การเปรียบเทียบอานุภาพการจูงใจงานพยาบาลต่างแผนก ตามการรับรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร

นางสาวสมศรี สะหรั่งบิน

วิทยานิพนธ์นี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ภาควิชาจิตวิทยา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2534

ISBN 974-578-952-6

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

017301

A COMPARISON OF MOTIVATING POTENTIAL OF NURSES IN VARIOUS NURSING DEPARTMENTS AS PERCEIVED BY NURSES IN PUBLIC HOSPITALS BANGKOK METROPOLIS

MISS SOMSRI SARANGBIN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for The Degree of Master of Arts

Department of Psychology

Graduate School

Chulalongkorn University

1991

ISBN 974-578-952-6

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การเปรียบเทียบอานุภาพการจูงใจงานพยาบาลต่างแผนกตามการรับรู้ของพยาบาลรรงพยาบาลของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร
รดย	นางสาวสมศรี สะหริ่งบิน
ภาควิชา	จิตวิทยา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร. ชัยพร วิชชาวุธ

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ ดร. กาวร วัชราภัย)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รยธิน ศันสนยุทธ)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ประไพพรรณ ภูมิวุฒิสาร)

.....กรรมการ

(อาจารย์ จรุงกุล บูรพวงศ์)

.....กรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร. ชัยพร วิชชาวุธ)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พิมพ์ต้นฉบับบทคัดย่อวิทยานิพนธ์ภายในกรอบสีเขียวนี้เพียงแผ่นเดียว

สมศรี สะหรั่งบิน : การเปรียบเทียบอานุภาพการจูงใจงานพยาบาลต่างแผนก ตามการรับรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร (A COMPARISON OF MOTIVATING POTENTIAL OF NURSES IN VARIOUS NURSING DEPARTMENTS AS PERCEIVED BY NURSES IN PUBLIC HOSPITALS BANGKOK METROPOLIS) อ.ที่ปรึกษา : ศ.ดร.ชัยพร วิชชาวุธ, 79 หน้า, ISBN 974-578-952-6

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา อานุภาพการจูงใจงานพยาบาลต่างแผนกและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ ลักษณะสำคัญของงาน ภาวะวิกฤติทางจิต แรงจูงใจภายใน ความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน และความต้องการก้าวหน้า

ผลการวิจัยพบว่า

1. พยาบาลโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร มีการรับรู้อานุภาพการจูงใจของงานพยาบาลต่างแผนกแตกต่างกัน โดยพยาบาลแผนกฉุกเฉินมีการรับรู้อานุภาพจูงใจของงานพยาบาลสูงที่สุด รองลงมาคือ พยาบาลแผนกกุมาร พยาบาลแผนกสูติ-นรีเวช พยาบาลแผนกศัลยกรรม และพยาบาลแผนกอายุรกรรม ตามลำดับ ส่วนพยาบาลแผนกจิตเวช มีการรับรู้อานุภาพการจูงใจของงานพยาบาลต่ำที่สุด

2. พยาบาลโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร มีการรับรู้ลักษณะสำคัญของงานพยาบาลต่างแผนก แตกต่างกัน 4 ลักษณะ คือ นานาทักษะ เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน และการทราบผล ไม่แตกต่างกันลักษณะเดียวคือ ความเป็นอิสระ

3. ลักษณะสำคัญของงานพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวก กับภาวะวิกฤติทางจิต มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .25 ถึง .39 แสดงว่าลักษณะสำคัญของงานพยาบาล ก่อให้เกิดภาวะวิกฤติทางจิตได้

4. แรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์ทางบวก กับอานุภาพการจูงใจของงาน ลักษณะสำคัญของงาน และภาวะวิกฤติทางจิต มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .11 ถึง .66 แสดงว่า อานุภาพการจูงใจของงาน ลักษณะสำคัญของงาน และภาวะวิกฤติทางจิต ก่อให้เกิดแรงจูงใจภายในได้

5. พยาบาลกลุ่มผู้ที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง แรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์ทางบวก กับอานุภาพการจูงใจของงานไม่แตกต่างจากพยาบาลกลุ่มผู้ที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำ แสดงว่าความต้องการก้าวหน้าไม่ได้เป็นความแตกต่างทางด้านบุคคล ที่จะนำมาใช้เป็นตัวแปรปรับแต่ง

6. พยาบาลกลุ่มผู้ที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง อานุภาพการจูงใจของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ไม่แตกต่างจากพยาบาลกลุ่มผู้ที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำ แสดงว่า ความต้องการก้าวหน้าไม่ได้เป็นความแตกต่างทางด้านบุคคล ที่จะนำมาใช้เป็นตัวแปรปรับแต่ง

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาควิชา จิตวิทยา ลายมือชื่อนิสิต สมศรี สะหรั่งบิน

สาขาวิชา จิตวิทยาสังคม ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

ปีการศึกษา 2533 ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

SOMSRI SARANGBIN : A COMPARISON OF MOTIVATING POTENTIAL OF NURSES IN VARIOUS NURSING DEPARTMENTS AS PERCEIVED BY NURSES IN PUBLIC HOSPITALS BANGKOK METROPOLIS. THESIS ADVISOR : PROF. CHAIYAPORN WICHAWUT, Ph.D. 79 PP. ISBN 974-578-952-6

The purpose of this research was to study about the motivating potential of nurses in various nursing department and the factors involved. The factors involved was the core job, the critical psychology, the internal motivation, the satisfaction and the growth need strength.

Results:

1. The subjects had perceived the motivating potential of nurses in various nursing departments differently. Emergency department had the highest perception in motivating potential, followed by Pediatrics, Obstetrics-Gynecology, Surgical and medical. The lowest was the Psychiatry department.

2. The subjects had perceived the core job in various nursing departments differently in four core job, that is, skill variety, task identity, task significance and job feed back. But except the autonomy.

3. The core job of was significantly positive related to the critical psychology (r = .25 - .39). This relation reviewed that the core job caused to the critical psychology.

4. The internal motivaiton were significantly positive related to the motivating potential, the core job and the critical psychology (r = .11 - .66). This relation reviewed that the motivating potential, the core job and the critical psychology caused to the internal motivation.

5. For the significantly positive relative of the internal motivation and the motivating potential, there were no difference between the nurses who had high growth need strength and the low ones. This relation reviewed that the growth need strength wasn't the individual difference, which used to be the moduretors.

6. For the significantly positive relative of the motivating potential and the satisfaction, there were no difference between the nurses who had high growth need strength and the low ones. This relation reviewed that the growth need strength wasn't the individual difference, which used to be the moduretors.

ภาควิชา จิตวิทยา
สาขาวิชา จิตวิทยาสังคม
ปีการศึกษา 2533

ลายมือชื่อนิสิต .....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา .....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม .....

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชชาวุธ เป็นอย่างสูง ที่กรุณารับ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และให้คำปรึกษาในการทำวิจัยอย่างดียิ่ง ผู้วิจัยขอ รำลึกถึงพระคุณ ด้วยความซาบซึ้งและตระหนักในคุณค่ายิ่ง

ขอขอบพระคุณหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลพระ มงกุฎฯ โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลวชิระ และโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ รวม ทั้งพยาบาลทุกท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการ เก็บข้อมูล ด้วยความ เต็มใจทำให้งาน วิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และขอขอบคุณ พี่ๆ เพื่อนๆ รวมทั้งบุคคลอื่นๆ อีกมากมายที่ ไม่อาจนำมากล่าวได้ครบถ้วน ซึ่งมีส่วนให้ความช่วย เหลือ และให้กำลังใจกับผู้วิจัยมา โดยตลอด

ท้ายสุด ขอกราบระลึกถึงพระคุณของ ครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้ความ เมตตา แก่ศิษย์นับตั้งแต่วัย เด็กจนถึงปัจจุบัน รวมทั้งบิดามารดาซึ่งให้ความรู้ และความ รักแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณพี่ๆ น้องๆ ที่รักยิ่งของผู้วิจัย ซึ่งให้ความช่วย เหลือ สนับสนุนและ เป็นกำลังใจมาโดยตลอด

สมศรี สะหรั่งบิน

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ก

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ข

กิตติกรรมประกาศ ..... ค

สารบัญ เนื้อหา ..... ง

สารบัญรูป ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ช

บทที่

1 บทนำ 1

ปัญหาในการวิจัย 1

ความเป็นมา 1

ทฤษฎีลักษณะงาน 4

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 16

สมมติฐานในการวิจัย 16

ขอบเขตของการวิจัย 18

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย 19

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 20

2 วิธีดำเนินการวิจัย 21

ตัวอย่างประชากร 21

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 22

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของเครื่องมือ 27

วิธีการรวบรวมข้อมูล 27

การวิเคราะห์ข้อมูล 28

3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 30

ตอนที่ 1 ศึกษาเปรียบเทียบ อานุภาพการจูงใจของงานพยาบาล .. 31

ตอนที่ 2 ศึกษาเปรียบเทียบ ลักษณะสำคัญของงานพยาบาล 33

บทที่ หน้า

ตอนที่ 3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะสำคัญของงานกับภาวะวิกฤติทางจิต 37
ตอนที่ 4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจภายในกับอานุภาพการจูงใจของงาน ลักษณะสำคัญของงาน และภาวะวิกฤติทางจิต 39
ตอนที่ 5 ศึกษา เปรียบ เทียบความสัมพันธ์ระหว่าง อานุภาพการจูงใจของงานกับแรงจูงใจภายใน จำแนกตามความต้องการก้าวหน้าสูงและต่ำ 41
ตอนที่ 6 ศึกษา เปรียบ เทียบความสัมพันธ์ระหว่าง อานุภาพการจูงใจของงานกับความพึงพอใจในปัจจัยที่ เกี่ยวข้องกับงานจำแนกตามความต้องการก้าวหน้าสูงและต่ำ 42
4 อภิปรายผลการวิจัย 44
5 สรุปผลการวิจัยและข้อ เสนอแนะ 52
บรรณานุกรม 57
ภาคผนวก
ภาคผนวก ก 64
สถิติที่ใช้ในการวิจัย 67
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย 70
ประวัติผู้ เขียน

สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
1	ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสำคัญของงาน ภาวะวิกฤติทางจิต และผลลัพธ์ที่เกิดกับบุคคลและงาน	7
2	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอานุภาพการจูงใจของงานกับความรู้ และทักษะของพนักงานในการส่งผลถึง แรงจูงใจภายในและความพึงพอใจในผลของงาน	8
3	ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการก้าวหน้า กับความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ที่มีผลต่ออานุภาพการจูงใจของงาน และแรงจูงใจภายใน	10

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนผู้สมัครสอบคัดเลือกที่สอบได้ในอันดับต่างๆ ในการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษา ตั้งแต่ ปีการศึกษา 2527-2531	2
2	จำนวนพยาบาลผู้ขอย้ายและลาออก ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2527-2531	3
3	เปรียบเทียบผลการวิจัย อานุภาพการจูงใจของงานพยาบาล ของพยาบาลในสหรัฐอเมริกา กับบรรทัดฐานของกลุ่มอาชีพต่างๆ	11
4	คะแนนเฉลี่ยลักษณะของงานและอานุภาพการจูงใจของงาน ในกลุ่มพยาบาลเฉพาะทาง	12
5	คะแนนเฉลี่ยของ ลักษณะสำคัญของงานกับความพึงพอใจ	15
6	จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	22
7	แสดงตัวแปรและข้อความ ของแบบสอบถามในภาคที่ 1	23
8	แสดงตัวแปรและตัวอย่างข้อความ ของแบบสอบถามในภาคที่ 2	24
9	แสดงตัวแปรและตัวอย่างข้อความ ของแบบสอบถามในภาคที่ 3	25
10	แสดงตัวแปรและตัวอย่างข้อความ ของแบบสอบถามในภาคที่ 4	26
11	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย อานุภาพการจูงใจของงานพยาบาล	31
12	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ลักษณะสำคัญของงานพยาบาล	33
13	สรุปผล อานุภาพการจูงใจของงาน และลักษณะสำคัญของงานพยาบาล	35
14	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะสำคัญของงานพยาบาล กับภาวะวิกฤติทางจิต	37
15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจภายในกับอานุภาพการจูงใจของงาน ลักษณะสำคัญของงาน และภาวะวิกฤติทางจิต	39
16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง อานุภาพการจูงใจของงาน กับแรงจูงใจภายใน จำแนกตามความต้องการก้าวหน้า	41

ตารางที่		หน้า
17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง อานุภาพการจูงใจของงานกับความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน จำแนกตามความต้องการก้าวหน้า	42
18	เปรียบเทียบอานุภาพการจูงใจของงานพยาบาล ระหว่างผลการวิจัยในครั้งนี้ กับผลการวิจัยของจอยเนอร์ และคณะ	45
19	เปรียบเทียบอานุภาพการจูงใจของงานพยาบาล กับบรรทัดฐานของกลุ่มอาชีพต่างๆ	46
20	จำนวนตัวอย่างจำแนกตามอายุ	64
21	จำนวนตัวอย่างจำแนกตามสภาพสมรส	64
22	จำนวนตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	65
23	จำนวนตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา	65
24	จำนวนตัวอย่างจำแนกตามอัตราเงินเดือน	66
25	จำนวนตัวอย่างจำแนกตามการคาดการณ์ในอนาคต	66