisher's Z- test ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้ผลดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคักยภาพการจูงใจของงานและแรงจูงใจภายในในการทำงานที่วัดจากพยาบาลซึ่งมีความพึงพอใจในบริบทของงานต่ำและสูง

ความสัมพันธ์ของตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)		ค่า Z _r
	กลุ่มสูง (N = 100) กลุ่มต่ำ (N = 91)		
คักยภาพการจูงใจของงานกับ			
แรงจูงใจภายในในการทำงาน	.4783***	3002***	1.3877

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 15 กลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริษัท ของงานสูง ตักยภาพการรังใจองงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานไม่แตกต่างจากกลุ่มพยาบาลมีความพึงพอใจในบริษัทของงานต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญ 05

สมมุติฐานที่ 7. ในกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงและมีความพึงพอใจในบริษัทของงานสูง ตักยภาพการรังใจองงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานสูงกว่ากลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำแต่มีความพึงพอใจในบริษัทของงานสูง กลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงแต่มีความพึงพอใจในบริษัทของงานต่ำ และในกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำแต่มีความพึงพอใจในบริษัทของงานสูง กลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงแต่มีความพึงพอใจในบริษัทของงานต่ำ ตักยภาพการรังใจองงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานสูงกว่า กลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำและมีความพึงพอใจในบริษัทของงานต่ำ .

สมมุติฐานที่ 7 นี้ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ในการหาความสัมพันธ์ และใช้สถิติ χ^2 และ Fisher's Z_r - test ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้ผลดังตาราง 16 และตาราง 17

ตาราง 16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตักยภาพการรังใจองงาน (MPS) กับแรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาลในกลุ่มที่มีความพึงพอใจในบริษัทของงานและความต้องการก้าวหน้าแตกต่างกัน

		ความต้องการก้าวหน้า	
		ต่ำ	สูง
ความพึงพอใจ ในบริษัทของ งาน	สูง	6818*** (N = 19)	3608 (N = 31)
	ต่ำ	2933 (N = 32)	4807 (N = 19)

จากตาราง 16 เมื่อนำค่า Z_r ที่ได้จากการเปิดตาราง มาทดสอบความแตกต่างระหว่างทั้ง 4 กลุ่ม โดยใช้สถิติ χ^2 ได้ค่าเท่ากับ 15.396 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตักยภาพการรังใจองงาน

กับแรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาลทั้ง 4 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง และมีความพึงพอใจในบริบทของงานสูง 2) กลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำแต่มีความพึงพอใจในบริบทของงานสูง 3) กลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงแต่มีความพึงพอใจในบริบทงานต่ำ และ 4) กลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำและมีความพึงพอใจในบริบทงานต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพการจูงใจของงานกับแรงจูงใจภายในในการทำงานอย่างน้อย 1 คู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (จากตาราง χ^2 ที่ระดับ $\alpha = .05$ $df = 3$ มีค่าเท่ากับ 7.815) จึงต้องการเปรียบเทียบรายคู่ต่อ โดยใช้สถิติ Fisher's Z_r - test ผลที่ได้เป็นดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายคู่ของพยาบาลในกลุ่มที่มีความพึงพอใจในบริบทของงาน และความต้องการก้าวหน้าแตกต่างกัน

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	1	2	3	4
			(.6818)	(.3608)	(.2933)	(-.4807)
1	19	.6818	-	1.4427	1.7019	3.8246**
2	31	.3608		-	.2943	2.8720**
3	32	.2933			-	2.6386**
4	19	-.4807				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กลุ่ม 1 คือ กลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานสูงแต่ความต้องการก้าวหน้าต่ำ
 กลุ่ม 2 คือ กลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานสูงและความต้องการก้าวหน้าสูง
 กลุ่ม 3 คือ กลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานต่ำและความต้องการก้าวหน้าต่ำ
 กลุ่ม 4 คือ กลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานต่ำแต่ความต้องการก้าวหน้าสูง

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่าในกลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานต่ำแต่ต้องการก้าวหน้าสูงนั้น ศักยภาพการจูงใจของงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานแตกต่างจากอีก 3 กลุ่มที่เหลือ คือ 1) กลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานสูงแต่ความต้องการก้าวหน้าต่ำ 2) กลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานสูงและความต้องการก้าวหน้าสูง และ 3) กลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานต่ำและความต้องการก้าวหน้าต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่กลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานต่ำแต่ความต้องการก้าวหน้าสูง ศักยภาพการจูงใจของงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาลในทางลบ ส่วนอีกสามกลุ่มที่เหลือ ศักยภาพการจูงใจของงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาลในทางบวก

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง "ตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ประจำการตามทฤษฎีคุณลักษณะงาน" มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 3 ข้อ คือ

1. เพื่อเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับสภาวะทางจิตในกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการความก้าวหน้า และความพึงพอใจในบริบทของงานแตกต่างกัน
2. เพื่อเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาวะทางจิตโดยรวม(ผลคูณของคะแนนการรับรู้คุณค่าของงาน กับการรับรู้ด้านความรับผิดชอบของงานและการรับรู้ผลลัพธ์ของงาน)กับแรงจูงใจภายในในการทำงานในกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้า และความพึงพอใจในบริบทของงานแตกต่างกัน
3. เพื่อเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพการจูงใจของงานกับแรงจูงใจภายในในการทำงานในกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าแตกต่างกัน ในกลุ่มที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานแตกต่างกัน และในกลุ่มที่มีทั้งความต้องการก้าวหน้า ความพึงพอใจในบริบทของงานแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างเป็น พยาบาลวิชาชีพประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐบาล ปี 2540 เขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 สังกัด 8 โรงพยาบาล คือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่โรงพยาบาลราชวิถีและโรงพยาบาลเลิดสิน สังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย ได้แก่โรงพยาบาลรามธิบดี สังกัดกระทรวงกลาโหม ได้แก่โรงพยาบาลพระมงกุฎและโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมเกียรติ สังกัดกรุงเทพมหานครได้แก่ โรงพยาบาลตากสินและโรงพยาบาลกลาง และสังกัดกระทรวงมหาดไทย ได้แก่โรงพยาบาลตำรวจ ที่ทำงานมากกว่า 6 เดือน ในทุกแผนกของโรงพยาบาล จำนวน 406 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ แบ่งเป็นตัวแปรอิสระ 3 ด้าน 10 ตัวแปรย่อย คือ

1. ตัวแปรคุณลักษณะงาน แบ่งออกเป็น 5 ตัวแปรย่อย ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และข้อมูลย้อนกลับ
2. ตัวแปรสภาวะทางจิต แบ่งออกเป็น 3 ตัวแปรย่อย ได้แก่ การรับรู้คุณค่าของงาน การรับรู้ด้านความรับผิดชอบของงาน และการรับรู้ในผลของงาน
3. ตัวแปรลักษณะบุคคล 2 ตัวแปรได้แก่ ความต้องการก้าวหน้า และความพึงพอใจในบริบทของงาน

ตัวแปรตามคือ แรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้คือ

- 1 ใช้สถิติ เปอร์เซนไทล์ในการแบ่งกลุ่มเป็นบุคคลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงและต่ำ และบุคคลที่มีความพึงพอใจในบริบทงานสูงและต่ำ โดยประมาณต่ำกว่าเปอร์เซนไทล์ที่ 25 เป็นกลุ่มต่ำและสูงกว่าเปอร์เซนไทล์ที่ 75 เป็นกลุ่มสูง และใช้สถิติ t - test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

- 2 ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรในสมมุติฐานข้อที่ 1 - 7
- 3 ใช้สถิติ Fisher's Z_r - test ในการทดสอบสมมุติฐานที่ 1 - 7
- 4 ใช้สถิติ χ^2 - test ในการทดสอบสมมุติฐานที่ 7
- 5 ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรอิสระเป็นขั้นๆ ชั้นละ 1 ตัวแปร (stepwise multiple regression analysis)ในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

- 1 ในกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง การรับรู้คุณลักษณะงานพยาบาลมีความสัมพันธ์กับสถานะทางจิตไม่แตกต่างจากกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำ
- 2 ในกลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานสูง การรับรู้คุณลักษณะงานพยาบาลมีความสัมพันธ์กับสถานะทางจิตไม่แตกต่างจากกลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานต่ำ
- 3 ในกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง การรับรู้สถานะทางจิตโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานพยาบาลไม่แตกต่างจากกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำ
- 4 ในกลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานสูง การรับรู้สถานะทางจิตโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานพยาบาลไม่แตกต่างจากกลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานต่ำ
- 5 ในกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง ศักยภาพการจูงใจของงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานไม่แตกต่างจากกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำ
- 6 ในกลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานสูง ศักยภาพการจูงใจของงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานไม่แตกต่างจากกลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานต่ำ
- 7 ในกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงแต่มีความพึงพอใจในบริบทของงานต่ำ ศักยภาพการจูงใจของงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานแตกต่างจากอีกสามกลุ่มที่เหลือ คือ 1) กลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำและมีความพึงพอใจในบริบทของงานต่ำ 2) กลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำแต่มีความพึงพอใจในบริบทของงานสูง และ 3) กลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงและมีความพึงพอใจในบริบทของงานสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่กลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงแต่มีความพึงพอใจในบริบทของงานต่ำ ศักยภาพการจูงใจของงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานทางลบ ส่วนอีกสามกลุ่มที่เหลือ ศักยภาพการจูงใจของงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานทางบวก

ผลการวิจัยทั้งหมดนี้ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เนื่องจากพบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะของงานกับสถานะทางจิต ตัวแปรสถานะทางจิตโดยรวมกับแรงจูงใจภายในในการทำงาน และ

ศักยภาพการจูงใจของงานกับแรงจูงใจภายในในการทำงาน ผู้วิจัยวิเคราะห์เพิ่มเติมในกลุ่มรวม เพื่อหาตัวแปรที่อธิบายความแปรปรวนของการรับรู้คุณค่าของงานและแรงจูงใจภายในในการทำงานที่ดีที่สุด ผลที่ได้เป็นดังนี้คือ

8. ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติมในกลุ่มรวม พบว่า

8.1 ตัวแปรสถานะทางจิตที่อธิบายแรงจูงใจภายในในการทำงานได้ดีที่สุด คือ การรับรู้คุณค่าของงาน โดยสามารถอธิบายแรงจูงใจภายในในการทำงานได้ 41.77% และสถานะทางจิตทั้ง 3 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจภายในในการทำงานได้ 50.28 %

8.2 ตัวแปรคุณลักษณะงานทั้ง 3 ตัวแปร คือความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน สามารถร่วมกันทำนายสถานะทางจิตการรับรู้คุณค่าของงานได้ 20.95 % โดยที่ความมีเอกลักษณ์ของงาน สามารถอธิบายการรับรู้คุณค่าของงานได้ดีที่สุดคือ 14.02 %

8.3 ความเป็นอิสระของงาน อธิบายความแปรปรวนของการรับรู้ด้านความรับผิดชอบในผลของงานได้ 6.55%

8.4 ข้อมูลย้อนกลับจากงานอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้ในผลของงานได้ 33.06%

อภิปรายผล

ในการอภิปรายผลของการวิจัยครั้งนี้ จะอภิปรายโดยแยกออกเป็น 3 ประเด็นคือ ๑(1) ความสัมพันธ์ของตัวแปรคุณลักษณะงานกับสถานะทางจิต และสถานะทางจิตโดยรวมกับแรงจูงใจภายในในการทำงาน ภายใต้เงื่อนไขของความต้องการก้าวหน้า และความพึงพอใจในบริบทของงาน (2) ความสัมพันธ์ของตัวแปรศักยภาพการจูงใจของงานกับแรงจูงใจภายในในการทำงาน ภายใต้เงื่อนไขของความต้องการก้าวหน้า และความพึงพอใจในบริบทของงาน (3) ความสัมพันธ์ของตัวแปรคุณลักษณะงาน สถานะทางจิต กับแรงจูงใจภายในในการทำงานในกลุ่มรวม ดังมีรายละเอียดดังนี้

