

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน กับการปฏิบัติงาน
ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร

นางวราทิพย์ ละออง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2551

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, JOB INVOLVEMENT, WORK
ACHIEVEMENT MOTIVATION AND JOB PERFORMANCE OF STAFF NURSES,
HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF PUBLIC HEALTH,
BANGKOK METROPOLIS

Mrs. Varatip Laong

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Nursing Science Program in Nursing Administration
Faculty of Nursing
Chulalongkorn University
Academic Year 2008
Copyright of Chulalongkorn University

วราทิพย์ ละออง : ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวง สาธารณสุข กรุงเทพมหานคร (RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, JOB INVOLVEMENT, WORK ACHIEVEMENT MOTIVATION AND JOB PERFORMANCE OF STAFF NURSES, HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF PUBLIC HEALTH, BANGKOK METROPOLIS) อ. ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ : รศ.ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์, 140 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ และศึกษาตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวง สาธารณสุข กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการ จำนวน 348 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามการมีส่วนร่วมใน งาน แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน และแบบสอบถามการปฏิบัติงานของพยาบาล ซึ่งได้ผ่านการ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราคได้ค่าเท่ากับ .89, .86 และ .93 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสมการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.93, SD = .41$)
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. การมีส่วนร่วมในงาน และ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .46$ และ $.51$ ตามลำดับ)
4. ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 คือ การมีส่วนร่วมในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 30.2 ($R^2 = .302$)

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

การปฏิบัติงานของพยาบาล = .373 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน +.234 การมีส่วนร่วมในงาน

สาขาวิชา....การบริหารการพยาบาล..... ลายมือชื่อนิสิต.....
ปีการศึกษา...2551..... ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....

4777846136: MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD: JOB INVOLVEMENT / WORK ACHIEVEMENT MOTIVATION / JOB PERFORMANCE / STAFF NURSES

VARATIP LAONG : RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, JOB INVOLVEMENT, WORK ACHIEVEMENT MOTIVATION AND JOB PERFORMANCE OF STAFF NURSES, HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF PUBLIC HEALTH, BANGKOK METROPOLIS. THESIS ADVISOR: ASSOC.PROF. POL.CAPT. YUPIN AUNGSUROCH, Ph.D., 140 pp.

The purposes of this research were to study job performance of staff nurses; to explore relationships between personal factors, job involvement, work achievement motivation and job performance of staff nurses; and to investigate predictors of job performance of staff nurses in Hospitals under the Jurisdiction of the Ministry of Public Health, Bangkok Metropolis. Research subjects consisted of 348 staff nurses who were selected by simple random sampling. Research instruments were personal factors, job involvement, work achievement motivation, and job performance of staff nurses, All instruments were tested for content validity by 5 experts and internal reliability with Cronbach's Alpha coefficient which were .89, .86, .93, respectively. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficients, and stepwise multiple regression analysis.

The major findings were as follows :

1. The job performance of staff nurses in Hospitals under the Jurisdiction of the Ministry of Public Health, Bangkok Metropolis was good level. ($\bar{X} = 3.93$, $SD = .41$)
2. Education status and work experience were significantly related to job performance of staff nurses at the .05 level ($r = .15$ and $.16$, respectively).
3. Job involvement and work achievement motivation were significantly related at medium level to the job performance of staff nurses in Hospitals under the Jurisdiction of the Ministry of Public Health, Bangkok Metropolis ($r = .46$ and $.51$, respectively) at the .05 level.
4. The variables that could significantly predicted job performance of staff nurses at the .05 level were job involvement and work achievement motivation which accounted for 30.2 percents ($R^2 = .302$).

The predicted equation in standardized score could be stated as follows:

$$\text{Job performance} = .373 \text{ work achievement motivation} + .234 \text{ job involvement}$$

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

Academic year :2008..... Principle Advisor's signature :

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ โดยได้รับความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร.ยุพิน อังสุโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อคิดเห็นและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ไขข้อบกพร่องต่างๆด้วยความเอาใจใส่ คอยเป็นกำลังใจและให้ความห่วงใยเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจุกติลป ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร. ชุตติศักดิ์ ชัมภลลิขิต กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการใช้สถิติและแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ในการศึกษาที่มีค่ายิ่งจนกระทั่งประสบความสำเร็จ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มภารกิจบริการวิชาการ ผู้ประสานงานและฝ่ายวิจัยของโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างทั้ง 8 แห่ง ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี ที่อนุญาตให้ทดลองใช้เครื่องในการวิจัย และขอขอบคุณพยาบาลประจำการทุกท่านที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้สติปัญญา ความรู้ และสิ่งที่ดีงามแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณ คุณนิติพงศ์ ละออง และบุตรชาย นายจิรวัดณ์ ละออง ที่คอยสนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอด ขอขอบคุณ คุณจรรยา พรหมมาลี หัวหน้ากลุ่มภารกิจบริการวิชาการ ที่ให้โอกาสได้ศึกษาเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และขอบคุณกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานผู้ป่วยนอกทุกคน รวมทั้งพี่น้องๆทุกท่านที่สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี และเพื่อนนิสิตทุกท่าน ที่ให้กำลังใจและห่วงใยให้ความช่วยเหลือเป็นกำลังใจตลอดเวลา รวมทั้งขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | จ |
| กิตติกรรมประกาศ | ฉ |
| สารบัญ | ช |
| สารบัญตาราง | ฅ |
| สารบัญแผนภาพ..... | ฎ |
| บทที่ | |
| 1. บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| ปัญหาการวิจัย..... | 3 |
| วัตถุประสงค์การวิจัย..... | 4 |
| แนวเหตุผลและสมมติฐาน..... | 4 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 7 |
| คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย | 7 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 11 |
| 2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 12 |
| โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร..... | 13 |
| บทบาทหน้าที่ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวง สาธารณสุข กรุงเทพมหานคร..... | 14 |
| การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวง สาธารณสุข กรุงเทพมหานคร..... | 17 |
| ปัจจัยส่วนบุคคลกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ..... | 25 |
| การมีส่วนร่วมในงาน | 26 |
| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน | 35 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 48 |
| 3. วิธีดำเนินการวิจัย..... | 49 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 49 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 51 |

| | ๒ |
|--|------------|
| | หน้า |
| การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... | 54 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 57 |
| การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง..... | 59 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 60 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 61 |
| 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 85 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 87 |
| อภิปรายผลการวิจัย..... | 88 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 97 |
| รายการอ้างอิง..... | 99 |
| ภาคผนวก..... | 108 |
| ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ..... | 109 |
| ภาคผนวก ข หนังสือขออนุมัติบุคลากรกรป็นผู้ทรงคุณวุฒิ..... | 111 |
| ภาคผนวก ค หนังสือขอตกลงใช้เครื่องมือในการทำวิจัย..... | 115 |
| ภาคผนวก ง หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย..... | 117 |
| ภาคผนวก จ หนังสือรับรองการวิจัยในมนุษย์ | 120 |
| ภาคผนวก ฉ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 129 |
| ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์..... | 140 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|--|------|
| 1 | จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร | 51 |
| 2 | ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย..... | 57 |
| 3 | จำนวนและร้อยละ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ | 62 |
| 4 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของพยาบาล ประจำการ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม..... | 64 |
| 5 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของพยาบาล ประจำการ ด้านการวางแผนและประเมินผลการพยาบาล จำแนกเป็นรายข้อ... | 65 |
| 6 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของพยาบาล ประจำการ ด้านการดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤตและฉุกเฉิน จำแนกเป็นรายข้อ.. | 66 |
| 7 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการด้าน การติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ จำแนกเป็นรายข้อ..... | 67 |
| 8 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของพยาบาล ประจำการ ด้านการสอนและการให้ความร่วมมือ จำแนกเป็นรายข้อ..... | 68 |
| 9 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของพยาบาล ประจำการ ด้านการเป็นผู้นำ จำแนกเป็นรายข้อ..... | 69 |
| 10 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของพยาบาล ประจำการ ด้านการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ..... | 70 |
| 11 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของพยาบาล ประจำการ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกเป็นรายข้อ..... | 71 |
| 12 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของพยาบาล ประจำการ ด้านการทำวิจัยทางการพยาบาล จำแนกเป็นรายข้อ..... | 72 |
| 13 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาล ประจำการ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม..... | 73 |
| 14 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาล ประจำการ ด้านอำนาจหน้าที่ จำแนกเป็นรายข้อ..... | 74 |

| ตารางที่ | | ญ หน้า |
|----------|--|-----------|
| 15 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาล ประจำการ ด้านข้อมูลข่าวสาร จำแนกเป็นรายข้อ..... | 75 |
| 16 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาล ประจำการ ด้านความรู้และทักษะ จำแนกเป็นรายข้อ..... | 76 |
| 17 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาล ประจำการ ด้านส่วนแบ่งรางวัล จำแนกเป็นรายข้อ..... | 77 |
| 18 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานของ พยาบาลประจำการ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม..... | 78 |
| 19 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานของ พยาบาลประจำการ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกเป็นราย ข้อ..... | 79 |
| 20 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ด้าน ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ จำแนกเป็นรายข้อ..... | 80 |
| 21 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานของ พยาบาลประจำการ ด้านความต้องการการแข่งขัน จำแนกเป็นรายข้อ..... | 81 |
| 22 | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับ การศึกษา ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ในงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ..... | 82 |
| 23 | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ได้รับการ คัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อำนาจการพยากรณ์ (R^2) และอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change)..... | 83 |
| 24 | ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนน มาตรฐาน (Beta) ของตัวแปรพยากรณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ.. | 84 |

สารบัญแผนภาพ

| แผนภาพที่ | | หน้า |
|-----------|---------------------------|------|
| 1 | กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 48 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากแนวนโยบายและแผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ต้องการหาแนวทางในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาระบบบริการสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน และสามารถแข่งขันกับภาคเอกชนในการให้บริการด้านสุขภาพได้มากยิ่งขึ้น ดังนั้น กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข จึงได้นำกลยุทธ์การพัฒนาสถาบันสุขภาพ ของกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข มาใช้ในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ เพื่อมุ่งสู่การเป็นสถาบันเฉพาะทางชั้นสูง (Center of Excellence) หรือสถาบันระดับนานาชาติ (National Institute) ส่งผลให้โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร มีการตื่นตัวในการพัฒนาคุณภาพบริการ และตัวชี้วัดหนึ่งที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจในขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่ เพียงใด ก็คือ การที่โรงพยาบาลได้ผ่านการรับรองคุณภาพ (Hospital Accreditation) ซึ่งการที่ได้รับการรับรองว่าเป็นโรงพยาบาลที่มีคุณภาพมาตรฐานนั้น ถือว่าเป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะก้าวต่อไปสู่การเป็นสถาบันเฉพาะทางชั้นสูง หรือสถาบันระดับนานาชาติ ปัจจุบันมี 3 โรงพยาบาล จาก 8 โรงพยาบาล ที่ยังไม่ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 38 จึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาคุณภาพบริการของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ยังไม่บรรลุเป้าหมาย

การสร้างให้โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร มีความเป็นสถาบันเฉพาะทางชั้นสูงหรือสถาบันระดับนานาชาติ ต้องมีคุณลักษณะ 7 ประการ คือ ด้านการบริการที่ดีเยี่ยมและสูงกว่า ด้านการรับส่งต่อผู้ป่วย ด้านการวิจัยและพัฒนา ด้านการฝึกอบรม ด้านการเป็นศูนย์อ้างอิง ด้านการเป็นสถาบันระดับชาติ และด้านเครือข่ายวิชาการ (สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี, 2548) ดังนั้นบทบาทของโรงพยาบาลที่จะมีการพัฒนาเป็นสถาบันเฉพาะทางชั้นสูง หรือสถาบันระดับนานาชาติ ต้องมีการพัฒนาวิชาการ เสริมสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่เหมาะสมให้กับหน่วยงานอื่น (แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551, กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข)

โดยลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร จะเป็นการปฏิบัติที่มีกิจกรรมหลากหลาย และมีการทำงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ ทำให้พยาบาลต้องมีบทบาททั้งด้านบริการ ด้านวิชาการ และด้านการวิจัย

อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการมีส่วนร่วมในการนำองค์การไปสู่เป้าหมายในการปฏิรูประบบการบริการพยาบาล โดยการใช้ความรู้ความสามารถและมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองตลอดเวลา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามขอบเขตงานการพยาบาลในระดับตติยภูมิได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ทัศนาศ นุญทอง, 2542)

การปฏิบัติการพยาบาล ต้องมีพื้นฐานความรู้ในศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์สาขาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยประยุกต์ใช้ความรู้เหล่านั้นอย่างเป็นองค์รวม และมีพื้นฐานบนหลักการและเหตุผล ซึ่งการนำความรู้ในศาสตร์ทางการพยาบาลไปสู่การปฏิบัติการพยาบาล ต้องอาศัยกระบวนการพยาบาลเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้รับบริการทั้งรายบุคคล กลุ่มบุคคล ครอบครัว หรือชุมชน (Shortridge and Lee, 1980 อ้างถึงใน ดวงตา วัฒนะเสน, 2541) กระบวนการพยาบาลเปรียบประดุจเป็นเครื่องมือ สามารถแนะแนวทางในการตัดสินใจ คาดการณ์ และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมทางการพยาบาล (พวงทิพย์ ชัยพิบาลสุษณี, 2551)

การปฏิบัติงานของพยาบาล เป็นกิจกรรมการพยาบาลซึ่งเกิดจากการวางแผนร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ เป็นการรวมกิจกรรมการพยาบาลทั้งหมดเพื่อมุ่งแก้ปัญหาและสนองความต้องการด้านสุขภาพของผู้ใช้บริการ และเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องซึ่งพยาบาลจะต้องประเมินซ้ำ สัมภาษณ์ และปรับแผนการพยาบาลถ้าจำเป็น การปฏิบัติงานของพยาบาลรวมถึงการให้คำปรึกษา การสอน การดูแลด้านร่างกายและจิตใจ การประสานงานด้านทรัพยากร การส่งต่อไปแหล่งที่สมควรให้การช่วยเหลือ และการสื่อสารเชิงการรักษา (George, 2002: 32-34) ดังนั้น คุณภาพทางการพยาบาลจึงอยู่ที่พยาบาลเป็นสำคัญ พยาบาลนำกระบวนการพยาบาลเป็นสื่อกลางของการนำความรู้ตามหลักการทางการพยาบาลไปสู่การปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพ

จากการสำรวจการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในอดีตและปัจจุบันไม่แตกต่างกัน คือ ภาระงานมาก อัตรากำลังระหว่างพยาบาลและผู้รับบริการที่มีจำนวนมากในแต่ละวันไม่สมดุลกัน ระบบการบริหารและระบบการบริการสุขภาพไม่ได้รับการแก้ไขพยาบาลเกิดภาวะเหนื่อยหน่ายในงาน (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล และ ยุพิน อังสุโรจน์ม, 2546) และโอกาสในการพัฒนาตนเองมีน้อย นอกจากนี้ยังพบข้อร้องเรียนจากผู้รับบริการ เกี่ยวกับการให้บริการที่ไม่ได้มาตรฐาน แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการยังไม่มีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลถึงการปฏิบัติงานของพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งในปัจจุบันมีการนำมาใช้ในการบริหารงาน คือ การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร ตามทฤษฎีการบริหารโดยใช้พฤติกรรมศาสตร์ (นิตยา ศรีญาณลักษณ์, 2545) สอดคล้องกับ

Cumming and Worley (2005) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในงาน เป็นปรัชญาการบริหารจัดการ แนวใหม่ เพื่อให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร และการมีส่วนร่วมในงาน จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านอำนาจหน้าที่ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านความรู้และทักษะ และด้านส่วนแบ่งรางวัล นอกจากนี้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ยังเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาล บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน จะมีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จของงาน โดยมีการแข่งขันกับตนเองและบุคคลอื่น มุ่งสู่ความเป็นมาตรฐาน ปฏิบัติงานให้ดีกว่าผู้อื่นแม้จะเผชิญกับปัญหาอุปสรรคหรือความยากลำบาก บุคคลนั้นก็ตั้งใจปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ (Rue and Byars, 2003) ซึ่ง Spence and Helmreich (1983) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การมีพฤติกรรมมุ่งมั่น เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพส่วนตัวของบุคคล กับมาตรฐานภายในหรือภายนอก รวมทั้งการแข่งขันกับบุคคลอื่น หรือเปรียบเทียบกับมาตรฐานดีที่สุดในที่สุด

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการที่ผ่านพบว่า การศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับดี และระดับสูง แต่ยังไม่อยู่ในระดับดีที่สุดในระดับสูงที่สุด และการศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน แต่ยังไม่ได้มีการศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน กับ การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ รวมทั้งศึกษาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล ได้เล็งเห็นความสำคัญของพยาบาลประจำการ เพื่อการมีส่วนร่วมในงานต่างๆ ขององค์กรและหน่วยงาน รวมทั้งให้การสนับสนุนและเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร เป็นการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพขององค์กรต่อไป

ปัญหาการวิจัย

1. การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร หรือไม่

3. ตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ได้หรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ที่ร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร

แนวเหตุผลและสมมติฐาน

การปฏิบัติงานของพยาบาล มีความสำคัญต่อการให้บริการที่มีคุณภาพในโรงพยาบาล วิชาชีพการพยาบาลสร้างบริการพยาบาลท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2544) การปฏิบัติงานของพยาบาลใช้กระบวนการพยาบาลเป็นหลัก พยาบาลทุกคนต้องทราบขอบเขตของวิชาชีพอย่างแม่นยำ เพราะจะทำให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ ไม่เกิดข้อบกพร่อง และไม่ก้าวล่วงวิชาชีพอื่น (สภาการพยาบาล, 2545) การปฏิบัติงานของพยาบาลแสดงให้เห็นถึงคุณภาพบริการ คุณภาพและประสิทธิภาพขององค์กร และให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้รับบริการมากขึ้น ผู้ป่วยเป็นผู้รับบริการที่สำคัญของโรงพยาบาล และบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดผู้ป่วยมากที่สุดคือพยาบาล ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีหน้าที่โดยตรงในการให้บริการด้านการรักษาพยาบาล การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสภาพบุคคล โดยให้บริการครอบคลุมทั้งบุคคล ครอบครัวและชุมชน นอกจากนี้การปฏิบัติงานของพยาบาลในปัจจุบัน มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศทางการพยาบาลและ

ผลงานวิจัยทางการพยาบาลมาปรับปรุง เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของพยาบาลให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น

ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของพยาบาล ได้แก่ ระดับการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคล ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ ทำให้มีการคิดอย่างเป็นระบบ มีเหตุผลและมีความเข้าใจในสิ่งต่างๆ สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ดี ช่วยให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามศักยภาพของตน ปัจจุบันการศึกษาทางการพยาบาลได้เปิดการอบรมหลักสูตรระยะสั้น และหลักสูตรการศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกมากขึ้น เพื่อให้พยาบาลได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะ นำความรู้ความสามารถมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพยาบาลดีขึ้น เกิดคุณค่าต่อองค์กร บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูง จะได้รับการถ่ายทอดความรู้ ความคิด และความสามารถ ทำให้มีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผล และยิ่งถ้าเป็นความรู้ความเข้าใจในวิชาการเฉพาะสาขา ยิ่งทำให้บุคคลมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย ความแตกต่างของการศึกษาทำให้คนมีความสามารถในการปฏิบัติงานต่างกัน (อาภา โลจายะ, 2538) และเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน (Raff and Shone, 1993) สอดคล้องกับการศึกษาของ วรดา ช่างแก้ว (2542) พบว่า วุฒิกศศึกษามีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย สอดคล้องกับการศึกษาของ สมจิตต์ วงศ์สุวรรณศิริ (2545) ที่พบว่า วุฒิกศศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังนั้น ระดับการศึกษาจึงน่าจะมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาล

บุคคลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน ย่อมมีประสบการณ์ที่มีส่วนช่วยให้บุคคลสามารถจินตนาการได้อย่างกว้างไกล รอบคอบ มีเหตุผล และช่วยให้สามารถเลือกวิธีในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว (Roger, 1961 อ้างใน สมลักษณ์ สุวรรณมาลี, 2540) จากการศึกษาของนางพงา ปั่นทองพันธุ์ (2542) พบว่า ประสบการณ์การทำงานของพยาบาลประจำการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก สอดคล้องกับการศึกษาของ กมลวรรณ มาลานิตย์ (2542) พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลตำรวจ ดังนั้นระยะเวลาในการปฏิบัติงานจึงน่าจะมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาล

การมีส่วนร่วมในงาน เป็นพื้นฐานสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหาในทุกกระบวนการของการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Cummings and Worley (2005) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร เป็นการแสดงถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ความมีอิสระใน

การปฏิบัติงาน ทำให้สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เกิดการพัฒนาและเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Robbins (1998) และ Sun, Hui, Tam and Frick (2000) พบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาการปฏิบัติงาน และงานวิจัยอื่นๆ ที่พบว่าการมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน (Brown and Leigh, 1996; Keller, 1997; พัชรี สายสคูดี และ ยุพิน อังสุโรจน์, 2544; อรพินท์ ตราโต และ ยุพิน อังสุโรจน์, 2546; ปรีนดา วรรณมร, 2548) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า การที่พยาบาลประจำการมีส่วนร่วมในงาน จะมีผลทำให้พยาบาลมุ่งมั่นปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ถ้าบุคคลมีระดับการมีส่วนร่วมในงานสูง จะทุ่มเททั้งเวลา กำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การมีส่วนร่วมในงานจึงน่าจะมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาล

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตหรือหน้าที่การงาน (McClelland, 1987 cited in Rue and Byars, 2003) โดยทั่วไปแล้วบุคคลไม่ได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเสมอไป ยกเว้นบุคคลที่มีแรงจูงใจที่จะเอาใจใส่กับงานมาก (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544) การจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพของตนเองด้วยใจรักงาน (ยงยุทธ เกษสาคร, 2541) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานเปรียบเสมือนพลังผลักดันให้บุคคลก้าวไปข้างหน้า และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จากการศึกษาของ French and Thomas (1958 อ้างถึงใน ปราณี ภัคดีไพบุลย์ผล, 2540) พบว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานสูง จะมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้ดีกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานต่ำ นอกจากนี้ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานสูงยังสามารถประสบความสำเร็จในงานบางด้านได้ดีกว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานต่ำ (ประสิทธิ์ ทองอุ่น และคณะ, 2542) จากการศึกษาของ พัชมน อันโต (2546) ที่ศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของ วรรณญา วิจักขณา (2547) ที่ศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล และการศึกษาของ พิมผกา ไชยยาเลิศ (2548) ที่ศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาร่างกายของตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาร่างกายของตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

จากแนวเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

2. การมีส่วนร่วมในงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

3. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร จำนวน 8 โรงพยาบาล

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานทุกแผนกในหอผู้ป่วยใน มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ส่วนพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี ไม่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพราะอยู่ในช่วงทดลองปฏิบัติงาน ซึ่งต้องมีการหมุนเวียนไปตามหอผู้ป่วย

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน และการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. **การปฏิบัติงานของพยาบาล** หมายถึง การกระทำของพยาบาลประจำการที่แสดงออกในการแสดงบทบาทหน้าที่ในวิชาชีพที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประเมินจากการตอบแบบสอบถามการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งพยาบาลประจำการเป็นผู้ประเมินตามการรับรู้ของตนเอง สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Schwirian (1978) กองการพยาบาล (2539) ฟาริดา อิบราฮิม (2541) และสภาการพยาบาล (2545) ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

1.1 การวางแผนและประเมินผลการพยาบาล หมายถึง การที่พยาบาลประจำการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ในการรวบรวมข้อมูลการเจ็บป่วยของผู้ป่วย เพื่อประเมินปัญหาและความต้องการการพยาบาล กำหนดข้อวินิจฉัยทางการพยาบาล การวางแผนการพยาบาลและการปรับปรุงแผนการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง การระบุความต้องการการดูแลอย่างเร่งด่วน และการประเมินผลการพยาบาลร่วมกับสมาชิกในทีมการพยาบาล

1.2 การดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤตและฉุกเฉิน หมายถึง การที่พยาบาลประจำการใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ในการปฏิบัติการพยาบาลช่วยชีวิตผู้ป่วยในภาวะวิกฤตและฉุกเฉินได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถใช้เครื่องมืออุปกรณ์ช่วยชีวิตในหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง

มีความสุขุมรอบคอบเมื่อให้การพยาบาลผู้ป่วยในภาวะวิกฤตและฉุกเฉิน ให้การดูแลภาวะจิตใจของผู้ป่วยและครอบครัวในภาวะวิกฤตและฉุกเฉิน

1.3 การติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ หมายถึง การที่พยาบาลประจำการ ใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ในการอธิบายขั้นตอนการปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้ป่วยและครอบครัวก่อนให้การพยาบาล และใช้โอกาสขณะทำการพยาบาลในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วยและครอบครัว มีการสื่อสารทางวาจาและลายลักษณ์อักษรกับทีมการพยาบาล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการพยาบาล ทบทวนความเข้าใจของผู้ป่วยและครอบครัวเพื่อให้เข้าใจแผนการรักษาพยาบาล

1.4 การสอนและการให้ความร่วมมือ หมายถึง การที่พยาบาลประจำการ ใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ในการอธิบายการปฏิบัติตนที่ช่วยส่งเสริมการมีสุขภาพดีแก่ผู้ป่วยและครอบครัว แนะนำผู้ป่วยและครอบครัวให้มีการเรียนรู้การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพได้อย่างเหมาะสม โดยการเลือกใช้วิธีการและอุปกรณ์การสอนให้เหมาะสมกับผู้ป่วยแต่ละราย มีการประเมินผลความร่วมมือของผู้ป่วยและครอบครัวหลังจากการได้รับการสอนแล้ว

1.5 การเป็นผู้นำ หมายถึง การที่พยาบาลประจำการ ใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่สมาชิกในทีมการพยาบาล ให้กำลังใจสมาชิกทีมการพยาบาลในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ผู้ป่วยและครอบครัวมีส่วนร่วมในการวางแผนการพยาบาล ให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานที่เหมาะสมแก่สมาชิกในทีมการพยาบาล และเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมการพยาบาลแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน

1.6 การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ หมายถึง การที่พยาบาลประจำการ ใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาล โดยมีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน แสวงหาโอกาสในการเรียนรู้เพื่อนำความรู้นั้นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน พัฒนาความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวิชาชีพ

1.7 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การที่พยาบาลประจำการ บันทึกข้อมูล ภาวะสุขภาพของผู้ป่วยอย่างเป็นระบบ ใช้คอมพิวเตอร์ในการสืบค้นข้อมูลด้านสุขภาพของผู้ป่วย และข้อมูลความรู้ด้านสุขภาพจากเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และนำความรู้นั้นมาปรับใช้ในในหน่วยงาน นอกจากนี้ยัง ใช้คอมพิวเตอร์ประมวลผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

1.8 การทำวิจัยทางการพยาบาล หมายถึง การที่พยาบาลประจำการ นำปัญหาที่พบ บ่อยจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานมาหาแนวทางแก้ไขหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ให้ความร่วมมือในการให้การให้ข้อมูลหรือตอบแบบสอบถามแก่ผู้ทำวิจัยทางการพยาบาล เก็บรวบรวมข้อมูล

ทางการพยาบาลเพื่อใช้ในการวิจัย และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการหรือวิจัยทางการพยาบาลที่ทำ หรืออ่านพบให้กับหน่วยงานและสมาชิกในทีมสุขภาพ

2. การมีส่วนร่วมในงาน (Job involvement) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการ ต่อการมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน การนำเสนอปัญหา การตัดสินใจแก้ปัญหการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน สามารถวัดได้โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Cummings and Worley (2005) ครอบคลุม 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านอำนาจหน้าที่ (Power) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน การปฏิบัติกรพยาบาล การมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาในหน่วยงาน

2.2 ด้านข้อมูลข่าวสาร (Information) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน รับรู้นโยบายการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีส่วนร่วมในการนำแนวคิดใหม่ๆ ที่มีการเผยแพร่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพบริการ และนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านความรู้และทักษะ (Knowledge and skills) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการ ต่อการมีโอกาสเข้าร่วมประชุมวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้รับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานจากภายในและภายนอกหน่วยงาน มีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการกำหนดเนื้อหาและการจัดการฝึกอบรมความรู้และทักษะใหม่ให้แก่สมาชิกในทีมการพยาบาล สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนำผลการวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติงานการพยาบาล

2.4 ด้านส่วนแบ่งรางวัล (Reward) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์จากการปฏิบัติงาน ที่เป็นค่าตอบแทนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร มีส่วนร่วมในการให้ความเห็นเพื่อพิจารณาความดีความชอบของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงรางวัลที่มีผลทางด้านจิตใจคือการได้รับการชื่นชมจากหน่วยงานเมื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจและยินดีในความสำเร็จของทีมการพยาบาล

