

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์การ
กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ



นางสาวพัทธาภรณ์ จินกุล

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2547

ISBN 974-53-2086-2

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, ACHIEVEMENT MOTIVATION,
ORGANIZATIONAL SUPPORT, AND CAREER SUCCESS OF PROFESSIONAL
NURSES, GOVERNMENTAL UNIVERSITY HOSPITALS



Miss Pataraporn Jeenkool

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Nursing Science in Nursing Administration

Faculty of Nursing

Chulalongkorn University

Academic Year 2004

ISBN 974-53-2086-2

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การสนับสนุนจากองค์กร กับความสำเร็จในวิชาชีพ

ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

โดย

นางสาวพัทธภรณ์ จินกุล

สาขาวิชา

การบริหารการพยาบาล

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต

.....คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลีอนุญวัชชัย)

.....อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ โพธิ์สาร)

พัทธภรณ์ จินกุล : ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ. (RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, ACHIEVEMENT MOTIVATION, ORGANIZATIONAL SUPPORT, AND CAREER SUCCESS OF PROFESSIONAL NURSES, GOVERNMENTAL UNIVERSITY HOSPITALS) อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชกุล, 108 หน้า. ISBN 974-53-2086-2

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จำนวน 370 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร และความสำเร็จในวิชาชีพ ได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ .90 และ .90 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสำเร็จในวิชาชีพและการสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.45$ และ 3.49 ตามลำดับ)
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง ($X = 4.34$)
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .21$ และ $.62$ ตามลำดับ)

สาขาวิชา.....การบริหารการพยาบาล.....ลายมือชื่อผู้คิด.....
ปีการศึกษา.....2547.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

4677585236 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD : ACHIEVEMENT MOTIVATION/ORGANIZATIONAL SUPPORT/CAREER SUCCESS

PATARAPORN JEENKOOL: RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS,
ACHIEVEMENT MOTIVATION, ORGANIZATIONAL SUPPORT, AND CAREER
SUCCESS OF PROFESSIONAL NURSES, GOVERNMENTAL UNIVERSITY HOSPITALS.

THESIS ADVISOR: ASST. PROF. SUCHADA RATCHUKUL, Ed.D., 108 pp.

ISBN 974-53-2086-2

The purpose of this study was to examine the relationships among personal factors, achievement motivation, organization support, and career success of professional nurses, governmental university hospital. The subjects consisted of 370 professional nurses selected by multi-stage sampling technique. Research instruments were the achievement motivation, organization support, and career success questionnaires. The questionnaires were tested for content validity by a panel of experts. Reliability of the questionnaires by Cronbach's alpha coefficients were .90, .94, and .90, respectively. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, contingency coefficient and Pearson's product moment correlation coefficients.

The major findings were as follows:

1. Career success and organization support of professional nurses in governmental university hospital were at the middle level ($X = 3.45$ and 3.49 , respectively).
2. Achievement motivation of professional nurses in governmental university hospital was at the high level ($X = 4.34$).
3. Achievement motivation and organization support were positively and significantly related to career success of professional nurses at the .05 level ($r = .21$, $p < .05$ and $r = .62$, $p < .05$, respectively).

Field of study.....Nursing Administration.....Student's signature.....

Academic year.....2004.....Advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาติ รัชชกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่และคอยให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาที่ท่านอาจารย์มอบให้มาโดยตลอด จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลีอนุญัตวิชัย ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ โพธิ์สาร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ประสบการณ์และให้คำแนะนำต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ที่กรุณาตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และพยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 5 แห่ง ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล และงานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ ที่สนับสนุนในการลาศึกษาต่อ รวมทั้งหัวหน้าหอผู้ป่วยและเจ้าหน้าที่พยาบาลหอผู้ป่วยตึก 84 ปี ชั้น 4 ตะวันออก ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ บิดา-มารดา ผู้ให้กำเนิด ที่ให้สติปัญญา ให้ความรัก ความห่วงใย และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตลอดมา และขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ และน้องๆ ทุกท่านที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือมาโดยตลอด จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ฉ |
| สารบัญ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ณ |
| สารบัญภาพ..... | ญ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| ปัญหาในการวิจัย..... | 5 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 6 |
| แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย..... | 6 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 9 |
| คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย..... | 9 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 11 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 12 |
| โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ..... | 13 |
| ความสำเร็จในวิชาชีพ..... | 17 |
| ปัจจัยส่วนบุคคลกับความสำเร็จในวิชาชีพ..... | 27 |
| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์..... | 29 |
| การสนับสนุนจากองค์การ..... | 39 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 42 |
| กรอบแนวคิดการวิจัย..... | 46 |
| 3. วิธีการดำเนินการวิจัย..... | 47 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 47 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 50 |
| การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ..... | 53 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 55 |
| การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง..... | 56 |

| | | |
|---------------------------------|---|-----|
| บทที่ | | |
| | การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 56 |
| 4. | ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 58 |
| 5. | สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 68 |
| | สรุปผลการวิจัย..... | 69 |
| | อภิปรายผลการวิจัย..... | 69 |
| | ข้อเสนอแนะ..... | 76 |
| รายการอ้างอิง..... | | 78 |
| ภาคผนวก..... | | 86 |
| | ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ..... | 87 |
| | ภาคผนวก ข การเปรียบเทียบระหว่างความสำเร็จในวิชาชีพตามแนวคิด Aryee, Chay and Tan(1994) และจากการสัมภาษณ์..... | 89 |
| | ภาคผนวก ค ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 92 |
| | ภาคผนวก ง ตัวอย่างหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย..... | 98 |
| | ภาคผนวก จ ตัวอย่างเอกสารรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรม การวิจัยในคน..... | 102 |
| | ภาคผนวก ฉ การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติทดสอบการวิเคราะห์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์..... | 104 |
| ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์..... | | 108 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ..... | 49 |
| 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในแต่ละแผนก โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ | 49 |
| 3 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์การ และความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ | 54 |
| 4 จำนวนและร้อยละของของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา จำนวนครั้งของการฝึกอบรม และประสบการณ์ทำงาน..... | 59 |
| 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสำเร็จในวิชาชีพของ พยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายด้าน..... | 60 |
| 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสำเร็จในวิชาชีพ ด้านความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายข้อ..... | 61 |
| 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสำเร็จในวิชาชีพ ด้านการเงินและสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายข้อ | 62 |
| 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสำเร็จในวิชาชีพ ด้านความก้าวหน้าในงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายข้อ..... | 63 |
| 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ พยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายข้อ..... | 64 |
| 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนจากองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายข้อ..... | 65 |
| 11 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา จำนวนครั้งของการ ฝึกอบรม และประสบการณ์การทำงาน กับความสำเร็จในวิชาชีพ ของพยาบาลวิชาชีพ..... | 66 |
| 12 ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนจากองค์การ กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ..... | 67 |

สารบัญญภาพ

| แผนภาพที่ | หน้า |
|--|------|
| 1 รูปแบบความสำเร็จตามลักษณะของงานของ Hackman and Oldhan(1980)... | 19 |
| 2 โมเดลความสำเร็จในวิชาชีพของ Thomson and Mabey (1994)..... | 21 |
| 3 รูปแบบพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของ Judge et al. (1995)..... | 22 |
| 4 รูปแบบความสำเร็จในวิชาชีพของ Melamed (1995) | 23 |



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อม ระบบเศรษฐกิจ โครงสร้างทางการเมือง สังคม และเทคโนโลยีการสื่อสารในประเทศไทยเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ประชาชนมีโอกาสได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารทั้งในและต่างประเทศดีขึ้น และมีการรับรู้ในเรื่องสิทธิของตนเองเพิ่มมากขึ้น มีผลทำให้ประชาชนมีความคาดหวังและความต้องการการบริการที่ดีมีคุณภาพ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นการกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันที่รุนแรง ทำให้แนวคิดและวิธีการจัดการที่ใช้อยู่เดิมไม่เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดังนั้นองค์การต่างๆ จึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนทั้งแนวคิดและวิธีการจัดการขององค์การใหม่ (ดูจตุร ดวงเด่น, 2540) โดยมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้เกิดผลดีสูงสุดต่อองค์การ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิที่ให้บริการสุขภาพสำหรับประชาชนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่มีภาวะเจ็บป่วยรุนแรง มีความยุ่งยากซับซ้อนในการรักษาพยาบาล มีการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง อีกทั้งยังเป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาและบุคลากรสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ นอกจากนี้ยังเป็นศูนย์กลางด้านวิชาการ การศึกษาวิจัย ตลอดจนการบริการที่เน้นคุณภาพ (ทัศนาศ นุญทอง, 2542) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยเฉพาะมีแนวโน้มว่าในอนาคตจะให้โรงพยาบาลของรัฐเป็นอิสระในการบริหารจัดการจากระบบราชการ (นิยดา ผุยเจริญ, 2545) ซึ่งการเป็นอิสระในการบริหารจัดการจากระบบราชการมีผลทำให้โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจำเป็นต้องมีการแข่งขันกับภาคเอกชนในการให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนมากยิ่งขึ้น มีการตื่นตัวด้านกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพบริการ เพื่อการรับรองคุณภาพของโรงพยาบาล และมีการศึกษาวิจัยเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพบริการ (ณชนันท์ นุญดำนกลาง, 2543) ประกอบกับแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ได้เน้นการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลเป็นหัวใจสำคัญ ซึ่งเป็นการพัฒนาทั้งระบบ โดยเป็นการพัฒนาการทำงาน พัฒนาวิชาการ พัฒนาคณะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์การและความเป็นธรรมในการบริหารงาน ดังนั้นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อความอยู่รอดขององค์การ โดยมีการทบทวนทั้งระบบงาน ปรับปรุงผลงานและพัฒนาคุณภาพของระบบ

ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น (คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ, 2544)

องค์การพยาบาลเป็นองค์การที่สำคัญของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เนื่องจากเป็นองค์การที่มีจำนวนบุคลากรมากที่สุดและเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้ใช้บริการมากกว่าบุคลากรประเภทอื่นๆ ในโรงพยาบาล (ฟารีดา อิบราฮิม, 2542) โดยในองค์การพยาบาลประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จะเป็นการปฏิบัติงานที่มีกิจกรรมหลากหลายและมีการทำงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ ทำให้พยาบาลต้องมีบทบาททั้งด้านบริการ ด้านวิชาการ และด้านการวิจัย อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการมีส่วนร่วมในการนำองค์การไปสู่เป้าหมายในการปฏิรูประบบการบริการพยาบาลโดยการใช้ความรู้ความสามารถและต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองตลอดเวลา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามขอบเขตงานการพยาบาลในระดับตติยภูมิได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ทัศนาศ บุณทอง, 2542) จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าพยาบาลวิชาชีพมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่อัตรากำลังยังคงเดิม ได้รับค่าตอบแทนน้อย (มาริษา สมบัติบุรณ และคณะ, 2546) ขาดการสนับสนุนความก้าวหน้าในงาน (บุญจันทร์ วงศ์สุนพรัตน์, สุภรัตน์ ไวยชีตา และภัทรอำไพ พิพัฒนานนท์, 2540; ฟารีดา อิบราฮิม, 2543) และขาดความสำเร็จในงาน (Gattiker and Larwood, 1986) ประกอบกับลักษณะงานยังเป็นงานที่มีความเครียดสูง (Judkin and Ingram, 2002) ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความเหนื่อยหน่าย ขาดความสุขในงานและวิชาชีพของตนเอง ซึ่งมีผลทำให้พยาบาลวิชาชีพคิดที่จะลาออกจากราชการและวิชาชีพสูงถึงร้อยละ 56.5 (บุญจันทร์ วงศ์สุนพรัตน์, สุภรัตน์ ไวยชีตา และภัทรอำไพ พิพัฒนานนท์, 2540) และหนีจากวิชาชีพด้วยการลาออกเพิ่มมากขึ้น (มาริษา สมบัติบุรณ และคณะ, 2546; สุวิริยา สุวรรณโคตร, 2546) ทำให้องค์การพยาบาลต้องสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของวิชาชีพและต้องสูญเสียงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรใหม่ ดังนั้นองค์การพยาบาลจะต้องหาแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อธำรงรักษาบุคลากรไว้ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานขององค์การพยาบาล ซึ่งแนวทางหนึ่งที่องค์การพยาบาลจะสามารถธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ได้ก็คือการทำให้พยาบาลวิชาชีพได้รับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพ (Nabi, 1999)

ความสำเร็จในวิชาชีพ เป็นสิ่งที่ปรารถนาของผู้ปฏิบัติงานทุกคน หากบุคคลรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพของตน ย่อมทำให้บุคคลนั้นมองเห็นคุณค่าของตนเองและวิชาชีพ (นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542; Lau and Shaffer, 1999) มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานอย่างมีเป้าหมาย มีการพัฒนาปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งก่อให้เกิดผลผลิตทางการพยาบาลที่มีคุณภาพ

และเป็นสิ่งที่พึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการ อันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้น ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในวิชาชีพ และคงอยู่ในวิชาชีพต่อไป (Gattiker and Larwood, 1988; Judge et al, 1995) ดังนั้นความสำเร็จในวิชาชีพจึงเป็นเสมือนพลังที่สำคัญของบุคคลที่แสดงถึงความสำเร็จขององค์การ จากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 5 คน เมื่อวันที่ 23-25 ธันวาคม 2547 พบว่าพยาบาลจะรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพเมื่อได้รับการยอมรับจากผู้ใช้บริการ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และทีมแพทย์ มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลรอบข้าง มีความก้าวหน้าหรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม และเห็นความสำเร็จในวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน เนื่องจาก เป็นแรงจูงใจที่จะผลักดันให้พยาบาลทำงานอย่างมีเป้าหมาย เห็นคุณค่าของตนเองและวิชาชีพ มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ และรักที่จะอยู่ในวิชาชีพและทำงานในวิชาชีพต่อไป ในทางตรงข้ามหากพยาบาลรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในวิชาชีพจะทำให้ปฏิบัติงานอย่างไม่มีเป้าหมาย เกิดความเหนื่อยหน่าย ไม่มีความสุขในการทำงาน จึงหนีจากวิชาชีพด้วยการลาออกในที่สุด

ความสำเร็จในวิชาชีพสามารถประเมินได้ 2 วิธี ได้แก่ การประเมินความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัย หรือเกณฑ์ภายนอก (Objective career success) ซึ่งเป็นการประเมินจากสิ่งที่เป็นรูปธรรมสามารถมองเห็นหรือสัมผัสได้ เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และจำนวนครั้งของการเลื่อนขั้น และการประเมินความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย หรือเกณฑ์ภายใน (Subjective career success) ซึ่งเป็นการประเมินจากการรับรู้ของบุคคลในวิชาชีพนั้นๆ โดยการประเมินความรู้สึกหรือการรับรู้ของตนเองต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพ เช่น ความพึงพอใจในวิชาชีพ ความก้าวหน้าในงาน การเงิน (Aryee, Chay and Tan, 1994) รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Gattiker and Larwood, 1986)

ปัจจัยที่ส่งเสริมการรับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพ มีหลายปัจจัยด้วยกัน เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน (Thomson and Mabey, 1994; Judge et al., 1995) และจำนวนครั้งของการฝึกอบรม (Wayne et al., 1999) ส่วนปัจจัยทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง (Peluchette, 1993) ความเชื่ออำนาจในตน (Dodd-McCue and Wight, 1996) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542; Jackson and Margaret, 1998; Rue and Byars, 2003) และปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ การมีเครือข่ายความร่วมมือ (Collins, 1983; Peluchette, 1993; Nabi, 1999) และการสนับสนุนจากองค์การ (เพ็ญจันทร์ เมตุลา, 2544; Gattiker and Larwood, 1986; Aycan, 2004) เป็นต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา จำนวนครั้งของการฝึกอบรม และประสบการณ์ทำงาน มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในวิชาชีพ โดยพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูง ได้รับการฝึกอบรมมากกว่า และมีประสบการณ์ทำงานเป็นระยะเวลา นานกว่าจะรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพสูงกว่า (Thomson and Mabey, 1994; Wayne et al., 1999) ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลมีการพัฒนา ความรู้ความสามารถจากการศึกษา การฝึกอบรม และมีกระบวนการเรียนรู้จากงานที่ปฏิบัติอยู่ เสมอ จนเกิดเป็นความชำนาญและความเชี่ยวชาญ สามารถนำความรู้มาใช้กับงานที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้ผล การปฏิบัติงานดีขึ้น ส่งผลให้เกิดคุณค่าต่อหน่วยงานและองค์กร เป็นผลให้ได้รับการเลื่อน ตำแหน่ง เพิ่มเงินเดือน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพ นอกจากนี้มีรายงานการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษา (Johnson et al., 1995; Nabi, 1999) จำนวนครั้งของการฝึกอบรม (Wayne et al., 1999) และ ประสบการณ์การทำงาน (เปรมฤดี ปองมงคล, 2546)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน (McClelland, 1987 cited in Rue and Byars, 2003) เนื่องจากเป็นเสมือนพลังผลักดันให้ บุคคลก้าวไปข้างหน้า มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความมุ่งมั่นสู่มาตรฐานและความ เป็นเลิศในสิ่งที่ทำ โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จของงาน แม้จะต้อง เผชิญกับปัญหาและอุปสรรคหรือความยากลำบาก บุคคลนั้นจะตั้งใจปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า “บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพดีกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ” (ทรงพล ภูมิพัฒน์, 2538) นอกจากนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ (นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในวิชาชีพ (Jackson and Margaret, 1998; Rue and Byars, 2003) ดังนั้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ควรส่งเสริมและ พัฒนาให้เป็นคุณลักษณะประจำตัวของพยาบาล เพื่อให้พยาบาลปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถด้วยความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน (Lyubomirsky, 2001; Rue and Byar, 2003; Manion, 2003) อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

การสนับสนุนจากองค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้บุคคลรับรู้ถึงความสำเร็จในงาน และอาชีพ โดยองค์กรจะต้องให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน สนับสนุนด้านโอกาสที่จะได้รับ การพัฒนา ใส่ใจเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร เห็นคุณค่าของผลงานที่บุคลากรปฏิบัติ มีการให้รางวัลหรือการยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจที่จะเรียนรู้และ นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อความพึง พอใจ ความผูกพันในวิชาชีพและความจงรักภักดีต่อองค์กร หากบุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มี

โอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ จะทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น (Eisenberger et al., 1990 อ้างถึงใน จุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง, 2543) นอกจากนี้การสนับสนุนจากองค์กรยังก่อให้เกิดอารมณ์และความรู้สึกที่ดี มีความยินดี และกระตือรือร้น ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดการสร้างสรรค์ผลงานให้ดีขึ้น ส่งผลให้ได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในงาน จนเป็นความสำเร็จในวิชาชีพ (นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) กล่าวได้ว่าการสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในวิชาชีพ (Aycan, 2004) นอกจากนี้การสนับสนุนจากองค์กรยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพ (เพ็ญจันทร์ เมตุลา, 2544; Gattiker and Larwood, 1986) ดังนั้นองค์กรจึงควรให้การสนับสนุนบุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลกรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งถือเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรมีการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการได้รับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพของตน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานอย่างมีเป้าหมาย มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และก่อให้เกิดผลผลิตทางการพยาบาลที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กรกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลนำข้อมูลที่ได้จากศึกษามาเป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดพลังในการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ปัญหาในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ความสำเร็จในวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นอย่างไร
2. ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ หรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความสำเร็จในวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนจากองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์การ กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

ความสำเร็จในวิชาชีพ เป็นสิ่งที่ปรารถนาของผู้ปฏิบัติงานทุกคนและเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพยายามทุ่มเท ทำงานหนัก พัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีมีคุณภาพ องค์การเห็นคุณค่าและผลการปฏิบัติงาน ทำให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ได้แก้ไขปัญหามีความยุ่งยากซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น และเป็นที่ยอมรับชื่นชมของสังคม สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดความรู้สึกต่อตนเองว่ามีคุณค่า ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในวิชาชีพและคงอยู่ในวิชาชีพต่อไป (Gattiker and Larwood, 1988; Judge et al., 1995) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์การสามารถจูงใจรักษาผู้ปฏิบัติงานไว้ได้ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ ทั้งนี้เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานขององค์การ ดังนั้นความสำเร็จในวิชาชีพจึงเป็นเสมือนพลังที่สำคัญของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงถึงความสำเร็จขององค์การ โดยความสำเร็จในวิชาชีพสามารถประเมินได้ 2 วิธี ได้แก่ การประเมินความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัย หรือเกณฑ์ภายนอก (Objective career success) ซึ่งเป็นการประเมินจากสิ่งที่เป็นรูปธรรมสามารถมองเห็นหรือสัมผัสได้ เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และจำนวนครั้งของการเลื่อนขั้น และการประเมินความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย หรือเกณฑ์ภายใน (Subjective career success) ซึ่งเป็นการประเมินจากการรับรู้ของบุคคลในวิชาชีพนั้นๆ โดยการประเมินความรู้สึกหรือการรับรู้ของตนเองต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพ เช่น ความพึงพอใจในวิชาชีพ ความก้าวหน้าในงาน การเงิน (Aryee, Chay and Tan, 1994) รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Gattiker and Larwood, 1986) ซึ่งปัจจัยที่ส่งเสริมการรับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพ มีหลายปัจจัยด้วยกัน เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน (Thomson and Mabey, 1994; Judge et al., 1995) และจำนวนครั้งของการฝึกอบรม (Wayne et al., 1999) ส่วนปัจจัยทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง (Peluchette, 1993) ความเชื่ออำนาจในตน (Dodd-McCue and Wight, 1996) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542;

Jackson and Margaret, 1998; Rue and Byars, 2003) และปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ การมีเครือข่ายความร่วมมือ (Collins, 1983; Peluchette, 1993; Nabi, 1999) และการสนับสนุนจากองค์การ (เพ็ญจันทร์ เมตุลา, 2544; Gattiker and Larwood, 1986; Aycan, 2004)

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นสถานบริการสุขภาพที่ให้บริการทางสุขภาพในระดับตติยภูมิ โดยให้บริการทางด้านวิชาการ ด้านวิจัย และด้านบริการสุขภาพที่ประกอบด้วยอุปกรณ์ทางการแพทย์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นองค์การขนาดใหญ่ที่มีจำนวนบุคลากรจำนวนมาก โดยเฉพาะในองค์การพยาบาลถือเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จขององค์การ บุคลากรจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามขอบเขตงานการพยาบาลในระดับตติยภูมิได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพของตน เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานอย่างมีเป้าหมาย และมีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้เกิดผลผลิตทางการพยาบาลที่มีคุณภาพ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา จำนวนครั้งของการฝึกอบรม และประสบการณ์ทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ให้ผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพต่างกัน

ระดับการศึกษา การศึกษาเป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและสติปัญญาทำให้มีการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น ส่งผลให้เกิดคุณค่าต่อหน่วยงานและองค์การ เป็นผลให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เพิ่มเงินเดือน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพ ซึ่งระดับการศึกษาส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ (อนันตชัย คงจันทร์, 2541) และมีความสัมพันธ์กับระดับของเงินเดือน (Nabi, 1999) ดังนั้นระดับการศึกษาน่าจะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพ

จำนวนครั้งของการฝึกอบรม การเข้าร่วมประชุมวิชาการ สัมมนา และฝึกอบรม เป็นการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ จนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญ สามารถนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น ส่งผลให้เกิดคุณค่าต่อหน่วยงานและองค์การ เป็นผลให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เพิ่มเงินเดือน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพ ซึ่งบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมมากกว่าจะประสบความสำเร็จในวิชาชีพมากกว่าบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมน้อยกว่า (Tschohl, 1999) ดังนั้นจำนวนครั้งของการฝึกอบรมน่าจะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพ

ประสบการณ์ทำงาน เป็นระยะเวลาในการทำงาน หากมีระยะเวลาในการทำงานยาวนานจะทำให้มีทักษะในการแก้ไขปัญหา มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และมีความผูกพันในวิชาชีพ (นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) สามารถก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และมีความก้าวหน้าในงาน (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2541) อันจะส่งผลให้เกิดการรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพ ดังนั้นประสบการณ์ทำงานน่าจะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตหรือหน้าที่การงาน (McClelland, 1987 cited in Rue and Byars, 2003) เนื่องจากเป็นเสมือนพลังผลักดันให้บุคคลก้าวไปข้างหน้า มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความมุ่งมั่นสู่มาตรฐานและความเป็นเลิศในสิ่งที่ทำ โดยคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จของงาน แม้จะเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคหรือความยากลำบาก บุคคลนั้นจะตั้งใจปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า “บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพดีกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ” (ทรงพล ภูมิพัฒน์, 2538) นอกจากนี้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ (นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในวิชาชีพ (Jackson and Margaret, 1998; Rue and Byars, 2003) ดังนั้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพ

การสนับสนุนจากองค์กร เป็นการแลกเปลี่ยนทางสังคมที่ก่อให้เกิดอารมณ์และความรู้สึกที่ดี มีความยินดี และกระตือรือร้น ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีการสร้างสรรค์ผลงานที่ดีขึ้นเพื่อตอบสนององค์กร ส่งผลให้ได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในงาน จนเป็นความสำเร็จในวิชาชีพ (นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) นอกจากนี้ยังส่งผลต่อความพึงพอใจ ความผูกพันในวิชาชีพและความจงรักภักดีต่อองค์กร หากบุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ จะทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น (Eisenberger et al., 1990 อ้างถึงใน จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง, 2543) ทั้งนี้องค์กรสามารถให้การสนับสนุนได้โดยการให้โอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ใส่ใจเกี่ยวกับความเป็นอยู่และสุขภาพที่ดีของบุคลากร เห็นคุณค่าของผลงานที่บุคลากรปฏิบัติ และมีการให้รางวัลหรือการยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจที่จะเรียนรู้และนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการสนับสนุนจากองค์กรถือเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในวิชาชีพ (Aycan, 2004) ดังนั้นการสนับสนุนจากองค์กรน่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพ

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐาน ดังนี้

1. ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. จำนวนครั้งของการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. ประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
5. การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ที่ใช้การศึกษาเชิงความสัมพันธ์ (Correlation study) โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

- 1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป
- 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) จากพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
- 3) ตัวแปรในการศึกษาวิจัยประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร และความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. **ความสำเร็จในวิชาชีพ (Career success)** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรู้สึกหรือรับรู้จากประสบการณ์ ว่ามีความพึงพอใจในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม และมีความก้าวหน้าในงานหรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้รู้สึกว่าจะมีความสำเร็จในวิชาชีพ ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Ayeey, Chay and Tan

(1994) ร่วมกับการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้องค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรู้สึกพอใจกับงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ อันได้แก่ การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ทีมแพทย์ และผู้ใช้บริการ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน และทีมแพทย์ มีความสุขกับการปฏิบัติงานและมีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองปฏิบัติ

1.2 ด้านการเงินและสวัสดิการ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรู้สึกหรือรับรู้ว่าจะได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระงานและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ

1.3 ด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรู้สึกหรือรับรู้ว่าจะได้รับตำแหน่งที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งมีความเป็นธรรมและเสมอภาค เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน ได้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและก้าวสู่เป้าหมายการทำงานวิชาชีพในเวลาที่กำหนด มีความพึงพอใจกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่และความก้าวหน้าในงาน

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motivation) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรู้สึกหรือรับรู้ถึงทักษะภายในตนในการมุ่งความสำเร็จของงาน โดยมีการแสดงความรับผิดชอบในหน้าที่ มีการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการทำงาน มีการแข่งขันกับตนเองและพยายามปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีความมานะพากเพียรโดยเฉพาะในงานที่มีลักษณะยาก และท้าทายเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิด ของ McClelland (1987 cited in Rue and Byars, 2003)

3. การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational support) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรู้สึกหรือรับรู้ว่าจะฝ่ายการพยาบาลให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ การมีสุขภาพดี ความปลอดภัยในงาน การตอบแทนผลการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าของผลงานและการได้รับการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Eisenberger et al. (1986)

4. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors) หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่ ระดับการศึกษา จำนวนครั้งของการฝึกอบรม และประสบการณ์ทำงาน

4.1 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของพยาบาลวิชาชีพขณะเก็บข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ระดับปริญญาโท และสูงกว่าระดับปริญญาโท

4.2 จำนวนครั้งของการฝึกอบรม หมายถึง จำนวนครั้งของการเข้าร่วมประชุมวิชาการ สัมมนา และฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ทั้งภายในและภายนอกองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา โดยระยะเวลาของการเข้าร่วมแต่ละครั้งต้องเท่ากับหรือมากกว่า 1 วัน

4.3 ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง จำนวนปีที่พยาบาลวิชาชีพ เริ่มปฏิบัติงานวิชาชีพ การพยาบาลจนถึงวันเก็บข้อมูล หากเกิน 6 เดือนขึ้นไปคิดเป็น 1 ปี

5. พยาบาลวิชาชีพ (Professional nurses) หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาพยาบาล ระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี หรือ สูงกว่า และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบ วิชาชีพสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

6. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (Governmental university hospitals) หมายถึง โรงพยาบาลที่อยู่ในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งมหาวิทยาลัยใช้เป็นสถานที่ปฏิบัติงานของ บุคลากรวิชาชีพสุขภาพและเป็นสถานศึกษาฝึกอบรมบุคลากรทางสุขภาพ ให้บริการด้านสุขภาพ อนามัยและสร้างนวัตกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพของประชาชนมีทั้งหมด 7 แห่ง คือโรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามาธิบดี โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โรงพยาบาลมหาสารคาม เชียงใหม่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ และโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริมการรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ

2. เป็นแนวทางการวิจัยสำหรับนักวิจัย ผู้สนใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จใน วิชาชีพ อันจะนำมาซึ่งองค์ความรู้ที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์การ กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง สรุปสาระสำคัญเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
 - 1.1 ภารกิจของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
 - 1.2 บทบาทขององค์การพยาบาล
 - 1.3 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ
2. ความสำเร็จในวิชาชีพ
 - 2.1 ความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพ
 - 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพ
 - 2.3 เกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพ
3. ปัจจัยส่วนบุคคลกับความสำเร็จในวิชาชีพ
4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 4.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 4.2 ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 4.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
5. การสนับสนุนจากองค์การ
 - 5.1 ความหมายของการสนับสนุนจากองค์การ
 - 5.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

1.1 ภารกิจของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ คือ โรงพยาบาลที่มหาวิทยาลัยจัดตั้งขึ้น โดยให้คณะแพทย์ของมหาวิทยาลัยนั้นเป็นผู้ควบคุมการบริหารงาน ดำเนินการ ตลอดจนบริการต่างๆ ทางด้านสุขภาพแก่ประชาชนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 250 เตียง ถึง 2,300 เตียง (มาลีวรรณ เกษตรทัต, 2545: 5) ปัจจุบันโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีจำนวน 7 แห่ง คือตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครจำนวน 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราชและโรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ในเขตปริมณฑลจำนวน 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จังหวัดปทุมธานี และโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จังหวัดนครนายก ในต่างจังหวัดมี 3 แห่ง คือ เขตภาคเหนือ ได้แก่ โรงพยาบาลมหาสารคามศรีเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เขตภาคใต้ ได้แก่ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จัดเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิที่ให้บริการสุขภาพสำหรับประชาชนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่มีภาวะเจ็บป่วยรุนแรง มีความยุ่งยากซับซ้อนในการรักษาพยาบาล มีการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง อีกทั้งยังเป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาและบุคลากรสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ นอกจากนี้ยังเป็นศูนย์กลางด้านวิชาการ การศึกษาวิจัย ตลอดจนการบริการที่เน้นคุณภาพ (ทัศน บุญทอง, 2542) ในภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงทางองค์การสุขภาพทำให้โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีแนวโน้มที่จะเป็นอิสระในการบริหารจัดการจากระบบราชการ (นียดา ผุยเจริญ, 2545) ซึ่งการเป็นอิสระในการบริหารจัดการจากระบบราชการมีผลทำให้โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจำเป็นต้องมีการแข่งขันกับภาคเอกชนในการให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนมากยิ่งขึ้น มีการตื่นตัวด้านกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพบริการ เพื่อการรับรองคุณภาพของโรงพยาบาล และมีการศึกษาวิจัยเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพบริการ (ณัชนันท์ บุญदानกลาง, 2543) ประกอบกับแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ได้เน้นการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลเป็นหัวใจสำคัญ ซึ่งเป็นการพัฒนาทั้งระบบ โดยเป็นการพัฒนาการทำงาน พัฒนาวิชาการ พัฒนาคน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์การและความเป็นธรรมในการบริหารงาน ดังนั้นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อความอยู่รอดขององค์การ โดยมีการทบทวนทั้งระบบงาน ปรับปรุงผลงานและพัฒนาคุณภาพของระบบให้

สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น (คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ, 2544)

1.2 บทบาทขององค์การพยาบาล

องค์การพยาบาล เป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการให้บริการแก่ผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน ซึ่งองค์การพยาบาลประกอบไปด้วยกลุ่มบุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับทั้งระดับผู้บริหาร ระดับปฏิบัติการและบุคลากรอื่นๆ มาร่วมกันดำเนินการและปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลเพื่อตอบสนองต่อผู้ใช้บริการ องค์การพยาบาลจะมีชื่อเรียกแตกต่างกันตามความนิยมหรือความเหมาะสมของโรงพยาบาลหรือสถาบันบริการสุขภาพ บางแห่งเรียก กองการพยาบาล หรืองานพยาบาล เช่น กระทรวงสาธารณสุขใช้คำว่ากลุ่มงานพยาบาล ส่วนทบวงมหาวิทยาลัยใช้คำว่า ฝ่ายการพยาบาล ซึ่งหมายถึงองค์การพยาบาลนั่นเอง (กุลยา ตันติผลลาชีวะ, 2539)

บทบาทขององค์การพยาบาลสามารถจำแนกได้ 4 ด้าน (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข; กองการพยาบาล, 2539 อ้างถึงใน นฤมิตร ดิษบรรจง, 2544) ดังนี้

1. ด้านบริหารการพยาบาล เป็นการบริหารงานเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพ และสามารถให้การสนับสนุนการจัดบริการรักษาพยาบาลให้เป็นระเบียบ มีขั้นตอน โดยให้มีปัญหาและอุปสรรคน้อยที่สุด
2. ด้านบริการพยาบาล เป็นการจัดการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการพยาบาลที่รวดเร็ว ปลอดภัย ประหยัด โดยให้ผู้ป่วยบรรเทาหรือทุเลาจากความเจ็บป่วย ปราศจากอาการทุพพลภาพหรือภาวะแทรกซ้อนต่างๆ และสามารถกลับเข้าดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข รวมทั้งช่วยดูแลตนเองได้ถูกต้องภายหลังการเจ็บป่วย และครอบครัวผู้ป่วยมีความรู้ในการป้องกันโรค ส่งเสริมสุขภาพ ฟื้นฟูสภาพได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
3. ด้านวิชาการพยาบาล เป็นการจ้ดระบบงานเพื่อการสนับสนุนการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ตลอดจนมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถสอน นิเทศงาน และควบคุมกำกับงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีคุณภาพ
4. ด้านการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นการจ้ดระบบงาน เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานสอดคล้องกัน การบรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดบริการพยาบาล ตลอดจนลดปัญหา อุปสรรคและข้อขัดแย้ง ทำให้การทำงานคล่องตัว มีแนวทางในการดำเนินงาน และติดต่อกับหน่วยงานต่างๆ

กล่าวสรุปได้ว่า บทบาทขององค์การพยาบาล ประกอบด้วย ด้านบริหารการพยาบาล ด้านบริการพยาบาล ด้านวิชาการพยาบาล และด้านการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ องค์การพยาบาลจะสามารถบรรลุเป้าหมายตามบทบาทดังกล่าวได้นั้นต้องอาศัยพยาบาลวิชาชีพเป็นสำคัญ เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดในองค์การ ซึ่งถือได้ว่าเป็นกำลังสำคัญขององค์การพยาบาล ดังนั้น องค์การพยาบาลต้องให้การดูแล สนับสนุน และส่งเสริมในด้านต่างๆ แก่พยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

1.3 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ

พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2540 ได้กล่าวถึงบทบาทของพยาบาลวิชาชีพว่า เป็นการปฏิบัติหน้าที่การพยาบาลต่อบุคคล ครอบครัวและชุมชน ดังนี้

1. การสอน การแนะนำ การปรึกษาและแก้ไขปัญห สุขภาพอนามัย
2. การกระทำต่อร่างกายและจิตใจของบุคคล รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อลดปัญหาการเจ็บป่วย การบรรเทาอาการของโรค การดูแลของโรค และการฟื้นฟูสภาพ
3. การกระทำตามวิธีที่กำหนดไว้ในการรักษาเบื้องต้นและการให้ภูมิคุ้มกันโรค
4. ช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค

บทบาทหน้าที่ของพยาบาลมีการพัฒนาเป็นลำดับ ซึ่งการปฏิบัติบทบาทของพยาบาลวิชาชีพกำหนดจากกรอบแนวคิดทางการพยาบาล กฎหมายการพยาบาล มาตรฐานการพยาบาล กฎหมายประกอบโรคศิลป์และจรรยาวิชาชีพ (ฟารีดา อิบราฮิม, 2541) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะวิชาชีพที่ต้องพัฒนาเป็นลำดับ เพื่อช่วยพยาบาลวิชาชีพกำหนดขอบเขตการทำงานโดยยึดหลัก ดังนี้

1. ด้านความรู้ พยาบาลต้องมีความรู้ในงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี ต้องศึกษาและทำงานให้เกิดความรู้เพิ่มมากขึ้น ต้องไม่แสดงความรู้หรือสมรรถภาพหรือเหตุกีดกันที่ตนปฏิบัติ
2. ด้านประสบการณ์ พยาบาลต้องฝึกประสบการณ์ที่มีความหมาย สามารถเผชิญต่อสถานการณ์ที่ยากลำบาก และตอบสนองในสถานการณ์ที่ถูกต้อง
3. ด้านทักษะ ต้องเป็นผู้ชำนาญการทำงานด้วยคุณภาพสูงสุดไม่ทำงานแบบสมัครเล่น เรียนรู้ด้วยวิธีที่ดีเด่น ฝึกปฏิบัติความรู้และให้บริการทุกสถานการณ์
4. ด้านความเชื่อมั่น ไม่ใช่เชื่อมั่นเฉพาะตนเอง ต้องเชื่อมั่นในบุคคลอื่นที่ทำงานร่วมกัน
5. ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเคลื่อนไหวเพื่อพัฒนางาน จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เชื่อมั่นในความสามารถและเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

6. ด้านการแสดงผล ต้องเป็นผู้พอใจในชัยชนะ ใช้ความสามารถรอบด้านให้นำไปสู่ความสำเร็จสูงสุด เพื่อให้ได้รับความสำเร็จและความภาคภูมิใจ
7. ด้านการยอมรับ มีความพึงพอใจในงาน และยืนหยัดอยู่กับความเป็นจริงตามคุณค่าที่ตนมองเห็น ปรับสภาพอย่างพอเพียงในหลายๆทาง ให้เกิดความสำเร็จและความพึงพอใจ
8. ด้านความเป็นผู้นำ ต้องเต็มใจในการเป็นผู้นำในหน่วยงาน อุทิศเวลาและใช้ความพยายามจนถึงที่สุด เป็นผู้ให้มากกว่าเป็นผู้รับ มองเห็นค่านิยมและความต้องการของหน่วยงานที่ปฏิบัติ ซึ่งมุ่งการบริการแก่สังคม

ฟารีดา อิบราฮิม (2541: 162-164) กล่าวถึงบทบาทของพยาบาลวิชาชีพเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใช้บริการ ได้แก่

1. บทบาทให้การดูแล พยาบาลจะให้การดูแลตามแผนการรักษาที่กำหนดเมื่อประเมินปัญหาของผู้ใช้บริการได้แล้ว สำหรับด้านการส่งเสริมสุขภาพให้คนได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน พยาบาลต้องตัดสินใจให้เหมาะสม
2. บทบาทครูพยาบาล มีหน้าที่ให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับภาวะสุขภาพและการปฏิบัติตัวที่ถูกต้องเหมาะสม พยาบาลต้องประเมินความพร้อม เพื่อการเรียนรู้วางแผน สอนผู้ให้บริการและครอบครัว
3. บทบาทผู้จัดการ ในการปฏิบัติการพยาบาลในหอผู้ป่วย พยาบาลต้องทำหน้าที่บริหารพร้อมกันไป ทั้งด้านบริหารคน บริหารการพยาบาล บริหารสภาพแวดล้อม และยังคงพัฒนาวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นการวิจัยการพยาบาล
4. บทบาทผู้นำพยาบาล ความสามารถทำให้ผู้อื่นเชื่อถือ และปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายสุขภาพดี มีการใช้อำนาจที่เหมาะสม สามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเข้ามาใช้แก้ไขสถานการณ์ และพัฒนาประสิทธิภาพของงาน
5. บทบาทผู้ให้การศึกษาหรือ การปรึกษาเป็นกระบวนการช่วยเหลือเพื่อการตระหนักในภาวะเครียดและการปรับตัวได้เหมาะสม พยาบาลต้องมีทักษะในการสื่อสาร มีความเป็นผู้นำเพียงพอที่จะวิจารณ์สถานการณ์ สังเคราะห์ข้อมูลและประสบการณ์ที่ผ่านมา ตลอดจนประเมินผลความก้าวหน้า
6. บทบาทผู้ร่วมงาน พยาบาลต้องทำงานเป็นทีมสุขภาพจึงต้องมีทักษะในการสร้างสัมพันธภาพ เรียนรู้งานและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับผู้ให้บริการทั้งหมด
7. บทบาทผู้แทนผู้ให้บริการ พยาบาลต้องเป็นคนกลางระหว่างผู้ให้บริการกับครอบครัว และแพทย์ เพราะพยาบาลทราบข้อมูลและปัญหาของผู้ใช้บริการทั้งหมด สามารถช่วยให้ผู้ให้บริการได้รับการดูแลที่รวดเร็วและปลอดภัย

8. บทบาทผู้เปลี่ยนแปลง พยาบาลสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ใช้บริการหรือสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับสภาพผู้ให้บริการทั้งที่บ้านและโรงพยาบาล

9. บทบาทผู้ประสานด้านศาสนาและวัฒนธรรม พยาบาลต้องเรียนรู้ลักษณะวัฒนธรรมและศาสนาของผู้ให้บริการ เพื่อนำไปวางแผนการพยาบาลให้สอดคล้องและปรับเปลี่ยนให้เข้ากับระบบความเชื่อของผู้ให้บริการ

บทบาทของพยาบาลวิชาชีพในมหาวิทยาลัยของรัฐ ในยุคของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนี้ จะต้องมีการปรับบทบาทเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้ใช้บริการ ซึ่งพบว่า ความต้องการและความคาดหวังของผู้ใช้บริการมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีการรับรู้ในสิทธิของตนมากขึ้น ประกอบกับแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ได้เน้นการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลเป็นหัวใจสำคัญ ซึ่งเป็นการพัฒนาทั้งระบบ โดยเป็นการพัฒนาการทำงาน พัฒนาการ พัฒนาการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร ทำให้บทบาทของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความหลากหลายทั้งบทบาทด้านบริการ ด้านวิชาการ และด้านการวิจัย อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการมีส่วนร่วมในการนำองค์การไปสู่เป้าหมาย พยาบาลจึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองตลอดเวลาเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามขอบเขตงานการพยาบาลในระดับตติยภูมิได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำเร็จในวิชาชีพ

ความสำเร็จในวิชาชีพ เป็นสิ่งที่ปรารถนาของพยาบาลวิชาชีพทุกคนและเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพยายามทุ่มเท ทำงานหนัก พัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีมีคุณภาพ องค์กรเห็นคุณค่าและผลการปฏิบัติงาน ทำให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงขึ้น รับผิดชอบงานที่สำคัญ แก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น และเป็นที่ยอมรับชื่นชมของสังคม สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดความรู้สึกต่อตนเองว่ามีคุณค่า ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในวิชาชีพและคงอยู่ในวิชาชีพต่อไป (Gattiker and Larwood, 1988; Judge et al., 1995) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรสามารถธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพไว้ได้ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นความสำเร็จในวิชาชีพจึงเป็นเสมือนพลังที่สำคัญของพยาบาลวิชาชีพที่แสดงถึงความสำเร็จขององค์กร

2.1 ความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพ

Gattiker and Lorwood (1986: 80) กล่าวว่า ความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย เป็นการรับรู้ของบุคคลในการตัดสินความสำเร็จในวิชาชีพของตน ที่ได้รับจากประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพ

Judge et al. (1995: 486) กล่าวถึงความสำเร็จในวิชาชีพว่าเป็นผลลัพธ์ของผลบวกทางด้านจิตใจ หรือผลสัมฤทธิ์ในการทำงานจากประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน

Melamed (1995: 35) ได้นิยามความสำเร็จในวิชาชีพว่า หมายถึง จำนวนครั้งที่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับการขึ้นเงินเดือนในช่วงเวลาหนึ่งของการทำงาน รวมถึงการได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบในงานและการบริหารงาน

Lau and Shaffer (1999: 225) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพว่าเป็นเส้นทางของบุคคลที่สนองความต้องการในความสัมฤทธิ์ผลและอำนาจ เป็นการเพิ่มคุณภาพและความเป็นอยู่ของชีวิต

นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542: 15) กล่าวถึงความสำเร็จในวิชาชีพว่าเป็นผลบวกทางด้านจิตใจ ตลอดจนสัมฤทธิ์ผลที่บุคคลได้รับจากประสบการณ์การทำงานของตน

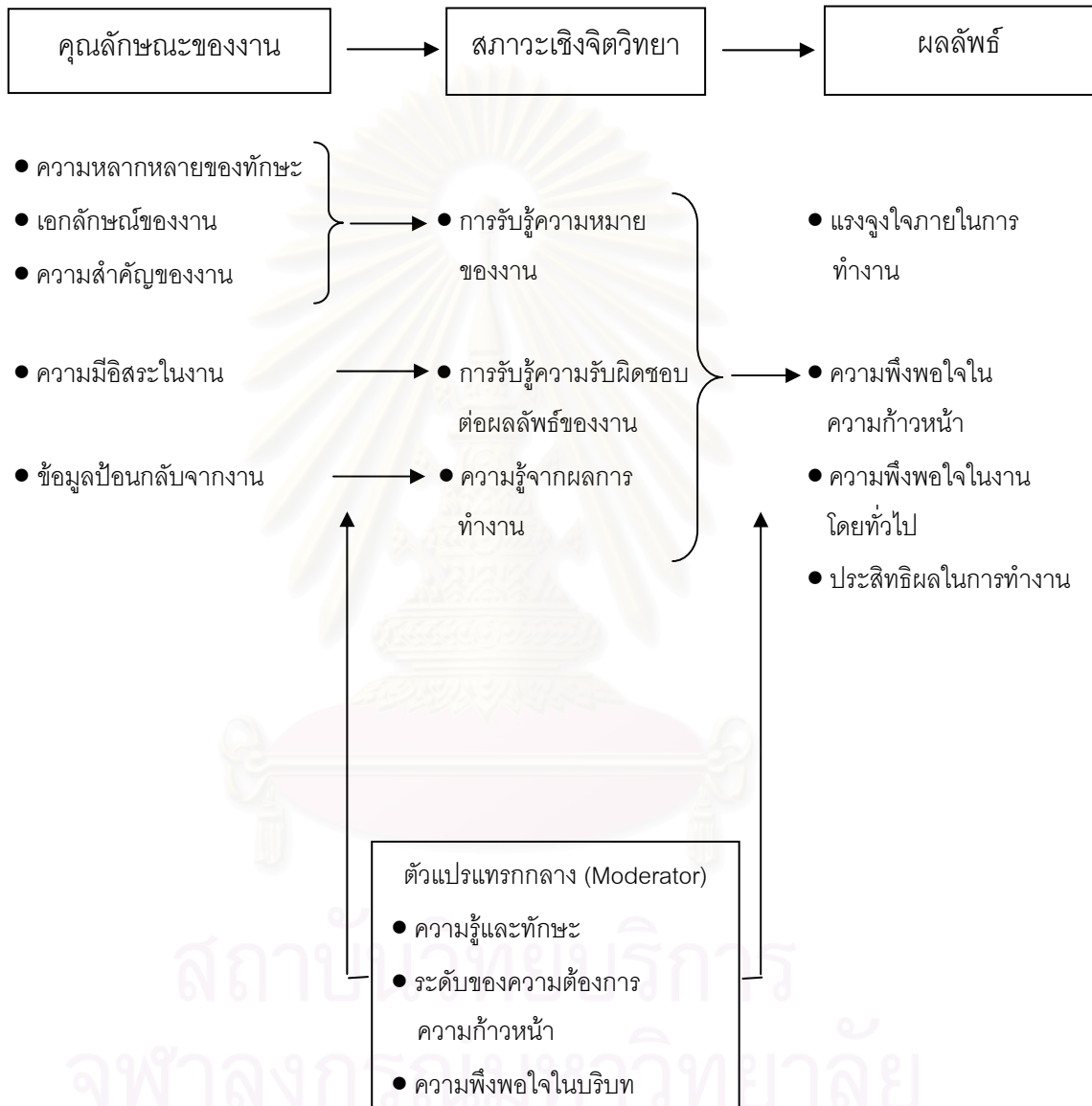
เพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544: 27) ได้นิยามความสำเร็จในวิชาชีพว่า หมายถึงการที่บุคคลได้รับการสนับสนุนที่ส่งผลทางบวกด้านจิตใจ ตลอดจนผลลัพธ์ที่บุคคลสามารถรับรู้ได้จากเงินเดือน การได้รับรางวัล ความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนตำแหน่งหรือระดับขั้นสูงขึ้น มีการพัฒนาวิชาชีพ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงทางสถานภาพทางการเงินและตำแหน่ง รวมทั้งการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร

เปรมฤดี ปองมงคล (2546: 31) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่ส่งผลบวกด้านจิตใจ ตลอดจนผลลัพธ์ที่บุคคลได้รับจากประสบการณ์การทำงานของตน ที่เกิดความพึงพอใจในงาน ทั้งด้านการทำงาน การเงิน การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและความก้าวหน้าในงาน

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ความสำเร็จในวิชาชีพ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่ส่งผลบวกทางด้านจิตใจ ซึ่งเกิดจากผลลัพธ์ที่บุคคลได้รับจากประสบการณ์การทำงานของตนเอง ทั้งในด้านการทำงาน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในงาน และการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพ

Hackman and Oldhan (1980 อ้างถึงใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542: 22-23) อธิบายถึงโมเดลความสำเร็จเชิงอัตนัย (Subjective) ที่ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของงาน 5 ประการ ที่มีผลต่อสภาพจิตวิทยา (Psychological states) ของบุคคล ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ต่างๆ ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 รูปแบบความสำเร็จตามลักษณะของงานของ Hackman and Oldhan (1980) ที่มา : นวลฉวี ประเสริฐสุข. 2542. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

รูปแบบความสำเร็จตามลักษณะของงานของ Hackman and Oldhan (1980) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของงาน 5 ประการ ดังนี้

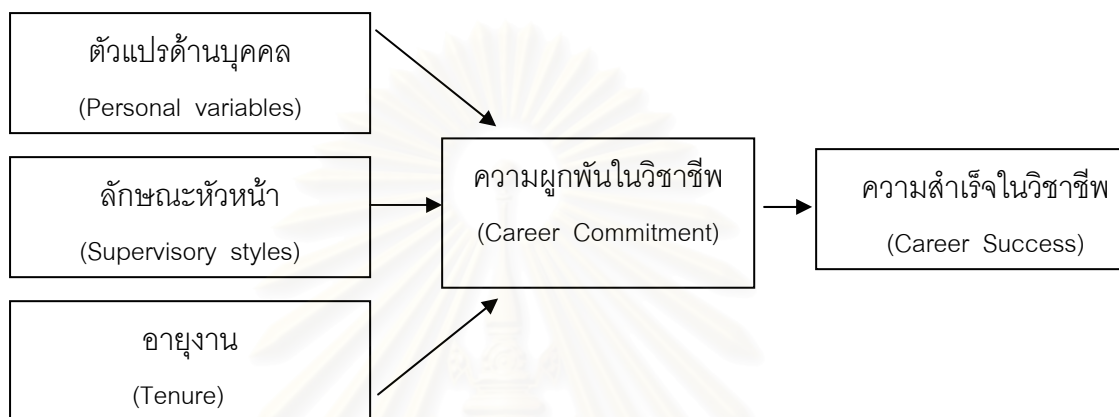
1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) ได้แก่ งานที่ต้องใช้ทักษะความสามารถที่แตกต่างกัน
2. เอกลักษณะของงาน (Task identity) ได้แก่ งานที่บุคคลสามารถทำตั้งแต่เริ่มต้นไปจนงานเสร็จสมบูรณ์และปรากฏผลงานออกมาให้เห็นได้
3. ความสำคัญของงาน (Task significance) ได้แก่ งานซึ่งบุคคลรับรู้ว่ามีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือการทำงานของผู้อื่น
4. ความมีอิสระในงาน (Task autonomy) ได้แก่ งานซึ่งให้อิสระเสรีภาพแก่ผู้ทำงาน การทำงานกำหนดขั้นตอนการทำงาน ตลอดจนการตัดสินใจในการดำเนินงาน
5. ข้อมูลป้อนกลับจากงาน (Task feedback) ได้แก่ งานซึ่งผู้ทำงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตน

คุณลักษณะงาน 5 แบบข้างต้นมีผลกระทบต่อสภาวะทางจิตวิทยา 3 ประการ ดังนี้

1. การรับรู้ความหมายของงาน (Experienced meaningfulness of the work) ซึ่งเป็นผลมาจากผู้ทำงานได้ทำงานที่มีความหลากหลายของทักษะ มีเอกลักษณะ และมีความสำคัญ
2. การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (Experienced responsibility of outcomes of the work) เกิดจากความอิสระในงาน ซึ่งมีผลทำให้บุคคลเชื่อว่าตนจะต้องรับผิดชอบในผลลัพธ์ของงานที่ทำ
3. ความรู้จากผลการทำงาน (Knowledge of the actual of the work activities) เป็นผลมาจากข้อมูลป้อนกลับในงาน จะเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการทำงานของบุคคล ทำให้ผู้ทำงานเรียนรู้และสามารถประเมินประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของตนได้

ส่วนตัวแปรแทรกกลาง (Moderators) 3 ตัวแปร ได้แก่ ความรู้และทักษะของบุคคล (Knowledge and skill) ระดับความต้องการความก้าวหน้าของบุคคล (Growth need strength) ได้แก่ ความต้องการที่จะเรียนรู้ ต้องการความสำเร็จและต้องการพัฒนา และความพึงพอใจในบริบทของการทำงานของบุคคล (Context satisfactions) ทั้ง 3 ตัวแปรนี้จะเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงระหว่างคุณลักษณะของงานและสภาวะเชิงจิตวิทยา และระหว่างสภาวะเชิงจิตวิทยากับผลลัพธ์ จากความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานและสภาวะเชิงจิตวิทยา ทำให้เกิดการจูงใจในงาน ซึ่งก็คือศักยภาพการจูงใจจากการทำงานจะสูง เมื่องานที่มีลักษณะต่างๆ อยู่ในอัตราที่สูง ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในความก้าวหน้า ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลในการทำงานสูง

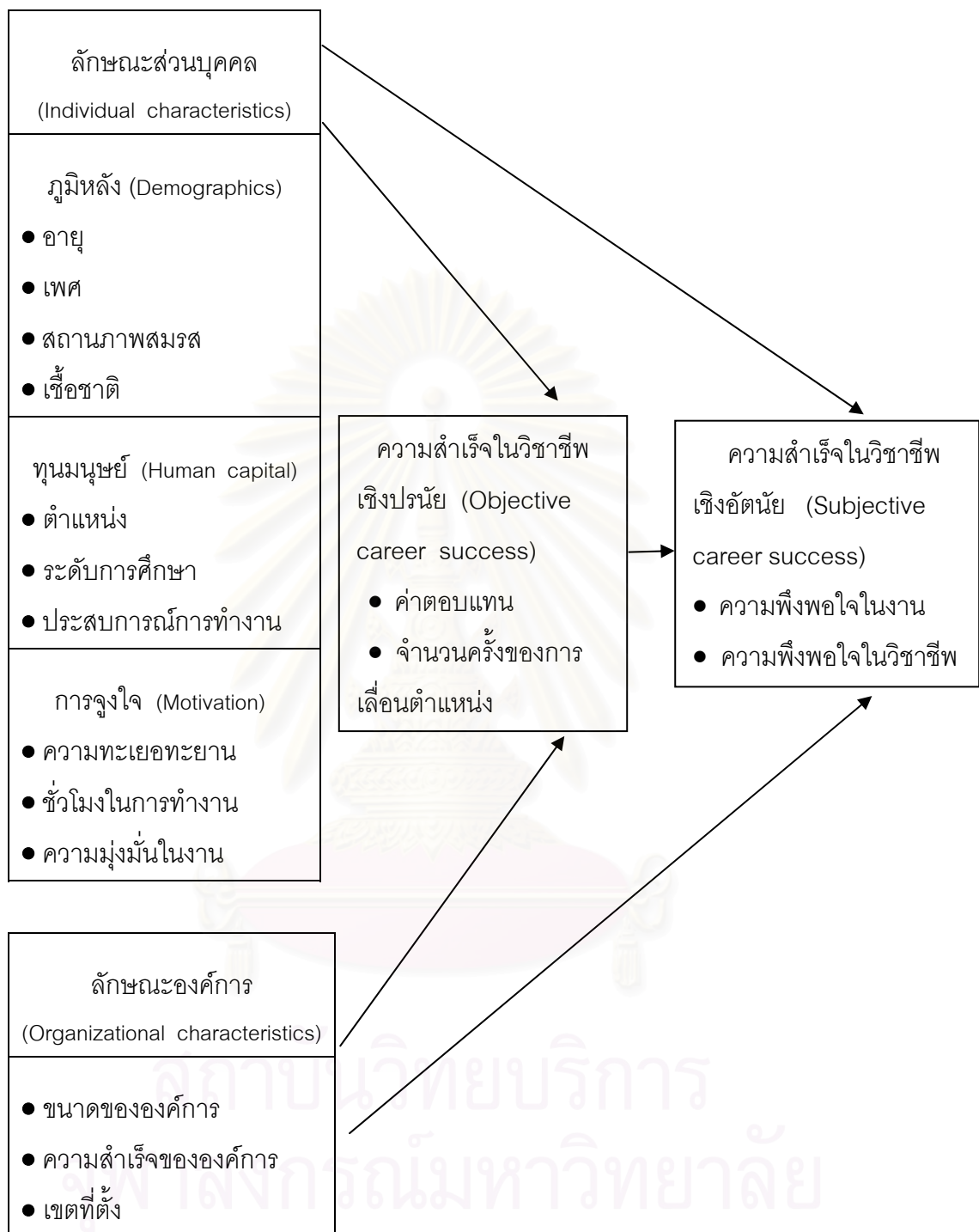
Thomson and Mabey (1994) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพได้แก่ ตัวแปรด้านบุคคล ลักษณะหัวหน้าและอายุงานส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ และความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ แสดงเป็นโมเดลดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 โมเดลความสำเร็จในวิชาชีพของ Thomson and Mabey (1994)

ที่มา Thomson and Mabey. 1994. *Developing Human Resources*. Oxford: Butterworth-heinemann.

Judge et al. (1995) ได้เสนอรูปแบบการพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพ ที่ได้จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพจำนวนมาก นำมาพัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบความสำเร็จในวิชาชีพ โดยแบ่งความสำเร็จในวิชาชีพเป็น 2 ประเภท คือ ความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัย (Objective career success) ที่ประเมินได้จากค่าตอบแทนและจำนวนครั้งของการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะองค์การ ส่วนความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย (Subjective career success) เป็นการประเมินจากความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในวิชาชีพ ที่ได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ และความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัย ดังแผนภาพที่ 3



แผนภาพที่ 3 รูปแบบพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของ Judge et al. (1995)

ที่มา Judge et al. 1995. An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology* 48(3): 488.

Melamed (1995) ได้เสนอแนวคิดความสำเร็จในวิชาชีพที่มีผลมาจากความแตกต่างทางเพศ ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพด้านการเงิน ระดับทางการบริหาร ความรับผิดชอบและการเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ ลักษณะทุนมนุษย์ การเลือกวิชาชีพ และลักษณะโครงสร้างในความก้าวหน้า ดังแผนภาพที่ 4



แผนภาพที่ 4 รูปแบบความสำเร็จในวิชาชีพของ Melamed (1995)

ที่มา

Melamed, T. 1995. Career success: The moderating effect of gender. *Journal of Vocational Behavior* 47(1): 46

Hellriegel et al. (2001: 7-8 อ้างถึงใน เปรมฤดี ปองมงคล, 2546: 31-32)

กล่าวว่า บุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพนั้น ไม่ได้ขึ้นกับประสบการณ์ในงานเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับโอกาสทางเลือกวิชาชีพ การเลือกอาชีพและประสบการณ์ของบุคคล โดยให้มุมมองเกี่ยวกับวิชาชีพไว้ 5 มุมมอง ดังนี้

1. งานวิชาชีพไม่ได้เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความสำเร็จหรือล้มเหลว ความก้าวหน้าช้าหรือเร็ว แต่สิ่งที่บ่งบอกความสำเร็จหรือความล้มเหลวในวิชาชีพที่ดีที่สุด คือ ตัวบุคคล
2. ความสำเร็จหรือล้มเหลวในวิชาชีพนั้นมีความเกี่ยวข้องกับมโนคติ เป้าหมายและความสามารถของบุคคล
3. บุคคลควรจะศึกษาวิชาชีพทั้งเชิงปรนัย (Objective) ได้แก่ ค่านิยม ทักษะ คุณลักษณะ และการจูงใจ ส่วนเชิงอัตนัย และเชิงอัตนัย (Subjective) ได้แก่ การเลือกงาน การดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาทักษะในงาน
4. การพัฒนาวิชาชีพมีผลต่อการตัดสินใจในกิจกรรมสู่เป้าหมายของวิชาชีพที่มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง เช่น สภาพทางการเงิน ครอบครัว บุคลิกลักษณะของบุคคล ตลอดจนลักษณะของงาน
5. วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่มีผลต่อวิชาชีพ สถานภาพทางสังคม และการศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญของเส้นทางวิชาชีพ (Career path)

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความสำเร็จในวิชาชีพเป็นผลมาจากปัจจัยหลายด้านรวมกัน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะหัวหน้า ลักษณะของงาน อายุงาน ทุนมนุษย์ การจูงใจ ลักษณะองค์การ และลักษณะโครงสร้างในความก้าวหน้า ดังนั้นเพื่อให้มีความสำเร็จในวิชาชีพจึงควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยดังกล่าว

2.3 เกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพ

เกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพมี 2 วิธี ได้แก่ การวัดความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัย (Objective career success) หรือเกณฑ์ภายนอก ซึ่งเป็นการวัดจากสิ่งที่เป็นรูปธรรมสามารถมองเห็นหรือสัมผัสได้ เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และจำนวนครั้งของการเลื่อนขั้น และการวัดความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย (Subjective career success) หรือเกณฑ์ภายใน ซึ่งเป็นการวัดจากการรับรู้ของบุคคลในวิชาชีพนั้นๆ โดยการประเมินจากความรู้สึกหรือการรับรู้ของตนเองต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพ ซึ่งได้มีผู้เสนอเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพไว้ดังนี้

Child and Klimoski (1986) ได้เสนอเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพไว้ 12 ประเด็น

ดังนี้

| ตัวแปร | คำจำกัดความ |
|---|--|
| 1. รายได้ (Earning) | - รายได้จากทุกแหล่งของบุคคลตลอดทั้งปี |
| 2. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) | - ความพึงพอใจของบุคคลต่องานที่ทำ |
| 3. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) | - ความรู้สึกต่อชีวิตในภาพรวม |
| 4. การประเมินตนเองด้านความสำเร็จ (Self assessed success) | - การเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่อยู่ในวัยเดียวกันและวิชาชีพเดียวกันว่าตนเองรู้สึกประสบความสำเร็จเพียงใด |
| 5. ความมีเกียรติ (Prestige) | - การประเมินความมีเกียรติของงาน |
| 6. ความรับผิดชอบงบประมาณ (Budget responsibilities) | - สิ่งที่เป็นความรับผิดชอบสูงสุดในเรื่องของงานหรือบุคคลที่เคยทำมา |
| 7. การยอมรับในงานวิชาชีพ (Career identification) | - ความรู้สึกยอมรับหรือเกี่ยวพันในงานของตน |
| 8. ความมีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา (Problem-solving effectiveness) | - การรับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงพอ |
| 9. ประสิทธิภาพของงาน (Job effectiveness) | - การรับรู้ว่าคุณปัจจุบันเองทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพเพียงใด |
| 10. จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา (Number supervised) | - จำนวนคนที่มากที่สุดที่เคยบังคับบัญชา |
| 11. การประเมินจากเพื่อน (Peer rate) | - การประเมินจากบุคคลที่ทำงานด้วยถึงความสำเร็จของตนเอง |
| 12. ความก้าวหน้า (Progress) | - ความรู้สึกว่างานวิชาชีพที่ทำอยู่มีความก้าวหน้าเพียงใดเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน |

Gattiker and Lorwood (1986) ได้เสนอเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย (Subjective career success) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับงานวิชาชีพของตน จากประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพ ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

1. ความสำเร็จด้านการทำงาน (Job success) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตน ว่าได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานถึงความมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบเต็มที่ในงานที่ทำ แสดงถึงความสามารถในการ

ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร ทำงานด้วยใจรัก และรับผิดชอบในหน้าที่ มีความสุขในงานที่ทำ และได้อยู่ในตำแหน่งที่ตนเองพอใจ

2. ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal success) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ ชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับการประเมินว่าปฏิบัติงานได้ดี ผู้ร่วมงานให้การยอมรับ เคารพนับถือและเต็มใจให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

3. ความสำเร็จด้านการเงิน (Financial success) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าได้รับผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

4. ความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในงาน (Hierarchical success) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่ามีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและมีความพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับ รวมทั้งได้ก้าวสู่เป้าหมายการทำงานที่วางไว้ของการทำงานในวิชาชีพในเวลาที่กำหนด บ่งบอกถึงความก้าวหน้า และความรับผิดชอบในงานที่ทำ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

DuBrin (1990) ได้เสนอเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพ 2 ลักษณะ คือ

1. เกณฑ์ภายใน (Internal measures) เช่น ความพึงพอใจ
2. เกณฑ์ภายนอก (External measures) เช่น รายได้

Aryee, Chay and Tan (1994) อธิบายถึงเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย (Subjective career success) โดยนำความสำเร็จด้านการเงินและด้านความก้าวหน้าในงานมาจากแนวคิดของ Gattiker and Lorwood (1986) และความพึงพอใจในวิชาชีพ จากแนวคิดของ Greenhaus, Parasuraman and Wormley (1990) ซึ่งประกอบเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความพึงพอใจในวิชาชีพ หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกพอใจกับรายได้ที่รับการมีโอกาสพัฒนาทักษะใหม่ๆ และความก้าวหน้าในงาน
2. ด้านการเงิน หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าได้รับผลประโยชน์และค่าตอบแทนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน รวมถึงผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับผลงานและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
3. ด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าได้รับตำแหน่งที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ มีโอกาสเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและก้าวสู่เป้าหมายการทำงานวิชาชีพในเวลาที่กำหนด

Melamed (1995) มีความเห็นว่าเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพในระยะยาว คือ เงินเดือนที่ได้รับและจำนวนครั้งของการเลื่อนตำแหน่งทางการจัดการ

Judge et al. (1995) มีความเห็นว่าเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพ ควรประกอบด้วยทั้งเชิงปรนัยและอัตนัย ดังนี้

1. ความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัย (Objective career success) เป็น ความสำเร็จในวิชาชีพที่สามารถวัดได้อย่างเป็นปรนัย ที่สามารถมองเห็นหรือสังเกตได้ ได้แก่ เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง

2. ความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย (Subjective career success) เป็น การรับรู้ของบุคคลว่าประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ได้แก่ ความพึงพอใจในวิชาชีพ (Career satisfaction) หมายถึง ความพึงพอใจที่บุคคลได้รับจากลักษณะทั้งภายในและภายนอกของ วิชาชีพของตน ซึ่งรวมถึงค่าจ้าง ความก้าวหน้า และความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นความสุขหรือ ภาวะอารมณ์ทางบวกอันเป็นผลมาจากการประเมินผลงานหรือประสบการณ์การทำงาน

จากแนวคิดเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพข้างต้น กล่าวได้ว่า เกณฑ์ในการ วัดความสำเร็จในวิชาชีพ สามารถวัดได้จากทั้งที่เป็นรูปธรรมที่สามารถมองเห็น วัดได้หรือสัมผัส ได้ เช่น เงินเดือนที่ได้รับ จำนวนครั้งของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และที่เป็นนามธรรมที่ไม่ สามารถวัดได้หรือสัมผัสได้ เช่น ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในวิชาชีพ ซึ่งแต่ละบุคคล จะเป็นผู้ตัดสินความสำเร็จในวิชาชีพของตนได้ดีที่สุด ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกณฑ์ การวัดความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย (Subjective career success) ของ Aryee, Chay and Tan (1994) ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการวัด ความสำเร็จในวิชาชีพด้วยการรับรู้ของตนเอง ประกอบด้วย 3 ด้าน คือด้านความพึงพอใจในงาน ด้านการเงินและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในงาน

3. ปัจจัยส่วนบุคคลกับความสำเร็จในวิชาชีพ

ความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ เป็นผลมาจากความรู้สึกรู้สึกหรือการรับรู้ของ พยาบาลวิชาชีพต่อการปฏิบัติงานวิชาชีพของตน ซึ่งจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล โดยได้รับ อิทธิพลจากปัจจัยหลายด้านร่วมกัน ทั้งด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมทางสังคม การอบรมเลี้ยงดู การศึกษา ระดับสติปัญญา ประสบการณ์และความสามารถในด้านต่างๆ รวมถึงรูปแบบการจูงใจ เช่น การได้รับรางวัลหรือการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลต่อพฤติกรรมและการรับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพที่แตกต่างกันไป สำหรับ

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าจากงานตำรา เอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และใช้ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ระดับการศึกษา จำนวนครั้งของการฝึกอบรม และประสบการณ์ทำงาน

ระดับการศึกษา การศึกษาเป็นการเรียนรู้ของบุคคลเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และสติปัญญาทำให้มีการคิดอย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดการเรียนรู้อยู่เสมอ ดังจะเห็นได้จาก ปัจจุบันการศึกษาทางการแพทย์พยาบาลได้เปิดหลักสูตรการศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการทำงาน ทำให้สามารถนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้นและ เกิดคุณค่าต่อหน่วยงานและองค์กร เป็นผลให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เพิ่มเงินเดือน ยังทำให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพ ซึ่งระดับการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ (อนันตชัย คงจันทร์, 2541) ส่งผลทางบวกต่อเงินเดือนและ จำนวนครั้งของการเลื่อนตำแหน่ง (Judge et al., 1995) โดยพนักงานเทศหญิงที่มีระดับ การศึกษาสูงจะส่งผลต่อรายได้และโอกาสในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (Melamed, 1995) และ จากการศึกษาระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับของเงินเดือนและเป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถ พยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัย (Nabi, 1999) กล่าวได้ว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จในวิชาชีพ

จำนวนครั้งของการฝึกอบรม การเข้าร่วมประชุมวิชาการ สัมมนา และฝึกอบรม ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ทั้งภายในและภายนอกองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ เป็นการเพิ่มพูน ทักษะความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ จนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญ สามารถนำความรู้มา ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น ส่งผลให้เกิดคุณค่าต่อ หน่วยงานและองค์กร เป็นผลให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เพิ่มเงินเดือน ยังทำให้เกิดความ ภาคภูมิใจในวิชาชีพ และรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพ ซึ่งบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมมากกว่าจะ ประสบความสำเร็จในวิชาชีพมากกว่าบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมน้อยกว่า (Tschohl, 1999) จำนวนครั้งของการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในวิชาชีพ ซึ่งเป็น ความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย (Wayne et al., 1999) กล่าวได้ว่าจำนวนครั้งของการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพ

ประสบการณ์ทำงาน เป็นระยะเวลาในการทำงาน หากมีระยะเวลาในการทำงาน ยาวนานจะทำให้มีทักษะในการแก้ไขปัญหา มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีการศึกษา พบว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์การ ทำงานนานจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูง (สมจิตต์ วงศ์สุวรรณศิริ, 2545) ผู้ที่มี

ประสบการณ์การทำงานนานจะมีความก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ย่อมได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นด้วย (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2541; Cox and Harquail, 1991; Melamed, 1995) ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพ (เปรมฤดี ปองมงคล, 2546) กล่าวได้ว่าประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพ

กล่าวสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการรับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา จำนวนครั้งของการฝึกอบรม และประสบการณ์ทำงาน มาศึกษาในการศึกษาครั้งนี้

4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตหรือหน้าที่การงาน (McClelland, 1987 cited in Rue and Byars, 2003) เนื่องจากเป็นเสมือนพลังผลักดันให้บุคคลก้าวไปข้างหน้า มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความมุ่งมั่นสู่มาตรฐานและความเป็นเลิศในสิ่งที่ทำ โดยคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จของงาน แม้จะเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคหรือความยากลำบาก บุคคลนั้นจะตั้งใจปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า “บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพดีกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ” (ทรงพล ภูมิพัฒน์, 2538) ดังนั้นผู้ที่ทำงานได้ประสบผลสำเร็จ จะต้องมีความจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ซึ่งความสำเร็จของงานสามารถกระทำได้โดยการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสำคัญ เมื่อแต่ละบุคคลมีความจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็จะสามารถทำงานได้สำเร็จ และช่วยให้ผลการปฏิบัติงานที่ได้ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ กล่าวได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่สำคัญและควรปลูกฝังให้กับบุคลากรขององค์กร โดยองค์กรที่ประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ย่อมทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพซึ่งจะก่อให้เกิดความเจริญเติบโตขององค์กรต่อไป

4.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

Atkinson (1964: 241) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่บุคคลเปรียบเทียบการกระทำของตนกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม โดยที่ผลการประเมินจะก่อให้เกิดความพอใจเมื่อทำสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากเป็นงานที่ยากและท้าทายหรือเป็นผลการกระทำที่เกิดจากการใช้ทักษะ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความบังเอิญ และจะเกิดความไม่พอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จ

Spence and Helmreich (1983 อ้างถึงใน Franken, 1994: 28) มีความเห็นว่า

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การมีพฤติกรรมที่มุ่งมั่น เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพส่วนตัวของบุคคลกับมาตรฐานภายในหรือภายนอก รวมทั้งการแข่งขันกับบุคคลอื่น หรือเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ดีที่สุด

McClelland (1987 cited in Rue and Byars, 2003) ได้ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นความปรารถนาที่จะบรรลุถึงผลสำเร็จในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่างๆ ในการแก้ปัญหาเพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการ มีอิสระในการทำงานและการแสดงออกอย่างเหมาะสม ต้องการชัยชนะในการแข่งขันกับตนเอง มุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด มีความสุขสบายใจเมื่อพบกับความสำเร็จและวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

Newstrom (1993: 123 อ้างถึงใน เฉลิมพร แสงพิรุณ, 2545) กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นแรงขับที่ทำให้มนุษย์มีแรงผลักดันเพื่อไปให้ถึงจุดมุ่งหมาย และมีความหวังที่จะสัมฤทธิ์ผลในวัตถุประสงค์ที่ตนเองตั้งไว้ในระดับสูง