1 ความสัมพันธ์ของตัวแปรคุณลักษณะงานกับสถานะทางจิต และสถานะทางจิตโดยรวมกับแรงจูงใจภายในในการทำงาน ภายใต้เงื่อนไขของความต้องการก้าวหน้าและความพึงพอใจในบริบทของงาน จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า

1.1 ในกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงและต่ำแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับสถานะทางจิต และสถานะทางจิตโดยรวมกับแรงจูงใจภายในในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ในกลุ่มที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่ามากกว่าในกลุ่มที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำแม้จะไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นความสัมพันธ์ของความสำคัญของงานกับการรับรู้คุณค่าของงาน ความเป็นอิสระของงานกับ การรับรู้ด้านความรับผิดชอบในผลของงาน และสถานะทางจิตโดยรวมกับแรงจูงใจภายในที่กลุ่มต่ำมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากกว่ากลุ่มสูงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งผลดังกล่าวนี้ จะสอดคล้องบางส่วนกับทฤษฎีคุณลักษณะงานของแฮคแมนและโอลแฮม ที่กล่าวว่า เมื่องานเพิ่มคุณค่า บุคคลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงจะมีสถานะทางจิตดีกว่าบุคคลที่มีความต้องการก้าว

หน้าต่ำ และบุคคลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง จะตอบสนองด้านบวกกับสภาวะทางจิต (หมายถึง มีแรงจูงใจภายในสูง) มากกว่าบุคคลที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำ (Hackman and Oldham. 1980 : 85)และให้ผลบางส่วนที่แตกต่างจากงานวิจัยทดสอบทฤษฎีที่แฮคแมนและโอลแฮม (Hackman and Oldham. 1976) ทำไว้ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานที่ทำงานแตกต่างกัน 62 ชนิดในองค์กร 7 แห่ง ที่พบความสัมพันธ์เป็นไปตามทฤษฎีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นความสัมพันธ์ของความมีเอกลักษณ์ของงานกับการรับรู้คุณค่าในงาน ที่ไม่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงและต่ำ แต่กลุ่มสูงยังคงมีค่าความสัมพันธ์มากกว่ากลุ่มต่ำซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยนี้ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้อาจอธิบายได้ทำนองเดียวกับผลงานวิจัยของวอลและเคลก (Kelly. 1992 : 768 ; outing Wall and Clegg. 1981) ที่พบว่าความต้องการก้าวหน้าไม่ใช่ตัวแปรแบ่งกลุ่ม (moderator) ความสัมพันธ์ของการรับรู้คุณค่าลักษณะงานและแรงจูงใจภายในงาน

การที่กลุ่มที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสำคัญของงานกับการรับรู้คุณค่าของงานมากกว่ากลุ่มที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงนี้ อาจเนื่องมาจาก การที่งานพยาบาลเป็นงานที่ต้องกระทำต่อชีวิตและสุขภาพของผู้อื่นเป็นสิ่งที่บุคคลทั่วไปรับรู้ พยาบาลในกลุ่มที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำ ซึ่งไม่ได้มีความต้องการความสำเร็จในการทำงานมากนัก ก็รับรู้ถึงผลกระทบต่อบุคคลอื่นเช่นกัน และถ้ามีการรับรู้ในสิ่งนี้มากก็จะเห็นว่างานมีคุณค่ามาก เพราะตนจะต้องระมัดระวังในการทำงานมาก แต่พยาบาลในกลุ่มสูงซึ่งต้องการความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน จะรู้สึกว่าเป็นสิ่งนี้เป็นสิ่งที่ตนและบุคคลทั่วไปรับรู้อยู่แล้วและรู้ว่าไม่สามารถจะเปลี่ยนสภาพของงานได้ จึงไม่ทำให้เกิดการรับรู้คุณค่าของงานมากนัก เมื่อเทียบกับสิ่งที่จะทำให้เขาสามารถทำงานนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นความมีเอกลักษณ์ของงานซึ่งมีค่าความสัมพันธ์กับการรับรู้คุณค่าของงานสูงกว่า (ตาราง 8)

ส่วนการที่กลุ่มที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความเป็นอิสระของงานกับความรับผิดชอบในผลของงานมากกว่ากลุ่มที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงนี้ เนื่องมาจากงานพยาบาลเป็นงานที่ไม่มีความเป็นอิสระมากนัก (เช่น พยาบาลไม่สามารถกำหนดเวลาการทำงานได้ชัดเจน เพราะถ้ามีผู้ป่วยฉุกเฉินพยาบาลก็ต้องทำงาน รวมทั้งต้องทำตามแผนการรักษาของแพทย์) แต่ต้องรับผิดชอบสูง เพราะเป็นงานที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของบุคคลอื่น (ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยของความสำคัญของงานสูงที่สุดในบรรดาลักษณะงานทั้งหมด) ซึ่งจะเห็นว่าค่าความสัมพันธ์ของความเป็นอิสระของงานกับความรับผิดชอบในผลของงานค่อนข้างต่ำ (จากตาราง 5 $r = .256$) แต่พยาบาลในกลุ่มที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำซึ่งไม่ชอบงานที่ซับซ้อนท้าทาย (Hackman and Oldham 1980 : 88) ส่วนใหญ่อาจจะเลือกอยู่ในแผนกซึ่งงานไม่ซับซ้อน จึงเห็นว่าความเป็นอิสระของงานมีมาก ทำให้ต้องรับผิดชอบมากขึ้น ค่าตัวแปรทั้งสองจึงสัมพันธ์กันทางบวกมาก ส่วนในกลุ่มที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงซึ่งส่วนใหญ่อาจจะอยู่ในแผนกซึ่งงานท้าทายและซับซ้อนมากกว่า จะเห็นว่างานมีความเป็นอิสระของงานน้อยกว่า ในขณะที่ต้องรับผิดชอบมาก ความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองจึงเป็นบวกน้อยกว่าในกลุ่มที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำ

สำหรับการที่กลุ่มที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสภาวะทางจิตโดยรวมกับแรงจูงใจภายในในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงนี้ ก็คงเป็นผลมาจากการที่

งานพยาบาลโดยรวมเป็นงานที่มีศักยภาพการรู้งใจของงานต่ำ(ศักยภาพการรู้งใจของงานเท่ากับ 146 จาก ตาราง 5 เปรียบเทียบกับค่ามาตรฐานของงานวิชาชีพและงานบริการที่แฮคแมนและโอลแฮม (Hackman and Oldham 1980 317) รวมรวมไว้ซึ่งเท่ากับ 154 และ 152 ตามลำดับ)งานที่มีศักยภาพการรู้งใจของงานต่ำนี้ จะเหมาะสมกับบุคคลที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำ (Hackman and Oldham. 1980 . 88) นั่นหมายถึงบุคคลที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำ จะสามารถอยู่ได้ในเกือบทุกแผนกของโรงพยาบาล พิสัยของการรับรู้ถึงสภาวะทางจิตที่เกิดขึ้น จึงมีความแตกต่างกันมากกว่าบุคคลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง เนื่องจากบุคคลกลุ่มนี้จะชอบงานที่ซับซ้อนท้าทาย จึงมีเพียงบางแผนกของโรงพยาบาลเท่านั้นที่จะเหมาะสมกับความ ต้องการของพยาบาลกลุ่มนี้ เช่น แผนก ผู้ป่วยวิกฤติ การรับรู้ต่อสภาวะทางจิตที่เกิดขึ้นจึงมีพิสัยที่แคบกว่า ความสัมพันธ์ของสภาวะทางจิตกับแรงจูงใจภายในในการทำงานจึงน้อยกว่าด้วย

1.2 ในกลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานสูงและต่ำแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับสภาวะทางจิต และสภาวะทางจิตโดยรวมกับแรงจูงใจภายในในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผลที่ได้นี้ พบว่ากลุ่มสูงมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากกว่ากลุ่มต่ำ แม้จะไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นความสัมพันธ์ของความสำคัญของงานกับการรับรู้คุณค่าของงาน ซึ่งกลุ่มต่ำมีแนวโน้มจะมากกว่ากลุ่มสูง ซึ่งผลดังกล่าวนี้สอดคล้องบางส่วนกับทฤษฎีคุณลักษณะงานของ แฮคแมนและโอลแฮมที่กล่าวว่าพนักงานผู้ซึ่งพึงพอใจในบริบทของงานจะตอบสนองด้านบวกกับงานที่มี คุณลักษณะของงานสูงมากกว่าพนักงานที่ไม่พึงพอใจในบริบทของงาน (Oldham. 1996 : 44) อย่างไรก็ตาม จากการรวบรวมงานวิจัยในทฤษฎีนี้ของโอลแฮม (Oldham 1996 . 44) พบว่ามีงานวิจัยจำนวนมากที่ต้องการทดสอบบทบาทของตัวแปรความพึงพอใจในบริบทของงาน แต่ผลการวิจัยที่ได้ให้การสนับสนุนเพียงเล็กน้อยกับบทบาทการเป็นตัวแปรแบ่งกลุ่ม (moderator) ของตัวแปรนี้ ถึงแม้ว่าจะมีงานวิจัยจำนวนน้อยที่ให้ผลในทิศทางเดียวกับทฤษฎี แต่ก็พบว่ามีความสำคัญทางสถิติน้อย และก็ยังม้งานวิจัยที่ให้ผลในทางตรงกันข้ามกับทฤษฎี คือพบว่าบุคคลมักจะตอบสนองทางบวกกับงานที่มีคุณลักษณะทั้ง 5 คุณลักษณะสูงเมื่อเขาไม่พึงพอใจในบริบทของงานอยู่ด้วย จึงอาจกล่าวได้ว่า งานวิจัยนี้ให้ผลที่สอดคล้องทฤษฎีและงานวิจัยที่บุคคลอื่นทำอยู่บางส่วน

การที่กลุ่มที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานสูง มีแนวโน้มของความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของงานและการรับรู้คุณค่าของงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานต่ำ อาจเนื่องมาจากการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ กลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานสูงมีบุคคลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงซึ่งเห็นว่าความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้คุณค่าของงานต่ำ (ตาราง 8) อยู่จำนวนมากกว่ากลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานต่ำมีพยาบาลซึ่งมีความต้องการก้าวหน้าสูง (ตาราง 16) ดังนั้นค่าความสัมพันธ์ของความสำคัญของงานและการรับรู้คุณค่าของงาน ที่ได้จากกลุ่มที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานต่ำจึงมีแนวโน้มมากกว่ากลุ่มพยาบาลที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานสูง

สรุปว่าผลการวิจัยในส่วนนี้มีบางส่วนที่สนับสนุนทฤษฎี แม้ว่าจะพบความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงและต่ำ และกลุ่มที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานสูงและต่ำไม่ชัดเจนนัก ซึ่งการที่

เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ตัวแปรทั้งสองนี้ คือความพึงพอใจในบริษัทของงานและความต้องการก้าวหน้า ไม่ใช่ตัวแปรแบ่งกลุ่ม (moderator) ที่เหมาะสมกับงานพยาบาล เพราะงานพยาบาลมีลักษณะเป็นแนวราบ คือมีหัวหน้าแผนกหนึ่งคนหรือรองหัวหน้าแผนกอีกหนึ่งคน พยาบาลอื่นในแผนกนอกจากนี้ทำงานเหมือนกันหมด และพยาบาลก็มีแนวโน้มที่จะมองว่างานพยาบาลเป็นการทำงานตามกิจวัตรประจำวัน (routine) (อุษณีย์-เทพวรชัย 2525 : 2 ; อ้างอิงมาจาก ปราณิต สวัสดิรักษา 2522) และงานวิจัยนี้ ก็เก็บข้อมูลในพยาบาลรัฐบาลระดับเดียวซึ่งทำงานมามากกว่าหกเดือนและเก็บในสภาพงานที่เป็นจริง ซึ่งงานไม่ได้ถูกออกแบบให้มีคุณลักษณะทั้ง 5 ประการเพิ่มขึ้น จึงไม่มีความหลากหลายเหมือนงานวิจัยทดสอบทฤษฎีของแฮคแมนและโอลแฮมที่ทำในกลุ่มตัวอย่างหลากหลายอาชีพ ดังนั้นการใช้ตัวแปรความพึงพอใจในบริษัทของงานหรือความต้องการก้าวหน้าเพียงตัวเดียวในการแบ่งกลุ่ม อาจทำให้เห็นการรับรู้ในคุณลักษณะงานของพยาบาลแตกต่างกันไม่ชัดเจนนัก

2. ความสัมพันธ์ของตัวแปรศักยภาพการจูงใจของงานกับแรงจูงใจภายในในการทำงานภายใต้เงื่อนไขของความต้องการก้าวหน้าและความพึงพอใจในบริษัทของงาน

จากผลการวิเคราะห์พบว่าใน กลุ่มพยาบาลที่ความต้องการก้าวหน้า และความพึงพอใจในบริษัทของงานแตกต่างกัน ศักยภาพการจูงใจของงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองนี้ในกลุ่มที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงน้อยกว่ากลุ่มที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำด้วยซึ่งไม่สอดคล้องทฤษฎี แต่ในกลุ่มที่ความพึงพอใจในบริษัทของงานสูง มีความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองนี้มากกว่าในกลุ่มต่ำ จึงเป็นไปตามทฤษฎี และเมื่อนำตัวแปรทั้ง 2 ตัว คือ ความต้องการก้าวหน้าและความพึงพอใจในบริษัทของงานมาร่วมกันในการแบ่งกลุ่มพบว่า กลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงแต่ความพึงพอใจในบริษัทของงานต่ำ ศักยภาพการจูงใจของงานมีความสัมพันธ์ในทางลบกับแรงจูงใจภายในในการทำงาน แตกต่างจากกลุ่มที่เหลืออีก 3 กลุ่ม ซึ่งศักยภาพการจูงใจของงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงจูงใจภายในในการทำงาน ซึ่งผลที่ได้นี้ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีและงานวิจัยของ โอลแฮม แฮคแมน และเพียร์ซ (Oldham, Hackman and Pearce 1976) ที่พบว่าความสัมพันธ์ของศักยภาพการจูงใจของงานและแรงจูงใจภายในในการทำงานจะเป็นลบเล็กน้อยหรือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย ในกลุ่มที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำและความพึงพอใจในบริษัทของงานต่ำ ส่วนในกลุ่มอื่นอีก 3 กลุ่มที่เหลือ ซึ่งรวมทั้งกลุ่มที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงแต่ความพึงพอใจในบริษัทของงานต่ำด้วย จะพบความสัมพันธ์ทางบวกโดยเฉพาะกลุ่มที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงและความพึงพอใจในบริษัทของงานสูง จะมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด

การที่ผลการวิจัยที่ได้ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีและงานวิจัยดังกล่าวนี้ เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลในสภาพการทำงานจริง ที่งานไม่ได้ถูกทำให้มีคุณลักษณะทั้ง 5 คุณลักษณะเพิ่มขึ้น และจากการวิเคราะห์ข้อมูลจะเห็นว่างานพยาบาลเป็นงานที่มีศักยภาพการจูงใจของงานค่อนข้างต่ำ(ศักยภาพการจูงใจของงานเท่ากับ 146 ดูจากตาราง 5 เปรียบเทียบกับค่ามาตรฐานของงานวิชาชีพและงานบริการที่แฮคแมนและโอลแฮม (Hackman and Oldham 1980 : 317) รวบรวมไว้ซึ่งเท่ากับ 154 และ 152 ตามลำดับ) นั้น

คือ พยาบาลกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า งานพยาบาลมีคุณลักษณะของงานทั้ง 5 ประการซ้ำหรือประการใดประการหนึ่งซ้ำ ทั้งนี้เนื่องจากงานพยาบาลเป็นงานที่ต้องกระทำต่อชีวิตผู้อื่น ผิดพลาดไม่ได้ ระบบบริหารพยาบาลเป็นระบบที่เข้มงวดและมีผู้รับผิดชอบหลายระดับ ขาดการติดต่อประสานงานที่ชัดเจนระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความคลุมเครือ ไม่ทราบเป้าหมายที่แท้จริง การทำงานเป็นผลลัดเร็ว ทำให้โอกาสที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทำได้ยาก (ราตรี แก้วนพรัตน์ 2538 : 45) งานที่มีศักยภาพการจูงใจของงานต่ำนี้ จะเหมาะสมกับบุคคลที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำและพึงพอใจในบริบทของงานต่ำมากกว่าด้วยเหตุผล 2 ประการ คือ 1) งานเหมาะสมกับความต้องการก้าวหน้าของเขา และ 2) งานนั้นไม่ท้าทาย เขาสามารถที่จะทำได้อย่างสบายและมีพลังงานเหลือที่จะไปสนใจกับบริบทของงานที่เขาไม่พึงพอใจได้อีก (Hackman and Oldham, 1980 : 89) ดังนั้นการที่ผลวิจัยพบว่า กลุ่มที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำแต่พึงพอใจในบริบทของงานสูง มีความสัมพันธ์ของศักยภาพการจูงใจของงานกับแรงจูงใจภายในในการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่นอีก 3 กลุ่มที่เหลือ คงเนื่องมาจากบุคคลที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำ เมื่อทำงานที่มีศักยภาพการจูงใจของงานต่ำ เขาจะพบกับความสำเร็จของงานน้อย จึงเสริมแรงให้เขารู้สึกถูกจูงใจจากงาน และถ้าเขารู้สึกพึงพอใจกับบริบทของงานสูงด้วย การที่งานมีความซับซ้อน ท้าทายบ้าง แต่เขาสามารถทำได้ ก็จะส่งผลให้เขาเกิดแรงจูงใจภายในในการทำงานนั้นมากขึ้น ในขณะที่บุคคลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง แต่พึงพอใจในบริบทของงานต่ำ จะรู้สึกว่างานที่มีศักยภาพการจูงใจของงานต่ำ ไม่ตอบสนองความต้องการก้าวหน้าของเขา ยิ่งถ้าเขามีความพึงพอใจในบริบทงานต่ำด้วย การที่งานซับซ้อนพอควร จะทำให้เขาไม่มีเวลากับสิ่งอื่นที่เขาคิดว่าจะตอบสนองความต้องการของเขาได้ดีกว่าและเนื่องจากพยาบาลไม่พอ จึงยิ่งทำให้เขาเกิดความเครียดกับงานและแรงจูงใจภายในที่จะทำงานลดลง ส่วนบุคคลที่พึงพอใจในบริบทสูงและความต้องการก้าวหน้าสูง จะเห็นว่าอย่างน้อยงานได้ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของเขาแล้วในขั้นหนึ่ง งานที่ซับซ้อนบ้าง จึงส่งผลให้เกิดแรงจูงใจภายในทางบวกปานกลาง สำหรับบุคคลที่มีความพึงพอใจในบริบทต่ำและความต้องการก้าวหน้าต่ำ จะเห็นว่างานที่มีศักยภาพการจูงใจของงานต่ำ ทำให้เขาพบความสำเร็จจากงานน้อย โดยที่ไม่ต้องพยายามมากซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของเขา จึงเป็นตัวเสริมแรงให้เกิดแรงจูงใจภายในทางบวกที่จะทำงานเมื่องานมีความซับซ้อนบ้าง แม้จะรู้สึกว่าบริบทของงานต่ำ ซึ่งถ้าพิจารณาตามนี้จะเห็นว่า ผลการวิจัยที่ได้นี้สอดคล้องกับคำอธิบายของทฤษฎี

3. ความสัมพันธ์ของตัวแปรคุณลักษณะงาน สภาวะทางจิต กับแรงจูงใจภายในในการทำงานในกลุ่มรวม

จากผลการวิเคราะห์พบว่าสภาวะทางจิตทั้งสามตัวแปร สามารถร่วมกันอธิบายแรงจูงใจภายในในการทำงานได้ 50.28 % โดยที่การรับรู้คุณค่างานเป็นตัวที่อธิบายแรงจูงใจภายในในการทำงานได้ มากที่สุด และคุณลักษณะงานทั้งสามตัวแปรก็สามารถร่วมกันอธิบายการรับรู้คุณค่าของงานได้ โดยที่ตัวแปรที่อธิบายได้มากที่สุดคือความมีเอกลักษณ์ของงาน

การที่ผลเป็นเช่นนี้เนื่องมาจาก ความมีเอกลักษณ์ของงานทำให้พยาบาลรู้สึกว่างานพยาบาลมีความชัดเจน ทำให้เขาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเป็นอิสระ เนื่องจากทราบว่าบทบาทและงานของตนคือ

อะไร และการที่งานเป็นงานที่สามารถจะทำให้สำเร็จลุล่วงจนเห็นผลของงานได้ด้วยตนเอง ทำให้เขาได้ข้อมูลย้อนกลับมาทันทีว่าสิ่งที่เขาทำดีหรือไม่ดีอย่างไร ทำให้เขาได้ข้อมูลที่จะนำไปพัฒนาตนเองหรือเสริมแรงกับตนเองในกรณีที่งานประสบความสำเร็จได้ทันที ซึ่งจากตาราง 5 ก็เห็นว่าความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์กับความเป็นอิสระของงานและข้อมูลย้อนกลับจากงานสูง ($r = 0.646$ และ $r = 0.643$ ตามลำดับ) และสูงกว่าความหลากหลายของทักษะและความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน จึงทำให้พยาบาลเห็นคุณค่าของงานพยาบาลที่ตนทำมากที่สุด และเพราะงานพยาบาลเป็นงานที่กระทำกับชีวิตของบุคคลอื่น ผลของมันจึงกระทบต่อบุคคลอื่นค่อนข้างมาก ดังนั้นความสำคัญของงานจึงมีส่วนร่วมในการที่พยาบาลจะเห็นคุณค่าของงานมากขึ้น ส่วนความหลากหลายของงานแม้จะมีส่วนทำให้พยาบาลรู้สึกว่างานมีคุณค่าแต่จากผลการวิเคราะห์จะเห็นว่าค่อนข้างน้อย (ไม่ถึง 1%)