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน (Work achievement motivation) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ถึงพฤติกรรมของตนในการมุ่งความสำเร็จของงาน เกี่ยวข้องกับการแข่งขันกับบุคคลอื่นและมุ่งสู่มาตรฐาน ปฏิบัติงานให้ดีและประสบความสำเร็จ แม้จะเผชิญกับปัญหาและ

อุปสรรค โดยประเมินจากแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Spence and Helmreich (1983, cited in Beck, 2004: 335 ; Franken, 2007: 139) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

3.1 ความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfaction in work) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการ มีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานออกมามีที่สดุ สนใจเรียนรู้งานเพื่อช่วยเพิ่มความชำนาญในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

3.2 ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ (Sense of completion or Mastery) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการมีความมุ่งมั่นทำงานที่สามารถใช้ความคิดและตัดสินใจด้วยตนเองเพื่อความสำเร็จของงาน พยายามที่จะฟันฝ่าอุปสรรคในงานที่ยาก ภาคภูมิใจที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานในสิ่งที่ท้าทายความสามารถ มุ่งมั่นทำงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนให้สำเร็จ และภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างสูงเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

3.3 ความต้องการการแข่งขัน (Sense of Competitiveness) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการมีความมุ่งมั่นทำงานในสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน ตั้งมาตรฐานในการทำงานให้สูงกว่าที่ผ่านมา มีความพยายามที่จะทำงานให้ได้ดีทัดเทียมกับผู้อื่น และจะใช้ความพยายามมากขึ้นเมื่อต้องทำงานแข่งขันกับผู้อื่น

4. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคล ซึ่งแตกต่างกันออกไป ได้แก่ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1. ระดับการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุดของพยาบาลประจำการ จำแนกเป็น ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาโท และสูงกว่าปริญญาโท

2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาของการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร

5. พยาบาลประจำการ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรหรือเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ปฏิบัติงานประจำทุกแผนกในหอผู้ป่วยใน ผู้วิจัยเลือกหอผู้ป่วยใน เพราะบริบทระหว่างแผนกผู้ป่วยนอกและแผนกผู้ป่วยในแตกต่างกัน การบริการในแผนกผู้ป่วยนอก เป็นการปฏิบัติการพยาบาลที่ครอบคลุมการตรวจรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพสำหรับผู้ป่วยที่มีสุขภาพดี และผู้มีปัญหาด้านสุขภาพอนามัย ประกอบด้วยคลินิกตรวจโรคและสุขภาพทั่วไป คลินิกตรวจโรคเฉพาะทางแต่ละสาขา สำหรับแผนกผู้ป่วยใน เป็นการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อให้การดูแลผู้ป่วยที่รับไว้ในอนใน

โรงพยาบาล ซึ่งมีการจำแนกหอผู้ป่วยเป็นสาขาต่างๆ ตามลักษณะของผู้ป่วย และกิจกรรมการพยาบาล เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายใต้กระบวนการพยาบาลที่พยาบาลวิชาชีพเป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติการพยาบาลด้วยตนเอง หรือกำหนดแผนการพยาบาลเพื่อให้สมาชิกคนอื่นๆ ในทีมการพยาบาลเป็นผู้ปฏิบัติตามขอบเขตและหลักเกณฑ์การมอบหมายงาน ภายใต้การนิเทศ ควบคุม กำกับของพยาบาลวิชาชีพ และผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ส่วนพยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี ผู้วิจัยไม่ได้เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพราะประสบการณ์การทำงานน้อย และไม่สามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ (Benner, 1984) นอกจากนี้ยังอยู่ในช่วงทดลองปฏิบัติงาน ซึ่งต้องมีการหมุนเวียนไปตามหอผู้ป่วยต่างๆ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารการพยาบาล ได้นำข้อมูลการวิจัยไปพิจารณาวางแผนการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ในปัจจุบัน
2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารการพยาบาล ได้นำข้อมูลการวิจัยไปพิจารณาสนับสนุนให้พยาบาลประจำการได้มีส่วนร่วมในงานต่างๆ ขององค์กรและหน่วยงาน รวมถึงการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร เป็นการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพขององค์กรต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงทำนาย (Prediction Correlation Studies) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ และศึกษาตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าจากตำรา แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมารวบรวมสรุปเป็นสาระสำคัญ ดังนี้

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร
2. บทบาทหน้าที่ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร
3. การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร
 - 3.1 ความหมายของการปฏิบัติงานของพยาบาล
 - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพยาบาล
 - 3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
4. ปัจจัยส่วนบุคคลกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
 - 4.1 ระดับการศึกษา
 - 4.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
 - 4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล
5. การมีส่วนร่วมในงาน
 - 5.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในงาน
 - 5.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงาน
 - 5.3 การมีส่วนร่วมในงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
 - 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในงาน
6. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน
 - 6.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน
 - 6.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน

6.3 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน

6.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

6.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน

1. โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร หรือโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เป็นโรงพยาบาลในระดับตติยภูมิ มีหน้าที่ให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนในกรุงเทพมหานคร ให้มีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง โดยส่งเสริมให้มีการปรับปรุงคุณภาพบริการและมาตรฐานโรงพยาบาล เพื่อให้บริการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9, 2545-2549) มีบทบาทหน้าที่หลัก มุ่งเน้นการบริการเชิงรุกด้านการเสริมสร้างสุขภาพ ป้องกันโรค และฟื้นฟูสภาพแก่ประชาชนในกรุงเทพมหานคร สนับสนุนให้มีสถานบริการและระบบบริการสาธารณสุขในลักษณะเครือข่าย (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2544) ให้บริการตรวจรักษาโรคทั่วไป และผู้ที่มีปัญหาสุขภาพซับซ้อนที่ต้องใช้เครื่องมือทางการแพทย์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย (ทัศนา บุญทอง, 2542) ให้บริการด้านสุขภาพอนามัย และสร้างนวัตกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพของประชาชน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล (นิยะดา ผุยเจริญ, 2545) รับผิดชอบด้านการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีทางการแพทย์และการแพทย์เฉพาะทาง และถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีทางการแพทย์และการแพทย์เฉพาะทางแก่สถานบริการสุขภาพทั้งภาครัฐและเอกชน (กระทรวงสาธารณสุข, 2545) เป็นแหล่งวิชาการและแหล่งผลิตบุคลากรทางการแพทย์ และเป็นที่ยึดปฏิบัติงานด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพทุกระดับ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 8 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลเลิดสิน โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี โรงพยาบาลสงฆ์ สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี สถาบันประสาทวิทยา สถาบันโรคผิวหนัง และสถาบันมะเร็งแห่งชาติ (ทำเนียบโรงพยาบาลและสถิติสาธารณสุข, 2544)

สรุปได้ว่า โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ก็คือโรงพยาบาลทุกแห่งที่อยู่ในสังกัดกรมการแพทย์ ซึ่งมีลักษณะการดำเนินงานมุ่งเน้นการให้บริการประชาชนในระดับตติยภูมิเฉพาะทางหรือเฉพาะโรค มีการพัฒนาวิชาการและสนับสนุนให้มีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีทางการแพทย์และการแพทย์เฉพาะทางให้กับหน่วยงาน

ต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เป็นแหล่งผลิตบุคลากรทางสุขภาพทุกระดับ โดยผู้ที่มีความรู้และความชำนาญเฉพาะทางในทุกสาขาวิชา

2. บทบาทหน้าที่ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร

พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 ได้กล่าวถึง บทบาทพยาบาลวิชาชีพไว้ว่า เป็นการปฏิบัติหน้าที่การพยาบาลต่อบุคคล ครอบครัวและชุมชน ดังนี้ (สภาการพยาบาล, 2540)

1. การสอน การแนะนำ การให้คำปรึกษา และการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
2. การกระทำต่อร่างกาย และจิตใจของบุคคล รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อม เพื่อการแก้ปัญหาความเจ็บป่วย การบรรเทาอาการของโรค การลุกลามของโรค และการฟื้นฟูสภาพ
3. การกระทำตามวิธีที่กำหนดไว้ในการรักษาโรคเบื้องต้นและการให้ภูมิคุ้มกันโรค
4. ช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค ทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาลในการประเมินสุขภาพ การวินิจฉัยปัญหา การวางแผน การปฏิบัติ และการประเมินผล

บทบาทหน้าที่ของพยาบาลมีการพัฒนาเป็นลำดับ ซึ่งการปฏิบัติบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ กำหนดจากกรอบแนวคิดทางการพยาบาล กฎหมายการพยาบาล มาตรฐานการพยาบาล กฎหมายประกอบโรคศิลป์และจรรยาวิชาชีพ (ฟาริดา อิบราฮิม, 2541) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะวิชาชีพที่ต้องพัฒนาเป็นลำดับ เพื่อช่วยพยาบาลวิชาชีพกำหนดขอบเขตการทำงาน โดยยึดหลัก ดังนี้

1. ด้านความรู้ พยาบาลต้องมีความรู้ในงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี ต้องศึกษาและทำงานให้เกิดความรู้เพิ่มมากขึ้น ต้องไม่แสดงความไร้สมรรถภาพหรือหลู่เกียรติงานที่ตนปฏิบัติ
2. ด้านประสบการณ์ พยาบาลต้องฝึกประสบการณ์ที่มีความหมาย สามารถเผชิญต่อสถานการณ์ที่ยากลำบาก และตอบสนองในสถานการณ์ที่ถูกที่ควร
3. ด้านทักษะ ต้องเป็นผู้ชำนาญการ ทำงานด้วยคุณภาพสูงสุด ไม่ทำงานแบบสมัครเล่น เรียนรู้ด้วยวิธีที่ดีเด่น ฝึกปฏิบัติความรู้และให้บริการทุกสถานการณ์
4. ด้านความเชื่อมั่น ไม่ใช่เชื่อมั่นเฉพาะตนเอง ต้องเชื่อมั่นในบุคคลอื่นที่ทำงานร่วมกัน
5. ด้านการเปลี่ยนแปลง และการเคลื่อนไหวเพื่อพัฒนางาน จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง

ตลอดเวลา เชื่อมั่นในความสามารถและเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

6. ด้านการแสดงออก ต้องเป็นผู้พอใจในชัยชนะ ใช้ความสามารถรอบด้านให้นำไปสู่ความสำเร็จสูงสุด เพื่อให้ได้รับความสำเร็จและความภาคภูมิใจ

7. ด้านการยอมรับ มีความพึงพอใจในงาน และยืนหยัดอยู่กับความเป็นจริงตามคุณค่าที่ตนมองเห็น ปรับสภาพอย่างพอเพียงในหลายๆทาง ให้เกิดความสำเร็จและความพึงพอใจ

8. ด้านความเป็นผู้นำ ต้องเต็มใจในการเป็นผู้นำในหน่วยงาน อุทิศเวลาและใช้ความพยายามจนถึงที่สุด เป็นผู้ให้มากกว่าเป็นผู้รับ มองเห็นค่านิยมและความต้องการของหน่วยงานที่ปฏิบัติซึ่งมุ่งการบริการแก่สังคม

ฟาริดา อิบราฮิม (2541) กล่าวถึง บทบาทของพยาบาลวิชาชีพเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใช้บริการขณะให้การบริการพยาบาลดังนี้

1. บทบาทให้การดูแล พยาบาลจะให้การดูแลตามแผนการรักษาที่กำหนดเมื่อประเมินปัญหาของผู้ใช้บริการแล้ว สำหรับด้านการส่งเสริมสุขภาพให้คนได้รับการตอบสนองของความต้องการพื้นฐาน พยาบาลต้องตัดสินใจให้เหมาะสม

2. บทบาทครูพยาบาล มีหน้าที่ให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับภาวะสุขภาพและการปฏิบัติตัวที่ถูกต้องเหมาะสม พยาบาลต้องประเมินความพร้อม เพื่อการเรียนรู้ วางแผน สอน ผู้ใช้บริการและครอบครัว

3. บทบาทผู้จัดการ ในการปฏิบัติการพยาบาลในหอผู้ป่วย พยาบาลต้องทำหน้าที่บริหารพร้อมกันไป ทั้งด้านการบริหารคน บริหารการพยาบาล บริหารสภาพแวดล้อม และยังต้องพัฒนาวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นการวิจัยทางการพยาบาล

4. บทบาทผู้นำพยาบาล มีความสามารถทำให้ผู้อื่นเชื่อถือ และปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายสุขภาพดี มีการใช้อำนาจที่เหมาะสม สามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับการเป้าหมายสุขภาพดีมีการใช้อำนาจที่เหมาะสม สามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเข้ามาใช้แก้ไขสถานการณ์และพัฒนาประสิทธิภาพของงาน

5. บทบาทผู้ให้การศึกษาหรือ การปรึกษาเป็นกระบวนการช่วยเหลือ เพื่อการตระหนักในภาวะเครียดและการปรับตัวได้เหมาะสม พยาบาลต้องมีทักษะในการสื่อสาร มีความเป็นผู้นำเพียงพอที่จะวิจารณ์สถานการณ์ สังเคราะห์ข้อมูลและประสบการณ์ที่ผ่านมา ตลอดจนประเมินผลความก้าวหน้า

6. บทบาทผู้ร่วมงาน พยาบาลต้องทำงานเป็นทีมสุขภาพ จึงต้องมีทักษะในการสร้างสัมพันธภาพ เรียนรู้งานและเทคโนโลยีที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับผู้ใช้บริการทั้งหมด

7. บทบาทผู้แทนผู้ใช้บริการ พยาบาลต้องเป็นคนกลางระหว่างผู้ใช้บริการกับครอบครัว และแพทย์ เพราะพยาบาลทราบข้อมูลและปัญหาของผู้ใช้บริการทั้งหมด สามารถช่วยให้ ผู้รับบริการ ได้รับการดูแลที่รวดเร็วและปลอดภัย

8. บทบาทผู้เปลี่ยนแปลง พยาบาลสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ใช้บริการหรือ สภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับสภาพผู้ใช้บริการทั้งที่บ้านและที่โรงพยาบาล

9. บทบาทผู้ประสานด้านศาสนาและวัฒนธรรม พยาบาลต้องเรียนรู้ลักษณะวัฒนธรรม และศาสนาของผู้ใช้บริการ เพื่อนำไปวางแผนการพยาบาลให้สอดคล้องและปรับเปลี่ยนให้เข้ากับ ระบบความเชื่อของผู้ใช้บริการ

วิชาชีพพยาบาลของไทยมีวิวัฒนาการที่ก้าวหน้ามาเป็นลำดับ ทั้งด้านการศึกษา การ บริการ และการบริหารการพยาบาล ตลอดจนความก้าวหน้าในการวิจัย เพื่อนำนวัตกรรมมาใช้ใน หน่วยงานให้เกิดการสร้างสรรค์ และพัฒนาสู่คุณภาพเป็นเลิศ พยาบาลจึงมีบทบาทของตนเป็น อิสระ มีความเป็นวิชาชีพเฉพาะของตนเอง มีความสมบูรณ์ภายในขอบเขตของวิชาชีพ ทั้งโดยใช้ กระบวนการพยาบาลเป็นหลัก ไม่ใช่เฉพาะบทบาทหน้าที่ของการพยาบาลเท่านั้น แต่พยาบาลยัง ต้องรับผิดชอบในการบริหารหรือจัดการควบคุมงานการพยาบาล ตลอดจนบริหารทรัพยากรเพื่อ พัฒนาให้เกิดความสุขในการทำงาน อีกทั้งยังมีบทบาทนักวิชาการทางการพยาบาล โดยทำหน้าที่ ของผู้สอนหรือถ่ายทอดความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีสู่สมาชิกใหม่ที่เข้าสู่วิชาชีพพยาบาล (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2546) เกิดการพัฒนางาน สู่คุณภาพบริหารที่เป็นเลิศต่อไป

สรุปได้ว่า บทบาทของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร มีบทบาทหลักที่สำคัญ 3 ด้าน คือ บทบาทด้านการปฏิบัติการพยาบาล โดยใช้ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ บทบาทด้านการบริหารจัดการ โดยมีส่วนร่วมในการสร้าง ทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอุปสรรคที่เกิดขึ้นจาก ระบบงาน บุคคลและสิ่งแวดล้อม มีส่วนร่วมในโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยของ หน่วยงาน บทบาทด้านวิชาการ โดยมีส่วนร่วมในการเป็นนักวิชาการ ด้วยการถ่ายทอดความรู้ให้กับ ผู้รับบริการและผู้ร่วมงานในทีมสุขภาพ มีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศพยาบาลที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ และผู้ที่มารับการอบรมในหน่วยงาน มีบทบาทในการสอนหรือเป็นที่เลี้ยงแก่นักศึกษาพยาบาล ระดับปริญญาตรีที่มาปฏิบัติงานในหน่วยงาน รวมถึงการให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมในการทำ วิจัยทางการพยาบาล และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพบริการพยาบาล

3. การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร

3.1 ความหมายของการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการหลายท่านของต่างประเทศและในประเทศไทย ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

Gibson (2000) กล่าวถึงการปฏิบัติงานว่า เป็นผลของการทำงานซึ่งมีความสัมพันธ์กับ จุดมุ่งหมายขององค์กรทั้งด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

Kinicki and Kreitner (2001) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน เกิดจากการรวมกันระหว่างความพยายาม ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคล

Whetten and Cameron (2002) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน เป็นผลที่เกิดจากบุคคลมีแรงจูงใจ และมีความสามารถที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล ซึ่งความสามารถเกิดจากความฉลาด ได้รับการฝึกอบรม และมีแหล่งทรัพยากร ส่วนแรงจูงใจเกิดจากความพอใจในพันธะสัญญา

Rue and Byars (2003) กล่าวถึง การปฏิบัติงานว่า เป็นผลจากความพยายาม(Effort) การรับรู้บทบาท (Role perception) และผลผลิตเชิงผลลัพธ์ (Result produced) ซึ่งความพยายามของบุคลากร เป็นผลที่เกิดจากการจูงใจ ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงโดยการใช้ความสามารถที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ส่วนการรับรู้บทบาทเป็นความรับผิดชอบที่บุคลากรเชื่อว่าเป็นแนวทางในการเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงานให้ได้ผลผลิตเชิงผลลัพธ์

สมจิต หนูเจริญกุล (2539) ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของพยาบาลว่า หมายถึง การช่วยเหลือบุคคล ครอบครัว และชุมชน ในการประเมินและพัฒนาทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตให้ดีที่สุด ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่อาศัยและที่ทำงาน

สภาการพยาบาล (2545) ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของพยาบาลว่า หมายถึง การกระทำในการช่วยเหลือดูแลผู้ป่วย เพื่อบรรเทาอาการของโรคและการรุกรานของโรค รวมทั้งช่วยเหลือแพทย์และการกระทำตามคำสั่งในการรักษาของแพทย์ โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาล

ธงชัย สันติวงษ์ (2545) ให้ความหมายการปฏิบัติงานว่า หมายถึง การกระทำกิจกรรมในความรับผิดชอบต่อให้ประสบความสำเร็จ

ดังนั้น การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร จึงหมายถึง การกระทำกิจกรรมการพยาบาลในการให้ความช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การวางแผนและประเมินผลการพยาบาล การดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤตและฉุกเฉิน การติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ การสอนและการให้ความร่วมมือ การเป็นผู้นำ การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการทำวิจัยทางการพยาบาล

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ หมายถึง การกระทำกิจกรรมทางการพยาบาลในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการช่วยเหลือดูแลผู้ป่วย ครอบครัวและชุมชน เพื่อบรรเทาอาการและการลุกลามของโรค โดยใช้ความรู้ทางศาสตร์การพยาบาลและศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การทั้งด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพยาบาล

วิชาชีพการพยาบาลกำเนิดขึ้นในปี ค.ศ. 1589 บุคคลที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้ผลักดันให้มีวิชาชีพการพยาบาลและเป็นแบบอย่างของวิชาชีพการพยาบาลคือ ฟลอเรนซ์ในติงเกล ซึ่งในช่วงนั้น วิชาชีพการพยาบาลไม่ได้ระบุขอบเขตงานไว้ในลักษณะที่ชัดเจน แต่ต่อๆมาเมื่อวิชาชีพการพยาบาลได้มีการพัฒนาเจริญก้าวหน้าขึ้นเรื่อยๆ จึงได้มีการระบุขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาลของวิชาชีพการพยาบาลไว้ในลักษณะที่ชัดเจนเพิ่มขึ้นตามลำดับ และได้ปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบทบาทของพยาบาลในแต่ละยุคแต่ละสมัย การวางขอบเขตของการพยาบาลจึงต้องกว้างและครอบคลุมความหลากหลายที่พยาบาลปฏิบัติต่อบุคคล ครอบครัวและชุมชน ซึ่งในการปฏิบัติงานของพยาบาลนั้น ผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติการพยาบาลขององค์การอนามัยโลก ได้กำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้ (สภาการพยาบาล, 2545)

1. การปฏิบัติการพยาบาลด้านการจัดการกับภาวะสุขภาพและความเจ็บป่วยทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต ได้แก่ การประเมินเฝ้าระวังและประสานการดูแลร่วมกับผู้ป่วย ครอบครัว และเจ้าหน้าที่ในทีมสุขภาพ ในการประเมินภาวะสุขภาพของผู้ป่วย ครอบครัวและชุมชน การส่งเสริมและการคุ้มครองสุขภาพ การตรวจค้นและให้การรักษาเบื้องต้นแก่ผู้ป่วยทั้งที่เป็นโรคเฉียบพลันและโรคประจำท้องถิ่น รวมทั้งการเฝ้าติดตามดูแลรักษาผู้ป่วยเรื้อรังในชุมชน

2. การปฏิบัติการพยาบาลด้านการเฝ้าระวังและติดตามเพื่อควบคุมคุณภาพของการบริการสุขภาพ ได้แก่ การควบคุมการปฏิบัติงานของตนเอง การเป็นที่ปรึกษาและประเมินการปฏิบัติการพยาบาลของผู้ได้บังคับบัญชาและบุคลากรในที่มสุขภาพ

3. การปฏิบัติการพยาบาลด้านการจัดระบบการบริหารจัดการของระบบบริการสุขภาพ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการจัดระบบการบริหารจัดการของระบบบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการการบริการสุขภาพ การสร้างและรักษาทีมงานการแสวงหาความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญ การส่งเสริมการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องทั้งในชุมชน โรงพยาบาลและโรงเรียน การแบ่งปันข้อมูลและแหล่งผลประโยชน์ระหว่างสถานบริการสุขภาพเพื่อการพัฒนากระบวนการสุขภาพ

4. การปฏิบัติการพยาบาลด้านการช่วยเหลือและการดูแล ได้แก่ การดูแลในเรื่องความสบายของผู้ป่วย การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการฟื้นฟูสภาพ การช่วยเหลือให้ผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน อยู่ด้วยกันในภาวะที่ผู้ป่วยเผชิญกับความทุกข์ทรมาน โดยเปิดโอกาสให้บุคคล ครอบครัวและชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการดูแลสุขภาพและแก้ปัญหาสุขภาพของผู้ป่วย ช่วยให้ผู้ป่วยและครอบครัวเข้าใจอาการต่างๆที่เกิดจากโรคที่เจ็บป่วย และร่วมกันค้นหาวิธีการจัดการเพื่อให้อาการบรรเทาและเบาบางลง สนับสนุนก่อกองในการพัฒนาครอบครัวและชุมชน เพื่อส่งเสริมสุขภาพให้มีการพัฒนาการตามวัยและตายอย่างสงบ

5. การปฏิบัติการพยาบาลด้านการสอนให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพ เป็นบทบาทที่สำคัญของพยาบาล ซึ่งในการสอน พยาบาลควรต้องคำนึงถึงความพร้อมและการใช้เทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสมกับระดับความรู้ของประชากรเป้าหมาย ได้แก่ การให้คำแนะนำแก่ประชาชนเกี่ยวกับวิธีการดูแลสุขภาพ การปฏิบัติพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้อง การฝึกฝนให้ประชาชนมีความสามารถพึ่งพาตนเองในการดูแลสุขภาพ

6. การปฏิบัติการพยาบาลด้านการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสถานการณ์ต่างๆ นับว่ามีความจำเป็นอย่างมากในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงบริบทต่างๆ อย่างเห็นได้ชัดเจน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง และด้านสาธารณสุข พยาบาลจึงไม่เพียงแต่มีทักษะการจัดการกับเหตุการณ์ปกติในชีวิตประจำวันเท่านั้น แต่ต้องสามารถจัดการกับเหตุการณ์ฉุกเฉิน รวมทั้ง สามารถคาดการณ์ และจัดการกับภาวะวิกฤตได้อย่างเหมาะสม และมีความปลอดภัยในชีวิต

7. การปฏิบัติการพยาบาลด้านการจัดระบบงานและกระบวนการให้บริการ ได้แก่ การจัดระบบสารสนเทศ การใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการพยาบาลในการบริหารจัดการ การดูแลช่วยเหลือผู้รับบริการ และการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

การปฏิบัติงานของพยาบาลเป็นความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ที่ต้องมีในการปฏิบัติการพยาบาล ตามความรับผิดชอบดังต่อไปนี้ (ฟาริดา อิบราฮิม, 2541)

1. การประเมินปัญหาและการวางแผนการพยาบาล
2. การทำงานร่วมกับผู้ป่วย ครอบครัว และบุคลากรอื่นๆ ในทีมสุขภาพ เพื่อการรักษาพยาบาลผู้ป่วย
3. การสอนผู้ป่วย ครอบครัว และเจ้าหน้าที่ในทีมการพยาบาล
4. การประสานงานกับทีมสุขภาพ ครอบครัวและชุมชน ในการดูแลผู้ป่วย
5. การนิเทศงาน
6. การให้คำปรึกษาในหน่วยงาน
7. การประเมินผลและพัฒนางานของบุคลากรทางการพยาบาล
8. การวิจัย
9. การอ่านงานวิจัยและการนำผลการวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล

พยาบาลประจำการในฐานะผู้ปฏิบัติงานการพยาบาลขั้นพื้นฐานโดยตรงแก่บุคคล ครอบครัว และชุมชน รวมทั้งการปฏิบัติงานร่วมกับทีมการพยาบาล ซึ่งกองการพยาบาลได้กำหนดลักษณะงานที่ปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพไว้ ดังนี้ (กองการพยาบาล, 2539)

1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล
 - 1.1 ใช้ความรู้ทางศาสตร์การพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ประเมินปัญหาสุขภาพ ให้การวินิจฉัย วางแผนป้องกัน และส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งวางแผนการพยาบาลและให้การพยาบาลแก่ผู้ใช้บริการ ครอบครัว และชุมชน
 - 1.2 ประสานความร่วมมือกับบุคคลในทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กระบวนการดูแลผู้ป่วยและครอบครัวดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จัดเตรียมผู้ป่วยเพื่อรับการตรวจทั่วไป และการตรวจพิเศษต่างๆ และให้การพยาบาลเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน ในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม
 - 1.3 มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือ ตรวจสอบเยี่ยมผู้ป่วยร่วมกับบุคลากรในทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง
 - 1.4 ฝ้าสังเกต วิเคราะห์อาการแสดงและอาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย และดำเนินการปรึกษาพยาบาลวิชาชีพในระดับสูงกว่า หรือบุคลากรในทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การช่วยเหลือผู้ป่วยได้ทันท่วงทีก่อนที่อาการจะเข้าสู่วิกฤตหรือมีปัญหาซับซ้อนตามมา
 - 1.5 ควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อมในหอผู้ป่วยให้เอื้อต่อการดูแลของพยาบาล และมีความเหมาะสมสำหรับเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติของนักศึกษาในทีมสุขภาพทุกระดับ รวมถึงการป้องกันการ

แพร่กระจายของเชื้อโรค และป้องกันความเสี่ยงอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับผู้ป่วย เช่น ผู้ป่วยโรคเอดส์ ผู้ป่วยโรคจิตและประสาท

1.6 ร่วมประชุมปรึกษาหารือกับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อประเมินปัญหาและร่วมหาแนวทางในการแก้ไข เพื่อพัฒนาคุณภาพของการรักษาพยาบาล

1.7 จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้ที่จำเป็นในการรักษาพยาบาล ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ได้ตลอดเวลา

1.8 สอนสุขศึกษาและให้คำปรึกษาแก่ผู้มาใช้บริการ ครอบครัว และประชาชนทั่วไป เพื่อพัฒนาความสามารถในการดูแลตนเองและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

1.9 ควบคุมคุณภาพของการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยที่ปฏิบัติงาน โดยใช้มาตรฐานการพยาบาลและคู่มือในการปฏิบัติการพยาบาลต่างๆ

1.10 ให้คำแนะนำและช่วยเหลือด้านบุคลากรด้านการพยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาทางการพยาบาล

1.11 เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาล

2. ด้านการบริหารจัดการ

2.1 มีส่วนร่วมในการสร้างทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว

2.2 มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอุปสรรคที่เกิดจากระบบงานบุคคล และสิ่งแวดล้อม

2.3 มีส่วนร่วมในโครงการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยของหน่วยงาน

2.4 ประเมินการทำงานภายในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

2.5 ร่วมประชุมปรึกษาหารือกับผู้บริหารทางการพยาบาล เพื่อประเมินคุณภาพของการให้การพัฒนาหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน

2.6 มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การวิชาชีพการพยาบาล

3. ด้านวิชาการ

3.1 มีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศพยาบาลที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ และผู้ที่เข้ามารับการอบรม

3.2 สอนหรือเป็นพี่เลี้ยงแก่นักศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรี พยาบาลเทคนิค หรือผู้ช่วยพยาบาล

3.3 มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการสอน และการให้ความรู้แก่ผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน

3.4 ให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยทางการแพทย์ และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

Schwirian (1978) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติงานของพยาบาลที่เป็นหัวใจของการบริการพยาบาล ซึ่งจะส่งผลให้พยาบาลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยทักษะ 6 ด้านคือ

1. การวางแผนและประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล (Planning and evaluation)
2. การดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤต (Critical care)
3. การสอนและการให้ความร่วมมือ (Teaching and collaboration)
4. การติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ (Communication and interpersonal relation)
5. การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ (Professional and development)
6. การเป็นผู้นำ (Leadership)

จากแนวคิดการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าพยาบาลประจำการซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ แม้จะมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน จากบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามลักษณะงานของวิชาชีพพยาบาลในด้านการบริการซึ่งต้องใช้ความรู้ทางศาสตร์การพยาบาลแล้ว ในทางปฏิบัติมักจะต้องทำงานนอกเหนือบทบาท เช่น บทบาทนักวิชาการทางการแพทย์ โดยทำหน้าที่เป็นผู้สอน ถ่ายทอดความรู้ ทักษะแก่สมาชิกผู้ร่วมวิชาชีพในทีมสุขภาพ เพื่อคุณภาพของการบริการพยาบาล และให้ความรู้ คำแนะนำทางด้านสุขภาพแก่ผู้ใช้บริการตลอดจนประชาชนทั่วไปเพื่อการดูแลสุขภาพที่ถูกต้อง นอกจากนี้พยาบาลประจำการยังต้องปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่การบริหาร เช่น การสร้างทีมการพยาบาล การวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอุปสรรคที่เกิดจากระบบงาน และการบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ในฐานะของหัวหน้าทีมหรือหัวหน้าเวรดังกล่าวข้างต้น และการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ยังมีความแตกต่างกันตามสถานที่ปฏิบัติงาน ในลักษณะของความมากน้อยของภาระงานความยากง่ายในการให้บริการ โดยเฉพาะพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นสถานบริการสุขภาพในระดับตติยภูมิ ที่ให้บริการเพื่อรองรับการส่งต่อผู้ป่วยระดับตติยภูมิ เฉพาะโรคหรือเฉพาะทาง แต่ในความเป็นจริงต้องรักษาผู้ป่วยที่อยู่ในระดับปฐมภูมิและทุติยภูมิด้วย เนื่องจากผู้ใช้บริการให้ความไว้วางใจในสถานบริการที่มีความเป็นเฉพาะทาง และมีบุคลากรที่มีความรู้และความชำนาญในการให้บริการเฉพาะทางด้วย จึงทำให้มีประชาชนมาใช้บริการเป็นจำนวนมาก ดังนั้นการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการจึงต้องมีการปรับและยืดหยุ่นในทีม

การพยาบาลให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของผู้มารับบริการ และความพึงพอใจของผู้รับบริการ

จากแนวความคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานของพยาบาลตามแนวคิดของ Schwirian (1978) ทั้ง 6 ด้าน คือ การวางแผนและประเมินผลการพยาบาล การดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤตและฉุกเฉิน การติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ การสอนและการให้ความร่วมมือ การเป็นผู้นำ การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ เป็นแนวคิดที่ยังไม่ครอบคลุมการปฏิบัติงานของพยาบาลในยุคปัจจุบันได้ทั้งหมด เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงผ่านสู่ยุคปฏิรูประบบสุขภาพ จะเห็นว่าความก้าวหน้าทางด้านความรู้และเทคโนโลยีทางการแพทย์มีมากขึ้น ปัญหาสุขภาพของผู้มารับบริการมีความซับซ้อนมากขึ้น ทำให้พยาบาลประจำการต้องมีการพัฒนาตนเองและปรับบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานของพยาบาลให้มีขอบเขตที่กว้างขวางขึ้นในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของสภาการพยาบาล (2545) และการทำวิจัยทางการพยาบาล ตามแนวคิดของกองการพยาบาล และ ฟาริดา อิบราฮิม (2539, และ 2541) ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน หากพยาบาลปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวางในทุกสถานการณ์ ครอบคลุมการปฏิบัติงานและการบริการแก่ประชาชนในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งเป็นคนกลางที่จะสื่อความต้องการของผู้รับบริการไปยังบุคคลที่เกี่ยวข้องคือแพทย์และครอบครัวของผู้รับบริการเอง รวมถึงการประสานงานในที่มสุขภาพเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ดีและเหมาะสม ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความสำเร็จของการปฏิบัติงานของพยาบาล ดังนั้นจึงต้องใช้แนวทางการปฏิบัติงานที่มีขอบเขตกว้างขวางขึ้นให้เหมาะสมกับยุคปฏิรูประบบสุขภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงบูรณาการแนวคิดการปฏิบัติงานของพยาบาลเพิ่มจากแนวคิดเดิมของ Schwirian (1978) 6 ด้าน เป็น 8 ด้าน คือ การวางแผนและประเมินผลการพยาบาล การดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤตและฉุกเฉิน การติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ การสอนและการให้ความร่วมมือ การเป็นผู้นำ การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การทำวิจัยทางการพยาบาล และนำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้า เพื่อความเหมาะสมและครอบคลุมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

พัชรีย์ สายสตุดี และ ยุพิน อังสุโรจน์ (2544) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 379 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับดี โดยมี

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ อยู่ในระดับสูงสุด และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการวิจัยทางการแพทย์ และด้านการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ อยู่ในระดับปานกลาง

อรพินท์ ตราโต และ ยุพิน อังสุโรจน์ (2546) ได้ทำการศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 455 คน ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการทุกด้าน อยู่ในระดับเหมาะสมมาก ยกเว้น ด้านการทำวิจัยทางการแพทย์ ด้านการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการแพทย์ อยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง

พัชมน อ้นโต (2546) ได้ทำการศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 380 คน ผลการศึกษา พบว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพทุกด้าน อยู่ในระดับสูง โดยการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพด้านการพัฒนาวิชาชีพสูงกว่าด้านอื่นๆ และด้านการดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤตและฉุกเฉิน อยู่ในระดับต่ำสุด

ปรินดา วรภมร (2548) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 311 คน ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ส่วนด้านการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ อยู่ในระดับสูงสุด และด้านการเป็นผู้นำ อยู่ในระดับต่ำสุด

ประไพ อริยประยูร และ ยุพิน อังสุโรจน์ (2548) ได้ทำการศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 332 คน ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับดี โดยที่ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ป่วยและญาติ/ผู้ดูแล อยู่ในระดับสูง และด้านการประเมินภาวะสุขภาพและผลกระทบ การจัดการปัญหาฉุกเฉินและวิกฤต การพิทักษ์สิทธิของผู้ป่วยและครอบครัว อยู่ในระดับเท่ากัน

ทัศนีย์ ทองรักศรี และ เพ็ญพักตร์ อุทิศ (2548) ได้ทำการศึกษา ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 314 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีทุกด้าน คือ การจัดการกับปัญหาวิกฤตและฉุกเฉิน การพัฒนามาตรฐานการพยาบาลและนวัตกรรมกรรมการพยาบาล การพิทักษ์สิทธิของผู้ป่วยและครอบครัว การพัฒนาศักยภาพของผู้ป่วยและญาติ/ผู้ดูแล การประเมินภาวะสุขภาพ การจัดการและประสานงานในทีมสุขภาพ และการจัดการกับสุขภาพและความเจ็บป่วย

4. ปัจจัยส่วนบุคคลกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการแต่ละบุคคลแตกต่างกัน ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการ ในการศึกษาครั้งนี้ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ได้แก่ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

4.1 ระดับการศึกษา

การศึกษา เป็นแนวทางหนึ่งที่ทำให้บุคคลได้พัฒนาความสามารถด้านสติปัญญา ช่วยให้บุคคลสามารถเรียนรู้และเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้เร็วขึ้น ระดับพื้นฐานการศึกษาที่ได้รับ ทำให้คนมีความสามารถในการทำงานและพัฒนาตนเองไม่เท่ากัน (ภัสรา จาสุสินธ์ และยุพิน อังสุโรจน์, 2544) สอดคล้องกับการศึกษาของ Keller (1991) พบว่า ตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น ระดับการศึกษาที่สูงกว่า ประสบการณ์การปฏิบัติงานและประสบการณ์ชีวิต จะทำให้มีความสามารถและเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น รวมทั้งให้ความใส่ใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นจึงมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

4.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดโอกาสเรียนรู้ และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน Robbins (1998) กล่าวว่า ระยะเวลาในการทำงานของบุคคลจะมีผลต่อการทำงาน คือ ผู้อาวุโสในการทำงานมากกว่าจะมีผลงานดีกว่าบรรดาผู้ที่มีอาวุโสน้อยกว่า เนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานที่ดีได้ และบุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาเป็นเวลายาวนาน ย่อมใช้เวลาปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลน้อยกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยหรือบุคคลที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา ดังนั้น

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการจึงมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล

พัชมน อินโต (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ระดับในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อายุและประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

ประไพ อริยประยูร (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเข้มแข็งอดทน การสอนงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อายุและประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

5. การมีส่วนร่วมในงาน (Employee Involvement)

5.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในงาน

การมีส่วนร่วมในงานเป็นเรื่องของความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ และความรู้สึกนึกคิดของแต่ละคนที่มีต่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของงานในกลุ่ม หรือเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยทำให้มีความสำเร็จ ซึ่งเป็นเป้าหมายของกลุ่ม หรือเป็นความรับผิดชอบต่อกิจกรรมร่วมกันด้วยการเข้าไปเกี่ยวข้อง ช่วยเหลือ และร่วมรับผิดชอบ (Keith, 1972; Newstrom and Keith, 1997) และการที่จะทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้นั้นขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซึ่งอาจจะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ (Hay, 1958; Brown and Moberg, 1980) ซึ่ง Ottaway (1996) ได้ให้ความหมายเช่นเดียวกันว่า การมีส่วนร่วมในงาน คือ การที่สมาชิกมีวัตถุประสงค์ร่วมกันในการศึกษาทำความเข้าใจและดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง และการมีส่วนร่วมจะนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของกลุ่ม อีกทฤษฎีหนึ่งเห็นว่าการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการให้การช่วยเหลือ เป็นการให้อำนาจและเป็นงานขององค์กร โดยย้ำถึงความสำคัญของการ

ให้อำนาจว่าเป็นความหมายของการมีส่วนร่วม โดยที่องค์การเป็นปัจจัยพื้นฐานของการให้อำนาจ และมักจะเป็นรากฐานสำคัญของการให้ความช่วยเหลือด้วย (Oakley, 1991)

นักวิชาการส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า การมีส่วนร่วมในงาน เป็นปรัชญาของการบริหารบุคลากร โดยเกี่ยวข้องกับทฤษฎีการบริหารทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ จิตวิทยา และสังคมวิทยา และได้มีการพิจารณาว่าการมีส่วนร่วมในงานเป็นปัจจัยสำคัญของการเกิดประสิทธิผลขององค์การ จากการที่การมีส่วนร่วมในงานมีผู้ศึกษาไว้เป็นระยะเวลานาน จึงมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

Kanungo (1982) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมในงาน เป็นการแสดงทางจิตวิทยาของบุคคลที่ใช้กับงานว่า งานมีความสำคัญเกี่ยวข้องกับความต้องการและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการรับรู้ของบุคคล

Robbins (1998) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมในงานว่า การมีส่วนร่วมในงาน เป็นการแสดงถึงลักษณะทางจิตวิทยาของบุคคล ต่อการรับรู้ว่างานมีความสำคัญและมีคุณค่าในชีวิต

Marchington and Wilkinson (2002) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในงานว่า เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับเรื่องของสิทธิของพนักงานในส่วนที่จะเพิ่มประสิทธิภาพทางด้านเศรษฐกิจองค์การควรมีการเตรียมบุคลากร โดยการสนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

Foot and Hook (2002) มีความเห็นว่าการมีส่วนร่วมในงาน เป็นกระบวนการที่กว้าง ที่สร้างให้เกิดการสนับสนุน ส่งเสริมและสร้างความเข้าใจที่เหมาะสม และสร้างความยึดมั่นผูกพันในการทำงานแก่พนักงานในองค์การ

Cummings and Worley (2005) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในงาน เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ใช้ความรู้และทักษะในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาในด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ

อรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่างานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับชีวิต มีความทุ่มเทให้กับงานและผลของงาน ทำให้รู้สึกว่าคุณค่า

ประภาพร นิกรเพสย์ (2546) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในงาน ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการแสดงความคิดเห็น มีอำนาจตัดสินใจในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อประสิทธิผลขององค์การ

ปรินดา วรภมร (2548) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในงาน ว่าเป็นความรู้สึกรักของบุคคลที่มีต่องาน ว่างานเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิต มีความพอใจ และรับรู้ว่าคุณค่าในการทำงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์การ

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการนำเสนอปัญหา และมีอำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า สร้างความยึดมั่นผูกพันในการทำงานให้แก่บุคลากร เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และเพิ่มประสิทธิผลต่อองค์การ

5.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงานส่วนใหญ่เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาและทางสังคมวิทยา เนื่องจากการมีส่วนร่วมในงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับตัวบุคคลและสังคม ในด้านตัวบุคคลทฤษฎีทางจิตวิทยาช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดจากแนวความคิด ความปรารถนา แรงจูงใจ ความจำ และความรู้สึก โดยศึกษามนุษย์ในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลที่มีลักษณะทางจิตวิทยาแตกต่างกัน ในด้านสังคมทฤษฎีทางสังคมวิทยาจะช่วยให้เกิดความเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดจากการกระทำระหว่างกัน โดยศึกษามนุษย์ในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคม และจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงานไว้ ดังนี้

Cohen and Uphoff (1980) ได้แบ่งลักษณะการมีส่วนร่วมในงานเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการมีส่วนร่วมในการแสดงออกด้านความคิดเกี่ยวกับการจัดระบบหรือกำหนดระบบของโครงการ เป็นการประเมินปัญหาหรือทางเลือกที่จะสามารถเป็นไปได้ที่จะนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนา โดยการประเมินสภาพที่เป็นอยู่และหาสาเหตุของปัญหา ซึ่งในขั้นตอนนี้ได้แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1.1 การมีส่วนร่วมในขั้นต้น เป็นการค้นหาความต้องการที่แท้จริง วิธีการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมของโครงการการมีส่วนร่วมในขั้นเตรียมการ เป็นการหาโอกาสหรือช่องทางในการแก้ปัญหา รวมทั้งลำดับความสำคัญของโครงการที่จะต้องดำเนินการ

1.2 การมีส่วนร่วมในขั้นเตรียมการ เป็นการหาโอกาสหรือช่องทางในการแก้ปัญหา รวมทั้งลำดับความสำคัญของโครงการที่จะต้องดำเนินการ

1.3 การมีส่วนร่วมในขั้นการตัดสินใจปฏิบัติการ เป็นการมีส่วนร่วมของบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ เป็นการดำเนินงานตามโครงการและแผนงาน และเป็นการก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของกิจกรรม และผลงานที่ปรากฏ แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

2.1 การมีส่วนร่วมในด้านทรัพยากร ได้แก่ การใช้แรงงาน การบริจาคเงินวัสดุอุปกรณ์ และการให้คำแนะนำ ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้จะช่วยให้มีความเต็มใจ

2.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารและการประสานงานหรือให้คำปรึกษาในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ

2.3 การมีส่วนร่วมในการเข้าเป็นผู้ปฏิบัติในโครงการ พบว่ามีลักษณะเป็นการบังคับให้เข้าปฏิบัติในโครงการมากที่สุด การมีส่วนร่วมโดยการบังคับให้ปฏิบัติ ต่างจากการให้ความร่วมมือ เพราะการบังคับทำนั้น ผลประโยชน์จะไม่ใช่อะไรที่สำคัญ แต่ถ้าเป็นการมีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจนั้น จะมีการคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับหลังจากการมีส่วนร่วมด้วย

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

3.1 การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในด้านวัตถุ ได้แก่ รายได้หรือทรัพย์สิน

3.2 การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในด้านสังคม ได้แก่ ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่สังคม

3.3 การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในด้านบุคคล ได้แก่ ความนับถือตนเอง พลังอำนาจทางการเมือง

3.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวัดผลและวิเคราะห์ผลของการดำเนินงาน รวมทั้งเป็นการค้นหาข้อดีและข้อบกพร่อง เพื่อหาแนวทางแก้ไขการทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป และเป็นการประเมินผลความสำเร็จหรือความล้มเหลวเป็นระยะ ทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน

Newstrom and Keith (1997) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในงานไว้ว่า การมีส่วนร่วมทางจิตใจ และอารมณ์ของบุคคลในสถานการณการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งสนับสนุนให้มีการสร้างสรรค์งานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่ม และมีความรับผิดชอบร่วมกัน ประกอบด้วยแนวคิดที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์ หมายถึง การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องของความเกี่ยวข้องทางจิตใจและอารมณ์ มากกว่าการกระทำหรือทักษะแต่เพียงอย่างเดียว กล่าวคือ ผู้มีส่วนร่วมมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมทั้งด้านอารมณ์และจิตใจ ไม่ใช่เฉพาะเพียงการกระทำเท่านั้น จึงจะรู้สึกว่าการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงเกิดขึ้น

2. การมีแรงจูงใจในการให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเอง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ดังนั้น การมีส่วนร่วมจึงไม่ใช่เพียงการยินยอมปฏิบัติตามคำสั่งเพียงอย่างเดียว ซึ่งเป็นการกระทำโดยปราศจากการยินยอมพร้อมใจและสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ การมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดแรงจูงใจและความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

3. การยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง การที่บุคคลยอมรับและมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย กล่าวคือ การที่บุคคลรู้ว่าสิ่งที่จะต้องทำคืออะไร หน้าที่และขั้นตอนการทำงานและการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ และพร้อมที่จะทำงานเพื่อหน่วยงาน เป็นกระบวนการทางสังคม ดังกล่าวนี้อาจทำให้บุคคลมีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน และต้องการให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ

Lawler, Mohrman, and Ledford, Jr (1998) กล่าวถึงการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในงาน ว่ามีองค์ประกอบดังนี้

1. การให้ข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การให้รายละเอียดในการปฏิบัติงานแก่พนักงานในเรื่องเกี่ยวกับองค์การ ผลผลิต และการบริการ รวมทั้งกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
2. การพัฒนาความรู้ หมายถึง การเพิ่มพูนและการพัฒนาทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและการนิเทศแบบไม่เป็นทางการ ในทุกๆ ระดับของสายการบังคับบัญชา
3. การให้รางวัล หมายถึง การใช้ระบบรางวัลกับการปฏิบัติงานพิเศษบางอย่าง เพื่อเป็นการตอบแทน ส่งเสริม และแสดงการยอมรับต่อบุคคล ต่อกลุ่ม และผลงานขององค์การ
4. การให้อำนาจ หมายถึง ให้อำนาจตัดสินใจจากระดับบนสู่ระดับล่าง โดยเสริมให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจปฏิบัติงานในระดับต่างๆ มากขึ้น

Foot and Hook (2002) ได้เสนอองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในงาน ว่ามีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1. การให้ข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การอธิบายรายละเอียดในการเตรียมการทำงาน ทั้งการให้ข้อมูลข่าวสารแบบตัวต่อตัว แบบกลุ่ม การสรุปรายงานการประชุมทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษร

เป็นภาพหรืออิเล็กทรอนิกส์รวมถึงหนังสือพิมพ์และวารสารของบริษัท โดยมีการเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมกับข้อมูลข่าวสาร

2. การให้คำปรึกษา เป็นการสื่อสารสองทาง โดยเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นสะท้อนกลับในเรื่องการปฏิบัติงาน

3. การมีส่วนร่วมทางการเงิน หมายถึง การให้บุคคลมีส่วนร่วมในผลประโยชน์และรายได้ของกลุ่มในงานพิเศษบางอย่าง ตลอดจนมีส่วนร่วมในการวางแผนงบประมาณขององค์กร

4. การยึดมั่นคุณภาพ ได้แก่ การปฏิบัติในงานคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เช่น การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง การทำงานเป็นทีม การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร วงจรคุณภาพ กลุ่มบริหารโครงการ และการจัดการระบบรางวัล

5. การพัฒนาคุณภาพ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการประเมินผลการทำงานของบุคลากร

6. การคำนึงถึงส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ทำงาน หมายถึง ในการทำงานไม่ใช่มุ่งแต่เฉพาะสถานที่ ควรขยายขอบเขตไปในส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น การคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและชุมชน

Marchington and Wilkinson (2002) ได้เสนอองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารจากระดับบนสู่ระดับล่าง หมายถึง การส่งข่าวสารจากผู้บังคับบัญชา สู่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการติดต่อสื่อสารตามสายบังคับบัญชา อยู่บนพื้นฐานการติดต่อสื่อสารตามลำดับชั้น มีทั้งรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น คำสั่ง ตารางการปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน การเขียนรายงาน วารสาร หนังสือพิมพ์ รวมทั้งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ การพูดคุย การให้ข้อเสนอแนะ การเผชิญหน้า การติดต่อสื่อสารจากระดับบนสู่ระดับล่าง จะช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มความยึดมั่นผูกพัน ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

2. การแก้ไขปัญหจากระดับปฏิบัติการ เป็นการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง ที่ต้องการให้ผู้รับข่าวสารได้มีโอกาสให้ข้อมูลย้อนกลับ ช่วยเพิ่มความหลากหลายของความคิด ทำให้ทัศนคติส่วนบุคคลดีขึ้น เพิ่มการประสานงาน สามารถตรวจสอบความเข้าใจได้ถูกต้องและตรงกัน ทำให้บรรยากาศและสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น

3. การมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานและการทำงานเป็นทีม เป็นรูปแบบของการมีส่วนร่วมในงาน โดยที่บุคคลมีความรับผิดชอบในงานมากขึ้น รู้สึกว่างานมีความสำคัญและร่วมมือในการวางแผนงานใหม่ๆ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีความสนใจในงาน เพิ่มความยึดมั่นผูกพัน และเกิดการแข่งขันในการปฏิบัติงานมากขึ้น

4. การมีส่วนร่วมทางการเงิน เป็นการมีส่วนร่วมในเรื่องส่วนแบ่งรางวัล ผลประโยชน์ต่างๆ การร่วมวางแผนในเรื่องงบประมาณและวางแผนด้านการเงิน องค์ประกอบนี้จะส่งเสริมความร่วมมือ ประสานงาน ปรับปรุงการปฏิบัติงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักในคุณค่าของงาน

Cummings and Worley (2005) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในงาน เป็นการแสดงถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เกิดการพัฒนาและเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

1. ด้านอำนาจหน้าที่ หมายถึง การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน เช่น การปฏิบัติการพยาบาล การมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน

2. ด้านข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่บุคคลมีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่มีความถูกต้องชัดเจนเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน รับรู้นโยบายการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร มีส่วนร่วมในการนำแนวคิดใหม่ๆ ที่มีการเผยแพร่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพบริการ มีส่วนร่วมนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

3. ด้านความรู้และทักษะ หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสเข้าร่วมประชุมวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการกำหนดเนื้อหาและการจัดการฝึกอบรมความรู้และทักษะใหม่ให้แก่สมาชิกในทีมการพยาบาล สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมตัดสินใจนำผลการวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติงานการพยาบาล

4. ด้านส่วนแบ่งรางวัล หมายถึง การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์จากการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นค่าตอบแทนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร มีส่วนร่วมในการให้ความเห็นเพื่อพิจารณาความดีความชอบของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงรางวัลที่มีผลทางด้านจิตใจ เช่น การได้รับการชื่นชมจากหน่วยงานเมื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจและยินดีในความสำเร็จของทีมการพยาบาล

สรุป จากการศึกษาแนวคิดและองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในงานดังกล่าว ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Cummings and Worley (2005) ในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ด้านอำนาจหน้าที่ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านความรู้และทักษะ และด้านส่วนแบ่งรางวัล ซึ่งเป็นแนวคิดที่สามารถอธิบายได้ครอบคลุมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในทุกกระบวนการของการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำกรอบแนวคิดการมีส่วนร่วมในงานของ Cummings and Worley (2005) มาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

5.3 การมีส่วนร่วมในงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร มีความสำคัญมากต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อเมื่อได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน ซึ่งการมีส่วนร่วมในงานเป็นปรัชญาในการบริหารจัดการแนวใหม่ เพื่อให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาการปฏิบัติงาน (Cumming and Worley, 2005) การมีส่วนร่วมในงานให้ผลลัพธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีระดับการมีส่วนร่วมในงานสูง จะทุ่มเททั้งเวลา กำลังกาย กำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับคำกล่าวของ Robbins (1998) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในงาน (Employee involvement) จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน Cummings and Worley (2005) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในงานทำให้เกิดการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง เกิดการประสานความร่วมมือระหว่างบุคคลและองค์กร ก่อให้เกิดความยืดหยุ่นผูกพันและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้น นอกจากนี้การให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร รวมทั้งการให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมควบคุมคุณภาพของงาน หรือให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร ส่งเสริมความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ได้รับมอบหมาย และพยายามที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2543)

จากการศึกษาของ พัชรี สายสดุดี และ ยุพิน อังสุโรจน์ (2544) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน พฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า การมีส่วนร่วมในงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .458$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การศึกษาของ อรพินท์ ตราโต และ ยุพิน อังสุโรจน์ (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ พบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ($r = .576$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ปรีณดา วรภมร (2548) ศึกษาปัจจัยทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า การมีส่วนร่วมในงานและการสนับสนุนทางสังคมมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ($r = .511$) จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมในงาน เป็นกระบวนการทำงานที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรและหน่วยงาน เป็นการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน ยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและหน่วยงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้นและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ดังนั้น การมีส่วนร่วมในงานจึงน่าจะมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในงาน

Brown and Leigh (1996) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศทางจิตวิทยา กับการมีส่วนร่วมในงานและความอดสาหะกับการปฏิบัติงานของพนักงานขายและผู้บริหาร บริษัทอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่ง พบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน แต่เมื่อพิจารณาปัจจัยความอดสาหะเข้าไปเกี่ยวข้อง พบว่า ความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานมีค่าเพิ่มขึ้น

Keller (1997) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับการปฏิบัติงานของนักวิทยาศาสตร์และวิศวกรของบริษัทวิจัยและพัฒนาอุตสาหกรรม 4 แห่ง พบว่า การมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในทางบวก แต่การมีส่วนร่วมในงานมีค่าการทำนายการปฏิบัติงานได้ดีกว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

Lawler (1999) ศึกษาการใช้รูปแบบและประสิทธิภาพของการมีส่วนร่วมในงาน ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า การมีส่วนร่วมในงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้น เพราะเป็นการเพิ่มการตัดสินใจ และแบ่งปันอำนาจหน้าที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของการมีส่วนร่วมในงาน

พัชรี สายสคูดี และ ยุพิน อังสุโรจน์ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 379 คน พบว่า การมีส่วนร่วมในงาน

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรพินท์ ตราโต และยุพิน อังสุโรจน์ (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 455 คน พบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปรินดา วรรณมร (2548) ศึกษาปัจจัยทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 311 คน พบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในงาน พบว่า งานวิจัยของต่างประเทศ ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาการมีส่วนร่วมในงานในสาขาอื่น ไม่พบการศึกษาในสาขาพยาบาล และงานวิจัยของประเทศไทย ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลสังกัดสำนักแพทย์ กรุงเทพมหานคร ยังไม่พบว่ามีการศึกษาการมีส่วนร่วมในงาน ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารทางการพยาบาล ได้เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ ในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรและหน่วยงาน เป็นการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อองค์กรและหน่วยงานต่อไปได้

6. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน

6.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน

นักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ไว้ดังนี้

Murray (1964) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความต้องการที่จะได้รับผลสำเร็จจากการกระทำสิ่งที่ยากได้สำเร็จ เป็นความปรารถนาหรือแนวโน้มที่ต้องการจะกระทำสิ่งใดๆให้สำเร็จโดยเร็ว และมีความเป็นอิสระให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ต้องการเอาชนะอุปสรรคและบรรลุเป้าหมายอันดีเลิศ ต้องการเป็นคนเก่ง มีความสามารถในการแข่งขัน และสามารถเอาชนะคนอื่น ๆ

ได้ ต้องการเพิ่มการยอมรับตนเองด้วยการบรรลุความสำเร็จในกิจกรรมที่ดีเลิศ

Atkinson (1964) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่บุคคลเปรียบเทียบการกระทำของตนกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม โดยที่ผลการประเมินจะก่อให้เกิดความพอใจเมื่อทำสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากเป็นงานที่ยากและท้าทาย หรือเป็นผลการกระทำที่เกิดจากการใช้ทักษะ ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับความบังเอิญ ในขณะที่เดียวกันจะเกิดความไม่พอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จ

Spence and Helmreich (1983) กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า หมายถึง การมีพฤติกรรมมุ่งงาน เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพส่วนตัวของบุคคลกับมาตรฐานภายในหรือภายนอก รวมทั้งการแข่งขันกับบุคคลอื่น หรือเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ดีที่สุด

McClelland (1987) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะบรรลุถึงผลสำเร็จในงานที่ยุ้งยากซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่างๆ ในการแก้ปัญหา เพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการ มีอิสระในการทำงานและการแสดงออกอย่างเหมาะสม ต้องการชัยชนะในการแข่งขันกับตนเอง มุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศ มีความสุขสบายใจเมื่อพบกับความสำเร็จและวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

ศิริพร ประโยค (2542) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วง ประสบความสำเร็จในงานที่ยาก ต้องการให้การกระทำของตนเองสูงกว่ามาตรฐาน เหนือกว่าบุคคลอื่น

เสาวรส คงชีพ และ ยุพิน อังสุโรจน์ (2545) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะทำในสิ่งที่ต้องการ เพื่อความภาคภูมิใจและความสำเร็จ โดยทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำให้ความต้องการนั้นบรรลุเป้าหมายกระทำกิจกรรมโดยมุ่งให้เกิดความสำเร็จในงาน พยายามแข่งขันกับมาตรฐานของความเป็นเลิศ แข่งขันกับผู้อื่นแม้จะเผชิญกับปัญหาอุปสรรค หรือความยากลำบากก็สามารถหาวิธีการต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในงาน จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

พัชมน อินโต (2546) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานเป็นความต้องการของบุคคลที่จะกระทำกิจกรรม โดยมุ่งให้เกิดความสำเร็จในงาน พยายามแข่งขันกับมาตรฐานของความเป็นเลิศ

แข่งขันกับผู้อื่น แม้จะเผชิญกับปัญหาอุปสรรค หรือความยากลำบากก็สามารถหาวิธีการต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงาน จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วรัญญา วิจักขณา (2547) กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นความปรารถนาหรือความคาดหวังของบุคคลในการเสริมสร้างพลังของตนที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เพื่อกระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ยากและมีภาวะความเสี่ยงในระดับที่เป็นไปได้อย่างเต็มความสามารถและดีที่สุด เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในมาตรฐานที่ดีที่สุด เพื่อให้ได้รับความสมหวังและมีความภาคภูมิใจในตัวเอง

นารีรัตน์ นิลประดับ (2547) กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะพยายามทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลงด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม มีความพอใจที่ได้ใช้ความสามารถในการกระทำสิ่งที่ยาก และพยายามที่จะฝ่าฟันเอาชนะอุปสรรคต่างๆ โดยไม่ย่อท้อ จะรู้สึกมีความสุขสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว

พิมพกา ไชยยาเลิศ (2548) ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นความต้องการของบุคคลที่จะกระทำกิจกรรมโดยมุ่งให้เกิดความสำเร็จในงาน พยายามแข่งขันกับมาตรฐานของความเป็นเลิศ แข่งขันกับผู้อื่น แม้จะเผชิญกับอุปสรรคหรือความยากลำบากก็สามารถหาวิธีการต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะกระทำกิจกรรมโดยมุ่งให้เกิดความสำเร็จในงานตามมาตรฐานที่ดีที่สุด และจะใช้ความพยายามมากขึ้นเมื่อต้องทำงานแข่งขันกับผู้อื่น แม้จะเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคหรือความยากลำบาก ก็สามารถหาวิธีการต่างๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงาน จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

6.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน

5.2.1 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ Murray (The Need to Achieve)

ทฤษฎีของ Murray (1938) กล่าวว่า ความต้องการ (Need) สามารถเกิดขึ้นได้ 2 ทาง คือ จากสัญชาตญาณและการเรียนรู้ จากทฤษฎีบุคลิกภาพของ Murray ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 2 ระดับคือ ความต้องการพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหารและน้ำ ความต้องการการขับถ่าย ละความต้องการหลีกเลี่ยงจากการเจ็บปวด เป็นต้น และความต้องการในภายหลัง มี

27 อย่าง เช่น ความต้องการเป็นอิสระ ความต้องการทางเพศ ความต้องการการยอมรับ และความ ต้องการความสำเร็จ

Murray ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า เป็นความต้องการความสำเร็จ (the need achieve, n Ach) คือ ความปรารถนาที่จะทำสิ่งที่ยากให้ประสบความสำเร็จ โดยขึ้นอยู่กับองค์ประกอบทางสรีรวิทยา ความคิด และบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย บุคคลที่พยายามทำงานให้ ประสบความสำเร็จอยู่เสมอ มักจะทำงานได้รวดเร็วและสำเร็จลุล่วงได้ก่อนคนอื่น ๆ ความต้องการ ความสำเร็จนี้ เป็นสาเหตุให้บุคคลพยายามฟันฝ่าอุปสรรค ซึ่งไม่เพียงแต่ต้องการให้เกิดมาตรฐาน อันดีเลิศ (Standard of excellence) เท่านั้น แต่ยังต้องการความสำเร็จที่เหนือกว่าบุคคลอื่น ๆ ด้วย บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ Murray คือ บุคคลที่มีความทะเยอทะยาน มีความ ปรารถนาและต้องการการแข่งขันกับบุคคลอื่น เพื่อประสบความสำเร็จ พฤติกรรมการแข่งขันนี้ อธิบายไว้เพียงว่า เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงอิทธิพลของความต้องการความสำเร็จในระดับสูง

5.2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Atkinson

Atkinson (1964) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแทนหรือโมเดลเชิง คณิตศาสตร์ โดยอาศัยพื้นฐานทฤษฎีการตัดสินใจ เพื่อทำนายแนวโน้มของพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ Atkinson เชื่อว่าสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้น ขึ้นอยู่กับผลบวก ขององค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. แนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จ (Ts) ได้มาจากผลคูณขององค์ประกอบ 3 ตัว คือ

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

เมื่อ Ms = แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

Ps = การรับรู้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ

Is = ค่าของสิ่งล่อใจที่เป็นเป้าหมายของความสำเร็จ

2. แนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (Tf) มาจากผลคูณขององค์ประกอบ 3 ตัว คือ

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

เมื่อ Maf = แรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว

Pf = การรับรู้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ

If = ค่าของสิ่งล่อใจที่เป็นเป้าหมายของความล้มเหลว

3. องค์ประกอบซึ่งเป็นอิทธิพลจากภายนอก (Extrinsic tendency = Text) ทำให้ บุคคลปรารถนาที่จะกระทำกิจกรรมนั้นไม่ คือ

$$Ta = Ts + Tf + Text$$

$$\text{หรือ } Ta = (Ms \times Ps \times Is) + (Maf \times Pf \times If) + \text{Text}$$

Atkinson ได้สรุปโมเดลเป็นสมการเพื่อทำนายแนวโน้มของพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ

$$Ta = (Ms - Mf) \times (Ps - (1 - Ps)) + \text{Text}$$

เมื่อ Ta = แนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์

Ms = แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

Mf = ความกลัวความล้มเหลวหรือความวิตกกังวล

Ps = การรับรู้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ

Text = แนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมที่มีอิทธิพลมาจากภายนอก

หลักการของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ก็คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่ได้เกิดจากบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคลเท่านั้น แต่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยมาประกอบกันอย่างน้อยที่สุด 2 ประการ คือ ความต้องการประสบความสำเร็จ และการกลัวความล้มเหลวของมนุษย์ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานแตกต่างกัน ก็เพราะว่าบุคคลนั้นมีการเชื่อมโยงปัจจัยทั้งสองอย่างนี้แตกต่างกันนั่นเอง

5.2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland

ทฤษฎีของ Mc Clelland (1987) มีความสำคัญต่อการศึกษาเรื่องแรงจูงใจมาก เพราะเขาคิดว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะช่วยสอนให้บุคคลรู้จักความสำเร็จและความล้มเหลว และยังช่วยให้คิดว่าบุคคลควรจะทำงานในระดับที่เหมาะสมกับตนเอง จึงจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ McClelland (1987) ยังเชื่อว่าทฤษฎีของเขาสามารถนำไปใช้ เพื่อฝึกบุคคลให้รู้จักคิดและแสดงออก เพื่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ และสามารถนำไปใช้ได้ดีกับบุคคลที่มีสัมฤทธิ์ผลในการทำงานต่ำได้ดีอีกด้วย แรงจูงใจนี้เป็นองค์ประกอบที่ผลักดันให้บุคคลต้องการอยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น และมีความต้องการความสำเร็จสูงขึ้น ลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะเป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับภาระหรือความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่ชอบเกียจงาน จะค้นหาว่าปัญหาจะถูกแก้ได้โดยวิธีใดวิธีหนึ่ง ตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติและชอบเสี่ยงกับเป้าหมายในระดับที่เป็นไปได้หรือสถานการณ์ที่ทำหาย ตลอดจนต้องการข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตน

McClelland (1987) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่จะทำให้บุคคลในอาชีพต่างๆ ประสบความสำเร็จในชีวิตหรือหน้าที่การงานนั้น เกิดจากความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จในงานที่ทำ บุคคลที่มีความต้องการประสบความสำเร็จจะมีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เมื่อ

สามารถเอาชนะก็จะประสบความสำเร็จ จะมีความสบายใจหรือภูมิใจ ถ้าหากไม่สำเร็จก็จะรู้สึกวิตกกังวล แต่ก็มุ่งมั่นทำงานต่อไป แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้สามารถกระตุ้นให้มีขึ้นในบุคคลได้

5.2.4 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Sagie

Sagie et al. (1996: 431-444) กล่าวว่า โครงสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ประกอบด้วยหลายองค์ประกอบ (multivariate) ซึ่งองค์ประกอบหลักของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มี 3 ด้าน คือ

1. ด้านรูปแบบพฤติกรรม มีลักษณะ ดังนี้

1.1 การตั้งเป้าหมายที่ยาก ต้องใช้ความพยายามและความสามารถ จึงจะประสบความสำเร็จ

1.2 พึงพอใจในการทำงานที่ยากมากกว่างานที่ง่าย

1.3 ชอบงานที่ต้องใช้ความคิดและสติปัญญา

2. ด้านรูปแบบการทำทนาย มีลักษณะ ดังนี้

2.1 การแข่งขันกับตนเอง ได้แก่ พยายามให้ทำงานและมีความเครียดสูงกว่าคนปกติมีความอดทนกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน มีความรับผิดชอบต่องานและผลที่เกิดจากการทำงานของตน

2.2 การแก้ไขปัญหาเป็นสิ่งที่ทำทนาย ได้แก่ มีทัศนคติต่อการจัดการกับปัญหาว่าเป็นสิ่งที่ทำทนาย น่าสนใจ พยายามแสวงหาวิธีแก้ปัญหาวางกลยุทธ์เพื่อแก้ปัญห และเลือกวิธีการที่จะใช้ในการแก้ปัญหาคำนึงถึงความเสี่ยงและความเป็นไปได้ คิดวิธีการแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่หรือปรับปรุงวิธีดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีดั้งเดิม และมีความภูมิใจในความสำเร็จ

3. ด้านการประเมินความยากง่ายของงานในแต่ละช่วงเวลา โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

3.1 ระยะก่อนการปฏิบัติ ได้แก่ การประเมินเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องเผชิญและความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นได้ รวมทั้งการประเมินความเสี่ยง

3.2 ระยะการปฏิบัติ ได้แก่ การประเมินเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องเผชิญ รวมทั้งสถานการณ์ที่ยากลำบากขณะปฏิบัติ เพื่อแนวทางการแก้ปัญหที่เหมาะสมกับสถานการณ์

3.3 ระยะหลังการปฏิบัติ ได้แก่ การประเมินผลงานของตน ความสำเร็จที่จะได้รับ

5.2.5 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานของ Spence and Helmreich

Spence and Helmreich (1983) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เรียกว่า The Spence - Helmreich Model โดยแบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ (Beck, 2004: 335 ; Franken, 2007: 139)

1. ความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfaction of Work) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยคำนึงถึงความหมายที่จะทำงานให้ดีที่สุดอย่างเต็มความสามารถ แม้จะไม่ใช่ที่ชื่นชอบของผู้ร่วมงาน มีความสุขในการทำงาน พึงพอใจในความพยายามที่จะทำงานหนัก โดยมุ่งให้เกิดความสำเร็จ และการมีงานทำอย่างต่อเนื่อง

2. ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ (Sense of completion or Mastery) หมายถึง ความต้องการในการใช้ความคิดและการทำงานในสิ่งที่ยาก และท้าทายความสามารถด้วยตนเอง แม้จะเป็นงานที่ตนไม่ถนัดหรือไม่แน่ใจว่าจะทำได้ มีความภูมิใจเมื่อได้ทำงานสำเร็จ โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างสูง และพอใจที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น แม้ผลงานจะไม่ดีเท่าผู้อื่น

3. ความต้องการการแข่งขัน (Competitiveness) หมายถึง ความต้องการทำงานในสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน เปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น โดยพยายามทำงานให้ดีกว่าผู้อื่น และให้ความสำคัญกับชัยชนะในการทำงาน มีความกังวลใจเมื่อบุคคลอื่นทำงานได้ดีกว่าตน และจะเพียรพยายามมากขึ้นเมื่อทำงานแข่งขันกับผู้อื่น

ในปี 1983 Spence and Helmreich ได้สร้างแบบทดสอบ Work Achievement Motivation Questionnaire โดยใช้องค์ประกอบทั้ง 3 มิติ เป็นเครื่องมือวัดเพื่อการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ผลจากการศึกษาพบว่า สามารถวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานของเพศชายและเพศหญิงด้วยวิธีเดียวกัน และไม่มีความแตกต่างกันในธรรมชาติของแรงจูงใจของทั้งสองเพศ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Spence and Helmreich (1983) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมบริบทของตัวแปรที่ต้องการศึกษา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน แสดงถึงแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด แม้จะพบกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ก็พยายามหาวิธีการในการแก้ปัญหา ต้องการชัยชนะในการแข่งขันกับผู้อื่น โดยมีความเพียรพยายามมากขึ้นเพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการ

6.3 ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแนวคิดที่เริ่มจากความสนใจในตัวบุคคล นักจิตวิทยาหลายท่านได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ ดังต่อไปนี้

Mehrabian (1968: 493-499) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวัดแนวโน้มความต้องการความสำเร็จของกลุ่มนักศึกษาในมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย สามารถสรุปโครงสร้างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้เป็น 8 ส่วน ได้แก่

1. ความเป็นอิสระในการทำงาน ชอบที่จะรับผิดชอบในการทำงานนั้นให้สำเร็จโดยตนเอง คนเดียวมากกว่าร่วมกันทำหลายคน
2. การเลือกกิจกรรมที่แสดงความสำเร็จ หรือเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ มีเป้าหมาย มีโอกาสเป็นไปได้ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความพยายาม
3. ความรู้สึกต้องการความสำเร็จมากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ความสำเร็จของตัวงานเป็นตัวกระตุ้นที่ดีให้พยายามทำงานนั้นต่อไป ไม่ใช่ทำเพราะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว และมีความสุขเมื่อทำได้สำเร็จ
4. การเลือกสิ่งย้งในระดับที่เหมาะสม ระดับปานกลาง มีโอกาสที่จะสำเร็จหรือล้มเหลวได้พอๆ กัน มีระดับความคาดหวังตรงกับสภาพความเป็นจริง
5. การเลือกงานที่ยากและท้าทายความสามารถ ชอบงานที่ตนไม่เคยทำมาก่อน และเห็นว่าเป็นสิ่งที่น่าสนใจ โดยไม่กลัวผลที่ออกมาว่าจะดีหรือไม่ เพื่อที่ตนจะได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่
6. การเลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน และฝึกความชำนาญโดยถือว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย และทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง
7. ความสามารถที่จะรอรับผลงานระยะยาว ยินดีที่จะให้เวลากับงานนั้นอย่างเต็มที่ แม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคที่ยินดีที่จะรอแล้วได้ความสำเร็จของงาน
8. ความผูกพันกับอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน มักจะมองการณ์ไกล คำนึงถึงผลที่จะได้รับในระยะยาว เชื่อว่าจะต้องดีกว่าที่ผ่านมา

Guilford (1968) กล่าวถึง ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย

1. ความทะเยอทะยานทั่วไป คือ ปรารถนาที่จะทำการนั้นให้สำเร็จ
2. มีความเพียรพยายาม ได้แก่ ความอดทน มีมานะที่จะทำงานให้ป็นผลสำเร็จ
3. มีความเต็มใจที่จะลำบาก แม้งานจะยากเพียงใดก็ตาม ก็มุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จด้วยดี

Hermans (1970) ได้รวบรวมลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 9 ประการ ดังนี้

1. บุคคลที่มีระดับความทะเยอทะยานสูง
2. มีความหวังว่าตนจะประสบความสำเร็จ ถึงแม้ว่าการกระทำของตนเองจะขึ้นอยู่กับโอกาส
3. มีความพยายามไต่เต้าไปสู่สถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น
4. มีความอดทนในการทำงานที่ยากได้เป็นเวลานานแม้จะถูกขัดจังหวะ หรือถูกรบกวน ในขณะที่ทำงาน แต่ก็พยายามทำต่อไปจนสำเร็จ
5. มีความรู้สึกที่เวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง และสิ่งต่างๆ จะผ่านพ้นไปอย่างรวดเร็ว จึงควรรีบทำสิ่งต่างๆ ให้ทันเวลา
6. คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน
7. มีความคิดพิจารณาเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
8. ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น
9. พยายามปฏิบัติสิ่งต่างๆ ของตนเองให้ดีเสมอ

McClelland (1985) ได้ศึกษาพบว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบพฤติกรรมของตน และตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศในการทำงาน
2. เป็นผู้ที่ตั้งวัตถุประสงค์ในการทำงานที่จะมีโอกาสจะทำสำเร็จ 50-50 หรือเป็นผู้ที่มีความเสี่ยงปานกลาง
3. เป็นผู้ที่พยายามทำงานอย่างไม่ย่อท้อจนบรรลุจุดหมายปลายทาง
4. เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว
5. เป็นบุคคลที่ต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการทำงาน
6. เมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน มักจะอ้างสาเหตุจากภายใน เช่น ความสามารถและความพยายาม

ประดินันท์ อูปรมัย (2534 อ้างถึงใน ประสิทธิ์ ทองอุ่น, 2546) กล่าวถึง พฤติกรรมหรือลักษณะ 5 ประการของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ

1. การทำงานอย่างมีเป้าหมายและมีการวางแผนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย โดยกำหนดเป้าหมายที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป ทำทหายความปรารถนาและมีการวางแผนการดำเนินงาน รวมถึงคาดการณ์ในอนาคตไว้ในแผน มีวิธีการประเมินผลเป็นระยะไว้ในแผน เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับที่จะปรับปรุงแก้ไขการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพของการทำงาน

2. การมีความมานะพยายามและมีความอดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากของงาน ไม่หวั่นเกรงอุปสรรค วิตกกังวลต่อความล้มเหลวน้อย ทำงานได้นานๆ และไม่ยอมให้เวลาผ่านไปโดยเปล่าประโยชน์

3. การมีความรับผิดชอบในงานและรับผิดชอบต่อผลการกระทำของตน คิดว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นของตนมากกว่าขึ้นอยู่กับโอกาสหรือความช่วยเหลือ จะไม่โยนความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่นถ้าประสบความสำเร็จ แต่จะพยายามเริ่มต้นใหม่เพื่อปรับปรุงข้อผิดพลาด

4. การแข่งขันกับมาตรฐานที่เป็นเลิศ ชอบการแข่งขันโดยมุ่งไปที่ผลงานดีเลิศมากกว่าการชนะคู่แข่ง

5. การทำงานที่ท้าทายความสามารถ เพราะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและสนุกกับงานที่ท้าทายความสามารถ คือ งานที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป

พงพันธ์ พงษ์โสภะ (2542) กล่าวถึง ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้แก่

1. เป็นผู้ที่มีความบากบั่น พยายาม อดทน เพื่อจะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
2. ต้องการงานให้ดีที่สุด โดยเน้นถึงมาตรฐานที่ดีเลิศของความสำเร็จ
3. ชอบความท้าทายของงาน โดยมุ่งทำงานที่สำคัญให้ประสบความสำเร็จ
4. ชอบแสดงออกถึงความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน
5. ชอบแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์
6. ทำงานอย่างมีหลักเกณฑ์ และมีการวางแผน
7. ชอบยกเหตุผลมาประกอบคำพูดอยู่เสมอ
8. อยากให้ผู้อื่นยกย่องว่าทำงานเก่ง

สรุปได้ว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน คือ ผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อผลการกระทำของตน มีการวางแผนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีการประเมินผลการทำงานเพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับที่จะปรับปรุงแก้ไขการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพของการทำงาน

6.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานกับการปฏิบัติของพยาบาล

การจูงใจ (Motivation) คือ ความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้นั้นด้วย การจูงใจในองค์กรจึงมีผลตามมาทั้งผลงานที่ให้กับองค์กร ในขณะที่พนักงานผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทนแก่

ตนด้วย ประเด็นสำคัญของการจูงใจจึงอยู่ที่ว่าความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานกับเป้าหมายขององค์กรมีความสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด หากความสอดคล้องสูง การจูงใจก็จะยิ่งประสบความสำเร็จสูงด้วย (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2546)

โดยทั่วไปแล้วมนุษย์ไม่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถเสมอไป การจูงใจเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ทำให้บุคคลต้องปฏิบัติงานเต็มศักยภาพของตนเองด้วยใจรักงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้มีขึ้นในตัวบุคคลขององค์กรต่างๆ เพื่อเป็นปัจจัยนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคคลในที่สุด (ยงยุทธ เกษสาคร, 2541) ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นเมื่อเกิดขึ้นในบุคคลใดก็จะทำให้เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อตนเอง และการมีความรับผิดชอบต่อตนเองจะช่วยให้บุคคลนั้นทำงานได้สำเร็จ จากการศึกษาของ พัชมน อินโต (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ระดับในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร กับ การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .42$) สอดคล้องกับการศึกษาของ วรัญญา วิจักขณา (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .34$) Spence and Helmreich (1983) กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า หมายถึง การมีพฤติกรรมมุ่งงาน ดังนั้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานจึงน่าจะมี ความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

6.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน

พัชณา เอ็งบริบูรณ์พงศ์ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องาน บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนอยู่ในระดับสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ศิริลักษณ์ กุลลวะนิธิวัฒน์ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์กร กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ อยู่ในระดับสูง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เสาวรส คงชีพ และ ยุพิน อังสุโรจน์ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย การสนับสนุนจากสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับเชาว์อารมณ์ของพยาบาลประจำการ หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลประจำการ หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเชาว์อารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล และ ยุพิน อังสุโรจน์ (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัชมน อินโต (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ระดับในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

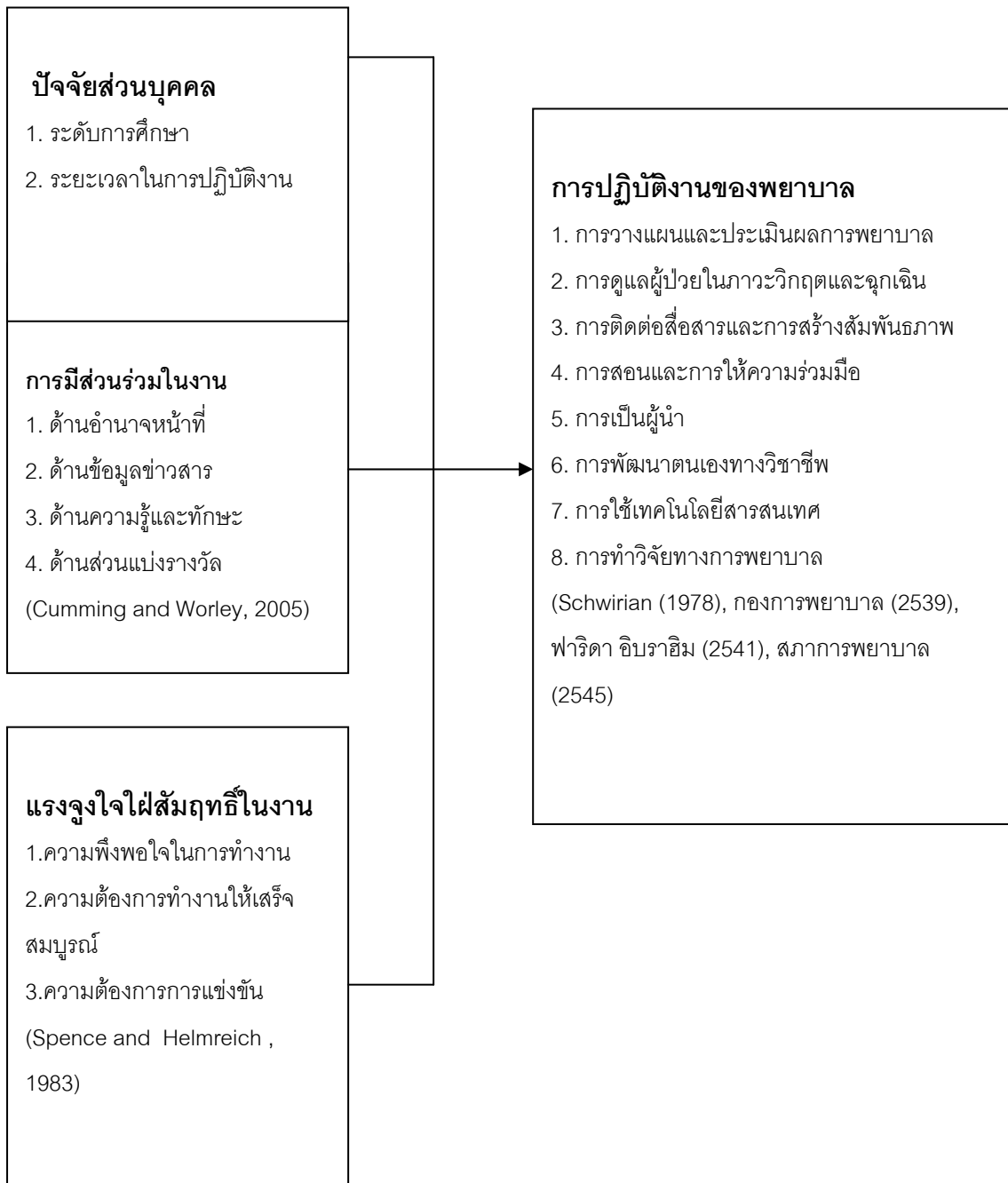
พัทธวรรณ จินกุล และ สุชาดา รัชชกุล (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สิริพร ทองบุญเกื้อ (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิมผกา ไชยยาเลิศ และ กัญญาดา ประจุศิลป์ (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .59$)

สรุป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ส่วนใหญ่ตัวแปรที่นำมาศึกษาจะเน้นไปที่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน ความสำเร็จในวิชาชีพ และการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีผู้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร คือ พัทธมน อินโต (2546) แต่ยังไม่มีการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล นำไปใช้ในการส่งเสริมบุคลากรทางการพยาบาล ให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานมากขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงทำนาย (Predictive Correlation Studies) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ และศึกษาตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลประจำการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี โรงพยาบาลเลิดสิน โรงพยาบาลสงฆ์ สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี สถาบันประสาทวิทยา สถาบันมะเร็งแห่งชาติ และสถาบันโรคผิวหนัง โดยการโทรศัพท์สอบถามจำนวนจากกลุ่มภารกิจบริการวิชาการ ระหว่างวันที่ 8-10 มกราคม พ.ศ. 2551 พบว่ามีจำนวนพยาบาลประจำการทั้งหมด 2,672 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการ ที่ปฏิบัติงานทุกแผนกในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ทั้ง 8 แห่ง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ด้วยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกพยาบาลประจำการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Taro Yamane (1973) กำหนดความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

แทนค่า

$$n = \frac{2,672}{1 + 2,672 (.05)^2}$$
$$= \frac{2,672}{7.68}$$

$$N = 348$$

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้คือ พยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร จำนวน 348 คน

2. คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล โดยวิธีการคำนวณตามสัดส่วนประชากรในแต่ละโรงพยาบาล ให้ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 348 คน โดยใช้สูตร (ประคอง กรรณสูต, 2542)

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (แต่ละโรงพยาบาล)} = \frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนพยาบาลแต่ละโรงพยาบาล}}{\text{จำนวนพยาบาลทั้ง 8 โรงพยาบาล}}$$

เช่น ขนาดกลุ่มตัวอย่างของสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี

$$\begin{aligned} &= \frac{348 \times 381}{2,672} \\ &= 50 \text{ คน} \end{aligned}$$

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้ คือ 50 คน ส่วนในโรงพยาบาลอื่นๆ แสดงไว้ในตารางที่ 1

3. เลือกกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละโรงพยาบาล ทุกแผนกที่ให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยในหอผู้ป่วยใน หอผู้ป่วยที่ผู้วิจัยสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ หอผู้ป่วยอายุรกรรม หอผู้ป่วยศัลยกรรม หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม หอผู้ป่วยตา หู คอ จมูก และหอผู้ป่วยหนัก โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยการจับฉลากจากแผนกต่างๆ ในหอผู้ป่วยใน และจับฉลากรายชื่อพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยที่สุ่มได้ ให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ต้องการ

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวง
สาธารณสุข กรุงเทพมหานคร

| โรงพยาบาล | ประชากร (คน) | กลุ่มตัวอย่าง (คน) |
|-----------------------------------|-----------------|-----------------------|
| ราชวิถี | 650 | 85 |
| นพรัตน์ราชธานี | 393 | 51 |
| เลิดสิน | 485 | 63 |
| สงฆ์ | 393 | 51 |
| สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี | 381 | 50 |
| สถาบันประสาทวิทยา | 201 | 26 |
| สถาบันมะเร็งแห่งชาติ | 134 | 17 |
| สถาบันโรคผิวหนัง | 35 | 5 |
| รวม | 2,672 | 348 |

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด ซึ่งมีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบและเติมคำในช่องว่าง จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงานของ อรพินท์ ตราโต (2546) และชนิษฐา ไตรปักษ์ (2548) ซึ่งสร้างตามแนวคิดของ Cumming and Worley (2005) ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ด้าน คือ ด้านอำนาจหน้าที่ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านความรู้และทักษะ และด้านส่วนแบ่งรางวัล รวมข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ดังนี้

1. ด้านอำนาจหน้าที่ (ข้อ 1-5)
2. ด้านข้อมูลข่าวสาร (ข้อ 6-10)
3. ด้านความรู้และทักษะ (ข้อ 11-15)
4. ด้านส่วนแบ่งรางวัล (ข้อ 16-20)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้ความหมาย ดังนี้

| คะแนน | ความหมาย |
|----------------|--|
| 5 = มากที่สุด | หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด |
| 4 = มาก | หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก |
| 3 = ปานกลาง | หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง |
| 2 = น้อย | หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย |
| 1 = น้อยที่สุด | หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด |

การแปลผลคะแนน เกณฑ์ในการแปลผลคะแนน การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม โดยการนำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย แล้วนำมาจัดระดับได้ 5 ระดับ และแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ (ประคอง กรวรรณสุต, 2542)

| | | | |
|-------------|-----------|---------|---|
| คะแนนเฉลี่ย | 4.50-5.00 | หมายถึง | การมีส่วนร่วมในงานอยู่ในระดับมากที่สุด |
| คะแนนเฉลี่ย | 3.50-4.49 | หมายถึง | การมีส่วนร่วมในงานอยู่ในระดับมาก |
| คะแนนเฉลี่ย | 2.50-3.49 | หมายถึง | การมีส่วนร่วมในงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.50-2.49 | หมายถึง | การมีส่วนร่วมในงานอยู่ในระดับน้อย |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.00-1.49 | หมายถึง | การมีส่วนร่วมในงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ พัทสนัน อ้นโต (2546) และพิมผกา ไชยยาเลิศ (2550) ซึ่งสร้างจากแนวคิดของ Spence and Helmreich (1983) ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ และด้านความต้องการการแข่งขัน รวมข้อคำถามทั้งหมด 14 ข้อ ดังนี้

1. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (ข้อ 1-5)
2. ด้านความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ (ข้อ 6-10)

3. ด้านความต้องการการการแข่งขัน (ข้อ11-14)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้ความหมาย ดังนี้

| | | |
|----------------|---------|--|
| 5 = มากที่สุด | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด |
| 4 = มาก | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก |
| 3 = ปานกลาง | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง |
| 2 = น้อย | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย |
| 1 = น้อยที่สุด | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด |

การแปลผลคะแนน เกณฑ์ในการแปลผลคะแนน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานของพยาบาลประจำการ จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม โดยการนำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย แล้วนำมาจัดระดับได้ 5 ระดับ และแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ (ประคอง กรวรรณสุต, 2542)

| | | | |
|-------------|-----------|---------|--|
| คะแนนเฉลี่ย | 4.50-5.00 | หมายถึง | แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานอยู่ในระดับสูงมาก |
| คะแนนเฉลี่ย | 3.50-4.49 | หมายถึง | แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานอยู่ในระดับสูง |
| คะแนนเฉลี่ย | 2.50-3.49 | หมายถึง | แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.50-2.49 | หมายถึง | แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานอยู่ในระดับต่ำ |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.00-1.49 | หมายถึง | แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานอยู่ในระดับต่ำมาก |

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการปฏิบัติงานของพยาบาล ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามการปฏิบัติงานของพยาบาล ตามแนวคิดของ Schwirian (1978), กองการพยาบาล (2539), ฟาริดา อิบราฮิม (2541), และสภาการพยาบาล (2545) ประกอบด้วยข้อคำถาม 8 ด้าน คือ การวางแผนและประเมินผลการพยาบาล การดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤตและฉุกเฉิน การติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ การสอนและการให้ความร่วมมือ การเป็นผู้นำ การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการทำวิจัยทางการพยาบาล รวมข้อคำถามทั้งหมด 38 ข้อ ดังนี้

1. ด้านการวางแผนและประเมินผลการพยาบาล (ข้อ 1-6)
2. ด้านการดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤตและฉุกเฉิน (ข้อ 7-10)
3. ด้านการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ (ข้อ 11-14)
4. ด้านการสอนและการให้ความร่วมมือ (ข้อ 15-18)
5. ด้านการเป็นผู้นำ (ข้อ 19-23)
6. ด้านการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ (ข้อ 24-28)

7. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ข้อ 29-33)

8. ด้านการทำวิจัยทางการพยาบาล (ข้อ 34-38)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามว่าได้ปฏิบัติกิจกรรมตรงกับข้อความดังกล่าว คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้ความหมาย ดังนี้

| | | |
|-------------------------|---------|--|
| 5 = ปฏิบัติสม่ำเสมอ | หมายถึง | ผู้ตอบปฏิบัติกิจกรรมนั้นทุกครั้ง |
| 4 = ปฏิบัติบ่อยครั้ง | หมายถึง | ผู้ตอบปฏิบัติกิจกรรมนั้นบ่อยครั้ง |
| 3 = ปฏิบัติบางครั้ง | หมายถึง | ผู้ตอบปฏิบัติกิจกรรมนั้นเป็นบางครั้ง |
| 2 = ปฏิบัติน้อยครั้ง | หมายถึง | ผู้ตอบปฏิบัติกิจกรรมนั้นบ้างนานๆ ครั้ง |
| 1 = ปฏิบัติน้อยครั้งมาก | หมายถึง | ผู้ตอบปฏิบัติกิจกรรมน้อยครั้งมากหรือไม่เคยปฏิบัติเลย |

การแปลผลคะแนน เกณฑ์ในการแปลผลคะแนน การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ จำแนกเป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม โดยการนำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคน รวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย แล้วนำมาจัดระดับได้ 5 ระดับ และแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542)

| | | |
|-----------------------|---------|---|
| คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 | หมายถึง | การปฏิบัติงานของพยาบาลอยู่ในระดับดีมาก |
| คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 | หมายถึง | การปฏิบัติงานของพยาบาลอยู่ในระดับดี |
| คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 | หมายถึง | การปฏิบัติงานของพยาบาลอยู่ในระดับพอใช้ |
| คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 | หมายถึง | การปฏิบัติงานของพยาบาลอยู่ในระดับต่ำ |
| คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 | หมายถึง | การปฏิบัติงานของพยาบาลอยู่ในระดับต่ำมาก |

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอบริการพยาบาลที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถาม ความครอบคลุมของเนื้อหาและการใช้ภาษา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในด้านวิชาการ ด้านการบริหาร และด้านการปฏิบัติการพยาบาล จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความถูกต้องชัดเจนและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ และการตีความหมายของข้อความ รวมทั้งขอคำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำผลการพิจารณามาคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content validity index) หรือ CVI ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาควรมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า .80 จึงจะถือว่ามีความตรงตามเนื้อหาอยู่ในระดับดี (Polit and Hungler, 1999)

โดยคำนวณจากสูตร

$$CVI = \frac{\text{จำนวนข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าค่อนข้างสอดคล้องและสอดคล้องมาก}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}}$$

กำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ คือ 4, 3, 2, 1 โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 4 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องกับค่านิยม
- 3 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุง
- 2 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงอย่างมาก
- 1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับค่านิยม

หลังจากได้รับแบบสอบถามที่ผ่านความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คนแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้ง 3 ชุดดังกล่าว ได้แก่ แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงาน แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน แบบสอบถามการปฏิบัติงานของพยาบาล มาหาค่าดัชนีตามความตรงตามเนื้อหา (CVI) พบว่ามีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา เท่ากับ 0.85, 0.93, และ 0.86 ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความเห็นชอบอีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือ โดยมีการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงาน

| | |
|-------------------------------|--------------|
| มีข้อคำถามทั้งหมด | จำนวน 20 ข้อ |
| ปรับปรุงการใช้ภาษา | จำนวน 6 ข้อ |
| ปรับปรุงความชัดเจนของความหมาย | จำนวน 8 ข้อ |
| สรุปมีข้อคำถามทั้งหมด | จำนวน 20 ข้อ |

แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน

| | |
|-------------------------------|--------------|
| มีข้อคำถามทั้งหมด | จำนวน 15 ข้อ |
| ปรับปรุงการใช้ภาษา | จำนวน 5 ข้อ |
| ปรับปรุงความชัดเจนของความหมาย | จำนวน 3 ข้อ |
| สรุปมีข้อคำถามทั้งหมด | จำนวน 15 ข้อ |

แบบสอบถามการปฏิบัติงานของพยาบาล

| | |
|------------------------------------|--------------|
| มีข้อคำถามทั้งหมด | จำนวน 43 ข้อ |
| ปรับปรุงการใช้ภาษา | จำนวน 7 ข้อ |
| ปรับปรุงความชัดเจนของความหมาย | จำนวน 4 ข้อ |
| ตัดข้อคำถามที่มีความหมายซ้ำซ้อนกัน | จำนวน 3 ข้อ |
| สรุปมีข้อคำถามทั้งหมด | จำนวน 40 ข้อ |

2. การหาความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และได้รับการปรับปรุง ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ กับพยาบาลประจำการสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหิดลราชินี ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ช่วงเวลาที่รวบรวมข้อมูล คือ ระหว่างวันที่ 25 เมษายน – 2 พฤษภาคม พ.ศ. 2551 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบทั้ง 30 ฉบับ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item total correlation) โดยใช้เกณฑ์เลือกข้อคำถามที่มีค่ามากกว่า .30 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ในการยอมรับว่าเป็นข้อคำถามที่ดี (Jacobson, 1988) และคัดเลือกมาเป็นข้อคำถามที่จะใช้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย ส่วนข้อคำถามที่มีค่าต่ำกว่า .30 ผู้วิจัยได้ปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น ซึ่งพบว่ามีข้อคำถามในแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน มีข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนกัน 1 ข้อ และมีค่าเท่ากับ .24 จึงตัดออกไป และข้อคำถามในแบบสอบถามการปฏิบัติงานของพยาบาล มีข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนกัน 2 ข้อ และมีค่าเท่ากับ .20 และ .06 จึงตัดออกไป ดังนั้นแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีทั้งหมด 14 ข้อ และแบบสอบถามการปฏิบัติงานของพยาบาล มีทั้งหมด 38 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งหมดที่จะนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 77 ข้อ

ภายหลังจากได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพทั้งในด้านความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงในระดับที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย แล้วนำมาหาความเที่ยงด้วยวิธีการเดียวกันกับขั้นทดลองใช้เครื่องมือ ผลการคำนวณค่าความเที่ยงของเครื่องมือ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงาน แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่
 สัมฤทธิ์ในงาน และแบบสอบถามการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร

| แบบสอบถาม | ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม | |
|---|---------------------------|----------------------------|
| | กลุ่มทดลองใช้ (N = 30) | กลุ่มตัวอย่าง (N = 348) |
| การมีส่วนร่วมในงาน | .89 | .91 |
| ด้านอำนาจหน้าที่ | .82 | .87 |
| ด้านข้อมูลข่าวสาร | .87 | .79 |
| ด้านความรู้และทักษะ | .83 | .86 |
| ด้านส่วนแบ่งรางวัล | .76 | .73 |
| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน | .86 | .91 |
| ด้านความพึงพอใจในงาน | .87 | .88 |
| ด้านความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ | .91 | .87 |
| ด้านความต้องการการแข่งขัน | .86 | .76 |
| การปฏิบัติงานของพยาบาล | .93 | .95 |
| ด้านการวางแผนและประเมินผลการพยาบาล | .80 | .91 |
| ด้านการดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤตและฉุกเฉิน | .71 | .87 |
| ด้านการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ | .80 | .87 |
| ด้านการสอนและการให้ความร่วมมือ | .87 | .89 |
| ด้านการเป็นผู้นำ | .79 | .88 |
| ด้านการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ | .82 | .85 |
| ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ | .86 | .87 |
| ด้านการทำวิจัยทางการพยาบาล | .83 | .80 |

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทำตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะพยาบาล
 ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี

โรงพยาบาลเลิดสิน โรงพยาบาลสงฆ์ สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี สถาบันประสาทวิทยา สถาบันมะเร็งแห่งชาติ และสถาบันโรคผิวหนัง พร้อมด้วยโครงร่างวิทยานิพนธ์ ตัวอย่างแบบสอบถาม เพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย ด้วยตนเองดังนี้ คือ สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี วันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2551 โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี โรงพยาบาลเลิดสิน และโรงพยาบาลสงฆ์ วันที่ 10 เมษายน พ.ศ. 2551 โรงพยาบาลราชวิถี สถาบันมะเร็งแห่งชาติ และสถาบันโรคผิวหนัง วันที่ 11 เมษายน พ.ศ. 2551 สถาบันประสาทวิทยา วันที่ 17 เมษายน พ.ศ. 2551

2. หลังจากนำหนังสือขอความร่วมมือและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พร้อมด้วยโครงร่างวิทยานิพนธ์ ตัวอย่างแบบสอบถาม ส่งให้โรงพยาบาลทั้ง 8 แห่งแล้ว ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานกับผู้รับผิดชอบประสานงานด้านการวิจัยของโรงพยาบาล ทั้ง 8 แห่ง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และจัดทำเอกสารเพื่อขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการวิจัยของแต่ละสถาบัน

3. ภายหลังจากได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการวิจัยของสถาบันแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง จากนั้นขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ประสานงานแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างและนัดเวลาในการส่งแบบสอบถามกลับคืน ในขั้นตอนนี้ คณะกรรมการวิจัยของแต่ละสถาบันมีการจัดประชุมเพื่อพิจารณาอนุมัติให้เก็บข้อมูล ซึ่งมีการประชุมเดือนละครั้งหรือสองเดือนครั้งแตกต่างกัน การดำเนินการเก็บข้อมูลในครั้งนี้จึงมีระยะเวลาในการดำเนินการในแต่ละโรงพยาบาล ดังนี้

3.1 สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี ได้นัดหมายให้ผู้วิจัยเข้าร่วมประชุมร่วมกับคณะกรรมการวิจัยของสถาบัน เพื่อซักถามระเบียบวิธีวิจัยในครั้งนี้ เมื่อวันที่ 8 เมษายน พ.ศ. 2551 และอนุญาตให้ดำเนินการเก็บข้อมูล วันที่ 18 เมษายน พ.ศ. 2551 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2551 ได้รับแบบสอบถามคืน วันที่ 4 มิถุนายน พ.ศ. 2551

3.2 สถาบันประสาทวิทยา อนุญาตให้ดำเนินการเก็บข้อมูล วันที่ 24 เมษายน 2551 ผู้วิจัยได้นำเนินการเก็บข้อมูล วันที่ 26 พฤษภาคม 2551 ได้รับแบบสอบถามคืน วันที่ 4 มิถุนายน 2551

3.3 สถาบันโรคผิวหนัง ได้นัดหมายให้ผู้วิจัยเข้าร่วมประชุมร่วมกับคณะกรรมการวิจัยของสถาบัน เพื่อซักถามระเบียบวิธีวิจัยในครั้งนี้ เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ. 2551 และอนุญาตให้ดำเนินการเก็บข้อมูล วันที่ 17 มิถุนายน พ.ศ. 2551 ผู้วิจัยได้นำเนินการเก็บข้อมูล วันที่ 21 มิถุนายน พ.ศ. 2551 ได้รับแบบสอบถามคืน วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2551

- 3.4 โรงพยาบาลสงฆ์ อนุญาตให้ดำเนินการเก็บข้อมูล วันที่ 29 เมษายน พ.ศ. 2551 ผู้วิจัยได้นำเนินการเก็บข้อมูล วันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2551 ได้รับแบบสอบถามคืน วันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2551
- 3.5 โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี อนุญาตให้ดำเนินการเก็บข้อมูล วันที่ 3 มิถุนายน พ.ศ. 2551 ผู้วิจัยได้นำเนินการเก็บข้อมูล วันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2551 ได้รับแบบสอบถามคืน วันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2551
- 3.6 โรงพยาบาลราชวิถี อนุญาตให้ดำเนินการเก็บข้อมูล วันที่ 26 มิถุนายน พ.ศ. 2551 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล วันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2551 ได้รับแบบสอบถามคืน วันที่ 7 สิงหาคม พ.ศ. 2551
- 3.7 สถาบันมะเร็งแห่งชาติ อนุญาตให้ดำเนินการเก็บข้อมูล วันที่ 23 กรกฎาคม พ.ศ. 2551 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล วันที่ 28 กรกฎาคม พ.ศ. 2551 ได้รับแบบสอบถามคืน วันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2551
- 3.8 โรงพยาบาลเลิดสิน อนุญาตให้ดำเนินการเก็บข้อมูล วันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2551 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล วันที่ 23 กรกฎาคม พ.ศ. 2551 ได้รับแบบสอบถามคืน วันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2551
4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2551- 15 สิงหาคม พ.ศ. 2551 รวมใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 12 สัปดาห์ โดยผู้วิจัยเดินทางไปรับแบบสอบถามเองทุกแห่ง ได้รับแบบสอบถามกลับมาครบทั้งหมด จำนวน 348 ฉบับ
5. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมา จำนวน 348 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล พบว่าข้อมูลตอบได้ครบทุกข้อคำถามทุกฉบับ
6. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นมนุษย์ การวิจัยจึงอาจส่งผลกระทบต่อกลุ่มตัวอย่างได้ ในการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. การยินยอมเข้าร่วมในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำหนังสือยินยอมเข้าร่วมในการวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างลงนามเข้าร่วมในการวิจัย การรวบรวมข้อมูลครั้งนี้จึงเก็บเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมในการวิจัยเท่านั้น
2. การชี้แจงข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรในแบบสอบถาม โดยบอกวัตถุประสงค์ รายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย และการรักษาความลับของข้อมูลในแบบสอบถามการวิจัย

3. การตอบและส่งคืนแบบสอบถาม แบบสอบถามการวิจัยแต่ละชุด ผู้วิจัยได้แยกใส่ซอง แจกเป็นรายบุคคล กลุ่มตัวอย่างตอบแล้วปิดผนึกส่งกลับกลุ่มภารกิจการบริการวิชาการ ซึ่งผู้วิจัยจะเป็นผู้รับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. การรักษาความลับของข้อมูล เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยเก็บข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไว้เป็นความลับในที่มืดชิดและปลอดภัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลและรายงานผลในภาพรวม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การมีส่วนร่วมในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน และการปฏิบัติงานของพยาบาลโดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาความสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ดังนี้

4.1 คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple correlation coefficient) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์

4.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ โดยการทดสอบค่า F รวม (Overall F- test)

4.3 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

4.4 หาค่าคงที่ของสมการพยากรณ์

4.5 สร้างสมการพยากรณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ทั้งในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ จำนวน 348 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2. การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ การมีส่วนร่วมในงาน และแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในงานของพยาบาลประจำการ

ตอนที่ 3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน และสร้างสมการพยากรณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวง
สาธารณสุข กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลา
ในการปฏิบัติงาน และหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน (N =348) | ร้อยละ |
|--------------------------------|----------------|--------|
| อายุ | | |
| 20 – 25 ปี | 21 | 6.0 |
| 26 – 30 ปี | 83 | 23.9 |
| 31 – 35 ปี | 85 | 24.4 |
| 36 – 40 ปี | 49 | 14.1 |
| 41 – 45 ปี | 74 | 21.3 |
| 46 ปีขึ้นไป | 36 | 10.3 |
| สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 184 | 52.9 |
| คู่ | 153 | 43.9 |
| หม้าย/หย่า/แยก | 11 | 3.2 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 315 | 90.5 |
| ปริญญาโท | 33 | 9.5 |
| ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | | |
| 1 – 5 ปี | 46 | 13.2 |
| 6 – 10 ปี | 103 | 29.6 |
| 11 – 15 ปี | 68 | 19.5 |
| 16 – 20 ปี | 45 | 13.0 |
| 21 – 25 ปี | 65 | 18.7 |
| 26 ปีขึ้นไป | 21 | 6.0 |

ตารางที่ 3 (ต่อ)

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน (N = 348) | ร้อยละ |
|--------------------------------------|-----------------|--------|
| หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน | | |
| อายุกรรม | 78 | 22.4 |
| ศัลยกรรม | 97 | 27.9 |
| กุมารเวชกรรม | 66 | 18.9 |
| ตา หู คอ จมูก | 11 | 3.2 |
| หอผู้ป่วยหนัก | 78 | 22.4 |
| อื่นๆ (พิเศษ, รังสีรักษา, เคมีบำบัด) | 18 | 5.2 |

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ส่วนมากมีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.4 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.9 น้อยที่สุดคือ อายุระหว่าง 20 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.0 สถานภาพสมรสโสดมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.9 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วงเวลา 6 – 10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.6 รองลงมาคือช่วงเวลา 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.5 กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยศัลยกรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.9 รองลงมาคือหอผู้ป่วยอายุกรรม คิดเป็นร้อยละ 22.4

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการมีส่วนร่วมในงาน ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน และระดับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร (ตารางที่ 4 ถึง ตารางที่ 21)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

| การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ | \bar{x} | SD | ระดับ |
|---------------------------------------|-----------|-----|-------|
| การวางแผนและประเมินผลการพยาบาล | 4.22 | .52 | ดี |
| การดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤตและฉุกเฉิน | 4.12 | .59 | ดี |
| การติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ | 4.09 | .59 | ดี |
| การเป็นผู้นำ | 4.07 | .53 | ดี |
| การสอนและการให้ความร่วมมือ | 3.87 | .63 | ดี |
| การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ | 3.84 | .51 | ดี |
| การทำวิจัยทางการพยาบาล | 3.64 | .55 | ดี |
| การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ | 3.62 | .63 | ดี |
| รวม | 3.93 | .41 | ดี |

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.93$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีทั้งหมด โดยด้านการวางแผนและประเมินผลการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยดีที่สุด ($\bar{x} = 4.22$) รองลงมาคือ ด้านการดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤตและฉุกเฉิน ($\bar{x} = 4.12$) และด้านการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ ($\bar{x} = 4.09$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{x} = 3.62$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของพยาบาล
ประจำการ ด้านการวางแผนและประเมินผลการพยาบาล จำแนกเป็นรายข้อ

| การวางแผนและประเมินผลการพยาบาล | \bar{X} | SD | ระดับ |
|---|-----------|-----|-------|
| วางแผนการพยาบาลได้สอดคล้องกับแผนการดูแลรักษาของทีม สุขภาพ | 4.27 | .57 | ดี |
| ระบุความต้องการดูแลอย่างเร่งด่วนของผู้ป่วยในแผนการพยาบาล ได้ | 4.27 | .60 | ดี |
| รวบรวมข้อมูลการเจ็บป่วยของผู้ป่วยเพื่อประเมินปัญหาและความ ต้องการการพยาบาล | 4.24 | .67 | ดี |
| กำหนดข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลได้ตามปัญหาและความ ต้องการของผู้ป่วย | 4.19 | .62 | ดี |
| ปรับปรุงแผนการพยาบาลได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับปัญหา ของผู้ป่วย | 4.18 | .63 | ดี |
| สมาชิกในทีมการพยาบาลร่วมกันประเมินผลทางการพยาบาล | 4.18 | .64 | ดี |
| รวม | 4.22 | .52 | ดี |

จากตารางที่ 5 พบว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวง
สาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนและประเมินผลการพยาบาลโดยรวม อยู่ในระดับดี
($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับดีทุกข้อ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยดีที่สุดคือ ข้อ
ที่ 1 วางแผนการพยาบาลได้สอดคล้องกับแผนการดูแลรักษาของทีมสุขภาพ ($\bar{X} = 4.27$) และข้อที่
2 ระบุความต้องการดูแลอย่างเร่งด่วนของผู้ป่วยในแผนการพยาบาลได้ ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาคือ
ข้อที่ 3 รวบรวมข้อมูลการเจ็บป่วยของผู้ป่วยเพื่อประเมินปัญหาและความต้องการการพยาบาล
($\bar{X} = 4.24$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 5 ปรับปรุงแผนการพยาบาลได้อย่างต่อเนื่องและ
เหมาะสมกับปัญหาของผู้ป่วย ($\bar{X} = 4.18$) และข้อที่ 6 สมาชิกในทีมการพยาบาลร่วมกัน
ประเมินผลทางการพยาบาล ($\bar{X} = 4.18$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ด้านการดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤตและฉุกเฉิน จำแนกเป็นรายข้อ

| ด้านการดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤตและฉุกเฉิน | \bar{X} | SD | ระดับ |
|---|-----------|-----|-------|
| ให้การพยาบาลผู้ป่วยในภาวะวิกฤตและฉุกเฉินได้อย่างถูกต้องเหมาะสม | 4.27 | .63 | ดี |
| ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ช่วยชีวิตในหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว | 4.14 | .71 | ดี |
| มีความสุขรอบคอบเมื่อให้การพยาบาลผู้ป่วยในภาวะวิกฤตและฉุกเฉิน | 4.13 | .71 | ดี |
| ดูแลภาวะจิตใจของผู้ป่วยและครอบครัวในภาวะวิกฤตและฉุกเฉินได้ | 3.97 | .72 | ดี |
| รวม | 4.12 | .59 | ดี |

จากตารางที่ 6 พบว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ด้านการดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤตและฉุกเฉินโดยรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับดีทุกข้อ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 1 ให้การพยาบาลผู้ป่วยในภาวะวิกฤตและฉุกเฉินได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ช่วยชีวิตในหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ($\bar{X} = 4.14$) และข้อที่ 3 มีความสุขรอบคอบเมื่อให้การพยาบาลผู้ป่วยในภาวะวิกฤตและฉุกเฉิน ($\bar{X} = 4.13$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 4 ดูแลภาวะจิตใจของผู้ป่วยและครอบครัวในภาวะวิกฤตและฉุกเฉินได้ ($\bar{X} = 3.97$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของพยาบาล
ประจำการ ด้านการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ จำแนกเป็นรายข้อ

| ด้านการ ติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ | \bar{X} | SD | ระดับ |
|---|-----------|-----|-------|
| สื่อสารทางวาจาและลายลักษณ์อักษรกับทีมการพยาบาลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการพยาบาล | 4.18 | .67 | ดี |
| อธิบายขั้นตอนการปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้ป่วยและครอบครัวก่อนให้การพยาบาล | 4.12 | .70 | ดี |
| ใช้โอกาสขณะทำการพยาบาลสร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วยและครอบครัว | 4.07 | .72 | ดี |
| ทบทวนความเข้าใจของผู้ป่วยและครอบครัวอยู่เสมอเพื่อให้เข้าใจแผนการรักษาพยาบาล | 4.00 | .70 | ดี |
| รวม | 4.09 | .59 | ดี |

จากตารางที่ 7 พบว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ด้านการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพโดยรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับดีทุกข้อ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยดีที่สุดคือ ข้อที่ 1 สื่อสารทางวาจาและลายลักษณ์อักษรกับทีมการพยาบาลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการพยาบาล ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 อธิบายขั้นตอนการปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้ป่วยและครอบครัวก่อนให้การพยาบาล ($\bar{X} = 4.12$) และข้อที่ 3 ใช้โอกาสขณะทำการพยาบาลสร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วยและครอบครัว ($\bar{X} = 4.07$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 4 ทบทวนความเข้าใจของผู้ป่วยและครอบครัวอยู่เสมอเพื่อให้เข้าใจแผนการรักษาพยาบาล ($\bar{X} = 4.00$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของพยาบาล
ประจำการ ด้านการสอนและการให้ความร่วมมือ จำแนกเป็นรายข้อ

| ด้านการสอนและการให้ความร่วมมือ | \bar{X} | SD | ระดับ |
|---|-----------|-----|-------|
| อธิบายการปฏิบัติตนที่ช่วยส่งเสริมการมีสุขภาพดีแก่ผู้ป่วยและครอบครัว | 4.00 | .70 | ดี |
| สอนและแนะนำการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ ให้แก่ผู้ป่วยและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม | 3.95 | .69 | ดี |
| เลือกใช้วิธีการและอุปกรณ์การสอนได้เหมาะสมกับผู้ป่วยแต่ละราย | 3.83 | .74 | ดี |
| ประเมินผลความร่วมมือของผู้ป่วยและครอบครัวเมื่อได้รับการสอน | 3.74 | .76 | ดี |
| รวม | 3.87 | .63 | ดี |

จากตารางที่ 8 พบว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ด้านการสอนและการให้ความร่วมมือโดยรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับดีทุกข้อ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยดีที่สุดคือ ข้อที่ 1 อธิบายการปฏิบัติตนที่ช่วยส่งเสริมการมีสุขภาพดีแก่ผู้ป่วยและครอบครัว ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 สอนและแนะนำการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพให้แก่ผู้ป่วยและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.95$) และข้อที่ 3 เลือกใช้วิธีการและอุปกรณ์การสอนได้เหมาะสมกับผู้ป่วยแต่ละราย ($\bar{X} = 3.83$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 4 ประเมินผลความร่วมมือของผู้ป่วยและครอบครัวเมื่อได้รับการสอน ($\bar{X} = 3.74$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของพยาบาล
ประจำการ ด้านการเป็นผู้นำ จำแนกเป็นรายชื่อ

| การเป็นผู้นำ | \bar{X} | SD | ระดับ |
|--|-----------|-----|-------|
| เปิดโอกาสให้สมาชิกในที่มการพยาบาลแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน | 4.14 | .65 | ดี |
| ให้กำลังใจสมาชิกที่มการพยาบาลให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ | 4.09 | .63 | ดี |
| มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่สมาชิกในที่มการพยาบาลได้เหมาะสม | 4.07 | .66 | ดี |
| สนับสนุนให้ผู้ป่วยและครอบครัวมีส่วนร่วมในการวางแผนการพยาบาลที่เหมาะสมสำหรับผู้ป่วย | 4.03 | .63 | ดี |
| ให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานที่เหมาะสมแก่สมาชิกในที่มการพยาบาล | 4.03 | .64 | ดี |
| รวม | 4.07 | .53 | ดี |

จากตารางที่ 9 พบว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ด้านการเป็นผู้นำโดยรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับดีทุกข้อ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยดีที่สุดคือ ข้อที่ 1 เปิดโอกาสให้สมาชิกในที่มการพยาบาลแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 ให้กำลังใจสมาชิกที่มการพยาบาลให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.09$) และข้อที่ 3 มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่สมาชิกในที่มการพยาบาลได้เหมาะสม ($\bar{X} = 4.07$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 4 สนับสนุนให้ผู้ป่วยและครอบครัวมีส่วนร่วมในการวางแผนการพยาบาลที่เหมาะสมสำหรับผู้ป่วย ($\bar{X} = 4.03$) และข้อที่ 5 ให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานที่เหมาะสมแก่สมาชิกในที่มการพยาบาล ($\bar{X} = 4.03$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ด้านการพัฒนาศูนย์ทางวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

| การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ | \bar{X} | SD | ระดับ |
|--|-----------|-----|-------|
| ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลอย่างเคร่งครัด | 4.27 | .61 | ดี |
| แสวงหาความรู้ใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ | 3.87 | .65 | ดี |
| แสวงหาโอกาสในการเรียนรู้เพื่อนำความรู้นั้นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน | 3.86 | .66 | ดี |
| ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวิชาชีพ | 3.83 | .59 | ดี |
| สร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพทางการพยาบาล | 3.39 | .67 | พอใช้ |
| รวม | 3.84 | .51 | ดี |

จากตารางที่ 10 พบว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพโดยรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับดี 4 ข้อ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 1 ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาคือข้อที่ 2 แสวงหาความรู้ใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.87$) และข้อที่ 3 แสวงหาโอกาสในการเรียนรู้เพื่อนำความรู้นั้นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.86$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับพอใช้คือ ข้อที่ 5 สร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพทางการพยาบาล ($\bar{X} = 3.39$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของพยาบาล
ประจำการ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกเป็นรายชื่อ

| การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ | \bar{X} | SD | ระดับ |
|--|-----------|-----|-------|
| บันทึกข้อมูลภาวะสุขภาพของผู้ป่วยอย่างเป็นระบบ | 3.94 | .69 | ดี |
| ประมวลข้อมูลการปฏิบัติงานที่บันทึกไว้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน | 3.66 | .74 | ดี |
| สืบค้นข้อมูลด้านสุขภาพของผู้ป่วยจากระบบสารสนเทศของหน่วยงาน | 3.53 | .80 | ดี |
| สืบค้นข้อมูลและความรู้ด้านสุขภาพจากเครือข่ายคอมพิวเตอร์ | 3.55 | .84 | ดี |
| นำความรู้ด้านสุขภาพที่ได้จากเครือข่ายคอมพิวเตอร์มาปรับใช้ในหน่วยงาน | 3.47 | .80 | พอใช้ |
| รวม | 3.62 | .63 | ดี |

จากตารางที่ 11 พบว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับดี 4 ข้อ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยดีที่สุดคือ ข้อที่ 1 บันทึกข้อมูลภาวะสุขภาพของผู้ป่วยอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 ประมวลข้อมูลการปฏิบัติงานที่บันทึกไว้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.66$) และข้อที่ 3 สืบค้นข้อมูลและความรู้ด้านสุขภาพจากเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ($\bar{X} = 3.55$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับพอใช้คือ ข้อที่ 5 นำความรู้ด้านสุขภาพที่ได้จากเครือข่ายคอมพิวเตอร์มาปรับใช้ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.47$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของพยาบาล
ประจำการ ด้านการทำวิจัยทางการพยาบาล จำแนกเป็นรายข้อ

| การทำวิจัยทางการพยาบาล | \bar{X} | SD | ระดับ |
|---|-----------|-----|-------|
| ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลหรือตอบแบบสอบถามแก่ผู้ทำวิจัยทางการพยาบาล | 4.21 | .64 | ดี |
| นำปัญหาที่พบบ่อยจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานมาหาแนวทางแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้น | 3.82 | .64 | ดี |
| เก็บรวบรวมข้อมูลทางการพยาบาลเพื่อใช้ในการวิจัยที่วางแผนไว้ | 3.61 | .77 | ดี |
| นำผลการวิจัยที่เผยแพร่แล้วมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน | 3.32 | .78 | พอใช้ |
| เผยแพร่ผลงานทางวิชาการหรือวิจัยทางการพยาบาลที่ทำหรืออ่านพบให้กับหน่วยงานและสมาชิกในที่ประชุมภาพ | 3.28 | .84 | พอใช้ |
| รวม | 3.64 | .55 | ดี |

จากตารางที่ 12 พบว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ด้านการทำวิจัยทางการพยาบาลโดยรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับดี 3 ข้อ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยดีที่สุดคือ ข้อที่ 1 ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลหรือตอบแบบสอบถามแก่ผู้ทำวิจัยทางการพยาบาล ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 นำปัญหาที่พบบ่อยจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานมาหาแนวทางแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 3.82$) ข้อที่ 3 เก็บรวบรวมข้อมูลทางการพยาบาลเพื่อใช้ในการวิจัยที่วางแผนไว้ ($\bar{X} = 3.61$) และข้อที่ 4 นำผลการวิจัยที่เผยแพร่แล้วมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 3.32$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับพอใช้คือ ข้อที่ 5 เผยแพร่ผลงานทางวิชาการหรือวิจัยทางการพยาบาลที่ทำหรืออ่านพบให้กับหน่วยงานและสมาชิกในที่ประชุมภาพ ($\bar{X} = 3.28$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาล
ประจำการ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

| การมีส่วนร่วมในงาน | \bar{X} | SD | ระดับ |
|--------------------|-----------|-----|---------|
| อำนาจหน้าที่ | 3.93 | .49 | มาก |
| ข้อมูลข่าวสาร | 3.60 | .49 | มาก |
| ความรู้และทักษะ | 3.51 | .60 | มาก |
| ส่วนแบ่งรางวัล | 3.37 | .51 | ปานกลาง |
| รวม | 3.60 | .43 | มาก |

จากตารางที่ 13 พบว่า ค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก (\bar{X}
= 3.60) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ มี 3 ด้าน อยู่
ในระดับมาก โดยมีด้านอำนาจหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} = 3.93) รองลงมา คือ ด้านข้อมูล
ข่าวสาร และด้านความรู้และทักษะ (\bar{X} = 3.60) และด้านส่วนแบ่งรางวัล อยู่ในระดับปานกลาง มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (\bar{X} = 3.37)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาล
ประจำการ ด้านอำนาจหน้าที่ จำแนกเป็นรายข้อ

| อำนาจหน้าที่ | \bar{X} | SD | ระดับ |
|--|-----------|-----|-------|
| สามารถมอบหมายงานให้กับสมาชิกในทีมการพยาบาลได้ อย่างเหมาะสมเมื่อเป็นหัวหน้าเวร | 4.07 | .58 | มาก |
| มีส่วนร่วมในการวางแผนให้การพยาบาลได้อย่างเหมาะสม กับผู้ป่วยแต่ละราย | 4.03 | .61 | มาก |
| มีส่วนร่วมกับสมาชิกทีมการพยาบาลในการตัดสินใจ แก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน | 3.95 | .57 | มาก |
| เสนอความคิดเห็นเพื่อเลือกวิธีการปฏิบัติการพยาบาลที่มี ประสิทธิภาพและเหมาะสมกับผู้ป่วย ร่วมกับสมาชิกในทีม การพยาบาล | 3.90 | .60 | มาก |
| มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีม การพยาบาล | 3.74 | .66 | มาก |
| รวม | 3.93 | .49 | มาก |

จากตารางที่ 14 พบว่า การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ด้านอำนาจหน้าที่โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 1
สามารถมอบหมายงานให้กับสมาชิกในทีมการพยาบาลได้อย่างเหมาะสมเมื่อเป็นหัวหน้าเวร (\bar{X}
= 4.07) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 มีส่วนร่วมในการวางแผนให้การพยาบาลได้อย่างเหมาะสมกับผู้ป่วย
แต่ละราย ($\bar{X} = 4.03$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 5 มีส่วนร่วมในการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมการพยาบาล ($\bar{X} = 3.74$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาล
ประจำการ ด้านข้อมูลข่าวสาร จำแนกเป็นรายชื่อ

| ข้อมูลข่าวสาร | \bar{X} | SD | ระดับ |
|---|-----------|-----|---------|
| ได้รับข้อมูลข่าวสารที่มีความถูกต้องชัดเจนต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน | 3.79 | .60 | มาก |
| ได้รับทราบนโยบายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร | 3.74 | .64 | มาก |
| ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ | 3.58 | .70 | มาก |
| ได้นำแนวคิดใหม่ๆ ที่มีการเผยแพร่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน เสนอต่อสมาชิกในที่มการพยาบาล | 3.52 | .68 | มาก |
| นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานต่อสมาชิกในที่มการพยาบาล | 3.41 | .70 | ปานกลาง |
| รวม | 3.60 | .49 | มาก |

จากตารางที่ 15 พบว่า การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ด้านข้อมูลข่าวสารโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก 4 ข้อ และข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุดคือ ข้อที่ 1 การได้รับข้อมูลข่าวสารที่มีความถูกต้องชัดเจนต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 ได้รับทราบนโยบายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 3.74$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลางคือ ข้อที่ 5 นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานต่อสมาชิกในที่มการพยาบาล ($\bar{X} = 3.41$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาล
ประจำการ ด้านความรู้และทักษะ จำแนกเป็นรายชื่อ

| ความรู้และทักษะ | \bar{x} | SD | ระดับ |
|---|-----------|-----|---------|
| สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อปรับปรุงคุณภาพ การปฏิบัติงาน | 3.73 | .64 | มาก |
| มีโอกาสเข้าร่วมประชุมวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ | 3.66 | .71 | มาก |
| ได้รับการฝึกอบรมทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อ เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ | 3.52 | .76 | มาก |
| ได้ร่วมเสนอความคิดเห็นในการกำหนดเนื้อหาและการจัดการ ฝึกอบรมความรู้และทักษะใหม่ ให้แก่สมาชิกในที่มการ พยาบาล | 3.37 | .81 | ปานกลาง |
| มีส่วนร่วมในการตัดสินใจนำผลการวิจัยมาใช้ในการ ปฏิบัติงานการพยาบาล | 3.28 | .83 | ปานกลาง |
| รวม | 3.51 | .60 | มาก |

จากตารางที่ 16 พบว่า การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ด้านความรู้และทักษะโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} =$
3.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 1 การสนับสนุนให้มีการ
แลกเปลี่ยนความรู้เพื่อปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.73$) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 มีโอกาส
เข้าร่วมประชุมวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.66$)
และข้อที่ 3 ได้รับการได้รับการฝึกอบรมทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้
และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.52$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 5 มี
ส่วนร่วมในการตัดสินใจนำผลการวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติงานการพยาบาล ($\bar{x} = 3.28$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาล
ประจำการ ด้านส่วนแบ่งรางวัล จำแนกเป็นรายชื่อ

| ส่วนแบ่งรางวัล | \bar{X} | S.D | ระดับ |
|---|-----------|-----|---------|
| มีความภาคภูมิใจและยินดีกับความสำเร็จของทีมงานการพยาบาล | 3.91 | .61 | มาก |
| จากการทุ่มเทในการปฏิบัติงานร่วมกันท่านได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม | 3.32 | .73 | ปานกลาง |
| ทุกคนในที่มการพยาบาลได้รับทราบการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นลายลักษณ์ | 3.30 | .85 | ปานกลาง |
| ได้รับการชื่นชมจากหน่วยงานเมื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน | 3.29 | .59 | ปานกลาง |
| มีส่วนร่วมในการให้ความเห็นเพื่อการพิจารณาความดีความชอบของเพื่อนร่วมงาน | 3.06 | .85 | ปานกลาง |
| รวม | 3.37 | .51 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 17 พบว่า การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ด้านส่วนแบ่งรางวัลโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง 4 ข้อ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 1 มีความภาคภูมิใจและยินดีกับความสำเร็จของทีมงานการพยาบาล ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 จากการทุ่มเทในการปฏิบัติงานร่วมกันได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.32$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 5 มีส่วนร่วมในการให้ความเห็นเพื่อการพิจารณาความดีความชอบของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.06$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานของพยาบาลประจำการ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน | \bar{X} | SD | ระดับ |
|---------------------------------|-----------|-----|-------|
| ความพึงพอใจในการทำงาน | 4.13 | .48 | สูง |
| ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ | 3.96 | .49 | สูง |
| ความต้องการการแข่งขัน | 3.70 | .46 | สูง |
| รวม | 3.93 | .41 | สูง |

จากตารางที่ 18 พบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ในแต่ละด้านมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ ($\bar{X} = 3.96$) และด้านความต้องการการแข่งขัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.70$)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานของพยาบาล
ประจำการ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ

| ความพึงพอใจในการทำงาน | \bar{X} | SD | ระดับ |
|--|-----------|-----|-------|
| มุ่งมั่นกับการทำงานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานออกมาดีที่สุด | 4.27 | .56 | สูง |
| ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ | 4.22 | .57 | สูง |
| สนใจเรียนรู้งานเพื่อช่วยเพิ่มความชำนาญในการปฏิบัติงาน | 4.18 | .58 | สูง |
| มุ่งมั่นที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อ องค์กรอย่างต่อเนื่อง | 4.13 | .58 | สูง |
| ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ | 3.85 | .63 | สูง |
| รวม | 4.13 | .48 | สูง |

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงทุกข้อ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 1 มุ่งมั่นกับการทำงานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานออกมาดีที่สุด ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ($\bar{X} = 4.22$) และข้อที่ 3 สนใจเรียนรู้งานเพื่อช่วยเพิ่มความชำนาญในกปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.18$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 5 ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.85$)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานของพยาบาล
ประจำการ ด้านความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ จำแนกเป็นรายข้อ

| ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ | \bar{X} | SD | ระดับ |
|---|-----------|-----|-------|
| ภูมิใจเมื่อได้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ | 4.10 | .57 | สูง |
| มีความพยายามที่จะฟันฝ่าอุปสรรคในงานที่ยาก | 3.96 | .60 | สูง |
| ชอบทำงานที่สามารถคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง เพื่อความสำเร็จของงาน | 3.94 | .63 | สูง |
| ภูมิใจที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ | 3.94 | .64 | สูง |
| มุ่งมั่นทำงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนให้สำเร็จ | 3.89 | .61 | สูง |
| รวม | 3.96 | .49 | สูง |

จากตารางที่ 20 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ด้านความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงทุกข้อ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อที่ 1 ภูมิใจเมื่อได้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 มีความพยายามที่จะฟันฝ่าอุปสรรคในงานที่ยาก ($\bar{X} = 3.96$) และข้อที่ 3 ชอบทำงานที่สามารถคิดและตัดสินใจด้วยตนเองเพื่อความสำเร็จของงาน และข้อที่ 4 ภูมิใจที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ($\bar{X} = 3.96$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 5 มุ่งมั่นทำงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนให้สำเร็จ ($\bar{X} = 3.89$)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานของพยาบาล
ประจำการ ด้านความต้องการการแข่งขัน จำแนกเป็นรายข้อ

| ความต้องการการแข่งขัน | \bar{X} | SD | ระดับ |
|---|-----------|-----|---------|
| จะรู้สึกสบายใจเมื่อทำงานได้ดีทัดเทียมกับผู้อื่น | 3.93 | .57 | สูง |
| จะใช้ความพยายามมากขึ้นเมื่อต้องทำงานแข่งขันกับผู้อื่น | 3.75 | .62 | สูง |
| จะกำหนดมาตรฐานในการทำงานให้สูงกว่าที่ผ่านมา | 3.73 | .61 | สูง |
| มุ่งมั่นทำงานในสถานการณที่มีการแข่งขันกับผู้อื่น | 3.43 | .62 | ปานกลาง |
| รวม | 3.70 | .46 | สูง |

จากตารางที่ 21 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ด้านความต้องการการแข่งขันโดยรวม อยู่ในระดับสูง
($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง 3 ข้อ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ
ข้อที่ 1 จะรู้สึกสบายใจเมื่อทำงานได้ดีทัดเทียมกับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 จะใช้
ความพยายามมากขึ้นเมื่อต้องทำงานแข่งขันกับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.75$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ
ข้อที่ 4 มุ่งมั่นทำงานในสถานการณที่มีการแข่งขันกับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.43$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

| ตัวแปร | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) | p – value | ระดับความสัมพันธ์ |
|--------------------------|-------------------------------|-----------|-------------------|
| ระดับการศึกษา | .15 | .00 | มีความสัมพันธ์ |
| ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | .16 | .00 | มีความสัมพันธ์ |
| การมีส่วนร่วมในงาน | .46 | .00 | ปานกลาง |
| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน | .51 | .00 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาและด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .15$ และ $.16$ ตามลำดับ) จึงสนับสนุนสมมุติฐานการวิจัยข้อ 1 ที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ส่วนการมีส่วนร่วมในงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .46$ และ $.51$ ตามลำดับ) จึงสนับสนุนสมมุติฐานการวิจัยข้อ 2 และ 3 ที่ว่า การมีส่วนร่วมในงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน และสร้างสมการพยากรณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร (ตารางที่ 23 – 24)

ตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อำนาจการพยากรณ์ (R^2) และอำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้น (R^2 change)

| ลำดับขั้นตัวแปรพยากรณ์ | R | R^2 | R^2 change | F | p - Value |
|--|------|-------|--------------|---------|-----------|
| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน | .517 | .268 | .268 | 126.475 | .00 |
| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน การมีส่วนร่วมในงาน | .549 | .302 | .034 | 74.533 | .00 |

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละขั้นตอนพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่เข้าสมการถดถอยมี 2 ตัวแปร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน และการมีส่วนร่วมในงาน ส่วนตัวแปร ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถนำมาเข้าสมการถดถอยได้ เพราะผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป พบว่า ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานถูกตัดออกไป แสดงว่า ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่ออำนาจการทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร

ขั้นที่ 1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาล โดยอำนาจการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .268 นั่นคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน มีความแปรปรวนร่วมกับการปฏิบัติงานของพยาบาล ร้อยละ 26.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ การมีส่วนร่วมในงาน พบว่า อำนาจการทำนายเพิ่มขึ้นเป็น .302 ($R^2 = .302$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน การมีส่วนร่วมในงาน มีความแปรปรวนร่วมกับการปฏิบัติงานของพยาบาล ได้ร้อยละ 30.2 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้น 3.4 (R^2 change = .034) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เนื่องจากค่า F-test = 126.475 มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน และการมีส่วนร่วมในงาน ร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของตัวแปรพยากรณ์การปฏิบัติงานของพยาบาล

| ตัวแปรพยากรณ์ | b | SE.b _b | Beta | t | p - Value |
|--------------------------|-------|-----------------------|------|------------|-----------|
| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน | .375 | .057 | .373 | 6.541 | .00 |
| การมีส่วนร่วมในงาน | .225 | .055 | .234 | 4.100 | .00 |
| Constant | 1.650 | .188 | - | 8.759 | .00 |
| R = .549 | | R ² = .302 | | F = 74.533 | |
| P - value = .00 | | | | | |

จากตารางที่ 24 เมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน นำหนักสูงสุดในการพยากรณ์ การปฏิบัติงานของพยาบาล (Beta = .373) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในงาน (Beta = .234) ซึ่งค่า t-test ทั้ง 2 ค่า มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่า สัมประสิทธิ์การทำนายทั้ง 2 ค่า มีประสิทธิภาพในการทำนายได้ โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ การปฏิบัติงานของพยาบาล ได้ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$y = 1.650 * + .375 * \text{แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน} + .225 * \text{การมีส่วนร่วมในงาน}$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .373 * Z \text{ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน} + .234 * Z \text{ การมีส่วนร่วมในงาน}$$

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงทำนาย (Prediction Correlation Studies) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน กับ การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ และศึกษาตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 348 คน ที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 8 แห่ง ประกอบด้วย โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี โรงพยาบาลเลิดสิน โรงพยาบาลสงฆ์ สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี สถาบันประสาทวิทยา สถาบันมะเร็งแห่งชาติ และสถาบันโรคผิวหนัง ซึ่งได้จากการสุ่มอย่างง่าย โดยเลือกพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน ได้แก่ แผนกอายุรกรรม ศัลยกรรม กุมารเวชกรรม หอผู้ป่วยหนัก หอผู้ป่วยตา หู คอ จมูก ลักษณะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และปฏิบัติงานนาน 6 – 10 ปี ขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงาน ผู้วิจัยดัดแปลงจากแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงานที่สร้างโดย อรพินท์ ตราโต (2546) และชนิษฐา ไตรภักษ์ (2548) ตามแนวคิดการมีส่วนร่วมในงานของ Cummings and Worley (2005) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ อำนาจหน้าที่ ข้อมูลข่าวสาร ความรู้และทักษะ และส่วนแบ่งรางวัล รวมข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ พัทธมน อินโต (2546) และพิมผกา ไชยยาเลิศ (2548) ซึ่งสร้างจากแนวคิดของ Spence and Helmreich (1983) ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ และด้านความต้องการการแข่งขัน รวมข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 14 ข้อ มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการปฏิบัติงานของพยาบาล ผู้วิจัยสร้างตามแนวคิดของ Schwiran (1978), กองการพยาบาล (2539), ฟาริดา อิบราฮิม (2541), และสภาการพยาบาล (2545) ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ การวางแผนและประเมินผลการพยาบาล การดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤต และฉุกเฉิน การติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ การสอนและการให้ความร่วมมือ การเป็นผู้นำ การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการทำวิจัยทางการพยาบาล รวมข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 38 ข้อ มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน แล้วนำไปคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content validity index) หรือ CVI โดยแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงาน แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน และแบบสอบถามการปฏิบัติงานของพยาบาล ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ .89, .86, .93 ตามลำดับ หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการ สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงาน แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน และแบบสอบถามการปฏิบัติของพยาบาลเท่ากับ .91, .91 และ .95 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ทำโดยติดต่อผู้รับผิดชอบประสานงานของแผนกงานวิจัยในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 8 แห่ง หลังจากได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการวิจัยของแต่ละสถาบันแล้ว ผู้วิจัยได้ติดต่อกับผู้ประสานงาน เพื่อบันทึกวันและเวลาในการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการแจกและเก็บแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างคืนด้วยตนเอง โดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 23 พฤษภาคม 2551 ถึงวันที่ 15 สิงหาคม 2551 รวมระยะเวลา 12 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน จำนวน 348 ชุด ครอบคลุมจำนวนที่ส่งไปทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพยาบาลประจำการ ส่วนมากมีอายุ 31–35 ปี (ร้อยละ 24.4) สถานภาพสมรสโสด (ร้อยละ 52.9) ระดับการศึกษาปริญญาตรี/เทียบเท่า (ร้อยละ 90.5) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในช่วงเวลา 6-10 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 29.6)

2. การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.93$, $SD=.41$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับดี โดยที่การวางแผนและประเมินผลการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.22$, $SD=.52$) รองลงมา คือ การดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤตและฉุกเฉิน การติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ และการเป็นผู้นำ ($\bar{X}=4.12$, 4.09 และ 4.07 ตามลำดับ)

3. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4. การมีส่วนร่วมในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .46$ และ $.51$ ตามลำดับ)

5. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ตัวแปรพยากรณ์ที่เข้าสมการถดถอยมี 2 ตัวแปร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน มีอำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .268 ($R^2=.268$) เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์การมีส่วนร่วมในงานเข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .302 ($R^2 = .302$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่าตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน (Beta = .373) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในงาน (Beta = .234) โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$y = 1.650 * + .375 * \text{แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน} + .225 * \text{การมีส่วนร่วมในงาน}$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .373 * Z \text{ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน} + .234 * Z \text{ การมีส่วนร่วมในงาน}$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาระดับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร

การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.93$, $SD=.41$) สอดคล้องกับการศึกษาของ รังสิมา ศรีสุพรรณ (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศของหัวหน้าผู้ป่วย คุณลักษณะของงาน กับการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.26$, $SD=.34$) อธิบายได้ว่า บทบาทของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ในด้านการส่งเสริม ป้องกันรักษา และฟื้นฟูสุขภาพ โดยการผสมผสานความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความรับผิดชอบตามขอบเขตวิชาชีพ แต่เนื่องจากสถานการณ์ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งทางด้านสังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง และเทคโนโลยีทางการแพทย์มีมากขึ้น ปัญหาสุขภาพของผู้รับบริการมีความซับซ้อนมากขึ้น พยาบาลประจำการจึงต้องตระหนักและมีความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพมากขึ้น มีความรู้และทักษะการปฏิบัติการพยาบาลกว้างขวางขึ้น และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ สภาการพยาบาล (2544) ได้กำหนดสมรรถนะหลักที่จำเป็นของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ว่าจะต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างคุณค่าในตนเองและเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล จึงทำให้การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.93$, $SD=.41$)

การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ รายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับดี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนและประเมินผลการพยาบาล พบว่า การวางแผนและประเมินผลการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.22$, $SD=.52$) อธิบายได้ว่า การวางแผนการพยาบาลจะเป็นการออกแบบกิจกรรมการพยาบาล เพื่อช่วยให้ผู้ดูแลสามารถให้การดูแลแก่ผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพ (พวงทิพย์ ชัยพิบาลสุษดี, 2551) เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลในการวางแผนการพยาบาลให้สอดคล้องกับแผนการดูแลรักษาของทีมสุขภาพ การบันทึกการวางแผนการพยาบาลจะสะท้อนถึง

กระบวนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง พยาบาลประจำการต้องมีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลการเจ็บป่วยของผู้ป่วยไว้ในแผนการพยาบาล ระบุความต้องการดูแลผู้ป่วยอย่างเร่งด่วนไว้ในบันทึกแผนการพยาบาล เพื่อให้บุคลากรในทีมสุขภาพได้ประเมินปัญหาและความต้องการช่วยเหลือของผู้ป่วยอย่างเหมาะสม นำปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยมากำหนดเป็นข้อวินิจฉัยทางการพยาบาล เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาการเจ็บป่วยของผู้ป่วยได้ตามปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย เมื่อปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยไม่ได้รับการแก้ไขตรงจุด พยาบาลประจำการต้องมีการปรับปรุงแผนการพยาบาลให้เหมาะสมกับปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง และสมาชิกในทีมการพยาบาลต้องร่วมกันประเมินผลทางการพยาบาล ซึ่งจะทำให้สมาชิกในทีมการพยาบาลได้ทราบว่าผลการดูแลรักษานั้นมีประสิทธิภาพเพียงใด เพื่อที่จะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป สอดคล้องกับการศึกษาของ รังสิมา ศรีสุพรรณ (2548) พบว่า การวางแผนและประเมินผลการพยาบาล อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.25$, $SD=.44$)

1.2 ด้านการดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤตและฉุกเฉิน พบว่า การดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤตและฉุกเฉิน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.12$, $SD=.59$) ทั้งนี้เป็นเพราะว่า โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร เป็นโรงพยาบาลในระดับตติยภูมิ เป็นสถานบริการสุขภาพสำหรับการให้บริการในระดับสูง ทำการตรวจรักษาโรค และให้บริการประชาชนทั่วไป และผู้ที่มีปัญหาสุขภาพที่ซับซ้อนที่ต้องใช้เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ประกอบกับเป็นโรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ในเมืองใหญ่ มีผู้ป่วยฉุกเฉินและรุนแรงมาเข้ารับบริการรักษา พยาบาลประจำการต้องมีความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาให้การพยาบาลผู้ป่วยในภาวะวิกฤตและฉุกเฉินได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม มีความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ช่วยชีวิตผู้ป่วยในสถานการณฉุกเฉินได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง นอกจากนี้พยาบาลประจำการจะต้องมีความสุขุมรอบคอบในขณะที่ให้การพยาบาลผู้ป่วย และเมื่อผู้ป่วยอยู่ในภาวะวิกฤตและฉุกเฉิน พยาบาลประจำการต้องให้การดูแลภาวะจิตใจของผู้ป่วยและครอบครัวด้วยสัมพันธภาพที่ดี เพื่อให้เกิดความอบอุ่นใจ ลดความวิตกกังวล ซึ่งต้องใช้ความรู้ทางการพยาบาลแบบองค์รวมผสมผสานกับการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤตและฉุกเฉิน สอดคล้องกับการศึกษาของ ททยา รัตนโชติ (2546) ที่พบว่า การดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤตของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.20$, $SD=.49$) และการศึกษาของ รังสิมา ศรีสุพรรณ (2548) ที่พบว่า การดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤตของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.22$, $SD=.53$)

1.3 ด้านการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ พบว่า การติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดี ($\bar{x}=4.09$, $SD=.59$) ทั้งนี้เป็นเพราะในลักษณะการทำงานของพยาบาลนั้นจะสำเร็จลงได้ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม และจำเป็นต้องมีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งการติดต่อสื่อสารนั้นอาจเป็นการติดต่อสื่อสารทางวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษร และในการปฏิบัติงานการพยาบาลนั้นพยาบาลจะต้องมีการสื่อสารระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน ช่วยสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน นำไปสู่ความพึงพอใจในงาน และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับคำกล่าวของ Pincus (1986 อ้างถึงใน สมจิต หนูเจริญกุล, 2543) ที่ว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างวิชาชีพ ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน และเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล สำหรับในการติดต่อกับผู้ป่วยและครอบครัวหรือผู้มารับบริการนั้น พยาบาลต้องมีสัมพันธภาพที่ดีทั้งกับผู้ป่วยและครอบครัว เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและมีความไว้วางใจรวมถึงการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลควรให้คำอธิบายกับผู้ป่วยและครอบครัวก่อนให้การพยาบาลทุกครั้ง เพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกันระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยในการรักษาพยาบาล มีการทบทวนความเข้าใจของผู้ป่วยและครอบครัวอยู่เสมอเพื่อให้เข้าใจแผนการรักษา พยาบาลใช้โอกาสขณะทำการพยาบาลสร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วยและครอบครัว โดยมุ่งไปที่การดูแลความเจ็บป่วย ให้โอกาสผู้ป่วยได้ระบายความรู้สึก เข้าใจปัญหาของตนเองและแก้ไขปัญหาของตนเองได้ ตลอดจนช่วยให้ผู้ป่วยเกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติตนที่เหมาะสม และสามารถอยู่ในสังคมภายนอกได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ รังสิมา ศรีสุพรรณ (2548) ที่พบว่า การติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับดี ($\bar{x}=4.33$, $SD=.44$)

1.4 ด้านการสอนและการให้ความร่วมมือ พบว่า การสอนและการให้ความร่วมมือของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดี ($\bar{x}=3.87$, $SD=.63$) ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ในการปฏิบัติงานของพยาบาลนั้น ต้องให้บริการแก่ประชาชนทุกระดับและทุกด้าน โดยมีภารกิจทั้งด้านการรักษาพยาบาล การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสภาพแก่ผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน จากหน้าที่ดังกล่าว จะเห็นได้ว่า พยาบาลประจำการมิได้มีหน้าที่เพียงการดูแลผู้ป่วยให้ได้รับความสุขสบายเท่านั้น แต่จะรวมถึงการสอน การแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตนที่ช่วยส่งเสริมหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ

เพื่อการมีสุขภาพที่ดีทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมแก่ผู้ป่วยและครอบครัว และการที่พยาบาลประจำการได้ให้การดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด ทำให้มีโอกาสได้ทราบถึงปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยแต่ละราย พยาบาลสามารถนำข้อมูลนั้นมาวิเคราะห์และจัดการสอนให้แก่ผู้ป่วยและญาติ โดยเลือกใช้อุปกรณ์และวิธีการสอนให้เหมาะสมกับผู้ป่วยแต่ละรายหรือแต่ละกลุ่มตามความเหมาะสม และมีการประเมินผลการสอนและการให้ความร่วมมือของผู้ป่วยและญาติหลังการสอนทุกครั้ง เพื่อใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ป่วยและญาติให้ได้รับความรู้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับการศึกษาของ หทยา รัตนโชติ (2546) ที่พบว่า การสอนและการให้ความร่วมมือของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับดี ($\bar{x}=4.02$, $SD=.56$) และการศึกษาของ รังสิมา ศรีสุพรรณ (2548) ที่พบว่า การสอนผู้ป่วยและญาติของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับดี ($\bar{x}=4.09$, $SD=.50$)

1.5 ด้านการเป็นผู้นำ พบว่า การเป็นผู้นำของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดี ($\bar{x}=4.07$, $SD=.53$) ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการมีกิจกรรมหลากหลาย มีการทำงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ ต้องติดต่อกับบุคคลหลายฝ่ายในเวลาเดียวกัน เช่น ผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย ประชาชนทั่วไป แพทย์ และเจ้าหน้าที่ในทีมสุขภาพ ประกอบกับพยาบาลประจำการต้องรับบทบาทเป็นหัวหน้าเวร (Incharge) ผู้นำทีมการพยาบาล (Team Leader) ดังนั้นพยาบาลประจำการจึงต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำอย่างเด่นชัด ในด้านความสามารถในการบริหารทีมและการจูงใจผู้ร่วมทีมให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พยาบาลประจำการต้องมีความสามารถในการมอบหมายงานให้กับสมาชิกในทีมการพยาบาลได้อย่างเหมาะสมเมื่อรับผิดชอบเป็นหัวหน้าทีมการพยาบาล และเมื่อสมาชิกในทีมการพยาบาลเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน พยาบาลประจำการก็สามารถให้คำปรึกษาแนะนำที่เหมาะสมแก่สมาชิกในทีมการพยาบาลได้ รวมถึงให้โอกาสกับสมาชิกในทีมการพยาบาลแสดงความคิดเห็นร่วมกันเมื่อมีปัญหาในหน่วยงานหรือการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อหาแนวทางแก้ไขและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น อีกทั้งให้กำลังใจสมาชิกทีมการพยาบาลเมื่อมีปัญหาหรือเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน พยาบาลประจำการต้องสามารถจูงใจให้สมาชิกในทีมการพยาบาลสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ และพยาบาลประจำการควรให้การสนับสนุนให้ผู้ป่วยและครอบครัวมีส่วนร่วมในการวางแผนการให้การพยาบาลที่เหมาะสมสำหรับผู้ป่วย เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการให้การพยาบาลและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ หทยา รัตนโชติ (2546) ที่พบว่า การเป็นผู้นำของพยาบาล

ประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.10$, $SD=.47$) และการศึกษาของ รังสิมา ศรีสุพรรณ (2548) ที่พบว่า การเป็นผู้นำของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัด กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.23$, $SD=.40$)

1.6 ด้านการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ พบว่า การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.84$, $SD=.51$) ทั้งนี้เป็นเพราะพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร มีความรับผิดชอบผลการกระทำของตน ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ แสวงหาโอกาสในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง มีความสนใจใฝ่หาความรู้และขวนขวายในการ พัฒนาตนเอง จึงเป็นสิ่งกระตุ้นจูงใจให้พยาบาลมีความสามารถในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น (McCormick and Ilgen, 1985) เหตุผลที่พยาบาลมีการปฏิบัติงานในด้านนี้สูง เนื่องจาก คุณลักษณะของวิชาชีพการพยาบาลที่ให้บริการเกี่ยวกับคน ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงตาม สภาพแวดล้อม เช่น ภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่างๆ จึงจำเป็น ที่พยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นศูนย์กลางความ เจริญในทุกด้าน จะต้องมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในทางวิชาชีพที่มี คุณภาพทันสมัย ทันกับเหตุการณ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยหมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติม ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวิชาชีพ ร่วมกับการปรับ บทบาทของตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับ การศึกษาของ ททยา รัตนโชติ (2546) ที่พบว่า การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.21$, $SD=.43$) และการศึกษาของ รังสิมา ศรีสุพรรณ (2548) ที่พบว่า การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.45$, $SD=.41$)

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการพัฒนาคุณภาพทางการพยาบาล ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวง สาธารณสุข กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X}=3.39$, $SD=.67$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร มีภาระงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาและโอกาสในการนำความคิดมาสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ หรือกระบวนการ ใหม่ เพื่อให้เกิดความทันสมัยในการปฏิบัติงานการพยาบาล และเพื่อการพัฒนาคุณภาพทางการ พยาบาล

1.7 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวง สาธารณสุข กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.62$, $SD=.63$) ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีมาใช้กันมากในทุกองค์การ รวมไปถึงองค์การสุขภาพ ซึ่งมีบทบาทอย่างมากมายทั้งในด้านการบริหาร บริการ รวมไปถึงการศึกษาและวิจัย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งแก่ผู้ให้และผู้รับบริการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวง สาธารณสุข กรุงเทพมหานคร เป็นโรงพยาบาลในระดับตติยภูมิที่ต้องใช้ข้อมูลข่าวสารในการจัดบริการด้านสาธารณสุขให้แก่ผู้รับบริการ พยาบาลประจำการจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้นข้อมูลด้านสุขภาพของผู้ป่วยจากระบบสารสนเทศของหน่วยงาน สืบค้นข้อมูลและความรู้ด้านสุขภาพจากเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และนำความรู้ด้านสุขภาพที่ได้จากเครือข่ายคอมพิวเตอร์มาปรับใช้ในหน่วยงาน รวมทั้งการบันทึกข้อมูลภาวะสุขภาพของผู้ป่วยอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับการศึกษาของ ททยา รัตนโชติ (2546) ที่พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.70$, $SD=.66$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการนำความรู้ด้านสุขภาพที่ได้จากเครือข่ายคอมพิวเตอร์มาปรับใช้ในหน่วยงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X}=3.47$, $SD=.80$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พยาบาลประจำการส่วนใหญ่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้น้อย จึงไม่สามารถสืบค้นข้อมูลความรู้ด้านสุขภาพมาปรับใช้ได้ ส่วนพยาบาลประจำการที่สามารถสืบค้นข้อมูลได้ก็ไม่ทราบว่า จะนำมาปรับใช้ในหน่วยงานได้อย่างไร

1.8 ด้านการทำวิจัยทางการพยาบาล พบว่า การทำวิจัยทางการพยาบาล ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.64$, $SD=.55$) ทั้งนี้เป็นเพราะว่า จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-2549 ได้กำหนดนโยบายเป็นแนวทางการพัฒนาให้มีการส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการวิจัย โดยพัฒนาระบบบริหารจัดการวิชาการวิจัยด้านสุขภาพที่เอื้อต่อนักวิชาการและนักวิจัย ในการสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ด้านสุขภาพ เน้นการสร้างและประสานการมีส่วนร่วมและเครือข่ายภาคีสุขภาพในการพัฒนาระบบวิจัย นักวิจัย และงานวิจัย พัฒนาระบบการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการวิจัยและองค์ความรู้ เพื่อให้สาธารณชนเข้าถึง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ โดยสะดวก (คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาการสาธารณสุข ฉบับที่ 9, 2544: 45) ดังนั้นพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ต้องมีการตื่นตัวต่อการสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ด้านสุขภาพอยู่เสมอ โดยมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

และเมื่อพบปัญหาทางสุขภาพในหน่วยงาน พยาบาลต้องนำปัญหามาหาแนวทางแก้ไขและพัฒนาให้ดีขึ้น เก็บรวบรวมข้อมูลทางการพยาบาลเพื่อนำมาใช้ในการวิจัย และเมื่อมีบุคลากรทางการพยาบาลขอทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย พยาบาลประจำการต้องให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และพยาบาลประจำการต้องเป็นผู้ที่มีความใฝ่รู้ โดยอ่านผลงานวิจัยทางการพยาบาลอยู่เสมอ และนำมาเผยแพร่ให้กับสมาชิกในทีมสุขภาพ

จากการพิจารณารายชื่อ พบว่า พยาบาลประจำการได้นำผลการวิจัยที่มีการเผยแพร่แล้ว มาประยุกต์ใช้ในระดับพอใช้ และพยาบาลประจำการมีการอ่านผลงานวิจัยน้อย ค่าเฉลี่ยรายข้อจึงพบว่าอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X}=3.32$ และ 3.28 ตามลำดับ) อาจเป็นเพราะว่า พยาบาลกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 90.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งยังขาดความชำนาญและทักษะในการทำวิจัย ขาดแรงจูงใจ ไม่เห็นความจำเป็นในการทำวิจัย ขาดการสนับสนุนอย่างจริงจัง ประกอบกับมีภาระงานประจำที่หนักและใช้เวลาเกือบทั้งหมดกับการทำงานประจำ สอดคล้องกับการศึกษาของพัชรีย์ สายสตุติ (2544) พบว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านการทำวิจัยทางการพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.24$)

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร

2.1 ระดับการศึกษากับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.15$) จึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 1 ที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการนั้น อธิบายได้ว่า การศึกษาจะส่งเสริมการเรียนรู้ ทำให้มีการคิดอย่างเป็นระบบ มีเหตุผลและมีความเข้าใจในสิ่งต่างๆ สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ดี โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการพยาบาล การที่พยาบาลประจำการที่ได้รับการศึกษาสูงขึ้น จะถ่ายทอดความรู้ ความคิด และความสามารถ ทำให้มีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผลมากขึ้น และยังถ้าเป็นความรู้ความเข้าใจในวิชาการเฉพาะสาขายิ่งทำให้บุคคลมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย การศึกษาของ วรดา ช่างแก้ว (2542) พบว่า วุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร การศึกษาของ สมจิตต์ วงศ์สุวรรณศิริ (2545) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านวุฒิการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน

2.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ Robbin (1998) กล่าวว่า ระยะเวลาในการทำงานของบุคคลจะมีผลต่อการทำงาน คือ ผู้อาวุโสในการทำงานมากกว่าจะมีผลงานดีกว่าบรรดาผู้ที่มีอาวุโสน้อยกว่า เนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร

3.1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .38$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในงาน ด้านส่วนแบ่งรางวัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.24$) อธิบายได้ว่า ส่วนแบ่งรางวัล คือ รางวัลที่เป็นปัจจัยภายนอก ได้แก่ เงินเดือน การเลื่อนขั้น การสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน และปัจจัยภายใน คือ ความภาคภูมิใจและยินดีกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงานเป็นปัจจัยสำคัญของการเกิดประสิทธิภาพในองค์กร พยาบาลจะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และทุกคนในทีมการพยาบาลควรที่จะได้รับทราบผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นทางการ และไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบ ผู้ที่ตัดสินใจในการพิจารณาความดีความชอบคือ หัวหน้าหอผู้ป่วย เมื่อพยาบาลประจำการทำงานประสบความสำเร็จ มีน้อยครั้งมากที่ผู้บังคับบัญชาจะให้ความชื่นชม ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยด้านส่วนแบ่งรางวัล อยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ แสดงให้เห็นว่า พยาบาลประจำการยังมีความต้องการด้านส่วนแบ่งรางวัลอยู่มาก

3.2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .41$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อธิบายได้ว่า เมื่อพยาบาลประจำการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ และความต้องการการแข่งขันแล้ว การปฏิบัติงานของพยาบาลจะดีขึ้นไปด้วย ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานเป็นความต้องการของบุคคลที่จะกระทำกิจกรรมโดยมุ่งให้เกิดความสำเร็จในงาน โดยมีความพึงพอใจในงานพยายามแข่งขันกับผู้อื่น แม้จะเผชิญกับปัญหาอุปสรรค หรือความยากลำบากก็สามารถหาวิธีการต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานจนประสบความสำเร็จได้ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานเปรียบเสมือนพลังผลักดันให้บุคคลก้าวไปข้างหน้า และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พฤติกรรมของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีความทะเยอทะยาน การมุ่งแข่งขัน และพยายามปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น (Lindgren, 1967) มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้ตนเองมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จะทำงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการปฏิบัติงานนั้นพยาบาลต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคนานัปการ เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก็จะสามารถทำงานได้สำเร็จ และช่วยให้ผลการปฏิบัติงานที่ได้ออกมานั้นมีประสิทธิผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2545) สอดคล้องกับการศึกษาของ พัทธมน อินโต (2546) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ระดับในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r=.42$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน และการมีส่วนร่วมในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 30.2 ($R^2=30.2$ ตารางที่ 24) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 3 จากผลการศึกษาดังกล่าว สามารถอธิบายได้ดังนี้

4.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร (Beta =.373 ตารางที่ 24) อธิบายได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน เป็นความปรารถนาหรือความต้องการของบุคคลที่ตั้งใจและเต็มใจทำงานด้วยความมุ่งมั่น และทุ่มเททำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุด การศึกษาครั้งนี้ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.93$, $SD= .41$) แสดงว่า พยาบาลประจำการ มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุด เพื่อความสำเร็จของงาน จะมีความเพียรพยายาม อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงทำให้การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ พิมพกา ไชยยาเลิศ (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.94$, $SD=.52$) นั่นคือ พยาบาลประจำการที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในระดับสูงด้วย

4.2 การมีส่วนร่วมในงาน จากผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญรองลงมาจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ซึ่งสามารถส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร (Beta =.234 ตารางที่ 24) อธิบายได้ว่า การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรขึ้นอยู่กับ การเปิดโอกาสของผู้บริหาร หรือรูปแบบของการบริหาร ซึ่งผู้บริหารควรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ดังที่ Cummings and Worley (2005) กล่าวไว้ว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในด้านการปฏิบัติงาน การศึกษาครั้งนี้ พบว่า การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$, $SD= .43$) แสดงว่า พยาบาลประจำการได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานและองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน การได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน การเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์จากการปฏิบัติงาน จึงทำให้การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.93$, $SD= .41$)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับดี แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งผลจากการพิจารณารายข้อ พบว่า การนำความรู้ด้านสุขภาพที่ได้จากเครือข่ายคอมพิวเตอร์มาปรับใช้ในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า พยาบาลประจำการส่วนมากยังไม่มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อสืบค้นข้อมูลต่างๆจากระบบเครือข่าย ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพยาบาลได้มีการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมากยิ่งขึ้น เพื่อเป้าหมายขององค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า การมีส่วนร่วมในงาน อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านส่วนแบ่งรางวัลมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด และจากการศึกษารายข้อ พบว่า เกือบทุกข้อในด้านส่วนแบ่งรางวัล มีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า พยาบาลประจำการต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้ เพราะมีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการอย่างมาก เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรพยาบาลอย่างหนึ่ง

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน อยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความมุ่งมั่นทำงานในสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน อยู่ในระดับต่ำสุด แสดงให้เห็นว่า พยาบาลไม่ชอบที่จะทำงานเพื่อการแข่งขันกับผู้อื่น แต่จะทำงานประจำให้ดีที่สุดเท่านั้น นั่นคือ พยาบาลส่วนมากยังไม่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานจะมีความมุ่งมั่นทำงานจนประสบผลสำเร็จ แม้จะพบกับปัญหาและอุปสรรคก็จะไม่ย่อท้อ ดังนั้นผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรพยาบาลในองค์กร เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การพัฒนาการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
2. การพัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กระทรวงสาธารณสุข. (2545). **หน้าที่ความรับผิดชอบของกรมการแพทย์**

WWW.dms.moph.go.th

กนกวรรณ มาลานิตย์. (2542). **การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล**

ประจำการโรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

กองแผนงาน กรมการแพทย์, กระทรวงสาธารณสุข. (2548-2551). **แผนปฏิบัติการ 4 ปี กรม**

การแพทย์. WWW.dms.moph.go.th/plan

กองการพยาบาล, สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2539). **บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของ**

เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2542). **มาตรฐานการพยาบาลใน**

โรงพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชนิษฐา ไตรภักษ์. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การมี**

ส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ. (2545). **แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ**

ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549). อัดสำเนา.

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้าง**

พลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาล

ประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทรงพล ภูมิพัฒน์. (2538). **จิตวิทยาสังคม. นนทบุรี: SR printing.**

ทัศนาศ บุญทอง. (2542). **ปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่**

พึงประสงค์ ในอนาคต. กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์.

ธงชัย สันติวงษ์. (2545). **การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ธนาเพลส แอนด์ กราฟฟิค.**

- ดวงตา วัฒนะเสน. (2541). **การนำกระบวนการพยาบาลไปใช้ในหอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย 2**
โรงพยาบาลศูนย์ลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทัศนีย์ ทองรักศรี และ เพ็ญพัทธ์ อูทิศ. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะของ**
งาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล
วิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, ฉบับพิเศษ พ.ศ. 2549, หน้า 103-120.
- นางพาง บั้นทองพันธุ์. (2542). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำและการเสริม**
สร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสามารถในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล อาจสาคร. (2538). **ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและทัศนคติของพนักงาน:**
กรณีศึกษาการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขา
รัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นารีรัตน์ นิลประดับ. (2547). **บุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการ**
ทำงาน และพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุ
การบินแห่งประเทศไทย จำกัด วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิตยา ศรีญาณลักษณะ. (2545). **การบริหารการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: ประชุมช่าง.**
- นิยะดา ผุยเจริญ. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อ**
องค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัด
ทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์ และคณะ. (2540). **ความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาล**
วิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข.
วารสารวิจัยทางการแพทย์ สภาการพยาบาล, 1(2), 282-291.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร. (2543). **การบริหารคุณภาพบริการสาธารณสุขทั่วทั้งองค์การ. วารสารพยาบาล**
ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 12: 33-38.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร. (2550). **ระเบียบวิธีวิจัยการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพมหานคร:**
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- บุญใจ ศรีสถิตยน์วาทูร. (2550). **ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคอง กรวรรณสุต. (2542). **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- ประคอง อินทรสมบัติ. (2542). **การพยาบาลกับผู้ป่วยสูงอายุสากล**. งามาธิบดีพยาบาลสาร 5(พฤษภาคม-สิงหาคม): 108-112.
- ประคิน สุจฉายา และคณะ. (2545). **สถานการณ์ระบบบริการสุขภาพและวิสัยทัศน์สุขภาพไทย: มุมมองของพยาบาล**. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประภาพร นิกรเพสย์. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประสิทธิ์ ทองอุ่น และคณะ. (2542). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน**. กรุงเทพมหานคร: เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- ประไพ อริยประยูร และ ยุพิน อังสุโรจน์. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเข้มแข็งอดทน การสอนงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 17(2), 47 – 57.
- ปราณี ภัคดีไพบุลย์ผล. (2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้น ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรินดา วรรณมร. (2548). **ปัจจัยทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- พัชมน อันโต. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ระดับในการสร้างนวัตกรรมขององค์การ กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรี สายสุคดี. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงานพฤติกรรมความเป็นสมาชิกองค์การ กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พัชรี สายสตุดี และ ยุพิน อังสุโรจน์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์การ กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 15(2), 54 – 66.
- พัชณา เอ็งบริบูรณ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องานบรรยากาศ **เชิงสร้างสรรค์ กับพฤติกรรมสร้างสรรค์**ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัทธภรณ์ จินกุล. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ **การสนับสนุนจากองค์การ กับความสำเร็จในวิชาชีพ** โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมภา ไชยยาเลิศ. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่ **สัมฤทธิ์** กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาร่างกายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล **มหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงทิพย์ ชัยพิบาลสุชาติ. (2551). **คุณภาพการบริหารการพยาบาล**. กรุงเทพมหานคร: วี.พี.รินทร์.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2536). การจัดการประเด็นและแนวคิด. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 5(1), 42-50.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2544). **ก้าวใหม่สู่บทบาทใหม่ในการบริหารการพยาบาล**. กรุงเทพมหานคร: วังใหม่บลูพรินท์.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2546). **ขุมปัญญาทางพยาบาลศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: พระรามสี่ **ปรินติ้ง**.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: พัฒนาการศึกษา.
- พาริดา อิบราฮิม. (2541). **นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์สำหรับพยาบาล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพานิชย์.
- พาริดา อิบราฮิม. (2542). **สาระการบริหารการพยาบาล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สามเจริญ **พานิชย์**.
- ภัทราพรรณณ สุขประภา. (2540). ผลของการประเมินผลงานของนักเรียนโดยตนเองและโดยครูที่ **มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลสัมฤทธิ์ในวิชา** **คณิตศาสตร์** ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขา **จิตวิทยาการศึกษา** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2545). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- รังสิมา ศรีสุพรรณ และ กัญญาดา ประจุกิลป์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย คุณลักษณะของงาน กับการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. **วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**, 18 (2), 73-82.
- รัชนก วันทอง. (2545). **การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์กรพยาบาลในอนาคต ภาพ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชนี ศุภจินทรรัตน์. (2546). **การบริหารงานบุคคลทางการพยาบาล**. กรุงเทพมหานคร: บุญศิริการพิมพ์.
- รรดา ช่ายแก้ว. (2542). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ลักษณะงาน และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณภรณ์ เต็มประยูร. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความเครียดกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบริหารชั้นต้น ธนาคารพานิชย์ไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วันทนา ลีพิทักษ์วัฒนา. (2542). **ประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมราช จังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิกรณ์ รุจิวัชรโอฬาร. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ และคณะ. (2541). การศึกษาความต้องการและกำลังคนด้านสุขภาพ กลุ่มผู้ให้บริการด้านการพยาบาล. **สารสมาการพยาบาล**, 13(1), 64.
- วัลัญญา วิจักขณา. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ศิริพร ประโยค. (2542). **ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลางในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา: บริษัทรีท-ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริลักษณ์ กุลลวะนิธวัฒน์. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิง จริยธรรม บรรยากาศองค์การ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สภาคการพยาบาล. (2545). **แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามจรรยาบรรณวิชาชีพ.** กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์.
- สมจิต หนูเจริญกุล. (2539). **การปฏิรูประบบบริการพยาบาลในระดับทุติยภูมิและตติยภูมิ. ราชบัณฑิต พยาบาลสาร 6(2): 94-102**
- สมจิตต์ วงศ์สุวรรณศิริ. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนจากองค์การ กับการปฏิบัติงานของหัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมลักษณ์ สุวรรณมาลี. (2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยการทำงานกับ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์พระปกเกล้า จันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สายสมร เฉลยกิตติ. (2544). **ผลการใช้โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย ต่อการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานของ พยาบาลประจำการ วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). **จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์.** กรุงเทพมหานคร: เม็ดทรายพรีนติ้ง. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิริพร ทองบุญเกื้อ. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการ รับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวรส คงชีพ. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การอบรมเลี้ยงดูแบบประชา ธิปไตย การสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับเซาว์อารมณ์ของพยาบาล ประจำการ หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เสาวรส คงชีพ และ ยุพิน อังสุโรจน์, (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การอบรม
เลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย การสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับเซาว์อารมณ์
ของพยาบาลประจำการ หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ
กรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 16(3), 46 – 58.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. (2539). การบริหารการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: วิรัชการพิมพ์.
- สุนันทา เลาหันันท์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ธนะการ
พิมพ์.
- หทยา รัตนโชติ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
ทักษะทางสังคม กับการปฏิบัติงานของพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุวัฒน์ ศุภชุตินกุล และจิรัฐม ศรีรัตนบัลล์. (2543). คุณภาพของระบบคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร:
โครงการสำนักพิมพ์ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- อรพินท์ ตราโต. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงาน ความสามารถในการเผชิญ
และฟื้นฝ่าอุปสรรคกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรพินท์ ตราโต และ ยุพิน อังสุโรจน์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงาน ความสามารถ
ในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์
วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 16(2), พฤษภาคม-สิงหาคม 2547. .23
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. (2544). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพมหานคร: ประชาชน
- อาภา โลจายะ. (2538). การจัดคนเข้างาน. วารสารพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- อุทัยวรรณ จันทระภาพ. (2547). การรับรู้ลักษณะงาน การรับรู้ความสามารถในตนเอง
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล
โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรุณี เอกวงศ์ตระกูล. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน
บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
ศูนย์ เขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

- Atkinson, W.J. (1964). **An introduction to motivation**. Princeton: Van Nostrand.
- Beck, R.C. (2004). **Motivation: Theories and Principles**. 5th ed. New Jersey: Wake Forest University, 335-336.
- Brown, S.P., & Leigh, T.W. (1996). A new look at psychological climates and its relationship to job involvement, effort and performance. **Journal of Applied Psychology**, 81(4), 358-368.
- Cummings, T.G., & Worley, C.G. (2005). **Organization development and change**. 8th ed. New York: South-Western College, 306-307.
- Foot, M., and Hook, C. (2002). **Introducing human resource management**. London: Prentice- Hall.
- Franken, R.E. (2007). **Human Motivation**. 5th ed. Thomson Wadsworth: University of Calgary, 138-142.
- George, J.B. (2002). Using nursing theory in clinical practice. In J.B. George (ed). **Nursing theories : The base for professional nursing practice**. 5th ed. Pp. 555-574. New Jersey: Prentice Hall.
- Gibson, J.L. (2000). **Organizations: Behavior structure process**. 10th ed. Boston: McGraw Hill.
- Hay, A. (1958). A scale for the measuring of social participation of rural households. **Business Publication**.
- Helmreich, R.L., Sawim, L.L., & Carsrud, A.L. (1986). The honeymoon effect in performance: Temporal increases in the predictive power of achievement motivation. **Journal of Applied Psychology**, 71(1), 185-188.
- Kanungo, R.N. (1982). Measurement of job and work involvement. **Journal of Applied Psychology**, 67(3) : 341-349.
- Keller, R.T. (1997). Job involvement and organization commitment as longitudinal predictors of job performance. **Journal of Applied Psychology**, 82(4), 539-545.
- Kinicki, A., and Kreitner, R. (2003). **Organizational behavior key concepts, skills & best practices**. Boston: McGraw Hill.
- Lawler. E.E., Mothman, S.A. and Ledford, Jr. G.E. (1998). **Strategies for high organization the CEO report**. San Francisco : Jossey-Bass.
- Lawler, E. (1999). Employee involvement makes a difference. **Journal for Quality and Participation**, 22 (5) : 18-20.

- Marchington, M. and Wilkinson, A (2002). **People management and development**. London: Chartered Institute of Personnel and development.
- McClelland, D.C. (1985). **Human motivation**. Chicago: Scott, Foresman.
- McClelland, D.C. (1987). **Human motivation**. Cambridge: Cambridge University press.
- Misra, P. (1986). Self esteem, need achievement and need autonomy as moderators of the job performance, job satisfaction relationship. **Perspectives in Psychological Research**, 9(2), 42-46.
- Newstrom, J.W. and Keith. D. (1997). **Organization behavior: Human behavior at work**. New York: McGraw-Hill.
- Polit, D.F., & Hunger, B.P. (1999). **Nursing research principle and methods**. New York: Lippincott.
- Raff, N.R., & Shone, B.K. (1993). **Advanced care management**. SanFrancisco: Sage.
- Robbins, S.P. (1998). **Organization behavior**. 8th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Roger, C.R. (1961). **On becoming a person**. Boston: Houghton Mifftin.
- Rue, L.W., and Byars, L.L. (2003). **Management skill and application**. 5th ed. New York: McGraw Hill.
- Whetten, D.A., and Cameron, K.S. (2002). **Developing management skills**. 5th ed. New Jersey: Pearson Product.
- Sagie, A., Elizur, D., and Yamauchi, H. (1996). The structure and strength of achievement motivation: A cross-cultural comparision. **Journal of Organizational Behavior**. 17: 431-444.
- Spence, J. T., and Helmreich, R.L. (1983). **Achievement related motives and behavior**. San Francisco: W.H. Freeman.
- Schwirian, M.P. (1978). Evaluation the performance of nurse: A multi-dinessional approach. **Nursing Research**, 27(6), 347-351.
- Steers, R.M. (1975). Effects of need for achievement on the job performance, job attitude relationship. **Journal of Applied Psychology**, 60(4), 678-682.
- Sun, H., Hui, L., Tam, Y.K., & Frick, J. (2000). Employee involvement and quality mangement. **The TQM Magazine**, 12(5), 350.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. นางเพ็ญจันทร์ แสนประสาน ผู้จัดการฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลเซนหลุยส์
2. อาจารย์ ดร.สุธิดา มาสุธน อาจารย์ภาควิชาการพยาบาลศาสตร์
งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ โรงพยาบาล
รามธิบดีมหาวิทยาลัยมหิดล
3. นางสาวเวรตี ศิรินคร ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านที่ปรึกษา/ผู้เยี่ยมสำรวจ
สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล
4. อาจารย์อมรรัตน์ เสตสุวรรณ อาจารย์ภาควิชาการพยาบาลพื้นฐาน
วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์
5. นางละมัยพร โลहितโยธิน พยาบาลวิชาชีพระดับ 7
หัวหน้าหอผู้ป่วยพิเศษอายุรกรรม
โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี

รายนามผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์

1. นางเบญจวรรณ นันทชัย พยาบาลวิชาชีพ 8
ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ร.พ ลำปาง
2. นางจรัสศรี ไกรนที พยาบาลวิชาชีพ 8
หัวหน้าหอผู้ป่วยไอ.ซี.ยู อายุรกรรม ร.พ ตรัง
3. นางเบญจลักษณ์ ศรีอินทร์ พยาบาลวิชาชีพ 7
หัวหน้าหอผู้ป่วยสงฆ์ ร.พ บุรีรัมย์
4. นางก้านจิตร์ ศรีนนท์ พยาบาลวิชาชีพ 7
ผู้ประสานงานคุณภาพแผนกกุมารเวชกรรม
โรงพยาบาลอุดรธานี
5. นางฉวีภาทร ปราณมนตรี พยาบาลวิชาชีพ 7
รองหัวหน้าหอผู้ป่วยเด็ก ร.พ สวรรค์ประชารักษ์
6. นางจันทร์นา แพงบุตดี พยาบาลวิชาชีพ 7
รองหัวหน้าหอผู้ป่วยอายุรกรรมชาย ร.พ สุรินทร์
7. นางเบญจมาศ มธุรรดารากุล พยาบาลวิชาชีพ 7
รองหัวหน้าหอผู้ป่วยศัลยกรรมกระดูก ร.พ พระนครศรีอยุธยา

ภาคผนวก ข

หนังสือขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64

เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

พฤศจิกายน 2550

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวกุลญนาท ผ่องแผ้ว นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ นางเพ็ญจันทร์ แสนประสาน ผู้จัดการฝ่ายการพยาบาล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

นางเพ็ญจันทร์ แสนประสาน

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-221839825 โทร. 0-221839806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล โทร. 0-2218-9823

ชื่อนิสิต

นางสาวกุลญนาท ผ่องแผ้ว โทร. 08-6558-2597

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64

เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

พฤศจิกายน 2550

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวกุลญนาท ผ่องแผ้ว นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร. สุจิตา มาสุธน อาจารย์งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ ภาควิชาการพยาบาลศาสตร์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

นางละมัยพร โลहितโยธิน

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-221839825 โทร. 0-221839806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล โทร. 0-2218-9823

ชื่อนิสิต

นางสาวกุลญนาท ผ่องแผ้ว โทร. 08-6558-2597

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64

เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

พฤศจิกายน 2550

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวกุลญนาท ผ่องแผ้ว นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ นางสาวเวดี ศิรินคร ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านที่ปรึกษาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

นางสาวเวดี ศิรินคร

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-221839825 โทร. 0-221839806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล โทร. 0-2218-9823

ชื่อนิสิต

นางสาวกุลญนาท ผ่องแผ้ว โทร. 08-6558-2597

ภาคผนวก ค
หนังสือขอตกลงใช้เครื่องมือในการทำวิจัย

ที่ ศร 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

กุมภาพันธ์ 2550

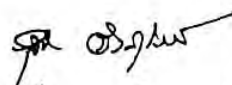
เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี

เนื่องด้วย นางสาวกุลญานา ผ่องแผ้ว นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยมานาน 3 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลศูนย์ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ จำนวน 30 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และแบบสอบถามประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ทั้งนี้หนังสือจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวกุลญานา ผ่องแผ้ว ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน ถึงสุโรจน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล โทร. 0-2218-9823

ชื่อนิสิต

นางสาวกุลญานา ผ่องแผ้ว โทร. 08-6558-2597

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย

ที่ ศธ 0512.11/0๓๘๓

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

20 กุมภาพันธ์ 2550

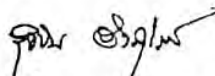
เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลอุดรธานี

เนื่องด้วย นางสาวกุลณนาท ผ่องแผ้ว นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยมานาน 3 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลศูนย์ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ จำนวน 51 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และแบบสอบถามประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ทั้งนี้หนังสือจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวกุลณนาท ผ่องแผ้ว ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ร.ค.อ.หญิง ดร. ยูทิน อังสุโรจน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล โทร. 0-2218-9823

ชื่อนิสิต

นางสาวกุลณนาท ผ่องแผ้ว โทร. 08-6558-2597

ที่ ศบ 0512.11/๒๖๖๓



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๑ กุมภาพันธ์ 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์

เนื่องด้วย นางสาวกุลัญนาท ผ่องแผ้ว นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยมานาน 3 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลศูนย์ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ จำนวน 77 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และแบบสอบถามประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวกุลัญนาท ผ่องแผ้ว ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. อุทัย อังสุโรจน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

| | |
|--------------------------|--|
| <u>สำเนาเรียน</u> | หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล |
| <u>งานบริการการศึกษา</u> | โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806 |
| <u>อาจารย์ที่ปรึกษา</u> | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล โทร. 0-2218-9823 |
| <u>ชื่อนิสิต</u> | นางสาวกุลัญนาท ผ่องแผ้ว โทร. 08-6558-2597 |

ภาคผนวก จ
หนังสือรับรองการวิจัยในมนุษย์



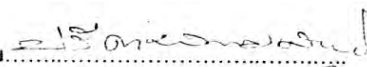
คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข จุฬาฯ อาคารสถาบัน 2 ชั้น 4 ซอยจุฬาลงกรณ์ 62 ถนนพญาไท
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์: 0-2218-8147 โทรสาร: 0-2253-2395 E-mail: irbcu@yahoo.com

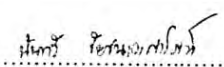
COA No. 032/2551

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

โครงการวิจัยที่ 03301/51 : ปิจจัยการกักตวรที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัยหลัก : นางวราทิพย์ ละออง นิสิตระดับมหาบัณฑิต
หน่วยงาน : คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อนุมัติในแจ้งจริยธรรมให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าวได้

ลงนาม 
(ศาสตราจารย์นายแพทย์ปรีดา ทัศนประคินธุ์)
ประธาน

ลงนาม 
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มันทรี ชัยชนะวงศาโรจน์)
กรรมการและเลขานุการ

วันที่รับรอง : 31 มีนาคม 2551

วันหมดอายุ : 30 มีนาคม 2552

เงื่อนไข

1. หากใบรับรองหมดอายุ การดำเนินการวิจัยต้องยุติ เมื่อต้องการต่ออายุต้องขออนุมัติใหม่ล่วงหน้าไม่ต่ำกว่า 1 เดือน เงื่อนไข
2. ต้องดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
3. ให้ออกสารข้อมูลสำหรับอาสาสมัครประชากรตัวอย่าง, ใบยินยอม, และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัย (ถ้ามี) เฉพาะที่ประทับตราของคณะกรรมการฯ เท่านั้น แล้วส่งสำเนาใบแรกที่ใช้ออกสารดังกล่าวมาที่คณะกรรมการฯ
4. หากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรง ต้องรายงานคณะกรรมการฯ ภายใน 5 วันทำการ
5. หากมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการวิจัย ให้ส่งคณะกรรมการฯ พิจารณารับรองก่อนดำเนินการ
6. โครงการวิจัยไม่เกิน 1 ปี ส่งบทคัดย่อผลการวิจัยในรูปแบบ CD ภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น
7. โครงการวิจัยเกิน 1 ปี ส่งรายงานความก้าวหน้าการวิจัยทุกปี เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้นแล้ว ส่งบทคัดย่อผลการวิจัยในรูปแบบ CD ภายใน 60 วัน

**เอกสารรับรองโครงการวิจัยที่เกี่ยวกับการวิจัยในคน
โรงพยาบาลราชวิถี**

เอกสารเลขที่ 082/2551

ชื่อโครงการ (ภาษาไทย) “ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร”

(ภาษาอังกฤษ) “ Selected Factors related to job performance of staff nurses , Hospitals
under The Jurisdiction of the Ministry of Public Health, Bangkok
Metropolis”

ชื่อหัวหน้าโครงการ นางวราทิพย์ ละออง

ตำแหน่ง -

สังกัดหน่วยงาน นิสิตปริญญาโท คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โครงการวิจัยได้ผ่านการพิจารณาและรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย
โรงพยาบาลราชวิถี เมื่อวันที่ 26 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2551

ลงนาม



(รศ.พิเศษ นพ.อุดม ไกรฤทธิชัย)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย

ลงนาม



(นางวารุณี จินารัตน์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลราชวิถี

**ใบสรุปคำรับรองความเห็นคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน
โรงพยาบาลเลิดสิน**

ชื่อโครงการวิจัย ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร

ชื่อหัวหน้าโครงการ นางวราทิพย์ ละออง
ความเห็น

- สมควรให้การรับรอง
 ไม่สมควรให้การรับรอง (ระบุเหตุผลและ / หรือข้อเสนอนะ) (ถ้ามี)

เหตุผลและข้อเสนอนะ (ถ้ามี)

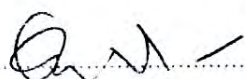
.....

.....

.....

.....

ใบรับรองนี้ ออกให้ ณ วันที่ 16 กรกฎาคม 2551 หมุดอายุ 15 กรกฎาคม 2552

.....


(นายแพทย์รัช ประสาทฤทธา)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนโรงพยาบาลเลิดสิน

EC. 098/2551



124

**คณะกรรมการพิจารณาการศึกษาวิจัยในมนุษย์
ของสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี**

18 เมษายน 2551

โครงการวิจัย : ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร (Selected factors related to job performance of staff nurses, hospital under The Jurisdiction of The Ministry of Public Health, Bangkok Metropolis)

ดำเนินการวิจัย : นางวราทิพย์ ละออง

สถานที่ดำเนินการวิจัย : สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี

เอกสารที่พิจารณา :

- 1.แบบเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาการศึกษาวิจัยในมนุษย์ของสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี (ภาษาไทย Proposal version date 9 April 2008)
- 2.เอกสารแนะนำสำหรับอาสาสมัคร และ หนังสือแสดงเจตนายินยอมด้วยความสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย
- 3.แบบสอบถามผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย(Questionnaire)

คณะกรรมการพิจารณาการศึกษาวิจัยในมนุษย์ของสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี ได้พิจารณาโครงการฉบับภาษาไทย Proposal version date 9 April 2008 แล้ว คณะกรรมการฯ พิจารณาอนุมัติในแจ้งจริยธรรมให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องข้างต้นได้ ตั้งแต่วันที่ 18 เมษายน 2551 ถึงวันที่ 17 เมษายน 2552 อนึ่ง ท่านต้องรายงานสถานะของโครงการให้คณะกรรมการฯ ทราบทุกปี เพื่ออนุมัติดำเนินโครงการต่อ จนกว่าจะหมดอายุโครงการ

(นางสาวศศิขล คำเพราะ)

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาการศึกษาวิจัยในมนุษย์
ของสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี

ของสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี

(รศ.พิเศษ นายแพทย์ทวี โชติพิทยสุนนท์)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาการศึกษาวิจัยในมนุษย์
ของสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี

วันที่ประชุม 8 เมษายน 2551

รับรองตั้งแต่วันที่ 18 เมษายน 2551 **ถึงวันที่** 17 เมษายน 2552

ผู้อำนวยการและแพทย์

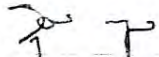
.....




คณะกรรมการวิจัยสถาบันประสาทวิทยา
สถาบันประสาทวิทยา กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

| | |
|------------------------------|---|
| โครงการวิจัย | ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร (เลขที่โครงการ 51031) |
| ผู้วิจัยหลัก | นางวราทิพย์ ละออง คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| สถานที่ดำเนินการวิจัย | สถาบันประสาทวิทยา |
| เอกสารที่พิจารณา | โครงร่างวิทยานิพนธ์ ข้อมูลสำหรับประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย (Information sheet) ใบยินยอมของประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย (consent form Form) แบบสอบถามงานวิจัย |
| วันที่พิจารณาอนุมัติ | 24 เมษายน 2551 |

คณะกรรมการวิจัยสถาบันประสาทวิทยา ได้พิจารณาโครงการฉบับภาษาไทยและ/หรือฉบับภาษาอังกฤษแก่คณะกรรมการฯ พิจารณาอนุมัติในแจ้งจริยธรรมและให้ดำเนินการวิจัยข้างต้นภายในสถาบันประสาทวิทยาได้ ทั้งนี้โดยยึดความเอกสารฉบับภาษาไทยเป็นหลัก


 (นายบุชาติ หานูไชยพันธุ์กุล)

ประธานคณะกรรมการ


 (นางสาวพิมพ์ชนก พุฒขาว)

คณะกรรมการและเลขานุการ



เอกสารรับรอง
จาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน
สถาบันมะเร็งแห่งชาติ
เลขที่ 019/2551

| | |
|---------------------------|---|
| ชื่อโครงการ | วิจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร |
| ชื่อหัวหน้าโครงการ | นางวราทิพย์ ละออง |
| หน่วยงานที่สังกัด | คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| รหัสโครงการ | EC 017/2551 |
| สถานที่ทำวิจัย | สถาบันมะเร็งแห่งชาติ |
| เอกสารที่รับรอง | <ul style="list-style-type: none"> - แบบเสนอโครงการวิจัย - เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการ - แบบแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมโครงการ - แบบสอบถาม |
| วันที่ต่ออายุ | 23 กรกฎาคม 2551 |

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน สถาบันมะเร็งแห่งชาติ ได้พิจารณาและมีมติ รับรองเอกสาร
ดังที่ระบุไว้ข้างต้น โดยยึดหลักการจริยธรรมแห่งคำประกาศเฮลซิงกิ

ลงนาม

(นายธีรฤดี คุหะเปรมะ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน
ผู้อำนวยการสถาบันมะเร็งแห่งชาติ



127

ที่ สธ 0317 / 2402

สถาบันโรคผิวหนัง กรมการแพทย์

420 / 7 ถนนราชวิถี

เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

๒๐ มิถุนายน 2551

เรื่อง อนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโครงการวิจัย

เรียน คุณวราทิพย์ ละคลอง

ตามที่ท่านได้เสนอโครงการวิจัยเรื่อง " ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร " เพื่อขออนุมัติเก็บข้อมูลในโครงการวิจัยดังกล่าวนั้น

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนสถาบันโรคผิวหนัง ได้พิจารณาโครงการวิจัยของท่านในการ
ประชุมครั้งที่ 3 / 2551 เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2551 ซึ่งที่ประชุมมีมติเห็นชอบในหลักการ และอนุญาตให้ผู้วิจัย
เก็บข้อมูลโครงการวิจัยภายในสถาบันโรคผิวหนัง ทั้งนี้ได้ออกเอกสารรับรองโครงการวิจัย ตามเอกสารที่แนบมานี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายจิโรจ สินธวานนท์)

ผู้อำนวยการสถาบันโรคผิวหนัง

งานวิจัยและประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์

โทร. 0-2354-8036-40 ต่อ 162

โทรสาร 0-2354-8046



คณะกรรมการวิจัยสถาบันประสาทวิทยา
สถาบันประสาทวิทยา กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

| | |
|------------------------------|---|
| โครงการวิจัย | ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร (เลขที่โครงการ 51031) |
| ผู้วิจัยหลัก | นางวราทิพย์ ละออง คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| สถานที่ดำเนินการวิจัย | สถาบันประสาทวิทยา |
| เอกสารที่พิจารณา | โครงร่างวิทยานิพนธ์ ข้อมูลสำหรับประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย (Information sheet) ใบยินยอมของประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย (consent form Form) แบบสอบถามงานวิจัย |
| วันที่พิจารณาอนุมัติ | 24 เมษายน 2551 |

คณะกรรมการวิจัยสถาบันประสาทวิทยา ได้พิจารณาโครงการฉบับภาษาไทยและ/หรือฉบับภาษาอังกฤษแล้ว คณะกรรมการฯ พิจารณาอนุมัติในแจ้งจริยธรรมและให้ดำเนินการวิจัยข้างต้นภายในสถาบันประสาทวิทยาได้ ทั้งนี้โดยยึดตามเอกสารฉบับภาษาไทยเป็นหลัก

(นายชัชชาติ หาญไชยพิบูลย์กุล)

ประธานคณะกรรมการ

(นางสาวพิมพ์ชนก พุฒขาว)

คณะกรรมการและเลขานุการ

ภาคผนวก ฉ
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

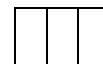
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์

ตาราง เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989) กับการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ

| วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของ Cooke and Lafferty (1989) | วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ โดยการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ | สรุป วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ |
|---|--|--|
| <p>1. การมุ่งเน้นความสำเร็จ หมายถึง องค์การที่ลักษณะการทำงานที่ให้ความสำคัญในการปฏิบัติงาน เน้นการตั้งเป้าหมายซึ่งเป็นเป้าหมายที่มีความท้าทายแต่สามารถปฏิบัติได้ โดยการกำหนดแผนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด</p> | <ul style="list-style-type: none"> - มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงานร่วมกัน - มีการกำหนดเป้าหมาย การทำงานชัดเจน - มีการกำหนดตัวชี้วัดร่วมกัน - มีการทำงานเป็นทีม | <p>การมุ่งเน้นความสำเร็จ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่าบุคลากรในหอผู้ป่วยให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามหลักวิชาการ และมาตรฐานวิชาชีพ การกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพการบริการ ปฏิบัติงานที่เน้นการตั้งเป้าหมาย มีการกำหนดแผนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มีความท้าทายแต่สามารถปฏิบัติได้ ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</p> |
| <p>2. การมุ่งเน้นสัจการแห่งตน หมายถึง องค์การให้ความสำคัญในการริเริ่มสร้างสรรค์งาน โดยเน้นที่คุณภาพของงานมากกว่าปริมาณ ความสำเร็จของงานมาพร้อมกับความก้าวหน้าของ</p> | <ul style="list-style-type: none"> - มีการส่งเสริมการริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน - มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การให้รางวัล หรือเกียรติบัตรแก่ผู้ปฏิบัติงาน | <p>การมุ่งเน้นสัจการแห่งตน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่าการให้บริการทางการแพทย์ในหอผู้ป่วยมีเป้าหมายการทำงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน โดยเน้นที่</p> |

| วัฒนธรรมองค์การแบบ สร้างสรรค์ของ Cooke and Lafferty (1989) | วัฒนธรรมองค์การแบบ สร้างสรรค์ โดยการ สัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ | สรุป วัฒนธรรมองค์การ แบบสร้างสรรค์ |
|---|---|--|
| <p>บุคลากรและบุคลากรได้รับ ผลตอบแทนและมีความสุขใน การปฏิบัติงาน</p> <p>3. การมุ่งเน้นบุคคลและการ สนับสนุน หมายถึง องค์การ ให้ ความ สำคัญ ในการ ปฏิบัติงานโดยวิธีการบริหาร จัดการแบบมีส่วนร่วม หัวหน้า ให้ความสำคัญกับบุคลากร ให้ การสนับสนุนการในการปฏิบัติ งาน เปิดโอกาสให้มีการ สร้างสรรค์ผลงาน และเผยแพร่ ผลงานแก่ผู้อื่น</p> | <ul style="list-style-type: none"> - มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม - มีการส่งเสริมการเรียนรู้ทั้ง ภายในและภายนอก - มีการเปิดโอกาสในการเสนอ ผลงานทั้งภายในและภายนอก หน่วยงาน - มีการประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากร - มีการประเมินการทำงาน อย่างยุติธรรม - มีสวัสดิการแก่บุคลากร เช่น ของเยี่ยมเมื่อเจ็บป่วย งาน แต่งงาน งานศพ | <p>คุณภาพของงานมากกว่า ปริมาณ ได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มี อิสระในการพัฒนาการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน ให้ ความสำคัญในการริเริ่ม สร้างสรรค์งาน ความสำเร็จ ของงานมาพร้อมกับ ความก้าวหน้า ทุกคนได้ ผลตอบแทนและมีความสุขใน การทำงาน</p> <p>การมุ่งเน้นบุคคลและการ สนับสนุน หมายถึง การรับรู้ ของพยาบาลประจำการว่า บุคลากรในหอผู้ป่วยให้ ความสำคัญในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการบริหารจัดการแบบมี ส่วนร่วม หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ ความสำคัญกับบุคลากร ให้ การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน มีระบบการติดต่อสื่อสารใน การปฏิบัติงาน ที่มี ประสิทธิภาพชัดเจนและทั่วถึง เปิดโอกาสให้มีการสร้างสรรค์ ผลงาน และเผยแพร่ให้แก่ บุคคลอื่น ให้การดูแลเอาใจใส่ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน</p> |

| วัฒนธรรมองค์การแบบ สร้างสรรค์ของ Cooke and Lafferty (1989) | วัฒนธรรมองค์การแบบ สร้างสรรค์ โดยการ สัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ | สรุปวัฒนธรรมองค์การแบบ สร้างสรรค์ |
|---|---|--|
| <p>4. การมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ หมายถึง องค์การให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความเป็นมิตรเปิดเผยเป็นกันเอง และมีความไวต่อความรู้สึกพึงพอใจของซึ่งกันและกันของสมาชิกในทีม</p> | <ul style="list-style-type: none"> - มีระบบพี่เลี้ยงสำหรับเจ้าหน้าที่ใหม่ - มีความเอื้ออาทรกัน - มีการจัดงานสังสรรค์ในโอกาสต่างๆในหน่วยงาน เช่น วันปีใหม่ วันเกิด - มีแนวทางการประสานงานที่ชัดเจน | <p>การมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่าบุคลากรในหอผู้ป่วย ให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความเป็นมิตร ให้การดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เปิดเผยเป็นกันเอง มีกิจกรรมสร้างสัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงาน และบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น เข้าใจซึ่งกันและกัน</p> |



แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยดิฉัน นางวราทิพย์ ละออง นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับ การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี รศ. ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์นี้ จะสำเร็จลุล่วงได้ จำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่านในการตอบแบบสอบถาม คำตอบของท่านจะเก็บเป็นความลับและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติ และการแปลผลข้อมูลในภาพรวม จะไม่มีการอ้างถึงตัวบุคคลไม่ว่ากรณีใดๆ ผู้วิจัยจึงขอให้ท่านพิจารณาตอบแบบสอบถามโดยอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละส่วน และตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อให้ผลของการศึกษาที่ได้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาลต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางวราทิพย์ ละออง)

นิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

| |
|--|
| |
|--|

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ
ของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์
กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลศูนย์ที่ได้รับการรับรองคุณภาพ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามประสิทธิผลของหอผู้ป่วย
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของ
หัวหน้าหอผู้ป่วย
 - ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์

เลขที่ □□□□

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความในช่องว่างที่เว้นไว้และทำเครื่องหมาย • ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านในปัจจุบัน

1. อายุ ปี (จำนวนเต็ม)
2. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด
 - ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรี
 - ปริญญาโท
 - ปริญญาเอก
3. ประสบการณ์การทำงาน ปี (จำนวนเต็ม)
4. แผนกที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน (ระบุ)

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางวราทิพย์ ละออง เกิดวันที่ 16 มิถุนายน 2498 สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตร์ จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช พิษณุโลก เมื่อปีการศึกษา 2540 หลังสำเร็จ การศึกษาได้เข้ารับราชการ ตำแหน่งพยาบาลประจำการงานการพยาบาลผู้ป่วยนอก สถาบัน สุขภาพเด็กแห่งชาติมหाराชินี และได้เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2547 ปัจจุบันรับราชการตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 7 หน่วยงานบริการผู้ป่วยนอก สถาบันสุขภาพเด็ก แห่งชาติมหाराชินี