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ความต้องการความสำเร็จเกี่ยวกับตนเอง มองเห็นมาตรฐานความเป็นเยี่ยม เป็นเลิศ ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูงแต่เป็นเป้าหมายที่แท้จริง มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า ต้องการการตอบกลับของผลการกระทำในทันทีและอย่างชัดเจน และมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำเสมอ

ยงยุทธ เกษสาคร (2545) ได้นิยามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ว่าหมายถึง ความปรารถนาที่จะบรรลุถึงผลสำเร็จในงานที่ยุ่งยากซับซ้อนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่างๆ ในการแก้ปัญหาเพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จ ต้องการมีอิสระในการทำงานและการแสดงออก ต้องการชัยชนะในการแข่งขัน มุ่งมั่นที่จะทำให้ดีที่สุด มีความสบายใจเมื่อพบกับความสำเร็จและวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

เต็มศักดิ์ คทวณิช (2546) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะพยายามทำกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใดที่ได้รับมอบหมาย หรือรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีไม่ว่างานนั้นจะมีความยากลำบากหรือประสบกับปัญหาอุปสรรค

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ว่า เป็นความต้องการของบุคคลที่จะกระทำกิจกรรมเพื่อความสำเร็จในงาน โดยมีการแข่งขันกับตนเองและพยายามปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น แม้จะเผชิญกับปัญหาอุปสรรคหรือความยากลำบากก็สามารถหาวิธีการต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4.2 ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นักจิตวิทยาหลายท่าน ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไว้ดังนี้ Mehrabian (1968: 493-499 อ้างถึงใน วรรณภรณ์ เต็มประยูร, 2544: 39) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวัดแนวโน้มความต้องการความสำเร็จของเพศหญิงและเพศชาย ซึ่งทำการศึกษาในกลุ่มนักศึกษามหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อจำแนกผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ซึ่งสามารถสรุปโครงสร้างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้เป็น 8 ส่วน ดังนี้

1. ความเป็นอิสระในการทำงาน ชอบที่จะรับผิดชอบทำงานนั้นให้สำเร็จ โดยตนเองคนเดียวมากกว่าร่วมกันทำหลายๆ คน
2. การเลือกกิจกรรมที่แสดงความสำเร็จ หรือเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ มีเป้าหมาย มีโอกาสเป็นไปได้เพื่อกระตุ้นให้เกิดความพยายาม
3. ความรู้สึกรู้สึกต้องการความสำเร็จมากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว และความสำเร็จของตัวงานเป็นสิ่งกระตุ้นที่ดีให้พยายามทำงานนั้นต่อไป ไม่ใช่ทำเพราะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวและมีความสุขเมื่อทำได้สำเร็จ
4. การเลือกเสี่ยงในระดับที่เหมาะสม หรือระดับปานกลาง ซึ่งมีโอกาสที่จะสำเร็จหรือล้มเหลวได้พอๆ กัน มีระดับความคาดหวังตรงกับสภาพความเป็นจริง
5. การเลือกงานที่ยากและท้าทายความสามารถ ชอบงานที่ตนไม่เคยทำมาก่อนและเห็นว่าเป็นสิ่งที่น่าสนใจ โดยไม่กลัวผลที่ออกมาว่าจะดีหรือไม่ดี เพื่อที่ตนจะได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่
6. การเลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน และฝึกความชำนาญโดยถือว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย และทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง
7. ความสามารถที่จะรอรับผลงานระยะยาว ยินดีที่จะให้เวลากับงานนั้นอย่างเต็มที่ แม้จะต้องเผชิญกับอุปสรรคที่ยินดีที่จะรอแล้วได้ความสำเร็จของงาน
8. ความผูกพันกับอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน มักจะมองการณ์ไกล คำนึงถึงผลที่จะได้รับในระยะยาว เชื่อว่าต้องดีกว่าที่ผ่านมา

Guilford (1968: 39 อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร, 2545: 66) กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย

1. ความทะเยอทะยานทั่วไป คือ ปรารถนาที่จะทำกรนั้นให้สำเร็จ
2. มีความเพียรพยายาม ได้แก่ ความอดทน มีความมั่นใจที่จะทำงานให้ เป็นผลสำเร็จ

3. มีความเต็มใจที่จะเผชิญความลำบากแม้งานจะยากเพียงใดก็ตาม ก็มุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จด้วยดี

Herman (1970) ได้รวบรวมลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไว้ดังนี้

1. บุคคลที่มีระดับความทะเยอทะยาน
2. มีความหวังว่าตนจะประสบความสำเร็จ ถึงแม้ว่าการกระทำของตนเองจะขึ้นอยู่กับโอกาส

3. มีความพยายามไต่เต้าไปสู่สถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น
4. มีความอดทนในการทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน
5. แม้จะถูกรบกวนในขณะที่ทำงานแต่ก็พยายามทำงานต่อไปจนเสร็จ
6. มีความรู้สึกที่เวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งและสิ่งต่างๆ จะผ่านไปอย่างรวดเร็ว จึงควรรีบทำสิ่งต่างๆ ให้ทันเวลา

7. คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน
8. มีความคิดพิจารณาเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
9. ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามปรับปรุงงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นเสมอ

10. พยายามปฏิบัติสิ่งต่างๆ ของตนเองให้ดีเสมอ

McClelland (1987) กล่าวถึงคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไว้ดังนี้

1. เป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับภาระหรือความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่เกียจงาน จะค้นหาว่าปัญหาจะถูกแก้ไขได้โดยวิธีใด
2. เป็นคนที่ตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติและชอบเสี่ยงกับเป้าหมาย
3. เป็นคนที่ต้องการข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนเอง

ประดิษฐ์ อูปรมย์ (2534 อ้างถึงใน ประสิทธิ์ ทองอุ่น, 2542) กล่าวถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะ 5 ประการของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ดังนี้

1. ทำงานอย่างมีเป้าหมายและมีการวางแผนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายโดยกำหนดเป้าหมายที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป ทำทหายความปรารถนาและมีการวางแผนการดำเนินงานรวมถึงคาดการณ์ในอนาคตไว้ในแผน มีวิธีการประเมินผลเป็นระยะไว้ในแผน เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับที่จะนำไปปรับปรุงแก้ไขการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพของการทำงาน

2. มีความมานะพยายามและมีความอดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากของงาน ไม่หวั่นเกรงอุปสรรค วิตกกังวลต่อความล้มเหลว ทำงานได้นานๆ และไม่ยอมให้เวลาผ่านไปโดยเปล่าประโยชน์

3. มีความรับผิดชอบในงานและรับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเองคิดว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นของตนมากกว่าขึ้นอยู่กับโอกาสหรือความช่วยเหลือไม่โยนความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่นถ้าประสบความล้มเหลว แต่จะพยายามเริ่มต้นใหม่เพื่อปรับปรุงข้อผิดพลาด

4. แข่งขันกับมาตรฐานที่เป็นเลิศ ชอบการแข่งขันโดยมุ่งไปที่ผลงานดีเลิศมากกว่าการชนะคู่แข่ง

5. ทำงานที่ท้าทายความสามารถ เพราะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและสนุกกับงาน งานที่ท้าทายความสามารถคืองานที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป

พรพิมล จันทร์พลับ (2539) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีดังนี้

1. ชอบทำสิ่งยากๆ
2. ชอบการแข่งขันต้องการชัยชนะ
3. มีความทะเยอทะยาน
4. ต้องการปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
5. มีจุดประสงค์ในการทำกิจกรรมที่เด่นชัดและแน่นอน
6. พฤติกรรมที่แสดงออกมีเอกลักษณ์ของตัวเอง
7. เป็นผู้ทำงานตามแผน
8. ชอบตั้งความคาดหวังไว้สูง
9. มีความพยายาม มานะบากบั่นที่จะเอาชนะความล้มเหลวต่างๆ

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา(2542)กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความพยายาม และอดทน เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
2. ต้องการงานให้ดีที่สุด โดยเน้นถึงมาตรฐานที่ดีเลิศของความสำเร็จ
3. ชอบความท้าทายของงาน โดยมุ่งทำงานที่สำคัญให้ประสบความสำเร็จ
4. ชอบแสดงออกถึงความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน
5. ชอบแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์
6. ทำงานอย่างมีหลักเกณฑ์เป็นขั้นต้น และมีการวางแผน
7. ชอบยกเหตุผลมาประกอบคำพูดอยู่เสมอ
8. อยากให้ผู้อื่นยกย่องว่าทำงานเก่ง

ยงยุทธ เกษสาคร (2545) กล่าวถึง ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีดังนี้

1. บุคคลที่มีระดับความทะเยอทะยานสูงและปรารถนาในความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน
 2. บุคคลที่ตั้งความหวังอย่างแรงกล้าที่จะพัฒนาตนเองมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จถึงแม้ว่าความหวังนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาสก็ตาม
 3. บุคคลที่มีความเพียรพยายาม เพื่อความก้าวหน้าสู่สถานะที่สูงขึ้นไปเป็นลำดับ
 4. บุคคลที่มีความมานะอดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานานๆ ถึงแม้งานที่ทำงานจะถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวน จะมีความพยายามทำงานต่อไปให้สำเร็จ
 5. บุคคลที่มีความรู้สึกที่เวลาเป็นสิ่งมีค่าที่ไม่หยุดนิ่งและสิ่งต่างๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน
 6. บุคคลที่คิดคำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน เพื่อความสุข ความสำเร็จในชีวิตหน้าที่การงาน
 7. บุคคลที่มีความคิดพิจารณาเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก บุคคลที่พยายามปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้นเพื่อให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น
 8. บุคคลที่พยายามปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้นเพื่อให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น
- สรุปได้ว่า ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะเป็นบุคคลที่มีความเพียรพยายาม ความอดทน ความมานะที่จะทำงานให้สำเร็จแม้งานจะยากเพียงใด ก็จะมีมุ่งมั่นทำงานเพื่อความสำเร็จ นอกจากนี้ยังเป็นบุคคลที่มีระดับความทะเยอทะยานสูงและปรารถนาความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรจะสนับสนุนและเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพทำงานได้สำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

4.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4.3.1 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Murray

Murray เป็นผู้บุกเบิกการศึกษา ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for achievement) ในปี 1930 โดยมีพื้นฐานความคิดที่ว่า ความต้องการของมนุษย์คือหน่วยพื้นฐานของการวิเคราะห์ อาจจัดบุคคลเข้าไว้เป็นกลุ่มตามกำลังความต้องการด้านบุคลิกภาพจากตัวแปรต่างๆ ซึ่งความต้องการเหล่านี้เป็นสิ่งบอกให้ทราบถึงศูนย์กลางของพลังกระตุ้น ทั้งในแง่ความเข้มและทิศทางของพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดมุ่งหมาย พลังกระตุ้นรวบรวมมาจากการทำงานของสมองในรูปแบบของการรับรู้ ความเข้าใจ สถิติปัญญา ความตั้งใจ ความกระตือรือร้นในการกระทำเพื่อที่จะเปลี่ยนทิศทางของภาวะการณ์อันไม่เป็นที่พอใจ Murray เห็นว่าต้องเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ (พวงเพชร วัชรอยู่, 2537: 53) Murray และเพื่อนร่วมงานที่มหาวิทยาลัย Harvard ได้ทำการศึกษาความต้องการของคนในวัยเรียนระดับวิทยาลัย พบว่าความต้องการ

หลักของมนุษย์มีอยู่ประมาณ 20 ชนิด ความต้องการทั้งหมดได้นำมาใช้เพื่อทำความเข้าใจความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่ง Murray สรุปว่าความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลเป็นความต้องการที่มีความซับซ้อนและแสดงผลที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล (Petri, 1991)

ทฤษฎีของ Murray (1930 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535) อธิบายได้ว่า ในเวลาเดียวกันบุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูง ขณะเดียวกันก็มีความต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้ ซึ่งความต้องการที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของคนมีอยู่ 4 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need of achievement) หมายถึง ความต้องการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need of affiliation) หมายถึง ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น คำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
3. ความต้องการอิสระ (Need for autonomy) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง
4. ความต้องการมีอำนาจ (Need for power) หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

4.3.2 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแอทคินสัน (Atkinson's achievement motivation theory)

Atkinson (1964 cited in McClelland, 1985: 233-237) เสนอทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นโมเดลเชิงคณิตศาสตร์ โดยอาศัยพื้นฐานทฤษฎีการตัดสินใจ (Theory of decision making) เพื่อทำนายแนวโน้มของพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ และเชื่อว่าสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้น (Ta) ขึ้นอยู่กับผลบวกขององค์ประกอบ 3 ประการดังนี้

1. แนวโน้มที่จะประสบผลสำเร็จ (Ts) ได้มาจากผลคูณขององค์ประกอบ 3 ตัว ดังนี้

$$Ts = Ms \times Ps \times Is$$

เมื่อ $Ts =$ แนวโน้มที่จะประสบผลสำเร็จ

$Ms =$ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

$Ps =$ การรับรู้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ

$Is =$ ค่าของสิ่งล่อ (Incentive value)

2. แนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (Tf) ซึ่งมาจากผลคูณขององค์ประกอบ 3 ตัว ดังนี้

$$Tf = Maf \times Pf \times If$$

เมื่อ T_f = แนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว

M_{af} = แรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว

P_f = การรับรู้โอกาสที่จะประสบความล้มเหลว

I_t = ค่าของสิ่งล่อใจที่เป็นเป้าหมายของความล้มเหลว ซึ่ง $I_f = 1 - I_s$

3. องค์ประกอบซึ่งเป็นอิทธิพลจากภายนอก (Extrinsic tendency = Text) ซึ่งทำให้บุคคลปรารถนาที่จะกระทำกิจกรรมนั้นหรือไม่

ดังนั้น $T_a = T_s + T_f + \text{Text}$

หรือ $T_a = (M_s \times P_s \times I_s) + (M_{af} + P_f + I_f) + \text{Text}$

Atkinson ได้สรุปโมเดลเป็นสมการเพื่อทำนายแนวโน้มของพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์

ดังนี้

$T_a = (M_s - M_f) (P_s - (1 - P_s)) + \text{Text}$

เมื่อ T_a = แนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์

M_s = แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

M_f = ความกลัวความล้มเหลวหรือความวิตกกังวล

P_s = การรับรู้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ

Text = แนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรม ที่มีอิทธิพลมาจากภายนอก

4.3.3 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland

McClelland (1961: 100-110 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546) ได้ศึกษาระดับความต้องการในความสำเร็จของมนุษย์ที่แตกต่างกัน และเห็นว่าแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลมาจากความต้องการ 3 ประการ คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Needs for affiliation) หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม ต้องการการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น เพื่อนร่วมงาน บุคคลประเภทนี้ถ้าต้องการเป็นที่ยอมรับของคนในสังคมจะมีสิ่งจูงใจด้านความเป็นมิตรสูง และชอบให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธจะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ ต้องได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนฝูงพวกพ้อง

2. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Needs for power) หมายถึง ความต้องการอำนาจที่ต้องการที่อิทธิพลและควบคุมบุคคลอื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจต่างๆ สามารถให้คุณและโทษแก่ผู้อื่นได้และต้องการรับผิดชอบผู้อื่น บุคคลประเภทนี้ถ้าต้องการมีอำนาจสูงจะพยายามมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานให้มีประสิทธิผล และมีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันมากกว่า

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Needs for achievement) หมายถึง ความปรารถนาของแต่ละบุคคลที่ต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จ บุคคลประเภทนี้จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน งานที่ท้าทาย มีความรับผิดชอบสูง มีความชำนาญในการวางแผน พยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ถ้าบุคคลประสบความสำเร็จจะเกิดความรู้สึกสบายใจ แต่ถ้าล้มเหลวในการทำงานจะเกิดความวิตกกังวล บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นบุคคลที่มีเหตุผล และใช้วิจรรณญาณอย่างรอบคอบ มีภาวะเสี่ยงในระดับที่เป็นไปได้และจะทำงานเพื่องาน และทำงานเพื่อความสำเร็จมากกว่าผลตอบแทน บุคคลประเภทนี้จะสนุกกับการแก้ปัญหาและจะทำให้ดีที่สุด

กล่าวได้ว่า McClelland มีความเชื่อว่าแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จึงให้ความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจอื่นๆ ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะทำให้บุคคลในอาชีพต่างๆ ประสบความสำเร็จในชีวิตหรือหน้าที่การงาน เกิดจากความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จในงาน บุคคลที่มีความต้องการประสบความสำเร็จจะมีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เมื่อสามารถเอาชนะก็จะมีความสบายใจหรือภูมิใจ ถ้าหากไม่ประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกวิตกกังวล แต่จะมุ่งมั่นทำงานต่อไป โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะช่วยสอนให้บุคคลรู้จักความสำเร็จและความล้มเหลวและยังช่วยให้บุคคลคิดว่าควรจะทำงานในระดับที่เหมาะสมกับตนเอง จึงจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นจึงสามารถนำไปใช้เพื่อฝึกบุคคลให้รู้จักคิดและแสดงออกเพื่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ และสามารถนำไปใช้ได้ดีกับบุคคลที่มีสัมฤทธิ์ผลในการทำงานต่ำได้ดีอีกด้วย

4.3.4 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Sagie

Sagie et al. (1996) กล่าวว่า ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แบบดั้งเดิม (Traditional theory) เช่น ทฤษฎีของ Atkinson (1958, 1974) และ McClelland (1961) มีแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีโครงสร้างเป็นองค์ประกอบเดี่ยว (Unitary) แต่ในยุคปัจจุบันมีผลการวิจัยที่สนับสนุนว่า โครงสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ประกอบด้วยหลายองค์ประกอบ (Multivariate) เช่น Cassidy and Lynn (1989), Elizur (1979), Sagie (1994), Spence and Helmreich (1983) ซึ่ง Sagie และคณะมีความเห็นว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ คือ

1. รูปแบบพฤติกรรม มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ
 - 1.1 การตั้งเป้าหมายที่ยาก ต้องใช้ความพยายามและความสามารถ จึงจะประสบความสำเร็จ
 - 1.2 พึงพอใจในการทำงานที่ยากมากกว่างานที่ง่าย
 - 1.3 ชอบงานที่ต้องใช้ความคิดและสติปัญญา
2. รูปแบบการทำทหาย มีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

2.1 การแข่งขันกับตนเอง ได้แก่ ทุ่มเทให้กับงานและมีความเครียดสูงกว่าคนปกติ มีความอดทนกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน มีความรับผิดชอบต่องาน และผลที่เกิดจากการทำงานของตน

2.2 การแก้ไขปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย ได้แก่ มีทัศนคติต่อการจัดการปัญหาว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย น่าสนใจ พยายามแสวงหาวิธีการแก้ปัญหา วางกลยุทธ์เพื่อแก้ปัญหา และเลือกวิธีการที่จะใช้ในการแก้ปัญหา ด้วยวิธีทางใหม่หรือปรับปรุงวิธีดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีดั้งเดิม และมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จ

3. การประเมินความยากง่ายของงานในแต่ละช่วงเวลา โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

3.1 ระยะก่อนการปฏิบัติ ได้แก่ การประเมินเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องเผชิญและความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นได้ รวมทั้งการประเมินความเสี่ยง

3.2 ระยะปฏิบัติ ได้แก่ การประเมินเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องเผชิญรวมทั้งสถานการณ์ที่ยากลำบากขณะปฏิบัติ เพื่อแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์

3.3 ระยะหลังการปฏิบัติ ได้แก่ การประเมินผลงานของตน ความสำเร็จที่จะได้รับ

4.3.5 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Spence and Helmreich

Spence and Helmreich (1983 cited in Franken, 1994: 428) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เรียกว่า Spence - Helmreich Model (1983) โดยแบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ออกเป็น 3 มิติ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน (Satisfaction of work) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยคำนึงถึงความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด แม้จะไม่ใช่ที่ชื่นชมของผู้ร่วมงาน มีความสุขในการทำงาน พึงพอใจในความพยายามที่จะทำงานหนัก โดยมุ่งให้เกิดความสำเร็จ และการมีงานทำอย่างต่อเนื่อง

2. ความต้องการงานให้เสร็จสมบูรณ์ (Sense of completion or mastery) หมายถึง ความต้องการในการใช้ความคิดและการทำงานในสิ่งที่ยากและท้าทายความสามารถด้วยตนเอง แม้จะเป็นงานที่ตนไม่ถนัดหรือไม่แน่ใจว่าจะทำได้ มีความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานสำเร็จ โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างสูง และพอใจที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น แม้ผลงานจะไม่ดีเท่าผู้อื่น

3. ความต้องการแข่งขัน (Competitiveness) หมายถึง ความต้องการทำงานในสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน เปรียบเทียบตนเองและผู้อื่น โดยพยายามทำงานให้ดีกว่าผู้อื่น และให้ความสำคัญกับชัยชนะในการทำงาน มีความกังวลใจเมื่อบุคคลอื่นทำงานได้ดีกว่าตน และจะเพียรพยายามมากขึ้นเมื่อทำงานแข่งขันกับผู้อื่น

กล่าวได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ แรงกระตุ้นที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ในการทำงาน เนื่องจากผู้ที่ทำงานได้อย่างประสบผลสำเร็จจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็จะสามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ McClelland เนื่องจากเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวางพยายามหาวิธีการต่างๆ ในการแก้ปัญหา ต้องการชัยชนะในการแข่งขันกับตนเอง เพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการ

5. การสนับสนุนจากองค์การ

การสนับสนุนจากองค์การมีความสำคัญต่อความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากการสนับสนุนจากองค์การ เป็นแรงจูงใจที่องค์การทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนทางสังคมระหว่างองค์การกับพยาบาลวิชาชีพ องค์การจะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมกับพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งองค์การให้การสนับสนุนได้โดยการให้โอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ใฝ่ใจเกี่ยวกับความเป็นอยู่ และสุขภาพที่ดีของบุคลากร เห็นคุณค่าของผลงานที่บุคลากรปฏิบัติ มีการให้รางวัลหรือการยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพ เกิดอารมณ์และความรู้สึกที่ดี มีความยินดี และกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีการสร้างสรรค์ผลงานที่ดีขึ้นเพื่อตอบสนององค์การ ส่งผลให้ได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในงาน จนเป็นความสำเร็จในวิชาชีพ (นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542)

5.1 ความหมายของการสนับสนุนจากองค์การ

George and Brief (1982) กล่าวถึงการสนับสนุนจากองค์การว่าหมายถึง อารมณ์และความรู้สึกที่ดีของบุคลากรผู้บริหาร มีความสำคัญต่อความคิดเกี่ยวกับลักษณะของ ผู้ร่วมงานที่ชื่นชอบ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือของผู้นำ ปรากฏให้เห็นเป็นความคิดที่สร้างสรรค์และมีอิทธิพลต่อการสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์หรือวิธีการทำงานใหม่ๆ

Witt (1991) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนจากองค์การว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับองค์การให้การสนับสนุนผลการดำเนินงานที่เป็นบทบาทภายนอก ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ความเชื่อ ที่มีต่อสังคม แสดงถึงความรู้สึกที่รับผิดชอบต่อหน้าที่ซึ่งเป็นสื่อที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อองค์การที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับบรรทัดฐานขององค์การ

Eisenberger et al.(1986) กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์การหมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานถึงสภาพการณ์ด้านต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากองค์การภายใต้การปฏิบัติงาน และมีความสอดคล้องกับการสนับสนุนซึ่งผู้ปฏิบัติงานคาดหวังจากองค์การรวมถึงการที่องค์การจะปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานในอนาคตด้วย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การสนับสนุนจากองค์การ เป็นการรับรู้ของบุคลากรถึงการสนับสนุนดูแลจากองค์การโดยรวมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัว อำนวยความสะดวกต่างๆ ให้โอกาสก้าวหน้าในงาน ดูแลด้านความเป็นอยู่ สวัสดิการต่างๆ โดยคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรเป็นสำคัญ

5.2 แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การ

แนวคิดการสนับสนุนจากองค์การมีพื้นฐานมาจากแนวคิดการแลกเปลี่ยนทางสังคมจัดเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานของความไว้วางใจ คือ เมื่อฝ่ายหนึ่งได้ให้ความช่วยเหลืออีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่ให้นั้นกระทำด้วยความเชื่อใจว่าฝ่ายรับจะตอบแทนกลับ การแลกเปลี่ยนทางสังคมไม่ได้กำหนดการตอบแทนไว้เฉพาะเจาะจง แต่ขึ้นอยู่กับบรรทัดฐานแห่งการตอบแทนซึ่งกันและกัน หรือมาตรฐานในการแลกเปลี่ยนทางสังคมของกลุ่ม คือเมื่อได้รับสิ่งของหรือผลประโยชน์ใดจากบุคคลอื่นแล้ว บุคคลควรตอบแทนด้วยสิ่งต่างๆ แก่บุคคลนั้นตามความเหมาะสม (Gouldner, 1960 อ้างถึงใน สุรินทร์ทา ศิริวงษ์ธรรม, 2545) ผู้ปฏิบัติงานเมื่อได้รับสิ่งแลกเปลี่ยนจากองค์การก็จะเกิดการรับรู้โดยรวมถึงการสนับสนุนจากองค์การ เนื่องจากองค์การให้การสนับสนุนผ่านทางผู้แทนขององค์การ ผู้ปฏิบัติงานจึงรับรู้ว่างค์การนั้นมีตัวตน และตอบแทนโดยแสดงพฤติกรรมและมีเจตคติที่เหมาะสมเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม การให้และการรับจะต้องมีความยุติธรรมและเหมาะสมตามบรรทัดฐาน หากเกิดความไม่ยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน ฝ่ายที่รับรู้ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายใดยอมไม่พอใจและจะพยายามสร้างสมดุลให้เกิดขึ้นโดยอาจเลือกการเพิ่มหรือลดสิ่งตอบแทนต่ออีกฝ่ายหนึ่ง