แม้ว่าผลที่ได้จะเป็นไปตามที่ทฤษฎีระบุว่า แรงจูงใจภายในจะสูงได้นั้นจะต้องมีสภาวะทางจิตทั้งสามสภาวะเกิดขึ้นพร้อมกัน แต่การที่ข้อมูลพบว่าตัวแปรการรับรู้คุณค่างานส่งผลต่อแรงจูงใจภายในในการทำงานมากที่สุดนั้น อาจเนื่องมาจาก งานพยาบาลเป็นงานที่ทำเป็นทีม ดังนั้นการรับรู้ด้านความรับผิดชอบผลของงานและการรับรู้ในผลของงาน พยาบาลอาจจะไม่รู้สึกว่า ผลที่ดีหรือไม่ดีของงานนั้นเป็นสิ่งที่เกิดจากการกระทำของตนแต่เพียงผู้เดียว ตัวแปรสองตัวนี้จึงไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจภายในในการทำงานสูงเท่ากับ การรับรู้คุณค่าของงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลสามารถรับรู้ได้ด้วยตนเอง และเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการทำงานพยาบาล ดังที่ ฟาริดา อิบราฮิม (2535 : 135) กล่าวว่า การให้ความช่วยเหลือเพื่อให้พยาบาลมองเห็นความหมายของวิชาชีพถือเป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องสร้างให้สำเร็จ ด้วยหลักการที่ว่าคนจะทำอะไรก็ตามจะต้องมองเห็นเป้าหมายของความสำเร็จและทิศทางสู่ความสำเร็จ นั่นก็คือ การมองเห็นความหมายของผลงาน เข้าใจ ยินหยัด และสามารถปฏิบัติงานให้มีความหมายยิ่งขึ้นในสายตาของตนเองและสังคม มีความตระหนักในความสำคัญของตนเอง มีกรอบทางจิตวิญญาณที่เพียงพอที่จะควบคุมตนเองเพื่อปฏิบัติตามบทบาทวิชาชีพให้สำเร็จ มีปรัชญาชีวิตที่สอดคล้องกับปรัชญาวิชาชีพและปรัชญาของหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ถ้ามีปัจจัยทางจิตวิญญาณพร้อมที่จะทำงาน ย่อมสามารถเผชิญสถานการณ์ต่างๆ ได้ด้วยความเต็มใจและมีพลังความสามารถที่จะทำงานได้เต็มสมรรถภาพ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการทำให้พยาบาลเห็นคุณค่าของงาน จะทำให้พยาบาลทำงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้

1 จากผลวิจัยพบว่าคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับสภาวะทางจิต และ สภาวะทางจิตมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานและสามารถทำนายความแปรปรวนของแรงจูงใจภายในได้ค่อนข้างมาก จึงเป็นไปได้ที่การจัดลักษณะงานให้มีคุณลักษณะทั้ง 5 คุณลักษณะมากขึ้น จะทำให้แรงจูงใจภายในในการทำงานสูงได้ โดยเฉพาะคุณลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ซึ่งพยาบาลรับรู้ว่ามีน้อยและแตกต่างกันมาก (ค่าเฉลี่ยต่ำ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าตัวอื่น) แต่เป็นลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้คุณค่าของงาน ซึ่งเป็นสภาวะทางจิตที่ส่งผลต่อแรงจูงใจภายในในการทำงานมากที่สุด การจัดงานให้มีเอกลักษณ์นี้ อาจจะทำให้ได้ด้วยการให้พยาบาลให้การดูแลรับผิดชอบทุกอย่างเกี่ยวกับผู้ป่วย

เป็นรายบุคคล ซึ่งจะทำให้พยาบาลรับรู้ขอบเขตของงานและผลของงานได้อย่างชัดเจน หรือในการมอบหมายงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ หัวหน้าหรือผู้มอบหมายงานจะต้องกำหนดอย่างชัดเจนถึงขอบเขตของงานและผู้ที่จะรับผิดชอบงานนั้น และควรมีการปรึกษากันเมื่อมีความไม่ชัดเจนในบทบาทหรือหน้าที่เกิดขึ้น

2. จากผลวิจัยชี้ให้เห็นว่า ถ้าศักยภาพการจูงใจของงานมากขึ้น จะทำให้พยาบาลในกลุ่มที่มีความพึงพอใจในบริบทของงานค่าแต่ความต้องการก้าวหน้าสูงมีแรงจูงใจภายในในการทำงานลดลง ดังนั้น ผู้บริหารควรจะคำนึงถึงและปรับบริบทของงาน (ความมั่นคงของงาน ค่าจ้างและสวัสดิการ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน) ให้ดีขึ้นหรือทัดเทียมกับหน่วยงานในระดับเดียวกันด้วยเมื่อจะปรับคุณลักษณะงาน

3. จากผลการวิจัยพบว่าบุคคลที่มีความต้องการก้าวหน้าต่างกันจะตอบสนองต่องานต่างกัน ดังนั้น ในการจัดคนเข้าทำงานในแต่ละแผนกหรือการจัดโปรแกรมพัฒนาบุคลากร ผู้จัดควรที่จะคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และจัดให้เหมาะสมด้วย เช่น การให้โอกาสบุคคลเลือกและเปลี่ยนแผนกได้ตามความต้องการและความเหมาะสม รวมทั้งควรจัดอบรมความรู้ เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถทำงานในแผนกนั้นได้ จะเป็นการทำให้พยาบาลเกิดแรงจูงใจมากขึ้นเพราะได้ทำงานที่ตอบสนองความต้องการของตน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1 ควรจะมีการมีการนำตัวแปรลักษณะบุคคลอื่นเข้ามาศึกษาร่วมด้วย เช่น ทักษะคติต่องานพยาบาล การรับรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง ฯลฯ เพราะแม้ว่าสภาวะทางจิตจะทำนายแรงจูงใจภายในได้ค่อนข้างสูง แต่ก็ยังมีอีกประมาณ 50 % ที่ต้องใช้ตัวแปรอื่นในการอธิบาย

2 ควรจะมีการศึกษาโมเดลนี้จนถึงพฤติกรรมในงานวิจัยเชิงคุณภาพในเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัวและสังคม ฯลฯ เพื่อให้ผลที่ได้เป็นประโยชน์ในการนำไปใช้จัดระบบงานให้เหมาะสมกับครอบครัวและสังคม

3 ควรมีการศึกษาโมเดลนี้แบบงานวิจัยเชิงทดลอง เพราะจะทำให้ได้ผลชัดเจนถึงความสอดคล้องกับทฤษฎีและจะเป็นประโยชน์ในการที่จะสรุปถึงความเป็นไปได้ในการที่จะนำข้อเสนอแนะจากงานวิจัยไปใช้

4 ควรมีการศึกษาโมเดลนี้ในกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างในคุณลักษณะของงานหลายๆ เพื่อที่จะเห็นความสัมพันธ์ตามโมเดลได้ชัดเจนขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการที่จะสรุปถึงความเป็นไปได้ในการที่จะนำทฤษฎีนี้มาใช้ในสังคมไทย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนิษฐา ตัดเจพันธ์ และคนอื่นๆ. การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างพยาบาลวิชาชีพประจำการในโรงพยาบาลของรัฐกับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. รายงานการวิจัย ฉบับที่ 2. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538
- จารุวรรณ เสวกวรรณ. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พยาบาลศึกษา) กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2517. อัดสำเนา.
- จินตนา ญาติกบรรพ. ความสัมพันธ์ระหว่างใจจืดจาง กับระดับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลของรัฐกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พยาบาลศึกษา) กรุงเทพฯ . จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528. อัดสำเนา.
- ชื่นชม เจริญยุทธ "อัตราการสูญเสีย ปัญหาในการปฏิบัติงานและความจำเป็นในการปรับปรุงสภาพการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย," วารสารก้าวหน้าสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. 32(347) 20 - 22 ; พฤษภาคม 2534
- ชื่นชม เจริญยุทธ "การศึกษาภาวะการขาดแคลนพยาบาลและปัญหาสมองไหลของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย," วารสารพยาบาล. 44(1) 22 - 30 , มกราคม - มีนาคม 2538.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518
- ทัศนดา บุญทอง "การศึกษาสถานภาพการปฏิบัติวิชาชีพของพยาบาลในประเทศไทย," วารสารพยาบาล ศาสตร์. 12(2) 24 - 34 ; เมษายน - มิถุนายน 2537
- ประชิด ศราษพันธ์. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน ภูมิหลัง กับความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของตนเอง วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พยาบาลศึกษา) กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532 อัดสำเนา
- พวงรัตน์ บุญญานรินทร์. "คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลกับการเปลี่ยนพฤติกรรมอนามัย," เอกสารประกอบการประชุมพยาบาล ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2530.
- ฟาริดา อิบราฮิม "การแสวงหาความหมายในวิชาชีพพยาบาล," พยาบาลศาสตร์ 10(3) . กรกฎาคม - กันยายน 2535
- เยาวลักษณ์ เล่าหะจินดา สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออกของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พยาบาลศึกษา) กรุงเทพฯ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518 อัดสำเนา
- ละอ อันทิศิรินทร์ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พยาบาลศึกษา) กรุงเทพฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521. อัดสำเนา

- ✓ สมสุข ดิลกสกุลชัย. การเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล และความพึงพอใจในงานของพยาบาล
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษาแตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์
ศศ ม กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533 อัดสำเนา
- ✓ สอาด วงศ์อนันต์จันทร์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน
บทบาททางวิชาการกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ
กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ พย ม กรุงเทพฯ . จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538 อัดสำเนา
สาธารณสุข, กระทรวง. รายชื่อโรงพยาบาลของรัฐทั่วประเทศ กรุงเทพฯ 2537.
สาธารณสุข, กระทรวง. รายงานทรัพย์สินของราชการ ประจำปี 2537 กรุงเทพฯ สำนักนโยบายและแผน
สาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2537.
- สุจิตรา จรจิตร ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ในมหาวิทยาลัย ส่วนภูมิภาค.
ปริญญาโท กศ ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา
- ✓ สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ และคนอื่นๆ "ความคิดเห็นของพยาบาลโรงพยาบาลรามาธิบดี ต่อการปฏิบัติงาน
เวรภัยและเวรดึก," พยาบาล 3(1) 39 - 49 , มกราคม - มีนาคม 2537
- อารมณีน จินดาพันธ์ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงาน
คณะกรรมการศึกษาเอกชน. ปริญญาโท กศ ด กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2536 อัดสำเนา
- อำพล จินดาวัฒน์ และคนอื่นๆ. "สถานการณ์ปัจจุบันและความคิดเห็นบางประการของพยาบาลใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ," การศึกษานพยาบาล 7(1) : 41 - 56 , มกราคม, 2539.
- อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. "แรงจูงใจในวิชาชีพพยาบาล," พยาบาลสาร. 22(3) 1 - 6 ; กรกฎาคม -
กันยายน 2538
- อุทุมพร จามรมาน การสุ่มตัวอย่างทางการศึกษา เล่มที่ 2. กรุงเทพฯ : โครงการตำราวิทยาศาสตร์
อุตสาหกรรม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530
- อุบล ภัคระ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา ปริญญาโท วท ม
กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535 อัดสำเนา
- ✓ อุษณีย์ เทพวรชัย. การเปรียบเทียบทฤษฎีและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระหว่างพยาบาลประจำการ
ที่ปฏิบัติงานด้านการสอนและด้านบริการ. วิทยานิพนธ์ ค ม (พยาบาลศึกษา) กรุงเทพฯ .
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525. อัดสำเนา.

Barnabe, Clermont and Mildred Burns "Teachers' job characteristic and motivation,"
Education Research. 36(2) 171 - 185 , Summer, 1994

Brady, G.F., B.B, Judd and S Javian. "The Dimensionality of Work Autonomy Revisited,"
Human Relations 43(12) 1219 - 1228 , 1990

- Capenter, K.D. "The Relationship Between Job Characteristics, Work Motivation, and General Job Satisfaction of Academic Middle Manager for Baccalureate Nursing," Dissertation Abstracts International. 49(7) 1631 ; 1989.
- Cohen, J, and P. Cohen Applied Multiple Regression/Correlation Analysis For The Behavioral Sciences. 2nd. Lawrence Erlbaum Associates , Publishers, London, 1983
- Dunham, R.B. "The Measurement and Dimensionality of Job Characteristics," Journal of Applied Psychology. 61(4) 404 - 409 , 1976
- Fried, Yitzhak and Gerald R. Ferns. "The Validity of The Job Characteristics Model: A Review and Meta - Analysis," Personnel Psychology. 40 · 287 - 322 ; 1987
- Hackman, J.R. and J.L. Suttle IMPROVING LIFE AT WORK. Behavioral Science Approaches to Organizational Change. Santa Monica, California : Goodyear Publishing Company, Inc , 1977
- Hackman, J.R. and G.R. Oldham. Work Redesign Addison - Wesley, 1980
- Hackman, J.R. and G.R. Oldham. "Motivation through the Design of Work Test of Theory," Organizational Behavior and Human Performance. 16 . 250 - 279, 1976
- Hackman, J.R. and G.R. Oldham "Development of Job Diagnostic Survey," Journal of Applied Psychology 60(2) 159 - 170 ; 1975.
- Hackman, J.R. and B.E. Lawler "Employee Reactions to Job Characteristics," Journal of Applied Psychology 55(3) 259 - 286 , 1971
- Havey, R J , R.S. Billings and K.J. Nilan "Confirmatory Factor Analysis of the Job Diagnostic Survey Good News and Bad News," Journal of Applied Psychology. 70(3) 461 - 468 , 1985.