Eisenberger et al. (1986) มีความเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การว่าเป็นบรรทัดฐานของการตอบแทนการปฏิบัติงานมีผลต่อความชื่นชอบการปฏิบัติเพื่อประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลง อาจเป็นทรัพยากรด้านสาธารณะ เช่น เงิน การให้บริการ หรือศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับ ดังนั้น ประโยชน์ที่เกิดจากภาระหน้าที่ซึ่งอยู่บนพื้นฐานการตอบแทนอย่างมีหลักเกณฑ์และช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การตอบแทนที่เป็นบรรทัดฐานสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับผลการตอบแทนที่พนักงานควรได้รับจากการปฏิบัติงานของตนเองในองค์การ ดังนั้น แรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานต่อการตอบสนองของผลประโยชน์ที่ให้โดยค่านิยมแนวปฏิบัติที่เกิดขึ้นโดยองค์การ จากแนวคิดการสนับสนุนจากองค์การ เขาได้ตั้งสมมติฐานความเชื่อของพนักงานเพื่อยืนยันว่า ค่านิยมขององค์การอยู่บนพื้นฐานการตอบแทน

และได้ดึงเอาความรู้สึกของพนักงานมาวิเคราะห์ถึงความพึงพอใจในงาน การเป็นหนี้บุญคุณมีผลต่อประสิทธิผลที่ยิ่งใหญ่ และพยายามช่วยให้องค์การบรรลุความสำเร็จสูงขึ้น ความรู้สึกดีต่อองค์การจะนำไปสู่ความรู้สึกดีต่อหน้าที่ การเปลี่ยนแปลงความเชื่อที่เป็นสื่อกลางของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ เป็นการเปลี่ยนแปลงความเชื่อของพนักงานที่มีเป้าหมายและผลประโยชน์เพื่อตอบแทนความพยายามในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงความเชื่อของพนักงานเป็นการประยุกต์ใช้บรรทัดฐานของการตอบแทนที่เป็นความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างบุคคลกับการทำงานในองค์การ เช่น ความพยายามในการทำงานเป็นความชอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และบุคคลประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

Wayne et al. (1997) ได้ให้แนวคิด การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ในทฤษฎีของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นแนวคิดที่มีโครงสร้างกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์การ ในกระบวนการของการพึ่งพาช่วยเหลือกัน เพื่อความสำเร็จ มีการพัฒนาและทดสอบรูปแบบที่เกิดขึ้นมาก่อน และผลที่ตามมาของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นทฤษฎีพื้นฐานทางสังคม ผลที่ได้บ่งชี้ถึง ความสัมพันธ์ที่แตกต่างระหว่างผลลัพธ์ที่อธิบายโดยการสนับสนุนทางสังคม

จันทร์พา ทัดภูธร (2543) ได้กล่าวถึงการสนับสนุนจากองค์การตามการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานไว้ 5 ด้าน ได้แก่

1. การสนับสนุนด้านผลตอบแทน เช่น เงินเดือนหรือสวัสดิการถือเป็นสิ่งจูงใจพื้นฐานซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต
2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการความมั่นคงในการทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งจูงใจหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการ
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานทุกคนที่ทำงานย่อมต้องการความก้าวหน้า เช่น มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นตามความสามารถที่ตนมี
4. ด้านสภาพการทำงาน เนื่องจากการมีสภาพการทำงานที่เหมาะสม มีเครื่องมือในการทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ เป็นต้น มีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสะดวกและมีประสิทธิภาพ
5. ด้านจิตสังคม เนื่องจากคนเราต้องการการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น การยอมรับในผลงาน หรือการยกย่องชมเชยเมื่อทำงานได้ดี ซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการทางสังคมของมนุษย์

สรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็นการพัฒนามาจากการแลกเปลี่ยนทางสังคม บุคคลจะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมแก่กัน จากการทำรางวัลซึ่งกันและกัน เช่น ความเคารพ การยกย่องชมเชย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงค่านิยมที่องค์การมีให้ ดังนั้นการที่องค์การเอาใจใส่ให้ความเป็นอยู่ที่ดี สนับสนุนความต้องการของบุคคล ให้ออกโอกาสในการพัฒนาและการเรียนรู้ ก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือความรู้สึกพึงพอใจและตอบสนององค์การด้วยการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดการสนับสนุนจากองค์การตามแนวคิดของ Eisenberger และคณะ เนื่องจากเป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานถึงสภาพการณ์ด้านต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากองค์การภายใต้การปฏิบัติงาน และความสอดคล้องกับการสนับสนุนซึ่งผู้ปฏิบัติงานคาดหวังจากองค์การ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความสำเร็จในวิชาชีพ พบว่ายังมีไม่มากนักโดยเฉพาะการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ในประเทศไทย ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมพบการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ได้ศึกษาและสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลางที่เป็นสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย 12 แห่ง จำนวน 581 คน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลบวกสูงสุดต่อความสำเร็จในอาชีพ คือ รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี รองลงมาคือ บรรยากาศขององค์การ ความผูกพันในอาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านครอบครัว ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่ส่งผลลบต่อความสำเร็จในอาชีพ คือความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน ในขณะที่ความเชื่ออำนาจแห่งตนและขนาดขององค์การไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ทั้งนี้รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีและความผูกพันในอาชีพส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในอาชีพ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และสถานภาพสมรส ปัจจัยด้านครอบครัวส่งผลทางอ้อมผ่านความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน และผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ บรรยากาศขององค์การส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพ และผ่านรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีไปยังความสำเร็จในอาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลทางอ้อมผ่านความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน ผ่านความผูกพันในอาชีพ และผ่านรูปแบบความ

เป็นผู้ของผู้บริหารสตรีไปยังความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งการพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นนี้ พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพ ได้ร้อยละ 44.7

เพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์กร กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 232 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนภาวะผู้นำ การสนับสนุน จากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้ร้อยละ 43.2

นฤมล บันลี้ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง การมีเครือข่ายความร่วมมือ กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย ของโรงพยาบาลชุมชน 271 แห่ง จำนวน 268 คน พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง และการมีเครือข่ายความร่วมมือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนระดับ การศึกษา และประสบการณ์ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย

นภดล คำเต็ม (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค การสนับสนุนจากครอบครัว กับความสำเร็จใน วิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย ของ โรงพยาบาลศูนย์ 15 แห่ง จำนวน 386 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของ หัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และการสนับสนุนจาก ครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสามารถ ร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้ร้อยละ 18.6

เปรมฤดี ปองมงคล (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันในวิชาชีพ การมีแหล่งประโยชน์ทางสังคม กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จำนวน 371 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การทำงาน ความผูกพันในวิชาชีพ และการมีแหล่งประโยชน์ทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ความสำเร็จในวิชาชีพ โดยความผูกพันในวิชาชีพ และการมีแหล่งประโยชน์ทางสังคม สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 58.1

Eisenberger et al. (1986) ได้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ในครู จำนวน 361 คน โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 36 ข้อ เกี่ยวกับความพึงพอใจในองค์กร และการได้รับการสนับสนุน หรือไม่ได้รับการสนับสนุน พบว่า ผลที่เกิดขึ้นจะให้ผลทางบวกหรือทางลบนั้น ขึ้นอยู่กับความเชื่อที่เขาได้รับการปฏิบัติงาน ซึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมาทำงาน และความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้เพื่อแลกเปลี่ยนกับรางวัล

Carrotton (1989) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 116 คน จาก 6 โรงพยาบาล จากการศึกษาวิเคราะห์ตัวประกอบของความสำเร็จ โดยศึกษาเพียง 4 ปัจจัยได้แก่ ความพร้อมทางการศึกษา การแนะนำให้ความรู้ บุคลิกภาพของหัวหน้า และโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งพบว่าปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย อันได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งในระดับผู้บริหาร การมีชื่อเสียง การได้รับรางวัล และการยอมรับ นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย คือ บุคลิกภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้แก่ การเป็นผู้นำ ความรู้ ความรับผิดชอบ ความขยัน รองลงมาคือ ความพร้อมทางการศึกษา และโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ

Cox and Harquail (1991) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างทางอาชีพ เส้นทางอาชีพและความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหาร จำนวน 502 คน จาก 10 ประเทศ พบว่าอาชีพทางการบริหารของผู้หญิงจะน้อยกว่าผู้ชายที่มีระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงาน การปฏิบัติงานและเส้นทางอาชีพที่เหมือนกัน

Aryee, Chay and Tan (1994) ได้ศึกษาความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัยของผู้บริหารในประเทศสิงคโปร์ จำนวน 200 คน พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การเงิน การเลื่อนตำแหน่ง และความพึงพอใจในวิชาชีพ ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ คือ การประเมินคุณค่าของบุคคลกับองค์กร ความสำคัญบทบาทงานของครอบครัว และการจัดช่องทางความก้าวหน้าในองค์กร

Judge (1995) ได้ศึกษาตัวแปรพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 1,388 คน พบว่า ตัวแปรด้านลักษณะประชากร ด้านทุนทางสังคม ด้านการจูงใจ และด้านองค์กร เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัย ได้แก่ เงินเดือน และจำนวนการได้เลื่อนขั้น และความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน

Melamed (1995) ศึกษาแบบจำลองลักษณะเฉพาะทางเพศกับความสำเร็จในวิชาชีพของพนักงานภาครัฐและเอกชน ในประเทศอังกฤษ จำนวน 457 คน ประกอบด้วยเพศชาย 224 คน และเพศหญิง 233 คน พบว่า แบบจำลองลักษณะทางเพศโดยเฉพาะเส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของพนักงานหญิงและชายนั้นมีความแตกต่างกัน

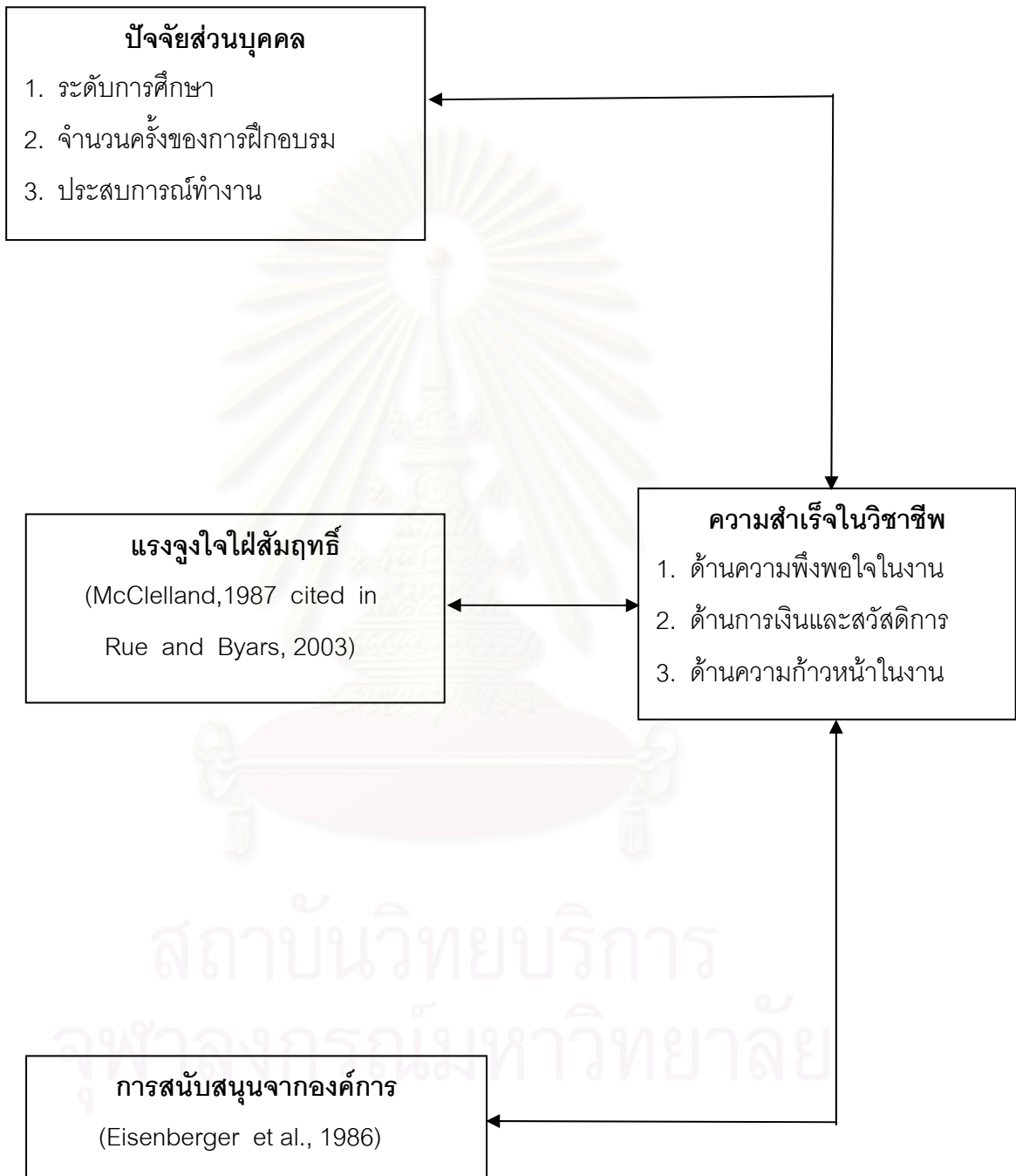
Nabi (1999) ได้ศึกษาตัวแปรทำนายความสำเร็จในวิชาชีพ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 723 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา การให้ความสำคัญในงาน ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การที่มีการบริหารจัดการให้โอกาสความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยด้านกลยุทธ์การทำงาน ได้แก่ การพัฒนาทักษะ การสร้างเครือข่ายและการแสวงหางานที่มีความสำคัญ เป็นตัวแปรในการทำนายความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัยและอัตนัย

Wayne et al. (1999) ได้ศึกษาทุนมนุษย์ การแรงจูงใจ และการสนับสนุนจากผู้บริหารในการทำนายความสำเร็จในวิชาชีพ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมจำนวน 245 คน พบว่า ทุนมนุษย์ ได้แก่ จำนวนครั้งของการเข้าร่วมฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในวิชาชีพ โดยผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมากกว่าจะมีความพึงพอใจในวิชาชีพมากกว่า ส่วนทุนมนุษย์ ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในองค์การ และระยะเวลาในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ได้แก่ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า-ลูกน้องมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพ

Aycan (2004) ได้ศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของสตรีในการบริหารงานในประเทศตุรกี ซึ่งได้ทำการศึกษา 2 แบบ คือ การศึกษาเชิงปริมาณซึ่งมีเป้าหมายเพื่อประเมินทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพของสตรีโดยการสอบถามจากผู้ชายและผู้หญิงจำนวน 318 คน และศึกษาเชิงคุณภาพซึ่งมีเป้าหมายเพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของสตรี โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก จากผู้บริหารสตรีในระดับปานกลางและระดับสูงจำนวน 52 คน จาก 27 องค์การที่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จของผู้บริหารสตรี คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความตั้งใจที่จะประสบความสำเร็จในวิชาชีพ การสนับสนุนจากครอบครัวและการสนับสนุนจากองค์การ

จากผลการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศดังที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ความสำเร็จในวิชาชีพเกิดจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล ดังนั้นในการศึกษานี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาทั้งตัวแปรภายในและภายนอกตัวบุคคล ซึ่งตัวแปรภายในตัวบุคคล ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ประกอบด้วย ระดับการศึกษา จำนวนครั้งของการฝึกอบรมและประสบการณ์ทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่วนตัวแปรภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การ โดยผู้วิจัยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบพรรณนา (Descriptive Research) ที่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งมีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 7 แห่ง รวมทั้งสิ้น 5,668 คน (สอบถามทางโทรศัพท์ เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2548)

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานอยู่ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม 2548 ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณจากประชากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้สูตรของ Yamane (1976 อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูต, 2542) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad \text{เมื่อระดับความมีนัยสำคัญเป็น 0.05}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

สามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{5,668}{1+(5,668 [(0.05) (0.05)])} \\ &= 373.6322 \end{aligned}$$

คำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 374 คน ทั้งนี้ เนื่องจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พบว่าการส่งแบบสอบถาม ข้อมูลจะขาดความสมบูรณ์และสูญหายประมาณร้อยละ

10-20 ดังนั้นเพื่อป้องกันข้อมูลสูญหายและให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกลุ่มประชากรมากที่สุดจึงเพิ่มจำนวนแบบสอบถามอีกร้อยละ 10 ของกลุ่มตัวอย่างจริงจึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 412 คน

ขั้นที่ 2 การสุ่มเลือกโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจากเขต

2.1 โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครมี 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลรามาธิบดีและโรงพยาบาลศิริราช สุ่มอย่างง่าย 1 โรงพยาบาล ได้โรงพยาบาลศิริราช

2.2 โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตปริมณฑล มี 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี และโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ สุ่มอย่างง่าย 1 โรงพยาบาล ได้โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

2.3 โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตส่วนภูมิภาค มี 3 แห่ง ผู้วิจัยสุ่มอย่างง่าย ภาคละ 1 โรงพยาบาล ได้ 3 โรงพยาบาล ได้แก่ เขตภาคเหนือคือโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือคือโรงพยาบาลศรีนครินทร์ และเขตภาคใต้คือ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

ขั้นที่ 3 คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาลที่สุ่มได้ โดยวิธีคำนวณตามสัดส่วนประชากร ในแต่ละโรงพยาบาล ดังนี้

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (ในโรงพยาบาล)} = \frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด} \times \text{จำนวนพยาบาลวิชาชีพ (ในโรงพยาบาล)}}{\text{จำนวนพยาบาลวิชาชีพ ทั้ง 5 โรงพยาบาล}}$$

กรณีที่กลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลที่คำนวณได้มีจำนวนน้อยกว่า 30 คน ได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างนั้นเป็น 30 คน เพื่อให้การกระจายของกลุ่มตัวอย่างเป็นโค้งปกติและสามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้ (ประคอง กรรณสูต, 2542) จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด จำนวน 419 คน ดังตารางที่ 1

ขั้นที่ 4 เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล นำไปคำนวณตามสัดส่วนกับจำนวนแผนกที่ให้บริการ ได้แก่ ศัลยกรรม อายุรกรรม สูตินรีเวชกรรม กุมารเวชกรรม จักษุ โสต ศอ นาสิก ศัลยกรรมกระดูกและข้อ อุบัติเหตุและฉุกเฉิน หอผู้ป่วยหนัก ห้องผ่าตัด ผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยพิเศษ ดังนี้ (ตารางที่ 2)

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (แผนก)} = \frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาล} \times \text{จำนวนพยาบาลวิชาชีพ (ในแผนก)}}{\text{จำนวนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล}}$$

ขั้นที่ 5 สุ่มหออผู้ป่วยในแต่ละแผนกแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยกำหนดอัตราส่วน 1:2 หากแผนกใดมี 3 หออผู้ป่วยให้ใช้อัตราส่วน 2:3 หากมีหออผู้ป่วยเดียวให้ถือว่าหออผู้ป่วยนั้นเป็นตัวแทน

ขั้นที่ 6 เมื่อได้หาค่าผู้ป่วยที่เป็นตัวแทน จึงทำการสุ่มพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการจากหอผู้ป่วยที่เป็นตัวแทนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยจับสลากรายชื่อในกลุ่มตัวอย่าง ให้ได้จำนวนของแต่ละแผนก

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

| โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ | ประชากร | กลุ่มตัวอย่างในการรวบรวมข้อมูล | กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล |
|---|---------|--------------------------------|---|
| โรงพยาบาลศิริราช | 1,878 | 173 | 161 |
| โรงพยาบาลรามาธิบดี | 898 | - | - |
| โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี | 298 | - | - |
| โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ | 255 | 30 | 27 |
| โรงพยาบาลมหาสารคามเชียงใหม่ | 1,150 | 106 | 91 |
| โรงพยาบาลศรีนครินทร์ | 544 | 50 | 37 |
| โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ | 645 | 60 | 54 |
| รวม | 5,668 | 419 | 370 |

ตารางที่ 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในแต่ละแผนก โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

| แผนก | กลุ่มตัวอย่างในการรวบรวมข้อมูล | กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล |
|--------------------|--------------------------------|---|
| อายุรกรรม | 68 | 62 |
| ศัลยกรรม | 64 | 60 |
| สูติรีเวชกรรม | 53 | 49 |
| ผู้ป่วยพิเศษ | 46 | 46 |
| กุมารเวชกรรม | 45 | 40 |
| ผู้ป่วยนอก | 50 | 39 |
| ห้องผ่าตัด | 35 | 28 |
| จักษุ โสต ศอ นาสิก | 28 | 23 |
| อื่นๆ | 30 | 23 |
| รวม | 419 | 370 |

จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 374 คน แต่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีเพียง 370 คน ผู้วิจัยจึงคำนวณความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ .0502

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน จำนวนครั้งของการฝึกอบรม และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกคำตอบและเติมคำ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับจากแบบสอบถามของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ ของ McClelland (1987 cited in Rue and Byars, 2003) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้า เอกสาร วารสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพื่อกำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการให้เหมาะสมกับบริบทที่ศึกษา
2. ศึกษาแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (1987 cited in Rue and Byars, 2003)
3. ปรับแบบสอบถามให้ครอบคลุมสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการและเหมาะสมกับบริบทที่ศึกษา โดยตัดข้อคำถามออก 1 ข้อ และปรับสำนวนภาษา 1 ข้อ รวมได้ข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด 10 ข้อ (จากเดิมมี 11 ข้อ)
4. นำแบบสอบถามที่ปรับแล้วเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ในข้อคำถาม

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ เป็นจริงมากที่สุด เป็นจริงมาก เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงน้อย และเป็นจริงน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

| | |
|--------------------|-------------|
| เป็นจริงมากที่สุด | ให้ 5 คะแนน |
| เป็นจริงมาก | ให้ 4 คะแนน |
| เป็นจริงปานกลาง | ให้ 3 คะแนน |
| เป็นจริงน้อย | ให้ 2 คะแนน |
| เป็นจริงน้อยที่สุด | ให้ 1 คะแนน |

เกณฑ์การแปลผลคะแนน ใช้เกณฑ์ในการแปลผลคะแนนของ ประคอง กรรณสูต (2542)

ดังนี้

| คะแนนเฉลี่ย | การแปลผลคะแนน |
|-------------|---------------------------------------|
| 4.50-5.00 | แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก |
| 3.50-4.49 | แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง |
| 2.50-3.49 | แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.50-2.49 | แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำ |
| 1.00-1.49 | แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำมาก |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์การ เป็นแบบสอบถามที่

ผู้วิจัยปรับจากแบบสอบถามของ สุন্নททา ศิริวงษ์ธรรม (2545) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Eisenberger et al. (1986) ร่วมกับการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้า เอกสาร วารสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากองค์การ เพื่อกำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการให้เหมาะสมกับบริบทที่ศึกษา
 2. ศึกษาแบบสอบถามของ สุন্নททา ศิริวงษ์ธรรม (2545) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Eisenberger et al. (1986) ร่วมกับการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการของผู้วิจัย
 3. ปรับแบบสอบถามให้ครอบคลุมสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และเหมาะสมกับบริบทที่ศึกษา โดยตัดข้อคำถามออก 1 ข้อ เพิ่มข้อคำถาม 2 ข้อ และปรับสำนวนภาษา 3 ข้อ รวมได้ข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด 13 ข้อ (จากเดิม 12 ข้อ)
 4. นำแบบสอบถามที่ปรับแล้วเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ในข้อคำถาม
- ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

| | |
|----------------------|-------------|
| เห็นด้วยมากที่สุด | ให้ 5 คะแนน |
| เห็นด้วยมาก | ให้ 4 คะแนน |
| ไม่แน่ใจ | ให้ 3 คะแนน |
| ไม่เห็นด้วย | ให้ 2 คะแนน |
| ไม่เห็นด้วยมากที่สุด | ให้ 1 คะแนน |

เกณฑ์การแปลผลคะแนน ใช้เกณฑ์ในการแปลผลคะแนนของ ประคอง กรรณสูต (2542)

ดังนี้

| คะแนนเฉลี่ย | การแปลผลคะแนน |
|-------------|--|
| 4.50-5.00 | การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับสูงมาก |
| 3.50-4.49 | การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับสูง |
| 2.50-3.49 | การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.50-2.49 | การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับต่ำ |
| 1.00-1.49 | การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับต่ำมาก |

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสำเร็จในวิชาชีพ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Aryee, Chay and Tan (1994) ร่วมกับการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้า เอกสาร วารสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับ ความสำเร็จในวิชาชีพ
2. สร้างแบบคำถามกึ่งโครงสร้าง ตามแนวคิดของ Aryee, Chay and Tan (1994) ได้ข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ (รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก ข)
3. สัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์ทำงานใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ 1 ปีขึ้นไปและสมัครใจในการให้สัมภาษณ์จำนวน 5 คน ใช้ระยะเวลาในการสัมภาษณ์คนละ 40-50 นาที (วันที่ 23 – 25 ธันวาคม 2547)
4. จัดข้อความสำคัญตามหมวดหมู่ของเนื้อหา เปรียบเทียบกับความสำเร็จใน วิชาชีพตามแนวคิดของ Aryee, Chay and Tan (1994) (รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก ข)
5. สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องและครอบคลุมนิยามเชิงปฏิบัติการ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง ตามเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษา ได้ข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด 26 ข้อ ดังนี้

| | |
|-------------------------|--------------|
| ด้านความพึงพอใจในงาน | จำนวน 10 ข้อ |
| ด้านการเงินและสวัสดิการ | จำนวน 8 ข้อ |
| ด้านความก้าวหน้าในงาน | จำนวน 8 ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| | |
|-------------------|-------------|
| เห็นด้วยมากที่สุด | ให้ 5 คะแนน |
|-------------------|-------------|

| | |
|--------------------|-------------|
| เห็นด้วยมาก | ให้ 4 คะแนน |
| เห็นด้วยปานกลาง | ให้ 3 คะแนน |
| เห็นด้วยน้อย | ให้ 2 คะแนน |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | ให้ 1 คะแนน |

เกณฑ์การแปลผลคะแนน ใช้เกณฑ์ในการแปลผลคะแนนของ ประคอง กรรณสูต (2542) ดังนี้

| คะแนนเฉลี่ย | การแปลผลคะแนน |
|-------------|--|
| 4.50-5.00 | ความสำเร็จในวิชาที่พอยู่ในระดับสูงมาก |
| 3.50-4.49 | ความสำเร็จในวิชาที่พอยู่ในระดับสูง |
| 2.50-3.49 | ความสำเร็จในวิชาที่พอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.50-2.49 | ความสำเร็จในวิชาที่พอยู่ในระดับต่ำ |
| 1.00-1.49 | ความสำเร็จในวิชาที่พอยู่ในระดับต่ำมาก |

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อความ ความครอบคลุมของเนื้อหาและการใช้สำนวนภาษา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นผู้วิจัยติดต่อขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน (วันที่ 28 มกราคม ถึง 4 กุมภาพันธ์ 2548) ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพยาบาล 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร 2 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ 2 ท่าน (ดังรายนามในภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องและขอบเขตเนื้อหา ความรัดกุมในการใช้ภาษา การตีความหมายของข้อความ รวมทั้งขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข โดยกำหนดความเห็นพ้องต้องกันของผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อยร้อยละ 80 ในแต่ละข้อคำถาม หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถาม ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

-ไม่มีการแก้ไข ข้อคำถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

-ปรับสำนวนภาษา จำนวน 2 ข้อ (ข้อที่ 1,3)

-เปลี่ยนข้อคำถาม จำนวน 1 ข้อ (ข้อที่ 5)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร

-ปรับสำนวนภาษา จำนวน 2 ข้อ (ข้อที่ 1,5)
 ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสำเร็จในวิชาชีพ
 -ไม่มีการแก้ไข ข้อคำถาม

แบบสอบถามภายหลังการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมีรายละเอียด ดังนี้

| | |
|--|--------------|
| ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน 6 ข้อ |
| ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ | จำนวน 10 ข้อ |
| ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์การ | จำนวน 13 ข้อ |
| ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสำเร็จในวิชาชีพ | จำนวน 26 ข้อ |
| 1. ด้านความพึงพอใจในงาน | จำนวน 10 ข้อ |
| 2. ด้านการเงินและสวัสดิการ | จำนวน 8 ข้อ |
| 3. ด้านความก้าวหน้าในงาน | จำนวน 8 ข้อ |

2. ตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ที่มีคุณสมบัติเหมือนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน (วันที่ 7-11 กุมภาพันธ์ 2548) จากนั้นนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficiency) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .90, .94, และ .90 และเมื่อนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงแล้ว จึงนำมาหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามอีกครั้ง ได้ค่าความเที่ยงดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์การ และความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

| แบบสอบถาม | ค่าความเที่ยง | |
|-------------------------|----------------------|---------------------------|
| | กลุ่มทดลองใช้ (n=30) | กลุ่มตัวอย่างจริง (n=370) |
| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ | .90 | .90 |
| การสนับสนุนจากองค์การ | .94 | .92 |
| ความสำเร็จในวิชาชีพ | .90 | .94 |
| ด้านความพึงพอใจในงาน | .87 | .88 |
| ด้านการเงินและสวัสดิการ | .90 | .92 |
| ด้านความก้าวหน้าในงาน | .93 | .92 |

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยส่งถึงผู้อำนวยการหรือคณบดีคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 5 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลมหาสารคามนครเชียงใหม่ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ส่งหนังสือขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย พร้อมทั้งโครงร่างวิทยานิพนธ์ฉบับย่อ และตัวอย่างเครื่องมือวิจัยถึงผู้อำนวยการหรือคณบดีคณะแพทยศาสตร์ ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อผ่านคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของแต่ละโรงพยาบาล โดยใช้ระยะเวลาในการพิจารณาแต่ละโรงพยาบาลนานประมาณ 1 - 4 สัปดาห์ (วันที่ 15 กุมภาพันธ์ ถึง 15 มีนาคม 2548)
3. เมื่อได้รับการอนุมัติการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานกับผู้รับผิดชอบของฝ่ายการพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาลทางโทรศัพท์ โดยผู้วิจัยแนะนำตัวชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัย และนัดหมายเพื่อผู้วิจัยเข้าไปสุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ส่วนในกรณีที่ผู้วิจัยไม่สามารถเดินทางไปสุ่มตัวอย่างด้วยตนเองได้ ผู้วิจัยได้ขออนุญาตส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งชี้แจงคุณสมบัติและวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
4. ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้เตรียมแบบสอบถามพร้อมซองเปล่าติดแสตมป์จำหน่ายหน้าซองถึงผู้วิจัย และเมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วขอความร่วมมือใส่ซองปิดผนึกก่อนส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ในกรณีที่ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วขอความร่วมมือใส่ซองปิดผนึกก่อนส่งคืนที่ฝ่ายการพยาบาล
5. ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมแบบสอบถาม ซึ่งส่งไปทั้งสิ้น 419 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 373 ฉบับ โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 5 มีนาคม 2548 ถึง วันที่ 5 เมษายน 2548 รวมใช้ระยะเวลา 1 เดือน
6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์ได้จำนวน 370 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.3 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ชี้แจงทำความเข้าใจกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการตอบแบบสอบถามพร้อมขอคำยินยอมเข้าร่วมการวิจัย
2. ชี้แจงเรื่องการพิทักษ์สิทธิ์อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร โดยบอกวัตถุประสงค์ในการตอบแบบสอบถาม ให้ความกระจ่างเกี่ยวกับแบบสอบถาม อธิบายประโยชน์เกี่ยวกับการเข้าร่วมการวิจัยให้ทราบ และขอความร่วมมือดำเนินการเก็บข้อมูลเฉพาะในกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมตอบแบบสอบถามเท่านั้น
3. เมื่อได้แบบสอบถามกลับมาแล้ว ผู้วิจัยเก็บข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไว้เป็นความลับ และอยู่ในที่ที่ปลอดภัย
4. วิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะภาพรวม เสนอรายงานผลการวิเคราะห์ในลักษณะที่ไม่สามารถเชื่อมโยงถึงตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window ซึ่งมีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percent)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนจากองค์กร นำมาวิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จำแนกรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม
3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา จำนวนครั้งของการฝึกอบรม และประสบการณ์ทำงาน กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (Contingency Coefficient) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วยสถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-square test)
4. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนจากองค์กรกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วยสถิติการทดสอบที (t-test) โดยแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (ประคอง กรวรรณสูตร, 2542) ดังนี้

| | | | |
|---------|------------|----------------|------------------------------|
| เมื่อ r | ± 0.70 | ถึง ± 1.00 | มีความสัมพันธ์ในระดับสูง |
| | ± 0.30 | ถึง ± 0.69 | มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง |
| | ± 0.01 | ถึง ± 0.29 | มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ |
| | $= 0.00$ | | ไม่มีความสัมพันธ์ |

ส่วนเครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะของความสัมพันธ์ คือ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองมีลักษณะตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น ลบ หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองมีลักษณะตรงกันข้าม



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

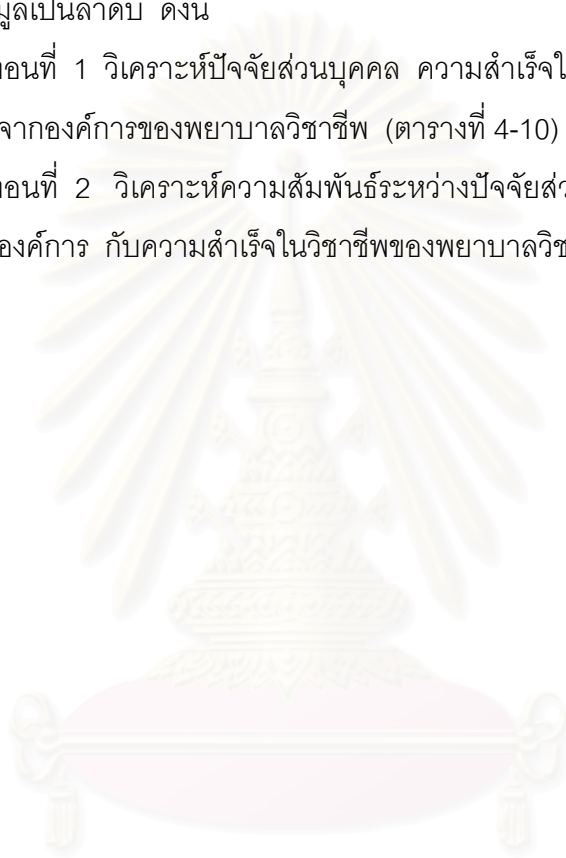
บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ความสำเร็จในวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ (ตารางที่ 4-10)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ (ตารางที่ 11-12)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ความสำเร็จในวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

1.1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา จำนวนครั้งของการฝึกอบรม และประสบการณ์ทำงาน

| ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน (370 คน) | ร้อยละ |
|--------------------------------|-------------------|--------|
| อายุ | | |
| 20-25 ปี | 43 | 11.6 |
| 26-30 ปี | 150 | 40.5 |
| 31-35 ปี | 65 | 17.6 |
| 36 ปีขึ้นไป | 112 | 30.3 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 337 | 91.1 |
| ปริญญาโท | 33 | 8.9 |
| จำนวนครั้งของการฝึกอบรม | | |
| 0 – 4 ครั้ง | 209 | 56.5 |
| 5 – 9 ครั้ง | 104 | 28.1 |
| 10 ครั้งขึ้นไป | 57 | 15.4 |
| ประสบการณ์ทำงาน | | |
| 1 – 5 ปี | 127 | 34.3 |
| 6 – 10 ปี | 118 | 31.9 |
| 11 ปีขึ้นไป | 125 | 33.8 |

จากตารางที่ 4 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีอายุอยู่ในช่วง 26-30 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 40.5) การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด (ร้อยละ 91.1) จำนวนครั้งของการฝึกอบรมอยู่ในช่วง 0 – 4 ครั้งมากที่สุด (ร้อยละ 56.5) และมีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 34.3)

1.2 วิเคราะห์ความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายด้าน

| ความสำเร็จในวิชาชีพ | X | S.D. | ระดับ |
|-------------------------|-------------|------------|----------------|
| ด้านความพึงพอใจในงาน | 3.94 | .46 | สูง |
| ด้านความก้าวหน้าในงาน | 3.33 | .69 | ปานกลาง |
| ด้านการเงินและสวัสดิการ | 2.94 | .81 | ปานกลาง |
| รวม | 3.45 | .53 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 5 พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพด้านความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับสูง ($X = 3.94$) รองลงมาและอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความสำเร็จในวิชาชีพด้านความก้าวหน้าในงาน ($X = 3.33$) ส่วนความสำเร็จในวิชาชีพด้านการเงินและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและอยู่ในระดับปานกลาง ($X = 2.94$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสำเร็จในวิชาชีพ
ด้านความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายชื่อ

| ด้านความพึงพอใจในงาน | X | S.D. | ระดับ |
|---|-------------|------------|------------|
| ได้ปฏิบัติงานที่ช่วยเหลือผู้อื่น | 4.33 | .63 | สูง |
| ได้ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน | 4.22 | .62 | สูง |
| ผู้ใช้บริการยอมรับความสามารถในการดูแลพยาบาล | 4.11 | .53 | สูง |
| ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน | 4.02 | .66 | สูง |
| ผู้ร่วมงานยอมรับผลการปฏิบัติงาน | 3.96 | .56 | สูง |
| สามารถปฏิบัติงานร่วมกับทีมแพทย์ได้เป็นอย่างดี | 3.84 | .60 | สูง |
| รักและพอใจในงานที่ปฏิบัติ | 3.83 | .80 | สูง |
| ได้กำลังใจในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน | 3.83 | .71 | สูง |
| ทีมแพทย์รับฟังความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน | 3.66 | .68 | สูง |
| สนุกกับงานที่ปฏิบัติอยู่ทุกวัน | 3.65 | .82 | สูง |
| รวม | 3.94 | .46 | สูง |

จากตารางที่ 6 พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง ($X = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับสูง โดยได้ปฏิบัติงานที่ช่วยเหลือผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($X = 4.33$) รองลงมา คือ ได้ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ($X = 4.22$) ส่วนสนุกกับงานที่ปฏิบัติอยู่ทุกวันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($X = 3.65$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสำเร็จในวิชาชีพ
ด้านการเงินและสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายข้อ

| ด้านการเงินและสวัสดิการ | X | S.D. | ระดับ |
|--|-------------|------------|----------------|
| ได้รับสวัสดิการที่เสมอภาคทัดเทียมกับเพื่อนร่วมงาน ระดับเดียวกัน | 3.32 | .99 | ปานกลาง |
| ได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างดีเยี่ยมเมื่อเจ็บป่วย | 3.24 | .88 | ปานกลาง |
| ได้รับค่าตอบแทนที่เสมอภาคทัดเทียมกับเพื่อนร่วมงาน ระดับเดียวกัน | 3.07 | 1.06 | ปานกลาง |
| พึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ | 2.88 | 1.30 | ปานกลาง |
| ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ | 2.88 | .98 | ปานกลาง |
| ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความทุ่มเทในการ ปฏิบัติงาน | 2.80 | .98 | ปานกลาง |
| พึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ | 2.69 | 1.03 | ปานกลาง |
| สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ | 2.69 | 1.02 | ปานกลาง |
| รวม | 2.94 | .81 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 7 พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพด้านการเงินและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ($X = 2.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับปานกลาง โดยได้รับสวัสดิการที่เสมอภาคทัดเทียมกับเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($X = 3.32$) รองลงมา คือ ได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างดีเยี่ยมเมื่อเจ็บป่วย ($X = 3.24$) ส่วนพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันและต่ำที่สุด ($X = 2.69$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสำเร็จในวิชาชีพ ด้านความก้าวหน้าในงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายชื่อ

| ด้านความก้าวหน้าในงาน | X | S.D. | ระดับ |
|--|-------------|------------|----------------|
| พอใจกับตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน | 3.61 | .73 | สูง |
| ตำแหน่งหน้าที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ | 3.52 | .77 | สูง |
| ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญ เพื่อให้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น | 3.31 | .85 | ปานกลาง |
| การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามกำหนดเวลา | 3.29 | .96 | ปานกลาง |
| ได้รับการเสนอชื่อให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด | 3.24 | .86 | ปานกลาง |
| การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน | 3.23 | .94 | ปานกลาง |
| ได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเสมอภาค | | | |
| ทัดเทียมกับเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน | 3.22 | .93 | ปานกลาง |
| พอใจกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 3.22 | .89 | ปานกลาง |
| รวม | 3.33 | .69 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 8 พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า พพอใจกับตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ($X = 3.61$) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ตำแหน่งหน้าที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ($X = 3.52$) ส่วนพอใจกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเสมอภาคทัดเทียมกับเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันและต่ำที่สุด ($X = 3.22$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 วิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ พยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายชื่อ

| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ | X | S.D. | ระดับ |
|--|-------------|------------|------------|
| มีความตั้งใจอย่างยิ่งที่จะทำงานที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด | 4.72 | .46 | สูงมาก |
| รู้สึกภูมิใจเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย | 4.59 | .54 | สูงมาก |
| มีความเชื่อว่า“ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น” | 4.51 | .57 | สูงมาก |
| มีความมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน | 4.49 | .55 | สูง |
| พยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น | 4.44 | .56 | สูง |
| มีความพยายามในการทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ | 4.41 | .56 | สูง |
| มีการพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่เสมอ | 4.18 | .63 | สูง |
| มีความมุ่งมั่นและฟันฝ่าอุปสรรคในงานที่ยาก | 4.16 | .63 | สูง |
| ไม่ย่อท้อต่องานที่ทำทลายความสามารถ | 4.04 | .68 | สูง |
| ชอบแข่งขันกับตนเองเพื่อมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ | 3.85 | .76 | สูง |
| รวม | 4.34 | .43 | สูง |

จากตารางที่ 9 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ($X = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีความตั้งใจอย่างยิ่งที่จะทำงานที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด ($X = 4.72$) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับสูงมาก รองลงมา คือ รู้สึกภูมิใจเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ($X = 4.59$) ส่วนชอบแข่งขันกับตนเองเพื่อมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและอยู่ในระดับสูง ($X = 3.85$)

1.4 วิเคราะห์การสนับสนุนจากองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนจากองค์การของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายชื่อ

| การสนับสนุนจากองค์การ | X | S.D. | ระดับ |
|--|-------------|------------|----------------|
| การยอมรับการปฏิบัติงาน | 3.80 | .58 | สูง |
| การเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ | 3.78 | .72 | สูง |
| การสนับสนุนให้ได้พัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ | 3.73 | .71 | สูง |
| การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ | 3.63 | .76 | สูง |
| การสนับสนุนความคิดในการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล | 3.57 | .72 | สูง |
| การให้อิสระในการปฏิบัติงาน | 3.55 | .76 | สูง |
| การเห็นคุณค่าในผลงาน | 3.45 | .70 | ปานกลาง |
| การจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้ปลอดภัย | 3.44 | .82 | ปานกลาง |
| การยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ | 3.42 | .75 | ปานกลาง |
| การรับฟังข้อเสนอนะในการปฏิบัติงาน | 3.39 | .77 | ปานกลาง |
| การจัดเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน | 3.31 | .87 | ปานกลาง |
| การเอาใจใส่ต่อภาวะสุขภาพ | 3.24 | .85 | ปานกลาง |
| การดูแลเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ | 3.08 | .81 | ปานกลาง |
| รวม | 3.49 | .53 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 10 พบว่า การสนับสนุนจากองค์การของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การยอมรับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและจัดอยู่ในระดับสูง ($X = 3.80$) รองลงมา คือ การเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($X = 3.78$) ส่วนการดูแลเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและอยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.08$)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ

2.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา จำนวนครั้งของการฝึกอบรม และประสบการณ์ทำงานกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา จำนวนครั้งของการฝึกอบรม และประสบการณ์ทำงานกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ

| ตัวแปร | ระดับความสำเร็จในวิชาชีพ | | | | C | χ^2 | p-value |
|--------------------------------|--------------------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | ปานกลาง | | สูง | | | | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | | | |
| ระดับการศึกษา | | | | | | | |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 176 | 47.6 | 161 | 43.5 | | | |
| ปริญญาโท | 18 | 4.9 | 15 | 4.1 | | | |
| รวม | 194 | 52.4 | 176 | 47.6 | .013 | .065 | .799 |
| จำนวนครั้งของการฝึกอบรม | | | | | | | |
| 0 – 4 ครั้ง | 113 | 30.5 | 96 | 25.9 | | | |
| 5 – 9 ครั้ง | 51 | 13.8 | 53 | 14.3 | | | |
| 10 ครั้งขึ้นไป | 30 | 8.1 | 27 | 7.3 | | | |
| รวม | 194 | 52.4 | 176 | 47.6 | .044 | .705 | .703 |
| ประสบการณ์ทำงาน | | | | | | | |
| 1 – 5 ปี | 69 | 18.6 | 58 | 15.7 | | | |
| 6 – 10 ปี | 68 | 18.4 | 50 | 13.5 | | | |
| 11 ปีขึ้นไป | 57 | 15.4 | 68 | 18.4 | | | |
| รวม | 194 | 52.4 | 176 | 47.6 | .101 | 3.80 | .150 |

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา จำนวนครั้งของการฝึกอบรม และประสบการณ์ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนจากองค์กร กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 12 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนจากองค์กร กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ

| ตัวแปร | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) | p-value | การแปลผลระดับความสัมพันธ์ |
|----------------------|-------------------------------|---------|---------------------------|
| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ | .21 | .000 | ต่ำ |
| การสนับสนุนจากองค์กร | .62 | .000 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($r = .21$) ส่วนการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .62$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเชิงบรรยายครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความสำเร็จในวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ทั้งหมด 7 แห่ง จำนวน 5,668 คน สุ่มตัวอย่างจากประชากรโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จำนวน 419 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร และแบบสอบถามความสำเร็จในวิชาชีพ นำแบบสอบถามส่วนที่ 2 – 4 ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ จากผู้ทรงคุณวุฒิและตรวจหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .90, .94 และ .90 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการนำแบบสอบถามไปยังโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 แห่ง รวมจำนวนทั้งสิ้น 419 ฉบับ และให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยโดยตรง ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์ได้จำนวน 370 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.3 ของแบบสอบถามทั้งหมด ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows คำนวณความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (Contingency coefficient) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีอายุอยู่ในช่วง 26-30 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 40.5) การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด (ร้อยละ 91.1) จำนวนครั้งของการฝึกอบรมอยู่ในช่วง 0 – 4 ครั้งมากที่สุด (ร้อยละ 56.5) และมีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 34.3)
2. ความสำเร็จในวิชาชีพและการสนับสนุนจากองค์การของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.45$ และ 3.49 ตามลำดับ) ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ($X = 4.34$)
3. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา จำนวนครั้งของการฝึกอบรมและประสบการณ์ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .21$)
5. การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .62$)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์การ กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อภิปรายผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ความสำเร็จในวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนจากองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

1. 1 ความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.45$) (ตารางที่ 5) แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพ รับรู้ว่าตนเองมีความสำเร็จในวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ เปรมฤดี ปองมงคล (2546) พบว่า การรับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง

อธิบายได้ว่า ในปัจจุบันได้เน้นการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลเป็นหัวใจสำคัญ ซึ่งเป็น การพัฒนาทั้งระบบ โดยเป็นการพัฒนาการทำงาน พัฒนาวิชาการ พัฒนาคน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพองค์กร ดังนั้นโรงพยาบาลต่างๆ จึงต้องมีการทบทวนทั้งระบบงาน ปรับปรุงผลงาน และพัฒนาคุณภาพของระบบให้เหมาะสมกับภาวะการณ์ปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้พยาบาล วิชาชีพซึ่งเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดในโรงพยาบาลมีบทบาทสำคัญในการมีส่วนร่วมนำ องค์กรไปสู่เป้าหมายในการปฏิรูประบบการบริการพยาบาล โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งมีการปฏิบัติงานที่มีกิจกรรมหลากหลาย มีการทำงาน ร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ มีบทบาททั้งด้านบริการ ด้านวิชาการ และด้านการวิจัย ดังนั้นจึงต้องมึ การพัฒนาศักยภาพของตนเองตลอดเวลาเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามขอบเขตงานการพยาบาล ในระดับตติยภูมิได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ทัศนาศ นุญทอง, 2542) ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีภาระ งานเพิ่มมากขึ้น ทั้งบทบาทด้านการปฏิบัติการพยาบาลและบทบาทที่นอกเหนือจากการปฏิบัติการ พยาบาล ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นภาระงานที่หนัก (ทัศนาศ นุญทอง, 2543) ในขณะที่อัตรากำลังยังคง เดิม และได้รับค่าตอบแทนน้อย (มาริษา สมบัติบุรณ และคณะ, 2546) อีกทั้งลักษณะงานยัง เป็นงานที่มีความเครียดสูง (Judkin and Ingram, 2002) จึงทำให้พยาบาลรับรู้ความสำเร็จใน วิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1.1.1 ความสำเร็จในวิชาชีพด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ รับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพด้านความพึงพอใจในงานอยู่ใน ระดับสูงและมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($X = 3.94$) (ตารางที่ 6) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อ หมายการทุกข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อรายการที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ได้ ปฏิบัติงานที่ช่วยเหลือผู้อื่น ($X = 4.33$) รองลงมา คือ ได้ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ($X = 4.22$) ทั้งนี้เนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพมองเห็นคุณค่า และคุณประโยชน์ของงานที่ทำอยู่ ว่าได้กระทำ ความดี โดยการปฏิบัติงานที่ช่วยเหลือผู้อื่น ได้กระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อ หน่วยงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ สุขใจที่ได้ปฏิบัติงานที่ตนเองรัก แม้ว่า จะมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้พยาบาลวิชาชีพต้องมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลรอบข้าง ได้รับการ ยอมรับจากผู้ให้บริการ ผู้ร่วมงาน และทีมแพทย์ และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานและทีม แพทย์ได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น สอดคล้อง กับการศึกษาของ Sleutel (2000) พบว่า สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานทั้งในวิชาชีพเดียวกัน และสหสาขาวิชาชีพ ส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล

1.1.2 ความสำเร็จในวิชาชีพด้านการเงินและสวัสดิการ พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ รับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพด้านการเงินและสวัสดิการ อยู่ใน

ระดับปานกลางและมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ($X = 2.94$) (ตารางที่ 7) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อรายการทุกข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อรายการที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ได้รับสวัสดิการที่สมควรภาคตัดเทียบกับเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน ($X = 3.32$) ส่วนข้อรายการที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดและมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน คือพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($X = 2.69$) แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าการที่ตนได้รับนั้นเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน แต่รู้สึกว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับยังไม่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเนื่องจากพยาบาลวิชาชีพมองว่างานพยาบาลเป็นงานที่หนัก ต้องมีความรับผิดชอบสูง และเสี่ยงต่อการเกิดโรคต่างๆ ได้ง่าย (ผาณิต สุกวิวัฒนะ, 2537) ประกอบกับปัจจุบันที่มีการปฏิรูประบบบริการสุขภาพ พยาบาลวิชาชีพจึงมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น กล่าวคือต้องรับผิดชอบทั้งบทบาทด้านการปฏิบัติการพยาบาล และบทบาทที่นอกเหนือจากการปฏิบัติการพยาบาลซึ่งกล่าวได้ว่า เป็นภาระงานที่หนัก จึงมีผลทำให้พยาบาลวิชาชีพคาดหวังที่จะได้รับสวัสดิการที่ดีและค่าตอบแทนที่สูงขึ้น เพื่อให้มีความเหมาะสมกับภาระงานและลักษณะงานที่หนักขึ้น

1.1.3 ความสำเร็จในวิชาชีพด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ รับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.33$) (ตารางที่ 8) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อรายการที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับสูง คือ พึงพอใจกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ($X = 3.61$) รองลงมา คือ ตำแหน่งหน้าที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ($X = 3.52$) แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพพึงพอใจกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน และมองว่าตำแหน่งของตนเองมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบอยู่หรือเหมาะสมกับสิ่งที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมาจากวิชาชีพพยาบาล นั่นคือ การดูแลรักษาพยาบาลผู้ใช้บริการซึ่งถือเป็นบทบาทที่สำคัญของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ส่วนข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากันและต่ำที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง คือ พึงพอใจกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างสมควรภาคตัดเทียบกับเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน ($X = 3.22$) แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งยังไม่เหมาะสมหรือดีเท่าที่ควรเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพ มีความตั้งใจ พยายามและทุ่มเทในการทำงาน จนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ แต่ไม่ได้รับผลตอบแทนหรือความก้าวหน้าในงานตามที่ได้คาดหวังไว้ พยาบาลวิชาชีพจึงรู้สึกว่าผลการพิจารณานั้นไม่ยุติธรรม ไม่สมควรภาคตัดเทียบกับ และไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของความสามารถ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นองค์การที่มีขนาดใหญ่ และพยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดในโรงพยาบาล

คือ มีจำนวนถึงร้อยละ 70 ของบุคลากรทั้งหมดในโรงพยาบาล (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2546) การปรับเปลี่ยนตำแหน่งต้องดำเนินไปตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดประกอบกับการมีจำนวนจำกัดตามกรอบอัตราค่าจ้างทำให้พยาบาลวิชาชีพที่ได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานของตน จึงมีผลทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกพอใจกับความก้าวหน้าในงานของตนอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ($X = 4.34$) (ตารางที่ 9) แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจาก โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นสถานบริการสุขภาพที่ให้บริการทางสุขภาพในระดับตติยภูมิ พยาบาลวิชาชีพจึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามขอบเขตงานการพยาบาลในระดับตติยภูมิได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกล่าวได้ว่า พยาบาลวิชาชีพต้องเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามขอบเขตงานบริการพยาบาลระดับตติยภูมิ เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ชื่อรายการที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับสูงมาก คือ มีความตั้งใจอย่างยิ่งที่จะทำงานที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด ($X = 4.72$) แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจที่จะทำงานที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นการให้บริการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ และชีวิตมนุษย์ ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพทุกคน ต้องมีความตั้งใจและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูง เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดหรืออันตรายแก่ผู้ใช้บริการ เพราะหากเกิดความผิดพลาดขึ้น นั่นอาจหมายถึงชีวิตของมนุษย์ (นันทนา น้ำฝน, 2538) ส่วนชื่อรายการที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ขอบแข่งขันกับตนเองเพื่อมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ($X = 3.85$) อธิบายได้ว่า วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ถูกปลูกฝังให้ปฏิบัติงานเพื่อดูแลและช่วยเหลือบุคคลอื่น ให้มีความสุขสบายปลอดภัย และพ้นหายจากโรคโดยเร็ว ดังนั้นการแข่งขันจึงไม่ใช่ลักษณะที่ถูกปลูกฝังจากวิชาชีพพยาบาล จึงมีผลทำให้รายชื่อดังกล่าวมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.3 การสนับสนุนจากองค์การของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.49$) (ตารางที่ 10) แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพพบว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจาก โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นองค์การขนาดใหญ่ หากการสนับสนุนจากองค์การไม่ชัดเจนหรือไม่เป็นรูปธรรม จะมีผลทำให้พยาบาลวิชาชีพไม่สามารถรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนจากองค์การ เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ชื่อรายการที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับสูง คือ การยอมรับการปฏิบัติงาน ($X = 3.80$) รองลงมา คือ การเปิดโอกาส

ให้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($X = 3.78$) แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพที่รับรู้ว่าองค์การยอมรับการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เหล่านี้เป็นกรทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญและมีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือความรู้สึกพึงพอใจ พร้อมทั้งจะทุ่มเทเพื่องานและองค์การ (อุตมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2540) นอกจากนี้ยังทำให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ เบญจรัตน์ สมเกียรติ (2544) พบว่า การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพยาบาลประจำการ ส่วนข้อรายการที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดและอยู่ในระดับปานกลาง คือ การดูแลเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ ($X = 3.08$) รองลงมา คือ การเอาใจใส่ต่อภาวะสุขภาพ ($X = 3.24$) แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพที่รับรู้ว่าองค์การยังเอาใจใส่ต่อภาวะสุขภาพและความเป็นอยู่ของพยาบาลวิชาชีพยังไม่ดีเท่าที่ควร ทั้งนี้เนื่องจาก โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นองค์การที่มีขนาดใหญ่อาจทำให้การดูแลเอาใจใส่ต่อภาวะสุขภาพและความเป็นอยู่ของพยาบาลวิชาชีพไม่ทั่วถึง หรืออาจเป็นเพราะพยาบาลเห็นว่าลักษณะงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่หนัก มีความเสี่ยง ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง และมีภาระงานมาก พยาบาลจึงมีความคาดหวังต่อการดูแลเอาใจใส่ต่อภาวะสุขภาพและความเป็นอยู่จากองค์การมากขึ้น จึงมีผลทำให้ข้อรายการดังกล่าวมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

2.1.1 ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (ตารางที่ 11) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้สามารถอภิปรายได้ 2 ประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 ระดับการศึกษาอาจมีผลต่อการปฏิบัติงานในระยะต้นของการเข้าสู่วิชาชีพ แต่เมื่อระยะเวลาผ่านไประดับการศึกษาอาจมีความสำคัญน้อยลง (Judge, 1995) แต่ต้องอาศัยทักษะและศาสตร์สาขาอื่นร่วมด้วย (สมจิต หนูเจริญกุล, 2541) อีกทั้งปัจจุบัน วิธีการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองมีหลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น การประชุมวิชาการ การเรียนรู้ด้วยตนเองจากสารสนเทศ เป็นต้น ซึ่งสามารถทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นได้เช่นกัน ประเด็นที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากกว่าจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทอย่างชัดเจน คือ พยาบาลวิชาชีพที่มี

ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีร้อยละ 91.1 ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีร้อยละ 8.9 เท่านั้น จึงทำให้การกระจายของข้อมูลไม่เพียงพอในการแยกความแตกต่างของระดับการศึกษากับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นผลการศึกษาก็สนับสนุนว่าแม้ระดับการศึกษาจะแตกต่างกัน แต่ความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เปรมฤดี ปองมงคล (2546) พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ แต่แตกต่างจากการศึกษาของ Carrotton (1989) พบว่าความพร้อมทางการศึกษาเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย และ Nabi (1999) พบว่า การศึกษามีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพ

2.1.2 จำนวนครั้งของการฝึกอบรมไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (ตารางที่ 11) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้เนื่องจาก จำนวนครั้งของการฝึกอบรมอาจมีผลต่อการปฏิบัติงานในระยะต้นของการเข้าสู่วิชาชีพ แต่เมื่อระยะเวลาผ่านไปจำนวนครั้งของการฝึกอบรมอาจมีความสำคัญน้อยลง เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพสั่งสมความรู้ความชำนาญจากประสบการณ์ จนสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ประกอบกับในปัจจุบันมีวิธีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและพัฒนาศักยภาพได้หลายรูปแบบ เช่น การศึกษาจากตำรา การเรียนรู้ด้วยตนเองจากสารสนเทศ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถเพิ่มศักยภาพและความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้กับพยาบาลวิชาชีพได้เช่นกัน ดังนั้นผลการศึกษา จึงสนับสนุนว่า แม้จำนวนครั้งของการฝึกอบรมแตกต่างกัน แต่ความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของ Wayne et al. (1999) พบว่า จำนวนครั้งของการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในวิชาชีพซึ่งเป็นความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย

2.1.3 ประสบการณ์ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (ตารางที่ 11) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพมีวิธีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและพัฒนาศักยภาพได้หลายรูปแบบ เช่น การสั่งสมความรู้จากการศึกษาตำรา การเรียนรู้ด้วยตนเองจากสารสนเทศ ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถเพิ่มศักยภาพและความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้กับพยาบาลวิชาชีพ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างสรรค์งานและผลิตผลงานที่มีคุณภาพที่ก่อให้เกิดคุณค่าต่อหน่วยงานและองค์กร ทำให้ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ซึ่งมีผลทำให้พยาบาลวิชาชีพสามารถรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพได้โดยไม่ต้องมีประสบการณ์ทำงานมาก ดังนั้นผลการศึกษา จึง

สนับสนุนว่า แม้ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน แต่ความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) นฤมล บัณฑิต (2545) และ นกมล คำเต็ม (2545) พบว่า ประสบการณ์ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย แต่แตกต่างจากการศึกษาของ เปรมฤดี ปองมงคล (2546) พบว่า ประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ

2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .21$) (ตารางที่ 12) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 อธิบายได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นเสมือนพลังผลักดันให้บุคคลก้าวไปข้างหน้า มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความมุ่งมั่นสู่มาตรฐานและความเป็นเลิศในสิ่งที่ทำ โดยคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จของงาน แม้จะเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคหรือความยากลำบาก บุคคลนั้นจะตั้งใจปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาของ พัทสน อินโต (2546) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ทำให้สามารถผลิตผลงานที่ก่อให้เกิดคุณค่าต่อหน่วยงานและองค์กร เป็นผลให้ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ซึ่งมีผลทำให้สามารถรับรู้ได้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพ และสอดคล้องกับการศึกษาของ นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีธนาคารพาณิชย์ไทย

2.3 การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .62$) (ตารางที่ 12) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5 อธิบายได้ว่า การสนับสนุนจากองค์กรเป็นการแลกเปลี่ยนทางสังคมที่ก่อให้เกิดอารมณ์และความรู้สึกที่ดี มีความยินดี และกระตือรือร้นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้องค์กรต้องให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน สนับสนุนด้านโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ใส่ใจเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร เห็นคุณค่าของผลงานที่บุคลากรปฏิบัติมีการให้รางวัล หรือการยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพยาบาลวิชาชีพที่จะเรียนรู้ และนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และมีการสร้างสรรคผลงานที่ดีขึ้นเพื่อตอบแทนองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วรณภา โอรุย์มพราย (2545) พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับการสร้างสรรคงานในองค์กรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อสามารถสร้างสรรคผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร จะมีผลทำให้ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในงาน จนสามารถรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพ (นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542; Aycan, 2004) ซึ่งสอดคล้องกับ

การศึกษาของ เพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) พบว่า การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ความสำเร็จในวิชาชีพด้านการเงินและสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรให้ความสำคัญ โดยการพิจารณาทบทวนในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพ ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติมากยิ่งขึ้น โดยอาจพิจารณาจัดตั้งหน่วยส่งเสริมสุขภาพและตรวจสุขภาพสำหรับเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถเข้าไปใช้บริการได้สะดวกขึ้นเมื่อมีปัญหาสุขภาพ

1.2 ความสำเร็จในวิชาชีพด้านความก้าวหน้าในงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรพิจารณา ทบทวน และปรับปรุงระบบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ให้มีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารควรใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา โดยประเมินจาก ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งให้มีการประเมินตนเอง เพื่อให้การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างยุติธรรม โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งอาจจะมีการสรุปและเสนอผลการประเมินการปฏิบัติงานโดยรวมของแต่ละบุคคลให้ได้รับทราบ นอกจากนี้อาจมีการพิจารณาเพิ่มอัตราการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้มากขึ้นหรืออาจมีการเพิ่มรูปแบบการให้รางวัลแบบอื่นๆ เช่น ให้การยกย่องชมเชยเมื่องานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจแก่พยาบาลวิชาชีพที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ สร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่า รักและคงอยู่ในวิชาชีพต่อไป

1.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง แต่ข้อรายการที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการแข่งขันกับตนเองเพื่อมุ่งไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งถือได้ว่ามีความสำคัญในยุคของการปฏิรูประบบสุขภาพ ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มากขึ้น โดยอาจจัดอบรมในเรื่อง การแข่งขันและการพัฒนาตนเอง ให้กับพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพเห็นความสำคัญและมีแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจนขึ้น

1.4 การสนับสนุนจากองค์การของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง และข้อรายการที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การดูแลเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ ดังนั้นผู้บริหารควรให้

ความสำคัญต่อความเป็นอยู่ของพยาบาลวิชาชีพให้มากขึ้น เช่น อาจมีการจัดบ้านหรือห้องพักให้กับพยาบาลวิชาชีพอย่างทั่วถึงทั้งพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสดและสมรสแล้ว หรืออาจพิจารณาช่วยในเรื่องค่าเช่าบ้านในกรณีที่ไม่สามารถจัดหาบ้านหรือห้องพักได้ไม่ทั่วถึง เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าการเป็นที่พึ่งพิงได้ ไว้วางใจว่าองค์การจะไม่ทอดทิ้ง เหล่านี้จะทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกดีต่อองค์การมากขึ้น และตอบสนององค์การด้วยการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การเพิ่มขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 ควรมีการศึกษาการรับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ในกลุ่มตัวอย่างสังกัดโรงพยาบาลอื่นๆ

2.2 ควรมีการศึกษาความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก อันจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและส่งเสริมความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพต่อไป

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.
- กุดยา ตันติผลาชีวะ. 2539. การบริหารหอผู้ป่วย. กรุงเทพมหานคร: ปิ่นเกล้าการพิมพ์.
- คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ. 2544. แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549). (อัดสำเนา)
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์พา ทัดภูธร. 2543. การศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กรและการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องตามการรับรู้ของลูกจ้างที่มีต่อการตอบสนองของลูกจ้าง : กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ประจำโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. 2543. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลิมพร แสงพิรุณ. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเหนียวแน่นในกลุ่ม กับผลสำเร็จในการทำธุรกิจแอมเวย์ : ศึกษาในกรณีบริษัทแอมเวย์(ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัชนันท์ บุญด่านกลาง. 2543. การศึกษาการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพบริการของหน่วยงานการพยาบาลในโรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองคุณภาพ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ดุจดาว ดวงเด่น. 2540. **การพัฒนาอาชีพโดยเน้นขีดความสามารถ : กรณีศึกษา พนักงานสายเงินฝาก-บัญชี ธนาคารไทยธนุ จำกัด(มหาชน).** ภาคนิพนธ์พัฒนาบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เต็มศักดิ์ คทวณิช. 2546. **จิตวิทยาทั่วไป.** กรุงเทพมหานคร: ส.เอเชียเพรส.
- ทรงพล ภูมิพัฒน์. 2538. **จิตวิทยาสังคม.** นนทบุรี: SR printing.
- ทัศนาศ นุญทอง. 2542. **การปฏิรูประบบบริการการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต.** กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์.
- นภดล คำเต็ม. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค การสนับสนุนจากครอบครัว กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล ปั้นดี. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง การมีเครือข่ายความร่วมมือ กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมิตร ดิษขรจรจ. 2544. **อนาคตภาพขององค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในปี พ.ศ. 2553.** วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวลฉวี ประเสริฐสุข. 2542. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- นันทนา น้ำฝน. 2538. **เอกลักษณ์ของพยาบาลวิชาชีพ.** สงขลา: เทมการพิมพ์
- นียดา ผุยเจริญ. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญจันทร์ วงศ์สุนพรัตน์, สุภรัตน์ ไวยชีตา และภัทรอำไพ พิพัฒนานนท์. 2540. **ความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ**

สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข. **วารสารวิจัยทางการแพทย์** 1(2): 282-291.

- เบญจรัตน์ สมเกียรติ. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ การสนับสนุนจากองค์การกับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคอง กรรณสูต. 2542. **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประสิทธิ์ ทองอุ่น. 2542. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน.** กรุงเทพมหานคร: เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- ปรียาพร วงศ์อนุดโรจน์. 2535. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม.** กรุงเทพมหานคร: สหมิตรออฟเซท.
- เปรมฤดี ปองมงคล. 2546. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันในวิชาชีพ การมีแหล่งประโยชน์ทางสังคมกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผาณิต สกุลวัฒน์. 2537. **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พงษ์พันธ์ พงษ์ไธภา. 2542. **จิตวิทยาการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: พัฒนาศึกษา.
- พรพิมล จันทรพลับ. 2539. **จิตวิทยาทั่วไป.** พระนครศรีอยุธยา: วัฒนาพร.
- พวงเพชร วัชรอยู่. 2537. **แรงจูงใจในการทำงาน.** กรุงเทพมหานคร: โอ เอส พรีนส์.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. 2546. **ขุมปัญญาทางการแพทย์.** กรุงเทพมหานคร: วังหม่บลูพรีนส์.
- พัชมน อันโต. 2546. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานระดับในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญจันทร์ เมตุลา. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ฟารีดา อิบราฮิม. 2541. **นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์สำหรับพยาบาล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพาณิชย์.
- ฟารีดา อิบราฮิม. 2542. **สาระการบริหารการพยาบาล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพาณิชย์.
- ฟารีดา อิบราฮิม. 2543. การหาความสุขให้ตนเองของพยาบาล. **วารสารพยาบาลศาสตร์** 18(2): 5-8.
- มาริษา สมบัติบุรณ์ และคณะ. 2546. รายงานวิจัย การศึกษาอุบัติการณ์การลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช. **วารสารพยาบาลศาสตร์** 21(2):34-45.
- มาลีวรรณ เกษตรทัต. 2545. **บทบาทของพยาบาลควบคุมการติดเชื้อในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลด้านการควบคุมการติดเชื้อ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ยงยุทธ เกษสาคร. 2545. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- วรรณภรณ์ เต็มประยูร. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความเครียด กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบริหารชั้นต้น ธนาคารพาณิชย์ไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรรณภา โอลงุ้ยมพราย. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงาน กับการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมจิต หนูเจริญกุล. 2541. บทบรรณาธิการ : การพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ. **วารสารรามธิบดี** 3(3): 256-258.
- สมจิตต์ วงศ์สุวรรณศิริ . 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนจากองค์การ กับการปฏิบัติงานของหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2545. **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2546. **จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร : เม็ดทรายพรินติ้ง.
- สุนันทา ศิระวงษ์ธรรม. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าของผู้ป่วย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนจากองค์กรกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิริยา สุวรรณโคตร. 2546. **ปัญหาจริยธรรมทางการพยาบาล**. **วารสารวิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม** 5(1): 1-9.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. 2541. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ปัญหาและอุปสรรค**. **ทุนวิจัยรัชดาภิเษกสมโภช จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**.
- อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. 2540. **การบริหารเพื่อเพิ่มผลผลิต**. **วารสารพยาบาลสาร** 24(1): 1-3.

ภาษาอังกฤษ

- Aryee, S., Chay, Y. W., and Tan, H. H. 1994. An examination of the antecedents of subjective career success among a managerial sample in singapore. **Human Relations** 47(5): 487-509.
- Atkinson, W. J. 1964. **An introduction to motivation**. Princeton: Van Nostrand.
- Aycan, Z. 2004. Key Success Factors for Women in Management in Turkey. **Applied Psychology** 53(3): 453-477.
- Carrotton, E. T. 1989. **Factors influencing career success of nursing leaders in hospitals**. [Online]. Available from: <http://proquest.umi.com/pqdweb?> [2005, January 31].
- Child, A. and Klimoski, R. 1986. Successfully predicting career success : An application of the biographical inventory. **Journal of Applied Psychology** 71(1): 3-8.
- Collins, N. 1983. **Professional women and their mentors**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

- Cox, T. H., and Harquail, C. 1991. Career paths and career success in the early career stages of male and female MBAs. *Journal of Vocational Behavior* 39(2): 54-75.
- Dodd-McCue, D., and Wight, G. B. 1996. "Men, women and attitudinal commitment : The effect of workplace experiences and socialization". *Human Relations* 49(8): 1065-1091.
- DuBrin, A. J. 2004. **Applying psychology : individual and organizational effectiveness.** 6th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., and Sowa, D. 1986. Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology* 71(3): 500-507.
- Franken, R. E. 1994. **Human motivation.** 3rd ed. Belmont: Wadsworth.
- Gattiker, U. E., and Larwood, L. 1986. Subjective career success : A study of managers and support personnel. *Journal of Business and Psychology* 1(2): 78-94.
- Gattiker, U. E., and Larwood, L. 1988. Predictors for manager's career mobility, success, and satisfaction. *Human Relationship* 41(8): 569-591.
- George, J. M., and Brief, A. P. 1982. Feeling good-doing good : A conceptual analysis of the mood at work-organization spontaneity relationship. *Psychological Bulletin* 11(2): 310-329.
- Herman, H. J. 1970. Questionnaire measure of achievement motivation. *Journal of Applied Psychology* 54(4): 353-363.
- Jackson, T., and Margaret, N. 1998. **Factors affecting achievement motivation in women : Affiliation, self-esteem, life satisfaction, and definition of success.** [Online]. Available from: <http://thailis.uni.net.th/abi/detail.nsp> [2004, December 29].
- Johnson, M., Anderson, M. A., Helms, L. B., Hill, P. D., and Hanson, K. S. 1995. **First-line nurse managers in rural hospital : Perceptions of career success.** [Online]. Available from: <http://highwire.stanford.edu/cgi/medline/pmid> [2004, November 26].

- Judge, T. A., Cable, D., Boudreau, J., and Bretz, R. 1995. An empirical investigation of the predictors of executive career success. **Personnel Psychology** 48(3): 485-519.
- Judkins, S. K., and Ingram, M. 2002. Decreasing stress among nurse managers : A longterm solution. **The Journal of Continuing Education in Nursing** 33(6): 259-264.
- Lau, V. P., and Shaffer, M. A. 1999. **Career success : The effect of personality.** [Online]. Available from: <http://thailis.uni.net.th/abi/detail.nsp> [2004, November 26].
- Lyubomirsky, S. 2001. Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational process in well-being. **American Psychologist** 56(7): 239-249.
- Manion, J. 2003. Joy at work : Creating a positive workplace. **Journal of Nursing Administration** 33(2): 652-655.
- McClelland, D. C. 1985. **Human motivation.** Illinois: Scott, Foresman.
- McClelland, D. C. 1987. **Human motivation.** Cambridge: Cambridge University press.
- Melamed, T. 1995. Career success: The moderating effect of gender. **Journal of Vocational Behavior** 47(1): 35-60.
- Nabi, G. R. 1999. Investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success. **Career Development International** 4(4): 212-224.
- Peluchette, J. V. E. 1993. Subjective career success : The influence of individual difference, family, and organization variables. **Journal of Vocational Behavior** 43: 198-208.
- Rue, L. W., and Byars, L. L. 2003. **Management : Skills and application.** 10th ed. New York: McGraw-Hill.
- Sagie, A., Elizur, D., and Yamauchi, H. 1996. The structure and strength of achievement motivation: Across-cultural comparison. **Journal of organizational Behavior** 17: 431-444.