- Henderson, J.P. "Teachers' Motivation and Perceptions of Their Work The Influence of The North Carolina Career Development Plan," Dissertation Abstracts International. 48(8) 1970 , 1987
- Kelly, John "Does Job-Redesign Theory Explain Job-Redesign Outcome?," Human Relations. 45(8) 753 - 774 , 1992
- Khahli, Sofer and Farah Tanya "An Empirical Investigation Into The Relationship Between Customers' Perception Of Quality Of Service and Job Enrichment in Offices Of A Major Credit Mortgage Corporation(Mortgage Corporation)," Dissertation Abstracts International. 52(5) : 2806 ; 1991
- Kuhk, C.T ,G.R. Oldham and P.H. Lang: "Measurement of Job Characteristics Comparison of the Original and the Revised Job Diagnostic Survey," Journal of Applied Psychology 73(3) 462 - 466 ; 1988.
- Mined, J.B. "Work Redesign," Industrial Organizational Psychology. p 85 - 93 Magraw - Hill International Edition, 1992
- Molleman, E. and A.V. Knippenberg. "Work Redesign and The Balance of Control Within a Nursing Context," Human Relation. 48(7) . 795 - 814 ; 1995
- Morton, J. Thomas. "A Test Of The Job Characteristics Model Of Motivation in Public Schools," Dissertation Abstracts International. 52(7) . 2406 , 1992
- Muchinsky, R.M. "Work Motivation," Psychology Applied to Work. 4 th ed Pacific Grove, CA . Brooks / Cole Publishing Company, 1993
- Oldham, G.R. "Job Design," International Review of Industrial and Organizational Psychology. 11 33 - 60 , 1996
- Oldham, G.R. "Job characteristics and internal Motivation The Moderating Effect of Interpersonal and Individual Variables," Human Relations 29 559 - 569 , 1976.

- Oldham, G.R.,J.R. Hackman and J.L. Pearce "Conditions Under Which Employees Respond Positively to Enriched Work," Journal of Applied Psychology 61(4) · 395 - 403 , 1976
- Porter, Lyman W. and Richard M. Steers. Motivation and Work Behavior New York · McGraw - Hill Book Co , 1983.
- Renn, Robert Walter. "A Holistic Evaluation Of The Job Characteristics Model . A Longitudinal Structural Equation Analysis," Dissertation Abstracts International. 50(7) 2154 , 1990
- Renn, R.W.,P.M. Swiercz and M.J. Icenogle. "Measurement Properties of The Revised Job Diagnostic Survey More Promising News From The Public Sector," Educational and Psychological Measurement. 53 · 1011 - 1021 , 1993.
- Renn, R.W. and R.J. Vandenberg "The Critical Psychological States : An Underrepresented Component in Job Characteristics Model Research," Journal of Management 21(2) 279 - 303 , 1995.
- Shofoluwe, M.A. "Job Characteristics of Construction Craftsmen and Their Relationship to Affective Work Outcome (Work Motivation)," Dissertation Abstracts International. 53(11) · 2154 , 1990
- Taber, T.D. and E. Taylor. "A Review and Evaluation of The Psychometric Properties of The Job Diagnostic Survey," Personnel Psychology. 43 · 467 - 500 ; 1990

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
แบบวัดที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน พยาบาลผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของปริญญาโท ปริญญาโท ที่กำลังศึกษาถึงตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาล และมุ่งหวังว่าสิ่งที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์กับวิชาชีพพยาบาลของเรา จึงใคร่จะขอความร่วมมือจากท่าน **ให้ช่วยกรุณาอ่านแบบสอบถามนี้ทุกข้ออย่างละเอียดและตอบอย่างรวดเร็ว ตรงตามการรับรู้ของท่านมากที่สุด**

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า สิ่งที่ท่านตอบจะไม่มีผลเป็นรายบุคคล และจะไม่ส่งผลเสียใดๆต่อท่านอย่างเด็ดขาด

ขอขอบคุณ

พรวิรัตน์ พันธุ์ศรีมังกร

นิสิตปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ตัวอย่าง

โปรดกาหนดบาท(X)ลงในช่องที่อธิบายลักษณะงานของท่านได้ถูกต้องที่สุด

0 งานพยาบาลที่ข้าพเจ้าทำ ต้องทำร่วมกับเครื่องจักรกล

	X					
น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด

เพศ _____ อายุ _____ ปี แผนก _____

โรงพยาบาล _____

ชุดที่ 1. โปรดกากบาท(✓)ลงในช่องที่อธิบายลักษณะงานของท่านได้ถูกต้องที่สุด

1. งานพยาบาลที่ข้าพเจ้าทำมีความหลากหลาย และต้องใช้ทักษะในการทำงาน

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด

2. ข้าพเจ้าสามารถควบคุมลำดับการทำการกิจกรรมการพยาบาลได้

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด

3. งานพยาบาลที่ข้าพเจ้าทำ ต้องนำเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการพยาบาล

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด

4. งานพยาบาลในส่วนของข้าพเจ้า เป็นสิ่งที่ข้าพเจ้าทำตั้งแต่ต้นจนเสร็จและเห็นผลของงาน

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด

5. งานพยาบาลของข้าพเจ้า สะท้อนให้ข้าพเจ้าทราบถึงผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด

6. โดยทั่วไปผลสำเร็จในงานของข้าพเจ้า มีผลกระทบต่อชีวิตและความอยู่ดีมีสุขของผู้ป่วย

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด

7. งานพยาบาลของข้าพเจ้ามีกิจกรรมพยาบาลหลากหลาย ต้องใช้ความสามารถพิเศษในการทำงาน

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด

8.งานพยาบาลที่ข้าพเจ้าทำ เป็นสิ่งสำคัญของทีมงานสุขภาพ

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด

9.ถ้าข้าพเจ้าให้การพยาบาลผู้ป่วยไม่ดี จะมีผลกระทบต่อกรให้การพยาบาลของเพื่อนร่วมงาน

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด

10.งานพยาบาลที่ข้าพเจ้าทำเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าควบคุมเวลาในการให้การพยาบาลผู้ป่วยด้วยตนเอง

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด

11.เมื่อข้าพเจ้าเห็นว่าวิธีการให้การพยาบาลของข้าพเจ้าดีและเหมาะสมกว่า ข้าพเจ้าสามารถนำมาใช้กับผู้ป่วยได้ด้วยตนเอง

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด

12.ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นตัวของตัวเองในขณะที่ปฏิบัติงานการพยาบาล

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด

13.ขอบข่ายการปฏิบัติงานพยาบาลของข้าพเจ้า มีความชัดเจน

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด

14.งานพยาบาลที่ข้าพเจ้าทำ เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าตัดสินใจเกี่ยวกับการพยาบาลที่จะปฏิบัติกับผู้ป่วยด้วยตนเอง

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด

15 ถ้าข้าพเจ้าให้การพยาบาลไม่ดี จะมีผลกระทบต่อสภาพจิตใจของญาติผู้ป่วย

น้อยที่สุด น้อย ค่อนข้างน้อย ปานกลาง ค่อนข้างมาก มาก มากที่สุด

16 งานพยาบาล เป็นงานที่พยาบาลสามารถทำตั้งแต่ต้นจนเสร็จและเห็นผลของงานด้วยตนเอง

น้อยที่สุด น้อย ค่อนข้างน้อย ปานกลาง ค่อนข้างมาก มาก มากที่สุด

17 งานพยาบาลที่ข้าพเจ้ากำลังทำอยู่ สะท้อนให้ข้าพเจ้าทราบถึงความสามารถของตนเอง

น้อยที่สุด น้อย ค่อนข้างน้อย ปานกลาง ค่อนข้างมาก มาก มากที่สุด

18 ข้าพเจ้าสามารถประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลของข้าพเจ้าได้ด้วยตนเอง

น้อยที่สุด น้อย ค่อนข้างน้อย ปานกลาง ค่อนข้างมาก มาก มากที่สุด

19 ข้าพเจ้าสามารถระบุได้อย่างชัดเจนว่าการพยาบาลส่วนใดเป็นของข้าพเจ้า

น้อยที่สุด น้อย ค่อนข้างน้อย ปานกลาง ค่อนข้างมาก มาก มากที่สุด

ชุดที่ 2. โปรดอ่านอย่างละเอียดและกากบาท (X) ลงในช่องที่ตรงกับการรับรู้ของท่านมากที่สุด

1 งานพยาบาลที่ข้าพเจ้าทำต้องใช้วิธีปฏิบัติที่ซับซ้อน หรือใช้ทักษะพิเศษ

ไม่ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง ไม่แน่ใจ ถูกต้อง ถูกต้อง ถูกต้อง
 เลย เป็นส่วนใหญ่ เล็กน้อย เล็กน้อย เป็นส่วนใหญ่ ที่สุด

2 ส่วนใหญ่ข้าพเจ้าจะรู้ว่าตนเองทำงานพยาบาลได้ดีหรือไม่จากการประเมินของหัวหน้า

ไม่ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง ไม่แน่ใจ ถูกต้อง ถูกต้อง ถูกต้อง
 เลย เป็นส่วนใหญ่ เล็กน้อย เล็กน้อย เป็นส่วนใหญ่ ที่สุด

3 งานพยาบาลเป็นงานที่เรียบง่าย จำเจ

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ไม่ถูกต้อง เลย	ไม่ถูกต้อง เป็นส่วนใหญ่	ไม่ถูกต้อง เล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	ถูกต้อง เล็กน้อย	ถูกต้อง เป็นส่วนใหญ่	ถูกต้อง ที่สุด

4 บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าสงสัยว่า อะไรคือบทบาทและหน้าที่ที่แท้จริงของพยาบาลวิชาชีพ

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ไม่ถูกต้อง เลย	ไม่ถูกต้อง เป็นส่วนใหญ่	ไม่ถูกต้อง เล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	ถูกต้อง เล็กน้อย	ถูกต้อง เป็นส่วนใหญ่	ถูกต้อง ที่สุด

5 งานพยาบาลที่ข้าพเจ้าทำต้องใช้ทักษะ ความรู้ และความสามารถพิเศษแตกต่างกันไปตามสถานการณ์และโรคของผู้ป่วยแต่ละคน

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ไม่ถูกต้อง เลย	ไม่ถูกต้อง เป็นส่วนใหญ่	ไม่ถูกต้อง เล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	ถูกต้อง เล็กน้อย	ถูกต้อง เป็นส่วนใหญ่	ถูกต้อง ที่สุด

6 หลังให้การพยาบาล ข้าพเจ้าทราบได้ทันทีด้วยตนเองว่าเป็นการพยาบาลที่ดีหรือไม่

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ไม่ถูกต้อง เลย	ไม่ถูกต้อง เป็นส่วนใหญ่	ไม่ถูกต้อง เล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	ถูกต้อง เล็กน้อย	ถูกต้อง เป็นส่วนใหญ่	ถูกต้อง ที่สุด

7 งานที่ข้าพเจ้าทำ มีผลกระทบต่อผู้ป่วย ญาติของผู้ป่วยตลอดจนผู้ที่มาติดต่อกับโรงพยาบาลจำนวนมาก

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ไม่ถูกต้อง เลย	ไม่ถูกต้อง เป็นส่วนใหญ่	ไม่ถูกต้อง เล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	ถูกต้อง เล็กน้อย	ถูกต้อง เป็นส่วนใหญ่	ถูกต้อง ที่สุด

8 ข้าพเจ้าทำงานพยาบาลเฉพาะบางส่วน ไม่มีโอกาสทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จ

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ไม่ถูกต้อง เลย	ไม่ถูกต้อง เป็นส่วนใหญ่	ไม่ถูกต้อง เล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	ถูกต้อง เล็กน้อย	ถูกต้อง เป็นส่วนใหญ่	ถูกต้อง ที่สุด

9 งานพยาบาลที่ข้าพเจ้าทำ เปิดโอกาสอย่างมากในการที่จะทำการพยาบาลผู้ป่วยในวิถีทาง
ที่ข้าพเจ้าเห็นสมควร

ไม่ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง ไม่แน่ใจ ถูกต้อง ถูกต้อง ถูกต้อง
เลย เป็นส่วนใหญ่ เล็กน้อย เล็กน้อย เป็นส่วนใหญ่ ที่สุด

10 ข้าพเจ้าทราบอย่างชัดเจนว่าอะไรคือหน้าที่ที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ทำ

ไม่ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง ไม่แน่ใจ ถูกต้อง ถูกต้อง ถูกต้อง
เลย เป็นส่วนใหญ่ เล็กน้อย เล็กน้อย เป็นส่วนใหญ่ ที่สุด

11 งานพยาบาลเป็นงานที่พยาบาลไม่มีโอกาสเห็นผลสำเร็จของงานที่ชัดเจน

ไม่ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง ไม่แน่ใจ ถูกต้อง ถูกต้อง ถูกต้อง
เลย เป็นส่วนใหญ่ เล็กน้อย เล็กน้อย เป็นส่วนใหญ่ ที่สุด

12 ถ้าข้าพเจ้าไม่ให้การพยาบาล ผู้ป่วยก็สามารถฟื้นฟูสภาพตนเองได้ตามคำแนะนำของแพทย์

ไม่ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง ไม่แน่ใจ ถูกต้อง ถูกต้อง ถูกต้อง
เลย เป็นส่วนใหญ่ เล็กน้อย เล็กน้อย เป็นส่วนใหญ่ ที่สุด

13 งานพยาบาลของข้าพเจ้าแม้จะต้องทำร่วมกับผู้อื่น แต่ข้าพเจ้าสามารถแยกได้ชัดเจนว่างานใด
เป็นงานของข้าพเจ้า

ไม่ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง ไม่แน่ใจ ถูกต้อง ถูกต้อง ถูกต้อง
เลย เป็นส่วนใหญ่ เล็กน้อย เล็กน้อย เป็นส่วนใหญ่ ที่สุด

14 ข้าพเจ้าสามารถรับรู้ถึงผลของการให้การพยาบาลของข้าพเจ้าได้ด้วยตนเอง

ไม่ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง ไม่แน่ใจ ถูกต้อง ถูกต้อง ถูกต้อง
เลย เป็นส่วนใหญ่ เล็กน้อย เล็กน้อย เป็นส่วนใหญ่ ที่สุด

15 เป็นการยากที่ข้าพเจ้าจะทราบด้วยตนเองว่า งานพยาบาลที่ข้าพเจ้าทำไปนั้นดีหรือไม่

ไม่ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง ไม่แน่ใจ ถูกต้อง ถูกต้อง ถูกต้อง
 เลย เป็นส่วนใหญ่ เล็กน้อย เล็กน้อย เป็นส่วนใหญ่ ที่สุด

16 งานพยาบาลที่ข้าพเจ้าทำไม่ใช่สิ่งสำคัญของทีมงานสุขภาพ

ไม่ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง ไม่แน่ใจ ถูกต้อง ถูกต้อง ถูกต้อง
 เลย เป็นส่วนใหญ่ เล็กน้อย เล็กน้อย เป็นส่วนใหญ่ ที่สุด

17 งานพยาบาลที่ข้าพเจ้าทำ เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าทำด้วยตนเองตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จ

ไม่ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง ไม่แน่ใจ ถูกต้อง ถูกต้อง ถูกต้อง
 เลย เป็นส่วนใหญ่ เล็กน้อย เล็กน้อย เป็นส่วนใหญ่ ที่สุด

18 การปฏิบัติการพยาบาลของข้าพเจ้าจะดีหรือไม่ดี ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของเพื่อนร่วมงาน

ไม่ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง ไม่แน่ใจ ถูกต้อง ถูกต้อง ถูกต้อง
 เลย เป็นส่วนใหญ่ เล็กน้อย เล็กน้อย เป็นส่วนใหญ่ ที่สุด

19 งานพยาบาลที่ข้าพเจ้าทำไม่เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าใช้ดุลยพินิจของตนเองหรือตัดสินใจใด ๆ
 เกี่ยวกับงาน

ไม่ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง ไม่แน่ใจ ถูกต้อง ถูกต้อง ถูกต้อง
 เลย เป็นส่วนใหญ่ เล็กน้อย เล็กน้อย เป็นส่วนใหญ่ ที่สุด

20 ไม่ว่าข้าพเจ้าจะให้การพยาบาลดีหรือไม่ ก็ไม่มีผลใด ๆ ต่อสังคมโดยรวม(แพทย์,บุคลากรอื่น
 ในโรงพยาบาล,โรงพยาบาล และบุคคลภายนอกที่พบเห็น)

ไม่ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง ไม่แน่ใจ ถูกต้อง ถูกต้อง ถูกต้อง
 เลย เป็นส่วนใหญ่ เล็กน้อย เล็กน้อย เป็นส่วนใหญ่ ที่สุด

21.งานพยาบาลของข้าพเจ้านั้นให้ข้าพเจ้าเห็นผลเพียงเล็กน้อยว่าเป็นการทำงานที่ดีหรือไม่

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ไม่ถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง	ไม่แน่ใจ	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง
เลย	เป็นส่วนใหญ่	เล็กน้อย		เล็กน้อย	เป็นส่วนใหญ่	ที่สุด

22 การให้การพยาบาล จะทำให้ผู้ป่วยสามารถฟื้นฟูตนเอง ดูแลตนเอง และป้องกันตนเองจากโรค ได้ดีกว่าปกติ

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ไม่ถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง	ไม่แน่ใจ	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง
เลย	เป็นส่วนใหญ่	เล็กน้อย		เล็กน้อย	เป็นส่วนใหญ่	ที่สุด

ชุดที่ 3. โปรดกากบาท (X) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. ในงานพยาบาลที่ข้าพเจ้าทำ มีหลายอย่างให้ประโยชน์น้อย

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
มากที่สุด	มาก	เล็กน้อย		เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด

2. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจ เมื่อการปฏิบัติพยาบาลของข้าพเจ้าเป็นผลดีต่อผู้ป่วย

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
มากที่สุด	มาก	เล็กน้อย		เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด

3. งานพยาบาลที่ข้าพเจ้าทำนั้น เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
มากที่สุด	มาก	เล็กน้อย		เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด

4. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าควรได้รับการยอมรับหรือคำตำหนิเกี่ยวกับผลการพยาบาลที่ข้าพเจ้าทำแต่เพียงผู้เดียว

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
มากที่สุด	มาก	เล็กน้อย		เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด

5 ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจ เมื่อบอกผู้อื่นว่าตนเป็นพยาบาล

ไม่เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่เห็นด้วย มาก	ไม่เห็นด้วย เล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย เล็กน้อย	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด

6 ข้าพเจ้ารู้สึกว่า งานพยาบาลเป็นงานที่ต้องร่วมกันทำจึงไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบกับผลของงานแต่เพียงผู้เดียว แม้จะเป็นงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย

ไม่เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่เห็นด้วย มาก	ไม่เห็นด้วย เล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย เล็กน้อย	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด

7 ข้าพเจ้าไม่เคยท้วงเลยว่างานพยาบาลที่ข้าพเจ้าทำ จะดีหรือไม่

ไม่เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่เห็นด้วย มาก	ไม่เห็นด้วย เล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย เล็กน้อย	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด

8 ไม่ว่าข้าพเจ้าจะทำงานพยาบาลดีหรือไม่ อย่างไร ก็ไม่ส่งผลกระทบต่อความภูมิใจของข้าพเจ้า

ไม่เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่เห็นด้วย มาก	ไม่เห็นด้วย เล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย เล็กน้อย	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด

9 งานพยาบาลมีความหมายต่อข้าพเจ้ามาก

ไม่เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่เห็นด้วย มาก	ไม่เห็นด้วย เล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย เล็กน้อย	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด

10 ข้าพเจ้ารู้สึกต้องรับผิดชอบต่อสูง ต่อการพยาบาลที่ตนเองทำ

ไม่เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่เห็นด้วย มาก	ไม่เห็นด้วย เล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย เล็กน้อย	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด

11 ไม่ว่าผลของงานที่ข้าพเจ้าทำจะเป็นอย่างไร ก็เป็นความรับผิดชอบของข้าพเจ้า

ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วย เห็นด้วย
มากที่สุด มาก เล็กน้อย เล็กน้อย มาก มากที่สุด

12 ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องปฏิบัติงานพยาบาลให้ดี

ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วย เห็นด้วย
มากที่สุด มาก เล็กน้อย เล็กน้อย มาก มากที่สุด

13 โดยปกติข้าพเจ้าจะรู้ว่าการพยาบาลที่ข้าพเจ้าทำไปแล้ว ได้ผลน่าพึงพอใจหรือไม่

ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วย เห็นด้วย
มากที่สุด มาก เล็กน้อย เล็กน้อย มาก มากที่สุด

14 ข้าพเจ้ารู้สึกพึงพอใจมาก เมื่อผู้ป่วยรู้สึกสบายขึ้นจากการให้พยาบาลของข้าพเจ้า

ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วย เห็นด้วย
มากที่สุด มาก เล็กน้อย เล็กน้อย มาก มากที่สุด

15 ข้าพเจ้าเกิดความรู้สึกไม่ดีและไม่มีความสุข เมื่อพบว่าผลการปฏิบัติการพยาบาลของข้าพเจ้าไม่เป็นผลดีต่อผู้ป่วย

ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วย เห็นด้วย
มากที่สุด มาก เล็กน้อย เล็กน้อย มาก มากที่สุด

16 ข้าพเจ้าไม่สามารถบอกได้ว่า การพยาบาลที่ข้าพเจ้าทำไปแล้วนั้นดีหรือไม่

ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วย เห็นด้วย
มากที่สุด มาก เล็กน้อย เล็กน้อย มาก มากที่สุด

17 ส่วนใหญ่หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ที่ทำให้ข้าพเจ้าทราบว่าการพยาบาลที่ข้าพเจ้าทำ ได้ผลน่าพึงพอใจแค่ไหน

ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วยมาก	ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วยเล็กน้อย	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
----------------------	----------------	---------------------	----------	------------------	-------------	-------------------

18 ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจทุกครั้ง ที่ไม่สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างเต็มที่

ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วยมาก	ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วยเล็กน้อย	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
----------------------	----------------	---------------------	----------	------------------	-------------	-------------------

19 ข้าพเจ้ามีความสุข ที่ได้ช่วยเหลือผู้ป่วยให้ได้รับความสะดวกสบายและลดความทุกข์ทรมานทางกายได้อย่างรวดเร็ว

ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วยมาก	ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วยเล็กน้อย	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
----------------------	----------------	---------------------	----------	------------------	-------------	-------------------

20 ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นการคุ้มค่า ที่จะพยายามทำงานพยาบาลให้ดี

ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วยมาก	ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วยเล็กน้อย	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
----------------------	----------------	---------------------	----------	------------------	-------------	-------------------

21 ข้าพเจ้ารู้ว่าตนเองจะปฏิบัติงานพยาบาลให้เกิดประสิทธิผลที่ดีขึ้นได้อย่างไร

ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วยมาก	ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วยเล็กน้อย	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
----------------------	----------------	---------------------	----------	------------------	-------------	-------------------

22 หลังให้การพยาบาล ข้าพเจ้าสามารถบอกถึงประสิทธิผลของงานพยาบาลที่ข้าพเจ้าเป็นผู้กระทำได้

ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วยมาก	ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วยเล็กน้อย	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
----------------------	----------------	---------------------	----------	------------------	-------------	-------------------

**ชุดที่ 4. ต่อไปในให้ท่านคิดถึงบุคคลอื่นที่ทำงานพยาบาลเช่นเดียวกับท่าน แล้วกากบาท (X) ลงในช่องที่ท่าน
คิดว่าบรรยายถึงความรู้สึกของพยาบาลผู้นั้นอย่างถูกต้อง**

1 พยาบาลส่วนใหญ่รู้สึกว่าการปฏิบัติการพยาบาลให้ดีเป็นเรื่องยาก

ไม่เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่เห็นด้วย มาก	ไม่เห็นด้วย เล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย เล็กน้อย	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด

2 พยาบาลส่วนใหญ่รู้สึกว่างานพยาบาลมีประโยชน์น้อย

ไม่เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่เห็นด้วย มาก	ไม่เห็นด้วย เล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย เล็กน้อย	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด

3 พยาบาลส่วนใหญ่รู้สึกว่าตนเองมีความรับผิดชอบสูงต่อผลการพยาบาลที่เขาทำ

ไม่เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่เห็นด้วย มาก	ไม่เห็นด้วย เล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย เล็กน้อย	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด

4 พยาบาลส่วนใหญ่รู้สึกว่างานพยาบาลเป็นงานที่ต้องร่วมกันทำ จึงไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบกับ
ผลของงานแต่เพียงผู้เดียว แม้จะเป็นงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย

ไม่เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่เห็นด้วย มาก	ไม่เห็นด้วย เล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย เล็กน้อย	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด

5 พยาบาลส่วนใหญ่รู้สึกไม่ดี และไม่มีความสุข เมื่อการปฏิบัติการพยาบาลของเขาไม่เป็นผลดีต่อผู้ป่วย

ไม่เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่เห็นด้วย มาก	ไม่เห็นด้วย เล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย เล็กน้อย	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด

6 พยาบาลส่วนใหญ่คิดว่างานพยาบาลที่ทำงานมีความหมายต่อตนเองมาก

ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วยมาก	ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วยเล็กน้อย	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
----------------------	----------------	---------------------	----------	------------------	-------------	-------------------

7 พยาบาลส่วนใหญ่ที่ทำงานนี้ ไม่สามารถบอกได้ว่างานพยาบาลที่ตนปฏิบัติไปนั้น ดีหรือไม่ดีอย่างไร

ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วยมาก	ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วยเล็กน้อย	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
----------------------	----------------	---------------------	----------	------------------	-------------	-------------------

8 พยาบาลส่วนใหญ่รู้สึกไม่สบายใจทุกครั้ง ที่ไม่สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างเต็มที่

ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วยมาก	ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วยเล็กน้อย	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
----------------------	----------------	---------------------	----------	------------------	-------------	-------------------

9 พยาบาลส่วนใหญ่ที่ทำงานนี้ รู้ว่าการพยาบาลที่ตนทำไปแล้วนั้น ได้ผลน่าพึงพอใจหรือไม่ด้วยตนเอง

ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วยมาก	ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วยเล็กน้อย	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
----------------------	----------------	---------------------	----------	------------------	-------------	-------------------

10 พยาบาลส่วนใหญ่รู้สึกรับผิดชอบต่องานที่ทำ ไม่ว่าจะผลงานจะออกมาเป็นอย่างไร

ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วยมาก	ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วยเล็กน้อย	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
----------------------	----------------	---------------------	----------	------------------	-------------	-------------------

11 พยาบาลส่วนใหญ่รู้สึกพอใจอย่างมาก เมื่อการปฏิบัติพยาบาลของเขาเป็นผลดีต่อผู้ป่วย

ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วยมาก	ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วยเล็กน้อย	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
----------------------	----------------	---------------------	----------	------------------	-------------	-------------------

12 พยาบาลส่วนใหญ่รู้สึกสุขใจ ที่มีส่วนช่วยให้ผู้ป่วยช่วยตนเองได้และหายป่วย อย่างรวดเร็ว

ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
มากที่สุด	มาก	เล็กน้อย		เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด

13 พยาบาลส่วนใหญ่รู้สึกว่าไม่จำเป็นต้องพยายามปฏิบัติงานพยาบาลให้ดี

ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
มากที่สุด	มาก	เล็กน้อย		เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด

14 พยาบาลส่วนใหญ่ รับรู้ว่าตนเองปฏิบัติงานพยาบาลได้ดีหรือไม่ จากการประเมินผลงานของหัวหน้า

ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
มากที่สุด	มาก	เล็กน้อย		เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด

15 พยาบาลส่วนใหญ่รู้สึกว่า เป็นภาระน้อยเปล่าในการที่จะพยายามปฏิบัติงานพยาบาลให้ดี

ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
มากที่สุด	มาก	เล็กน้อย		เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด

16 พยาบาลส่วนใหญ่รู้ว่าตนจะปฏิบัติงานพยาบาลให้ดีขึ้นได้อย่างไร

ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
มากที่สุด	มาก	เล็กน้อย		เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด

17 หลังให้การพยาบาล พยาบาลส่วนใหญ่ สามารถรับรู้ได้ถึงประสิทธิผลของการพยาบาลที่ให้นั้น

ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
มากที่สุด	มาก	เล็กน้อย		เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด

ชุดที่ 5. ไพรดกกรมท (S) ลงในช่องที่แทนความพึงพอใจของท่านต่อองค์ประกอบต่อไปนี้ในงานของท่าน

1 ความมั่นคงของงานที่ข้าพเจ้าทำ

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ	ไม่แน่ใจ	พึงพอใจ	พึงพอใจ	พึงพอใจ
มากที่สุด		เล็กน้อย		เล็กน้อย		มากที่สุด

2 ความมั่นคงสำหรับอนาคตข้าพเจ้าในโรงพยาบาลนี้

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ	ไม่แน่ใจ	พึงพอใจ	พึงพอใจ	พึงพอใจ
มากที่สุด		เล็กน้อย		เล็กน้อย		มากที่สุด

3 ความปลอดภัยต่อชีวิตและสุขภาพขณะปฏิบัติงาน

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ	ไม่แน่ใจ	พึงพอใจ	พึงพอใจ	พึงพอใจ
มากที่สุด		เล็กน้อย		เล็กน้อย		มากที่สุด

4 โอกาสที่จะก้าวหน้าในงานที่ทำ

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ	ไม่แน่ใจ	พึงพอใจ	พึงพอใจ	พึงพอใจ
มากที่สุด		เล็กน้อย		เล็กน้อย		มากที่สุด

5 รายได้ และผลประโยชน์นอกเหนือจากเงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับ

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ	ไม่แน่ใจ	พึงพอใจ	พึงพอใจ	พึงพอใจ
มากที่สุด		เล็กน้อย		เล็กน้อย		มากที่สุด

6 เงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ข้าพเจ้าทำ

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ	ไม่แน่ใจ	พึงพอใจ	พึงพอใจ	พึงพอใจ
มากที่สุด		เล็กน้อย		เล็กน้อย		มากที่สุด

7 สวัสดิการต่างๆที่ได้รับ

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ไม่พึงพอใจ มากที่สุด	ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ เล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	พึงพอใจ เล็กน้อย	พึงพอใจ	พึงพอใจ มากที่สุด

8 การดำรงชีวิตในสังคมจากเงินเดือนที่ได้รับ

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ไม่พึงพอใจ มากที่สุด	ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ เล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	พึงพอใจ เล็กน้อย	พึงพอใจ	พึงพอใจ มากที่สุด

9 เพื่อนร่วมงาน

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ไม่พึงพอใจ มากที่สุด	ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ เล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	พึงพอใจ เล็กน้อย	พึงพอใจ	พึงพอใจ มากที่สุด

10 โอกาสที่จะได้รู้จักผู้อื่น(ผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโรงพยาบาล)ในขณะทำงาน

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ไม่พึงพอใจ มากที่สุด	ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ เล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	พึงพอใจ เล็กน้อย	พึงพอใจ	พึงพอใจ มากที่สุด

11 โอกาสที่จะช่วยเหลือผู้อื่น(ผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย เพื่อนร่วมงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโรงพยาบาล)ในขณะทำงาน

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ไม่พึงพอใจ มากที่สุด	ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ เล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	พึงพอใจ เล็กน้อย	พึงพอใจ	พึงพอใจ มากที่สุด

12 ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ไม่พึงพอใจ มากที่สุด	ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ เล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	พึงพอใจ เล็กน้อย	พึงพอใจ	พึงพอใจ มากที่สุด

13 ความเป็นกันเองของเพื่อน

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ	ไม่แน่ใจ	พึงพอใจ	พึงพอใจ	พึงพอใจ
มากที่สุด		เล็กน้อย		เล็กน้อย		มากที่สุด

14 ความยุติธรรม ที่ข้าพเจ้าได้รับจากหัวหน้าหอผู้ป่วย

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ	ไม่แน่ใจ	พึงพอใจ	พึงพอใจ	พึงพอใจ
มากที่สุด		เล็กน้อย		เล็กน้อย		มากที่สุด

15 การยอมรับที่ข้าพเจ้าได้รับจากหัวหน้าหอผู้ป่วย

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ	ไม่แน่ใจ	พึงพอใจ	พึงพอใจ	พึงพอใจ
มากที่สุด		เล็กน้อย		เล็กน้อย		มากที่สุด

16 การสนับสนุนและการชี้แนะที่ข้าพเจ้าได้รับจากหัวหน้าหอผู้ป่วย

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ	ไม่แน่ใจ	พึงพอใจ	พึงพอใจ	พึงพอใจ
มากที่สุด		เล็กน้อย		เล็กน้อย		มากที่สุด

17 คุณภาพการจัดการทุกอย่างของหัวหน้าที่ข้าพเจ้าได้รับ

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ	ไม่แน่ใจ	พึงพอใจ	พึงพอใจ	พึงพอใจ
มากที่สุด		เล็กน้อย		เล็กน้อย		มากที่สุด

18 ความเอาใจใส่ของหัวหน้าแผนกเรื่องสวัสดิภาพที่ข้าพเจ้าได้รับ

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ	ไม่แน่ใจ	พึงพอใจ	พึงพอใจ	พึงพอใจ
มากที่สุด		เล็กน้อย		เล็กน้อย		มากที่สุด

19 ความช่วยเหลือจากหัวหน้าเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ไม่พึงพอใจ มากที่สุด	ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ เล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	พึงพอใจ เล็กน้อย	พึงพอใจ	พึงพอใจ มากที่สุด

20.ความเป็นกันเองของหัวหน้าท่อบุ้บ่วย

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ไม่พึงพอใจ มากที่สุด	ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ เล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	พึงพอใจ เล็กน้อย	พึงพอใจ	พึงพอใจ มากที่สุด

ชุดที่ ๑. ไตรศกการการ (๘) ในช่องที่ตรงกับความต้องการของงานเกี่ยวกับองค์ประกอบของงานต่อไปนี้

1 งานท้าทาย และน่าสนใจ

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ต้องการให้มี น้อยที่สุด	ต้องการให้มี น้อย	ต้องการให้มี ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ต้องการให้มี ค่อนข้างมาก	ต้องการให้มี มาก	ต้องการให้มี มากที่สุด

2 โอกาสคิด และปฏิบัติงานอย่างอิสระ

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ต้องการให้มี น้อยที่สุด	ต้องการให้มี น้อย	ต้องการให้มี ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ต้องการให้มี ค่อนข้างมาก	ต้องการให้มี มาก	ต้องการให้มี มากที่สุด

3 มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่จากงาน

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ต้องการให้มี น้อยที่สุด	ต้องการให้มี น้อย	ต้องการให้มี ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ต้องการให้มี ค่อนข้างมาก	ต้องการให้มี มาก	ต้องการให้มี มากที่สุด

4 มีโอกาสสร้างสรรคงานตามจินตนาการ

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ต้องการให้มี น้อยที่สุด	ต้องการให้มี น้อย	ต้องการให้มี ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ต้องการให้มี ค่อนข้างมาก	ต้องการให้มี มาก	ต้องการให้มี มากที่สุด

5. มีโอกาสก้าวหน้า และพัฒนาตนเองระหว่างการทำงาน

--	--	--	--	--	--	--	--

ต้องการให้มี ต้องการให้มี ต้องการให้มี ต้องการให้มี ต้องการให้มี ต้องการให้มี ต้องการให้มี
น้อยที่สุด น้อย ค่อนข้างน้อย ปานกลาง ค่อนข้างมาก มาก มากที่สุด

6. โอกาสที่จะได้รับรู้ถึงความสำเร็จที่คุ้มค่าของงานที่ทำ

--	--	--	--	--	--	--	--

ต้องการให้มี ต้องการให้มี ต้องการให้มี ต้องการให้มี ต้องการให้มี ต้องการให้มี ต้องการให้มี
น้อยที่สุด น้อย ค่อนข้างน้อย ปานกลาง ค่อนข้างมาก มาก มากที่สุด

ชุดที่ 7. ต่อไปนี้ให้ท่านมากกว่า (X) ลงในช่องที่ตรงกับงานใดมากกว่ากัน

งาน ก.

งาน ข.

1. งานซึ่งเงินเดือนดีมาก

งานซึ่งให้โอกาสสร้างสรรค์และเสนอ
แนวคิดใหม่ ๆ

--	--	--	--	--	--	--	--

ชอบงาน ก. ชอบงาน ก. ชอบงาน ก. ชอบเท่ากัน ชอบงาน ข. ชอบงาน ข. ชอบงาน ข.
มากที่สุด มาก มากที่สุด มาก มากที่สุด

2. งานที่ก่นต้องตัดสินใจในเรื่องสำคัญ
อยู่บ่อยครั้ง

งานที่เข้าร่วมกับคนที่มีมิตรไมตรี

--	--	--	--	--	--	--	--

ชอบงาน ก. ชอบงาน ก. ชอบงาน ก. ชอบเท่ากัน ชอบงาน ข. ชอบงาน ข. ชอบงาน ข.
มากที่สุด มาก มากที่สุด มาก มากที่สุด

3. งานที่ความรับผิดชอบมากกว่า
คนอื่นเป็นของผู้ทำงานที่ดีที่สุด

งานที่ความรับผิดชอบมากกว่าคนอื่น
เป็นของผู้อาวุโสที่สุด

--	--	--	--	--	--	--	--

ชอบงาน ก. ชอบงาน ก. ชอบงาน ก. ชอบเท่ากัน ชอบงาน ข. ชอบงาน ข. ชอบงาน ข.
มากที่สุด มาก มากที่สุด มาก มากที่สุด

งาน ก.

งาน ข.

4. งานในองค์กรที่มีปัญหาการเงิน
และอาจปิดกิจการในปีนี้

งานที่กานไม่ได้รับอนุญาตให้เสนอ
ความคิดเห็นในเรื่องของงานเลย

ชอบงาน ก	ชอบงาน ก	ชอบงาน ก	ชอบเท่ากัน	ชอบงาน ข	ชอบงาน ข	ชอบงาน ข.
มากที่สุด	มาก				มาก	มากที่สุด

5. งานที่มีหัวหน้างานยอมรับและ
ช่วยเหลือท่านอย่างยุติธรรม

งานที่ให้โอกาสท่านได้เรียนรู้
สิ่งใหม่ ๆ ที่น่าสนใจอย่าง สม่าเสมอ

ชอบงาน ก	ชอบงาน ก	ชอบงาน ก	ชอบเท่ากัน	ชอบงาน ข.	ชอบงาน ข.	ชอบงาน ข
มากที่สุด	มาก				มาก	มากที่สุด

6. งานที่ท่านอาจถูกให้ออกเมื่อไรก็ได้

งานที่ท่านมีโอกาสน้อยมากที่จะ
ทำสิ่งที่ท้าทายความสามารถ

ชอบงาน ก.	ชอบงาน ก	ชอบงาน ก	ชอบเท่ากัน	ชอบงาน ข.	ชอบงาน ข	ชอบงาน ข
มากที่สุด	มาก				มาก	มากที่สุด

7. งานที่กานมีโอกาสแท้จริงที่จะพัฒนา
ทักษะใหม่และมีความก้าวหน้าในองค์กร

งานที่มีวันหยุดพักผ่อน และเงินค่าตอบแทน
นอกเหนือจากเงินเดือนจำนวนมาก

ชอบงาน ก	ชอบงาน ก	ชอบงาน ก	ชอบเท่ากัน	ชอบงาน ข	ชอบงาน ข	ชอบงาน ข.
มากที่สุด	มาก				มาก	มากที่สุด

8. งานที่มีทีมงานดีเยี่ยม

งานที่ต้องใช้ทักษะและความ
สามารถเฉพาะตัวสูง

ชอบงาน ก	ชอบงาน ก	ชอบงาน ก	ชอบเท่ากัน	ชอบงาน ข	ชอบงาน ข	ชอบงาน ข
มากที่สุด	มาก				มาก	มากที่สุด

ภาคผนวก ข
คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

ตาราง 18 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดคุณลักษณะงาน

ตัวแปร	ชุด (ข้อ) ในแบบวัด	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ความหลากหลายของทักษะ	1 (1)	.6338
	1 (3)	.7368
	1 (7)	.7102
	2 (1)	.7168
	2 (3)	.6104
	2 (5)	<u>.5429</u>
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	1 (4)	.5273
	1 (13)	.6180
	1 (16)	.6273
	1 (19)	.6396
	2 (4)	.5560
	2 (8)	.5436
	2 (10)	.5368
	2 (11)	.5835
	2 (13)	<u>.4223</u>
	2 (17)	.5955
ความสำคัญองงาน	1 (6)	.5209
	1 (8)	.5951
	1 (9)	.5494
	1 (15)	.4858
	2 (7)	.4401
	2(12)	.4335
	2 (16)	.5566
	2 (18)	.5048
	2 (20)	.5944
	2 (22)	.3951

ตาราง 18 ต่อ

ตัวแปร	ชุด (ข้อ) ในแบบวัด	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ความเป็นอิสระของงาน	1 (2)	.4792
	1 (10)	.7561
	1 (11)	.6972
	1 (12)	.7123
	1 (14)	.7361
	2 (9)	.5657
	2 (19)	.5877
	ข้อมูลย้อนกลับจากงาน	1 (5)
1 (17)		.7119
1 (18)		.7495
2 (2)		.2858
2 (6)		.6255
2 (14)		.6650
2 (15)		.6056
	2 (21)	.5071

ตาราง 19 แสดงค่าอำนาจจำแนกแบบวัดสภาวะทางจิต

ตัวแปร	ชุด(ข้อ)ในแบบวัด	ค่าอำนาจจำแนก(r)
การรับรู้คุณค่าของงาน	3 (1)	.5220
	3 (3)	.4373
	3 (5)	.5702
	3 (9)	.6315
	3 (20)	.5130
	4 (2)	.6193
	4 (6)	.5437
การรับรู้ด้านความรับผิดชอบผลงาน	4 (15)	.6456
	3 (4)	.3964
	3 (6)	.6501
	3 (7)	.5571
	3 (8)	.5725
	3 (10)	.5492
	3 (11)	.5476
	4 (3)	.4000
	4 (4)	.6578
	4 (10)	.3671
การรับรู้ในผลของงาน	3 (13)	.5239
	3 (16)	.6594
	3 (17)	.3795
	3 (21)	.5551
	3 (22)	.5649
	4 (7)	.6601
	4 (9)	.5824
	4 (14)	.4421
	4 (16)	.5218
	4(17)	.6072

ตาราง 20 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดลักษณะบุคคล

ตัวแปร	ชุด (ข้อ) ในแบบวัด	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ความพึงพอใจบริษัทของงาน		
1. ความมั่นคงในการทำงาน	5 (1)	.5804
	5 (2)	.7955
	5 (3)	.7691
	5 (4)	.8172
2. ค่าจ้าง	5 (5)	.8234
	5 (6)	.8234
	5 (7)	.8216
	5 (8)	.8158
3 ผู้ร่วมงาน	5 (9)	.6623
	5 (10)	.6439
	5 (11)	.6883
	5 (12)	.7261
	5 (13)	.5105
4 หัวหน้างาน	5 (14)	.8587
	5 (15)	.8767
	5 (16)	.8991
	5 (17)	.8561
	5 (18)	.8739
	5 (19)	.8112
	5 (20)	.8581
ความต้องการก้าวหน้า		
6 (1)	6 (1)	.5861
	6 (2)	.7216
	6 (3)	.7588
	6 (4)	.6604
	6 (5)	.6449
	6 (6)	.6573

ตาราง 20 ต่อ

ตัวแปร	ชุด (ข้อ) ในแบบวัด	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ความต้องการก้าวหน้า	7 (1)	.6538
	7 (2)	.3656
	7 (3)	.3930
	7 (4)	.5927
	7 (5)	5246
	7 (6)	4678
	7 (7)	5688
	7 (8)	5398

ตาราง 21 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดแรงจูงใจภายในในการทำงาน

ชุด (ข้อ) ในแบบวัด	ค่าอำนาจจำแนก (r)
3 (2)	.3418
3 (12)	4172
3 (14)	.4684
3 (15)	5876
3 (18)	4934
3 (19)	.6477
4 (1)	.2868
4 (5)	6175
4 (8)	.5521
4 (11)	.6504
4 (12)	6597
4 (13)	.6760

ตาราง 22 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดแยกตามตัวแปร

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น
ความหลากหลายของทักษะ	6644
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	.7491
ความสำคัญของงาน	6581
ความเป็นอิสระของงาน	.7614
ข้อมูลย้อนกลับจากงาน	6606
การรับรู้คุณค่าของงาน	6602
การรับรู้ด้านความรับผิดชอบของงาน	.6219
การรับรู้ในผลของงาน	.7170
ความพึงพอใจในบริบทของงาน	.8865
1. ความมั่นคงในการทำงาน	7266
2. ค่าจ้าง	.8375
3. ผู้ร่วมงาน	9279
4. หัวหน้างาน	9485
ความต้องการก้าวหน้า	.7335
ชุดที่ 1	7506
ชุดที่ 2.	6498
แรงจูงใจภายในในการทำงาน	7089

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นางสาว พรรณี พันธุ์ศรีมังกร
สถานที่อยู่ 330/37 ซ.ไสวสุวรรณ ต.บางซื่อ อ.บางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800
ประวัติการศึกษา พยาบาลศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน (มหาวิทยาลัยบูรพา) ปี 2533
ประวัติการทำงาน พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระรามเก้า