- Sleutel, M. R. 2000. Climate, culture, context, or work environment ? Organizational factors that influence nursing practice. *Journal of Nursing Administration* 30(2): 53-58.
- Thomson, R., and Mabey, C. 1994. *Developing human recourses*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Tschohl, J. 1999. *The qualities of successful people*. [Online]. Available from: <http://proquest.umi.com/pqdweb?> [2004, November 26].
- Wayne, S. J., Shore, L. M., and Liden, R. C. 1997. Perceived organization support and leader-member exchange : a social exchange perspective. *Academy of Management Journal* 40(1): 82-111.
- Wayne, S. J., Liden, R. C., Kraimer, M. L., Graf, I. K. 1999. The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of Organizational Behavior* 20(5): 577-595.
- Witt, L. A. 1991. Exchange ideology as a moderator of job attitudes organizational citizenship behaviors relationships. *Journal of Applied Social Psychology* 21: 1490-1501.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

| ชื่อ-สกุล | ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงาน |
|--|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริพร ชัมภลลิขิต | รองอธิการบดี ฝ่ายบริหารศูนย์รังสิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต |
| 2. รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต. หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชอุณหพราน | อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 3. นางสาวดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา | หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช |
| 4. นางสมสมัย สุธีรัตนันต์ | หัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ |
| 5. นางเปรมฤดี ปองมงคล | หัวหน้าหอผู้ป่วย ระดับ 7 โรงพยาบาลรามธิบดี |

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

การเปรียบเทียบระหว่างความสำเร็จในวิชาชีพตามแนวคิด Aryee, Chay and Tan(1994)
และจากการสัมภาษณ์

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบคำถามกึ่งโครงสร้าง ที่ใช้ในการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จำนวน 3 ข้อ มีดังนี้

2.1 ความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการคืออะไร

2.2 ท่านคิดว่าองค์ประกอบของความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีอะไรบ้าง

2.3 ท่านคิดว่าความสำเร็จในวิชาชีพมีความสำคัญต่อพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการอย่างไร

เปรียบเทียบระหว่างความสำเร็จในวิชาชีพตามแนวคิด Aryee, Chay and Tan(1994) และจากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 5 คน เมื่อวันที่ 23-25 ธันวาคม 2547 ได้ดังนี้

| ความสำเร็จในวิชาชีพ (Aryee, Chay and Tan, 1994) | คำสำคัญโดยการสัมภาษณ์ระหว่าง วันที่ 23-25 ธันวาคม 2547 | สรุป |
|--|---|---|
| <p>1. ความพึงพอใจในวิชาชีพ หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกพอใจกับรายได้ที่ได้รับ การมีโอกาสพัฒนาทักษะใหม่ๆ และความก้าวหน้าในงาน</p> <p>2. ด้านการเงิน หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน รวมถึงผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับผลงานและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน</p> | <p>-ได้ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ป่วยหน่วยงาน และองค์กร</p> <p>-ได้ช่วยเหลือผู้ป่วยทำให้ผู้ป่วย สุขสบายขึ้น</p> <p>-มีความสุขและสนุกกับงานที่ปฏิบัติ</p> <p>-พึงพอใจในงานที่ตนเองปฏิบัติ</p> <p>-รู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ตนเองปฏิบัติ</p> <p>-ได้รับการยอมรับจากทีมแพทย์ผู้ร่วมงาน และ ผู้ใช้บริการ</p> <p>-ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ</p> <p>-ผู้บริหารเห็นความสำคัญและเห็นคุณค่าของผลงาน</p> | <p>1. ด้านความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรู้สึกพอใจกับงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ อันได้แก่ การได้รับการยอมรับจาก ผู้ใช้บริการ ผู้ร่วมงาน และ ทีมแพทย์ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานและทีมแพทย์ มีความสุขกับการปฏิบัติงานและมีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองปฏิบัติ</p> <p>2. ด้านการเงินและสวัสดิการ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรู้สึกหรือรับรู้ว่าได้</p> |

| ความสำเร็จในวิชาชีพ (Aryee, Chay and Tan, 1994) | คำสำคัญโดยการสัมภาษณ์ ระหว่าง วันที่ 23-25 ธันวาคม 2547 | สรุป |
|---|---|--|
| <p>3. ด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าได้รับตำแหน่งที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ มีโอกาสเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและก้าวสู่เป้าหมายการทำงานวิชาชีพในเวลาที่กำหนด</p> | <ul style="list-style-type: none"> -สามารถทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานและทีมแพทย์ได้เป็นอย่างดี -มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน ทีมแพทย์ และผู้ให้บริการ -ได้รับค่าตอบแทนอย่างเสมอภาคเป็นธรรม -ได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างดีเมื่อเจ็บป่วย -ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับผลงานและภาระงาน -รู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ -ได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ เช่น เป็นคณะกรรมการ -ตำแหน่งที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ -รู้สึกพอใจกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ -การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม -รู้สึกพอใจกับความก้าวหน้าในงาน | <p>สวัสดิการและค่าตอบแทน อย่างเป็นธรรมและเสมอภาค เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน ร่วมงานในระดับเดียวกัน ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความ เหมาะสมกับภาระงานและ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีความพึงพอใจกับ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ ได้รับ</p> <p>3. ด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ รู้สึกหรือรับรู้ว่าได้รับตำแหน่ง ที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งมี ความเป็นธรรมและเสมอภาค เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน ร่วมงาน ในระดับเดียวกัน ได้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและ ก้าวสู่เป้าหมายการทำงาน วิชาชีพในเวลาที่กำหนด มี ความพึงพอใจกับตำแหน่งที่ ปฏิบัติงานอยู่และความก้าวหน้า ในงาน</p> |



ภาคผนวก ค
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ชุดที่.....

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์การ กับการสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

คำชี้แจง

1. โปรดอ่านคำแนะนำในการตอบแบบสอบถามในแต่ละส่วนโดยละเอียด และโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ โดย แสดงความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อให้ได้คำตอบที่สมบูรณ์ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยมากที่สุด

2. แบบสอบถามการวิจัยนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ส่วน คือ

| | |
|--|--------------|
| ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน 6 ข้อ |
| ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ | จำนวน 10 ข้อ |
| ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์การ | จำนวน 13 ข้อ |
| ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสำเร็จในวิชาชีพ | จำนวน 26 ข้อ |

3. ข้อมูลทั้งหมดนี้จะถูกเก็บเป็นความลับ การนำไปใช้ในการวิจัยและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม ซึ่งจะไม่ก่อผลเสียประการใดต่อท่าน และภายหลังจากเสร็จสิ้นการวิจัยแล้วข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของท่านจะถูกทำลายทันที

นางสาวพัทธาภรณ์ จินกุล

นิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

♥♥♥♥♥ เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิ์ในการตอบแบบสอบถามของท่าน หลังจากตอบแบบสอบถามครบทุกข้อแล้ว กรุณาใส่ซอง(ที่แนบมา) และปิดผนึกให้เรียบร้อย ก่อนส่งคืนฝ่ายการพยาบาลของท่าน ♥♥♥♥♥

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเติมคำลงในช่องว่างและทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1. หญิง

2. ชาย

2. อายุ.....ปี.....เดือน

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

2. ปริญญาโท

3. สูงกว่าปริญญาโท

4. แผนกที่ปฏิบัติงาน

1. ศัลยกรรม

2. อายุรกรรม

3. สูติรีเวชกรรม

4. กุมารเวชกรรม

5. จักษุ โสต ศอ นาสิก

6. ห้องผ่าตัด

8. ผู้ป่วยนอก

9. ผู้ป่วยพิเศษ

10. อื่นๆ โปรดระบุ.....

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....ปีเดือน

6. ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมาท่านได้รับการเพิ่มพูนความรู้จากการเข้าร่วมประชุม สัมมนาและอบรมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ จำนวน.....ครั้ง (โดยการเข้าร่วมแต่ละครั้งเท่ากับหรือมากกว่า 1 วัน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
- 3 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

| ข้อ ที่ | แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|------------|--|-------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | ท่านมีความตั้งใจอย่างยิ่งที่จะทำงานที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด | | | | | |
| 2 | ท่านมีความมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน | | | | | |
| 3 | ท่านพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น | | | | | |
| 4 | ท่านมีความเชื่อว่า “ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น” | | | | | |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านเป็นส่วนมาก
- 3 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นท่านไม่แน่ใจว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย
- 2 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านคือไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านคือไม่เห็นด้วยมากที่สุด

ตัวอย่าง

| ข้อ ที่ | การสนับสนุนจากองค์กร | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|------------|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | ฝ่ายการพยาบาลยอมรับการปฏิบัติงานของท่าน | | | | | |
| 2 | ฝ่ายการพยาบาลเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ | | | | | |
| 3 | ฝ่ายการพยาบาลเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ | | | | | |
| 4 | ฝ่ายการพยาบาลให้อิสระแก่ท่านในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 5 | ฝ่ายการพยาบาลรับฟังข้อเสนอแนะของท่านในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 6 | ฝ่ายการพยาบาลสนับสนุนความคิดของท่านในการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล..... | | | | | |

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสำเร็จในวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
- 3 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

| ข้อ ที่ | ความสำเร็จในวิชาชีพ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|------------|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | ด้านความพึงพอใจในงาน ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน | | | | | |
| 2 | ทีมแพทย์รับฟังความคิดเห็นของท่านในการทำงานร่วมกัน | | | | | |
| 3 | ด้านการเงินและสวัสดิการ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับผิดชอบ | | | | | |
| 4 | ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความทุ่มเทในการ ปฏิบัติงาน..... | | | | | |
| 5 | ด้านความก้าวหน้าในงาน ตำแหน่งหน้าที่ของท่านเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ | | | | | |
| 6 | ท่านพอใจกับตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน..... | | | | | |



ภาคผนวก ง
ตัวอย่างหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

กุมภาพันธ์ 2548

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริพร ชัมภลิจิต

เนื่องด้วย นางสาวพัทธาภรณ์ จินกุล นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ จึงขอเรียนท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่ นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)
รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผศ. ดร. สุชาดา รัชชกุล โทร. 02-218-9823

ที่อนิสิต

นางสาวพัทธาภรณ์ จินกุล โทร 06-7242258

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64

เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

กุมภาพันธ์ 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

เนื่องด้วย นางสาวพัทธราภรณ์ จินกุล นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กรกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย โดยใช้แบบสอบถาม ข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กรและแบบสอบถามความสำเร็จในวิชาชีพ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการและมีประสบการณ์ทำงานเท่ากับหรือมากกว่า 1 ปี จำนวน 30 คน ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงานเรื่อง วัน เวลา และสถานที่ ในการดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวพัทธราภรณ์ จินกุล ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

รองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผศ. ดร. สุชาดา รัชชกุล โทร. 02-218-9823

ชื่อนิสิต

นางสาวพัทธราภรณ์ จินกุล โทร 06-7242258

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64

เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

กุมภาพันธ์ 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศิริราช

เนื่องด้วย นางสาวพัทธภรณ์ จินกุล นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยใช้แบบสอบถาม ข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์การและแบบสอบถามความสำเร็จในวิชาชีพ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการและมีประสบการณ์ทำงานเท่ากับหรือมากกว่า 1 ปี จำนวน 173 คน ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงานเรื่อง วัน เวลา และสถานที่ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวพัทธภรณ์ จินกุล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา


โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผศ. ดร. สุชาดา รัชชกุล โทร. 02-218-9823

ที่นิตินิต

นางสาวพัทธภรณ์ จินกุล โทร 06-7242258



ภาคผนวก จ
ตัวอย่างเอกสารรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่ ศธ 0517.072/ 006575

โรงพยาบาลศิริราช
2 ถนนพราณอก บางกอกน้อย
กรุงเทพฯ 10700

๒๒ มีนาคม 2548

เรื่อง ยินดีให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อ้างถึง หนังสือคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ ศธ 0512.11/368 ลงวันที่ 2 มีนาคม 2548

ตามที่ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวพัทธภรณ์ จินกุลนิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เข้าทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับพยาบาลวิชาชีพพระคัมภีร์ปฏิบัติกร ที่มีประสบการณ์การทำงานเท่ากับหรือมากกว่า 1 ปี จำนวน 173 ราย ทั้งนี้เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กรกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ" ความละเอียดคงแจ้งแล้วนั้น

โรงพยาบาลศิริราช โดยรองคณบดีฝ่ายวิจัย พิจารณาแล้วยินดียินยอมให้ นางสาวพัทธภรณ์ จินกุลทำการเก็บข้อมูลการวิจัยตามที่ขอความอนุเคราะห์มา ทั้งนี้ในส่วนรายละเอียดขอให้ติดต่อประสานงานโดยตรง ที่ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช โทรศัพท์ 0 2412 4502

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

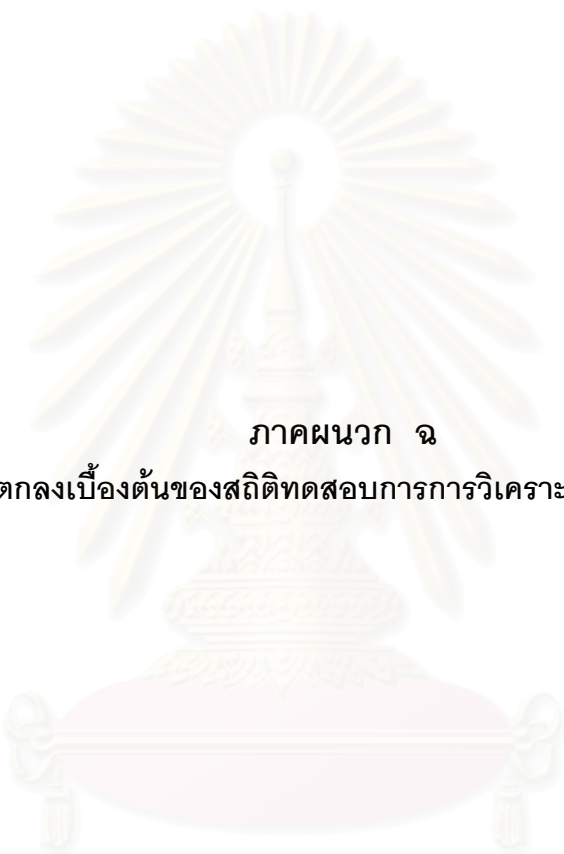
(ศาสตราจารย์นายแพทย์ประสิทธิ์ วัฒนาภา)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศิริราช

สำนักงานรองคณบดีฝ่ายวิจัย

โทร. 0 2419 9407-9

สำเนาเรียน รองคณบดีฝ่ายวิจัย, หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล



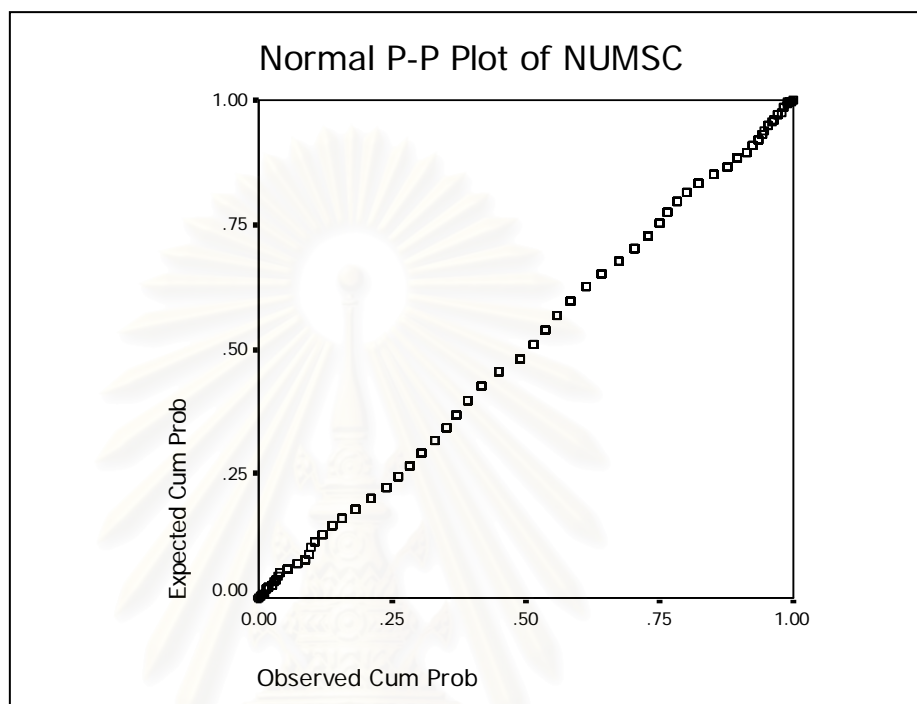
ภาคผนวก จ

การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติทดสอบการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

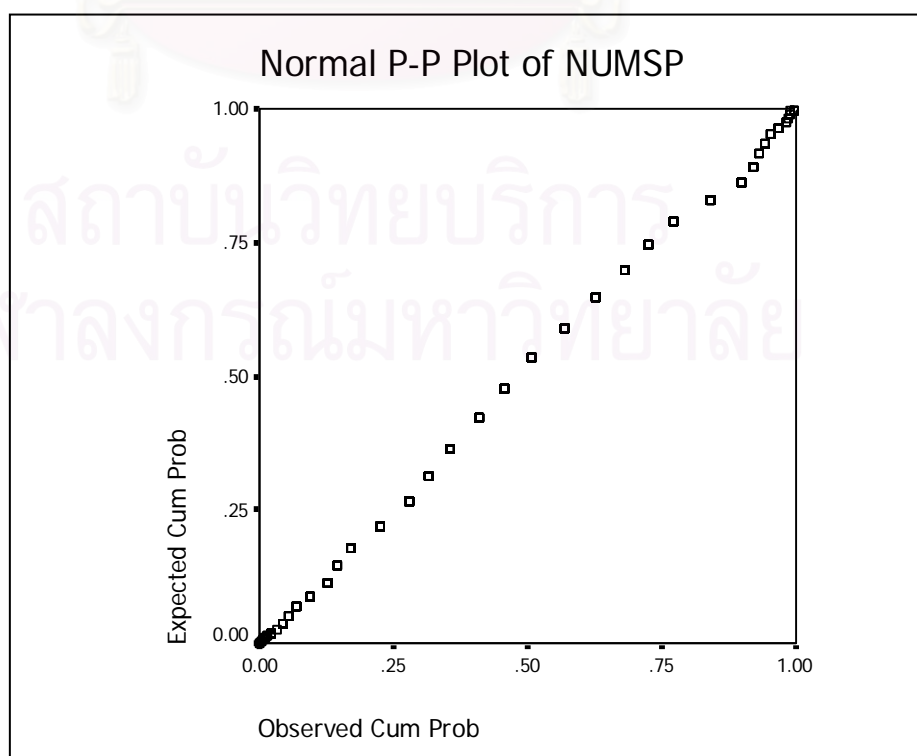
สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. ทดสอบการแจกแจงของข้อมูลเชิงปริมาณ มีการแจกแจงแบบปกติหรือใกล้เคียงปกติ

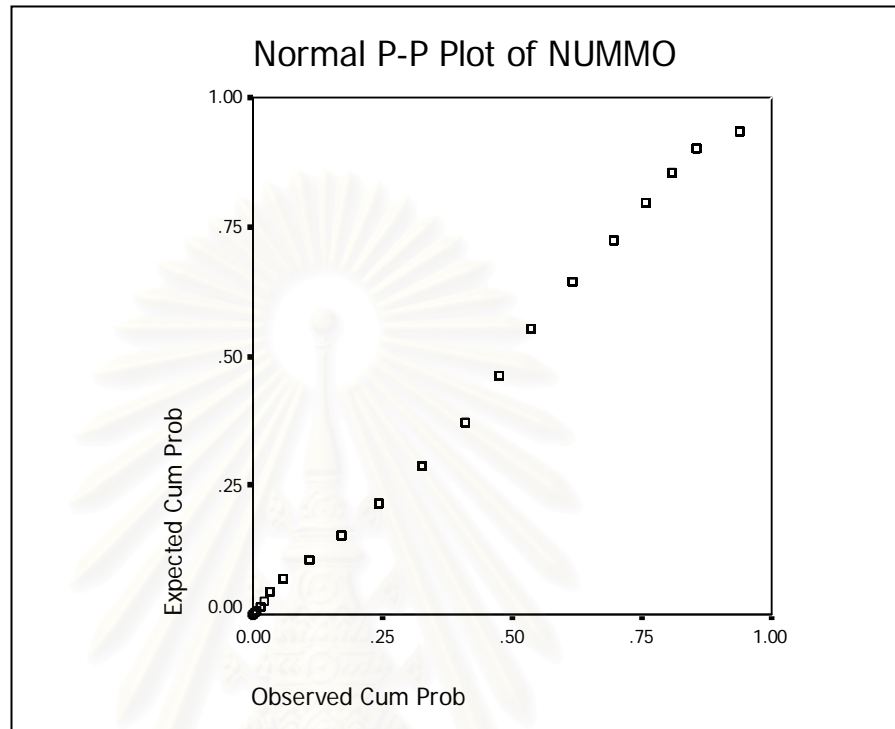
ภาพที่ 1 กราฟ normal probability plot ทดสอบการแจกแจงของข้อมูลความสำเร็จในวิชาซีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ



ภาพที่ 2 กราฟ normal probability plot ทดสอบการแจกแจงของข้อมูลการสนับสุนนจากองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ



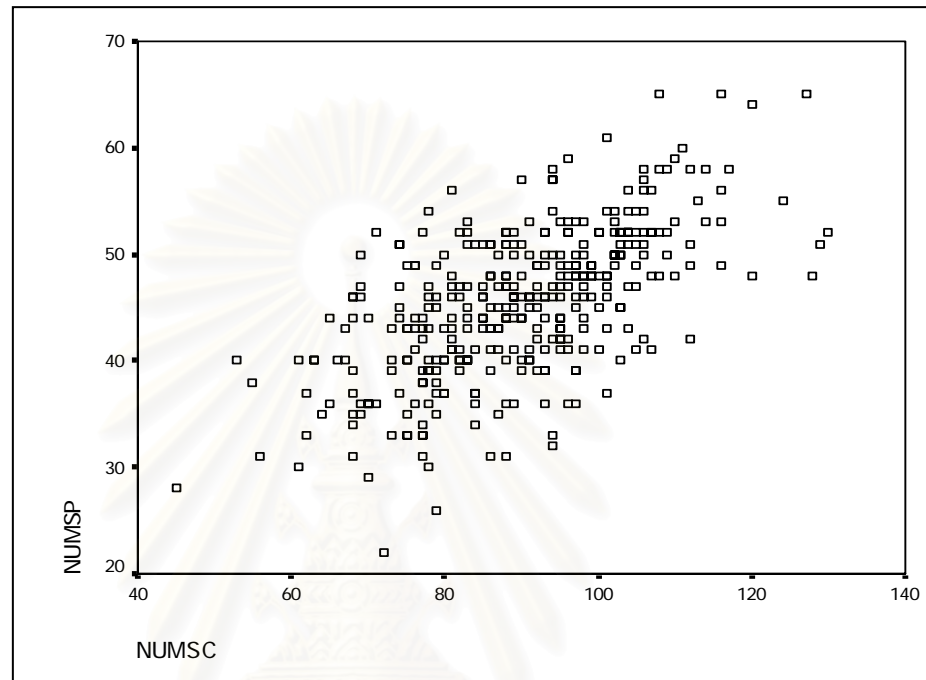
ภาพที่ 3 กราฟ normal probability plot ทดสอบการแจกแจงของข้อมูลแรงจูงใจไฟ
สั้มฤทธิ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ



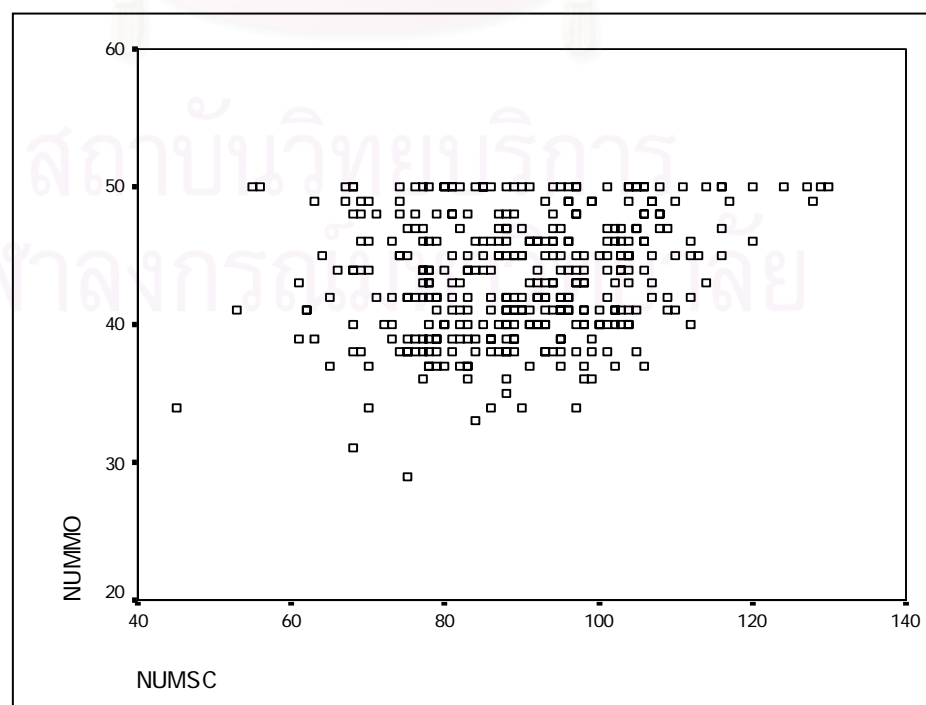
สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปร

ภาพที่ 4 กราฟทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างการสนับสนุนจากองค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ



ภาพที่ 5 กราฟทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาว พัทธราภรณ์ จินกุล เกิดวันที่ 1 พฤษภาคม 2518 ที่จังหวัดบุรีรัมย์ สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อปี พ.ศ. 2540 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2546 ปัจจุบัน รับราชการ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับ 5 งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย