แรงจูงใจในการทำงานและความเครียดจากการทำงานของนักกายภาพบำบัด ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

นางสาวกมลทิพย์ รักวงศ์ภัทร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย
The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Job Motivation and Stress in Physical Therapist Working at Private Hospital in Bangkok area

Miss Kamolthip Ruckwongpatr

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Science Program in Mental Health
Department of Psychiatry
Faculty of Medicine
Chulalongkorn University
Academic Year 2017

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แรงจูงใจในการทำงานและความเครียดจากการทำงานของนักกายภาพบำบัด ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร
โดย	นางสาวกมลทิพย์ รักวงศ์ภัทร
สาขาวิชา	สุขภาพจิต
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	แพทย์หญิงโสพพัทธ์ เหมรัญช์โรจน์

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะแพทยศาสตร์

(ศาสตราจารย์ นายแพทย์ สุทธิพงศ์ วัชรสินธุ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงชุติมา หรุ่มเรืองวงษ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(แพทย์หญิงโสพพัทธ์ เหมรัญช์โรจน์)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(แพทย์หญิงมุทิตา พนาสถิตย์)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

กมลทิพย์ รักวงศ์ภัทร : แรงจูงใจในการทำงานและความเครียดจากการทำงานของนักกายภาพบำบัด ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร (Job Motivation and Stress in Physical Therapist Working at Private Hospital in Bangkok area) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: พญ.โสฬพัทธ์ เหมรัญช์โรจน์, 90 หน้า.

วัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ เพื่อหาระดับและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของแรงจูงใจในการทำงานและความเครียดจากการทำงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยเก็บข้อมูลจากนักกายภาพบำบัดที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครที่มีขนาดเตียง 200 เตียงขึ้นไป จำนวน 135 คน ตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2560 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2561 ผู้เข้าร่วมการศึกษาตอบแบบสอบถาม 4 ชุด ได้แก่ 1)แบบสอบถามส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามปัจจัยการทำงาน 3)แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน 4)แบบสอบถามความเครียดด้วยตนเอง ของกรมสุขภาพจิต นำเสนอปัจจัยส่วนบุคคล ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ระดับความเครียดจากการทำงาน เป็นค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงาน ความเครียดจากการทำงาน ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความเครียดจากการทำงาน และปัจจัยการทำงาน โดยใช้การทดสอบไคลสแควร์ และวิเคราะห์ความถดถอยลอจิสติก เพื่อหาปัจจัยทำนายแรงจูงใจในการทำงาน และความเครียดจากการทำงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง และมีความเครียดจากการทำงานในระดับปกติ และจากการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายแรงจูงใจในการทำงานระดับสูง คือ มีความเชี่ยวชาญที่มีใบรับรอง ($p < 0.05$) และมีปัจจัยการทำงานในระดับดี ($p < 0.05$) และปัจจัยทำนายความเครียดจากการทำงาน คือ ความมั่นคงในการทำงานในระดับน้อย ($p < 0.05$) มีบรรยากาศในการทำงานระดับน้อย ($P < 0.05$) และมีความร่วมมือในระดับต่ำ ($p < 0.05$) สรุป นักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครมีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง และแรงจูงใจในการทำงานระดับสูง มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ มีความเชี่ยวชาญที่ได้รับใบรับรอง และมีปัจจัยการทำงานที่ดี ความเครียดจากการทำงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปกติ และปัจจัยของความเครียดจากการทำงาน คือ ความมั่นคงในการทำงานในระดับน้อย บรรยากาศในการทำงานในระดับน้อย และความร่วมมือในระดับต่ำ

ภาควิชา จิตเวชศาสตร์ ลายมือชื่อนิสิต .....

สาขาวิชา สุขภาพจิต ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

ปีการศึกษา 2560

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

5974251630 : MAJOR MENTAL HEALTH
KEYWORDS: JOB MOTIVATION , STRESS , PHYSICAL THERAPIST

KAMOLTHIP RUCKWONGPATR: Job Motivation and Stress in Physical Therapist Working at Private Hospital in Bangkok area. ADVISOR: SOLAPHAT HEMRUNGROJN, 90 pp.

Objective : To study level and factor job motivation and stress from working in Physical Therapists who working at private hospital in Bangkok area . The data was collected from 135 Physical Therapists in private hospital in Bangkok area. The participants answer 4 questionnaires which consisted of: 1) Demographic data form 2) Working factors questionnaires 3) Job motivation factor questionnaire 4) Stress questionnaire. The demography, level of job motivation and stress from working was presented by mean , proportion, and percentage . The relationship between demography, working factor, job motivation and stress was analyzed by Chi-square test. Logistic regression was performed to find out the predictors of the job motivation and stress in Physical Therapists. The result is most of Physical Therapists had average job motivation level and low level of stress. Factors related to Physical Therapist in private hospital in Bangkok area's high level of job motivation were skilled with license and good level in every working factors ($p < 0.05$). Factors related stress were low level in job stability, job environment and staff's cooperation ($p < 0.05$). Conclusion : Most of Physical Therapist in private hospital in Bangkok area had average level in job motivation and mild stress. Factors of high level job motivation were skill with license and good level in every working factors. Factors of stress were low level job stability , job environment and cooperation.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

Department:	Psychiatry	Student's Signature	.....
Field of Study:	Mental Health	Advisor's Signature	.....
Academic Year:	2017		

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง "แรงจูงใจในการทำงานและความเครียดจากการทำงานของนักกายภาพบำบัด ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร" สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์และให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี โดยเฉพาะแพทย์หญิงโสพพัทธ์ เหมรัญช์โรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำและข้อคิดอันเป็นประโยชน์ในการทำวิจัย รวมไปถึงช่วยแก้ไขปัญหาในเรื่องต่าง ๆ ที่ได้เกิดขึ้น จนวิทยานิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงชุติมา หรุ่มเรืองวงษ์ ที่ให้เกียรติเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และแพทย์หญิงมุทิตา พนาสถิตย์ ที่ให้เกียรติเป็นกรรมการสอบภายนอกมหาวิทยาลัย และขอขอบคุณเจ้าของแบบสอบถามเพื่อนำมาใช้ในการวิจัยนี้ รวมไปถึงเจ้าของบทความทุกท่านที่ได้อ้างอิง

นอกจากนี้ขอขอบคุณคณาจารย์ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่านที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้ และรวมไปถึงเจ้าหน้าที่ธุรการภาคทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และช่วยประสานงานเพื่อให้กระบวนการต่าง ๆ ในการทำวิจัยนี้ สำเร็จราบรื่นในตลอดระยะเวลาที่ทำวิจัยนี้ ขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสรบัณฑิต สาขาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่คอยให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และคอยให้กำลังใจที่ดีเสมอมาในตลอดเวลาที่ทำการวิจัยนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ขอขอบคุณนักกายภาพบำบัดโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และคอยช่วยประสานงานเพื่อเก็บข้อมูลได้สำเร็จลุล่วง

ท้ายสุดนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัวที่อยู่เคียงข้าง ให้กำลังใจ และการสนับสนุนในการศึกษา และทำวิจัยนี้อย่างเสมอมา จนทำให้วิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี และหวังอย่างยิ่งว่าวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่ได้ทำการศึกษา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณจากใจจริง

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ
กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ
สารบัญ ..... ช
สารบัญตาราง 1
สารบัญภาพ 1
บทที่ 1 1
บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
คำถามของการวิจัย 2
วัตถุประสงค์การวิจัย 3
สมมติฐานการวิจัย 3
ขอบเขตของการวิจัย 3
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย 3
วิธีการดำเนินการวิจัย 4
กรอบแนวคิดในการวิจัย 5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 5
บทที่ 2 6
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 6
2.1 แรงจูงใจ 7
2.1.1 ความหมายของการจูงใจ 7
2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ 8

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

หน้า

2.1.3 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน 9
2.1.4 ลักษณะของแรงจูงใจ 10
2.1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ 10
2.2 ความเครียด 19
2.2.1 ความหมายของความเครียด 19
2.2.2 ความหมายของความเครียดจากการทำงาน 21
2.2.3 สาเหตุของการเกิดความเครียด 22
2.2.4 ประเภทของความเครียด 25
2.2.5 แนวคิดของการเกิดความเครียด 26
2.2.6 ผลของการเกิดความเครียด 28
2.2.7 วิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงาน 29
2.3 นักกายภาพบำบัด 31
2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพกายภาพบำบัด 31
2.3.2 มุมมองต่อวิชาชีพนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน 33
บทที่ 3 35
วิธีดำเนินการวิจัย 35
3.1 กรอบแนวคิด 35
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 36
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 37
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 39
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล 39
บทที่ 4 41
ผลการศึกษา 41

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

หน้า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล..... 41

2.การวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักกายภายบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร..... 43

3.การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักกายภายบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร..... 44

4.วิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความเครียดจากการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร 44

5.การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงาน โดยสถิติ Chi-Square 45

5.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม..... 45

5.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความพยายาม..... 47

5.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความทุ่มเท 48

5.4การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความร่วมมือ..... 50

5.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความผูกพัน..... 51

6. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน..... 53

7. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความเครียดจากการทำงาน 54

8. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และความเครียดจากการทำงาน.... 55

9. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน และความเครียดจากการทำงาน..... 56

10. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการทำงาน 57

10.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการทำงานโดยรวม 57

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

หน้า

10.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร 58
10.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 60
10.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 61
10.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน 63
10.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน 64
11. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และความเครียดจากการทำงาน ด้วยสถิติ Pearson’s Correlation Coefficient 65
12. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน และความเครียดจากการทำงาน ด้วยสถิติ Pearson’s Correlation Coefficient 66
13. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน ด้วยสถิติ Pearson’s Correlation Coefficient 67
14. การวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความเครียดจากการทำงานของนักกายภาพบำบัดโรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ด้วยสถิติ Logistic Regression 68
15. การวิเคราะห์ปัจจัยทำนายแรงจูงใจในการทำงานระดับสูงของนักกายภาพบำบัดโรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ด้วยสถิติ Logistic Regression 68
บทที่ 5 69
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 69
สรุปผลการวิจัย 70
อภิปรายผลการศึกษา 72
ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ 74

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

หน้า

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 75

รายการอ้างอิง 76

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ 90

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 41

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานในรายด้านและภาพรวม 43

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในเรื่องความคิดเห็นของปัจจัยในการทำงาน . 44

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความเครียดจากการทำงานในภาพรวม 44

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับความเครียดจากการทำงาน 44

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม 45

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงานด้านความพยายาม 47

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงานด้านความทุ่มเท 48

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงานด้านความร่วมมือ 50

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงานด้านความผูกพัน 51

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม 53

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความเครียดจากการทำงาน... 54

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความเครียดจากการทำงาน 55

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานและความเครียดจากการทำงาน .. 56

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการทำงานโดยรวม 57

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร 58

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 60

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 61

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน 63

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน 64

ตารางที่ 21 แสดงการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และความเครียดจากการทำงาน 65

ตารางที่ 22 แสดงการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยการทำงาน และความเครียดจากการทำงาน 66

ตารางที่ 23 แสดงการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน 67

ตารางที่ 24 ปัจจัยทำนายความเครียดจากการทำงานของนักกายภาพบำบัด 68

ตารางที่ 25 ปัจจัยทำนายแรงจูงใจในการทำงานของนักกายภาพบำบัด 68

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวความคิด 5

ภาพที่ 2 แสดงกระบวนการการจูงใจ 7

ภาพที่ 3 ภาพแสดงพื้นฐานของการเกิดพฤติกรรมมนุษย์ 14

ภาพที่ 4 แสดงกระบวนการเกิดความเครียดในการทำงาน (Dynamics of Work Stress)..... 21

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กร หมายถึง บุคคล คณะบุคคล หรือสถาบันซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานใหญ่ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกัน (ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525) หรือหมายความได้ว่า บุคคลกลุ่มหนึ่งที่ได้มารวมตัวกัน โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายทั้งอย่างหนึ่งและหลายอย่างร่วมกัน มีการดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันอย่างมีขั้นตอน เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์นั้น ๆ ดังนั้นการเติบโตขององค์กรจะต้องอาศัยความช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากคนในองค์กร เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์ประกอบขององค์กรประกอบด้วยหลายประการ ได้แก่ วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน ,โครงสร้างเพื่อการจัดแบ่งงานในแต่ละฝ่าย ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ ,กระบวนการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแบบอย่าง หรือต้นแบบของการปฏิบัติให้เป็นแบบแผน และสุดท้ายคือบุคคล เพราะองค์กรต้องประกอบด้วยบุคคล โดยได้กำหนดหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้อยู่ภายใต้โครงสร้างที่จัดตามกระบวนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือตามวัตถุประสงค์ ความสำเร็จขององค์กร มักจะวัดจากผลงาน และมูลค่าขององค์กรที่ได้ ซึ่งการได้สิ่งเหล่านี้มาจำเป็นต้องให้คนทั้งองค์กรมีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อทำให้ทั้งองค์กรก้าวเติบโตขึ้นไป แต่เนื่องจากในปัจจุบันนี้มีองค์กรต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย ทำให้มีการแข่งขันสูง ดังนั้นผู้บริหารขององค์กรจึงต้องสร้าง กลยุทธ์เพื่อทำให้พนักงานในองค์กร มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีความรักความผูกพันต่อองค์กรนั้น จากองค์ประกอบขององค์กร ด้านบุคคล เป็นสิ่งที่สำคัญมากสิ่งหนึ่ง เพราะถ้าบุคลากรไม่สามารถทำงานตามกระบวนการปฏิบัติงาน หรือตามโครงสร้างขององค์กรที่ได้สร้างขึ้นไว้ ก็จะทำให้องค์กรนั้นไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้นการเสริมแรงจูงใจต่อบุคคลในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ เพื่อทำให้องค์กรสามารถเติบโตได้

โรงพยาบาลมีการจัดองค์กรอยู่ภายใน ซึ่งโรงพยาบาลเอกชนก็ได้มีการจัดองค์กรตามองค์ประกอบ ทั้งนี้เพื่อที่ทุกฝ่าย และทุกหน่วยจะได้ทำงานให้เป็นไปตามแบบแผน และจะได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ แต่เนื่องจากในปัจจุบันมีโรงพยาบาลเอกชนเป็นจำนวนมากขึ้น จึงเกิดการแข่งขันที่สูงขึ้น ดังนั้นการที่จะทำให้การทำงานของบุคคลเป็นไปตามแบบแผน หรือกระบวนการปฏิบัติงาน และตรงตามวัตถุประสงค์ จำเป็นต้องอาศัยความผูกพันต่อโรงพยาบาลนั้น ๆ และสิ่งที่ขาดไปไม่ได้คือ แรงจูงใจในการทำงาน เพราะแรงจูงใจ คือ แรงผลักดันในการทำงาน ให้บุคลากรเกิดความผูกพัน และความต้องการเรียนรู้ พร้อมที่จะก้าวไปพร้อมกับโรงพยาบาลที่กำลังจะเติบโตขึ้นไปเรื่อย ๆ ดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับแรงจูงใจ เพื่อที่จะประสบความสำเร็จ

ในการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของพนักงาน สิ่งหนึ่งที่ไม่ควรมองข้าม คือ ความเครียดที่เกิดขึ้นจากที่ทำงาน เนื่องจากการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่โรงพยาบาลได้จัดขึ้น เพื่อก้าวเข้าสู่ระดับสากล และความเป็นเลิศ อาจ

ก่อให้เกิดความกดดันต่อพนักงาน จนทำให้เกิดความเครียดได้ และจะส่งผลต่อพนักงาน ทำให้พนักงานขาดความสุข ขาดความคิดในการพัฒนาองค์กร และอาจส่งผลต่อองค์กรได้ ดังนั้นความเครียดที่เกิด ถ้าองค์กรได้หาระดับความเครียด ตลอดจนปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานของพนักงานควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพไปด้วย อาจจะทำให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ทำให้พนักงานเกิดความสุข ซึ่งจะเห็นได้จากผลของงานที่เกิดขึ้นไปในทางที่ดี และทำให้องค์การนั้น ๆ ก้าวหน้ามากขึ้น

ปัจจุบันวิชาชีพกายภาพบำบัดเริ่มเป็นที่รู้จักมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากการที่นักกายภาพบำบัดได้ทำงานอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ เช่น โรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชน คลินิกเอกชน สถานพักฟื้นคนชรา โรงงานหรือบริษัทเอกชน และสโมสรทีมฟุตบอลต่าง ๆ เป็นต้น วิชาชีพทางกายภาพบำบัด นอกจากช่วยบำบัดรักษาอาการป่วยแล้ว ยังช่วยเรื่อง ส่งเสริม ป้องกัน และฟื้นฟูสมรรถภาพผู้พิการ การบริการทางกายภาพบำบัดยังแบ่งเป็น 4 ระบบ ได้แก่ ระบบกระดูกกล้ามเนื้อ ระบบประสาท ระบบทางเดินหายใจ และระบบหัวใจ หลอดเลือด เพื่อให้สามารถดูแลผู้ป่วยได้ในหลายๆด้าน

การทำงานในโรงพยาบาลเอกชน นักกายภาพบำบัดต้องปรับตัวในหลายๆด้าน ได้แก่ การรับมือกับคนไข้ในหลายๆรูปแบบ เนื่องจากคนที่มาเข้ารับการรักษานั้น ส่วนใหญ่แล้วมีความคาดหวังต่อการบริการ และผลของการรักษาสูง นอกจากเรื่องผู้ที่เข้ารับการรักษาแล้ว นักกายภาพบำบัดต้องเตรียมความพร้อมในเรื่องการตรวจมาตรฐานทั้งของโรงพยาบาล และของแผนกกายภาพ ซึ่งการผ่านการตรวจมาตรฐานนั้น ส่งผลต่อความเชื่อมั่นต่อตัวผู้ที่เข้ามารับการรักษา และภาพลักษณ์ของทั้งโรงพยาบาล ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นแรงผลักดันที่สำคัญอย่างหนึ่ง และจากการปรับตัวในหลาย ๆ ด้าน ตลอดจนภาระงานของนักกายภาพบำบัด อาจจะทำให้เกิดความเครียดขึ้น ซึ่งทั้ง 2 อย่าง จะมีผลต่อศักยภาพและคุณภาพของการทำงานในนักกายภาพบำบัด

ในปัจจุบันมีวิจัยที่เกี่ยวกับนักกายภาพบำบัดที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนทางด้านสุขภาพจิตค่อนข้างน้อย เนื่องจากหลาย ๆ ปัจจัย ได้แก่ นักกายภาพบำบัดในประเทศไทยยังคงมีน้อย และยังไม่มีการเก็บสถิติจำนวนนักกายภาพบำบัดที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน ดังนั้นจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความเครียดจากการทำงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชนนั้น ๆ

คำถามของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

2. ระดับความเครียดของนักกายภาพบำบัดที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

2. ปัจจัยใดที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานและระดับความเครียดของนักกายภาพบำบัดที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยการทำงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาระดับความเครียดจากการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของนักกายภาพบำบัดที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย ไม่มี

ขอบเขตของการวิจัย

1. โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครที่นำมาศึกษา จะเป็นโรงพยาบาลเอกชนที่มีขนาดเตียง 200 เตียงขึ้นไป และใช้ข้อมูลที่อ้างอิงจากรายงานข้อมูลทรัพยากร สาธารณสุข ประจำปี 2559 โดยกลุ่มข้อมูลข่าวสารสุขภาพ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กระทรวงสาธารณสุข[1]

2. ประชากรที่นำมาศึกษา คือ นักกายภาพบำบัดที่ทำงานประจำ มีใบประกอบโรคศิลป์ที่ยังใช้งานได้ และทำงานในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ในทุกพื้นที่ปฏิบัติงาน (ทั้งในเวลา นอกเวลา และอื่น ๆ)

3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เนื่องจากไม่มีเก็บสถิตินักกายภาพบำบัดที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน จึงไม่สามารถทราบจำนวนนักกายภาพบำบัดได้ ผู้ทำวิจัยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง และเก็บจำนวนนักกายภาพบำบัดทั้งหมด

4. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา สิงหาคม 2560 ถึง กุมภาพันธ์ 2561

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

แรงจูงใจ คือ แรงผลักดัน และแรงขับเคลื่อนในตัวของบุคคล เพื่อให้แสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้ โดยอาจเกิดจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกเป็นตัวกระตุ้น

ความเครียด คือ ความรู้สึกทางจิตใจ ที่มีต่อเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง เป็นสิ่งที่ไม่น่าพึงพอใจ และส่งผลต่อบุคคลนั้น อาจเกิดความผิดปกติทั้งทางร่างกาย และจิตใจตามมา

นักกายภาพบำบัด คือ ผู้ที่ประกอบวิชาชีพที่กระทำต่อมนุษย์ เรียนจบปริญญาตรีทางด้านกายภาพบำบัด ได้รับใบประกอบโรคศิลป์ และเป็นผู้ที่สามารถตรวจประเมิน วินิจฉัย และการบำบัด ทั้งนี้ยังเกี่ยวข้องกับการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพในเรื่องของการเคลื่อนไหวต่าง ๆ ทำงานในสถานที่ต่าง ๆ ได้แก่ โรงพยาบาล คลินิก เป็นต้น ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ คือ นักกายภาพบำบัดที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

โรงพยาบาลเอกชน คือ สถานพยาบาลหรือศูนย์ทางการแพทย์ ที่เป็นสถานที่เพื่อให้บริหารทางด้านสุขภาพให้กับผู้ป่วย ที่จัดตั้งขึ้นโดยบุคคลเพียงหนึ่งหรือคณะ โดยแบ่งหน้าที่ ได้แก่ ผู้บริหาร ดำเนินการ และด้าน

บริการต่าง ๆ ให้แก่ผู้ป่วย และต้องมีเตียงที่สามารถรับผู้ป่วยไว้ค้างคืนได้เกิน 25 เตียงขึ้นไป โดยโรงพยาบาลเอกชนจะให้ความสะดวกสบายในด้านการบริหารแก่ผู้ป่วย หรือผู้ที่มารับการรักษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. เสนอโครงร่างการวิจัยให้แก่คณะกรรมการการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย ของคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อรับการพิจารณาทางจริยธรรม

2. ขอหนังสือแนะนำตัวจากภาควิชาจิตเวชศาสตร์ ตณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ เพื่อออกหนังสือเสนอต่อผู้บริหารโรงพยาบาลหรือผู้ที่มีอำนาจเกี่ยวข้อง เพื่อทำการขอเก็บข้อมูลจากนักกายภาพบำบัดที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

3. นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือส่งถึงผู้บริหารในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร หรือผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้อง เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูล

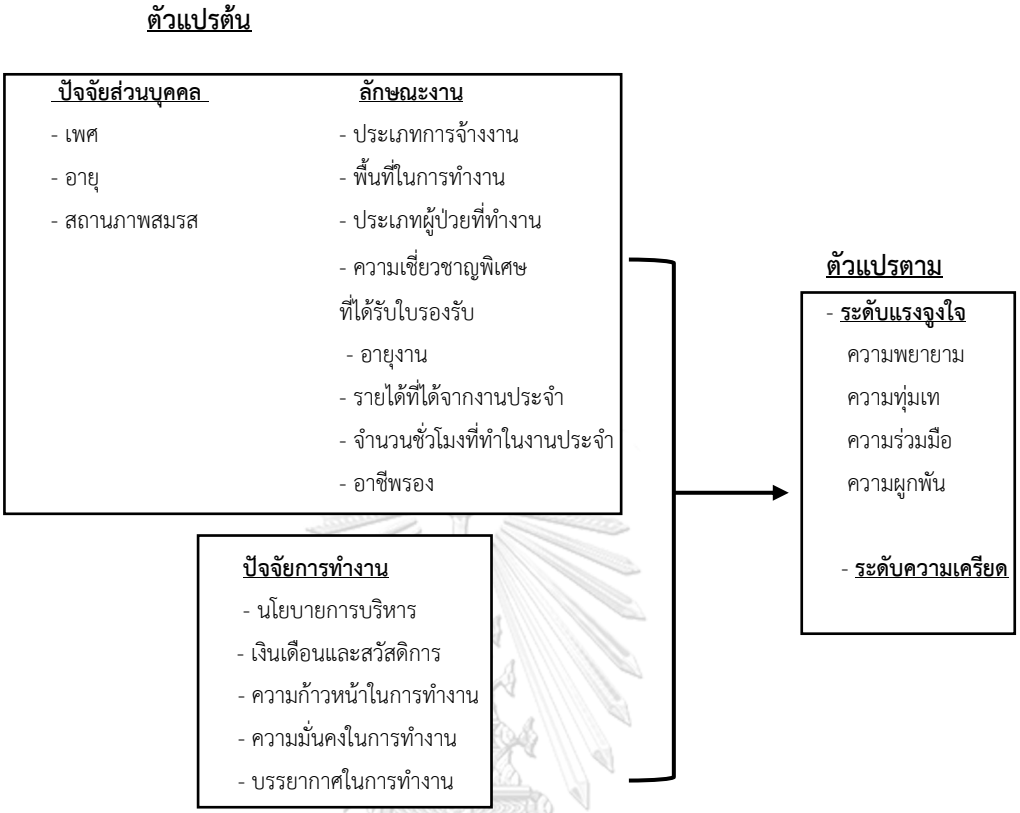
4. หลังจากนำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลส่งถึงผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยจะนัดเข้าไปชี้แจ้งกับผู้เข้าร่วมการวิจัย โดยติดต่อประสานงานกับหัวหน้าแผนก หรือผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้อธิบายวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รายละเอียดข้อคำถามทั้งหมด

5. เก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้าแผนก หรือผู้ที่มีอำนาจที่เกี่ยวข้อง โดยให้นักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาบเอกชน เขตกรุงเทพมหานครตอบแบบสอบถามทั้งหมด พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับ

6. นัดวันที่เข้าไปเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากหัวหน้าแผนก หรือผู้ที่มีอำนาจที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาคิดคะแนนและวิเคราะห์ต่อไป

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวความคิด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อช่วยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือมีบทบาทหน้าที่ในโรงพยาบาล ได้ตระหนักถึงแรงจูงใจและระดับความเครียดจากการทำงาน รวมไปถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และความเครียดจากการทำงานของนักกายภาพบำบัด

2. เพื่อเป็นแนวทาง หรือข้อมูล เพื่อช่วยสร้างแรงจูงใจ และลดระดับความเครียดจากการทำงาน มีการสร้างปัจจัยในการทำงานให้กับองค์การนั้น ๆ ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพให้กับนักกายภาพบำบัดต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประเด็นทางทฤษฎี และเนื้อหาต่าง ๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมาเสนอดังต่อไปนี้

2.1 แรงจูงใจ ได้แก่

2.1.1 ความหมายของการจูงใจและแรงจูงใจ

2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

2.1.3 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

2.1.4 ลักษณะของแรงจูงใจ

2.1.5 ทฤษฎีของแรงจูงใจ

2.1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

2.2 ความเครียด ได้แก่

2.2.1 ความหมายของความเครียด

2.2.2 ความหมายของความเครียดจากการทำงาน

2.2.3 สาเหตุของการเกิดความเครียด

2.2.4 ประเภทของความเครียด

2.2.5 แนวคิดของการเกิดความเครียด

2.2.6 ผลของการเกิดความเครียด

2.2.7 วิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงาน

2.3 นักกายภาพบำบัด

2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพกายภาพบำบัด

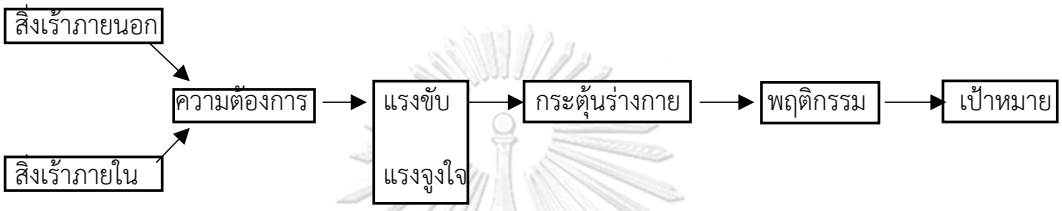
2.3.2 มุมมองต่อวิชาชีพนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

2.1 แรงจูงใจ

2.1.1 ความหมายของการจูงใจ

เติมศักดิ์ คทวณิช[(2)] กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง กระบวนการของการใช้ปัจจัยทั้งหลาย ที่ทำให้เกิดความต้องการเพื่อสร้างแรงขับและแรงจูงใจ ซึ่งจะไปกระตุ้นต่อร่างกายให้แสดงพฤติกรรมตามจุดเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยปัจจัยดังกล่าวนั้นอาจจะเป็นสิ่งเร้าภายนอกกับสิ่งเร้าภายในหรือได้ทั้ง2ประเภท และสิ่งเร้าภายนอกหรือสิ่งเร้าภายในจะทำให้บุคคลนั้น เกิดความต้องการและความต้องการนั้นจะสร้างแรงขับและแรงจูงใจเพื่อจะกระตุ้นร่างกายของบุคคลนั้นให้เกิดพฤติกรรมในการมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้



ภาพที่ 2 แสดงกระบวนการการจูงใจ

ภาพที่2 จากรูปอธิบายได้ว่า สิ่งเร้าภายนอกหรือสิ่งเร้าภายในจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความต้องการ และความต้องการนั้นจะสร้างแรงขับและแรงจูงใจ เพื่อทำหน้าที่กระตุ้นร่างกายให้เกิดพฤติกรรมในการมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

1. สิ่งเร้า (Stimulation) หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล สิ่งเร้านี้ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการเกิดกระบวนการจูงใจ ซึ่งแบ่งเป็นสิ่งเร้าได้ 2 ประเภทดังนี้

1. สิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว ไม่ว่าจะเป็นภาพ รส กลิ่น เสียง แสง สี รวมไปถึงสถานการณ์หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

2. สิ่งเร้าภายใน ได้แก่ สภาวะการทำงานของระบบต่าง ๆ ภายในร่างกาย เช่นระบบย่อยอาหาร ระบบขับถ่าย ระบบไหลเวียน ซึ่งผลการทำงานของระบบต่าง ๆ นี้ บางครั้งจะทำหน้าที่เป็นสิ่งเร้าได้

2. ความต้องการ (Needs) นักจิตวิทยาถือความต้องการเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างแรงขับและแรงจูงใจขึ้นในตัวบุคคล หมายถึง เมื่อบุคคลมีความต้องการเกิดขึ้น เนื่องมาจากร่างกายอยู่ในสภาวะของการแสวงหาบางสิ่งได้ขาดหายหรือสูญเสียไป จนทำให้เกิดแรงกระตุ้นกับร่างกายเพื่อให้เกิดพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดขึ้นมา เพื่อตอบสนองสภาวะของร่างกายที่ขาดสมดุลนั้นให้กลับสู่สภาวะปกติ

3. แรงขับและแรงจูใงใจ (Drive & Motive) หมายถึง พลังหรือแรงพื้นฐานที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล เมื่อบุคคลนั้นเกิดความต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นมา โดยแรงขับและแรงจูงใจจะทำหน้าที่กระตุ้นหรือรบกวนให้ร่างกายเกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดหมายปลายทาง และเมื่อถึงจุดหมายที่ต้องการแล้ว แรงขับและแรงจูงใจนั้นจะเริ่มลดลงและค่อยๆหมดไป ซึ่งจะมีผลทำให้ความต้องการของบุคคลที่มีอยู่ให้หมดตามไปด้วย

4. สิ่งล่อใจหรือเครื่องล่อใจ (Incentive) หมายถึง สิ่งเร้าภายนอกที่มีอิทธิพลในการทำให้บุคคลนั้นเกิดความต้องการจนก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะกระตุ้นกับร่างกายเพื่อให้แสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นสิ่งล่อใจหรือเครื่องล่อใจนั้นหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเรา ทั้งที่เป็นนามธรรม เช่น คำยกย่อง ชมเชย เกียรติยศ ชื่อเสียง ส่วนที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ ทรัพย์สินเงินทอง สิ่งของ ยศถาบรรดาศักดิ์ ตำแหน่ง ของขวัญ หรือของรางวัล เป็นต้น ซึ่งสิ่งเร้าภายนอกเหล่านี้จะเป็นสิ่งล่อใจที่ทำให้เกิดกระบวนการในการจูงใจขึ้น

5. เป้าหมาย (Goal) หมายถึง จุดหมายปลายทางสุดท้ายของกระบวนการจูงใจ ซึ่งเป็นขั้นตอนของการสิ้นสุดเพื่อที่จะแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้น เนื่องจากเมื่อบุคคลนั้นได้สามารถแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้แล้ว แรงขับและแรงจูงใจที่กระตุ้นหรือรบกวนร่างกายก็จะลดลงหรือหมดไป รวมไปถึงทำให้ความต้องการนั้นจะหมดตามไปด้วย

ความหมายของแรงจูงใจ

อดุลย์ ทองจำรูญ[3] ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ 3 ประการ คือ แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทาง และเป็นแนวทางให้บุคคลนั้น กระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่สนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่ และพลังที่ผลักดันให้คนมีพฤติกรรมและยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรมหรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำ และล้มเลิกความตั้งใจก่อนบรรลุเป้าหมาย

สุพัตรา สุภาพ[4] กล่าวถึงแรงจูงใจว่า คือสิ่งที่ทำให้มีกำลังทั้งทางกายและทางใจในการทำงาน

กาญจนา ศิริเจริญวงศ์ และคณะ[5] แรงจูงใจ เปรียบเสมือนแรงขับ หรือแรงผลักดัน และเป็นความพยายามในการที่จะทำให้ความต้องการหรือเป้าหมายขององค์การ ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่น่าพึงพอใจ และผลที่ตามมาคือ บุคลากรมีความพึงพอใจต่อองค์การ ดังนั้นการสร้างความพึงพอใจต่อองค์การ จึงต้องอาศัยแรงจูงใจ

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา[6] ได้อธิบายไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ค่านิยมและประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับ และจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้น ๆ สามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันออกไป และตอบสนองความต้องการในสิ่งที่ขาดหายไป หรือสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่สมดุลเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่จะแสดงออกของบุคคล ซึ่งมีผลในการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

ทิพมาศ แก้วซิม[7] ได้อธิบายความสำคัญของแรงจูงใจ ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เพราะการปฏิบัติงานใด ๆ ให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องประกอบไปด้วย ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

มนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมา สิ่งที่ผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้ คือ แรงจูงใจ แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้เกิดประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์การทุกแห่ง

พิมผกา ดีปินชัย[8] ได้อธิบายไว้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคคล เพราะแรงจูงใจเป็นทั้งสภาวะที่ผลักและดึงให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป ซึ่งการที่จะเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลจึงต้องทำความเข้าใจกับแรงจูงใจของคนๆนั้น ว่าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจอยู่ในประเภทใด และระดับใด เพราะในบางสถานการณ์เดียวกัน น่าจะมีแสดงการตอบสนองเป็นพฤติกรรมที่เหมือนกัน แต่กลับมีการแสดงออกที่ต่างกัน ดังนั้น การทำความเข้าใจกับทฤษฎีแรงจูงใจจะช่วยทำให้ได้รับประโยชน์ต่าง ๆ ดังนี้

1. เข้าใจในพฤติกรรมของตนเอง จะเป็นประโยชน์ในการควบคุมตนเพื่อให้สามารถแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม และบังคับไม่ให้ตนเองแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

2. เข้าใจในพฤติกรรมของผู้อื่น จะช่วยให้เราควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่นได้ ด้วยการเลือกใช้การจูงใจที่เหมาะสมกับบุคคลที่แตกต่างกันได้

3. เข้าใจในพฤติกรรมของกลุ่มบุคคล เพื่อสร้างสถานการณ์จูงใจให้กลุ่มบุคคลมีพฤติกรรมเป็นไปในแนวทางที่ต้องการ

2.1.3 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

กฤษฎา ตันเปาว์ และคณะ[9] ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การเป็นอย่างยิ่ง นอกจากจะทำให้ทราบถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแล้วจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์และนโยบายที่จะตอบสนองให้กับความต้องการของพนักงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น และยังเป็นข้อมูลประกอบเพื่อเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขันในตลาดได้ และรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร

อุษา เฟื่องประยูร[10] ได้อธิบายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึงสภาวะใด ๆ ที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยพฤติกรรมนั้นจะมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอก บุคคลที่แรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของคนนั้นเองและไม่ได้มีการคาดหวังจากรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอก จะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น มีความคาดหวังจากรางวัลหรือผลตอบแทน ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหมายถึง การที่พนักงานองค์กรมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายในจิตใจของบุคคล เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่ายท้อถอย ทำให้เป็นผู้ที่มีความรักในงานที่ทำ มีความ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตั้งใจ เต็มใจ เกิดการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

2.1.4 ลักษณะของแรงจูงใจ

ชูเกียรติ ยิ้มพวง[11] อธิบายว่าแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล เป็นความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นไปในทางถาวร

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เป็นแรงจูงใจที่ไม่คงทนถาวร และบุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งจูงใจ ได้แก่ ของรางวัล หรือคำชมเชย

ภาวิณี เพชรสว่าง[12] สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลให้เกิดความพึงพอใจว่า หากองค์การสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีได้ ในการทำงานโดยสร้างปัจจัยทั้ง 4 ประการ ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนในการทำงาน และหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานที่เกื้อกูลกัน นี้ให้เกิดนั้น หมายความว่า จะสร้างให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามมา แต่ถ้าปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งขาดหายไป อาจมีผลทำให้พนักงานทำงานได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากพนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน ปฏิกิริยาหนึ่งที่จะเกิดเมื่อเราเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน นั้นคือ เกิดความเครียดในการทำงาน

กานดา จันทร์แย้ม[13] ได้อธิบายลักษณะสำคัญของแรงจูงใจว่ามี 3 ประการ ได้แก่ เป็นพลังที่ทำให้เกิดพฤติกรรม, เป็นตัวชี้นำให้เกิดพฤติกรรม และเป็นตัวที่ทำให้เกิดความคงทนของพฤติกรรม พฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะเป็นพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย จะมีความพยายามที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายของตนให้ได้ ดังนั้นจึงอธิบายได้ว่า เหตุใดบางคนจึงมีความพยายามมากกว่าบางคน หรือบางคนจึงล้มเลิกความพยายามง่ายๆ ซึ่งเป็นผลมาจากการที่ระดับของแรงจูงใจที่แตกต่างกันของบุคคล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

2.1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Nart Chantawong) [14] ซึ่งรู้จักกันในชื่อว่าทฤษฎีความต้องการของ Maslow เป็นทฤษฎีที่แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 2 ระดับ คือความต้องการในระดับที่ต่ำ และความต้องการในระดับที่สูง โดยที่มนุษย์นั้นมีความต้องการในระดับหนึ่ง เมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์นั้นจะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป จนถึงความต้องการในระดับที่สูงสุด ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ มี 5 ลำดับขั้น

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (physical need) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่แต่ละบุคคลมีอยู่ในตัวเอง เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย การพักผ่อน เป็นต้น

2) ความต้องการความปลอดภัย (safety need) เป็นความต้องการที่แต่ละบุคคลต้องการที่จะปราศจากอันตรายทางกายและความกลัวที่จะสูญเสียงาน

3) ความต้องการทางสังคม (social need) คือการมีเพื่อนร่วมงานที่มีความเป็นมิตร มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน

4) ความต้องการการยกย่อง (esteem need) คือการมีความรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญสูง ได้รับคำชมเชยและการยอมรับจากหัวหน้างาน และได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีสถานภาพสูงขึ้น

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization need) ได้แก่ ลักษณะการทำงานที่มีความยืดหยุดและมีอิสระสูง การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และงานมีความริเริ่มสร้างสรรค์

กานดา จันทร์แย้ม ได้อธิบายทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow ดังนี้ มนุษย์จะบรรลุตามความต้องการของตนเองได้นั้น ต้องได้รับการตอบสนอง 2 ประการ ได้แก่ ทางกายภาพ และทางจิตวิทยา โดยความต้องการของมนุษย์จะเป็นไปตามลำดับขั้น และประกอบไปด้วย ทางกายภาพ สังคมและทางจิตวิทยา ซึ่ง Maslow ได้ตั้งสมมติฐานความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า

- มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด

- ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง แล้วจะไม่เป็นความต้องการอีกต่อไป

- ความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับตามความสำคัญ เมื่อความต้องการของมนุษย์นั้นได้รับการตอบสนองแล้ว จะเกิดความต้องการในลำดับต่อมาทันที

จากทฤษฎี จะแบ่งเป็นความต้องการของมนุษย์ เป็น 5 ขั้นตอน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการที่เป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งเป็นความต้องการเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการด้านนี้มีอิทธิพลต่อการทำงาน กล่าวไว้ว่า ถ้าพนักงานที่ทำงาน จะมีรายได้ เพื่อการดำรงชีวิต ซึ่งถ้าพนักงานนั้นมีความต้องการด้านนี้สูง ก็จะมุ่งไปที่การทำงานเพื่อให้ได้รายได้ที่พอต่อการดำรงชีวิต หรือรายได้ที่สูง

2) ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย เป็นผลจากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว จะก่อให้เกิดความต้องการในขั้นต่อมา ซึ่งทำให้มนุษย์มีความปลอดภัยจากอันตราย การสูญเสีย และมีที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ความต้องการในขั้นนี้จะไม่สำคัญ ถ้าความต้องการในลำดับขั้นแรก คือความต้องการทางด้านร่างกาย ยังไม่ตอบสนองให้ถึงที่สุด กล่าวคือ พนักงานยินดีที่จะทำงานที่เสี่ยง เมื่อได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น และเมื่อความต้องการพื้นฐานเพียงพอ พนักงานนั้นจะเริ่มให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงาน

3) ความต้องการทางด้านสังคมและการยอมรับ ความต้องการด้านนี้เป็นความต้องการของการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ หรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม หน่วยงานที่ทำงานอยู่หรืออาศัยอยู่

4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการในลำดับที่สูง ในเรื่องของความมั่นใจในตนเอง ที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดการนับถือตนเองและการนับถือจากบุคคลอื่น องค์การสามารถตอบสนองความต้องการขั้นนี้ได้ด้วยการยกย่อง และให้พนักงานนั้น รู้สึกว่ามีความสามารถที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน

5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการที่จะมองถึงสมรรถนะของตนเอง และการที่ได้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ เมื่อมนุษย์ได้มองถึงบทบาทของตนเองว่าเป็นอย่างไร มนุษย์นั้นจะผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดที่ได้ตั้งตามเป้าหมายเอาไว้

จากทฤษฎีของMaslow แสดงให้เห็นว่า การตอบสนองความต้องการของมนุษย์ที่เป็นปัจจัยภายในบุคคล เป็นสิ่งทำให้เกิดแรงจูงใจและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ และมนุษย์มีความต้องการตลอดเวลา และถ้าได้รับการตอบสนองในขั้นพื้นฐานแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการที่สูงขึ้น ดังนั้นก็จะเกิดแรงจูงใจที่เพิ่มขึ้น

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (The Herzberg's Theory or Dual Factors Theory)

ชูเกียรติ ยิ้มพวง กล่าวคือ ผลการวิจัยนั้นพบว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก ทำให้พนักงานอยากทำงานนั้น เรียกว่า "ปัจจัยจูงใจ" และส่วนผู้ที่ไม่มีความสุขในการทำงานเกิดขึ้น อาจเกิดได้จากสภาวะ แวดล้อมต่าง ๆ ได้แก่ ความยุติธรรม ความไม่เป็นระเบียบ ทำให้พนักงานเหล่านั้นมีสุขภาพจิตในการทำงานที่แย่ลง ซึ่งเรียกว่า "ปัจจัยสุขอนามัย" ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 นั้น เป็นปัจจัยที่ไม่ได้มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจขึ้น แต่เป็นสิ่งที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

วนิดา ประดิษฐ[15] ได้สรุปปัจจัยทั้ง 2 ประการดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง ที่สามารถจูงใจให้พนักงานชอบและรักในการทำงาน เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่พนักงานสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี พนักงานมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ รวมไปถึงการรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือทั้งจากผู้บังคับบัญชา, เพื่อนที่ทำงาน หรือพนักงานอื่น ๆในหน่วยงานเดียวกัน ซึ่งการยอมรับนับถือนั้นจะก่อให้เกิดความสำเร็จในงานนั้นด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่พนักงานเกิดความน่าสนใจ ซึ่งอาจเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดความท้าทายเพื่อให้ต้องลงมือทำ

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ ซึ่งทำให้มีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการควบคุมใด ๆ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การที่พนักงานได้รับการตอบแทนในเรื่องของการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นในองค์การนั้น ๆ หรือการที่พนักงานนั้นมีโอกาสได้ศึกษาเพิ่มเติม ทำให้เกิดการพัฒนาและก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน

2) ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าปราศจากปัจจัยค้ำจุน หรือมีแต่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในองค์การ พนักงานในองค์การอาจจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้

2.1 เงินเดือน และสวัสดิการ เงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งขึ้นในหน่วยงานหรือองค์การนั้น

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน หรือโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสบความสำเร็จ

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพของพนักงานนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ และการติดต่อสื่อสารภายในองค์การนั้น

2.6 สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง เสียง และชั่วโมงการทำงาน ซึ่งรวมไปถึง อุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่เกี่ยวข้องในการทำงาน

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีที่เป็นผลมาจากหน้าที่ในการทำงานของพนักงาน

2.8 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีผลต่อความมั่นคงในการทำงาน ก่อให้เกิดความมั่นคงต่อองค์การนั้น

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารจัดการ

กองการเจ้าหน้าที่จังหวัดเชียงราย[16] ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยไว้ว่า พนักงานจะปฏิบัติงานได้ผลที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นกับความพึงพอใจของพนักงานในการทำงาน เพราะจะช่วยเพิ่มความน่าสนใจในการทำงาน ทำให้เกิดความต้องการในการทำงานที่มากขึ้น ทำให้งานที่เกิดขึ้นมีผลที่ดีมากที่สุด และถ้าเกิดพนักงานไม่มีความพอใจในการทำงาน จะก่อให้เกิดผลเสียตามมา พนักงานไม่มีความสนใจในการทำงาน ไม่มีความต้องการในการทำงาน ทำให้เกิดผลไปในทางที่ไม่ดี ดังนั้นผู้บริหาร จะต้องมีหน้าที่ที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ปัจจัยมี 2 ประการ ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจต่อพนักงานในการทำงาน คือปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย และได้สรุปทฤษฎีนี้ไว้ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

1) ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น มีความสำคัญกว่าปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ

2) ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นความต้องการของมนุษย์ที่ไม่มีวันสิ้นสุด และจะเพิ่มขึ้นไปเรื่อยๆ ปัจจัยนี้จะช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ แต่ไม่สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจที่จริงและคงอยู่อย่างถาวรได้

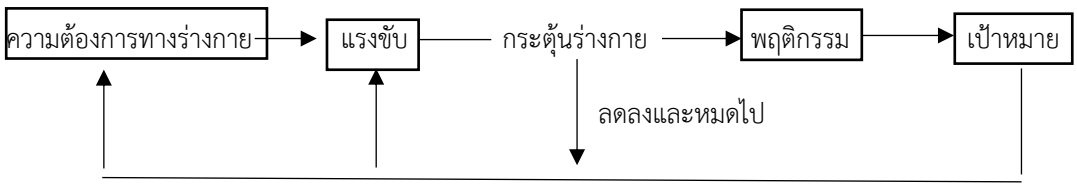
3) พนักงานในทุก ๆ ระดับในองค์การจะมีความพึงพอใจในงานที่จริงได้ เมื่อพนักงานนั้นได้มองถึงงานที่ทำว่ามีความหมายและเป็นสิ่งที่ท้าทาย ให้ความก้าวหน้าในการทำงาน

4) ในการเกิดแรงจูงใจที่ดีนั้น จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการเกิดแรงจูงใจที่ต้องกำหนดปัจจัยทั้ง แรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน พร้อมกัน

จากทฤษฎีนี้สรุปได้ว่า ทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นการศึกษาทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และยังได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน เพื่อหาทางลดความไม่พอใจของตัวบุคคลที่มีต่อองค์การ จูงใจให้เกิดความชอบและความสนใจต่องานที่ทำ ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจและทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกดีที่ดีต่อองค์การนั้น ผลของงานที่เกิดขึ้นจะมีประสิทธิภาพที่ดี และเกิดความสำเร็จของงาน นอกจากนี้ทฤษฎีนี้ยังได้สร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานในการทำงานอีกด้วย

3. ทฤษฎีลดแรงขับ (Drive-reduction Theory)

Dollard Miller (1950) และ Hull (1952) ได้เสนอทฤษฎีนี้ขึ้น โดยเติมศักดิ์ คทวณิช ได้อธิบายไว้ดังนี้ ทฤษฎีนี้เกิดจากพื้นฐานของการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ กล่าวคือ เมื่อร่างกายของมนุษย์อยู่ในสภาวะการขาดความสมดุล ต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกาย ได้แก่ ความหิว ความต้องการพักผ่อน การนอน เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้จะสร้างแรงขับไปกระตุ้นร่างกายให้เกิดการแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ และเมื่อมนุษย์ได้บรรลุเป้าหมายแล้ว แรงขับที่ไปกระตุ้นจะค่อยๆลดลงและหมดไป ทำให้ร่างกายของมนุษย์กลับสู่สภาวะของความสมดุลอีกครั้ง ความต้องการที่เกิดขึ้นจะค่อยๆหายไปด้วย ดังแผนผังนี้



ภาพที่ 3 ภาพแสดงพื้นฐานของการเกิดพฤติกรรมมนุษย์

4. ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

B.F. Skinner ได้เสนอทฤษฎีนี้ขึ้น โดยวินัย เพชรช่วย[17] ได้อธิบายไว้ดังนี้ ทฤษฎีนี้เน้นในการที่กำหนดให้บุคคลต้องทำในสิ่งที่เราต้องการให้เขาทำ โดยมีหลักการคือ เราสามารถควบคุมพฤติกรรมของคนได้โดยวิธีการเสริมแรง หรือการให้รางวัล ซึ่งทฤษฎีนี้ทางจิตวิทยา เรียกว่า การปรับพฤติกรรม หรือการวางเงื่อนไขปฏิบัติการ โดยมนุษย์จะเรียนรู้พฤติกรรม ผ่านประสบการณ์ที่ให้ผลตามมาในด้านบวกและด้านลบ ซึ่งจะให้ผลเป็นที่พึงพอใจและไม่พึงพอใจ skinnerเชื่อว่า พฤติกรรมใด ๆ ที่มีผลต่อเนื่องเป็นไปในทางบวก พฤติกรรมนั้นย่อมเกิดขึ้นซ้ำบ่อย ๆ แต่พฤติกรรมที่ได้ผลไปในทางลบ จะมีแนวโน้มที่จะไม่เกิดขึ้นอีกต่อไป ประกอบไปด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน คือ สิ่งเร้า (สถานการณ์), การตอบสนอง (พฤติกรรม), ผลกรรม (บวกหรือลบ) และในการทำงาน พนักงานจะเกิดการเรียนรู้ว่าพฤติกรรมอะไรที่เป็นความต้องการของหน่วยงาน หรือเป็นความต้องการของหัวหน้า จากผลที่ตามมาอย่างต่อเนื่องหรือผลตอบแทนจากการทำงานของพนักงานนั้น ๆ ซึ่งหัวหน้างานสามารถควบคุมการทำงานของพนักงานและสามารถปรับพฤติกรรมของพนักงานได้ โดยที่พนักงานไม่ได้รู้สึกว่ากำลังถูกควบคุม ทั้งนี้ต้องอาศัยความเข้าใจในเรื่อง เกี่ยวกับการควบคุมและการปรับพฤติกรรม ซึ่งก็คือ ประเภทของการเสริมแรงและตารางการเสริมแรง

ประเภทของการเสริมแรง มี 4 ประเภท คือ

1) การเสริมแรงบวก คือ การเสริมความต่อเนื่องของพฤติกรรม โดยให้ผลที่ตามมาเป็นตัวเสริมแรงบวก ซึ่งได้แก่ สิ่งตอบแทนที่ดึงดูดใจหรือเกิดความพึงพอใจ เช่นของรางวัล การชมเชย เป็นต้น เมื่อบุคคลนั้นมีพฤติกรรม หรือการทำงานที่เป็นไปตามความต้องการ การเสริมแรงบวกเป็นตัวตัวกระตุ้นและเป็นแรงจูงใจที่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่ได้ผลดีที่สุด

2) การเสริมแรงลบ คือ การเสริมความต่อเนื่องของพฤติกรรม โดยสามารถหลีกเลี่ยงผลที่ตามมาในทางลบได้เมื่อมีพฤติกรรม หรือการทำงานที่เป็นไปตามความต้องการ ทำให้บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ที่จะเกิดพฤติกรรมป้องกัน หรือหลีกเลี่ยงที่จะเกิดความไม่พึงพอใจหรือการถูกลงโทษ ได้แก่ การสร้างกฎระเบียบ ข้อห้าม หรือการกำหนดการลงโทษไว้อย่างชัดเจนในองค์การหรือหน่วยงาน

3) การลบพฤติกรรม คือ การลดหรือการลบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ต้องการออกไป โดยการงดการเสริมแรง เมื่อเกิดพฤติกรรม หรือการทำงานในแบบที่ไม่ต้องการขึ้น วิธีนี้นอกจากจะช่วยลดพฤติกรรมได้แล้ว อาจจะเป็นการลดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ลดประสิทธิภาพในการทำงานได้ เนื่องจากอาจไปลดพฤติกรรม ที่ให้ผลที่ตามไปในทางบวก และก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้

4) การทำโทษ คือ การกำหนดผลที่ตามมาในทางลบให้กับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นที่ต้องการ เป็นการให้สิ่งที่ไม่พึงพอใจโดยตรง จะต่างจากการเสริมแรงลบ ที่การทำโทษจะเป็นการลงโทษจริง ๆ ไม่ได้ว่ากล่าวตักเตือนหรือคาดโทษ ได้แก่ การลดเงินเดือน การลดโบนัส การควบคุมพฤติกรรม การใช้วิธีนี้ จะลดพฤติกรรมที่ไม่ต้องการให้น้อยลงได้ แต่อาจสร้างพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดปัญหาอย่างอื่นได้ ได้แก่ การเสียขวัญ การต่อต้าน ผลของการทำงานมีประสิทธิภาพน้อยลง วิธีนี้เป็นการจูงใจการทำงานที่มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางการเสริมแรง จะแบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

1) การเสริมแรงอย่างต่อเนื่อง คือ การเสริมแรงในทุกครั้งที่พนักงานมีพฤติกรรมหรือการทำงานในแบบที่ต้องการเกิดขึ้น

2) การเสริมแรงเป็นครั้งคราว คือ การเสริมแรงเพียงบางครั้ง จะขึ้นอยู่กับระยะเวลา หรือขึ้นกับจำนวนครั้งที่เกิดขึ้นของพฤติกรรมที่ให้เป็นไปในความต้องการ การเสริมแรงชนิดนี้ จะมีทางเลือกในการเสริมแรงถึง 4 ตารางการเสริมแรง ได้แก่

1. ตารางระยะเวลาแน่นอน เป็นการให้การเสริมแรงตามจำนวนครั้งที่ได้แสดงพฤติกรรมที่เป็นไปในความต้องการ ได้แก่ การจ่ายเงินค่าจ้างหรือค่าตอบแทน

2. ตารางระยะเวลาผันแปร หรือตามอัตราส่วนที่ไม่แน่นอน เป็นการเสริมแรงตามจำนวนครั้งของพฤติกรรมที่เป็นไปในความต้องการที่ไม่คงที่ เช่น การให้แรงเสริม เมื่อแสดงพฤติกรรม3ครั้ง และให้แรงเสริมอีกครั้ง เมื่อแสดงพฤติกรรม5ครั้ง การใช้วิธีนี้จะทำให้ได้อัตราการตอบสนองสูงมาก และพฤติกรรมจะยังคงอยู่นาน ถึงแม้ไม่ได้การเสริมแรง

3. ตารางจำนวนครั้งแน่นอน เป็นการให้เสริมแรง โดยกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน พนักงานจะสามารถคาดคะเนและหยุดแสดงพฤติกรรม หรือแสดงพฤติกรรมที่เป็นไปในความต้องการได้น้อยลง หลังจากได้รับการเสริมแรง

4. ตารางจำนวนครั้งผันแปร หรือการเสริมแรงตามเวลาที่ไม่แน่นอน เป็นการเสริมแรงที่จะกำหนดช่วงเวลาที่ไม่คงที่ เปลี่ยนแปลงได้ โดยอาจกำหนดจะกำหนดในช่วงแรกที่ให้การเสริมแรง และไม่แน่นอนในครั้งต่อไป โดยพนักงานไม่สามารถคาดคะเนได้ว่าเมื่อใดจะได้การเสริมแรง ทำให้มีการตอบสนองที่เกือบจะคงที่

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

การเสริมแรงตามตารางจำนวนครั้ง สามารถสร้างแรงจูงใจได้ดี และการเสริมแรงที่ได้ผลที่สุด เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นไปในความต้องการที่คงที่ คือ การเสริมแรงตามจำนวนครั้งผันแปร หรือการเสริมแรงตามเวลาที่ไม่แน่นอน

จากทฤษฎีนี้สามารถนำมาปรับเพื่อนำมาใช้ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้ โดยในองค์การต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำหน้าที่ ซึ่งทำให้พนักงานนั้นทราบว่าหน่วยงานนั้นคาดหวังอะไรจากพวกเขา, มีการจัดผลตอบแทนหรือรางวัลที่เหมาะสม และอาจต้องรู้ความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน มีการเลือกตารางเสริมแรงที่เหมาะสมกับองค์การนั้น ๆ พยายามทำให้พนักงานรู้สึกต่อตนเองในทางที่ดี มองแง่บวก เป็นต้น

2.1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

สินีนาฏ วิไลจิตต์ และคณะ[18] ได้ทำการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อมาตรฐานในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับมาตรฐานด้านการบริการในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคกลาง โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ นักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคกลาง มีการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ในระหว่างวันที่ 25มกราคม ถึง 20 กุมภาพันธ์ 2554 ได้รับแบบสอบถามคืน 129 ฉบับ(ร้อยละ 96.3) ผลการศึกษา พบว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคกลาง อยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศองค์กรและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวมนั้นอยู่นระดับปานกลาง จากผลการวิเคราะห์ด้านความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และการอบรมสัมมนาในปีที่ผ่านมา ไม่มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคกลาง (P>0.05) บรรยากาศองค์กรและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r =0.42, P<0.05 และ r=0.34,P<0.05 ตามลำดับ)

วาสนา พัฒนานันท์ชัย[19] ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีวัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ 2)เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 265 คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ มีเครื่องมือรวบรวมข้อมูลด้วยการทำแบบสอบถาม จากการศึกษา พบว่า พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนมหากษัตริย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานหน้าที่การงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน, ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน

Ong Choon Hee และ Noor Hayati Binti Kamaludin[20] ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน ในประเทศมาเลเซีย โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน ในประเทศมาเลเซีย และการศึกษานี้ได้นำแนวความคิดในทฤษฎีของ Herzberg's two factorมาใช้ และผลของการศึกษานี้ พบว่า แรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจภายใน และภายนอย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาล

ณัฏฐาสิริ ยิ่งรู้[21] ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ซึ่งทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทางการแพทย์ จำนวน 320 คน ที่ได้ทำงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรทางแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับรายด้านจากมากไปน้อย คือ ด้านจิตใจ ด้านกายภาพในการทำงาน และด้านเวลาในการทำงาน ส่วนการศึกษาด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมนั้นพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับรายด้าน จากมากไปน้อย คือ ด้านการรับรู้ลักษณะงาน ด้านความพึงพอใจในงานและความต้องการความก้าวหน้า ตามลำดับ และยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านเพศ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานนั้น มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และนอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ได้แก่ ด้านกายภาพในการทำงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการรับรู้ลักษณะงาน ด้านความต้องการความก้าวหน้า และด้านความพึงพอใจในงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันในทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง

เกสร ชัยประสิทธิ์[22] ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเกชน และเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชนจำนวน 224 คน จากการศึกษา พบว่า แรงจูงจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน เมื่อจำแนกตามอายุแตกต่างกัน โดย อายุระหว่าง 36-45 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลระดับบริหารอายุ35 ปีลงไป นอกจากนี้เมื่อจำแนกจามระดับบริหารที่แตกต่างกัน โดยที่พยาบาลระดับบริหารที่มีระดับบริหารเป็นผู้บริหารการพยาบาล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ตรวจการ ผู้จัดการ หัวหน้าแผนก และรองหัวหน้าแผนก

ปภนวิชช์ พานุรัตน์และบุญใจ ศรีสถิตย์นรางกูร[23] ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจของความพึงพอใจในการงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์ คือเพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจของความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร และมีกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร 325 คน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจของความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยจูงใจของความพึงพอใจในงาน

ที่อยู่ระดับมาก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากผู้จัดการแผนก ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านโอกสที่จะได้รับความก้าวหน้า และด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ปรียาภรณ์ แสงแก้ว[24] ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์ คือเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลในโรงพยาบาลบางนา 5ในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่พยาบาลในโรงพยาบาลบางนา 5 ทั้งหมด จำนวน 87 คน และจากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ส่วนปัจจัยคุณลักษณะงาน ความผูกพันองค์กร บรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยจูงใจคุณลักษณะงาน ปัจจัยสุขอนามัยความผูกพันองค์กร ด้านการคงอยู่ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 ส่วนด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และปัจจัยสุขอนามัยบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เพ็ญพิชชา ล้วนดี[25] ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์ คือเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลบ้านแพ้ว และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ซึ่งศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลบ้านแพ้วที่ปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปีขึ้น จำนวน 185 คน จากการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และพบว่า ค่าเฉลี่ยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีระดับคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และยังพบว่าระดับแรงจูงใจและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลพบว่ามีความสัมพันธ์กัน (P<0.001) โดยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผู้ที่มีระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเป็นสัดส่วนที่สูงสุด (ร้อยละ76.22)

2.2 ความเครียด

2.2.1 ความหมายของความเครียด

ความเครียดตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 หมายถึง ภาวะที่สมองไม่ได้รับการผ่อนคลาย เพราะมีความเคร่งเครียดกับงานมากจนเกินไป ทำให้เกิดลักษณะอาการที่จิตใจ และได้กดดันต่อความรู้สึกนั้น ๆ

สุมารินทร์ เจริญสวัสดิ์[26] ได้ให้ความหมายว่า ความเครียดเป็นอาการทางจิตใจ ซึ่งจะเกิดในแต่ละคนไม่เหมือนกัน ถึงแม้ว่าจะอยู่ในเหตุการณ์แบบเดียวกันก็ตาม Hans Selye ได้รายงานไว้ว่า ความเครียดที่เกิดจากปัจจัยชนิดเดียวกัน มีผลต่อมนุษย์แต่ละคนไม่เหมือนกัน เช่น ความเครียดของบุคคลที่อาศัยอยู่ในเมืองที่มีการจราจรแออัด

บางคนรู้สึกได้ถึงความท้อแท้ และไม่อยากจะออกไปไหน แต่บางคนกลับรู้สึกตื่นเต้นสนุกสนานในการเดินทาง ที่มีผู้คนมากมาย เช่นเดียวกันกับทหารในสนามรบ ที่บางคนมีความกระตือรือร้น มีขวัญ กำลังใจ และความภาคภูมิใจที่จะออกรบ ต่อสู้เพื่อชาติบ้านเกิด แต่บางคนกลับคิดถึงบ้าน ครอบครัว มีความรู้สึกผิดหวัง และสำนึกผิดว่า เป็นสิ่งที่ไม่ดี หรือบาปที่ต้องจับอาวุธมาฆ่าคนอื่น ทั้งที่ไม่รู้จักกัน และไม่เคยทะเลาะเบาะแว้ง หรือผิดใจกันมาก่อน

นิธิพันธ์ บุญเพิ่ม[27] ได้กล่าวว่า ความเครียดเป็นเรื่องของจิตใจ ที่เกิดจากความตื่นตัว เพื่อเตรียมรับเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งไม่มีความพึงพอใจและเป็นเรื่องราวที่บุคคลคิดว่ามันหนัก และเกินกำลังความสามารถที่บุคคลนั้นจะแก้ไขได้ ทำให้เกิดความรู้สึกหนักใจ และกังวลใจ หากความเครียดนั้นมีมากขึ้น และยังคงอยู่เป็นเวลานาน อาจจะทำให้เกิดอาการผิดปกติทางร่างกายขึ้น แต่ความเครียดที่ไม่มาก จะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลนั้นเกิดแรงมุมานะที่จะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ให้ผ่านพ้นไปได้ บุคคลที่ต้องรับผิดชอบภาระงานที่มาก จึงมักเจอกับความเครียด หากบุคคลนั้นไม่รู้จักวิธีผ่อนคลายหรือลดความเครียดลง และได้ปล่อยไว้จนเกิดการสะสมมากขึ้น ในสุดท้ายอาจมีปัญหาความผิดปกติทางกายและจิตใจตามมา เป็นผลให้ชีวิตไม่มีความสุข รวมทั้งประสิทธิภาพของการทำงานด้อยลงตามด้วย

พิมลพรรณ สุวรรณโถง[28] กล่าวว่า ความเครียด เกิดได้หลายแบบ ได้แก่ งานที่ทำ มักพบสาเหตุมาจากงาน ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับตำแหน่ง หน้าที่ วิธีหรือหลักการในการปฏิบัติงาน การที่ต้องรับผิดชอบภาระมากเกินไป การทำงานที่ไม่ตรงกับสิ่งที่เคยทำมา ,มีสาเหตุจากเงิน ซึ่งอาจหาเงินได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ไม่สามารถจัดสรรรายได้และรายจ่ายได้ดี, มีสาเหตุจากความไม่เข้าใจหรือเกิดความขัดแย้ง ระหว่างผู้ใหญ่และเด็ก, และมีสาเหตุจากสังคมแวดล้อม ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ดินฟ้าอากาศ การคมนาคม สิ่งแวดล้อมหรือบุคคลที่ติดต่อสัมพันธ์กัน

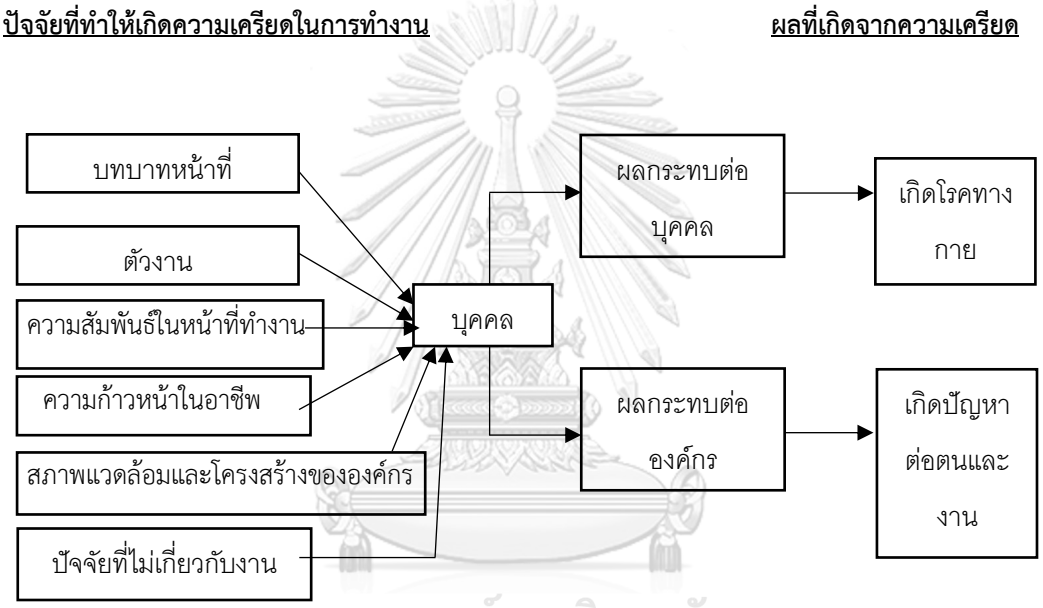
วันวิสาข์ พันธุ์พานิช[29] ได้กล่าวว่า ความเครียดมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตในสังคม ความเครียดคือการที่ร่างกายและจิตใจที่เกิดการตื่นตัว เพื่อเตรียมรับกับเหตุการณ์ใดตุการณ์หนึ่ง ซึ่งเหตุการณ์นั้นเป็นสิ่งที่ไม่น่าพอใจ เกินกำลังความสามารถที่จะแก้ไขได้ จึงทำให้รู้สึกหนักใจ เป็นทุกข์ ทำให้เกิดอาการผิดปกติทางร่างกายและพฤติกรรมตาม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

อดิศักดิ์ สุมาลี[30] ได้อธิบายไว้ว่า คือสภาวะของจิตใจที่ขาดความอดทน อดกลั้น และเต็มไปด้วยความคิดที่ไม่มีประโยชน์ เกิดมาจากความกดดันจากภาระหน้าที่การงาน การเงิน ความสัมพันธ์ที่ขัดแย้ง รวมทั้งความไม่ถูกต้อง ความก้าวร้าวรุนแรง และสภาพแวดล้อมที่เป็นพิษ ซึ่งเป็นการบั่นทอนทางจิตใจให้ขาดพลังงาน หรือทำให้ไม่มีความสุข โดยเฉพาะถ้าปัญหานั้นมีความร้ายแรงมาก จะทำให้เกิดอาการเครียดที่ยาวนาน (เช่น อุบัติเหตุ ความเจ็บป่วย เหตุการณ์ที่เกิดแบบทันทีทันใดหรือที่ไม่ทันได้ตั้งตัว และภัยพิบัติต่าง ๆ) จากภาวะความเครียดที่เกิด ทำให้มีผลเสียต่อด้านสุขภาพและด้านการดำเนินชีวิต ทำให้ไม่สามารถเผชิญหรือแก้ปัญหาได้, เกิดความจำเสื่อม ยังทำให้ขาดความกระตือรือร้น ความสนใจต่อสิ่งที่เคยสนใจ และทำให้ขาดความสุขที่แท้จริงภายในจิตใจไป

2.2.2 ความหมายของความเครียดจากการทำงาน

จุฑามาศ ปิยจารุลักษณ์[31] ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นสภาวะที่บุคคลรับรู้หรือประเมินปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ปริมาณของงานที่ได้รับ หน้าที่หรือความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับ และการได้รับปริมาณงานที่มากกว่าความสามารถของบุคคลนั้น ตลอดจนความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และประสบการณ์ที่เกิดจากความขัดแย้ง ระหว่างความต้องการในสิ่งแวดล้อมและความสามารถของบุคคลนั้น ซึ่งจากสาเหตุที่กล่าวมา ทำให้เกิดความเครียดขึ้นได้ ผลที่เกิดจะส่งผลต่อสุขภาพทางร่างกายและจิตใจได้ และได้แสดงกระบวนการที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน (Dynamic of Work Stress) โดย Cooper & Marshall (1976)



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ภาพที่ 4 แสดงกระบวนการเกิดความเครียดในการทำงาน (Dynamics of Work Stress)

จากภาพ กระบวนการที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน มีปัจจัยดังนี้

1. ตัวงาน คือ ปัจจัยในการทำงาน ซึ่งหมายถึง ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยระหว่างลักษณะงานและความสามารถของบุคคลในการรับผิดชอบงาน ต้องมีความสมดุลและเหมาะสมกัน เช่น การทำงานนั้นมีความเหมาะกับเวลาที่ให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการแก้ไขปัญหากับงานที่เกิดได้ เป็นต้น

2. บทบาทและหน้าที่ คือ ความรับผิดชอบต่อกลุ่มคนที่มีหลายกลุ่ม ซึ่งหมายถึงปัจจัยด้านการบริหาร เช่น การให้อิสระในการทำงาน การให้สิทธิ์ตัดสินใจในเรื่องการแก้ปัญหาในงานที่เกิดขึ้น มีการแจ้งข่าวสารขององค์การอย่างสม่ำเสมอ หรือมีความเหมาะสมในเรื่องจำนวนคนและปริมาณงานที่ได้รับ

3. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และกับเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน การให้ความร่วมมือในการทำงานกันระหว่างหน่วยงานเดียวกัน และหน่วยงานอื่น

4. ความก้าวหน้าในการทำงาน คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การได้รับโอกาสที่จะได้รับโยกย้ายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลนั้น การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานตามผลงานที่ได้ทำหรือการได้รับโอกาสได้พิจารณาตอบแทนพิเศษอื่น ๆ เป็นต้น

5. สภาพแวดล้อมในองค์การ คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น ความสะอาด ความปลอดภัยในที่ทำงาน ความเพียงพอต่อห้องทำงานและอุปกรณ์ต่าง ๆ

6. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน คือ ปัจจัยที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวเรา ทั้งที่สามารถหลีกหนีได้และหลีกหนีไม่ได้ หรืออาจจะเป็นปัจจัยทางด้านครอบครัว เป็นต้น

2.2.3 สาเหตุของการเกิดความเครียด

พิมลพรรณ สุวรรณโถง กล่าวว่า ความเครียดมักเกิดจากสาเหตุดังนี้ คือ

1. การงาน มีสาเหตุจากเรื่องตำแหน่ง หน้าที่ วิธีการหรือหลักการในการปฏิบัติงาน การรับผิดชอบและภาระที่มากเกินไป การทำงานที่ไม่ตรงกับลักษณะงานเดิมที่เคยทำ

2. การเรียน มีสาเหตุจากการเรียนที่ไม่ดี เรียนที่ไม่รู้เรื่อง หรือต้องการเรียนให้ได้ตามที่ผู้ปกครองตั้งเป้าหมายเอาไว้ให้

3. การเงิน มีสาเหตุจากการหาเงินได้ไม่เพียงพอต่อความต้องการ หรือการไม่รู้วิธีจัดสรรรายได้และรายจ่าย

4. ครอบครัว มีสาเหตุจากการเลี้ยงดู ความเข้าใจที่อาจไม่ตรงกัน ระหว่างผู้ใหญ่และเด็ก

5. สังคมและแวดล้อม มีสาเหตุจากสภาพแวดล้อม ดินฟ้าอากาศ การคมนาคม สิ่งแวดล้อมหรือบุคคลที่ติดต่อสัมพันธ์กัน

กิตติพล ปานเจริญ[32] ได้สรุปสาเหตุการเกิดความเครียด นั้นมาจากสาเหตุใหญ่ 2 ประการ คือ

1. สาเหตุจากตัวบุคคลเอง ซึ่งได้แก่ ประสบการณ์ในชีวิต บุคลิกภาพ ความขับข้องใจ ความรู้สึกสูญเสียและความรู้สึกผิด ความเจ็บปวดทางด้านร่างกายและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในลักษณะปัจเจกบุคคล

2. สาเหตุจากภายนอกบุคคล เป็นเรื่องของปัญหาที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ปัญหาจากอาชีพการงาน ปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม ปัญหาความยากจนและสภาพของสังคมเมือง การเปลี่ยนแปลงในชีวิตความรับผิดชอบและตำแหน่งหน้าที่การงานและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและแวดล้อมตัวบุคคลนั้น ๆ อยู่

สุพาณี สฤษฎ์วานิช[33] ได้แบ่งสาเหตุของการเกิดความเครียด ได้ 3 กลุ่มดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

1. ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมภายนอก สภาพแวดล้อมภายนอกมีความสลับซับซ้อน และมีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ไม่สามารถคาดเดาและควบคุมได้ และส่งผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวันและความเป็นอยู่ ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ กฎหมายและการเมือง ปัญหาสังคมในเรื่องต่าง ๆ

2. ปัจจัยระดับองค์การ แบ่งได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยในเรื่องงาน งานสามารถทำให้เกิดความเครียดได้หลายแบบ ได้แก่ มีการระบุเป้าหมายของการทำงานที่ไม่ชัดเจน ไม่สามารถควบคุมภาระงาน หรือสภาพและเงื่อนไขของงานได้ ไม่มีความมั่นคงในโอกาสของความก้าวหน้าในงานที่ทำได้

2.2 บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ได้แก่ องค์การไม่มีการแบ่งลักษณะงาน บทบาทงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน เป็นต้น

2.3 ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ ความแตกต่างทางเพศ ปัญหาในครอบครัว ปัญหาทางการเงิน ปัญหาส่วนบุคคล ซึ่งรวมไปถึงปัญหาทางด้านบุคลิกภาพ และปัญหาทางด้านจิตใจ

จุฑามาศ ปิยจารุลักษณ์ ได้สรุปสาเหตุและแบ่งประเภทสาเหตุของความเครียด ดังนี้

1. สาเหตุจากการขยายตัวของความเป็นเมือง ที่ทำให้มีผลต่อการดำเนินชีวิตของคนนสังคมให้เป็นไปอย่างรีบเร่ง ทำให้มีการแข่งขันและการต่อสู้เพื่อดิ้นรนมากขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยหนึ่งในการเกิดความเครียดทางจิตใจขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบที่โดยตรงต่อสุขภาพทางกายและทางจิตใจ

2. สาเหตุทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความกลัวในด้านต่าง ๆ คือกลัวไม่ประสบความสำเร็จ รู้สึกหนักใจในภาระและในการทำงาน เป็นต้น

3. สาเหตุเกิดจากการเปลี่ยนแปลงในชีวิต ได้แก่ ภาวะเจ็บไข้ได้ป่วย ไม่สบายต่าง ๆ ทั้งรุนแรงและเรื้อรัง

4. สาเหตุเฉพาะอย่าง ที่เกิดจากจุลินทรีย์ เช่น เชื้อโรคต่าง ๆ หรือสาเหตุที่เกิดจากการขาดปัจจัยทางชีวะและการเสียสมดุลภายในอินทรีย์ เป็นต้น

5. สาเหตุที่ไม่มีตัวตน ได้แก่ ที่เกี่ยวกับทางจิตใจ เช่น ความกลัว ความหนักใจ ความวิตกกังวล

6. สาเหตุจากภายใน คือ ความเครียดที่เกิดจากสาเหตุ หรือปัจจัยที่มาจากภายในตัวตน ซึ่งแบ่งออกได้ 2 ชนิด คือ

6.1 สาเหตุทางด้านร่างกาย เป็นภาวะของร่างกาย ที่ทำให้เกิดความเครียดขึ้น เนื่องจากร่างกายและจิตใจเป็นส่งที่ต้องควบคู่ไปด้วยกัน เมื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งมีการเจ็บป่วย หรือเกิดความผิดปกติไป จึงบอกได้ว่า เมื่อร่างกายเครียด จิตใจจะเครียดตามไปด้วย ภาวะต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุความเครียด ได้แก่

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

6.1.1 ความเมื่อยล้าของร่างกาย เป็นสภาพของร่างกายที่ได้ผ่านการทำงานมาอย่างหนักและเป็นเวลานาน และทำให้ร่างกายเกิดความไม่สมบูรณ์

6.1.2 ร่างกายได้รับการพักผ่อนไม่เพียงพอ เป็นสภาพร่างกายที่พักผ่อนไม่เพียงพอกับความต้องการของร่างกาย เนื่องจากการทำงานอย่างหนัก และติดต่อเป็นเวลานาน

6.1.3 รับประทานอาหารไม่เพียง และไม่ถูกสุขลักษณะ ทำให้ร่างกายอ่อนเพลีย เกิดความหิวโหยต่ออาหาร และทำให้สารอาหารหรือแร่ธาตุต่าง ๆ ในร่างกายไม่เพียงพอ ได้แก่ เกลือแร่ วิตามิน โปรตีน เป็นต้น

6.1.4 ความเจ็บป่วยของร่างกาย เช่น มีโรคประจำตัว การได้รับการผ่าตัด ร่างกายอ่อนแอ อ่อนเพลีย

6.1.5 ภาวะติดสุราและยาเสพติด ทำให้ร่างกายมีความอ่อนเพลีย สุขภาพไม่แข็งแรง

6.2 สาเหตุทางจิตใจ สภาพของจิตใจบางอย่างสามารถทำให้เกิดความเครียดได้ ได้แก่

6.2.1 อารมณ์ที่ไม่ดี ได้แก่ ความโกรธ ความเศร้า ความกลัว ความกังวล ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกทุกข์ใจ ไม่สบายใจ ความรู้สึกเหล่านี้ จะทำให้เกิดความเครียดขึ้นได้

6.2.2 ภาวะของจิตใจ ที่มีความขับข้องใจ จะเกิดขึ้นเมื่อไม่ได้อย่างที่ใจต้องการ หรือเผชิญกับปัญหาที่ไม่ต้องการ ทำให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจขึ้น เกิดความโกรธ จิตใจเหมือนถูกบีบคั้น ทำให้เกิดความเครียดขึ้นมาได้

6.2.3 บุคลิกบางอย่างทำให้เกิดความเครียดได้ เช่น

1) เป็นคนที่จริงจังกับชีวิต เป็นคนที่ทำอะไรต้องสมบูรณ์แบบ เป็นคนตรง มีมาตรการในการดำเนินชีวิตสูง มีความสามารถในการทำงานที่ยากและหนัก ตลอดจนมีความต้องการทำงานทุกอย่างได้ด้วยตัวเอง จึงเกิดความเครียดได้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

2) เป็นคนมีอารมณ์ใจร้อน รุนแรง ก้าวร้าว และควบคุมอารมณ์ไม่อยู่ ซึ่งอาจจะมีอารมณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ง่าย และมีการเปลี่ยนแปลงทางสรีวิทยาด้วย ทำให้เกิดความเครียดได้ง่าย

3) เป็นคนที่ต้องพึ่งพาผู้อื่น บุคคลประเภทนี้มักจะขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง ไม่กล้าทำอะไรได้ด้วยตนเอง หรือไม่กล้าตัดสินใจด้วยตนเอง

7. สาเหตุภายนอก คือ ปัจจัยที่นอกจากตัวของเรา ที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดขึ้น ได้แก่

7.1 การสูญเสียสิ่งที่รักไป ได้แก่ คนรัก ของรัก ทรัพย์สินต่าง ๆ ตลอดจนที่เกี่ยวกับหน้าที่การงาน การตกงาน ให้ออกจากการ ให้ย้ายงาน ลดตำแหน่งงาน ล้มละลาย เป็นต้น

7.2 การเปลี่ยนแปลงในชีวิต โดยเฉพาะในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อของช่วงชีวิตในบุคคล ได้แก่ การเข้าเรียน การแต่งงาน มีบุตรคนแรก วัยหมดประจำเดือน วัยเกษียณ การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม จากสาเหตุดังกล่าว ทำให้ต้องเกิดการปรับตัว จึงทำให้เกิดความเครียดขึ้น นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหัน ได้แก่ การย้ายงาน การย้ายที่อยู่ การย้ายโรงเรียน ก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดขึ้นได้

7.3 ภัยอันตรายต่าง ๆ ที่ได้คุกคามชีวิตและทรัพย์สิน ทั้งที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ อยู่ในแหล่งที่อยู่ที่อันตรายต่อด้านต่าง ๆ เช่น โจร ยาเสพติด เป็นต้น ถูกขู่ทำร้ายร่างกาย อยู่ในสนามรบ และจากภัยธรรมชาติ ได้แก่ น้ำท่วม ไฟไหม้บ้าน จากที่กล่าวมาทำให้เกิดความกดดันต่อจิตใจอย่างรุนแรง ก่อให้เกิดความเครียดได้

7.4 ทำงานชนิดที่ทำให้เกิดความเครียด เช่น สถานที่ทำงานไม่มีความปลอดภัย งานที่ทำเสี่ยงอันตราย ไม่มีความพึงพอใจและไม่มีความสุขในงานที่ทำ ไม่เห็นความสำคัญของงานที่ทำ

7.5 ภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ทำให้เกิดความยากจนเป็นหนี้สิน ภาวะที่รู้สึกถึงความไม่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ทำให้เกิดความวิตกกังวล เกิดภาวะกดดัน จนทำให้ให้เกิดความเครียดขึ้น

2.2.4 ประเภทของความเครียด

มิลเลอร์ และคีน[34] ได้แบ่งประเภทของความเครียดออกเป็น 2 ชนิด

1. ความเครียดทางร่างกาย เป็นความเครียดที่เกิดจากการคุมคามชีวิตของบุคคลนั้นในลักษณะที่เกิดขึ้นทันทีทันใด เช่น การได้รับอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ หรือการอยู่ในสถานการณ์ที่น่ากลัวต่างๆ แบ่งออกได้เป็น 2 ชนิด ดังนี้

1.1 ความเครียดชนิดเฉียบพลัน เป็นความเครียดที่เกิดจากการคุมคามชีวิตของบุคคลนั้น ในลักษณะทันทีทันใด เช่นการเกิดอุบัติเหตุ การได้รับบาดเจ็บ เป็นต้น

1.2 ความเครียดชนิดต่อเนื่อง เป็นความเครียดที่เกิดจากการคุกคามชีวิตของบุคคลนั้น ในลักษณะอย่างต่อเนื่อง เช่น การเกิดความเปลี่ยนแปลงของร่างกายในวัยต่าง ๆ หรือการเปลี่ยนแปลงร่างกายในบางโอกาส เช่น การเจ็บป่วยที่เรื้อรัง การตั้งครรภ์ เป็นต้น

2. ความเครียดทางจิตใจ เป็นการตอบสนองของร่างกายอย่างทันทีทันใด เมื่อร่างกายของบุคคลนั้นคิดว่า มีอันตรายเกิดขึ้น หรืออาจเกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น ความรู้สึกอึดอัด หรือไม่สบายใจ ที่มีต่อกฎระเบียบต่าง ๆ ในสังคม หรือในหน้าที่การงานที่ได้รับผิดชอบของบุคคลนั้น

Janis(อ้างถึงใน นิธิพันธ์ บุญเพิ่ม) ได้แบ่งระดับความเครียดออกเป็น 3 ระดับดังนี้

1. ความเครียดระดับต่ำ (Mild Stress) คือ มีความเครียดเกิดน้อยมากและหมดไปในระยะเวลาอันสั้น มักเกี่ยวข้องกับสาเหตุเพียงเล็กน้อย เช่น การไปทำงานไม่ทันเวลา ฯลฯ

2. ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate Stress) ความเครียดระดับนี้มีความรุนแรง โดยมีระยะเวลานานเป็นชั่วโมง หรือหลาย ๆ ชั่วโมง เช่น การเจ็บป่วยที่ไม่รุนแรง ความเครียดจากการทำงานมากเกินไป ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

3. ความเครียดระดับสูง (Severe Stress) ความเครียดระดับนี้อาจอยู่นานเป็นสัปดาห์ หรืออาจเป็นเดือน เป็นปีได้ เช่นการสูญเสียอวัยวะที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต เป็นต้น

กรมสุขภาพจิต ได้แบ่งระดับความเครียดออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ความเครียดในระดับต่ำกว่าปกติอย่างมาก เป็นระดับความเครียดที่มีความเป็นได้และการเกิดน้อยมาก ในตามทฤษฎี

2. ความเครียดในระดับปกติ หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งมีความเครียดเกิดขึ้น และสามารถจัดการกับความเครียดนั้น เป็นความเครียดที่เกิดได้ในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ยังเป็นแรงจูงใจที่นำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตได้

3. ความเครียดในระดับสูงกว่าปกติเล็กน้อย เป็นความเครียดที่สามารถเกิดได้ในชีวิตประจำวันทั่ว ๆ ไป เมื่อมีความเครียดในระดับนี้ จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย, อารมณ์, ความรู้สึก และพฤติกรรมเพียงเล็กน้อย

4. ความเครียดในระดับสูงกว่าปกติปานกลาง เมื่อบุคคลหนึ่งมีความเครียดในระดับนี้เกิดขึ้น จะได้รับความเดือดร้อนจากอารมณ์ที่เกิดจากขัดแย้งและปัญหาต่าง ๆ ในชีวิต ความเครียดในระดับนี้มีผลกระทบต่อการทำงาน

5. ความเครียดในระดับสูงกว่าปกติมาก เป็นระดับความเครียดที่ส่งผลต่อสุขภาพกายและจิตใจที่เห็นได้อย่างชัดเจน ทำให้ชีวิตไม่มีความสุข อาจเกิดการตัดสินใจที่ผิดพลาด หรือล่าช้าลงได้ ขาดความยับยั้งชั่งใจ ความเครียดในระดับนี้เป็นระดับที่มีความรุนแรงมาก เพราะอาจจะส่งผลเสียต่อต่อบุคคลนั้นและบุคคลที่ใกล้ชิดได้

2.2.5 แนวคิดของการเกิดความเครียด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สมชาย จักรพันธ์[35] ได้ให้แนวคิด ดังนี้ ความเครียดเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ความเครียดเป็นเหมือนตัวกระตุ้น ตัวผลักดัน หรือเป็นความท้าทายให้กับชีวิตของมนุษย์ และแนวคิดเรื่องความเครียดมีทั้งหมด 5 ประการ ได้แก่

1. ประการแรก ได้แก่ คนเรามีความเข้าใจผิดในเรื่องความเครียด และคิดว่าทุกคนจะเครียดเหมือนกัน เมื่ออยู่ในภาวะเดียวกัน แต่ในความเป็นจริงแล้ว คนเราจะมีปฏิกิริยาต่อความเครียดที่แตกต่างกันออกไป ถึงแม้จะอยู่ในสถานการณ์เดียวกันก็ตาม

2. ประการที่ 2 ได้แก่ คนเรามักคิดว่า ความเครียดเป็นสิ่งที่ไม่ดี การไม่มีความเครียดจะเป็นสิ่งที่ดีที่สุด แต่ในความเป็นจริงแล้ว ความเครียดอาจจะเป็นเหมือนกับอุปสรรคต่อมนุษย์ และเป็นสิ่งที่เพิ่มสีสันให้กับชีวิต ซึ่งขึ้นอยู่กับการหาวิธีการจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นของมนุษย์

3. ประการที่ 3 ได้แก่ ที่ไหนก็มีแต่ความเครียด จากข้อนี้ ทำให้เราฝึกการคิดและการวางแผนมากขึ้น เพื่อรับมือและจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้น เช่น การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้น การหาวิธีการค่อยๆ แก้ปัญหากับความเครียดที่เกิดขึ้น

4. ประการที่ 4 ได้แก่ คนเรามักคิดว่าวิธีคลายความเครียดที่คนอื่น ๆ ใช้นั้น เป็นวิธีที่ดีที่สุด ที่เราจะนำมาใช้ ความเครียดของแต่ละคนแตกต่างกัน ปัญหาที่เจอแตกต่างกัน วิธีการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน ดังนั้นวิธีการรับมือและแก้ปัญหาความเครียดจึงแตกต่างกันออกไป ควรเลือกใช้วิธีที่คลายให้เหมาะสมกับตัวเรา

5. ประการที่ 5 ได้แก่ การไม่มีอาการทางกาย หมายถึงการไม่มีความเครียด ในความเป็นจริงแล้ว การที่คนๆ หนึ่งมีความเครียด แต่ไม่มีอาการทางกายเลย อาจจะเกิดจากคนนั้นใช้ยา เพื่อลดอาการทางกายและจิตใจ ดังนั้นการไม่มีอาการทางกาย อาจจะยังคงมีความเครียดอยู่

มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์ (อ้างถึงใน วันวิสาข์ พันธ์พานิช) ได้สรุปทฤษฎีความเครียดแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. ทฤษฎีความเครียด ที่เน้นทางด้านจิตวิทยา ในกลุ่มนี้จะประกอบด้วย

1.1 ตัวแบบบนพื้นฐานการตอบสนอง (Response - Based model) อธิบายได้ว่า ความเครียดเป็นกลุ่มของสิ่งรบกวนที่จะขัดขวางการตอบสนองทางสรีรวิทยาและทางจิตวิทยาของบุคคล ต่อภาวะที่คุกคาม ซึ่งทฤษฎีกลุ่มนี้ได้แก่ ทฤษฎีของ Selye ได้อธิบายไว้ว่า ความเครียดเป็นการตอบสนองของบุคคลต่อการกระตุ้น ซึ่งจะตอบสนองออกมาในกลุ่มอาการที่ไม่เฉพาะเจาะจง (General adaptation syndrome) เป็นต้น

1.2 ตัวแบบพื้นฐานของสิ่งเร้า (Stimulation-Based model) อธิบายได้ว่า ความเครียดเป็นกลุ่มของสถานการณ์ของสิ่งแวดล้อมที่เป็นสิ่งเร้ากระตุ้น เพื่อให้เกิดการตอบสนอง และสิ่งเร้านี้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียด เช่น ความขัดแย้ง หรือสิ่งที่นอกเหนือจากการควบคุมได้ ทฤษฎีกลุ่มนี้ ได้แก่ ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงในชีวิตกับความเจ็บป่วยของ Holmes และ Rahe ได้อธิบายว่า เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชีวิต จะถือว่าเป็นภาวะความเครียดที่ทำให้มนุษย์นั้นต้องปรับตัว

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

1.3 ตัวแบบปฏิสัมพันธ์ของความเครียด (Interaction model of stress) ซึ่งเป็นตัวแบบที่มีพื้นฐานแนวคิดจาก 2 ตัวแบบข้างต้นมารวมกัน และอธิบายได้ว่า ความเครียดเป็นความไม่สมดุล ที่เกิดระหว่างความต้องการและความสามารถในการตอบสนองของบุคคล ความเครียดจะเกิดขึ้นได้ เมื่อบุคคลนั้นได้รับการคุกคาม และบุคคลนั้นไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้ ซึ่งเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

$$S = M (D – C)$$

โดย S = ความเครียด

M = แรงจูงใจ

D = ความต้องการหรือสิ่งที่ได้คุกคามจากสิ่งแวดล้อม

C = ความสามารถจัดการกับสิ่งที่ได้มาคุกคาม

จากสมการ กล่าวได้ว่า เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจที่สูง จะทำให้มีความสมดุลระหว่างความต้องการและความสามารถจัดการกับสิ่งที่มาคุกคาม และจะทำให้ความเครียดน้อยลง

2. ทฤษฎีความเครียดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (Job stress)

ได้แก่ ทฤษฎีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นแนวคิดของ French Cobb และ Rodgers ซึ่งมีแนวคิดที่สำคัญ 2 ประการ คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้ง 2 ประการ คือ ความบีบคั้นขององค์กรและความเครียดของบุคคล จะมีผลต่อสุขภาพและศักยภาพในการทำงานของบุคคลนั้น กล่าวคือ ความเครียดจะเกิดขึ้นได้นั้น ก็ต่อเมื่อมีการตอบสนองหรือความต้องการของสิ่งแวดล้อม (Environment : E) ที่ไม่สมดุลกับความต้องการหรือความสามารถของบุคคลนั้น (Person : P) หรืออธิบายได้ว่า ความเครียดเกิดจาก P และ E นั้นไม่สมดุลกัน ซึ่งผลที่ตามคือ ความเครียด และจะมีผลสะท้อนกลับมาที่การปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ทำให้เกิดความรู้สึกในทางไม่ดีต่องานที่ทำอยู่

3. ทฤษฎีความเครียดที่เน้นผลกระทบของความเครียดที่มีต่อบุคคล ได้แก่

3.1 สมมติฐานตัวยูหัวกลับ (Inverted-U Hypothesis) อธิบายได้ว่า เมื่อมีความเครียดที่เพิ่มขึ้น ผลของการทำงานจะเพิ่มขึ้นตาม จนถึงจุดสูงสุดของตัวโค้งรูปตัวยูหัวกลับ และความเครียดที่มากหรือน้อยเกินไป จะมีผลทำให้การทำงานนั้นแย่ลงด้วย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

3.2 ทฤษฎีการตรวจจับสัญญาณ (Signal Detection Theory) อธิบายได้ว่า เมื่อร่างกายได้รับสัญญาณกระตุ้นจากสิ่งคุกคาม จะเกิดการตอบสนองทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดผลต่อสุขภาพ และทำให้เกิดความเจ็บป่วยทั้งร่างกายและจิตใจตามมา

2.2.6 ผลของการเกิดความเครียด

อุทุมพร เมืองมานา กล่าวว่า เมื่อพนักงานไม่สามารถจัดการกับความเครียดที่ตนมีได้นั้น ความเครียดจะแสดงออกมาผ่านทางสภาพร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม ซึ่งถ้าพนักงานผู้นั้นปล่อยให้เกิดความเครียดเป็นระยะเวลาที่ยาวนานจนเรื้อรัง ก็จะนำไปสู่อาการเจ็บป่วยทางร่างกายและจิตใจได้ ทำให้พนักงานต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังก่อให้เกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจอย่างใหญ่หลวงจากการขาดงาน การลาออกจากงาน และประสิทธิภาพการทำงานก็ลดลงด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อองค์การทั้งสิ้น

และที่สำคัญอาจจะเป็นเหตุชักจูงให้พนักงานปรับตัวในทางที่ผิด เช่น พนักงานบางคนอาจจะหาทางระบายความเครียดด้วยการดื่มเหล้า สูบบุหรี่ หรือสารเสพติด หรือพนักงานบางคนอาจจะมีพฤติกรรมหรือการกระทำที่ก้าวร้าวรุนแรงขึ้น

ปาณิก เวียงชัย[36] กล่าวว่า ผลกระทบของความเครียด จะส่งผล 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านร่างกาย ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในร่างกาย ได้แก่ ความดันโลหิตสูงขึ้น เกิดโรคได้ง่ายขึ้น เมื่อสะสมความเครียดเป็นระยะเวลานาน จะทำให้สุขภาพของบุคคลนั้นยิ่งแย่ลง

2. ด้านจิตใจและอารมณ์ ทำให้ขาดสมาธิ และขาดความระมัดระวัง มีอาการหลงลืม ไม่สนใจในสิ่งรอบข้าง ความเชื่อมั่นในตนเองลดลง

3. ด้านพฤติกรรม ทำให้มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง หรือแตกต่างออกไป ได้แก่ นอนหลับได้ยาก และอาจมีพฤติกรรมไปในทางที่ผิด เช่น เล่นการพนัน ติดเหล้าและยาเสพติด มีความก้าวร้าวที่อาจทำร้ายทั้งตนเองและผู้อื่นได้

สรุปได้ว่า เมื่อเราไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้ จะส่งผลกระทบต่อตัวเราในหลายด้าน ได้แก่ด้านร่างกาย และพฤติกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป มีผลต่อการดำเนินชีวิตและผลต่องานที่ทำ และยังส่งผลต่อทางด้านจิตใจของบุคคลนั้น

2.2.7 วิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงาน

ธันยธรณ์ ทองแก้ว[37] ได้ศึกษาเรื่องความเครียดจากการทำงานและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาระดับความเครียดจากการทำงานและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานประจำของแผนกผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ปี 2559 จำนวน 77 คน จากการศึกษาพบว่า ร้อยละ 51.9 ของกลุ่มตัวอย่างมีระดับความเครียดที่เกิดจากปัจจัยด้านการทำงานระดับน้อยหรือไม่รุนแรง ส่วนกลุ่มที่เกิดความเครียดอยู่ในระดับมากหรือค่อนข้างรุนแรง พบร้อยละ 3.9 โดยปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับความเครียด ได้แก่ ความเพียงพอของรายได้และภาวะสุขภาพจิต และยังพบว่าปัจจัยที่อธิบายระดับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ คือ ภาวะสุขภาพจิต

สุมารินทร์ เจริญสวัสดิ์ ได้ศึกษาสาเหตุและผลของความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลผลิตบัณฑิตแพทย์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวัตุประสงค์ คือ ศึกษาสาเหตุและผลของความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลผลิตบัณฑิตแพทย์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาชีพ ที่ทำงานใน 3 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามาธิบดี และโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน จำนวน 388 คน จากการศึกษาพบว่า ทั้งสาเหตุและผลของความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลผลิตบัณฑิตแพทย์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุความเครียดที่มีมากที่สุด คือ ปริมาณงานที่มากเกินไป รองลงมา คือกฎระเบียบที่เคร่งครัดมีผลให้เกิดความ

เมื่อยล้าและต้องนอนพักผ่อน เมื่อเปรียบเทียบสาเหตุและผลของความเครียด ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลผลิตบัณฑิตแพทย์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีเพศต่างกัน มีสาเหตุและผลของความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน สถานภาพ สายงานต่างกัน มีสาเหตุและผลของความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขนิษฐ์รัฐ อติชาดศรีสกุล และณัฏฐา เทียนทอง[38] ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริการบริษัทแห่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริการบริษัทแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน จากการศึกษาพบว่า ความเครียดจากการทำงานและความพึงพอใจในงานทุกด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจงานด้านลักษณะงาน, ความพึงพอใจในงานด้านรายได้, ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้า และความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน โดยทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความเครียดจากการทำงาน

จุไรลักษณ์ เหลียงกอบกิจ[39] ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การทุ่มเทในงาน และการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาระดับความเครียด การทุ่มเทในงาน และการสนับสนุนทางสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การทุ่มเทในงาน และการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จำนวน 400 คน จากการศึกษาพบว่า ความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับต่ำ และการทุ่มเทในงาน, การสนับสนุนทางสังคม อยู่ในระดับมาก และยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านค่าตอบแทน, ประสบการณ์ในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และปัจจัยส่วนบุคคลด้านภาระรับผิดชอบในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนับสำคัญที่ระดับ 0.05 และการทุ่มเทในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศ และคณะ[40] ได้ศึกษาเรื่อง ความเครียด ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด และการจัดการกับความเครียดในพยาบาล โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาระดับความเครียด ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด และการจัดการกับความเครียดของพยาบาล ซึ่งศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลหอผู้ป่วยสามัญอายุรกรรม ศัลยกรรมและกุมารเวชกรรม ในโรงพยาบาลของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 150 คน จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 63.3) มีความเครียดอยู่ในระดับปกติ ส่วนที่มีความเครียดสูงกว่าปกติมีจำนวนร้อยละ 36.67, มีความเครียดสูงกว่าปกติเล็กน้อยร้อยละ 26, มีความเครียดอยู่ในระดับสูงกว่าปกติปานกลางร้อยละ 4.67 และมีความเครียดอยู่ในระดับสูงกว่าปกติมากร้อยละ 6 โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดได้มากที่สุด ได้แก่

ปริมาณงานมาก และคนที่ทำงานน้อย และการจัดการความเครียด ส่วนใหญ่ใช้วิธีระบายความเครียดให้ผู้อื่นฟัง นอนและฟังเพลง, ร้องเพลง, ดูคอนเสิร์ต

ดวงใจ จันทรประเสริฐ[41] ได้ศึกษาเรื่อง ความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทยในรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทย ในรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา 2) เพื่อเปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทย ในรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส แผนกปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ความสามารถทางภาษาอังกฤษ และความสามารถปฏิบัติการพยาบาลแตกต่างกัน ซึ่งศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพไทยในรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 132 คน จากการศึกษาพบว่า ความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทยในรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่ามัธยฐาน 3.37 และพยาบาลวิชาชีพที่ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันด้านอายุ สถานภาพสมรส แผนกปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ความสามารถทางภาษาอังกฤษ และความสามารถปฏิบัติการพยาบาล มีความเครียดในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่พยาบาลวิชาชีพที่มีความสามารถปฏิบัติการพยาบาลในระดับปานกลางและระดับดี มีความเครียดด้านปริมาณงานและความกดดันด้านเวลาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p<0.05$)

2.3 นักกายภาพบำบัด

2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพกายภาพบำบัด

สภากายภาพบำบัด[42]

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติวิชาชีพกายภาพบำบัดขึ้นไว้โดยแนะนำและยินยอมของรัฐสภา โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

1. ส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการประกอบวิชาชีพกายภาพบำบัด

2. ควบคุมกำกับ ดูแลและกำหนดมาตรฐานการให้การบริการของผู้ประกอบวิชาชีพกายภาพบำบัด

3. ควบคุมความประพฤติของผู้ประกอบวิชาชีพกายภาพบำบัดให้ถูกต้องตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพกายภาพบำบัด

4. ช่วยเหลือ แนะนำ เผยแพร่ และให้การศึกษาแก่ประชาชนและองค์กรอื่นในเรื่องที่เกี่ยวกับกายภาพบำบัดและการสาธารณสุข

5. ให้คำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลเกี่ยวกับงานกายภาพบำบัดและการสาธารณสุข

6. ส่งเสริมความสามัคคีและผดุงเกียรติของสมาชิก

7. ผดุงไว้ซึ่งสิทธิ ความเป็นธรรมและส่งเสริมสวัสดิการให้แก่สมาชิก

8. เป็นตัวแทนผู้ประกอบวิชาชีพกายภาพบำบัดของประเทศไทย

ความหมายของวิชาชีพกายภาพบำบัด

วิชาชีพกายภาพบำบัด หมายความว่า วิชาชีพที่กระทำต่อมนุษย์เกี่ยวกับการตรวจประเมินการวินิจฉัยและการบำบัดความบกพร่องของร่างกายซึ่งเกิดเนื่องจากภาวะของโรคหรือการเคลื่อนไหวที่ไม่ปกติ การป้องกัน การแก้ไขและการฟื้นฟูความเสื่อมสภาพความพิการของร่างกาย รวมทั้งการส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจ ด้วยวิธีการทางกายภาพบำบัดหรือการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่รัฐมนตรีประเทศประกาศโดยคำแนะนำของคณะกรรมการให้เป็นเครื่องมือหรืออุปกรณ์กายภาพบำบัด[43]

ผู้ประกอบวิชาชีพกายภาพบำบัด หมายความว่า บุคคลซึ่งได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพกายภาพบำบัดจากสภากายภาพบำบัด

จากพระราชบัญญัติ วิชาชีพกายภาพบำบัด พ.ศ. 2547 ในมาตรฐานทั่วไป 7 ได้อธิบายเรื่องการบริการทางกายภาพบำบัด ของประกาศสภากายภาพบำบัด ปี2553 ดังนี้

1) ให้บริการทางกายภาพบำบัดต้องคำนึงถึงความปลอดภัยและมาตรฐานวิชาชีพ

2) ให้บริการทางกายภาพบำบัดโดยใช้กระบวนการทางกายภาพบำบัดครอบคลุมการให้บริการหลักทั้ง 4 ด้าน คือการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพ

3) ให้บริการทางกายภาพบำบัดตามบทบาทหน้าที่ จรรยาบรรณและกฎหมายวิชาชีพ

4) ให้บริการทางกายภาพบำบัดด้วยความตระหนักในสิทธิของผู้ป่วย

5) ให้บริการทางกายภาพบำบัดต้องคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคล

จึงสรุปได้ว่า งานของนักกายภาพบำบัด จะต้องเป็นไปตามมาตรฐานของสภากายภาพบำบัดที่บัญญัติขึ้น ทั้งนี้เพื่อดูแลสิทธิผลประโยชน์ของผู้มารับบริการ และควบคุม กำกับ ดูแลมาตรฐานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติวิชาชีพกายภาพบำบัด

นักกายภาพบำบัดสามารถปฏิบัติงานได้หลายรูปแบบ ได้แก่ ในโรงพยาบาล คลินิกกายภาพบำบัด หน่วยงานศึกษาหรือศูนย์วิจัย โรงเรียน สถานพักฟื้น บริษัทเอกชนต่าง ๆ โรงงานอุตสาหกรรม ศูนย์ออกกำลังกาย หรือสถานการฝึกสอนนักกีฬา งานของนักกายภาพบำบัดจะประกอบไปด้วย การใช้หัตถการ การรักษาด้วยเครื่องมือทางกายภาพบำบัด การรักษาด้วยการออกกำลังกาย ซึ่งลักษณะงานจะครอบคลุมทั้ง การรักษา ฟื้นฟู ป้องกัน และส่งเสริมสมรรถภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เพิ่มความแข็งแรง เพิ่มประสิทธิภาพ และเพื่อการพัฒนาในด้านของร่างกาย ซึ่งกลุ่มงานของนักกายภาพบำบัด แบ่งได้หลายกลุ่ม ได้แก่

1.กายภาพบำบัดด้านระบบกระดูกและกล้ามเนื้อ หรือนักกายภาพบำบัดออร์โธปิดิกส์ ได้แก่ ผู้ป่วยที่มีการปวดที่มีสาเหตุจากความผิดปกติของกล้ามเนื้อและกระดูก หรือผู้ป่วยที่ได้รับการผ่าตัดบริเวณกล้ามเนื้อและกระดูก

เป็นต้น นักกายภาพบำบัดจะทำการตรวจวินิจฉัย และจัดการรักษาบริเวณที่มีอาการเจ็บปวด มีการฟื้นฟูและส่งเสริมท่าทาง รวมไปถึง การออกกำลังกายเพื่อเพิ่มความแข็งแรง และรักษา ฟื้นฟูในผู้ป่วยที่ได้รับการทำศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์ เพื่อให้ผู้ป่วยสามารถช่วยเหลือตนเองให้ได้มากที่สุด

2. กายภาพบำบัดด้านระบบประสาท หรือนักกายภาพทางด้านระบบประสาท ได้แก่ ผู้ป่วยอัมพฤกษ์ อัมพาต ผู้ป่วยที่มีภาวะโรคหรือความผิดปกติทางสมองหรือระบบประสาท ได้แก่ โรคสมองเสื่อม โรคสมองพิการ โรคพาร์กินสัน โรคที่เกิดจากสมองได้รับการกระทบกระเทือน นักกายภาพจะตรวจวินิจฉัยในเรื่องความบกพร่องทางด้านร่างกาย และความบกพร่องทางด้านการทำกิจวัตรประจำวันที่ต้องช่วยเหลือตัวเอง และนำมาฝึกให้กับผู้ป่วยอีกครั้งอย่างเป็นขั้นตอน

3. กายภาพบำบัดด้านระบบทรวงอกหลอดเลือดและหัวใจ ผู้ป่วยที่มีปัญหาทางด้านการหายใจ การทำงานของหัวใจ หรือผู้ป่วยที่ได้รับการผ่าตัดที่อวัยวะภายใน นักกายภาพบำบัดจะทำการตรวจและประเมินถึงสมรรถภาพของผู้ป่วย และรักษา ฟื้นฟู เพื่อให้ผู้ป่วยสามารถช่วยเหลือตนเองในเรื่องของการทำกิจวัตประจำวันได้ และกลับมาเป็นปกติที่สุด

4. กายภาพบำบัดผู้ป่วยเด็ก ได้แก่ เด็กที่มีความผิดปกติทางสมอง เช่น โรคสมองพิการแต่กำเนิด, หรือความผิดปกติทางพันธุกรรม เช่น ดาวน์ซินโดรม เป็นต้น นักกายภาพบำบัดจะตรวจประเมิน วินิจฉัยผู้ป่วย และให้การรักษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาการทางระบบกล้ามเนื้อ การทำกิจวัตรประจำวัน และอาจจะต้องแนะนำการปฏิบัติกับผู้ป่วยให้กับผู้ปกครองหรือญาติที่เกี่ยวข้อง

5. กายภาพบำบัดทางด้านกีฬา นักกายภาพบำบัดจะดูและรักษา ฟื้นฟูสมรรถภาพของนักกีฬาทั้งก่อนและหลังการแข่งขันกีฬา ซึ่งจะดูแลรักษาและให้ความพร้อมทั้งช่วงก่อน ระหว่าง และหลังการแข่งขัน เพื่อให้นักกีฬามีร่างกายสมบูรณ์พร้อมกับการแข่งขัน นอกจากนี้ยังดูและรักษาอาการบาดเจ็บให้นักกีฬาด้วย

6. งานกายภาพบำบัดทางด้านอื่น ๆ ได้แก่ ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเบาหวาน การดูแลหญิงทั้งก่อน ขณะ และหลังคลอด เป็นต้น

2.3.2 มุมมองต่อวิชาชีพนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน

ในปัจจุบันการแข่งขันของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนเพิ่มสูงและเข้มข้นมากขึ้น เนื่องจากความแข็งแกร่งทางธุระกิจภายในประเทศ ต่างประเทศและจากโรงพยาบาลภาครัฐที่ได้มีการพัฒนาและปรับปรุงการบริการเพื่อรองรับกลุ่มลูกค้ามากขึ้น ความนิยมในการดูแลสุขภาพมากขึ้น ตลอดจนการก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุขึ้นมากขึ้น อย่างไรก็ตามปัญหาหลักของธุระกิจโรงพยาบาลเอกชน เป็นเรื่องของการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ ดังนั้นบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำให้องค์กรก้าวเจริญเติบโตไป

นักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชนเป็นอีกหนึ่งวิชาชีพที่สำคัญ นักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน แบ่งประเภทการทำงานได้ไม่ต่างจากนักกายภาพบำบัดในรูปแบบอื่น ๆ เช่นโรงพยาบาลรัฐบาล คลินิก เป็น

ต้น ความคาดหวังและความต้องการของผู้ที่มาใช้บริการจะมีค่อนข้างสูง ซึ่งนักกายภาพบำบัดจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการบริการในลักษณะที่ดีเยี่ยม ดังนั้นนักกายภาพบำบัดจะต้องปรับตัวในหลาย ๆ ด้าน เพื่อตอบสนองต่อผู้ที่มาใช้บริการในทุก ๆ ประเภท และต้องสามารถตอบโจทย์ต่อความคาดหวังและความต้องการสูงของผู้ที่มาใช้บริการได้ ซึ่งอาจเกิดความกดดันต่อนักกายภาพบำบัดได้ ดังนั้นการกระตุ้นเพื่อเสริมแรงจูงใจ และประเมินทางด้านความเครียดจากการทำงาน จึงเป็นตัวหนึ่งที่จะช่วยให้นักกายภาพสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

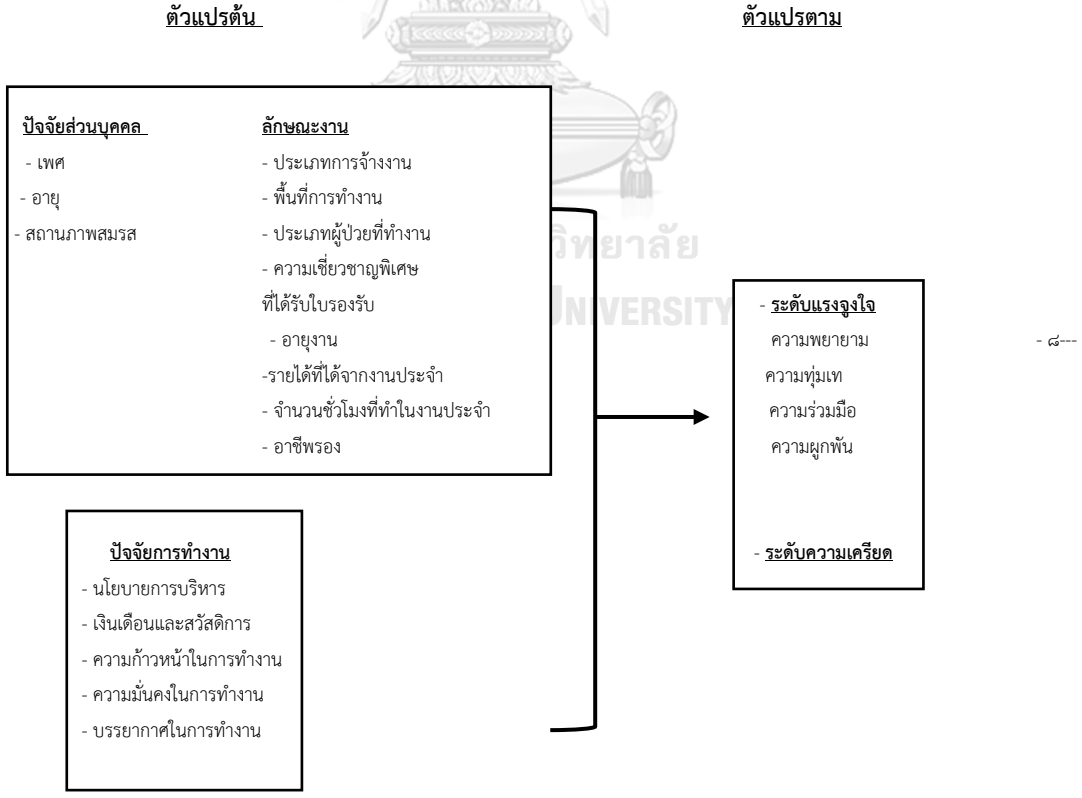
บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานและความเครียดจากการทำงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยในเชิงพรรณนา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งแบบตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Studies)

จากทฤษฎีสองปัจจัย ปัจจัยจากการทำงาน เป็น ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน และตัวแปรตาม คือ ปัจจัยจูงใจ หรือตัวกระตุ้น ที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความพยายาม ความทุ่มเท ความร่วมมือ ความผูกพัน ความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปร คือ ในการทำงานจำเป็นจะต้องสร้างให้เกิดแรงจูงใจ และมีการกำหนดปัจจัยทั้ง 2 กลุ่ม เพื่อให้บุคลากรการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.1 กรอบแนวคิด



3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร คือ นักกายภาพบำบัดที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน

ประชากรเป้าหมาย คือ นักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานประจำในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ประชากรตัวอย่าง คือ นักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานประจำที่โรงพยาบาลเอกชนที่มีจำนวนเตียง 200 เตียงขึ้นไป ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา โดยที่โรงพยาบาลที่ใช้เก็บข้อมูล ใช้ข้อมูลที่อ้างอิงจากรายงานข้อมูลทรัพยากร สาธารณสุข ประจำปี 2559 โดยกลุ่มข้อมูลข่าวสารสุขภาพ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กระทรวงสาธารณสุข

การสุ่มตัวอย่าง(Sampling Method) เนื่องจากไม่มีเก็บสถิตินักกายภาพที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน จึงไม่สามารถทราบจำนวนนักกายภาพได้ ผู้ทำวิจัยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง และเก็บจำนวนนักกายภาพทั้งหมด

โรงพยาบาลในประชากรตัวอย่างทั้งหมดที่ได้ทำการวิจัย	มีจำนวนนักกายภาพบำบัดทั้งหมด(คน)
โรงพยาบาลเจ้าพระยา	10
โรงพยาบาลเปาโลเมมโมเรียล	15
โรงพยาบาลธนบุรี1	23
โรงพยาบาลพญาไท1	16
โรงพยาบาลพญาไท2	15
โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์	85
โรงพยาบาลยันฮี	15
โรงพยาบาลบางมด	4
รวม	183

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

เกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion Criteria)

1) เป็นนักกายภาพบำบัด ที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนที่มีจำนวนเตียง 200 เตียงขึ้นไป อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จากมหาวิทยาลัยที่สภากายภาพบำบัดรับรอง มีใบประกอบโรคศิลป์ที่ยังใช้ประโยชน์ได้โดยไม่ถูกพักใช้ หรือเพิกถอน หรือยังไม่หมดอายุ

2) ปฏิบัติงานส่วนกายภาพบำบัด และดูแลผู้ป่วยในส่วนของผู้ป่วยนอก(OPD) ผู้ป่วยใน(IPD) และดูแลผู้ป่วยทุกประเภทที่มารับการบริการ และจะต้องปฏิบัติงานเต็มเวลา (Full Time)

3) ปฏิบัติงานกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชนนั้น ๆ อย่างน้อย 6 เดือน ถึง 1 ปีขึ้นไป

4) สามารถอ่านและเขียนภาษาไทยได้

5) ยินยอม สมัครใจเข้าร่วมการวิจัย

เกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria) ไม่มี

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ได้ใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล สร้างโดยผู้วิจัย ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ประเภทการจ้างงาน พื้นที่ปฏิบัติงาน ประเภทผู้ป่วยในการปฏิบัติงาน รายได้ที่ได้จากงานประจำ จำนวนชั่วโมงงานที่ทำในงานประจำ อาชีพรอง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงาน เป็นแบบสอบถามของนวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สภ[43] ซึ่งได้ทำวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด.” ผู้วิจัยได้ทำการติดต่อ ส่งเอกสารเพื่อขอความอนุเคราะห์ และได้รับการอนุมัติให้สามารถนำมาใช้ได้ แบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 45 ข้อ ที่สร้างขึ้นตามแนวความคิดของ Herzberg’s Two Factors Theory ประกอบด้วยข้อคำถามดังนี้

1) ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบLikert (Likert scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 25 ข้อ ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงประเด็นคำถามของมาตรวัดปัจจัยการทำงาน

เนื้อหา/องค์ประกอบ	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ	รวมจำนวนข้อ
ด้านนโยบายและการบริหาร	1,2,3,5	4	5
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	6,8,9,10	7	5
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	11,12,13,14	15	5
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	16,17,19,20	18	5
ด้านบรรยากาศในการทำงาน	21,22,23,24	25	5
รวมจำนวนข้อ	20	5	25

2) ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน มีลักษณะเป็นมาตรประเมินรวมค่า (Summated Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

ตาราง 3.2 แสดงประเด็นคำถามของมาตรวัดแรงจูงใจในการทำงาน

เนื้อหา/องค์ประกอบ	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ	รวมจำนวนข้อ
ด้านความพยายาม	1,2,3	4,5	5
ด้านความทุ่มเท	6,7,10	8,9	5
ด้านความร่วมมือ	12,15	11,13,14	5
ด้านความผูกพัน	16,17,18,19	20	5
รวมจำนวนข้อ	12	8	20

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

การแปลผล

กำหนดค่าเกณฑ์ของปัจจัยในการทำงาน แบ่งเป็น 3 ระดับ

ระดับไม่ดี	1.00 - 2.33 คะแนน
ระดับปานกลาง	2.34 – 3.67 คะแนน
ระดับดี	3.68 – 5.00 คะแนน

กำหนดค่าเกณฑ์ของแรงจูงใจ แบ่งเป็น 3 ระดับ

แรงจูงใจระดับต่ำ	1.00 - 2.33 คะแนน
แรงจูงใจระดับปานกลาง	2.34 – 3.67 คะแนน
แรงจูงใจระดับสูง	3.68 – 5.00 คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบประเมินและวิเคราะห์ความเครียดด้วยตนเอง โดยกรมสุขภาพจิต มีลักษณะเป็นมาตรประเมินแบบเรียงลำดับ (ordinal rating scale) แบบ 4 มาตร จำนวน 20 ข้อ การแปลผลมีดังนี้

ตารางที่ 3.3 แสดงมาตรวัดของระดับความเครียด

คะแนน	ระดับความเครียด
0 – 5 คะแนน	ระดับต่ำ
6 - 17 คะแนน	ระดับปกติ
18 – 25 คะแนน	ระดับสูงกว่าปกติ
26 – 29 คะแนน	ระดับสูงกว่าปกติปานกลาง
30 – 60 คะแนน	ระดับสูงกว่าปกติมาก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือ ไปทำการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักกายภาพบำบัดที่โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครแห่งหนึ่ง จำนวน 19 คน ซึ่งไม่ได้รวมอยู่ในกลุ่มประชากรตัวอย่าง และนำแบบทดสอบไปหาความเที่ยงได้ค่าความสอดคล้องภายใน (internal consistency) แบบ Cronbach's alpha สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของปัจจัยในการทำงาน เท่ากับ 0.77 และสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแรงจูงใจในการทำงาน เท่ากับ 0.69

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของแต่ละโรงพยาบาล ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาจากเอกสาร โดยศึกษาจากหนังสือ วารสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เอกสารราชการ และเอกสารที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2. ผู้วิจัยทำหนังสือเสนอภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อออกหนังสือเสนอต่อผู้บริหารโรงพยาบาลหรือผู้ที่มีอำนาจเกี่ยวข้อง เพื่อทำการขอเก็บข้อมูลจากนักกายภาพบำบัดที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือส่งถึงผู้บริหารในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร หรือผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้อง เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูล

4. หลังจากนำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลส่งถึงผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยจะนัดเข้าไปชี้แจ้งกับผู้เข้าร่วมการวิจัย โดยติดต่อประสานงานกับหัวหน้าแผนก หรือผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้อธิบายวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รายละเอียดข้อคำถามทั้งหมด ชี้แจงว่าการเก็บข้อมูลจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหาย การรายงานผลการวิจัยจะไม่มีการระบุถึงตัวผู้เข้าร่วมการวิจัย ข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ ไม่สามารถเชื่อมโยงไปถึงผู้เข้าร่วมวิจัยได้ เนื่องจากไม่มีการระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถามในแบบสอบถาม ตลอดจนตอบข้อสงสัยจนผู้ที่ได้รับเชิญเข้าร่วมวิจัยเข้าใจ และให้เวลาตัดสินใจโดยอิสระ ก่อนลงนามให้ความยินยอม

5. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับนักกายภาพบำบัดที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน โดยให้ผู้เข้าร่วมวิจัยตอบแบบสอบถามทั้งหมดด้วยตนเอง และใส่ไว้ในแฟ้มที่รวบรวมใบยินยอมและแบบสอบถามซึ่งแยกกัน ที่ผู้วิจัยได้เตรียมไว้ โดยใช้ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 15 -20 นาที

6. ผู้วิจัยจะเดินทางไปเก็บแฟ้มแบบสอบถามที่โรงพยาบาล ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ นำข้อมูลที่ได้มาคิดคะแนนและวิเคราะห์ต่อไป

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.ใช้สถิติเชิงพรรณนา ในการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์หาระดับปัจจัยการทำงาน, ระดับแรงจูงใจในการทำงาน และระดับความเครียดจากการทำงาน ของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้วยสถิติ Chi-square

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยการทำงานกับความเครียดจากการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานกับความเครียดจากการทำงาน ด้วยสถิติสหสัมพันธ์ Pearson correlation

5. พยากรณ์ความสัมพันธ์ ด้วยสถิติ Logistic regression

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานและความเครียดจากการทำงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงานของนักกายภาพบำบัดที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน
2. ระดับและปัจจัยของแรงจูงใจในการทำงานของนักกายภาพบำบัดที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน
3. ระดับและปัจจัยความเครียดจากการทำงานของนักกายภาพบำบัดที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน
4. ระดับและปัจจัยในการทำงานของนักกายภาพบำบัดที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน
5. ความสัมพันธ์ของปัจจัยการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความเครียดจากการทำงาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (N=135คน)	ร้อยละ (100.0)
เพศ	ชาย	37	27.4
	หญิง	98	72.6
อายุ	ต่ำกว่า 30ปี	71	52.6
	31-40 ปี	49	36.3
	41-50 ปี	13	9.6
	มากกว่า 51 ปี	2	1.5
Mean ± SD = 31.73 ± 7.28 ปี Min = 22 ปี Max = 60 ปี			
สถานภาพ	โสด	106	78.5
	สมรส	29	21.5
พื้นที่ในการทำงาน	ผู้ป่วยนอก	21	15.6
	ผู้ป่วยใน	34	25.2
	อื่น ๆ	80	59.2

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตาราง1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (N=135 คน)	ร้อยละ (100.0)
ประเภทผู้ป่วยในการทำงาน	ระบบประสาท	22	16.3
	ระบบหัวใจและหลอดเลือด	13	9.6
	ระบบกระดูกและกล้ามเนื้อ	35	25.9
	อื่น ๆ	65	48.1
ความเชี่ยวชาญพิเศษที่ได้รับใบรับรอง	มี	16	11.9
	ไม่มี	119	88.1
อายุงาน(ปี)	ต่ำกว่า 5 ปี	63	46.7
	6-10 ปี	36	26.7
	11-15 ปี	23	17.0
	16-20 ปี	6	4.4
	21 ปีขึ้นไป	7	5.2
Mean ± SD = 7.73 ± 6.36 ปี Min = 1 ปี Max = 37 ปี			
รายได้ที่ได้จากงานประจำ(ต่อเดือน)	ไม่ระบุ	23	17.0
	10,001-20,000 บาท	31	23.0
	20,001-30,000 บาท	61	45.2
	30,001-40,000 บาท	17	12.6
	มากกว่า 40,001 บาท	3	2.2
Mean ± SD = 22,033.33 ± 11,997.85 บาท Min = 15,000 บาท Max = 48,000 บาท			
จำนวนชั่วโมงในการทำงาน(ชั่วโมงต่อวัน)			
	น้อยกว่าเท่ากับ 9 ชั่วโมง	108	80.0
	มากกว่า 10 ชั่วโมง	27	20.0
อาชีพรอง	มี	12	8.9
	ไม่มี	123	91.1

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

จากตาราง1 มีนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 135 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 98 คน (ร้อยละ72.6) และเพศชาย 37 คน (ร้อยละ27.4) มีอายุระหว่าง 22 - 60 ปี มีอายุตั้งแต่ 21 - 30 ปี จำนวน 71คน (ร้อยละ52.6) 31 - 40ปี จำนวน 49 คน(ร้อยละ36.3) สถานภาพโสด เป็นจำนวน 106 คน (ร้อยละ 78.5) พื้นที่ในการทำงาน ส่วนใหญ่ดูแลทั้งผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน (ประเภทอื่น ๆ) จำนวน 80 คน(ร้อยละ59.2) มีความรับผิดชอบทั้ง 3 ระบบ ได้แก่ระบบประสาท ระบบหัวใจและหลอดเลือด ระบบกระดูกและกล้ามเนื้อ (ประเภทอื่น ๆ) มีจำนวน 56 คน (ร้อยละ41.5) และรับผิดชอบเพียงระบบกระดูก

และกล้ามเนื้อเท่านั้น จำนวน 35 คน (ร้อยละ 25.9) มีความเชี่ยวชาญพิเศษที่ได้ใบรับรอง ทั้งหมด 16 คน (ร้อยละ 11.9) โดยส่วนใหญ่มีความเชี่ยวชาญทางด้าน Cardiac rehabilitation จำนวน 5 คน(ร้อยละ3.7) กระดูกและกล้ามเนื้อจำนวน 3 คน (ร้อยละ2.2) อายุงานมีค่าเฉลี่ยของอายุงานที่ 7.7 ปี อยู่ในระหว่าง 1- 37ปี โดยอายุงานต่ำกว่า 5 ปีมีจำนวน 63 คน(ร้อยละ46.7) อายุงาน 6-10 ปี มีจำนวน 36 คน(ร้อยละ 26.7)รายได้ของต่อเดือน ส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับ 21,000 – 30,000 บาท จำนวน 61 คน(ร้อยละ54.5) ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 31 คน(ร้อยละ 27.7) จำนวนชั่วโมงงานประจำต่อวัน โดยจำนวนชั่วโมงน้อยกว่าเท่ากับ 9 ชั่วโมงต่อวัน จำนวน 108 คน (ร้อยละ 80) และมากกว่า 10 ชั่วโมงต่อวัน จำนวน 27 คน (ร้อยละ 20) อาชีพรองมี 12 คน โดยส่วนใหญ่ คือ รับทำกายภาพบำบัดนอกเวลางานจำนวน 5 คน (ร้อยละ3.7)

2.การวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักกายภายบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานในรายด้านและภาพรวม

แรงจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ความพยายาม	3.61	0.45	ปานกลาง
ความทุ่มเท	3.19	0.48	ปานกลาง
ความร่วมมือ	3.56	0.53	ปานกลาง
ความผูกพัน	3.68	0.58	สูง
ภาพรวมของแรงจูงใจในการทำงาน	3.51	0.41	ปานกลาง

จากตาราง พบว่าแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ที่มีค่าเฉลี่ย 3.51 (SD=0.41) โดยในรายด้าน พบว่าด้านความผูกพัน อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.68 (SD=0.58) และด้านความทุ่มเท อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่ำสุดที่ 3.19 (SD=0.48)

3.การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในเรื่องความคิดเห็นของปัจจัยในการทำงาน

ปัจจัยในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.35	0.50	ปานกลาง
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.97	0.60	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.33	0.58	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.95	0.44	ดี
ด้านบรรยากาศในการทำงาน	3.54	0.59	ปานกลาง
ภาพรวมความคิดเห็นปัจจัยในการทำงาน	3.43	0.42	ปานกลาง

ผลจากตาราง แสดงให้เห็นถึง ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ที่มีค่าเฉลี่ย 3.43 (SD=0.42) และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 (SD=0.44) และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ที่ 2.97 (SD=0.60)

4.วิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความเครียดจากการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความเครียดจากการทำงานในภาพรวม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ความเครียด	12.32	6.84	ปกติ

Mean ± SD = 12.32 ± 6.82 คะแนน , Min = 0 คะแนน , Max 37 คะแนน

จากตารางพบว่า ความเครียดในภาพรวมอยู่ในระดับปกติ ที่มีค่าเฉลี่ย 12.32 (SD=6.84)

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับความเครียดจากการทำงาน

ระดับความเครียด	N	ร้อยละ
ระดับต่ำ	21	15.6
ระดับปกติ	89	65.9
ระดับสูงกว่าปกติ	21	15.6
ระดับสูงกว่าปกติปานกลาง	2	1.5
ระดับสูงกว่าปกติมาก	2	1.5

จากตาราง5 พบว่า ระดับความเครียดส่วนใหญ่ อยู่ที่ระดับปกติ จำนวน 89 คน(ร้อยละ65.9) มีระดับต่ำ , ระดับสูงกว่าปกติ รองลงมา จำนวนอย่างละ 21 คน(ร้อยละ15.6) และมีระดับความเครียดที่สูงกว่าปกติปานกลาง และมีระดับความเครียดที่สูงกว่าปกติมาก จำนวนอย่างละ 2 คน (1.5)

5.การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงาน โดยสถิติ Chi-Square

5.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม

ข้อมูลส่วนบุคคล	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน(โดยรวม)		x^2	p-value
	ต่ำ จำนวน(ร้อยละ)	สูง จำนวน(ร้อยละ)		
เพศ				
ชาย	26 (27.4)	11(27.5)	0.00	0.99
หญิง	69(72.6)	29(72.5)		
อายุ				
≤ 30 ปี	54(56.8)	17(42.5)	2.32	0.13
31 ปีขึ้นไป	41(43.2)	23(57.5)		
สถานภาพ				
โสด	78(82.1)	28(70.0)	2.45	0.12
สมรส	17(17.9)	12(30.0)		
พื้นที่ในการทำงาน				
ผู้ป่วยนอก หรือ ผู้ป่วยใน	43(45.3)	12(30.0)	2.72	0.09
อื่น ๆ (≥ 2พื้นที่)	52(54.7)	28(70.0)		
ประเภทผู้ป่วยในการทำงาน				
ระบบเดียว	48(50.5)	22(55.0)	0.23	0.64
อื่น ๆ (≥ 2ระบบ)	47(49.5)	18(45.0)		
ความเชี่ยวชาญ				
มี	6(6.3)	10(25.0)	9.41	0.01*[a]
ไม่มี	89(93.7)	30(75.0)		
อายุงาน (ปี)				
≤ 10 ปี	72(75.8)	27(67.5)	0.99	0.32
11 ปีขึ้นไป	23(24.2)	13(32.5)		
รายได้งานประจำ(ต่อเดือน)**			3.36	0.08[a]
≤ 30,000 บาท	73(85.9)	19(70.4)		
30,001 บาทขึ้นไป	12(14.1)	8(29.6)		

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตาราง6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน(โดยรวม)		x^2	p-value
	ต่ำ จำนวน(ร้อยละ)	สูง จำนวน(ร้อยละ)		
จำนวนชั่วโมงงาน (ต่อวัน)				
≤ 9 ชั่วโมง	77(81.1)	31(77.5)	0.22	0.64
10 ชั่วโมงขึ้นไป	18(18.9)	9(22.5)		
อาชีพรอง				
มี	10(10.5)	2(5.0)	1.06	0.51[a]
ไม่มี	85(89.5)	38(95.0)		

[a] Fisher's Exact test

* $p < 0.05$

** รายได้มีจำนวน112คน เนื่องจากไม่ระบุ 23 คน

จากตาราง6 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความเชี่ยวชาญที่ได้รับใบรับรองมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม โดยพบว่านักกายภาพบำบัดโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครที่ไม่มีความเชี่ยวชาญที่มีใบรับรองมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมต่ำกว่านักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครที่มีความเชี่ยวชาญที่มีใบรับรอง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

5.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความพยายาม ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงานด้านความพยายาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน (ด้านความพยายาม)		x^2	p-value
	ต่ำ จำนวน(ร้อยละ)	สูง จำนวน(ร้อยละ)		
เพศ				
ชาย	21(26.6)	16(28.6)	0.07	0.80
หญิง	58(73.4)	40(71.4)		
อายุ				
≤ 30 ปี	40(50.6)	31(55.4)	0.29	0.59
31 ปีขึ้นไป	39(49.4)	25(44.6)		
สถานภาพ				
โสด	66(83.5)	40(71.6)	2.85	0.09
สมรส	13(16.5)	16(28.6)		
พื้นที่ในการทำงาน				
ผู้ป่วยนอก หรือ ผู้ป่วยใน	34(43.0)	21(37.5)	0.42	0.52
อื่น ๆ (≥ 2พื้นที่)	45(57.0)	35(62.5)		
ประเภทผู้ป่วยในการทำงาน				
ระบบเดียว	40(50.6)	30(53.6)	0.11	0.74
อื่น ๆ (≥ 2ระบบ)	39(49.4))	26(46.4)		
ความเชี่ยวชาญ				
มี	6(7.6)	10(17.9)	3.03	0.07
ไม่มี	73(92.4)	46(82.1)		
อายุงาน (ปี)				
≤ 10 ปี	58(73.4)	41(73.2)	0.00	0.98
11 ปีขึ้นไป	21(26.6)	15(26.8)		
รายได้งานประจำ(ต่อเดือน)**				
≤ 30,000 บาท	58(84.1)	34(79.1)	0.45	0.53
30,001 บาทขึ้นไป	11(15.9)	9(20.9)		
จำนวนชั่วโมงงาน (ต่อวัน)				
≤ 9 ชั่วโมง	61(77.2)	47(83.9)	0.92	0.34
10 ชั่วโมงขึ้นไป	18(22.8)	9(16.1)		
อาชีพรอง				
มี	7(8.9)	5(8.9)	0.00	1.00[a]
ไม่มี	72(91.1)	51(91.1)		

[a] Fisher's Exact test

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

** รายได้มีจำนวน112คน เนื่องจากไม่ระบุ 23 คน

จากตาราง7 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความพยายาม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้านไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความพยายาม

5.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความทุ่มเท ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงานด้านความทุ่มเท

ข้อมูลส่วนบุคคล	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน (ด้านความทุ่มเท)		x^2	p-value
	ต่ำ จำนวน(ร้อยละ)	สูง จำนวน(ร้อยละ)		
เพศ				
ชาย	34(29.1)	3(16.7)	1.20	0.40[a]
หญิง	83(70.9)	15(83.3)		
อายุ				
≤ 30 ปี	63(53.8)	8(44.4)	0.55	0.46
31 ปีขึ้นไป	54(46.2)	10(55.6)		
สถานภาพ				
โสด	92(78.6)	14(77.8)	0.01	1.00[a]
สมรส	25(21.4)	4(22.2)		
พื้นที่ในการทำงาน				
ผู้ป่วยนอก หรือ ผู้ป่วยใน	49(41.9)	6(33.3)	0.47	0.61
อื่น ๆ (≥ 2พื้นที่)	68(58.1)	12(66.7)		
ประเภทผู้ป่วยในการทำงาน				
ระบบเดียว	61(52.1)	9(50.0)	0.03	0.87
อื่น ๆ (≥ 2ระบบ)	56(47.9)	9(50.0)		
ความเชี่ยวชาญ				
มี	12(10.3)	4(22.2)	2.14	0.23[a]
ไม่มี	105(89.7)	14(77.8)		
อายุงาน (ปี)				
≤ 10 ปี	88(75.2)	11(61.1)	1.59	0.25[a]
11 ปีขึ้นไป	29(24.8)	7(38.9)		
รายได้งานประจำ(ต่อเดือน)**				
≤ 30,000 บาท	82(81.2)	10(90.9)	0.64	0.69[a]
30,001 บาทขึ้นไป	19(18.8)	1(9.1)		

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตาราง8 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงานด้านความทุ่มเท (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน (ด้านความทุ่มเท)		χ^2	p-value
	ต่ำ จำนวน(ร้อยละ)	สูง จำนวน(ร้อยละ)		
จำนวนชั่วโมงงาน (ต่อวัน)				
≤ 9 ชั่วโมง	96(82.1)	12(66.7)	2.31	0.20[a]
10 ชั่วโมงขึ้นไป	21(17.9)	6(33.3)		
อาชีพรอง				
มี	12(10.3)	105(89.7)	2.03	0.37[a]
ไม่มี	0	18(100)		

[a] Fisher's Exact test

** รายได้มีจำนวน112คน เนื่องจากไม่ระบุ 23 คน

จากตาราง8 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความทุ่มเท พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้านไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความทุ่มเท

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

5.4การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความร่วมมือ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงานด้านความร่วมมือ

ข้อมูลส่วนบุคคล	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน (ด้านความร่วมมือ)		x^2	p-value
	ต่ำ จำนวน(ร้อยละ)	สูง จำนวน(ร้อยละ)		
เพศ				
ชาย	24(29.6)	13(24.1)	0.50	0.48
หญิง	57(70.4)	41(75.9)		
อายุ				
≤ 30 ปี	49(60.5)	22(40.7)	5.07	0.02*
31 ปีขึ้นไป	32(39.5)	32(59.3)		
สถานภาพ				
โสด	67(82.7)	39(72.2)	2.12	0.15
สมรส	14(17.3)	15(27.8)		
พื้นที่ในการทำงาน				
ผู้ป่วยนอก หรือ ผู้ป่วยใน	38(46.9)	17(31.5)	3.20	0.07
อื่น ๆ (≥ 2พื้นที่)	43(53.1)	37(68.5)		
ประเภทผู้ป่วยในการทำงาน				
ระบบเดียว	41(50.6)	29(53.7)	0.12	0.73
อื่น ๆ (≥ 2ระบบ)	40(49.4)	25(46.3)		
ความเชี่ยวชาญ				
มี	7(8.6)	9(16.7)	1.99	0.16
ไม่มี	74(91.4)	45(83.3)		
อายุงาน (ปี)				
≤ 10 ปี	62(76.5)	37(68.5)	1.07	0.30
11 ปีขึ้นไป	19(23.5)	17(31.5)		
รายได้งานประจำ(ต่อเดือน)**				
≤ 30,000 บาท	64(86.5)	28(73.7)	2.81	0.09
30,001 บาทขึ้นไป	10(13.5)	10(26.3)		
จำนวนชั่วโมงงาน (ต่อวัน)				
≤ 9 ชั่วโมง	65(64.8)	43(79.6)	0.01	0.93
10 ชั่วโมงขึ้นไป	16(19.8)	11(20.4)		
อาชีพรอง				
มี	6(7.4)	6(11.1)	0.55	0.54[a]
ไม่มี	75(92.6)	48(88.9)		

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

[a] Fisher's Exact test

* $p < 0.05$

** รายได้มีจำนวน112คน เนื่องจากไม่ระบุ 23 คน

จากตาราง9 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงานด้านความร่วมมือ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความร่วมมือ โดยพบว่าอายุของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครที่น้อยกว่าเท่ากับ 30 ปี มีความร่วมมือต่ำกว่าอายุมากกว่า 31 ปี

5.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความผูกพัน ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงานด้านความผูกพัน

ข้อมูลส่วนบุคคล	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน (ด้านความผูกพัน)		x^2	p-value
	ต่ำ จำนวน(ร้อยละ)	สูง จำนวน(ร้อยละ)		
เพศ				
ชาย	21(31.8)	16(23.2)	1.26	0.26
หญิง	45(68.2)	53(76.8)		
อายุ				
≤ 30 ปี	40(60.6)	31(44.9)	3.31	0.07
31 ปีขึ้นไป	26(39.4)	38(55.1)		
สถานภาพ				
โสด	56(84.8)	50(72.5)	3.07	0.08
สมรส	10(15.2)	19(27.5)		
พื้นที่ในการทำงาน				
ผู้ป่วยนอก หรือ ผู้ป่วยใน	31(47.0)	24(34.8)	2.08	0.15
อื่น ๆ (≥ 2พื้นที่)	35(53.0)	45(65.2)		
ประเภทผู้ป่วยในการทำงาน				
ระบบเดียว	33(50.0)	37(53.6)	0.18	0.67
อื่น ๆ (≥ 2ระบบ)	33(50.0)	32(46.4)		
ความเชี่ยวชาญ				
มี	4(6.1)	12(17.4)	4.15	0.04*
ไม่มี	62(93.9)	57(82.6)		
อายุงาน (ปี)				
≤ 10 ปี	53(80.3)	46(66.7)	3.21	0.07
11 ปีขึ้นไป	13(19.7)	23(33.3)		
รายได้งานประจำ(ต่อเดือน)**				
≤ 30,000 บาท	53(88.3)	39(75.0)	3.38	0.07
30,001 บาทขึ้นไป	7(11.7)	13(25.0)		

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตาราง10 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงานด้านความผูกพัน (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน (ด้านความผูกพัน)		x^2	p-value
	ต่ำ จำนวน(ร้อยละ)	สูง จำนวน(ร้อยละ)		
จำนวนชั่วโมงงาน (ต่อวัน)				
≤ 9 ชั่วโมง	55(83.3)	53(76.8)	0.90	0.34
10 ชั่วโมงขึ้นไป	11(16.7)	16(23.2)		
อาชีพรอง				
มี	9(13.6)	3(4.3)	3.59	0.06
ไม่มี	57(86.4)	66(95.7)		

* $p < 0.05$

** รายได้มีจำนวน112คน เนื่องจากไม่ระบุ 23 คน

จากตาราง10 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความผูกพัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความเชี่ยวชาญที่มีใบรับรองมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความผูกพัน โดยพบว่านักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพที่ไม่มีความเชี่ยวชาญที่มีใบรับรองมีความผูกพันในระดับต่ำกว่านักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

6. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม

ปัจจัยการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน(โดยรวม)		x^2	p-value
	ต่ำ จำนวน(ร้อยละ)	สูง จำนวน(ร้อยละ)		
ด้านนโยบายและบริหาร				
น้อย	84(88.4)	25(62.5)	12.16	<0.001*
ดี	11(11.6)	15(37.5)		
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ				
น้อย	87(91.6)	30(75.0)	6.70	0.01*
ดี	8(8.4)	10(25.0)		
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน			14.58	<0.001*
น้อย	78(82.1)	20(50.0)		
ดี	17(17.9)	20(50.0)		
ด้านความมั่นคงในการทำงาน				
น้อย	35(36.8)	1(2.5)	16.98	<0.001*
ดี	60(63.2)	39(97.5)		
ด้านบรรยากาศในการทำงาน				
น้อย	71(74.7)	13(32.5)	21.36	<0.001*
ดี	24(25.3)	27(67.5)		
ปัจจัยการทำงานโดยรวม				
น้อย	77(81.1)	16(40.0)	22.13	<0.001*
ดี	18(18.9)	24(60.0)		

* $p < 0.05$

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

จากตาราง11 ผลการศึกษาปัจจัยการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม พบว่า ปัจจัยการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม โดยพบว่าปัจจัยการทำงานในระดับน้อยจะมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับต่ำ และปัจจัยการทำงานในทุกด้านมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม พบว่าด้านนโยบายและการบริหารในระดับน้อย จะมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับต่ำ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการในระดับน้อย จะมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับต่ำ ด้านความก้าวหน้าในการทำงานในระดับน้อย จะมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับต่ำ ด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับดี จะมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับสูง และด้านบรรยากาศในการทำงานในระดับน้อย จะมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับต่ำ

7. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความเครียดจากการทำงาน ด้วยสถิติ Chi-square

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความเครียดจากการทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	ระดับความเครียด		x^2	p-value
	ปกติ จำนวน(ร้อยละ)	เครียด จำนวน(ร้อยละ)		
เพศ				
ชาย	30(27.3)	7(28.0)	0.01	0.94
หญิง	80(72.7)	18(72.0)		
อายุ				
≤ 30 ปี	54 (49.1)	17(68.0)	2.92	0.09
31 ปี ขึ้นไป	56(50.9)	8(32.0)		
สถานภาพ				
โสด	85 (77.3)	21(84.0)	0.55	0.46
สมรส	25(22.7)	4(16.0)		
พื้นที่ในการทำงาน				
ผู้ป่วยนอก หรือ ผู้ป่วยใน	43(39.1)	12(48.0)	0.67	0.41
อื่น ๆ (≥ 2พื้นที่)	67(60.9)	13(52.0)		
ประเภทผู้ป่วยในการทำงาน				
ระบบเดียว	59(53.6)	51(46.4)	0.76	0.38
อื่น ๆ (≥ 2ระบบ)	11(44.0)	14(56.0)		
ความเชี่ยวชาญ				
มี	12(10.9)	4(16.0)	0.51	0.50[a]
ไม่มี	98(89.1)	21(84.0)		
อายุงาน (ปี)				
≤ 10 ปี	79(71.8)	20(80.0)	0.70	0.40
11 ปี ขึ้นไป	31(28.2)	5(20.0)		
รายได้งานประจำ(ต่อเดือน)**			0.23	0.76[a]
≤ 30,000 บาท	74 (81.3)	18(85.7)		
30,001 บาทขึ้นไป	17(18.7)	3(14.3)		
จำนวนชั่วโมงงาน (ต่อวัน)				
≤ 9 ชั่วโมง	89(80.9)	19(76.0)	0.31	0.58
10 ชั่วโมงขึ้นไป	21(19.1)	6(24.0)		
อาชีพรอง				
มี	10(9.1)	2(8.0)	0.03	1.0[a]
ไม่มี	100(90.9)	23(92.0)		

[a] Fisher's Exact test

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

** รายได้มีจำนวน112คน เนื่องจากไม่ระบุ 23 คน

จากตาราง12 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และความเครียดจากการทำงาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน

8. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และความเครียดจากการทำงาน ด้วยสถิติ Chi-square

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความเครียดจากการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความเครียด		x^2	p-value
	ปกติ จำนวน(ร้อยละ)	เครียด จำนวน(ร้อยละ)		
ด้านความพยายาม				
ต่ำ	63(57.3)	16(64.0)	0.38	0.54
สูง	47(42.7)	9(36.0)		
ด้านความทุ่มเท				
ต่ำ	93(84.5)	24(96.0)	2.31	0.19[a]
สูง	17(15.5)	1(4.0)		
ด้านความร่วมมือ				
ต่ำ	60(54.5)	21(84.0)	7.36	0.01*
สูง	50(45.5)	4(16.0)		
ด้านความผูกพัน				
ต่ำ	51(46.4)	15(60.0)	1.52	0.22
สูง	59(53.6)	10(40.0)		
แรงจูงใจการทำงานโดยรวม				
ต่ำ	74(67.3)	21(84.0)	2.73	0.10
สูง	36(32.7)	4(16.0)		

[a] Fisher's Exact test

* $p < 0.05$

จากตาราง13 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน และความเครียดจากการทำงาน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน แต่แรงจูงใจในการทำงานในรายด้าน คือด้านความร่วมมือ มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน และพบว่าความร่วมมือในระดับต่ำมีความเครียดสูงกว่าความร่วมมือในระดับสูง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

9. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน และความเครียดจากการทำงาน ด้วยสถิติ Chi-square

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานและความเครียดจากการทำงาน

ปัจจัยการทำงาน	ระดับความเครียด		x^2	p-value
	ปกติ จำนวน(ร้อยละ)	เครียด จำนวน(ร้อยละ)		
ด้านนโยบายและการบริหาร				
น้อย	86(78.2)	23(92.0)	2.50	0.11[a]
ดี	24(21.8)	2(8.0)		
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ				
น้อย	95(86.4)	22(88.0)	0.05	1.00[a]
ดี	15(13.6)	3(12.0)		
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน			3.66	0.06
น้อย	76(69.1)	22(88.0)		
ดี	34(30.9)	3(12.0)		
ด้านความมั่นคงในการทำงาน				
น้อย	25(22.7)	11(44.0)	4.71	0.03*
ดี	85(77.3)	14(56.0)		
ด้านบรรยากาศในการทำงาน				
น้อย	63(57.3)	21(84.0)	6.19	0.01*
ดี	47(42.7)	4(16.0)		
ปัจจัยการทำงานโดยรวม				
น้อย	71(64.5)	22(88.0)	5.23	0.02*
ดี	39(35.5)	3(12.0)		

[a] Fisher's Exact test

* $p < 0.05$

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

จากตาราง14 ผลการศึกษาปัจจัยการทำงาน และความเครียดจากการทำงาน พบว่าปัจจัยการทำงานโดยรวม และในรายด้าน คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน โดยพบว่า ปัจจัยการทำงานโดยรวมที่น้อย มีความเครียดจากการทำงานในระดับสูงกว่าปัจจัยการทำงานโดยรวมที่ดี และความมั่นคงในการทำงานในระดับดี มีความเครียดจากการทำงานน้อยกว่าความมั่นคงในการทำงานในระดับน้อย และนอกจากนี้บรรยากาศในการทำงานในระดับน้อย มีความเครียดจากการทำงานมากกว่าบรรยากาศในการทำงานในระดับดี

10. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการทำงาน

10.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการทำงานโดยรวม

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการทำงานโดยรวม

ข้อมูลส่วนบุคคล	ระดับปัจจัยการทำงาน(โดยรวม)		x^2	p-value
	น้อย จำนวน(ร้อยละ)	ดี จำนวน(ร้อยละ)		
เพศ				
ชาย	28(30.1)	9(21.4)	1.10	0.30
หญิง	65(69.9)	33(78.6)		
อายุ				
≤ 30 ปี	56(60.2)	15(35.7)	6.97	0.01*
31 ปีขึ้นไป	37(39.8)	27(64.3)		
สถานภาพ				
โสด	76(81.7)	30(71.4)	1.82	0.18
สมรส	17(18.3)	12(28.6)		
พื้นที่ในการทำงาน				
ผู้ป่วยนอก หรือ ผู้ป่วยใน	43(46.2)	12(28.6)	3.74	0.05
อื่น ๆ (≥ 2พื้นที่)	50(53.8)	30(71.4)		
ประเภทผู้ป่วยในการทำงาน				
ระบบเดียว	50(53.8)	20(47.6)	0.44	0.51
อื่น ๆ (≥ 2ระบบ)	43(46.2)	22(52.4)		
ความเชี่ยวชาญ				
มี	9(9.7)	7(16.7)	1.35	0.25
ไม่มี	84(90.3)	35(83.3)		
อายุงาน (ปี)				
≤ 10 ปี	74(79.6)	25(59.5)	5.95	0.02*
11 ปีขึ้นไป	19(20.4)	17(40.5)		
รายได้งานประจำ(ต่อเดือน)**			9.88	<0.001*
≤ 30,000 บาท	73(89.0)	19(63.3)		
30,001 บาทขึ้นไป	9(11.0)	11(36.7)		
จำนวนชั่วโมงงาน (ต่อวัน)				
≤ 9 ชั่วโมง	75(80.6)	33(78.6)	0.08	0.78
10 ชั่วโมงขึ้นไป	18(19.4)	9(21.4)		
อาชีพรอง				
มี	10(10.8)	2(4.8)	1.28	0.34[a]
ไม่มี	83(89.2)	40(95.2)		

[a] Fisher's Exact test

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

* $p < 0.05$

** รายได้มีจำนวน112คน เนื่องจากไม่ระบุ 23 คน

จากตาราง15 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการทำงานโดยรวม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ อายุงาน(ปี) และรายได้งานประจำ (ต่อเดือน) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการทำงานโดยรวม โดยพบว่าอายุ 31 ปีขึ้นไป มีปัจจัยการทำงานโดยรวมในระดับดี มากกว่าอายุน้อยกว่า 31 ปี และอายุงานที่น้อยกว่าเท่ากับ 10 ปี มีปัจจัยการทำงานโดยรวมในระดับน้อยกว่าอายุงาน 11 ปีขึ้นไป และนอกจากนี้รายได้งานประจำ (ต่อเดือน) น้อยกว่าเท่ากับ 30,000 บาท มีปัจจัยการทำงานในระดับน้อยกว่ารายได้ 30,001 บาทขึ้นไป

10.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร

ข้อมูลส่วนบุคคล	ระดับปัจจัยการทำงาน (นโยบายและการบริหาร)		χ^2	p-value
	น้อย จำนวน(ร้อยละ)	ดี จำนวน(ร้อยละ)		
เพศ				
ชาย	29(26.6)	8(30.8)	0.18	0.67
หญิง	80(73.4)	18(69.2)		
อายุ				
≤ 30 ปี	62(56.9)	9(34.6)	4.17	0.04*
31 ปีขึ้นไป	47(43.1)	17(65.4)		
สถานภาพ				
โสด	86(78.9)	20(76.9)	0.05	0.83
สมรส	23(21.1)	6(23.1)		
พื้นที่ในการทำงาน				
ผู้ป่วยนอก หรือ ผู้ป่วยใน	47(43.1)	8(30.8)	1.33	0.25
อื่น ๆ (≥ 2พื้นที่)	62(56.9)	18(69.2)		
ประเภทผู้ป่วยในการทำงาน				
ระบบเดียว	58(53.2)	12(46.2)	0.42	0.52
อื่น ๆ (≥ 2ระบบ)	51(46.8)	14(53.8)		
ความเชี่ยวชาญ				
มี	10(9.2)	6(23.1)	3.88	0.08[a]
ไม่มี	99(90.8)	20(76.9)		
อายุงาน (ปี)				
≤ 10 ปี	83(76.1)	16(61.5)	2.29	0.13
11 ปีขึ้นไป	26(23.9)	10(38.5)		
รายได้งานประจำ(ต่อเดือน)**				
≤ 30,000 บาท	79(84.9)	13(68.4)	2.94	0.10[a]
30,001 บาทขึ้นไป	14(15.1)	6(31.6)		

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตาราง16 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ระดับปัจจัยการทำงาน (นโยบายและการบริหาร)		x^2	p-value
	น้อย จำนวน(ร้อยละ)	ดี จำนวน(ร้อยละ)		
จำนวนชั่วโมงงาน (ต่อวัน)				
≤ 9 ชั่วโมง	87(79.8)	21(80.8)	0.01	0.91
10 ชั่วโมงขึ้นไป	22(20.2)	5(19.2)		
อาชีพรอง				
มี	11(10.1)	1(3.8)	1.01	0.46[a]
ไม่มี	98(89.9)	25(96.2)		

[a] Fisher's Exact test

* $p < 0.05$

** รายได้มีจำนวน112คน เนื่องจากไม่ระบุ 23 คน

จากตาราง16 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับปัจจัยการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยพบว่าอายุที่ 31 ปีขึ้นไป มีปัจจัยการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารในระดับดีกว่าอายุน้อยกว่าเท่ากับ 30 ปี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

10.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ข้อมูลส่วนบุคคล	ระดับปัจจัยการทำงาน (เงินเดือนและสวัสดิการ)		x^2	p-value
	น้อย จำนวน(ร้อยละ)	ดี จำนวน(ร้อยละ)		
เพศ				
ชาย	36(30.8)	1(5.6)	4.99	0.02*[a]
หญิง	81(69.2)	17(94.4)		
อายุ				
≤ 30 ปี	62(53.0)	9(50.0)	0.06	0.81
31 ปีขึ้นไป	55(47.0)	9(50.0)		
สถานภาพ				
โสด	91(77.8)	15(83.3)	0.29	0.76[a]
สมรส	26(22.2)	3(16.7)		
พื้นที่ในการทำงาน				
ผู้ป่วยนอก หรือ ผู้ป่วยใน	50(42.7)	5(27.8)	1.45	0.23
อื่น ๆ (≥ 2พื้นที่)	67(57.3)	13(72.2)		
ประเภทผู้ป่วยในการทำงาน				
ระบบเดียว	64(54.7)	6(33.3)	2.85	0.09
อื่น ๆ (≥ 2ระบบ)	53(45.3)	12(66.7)		
ความเชี่ยวชาญ				
มี	13(11.1)	3(16.7)	0.46	0.45[a]
ไม่มี	104(88.9)	15(83.3)		
อายุงาน (ปี)				
≤ 10 ปี	88(75.2)	11(61.1)	1.59	0.25[a]
11 ปีขึ้นไป	29(24.8)	7(38.9)		
รายได้งานประจำ(ต่อเดือน)**				
≤ 30,000 บาท	84(83.2)	8(72.7)	0.74	0.41[a]
30,001 บาทขึ้นไป	17(16.8)	3(27.3)		
จำนวนชั่วโมงงาน (ต่อวัน)				
≤ 9 ชั่วโมง	94(80.3)	14(77.8)	0.06	0.80[a]
10 ชั่วโมงขึ้นไป	23(19.7)	4(22.2)		
อาชีพรอง				
มี	12(10.3)	0	2.03	0.37[a]
ไม่มี	105(89.7)	18(100)		

[a] Fisher's Exact test

* $p < 0.05$

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

** รายได้มีจำนวน112คน เนื่องจากไม่ระบุ 23 คน

จากตาราง17 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีความสัมพันธ์กับปัจจัยการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยพบว่าเพศหญิงมีปัจจัยการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการในระดับดีกว่าเพศชาย

10.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความก้าวหน้าในการทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	ระดับปัจจัยการทำงาน (ความก้าวหน้าในการทำงาน)		x^2	p-value
	น้อย จำนวน(ร้อยละ)	ดี จำนวน(ร้อยละ)		
เพศ				
ชาย	29(29.6)	8(21.6)	0.86	0.35
หญิง	69(70.4)	29(78.4)		
อายุ				
≤ 30 ปี	57(58.2)	14(37.8)	4.45	0.04*
31 ปีขึ้นไป	41(41.8)	23(62.2)		
สถานภาพ				
โสด	79(80.6)	27(73.0)	0.93	0.34
สมรส	19(19.4)	10(27.0)		
พื้นที่ในการทำงาน				
ผู้ป่วยนอก หรือ ผู้ป่วยใน	44(44.9)	11(29.7)	2.56	0.11
อื่น ๆ (≥ 2พื้นที่)	54(55.1)	26(70.3)		
ประเภทผู้ป่วยในการทำงาน				
ระบบเดียว	51(52.0)	19(51.4)	0.01	0.94
อื่น ๆ (≥ 2ระบบ)	47(48.0)	18(48.6)		
ความเชี่ยวชาญ				
มี	8(8.2)	8(21.6)	4.66	0.04*[a]
ไม่มี	90(91.8)	29(78.4)		
อายุงาน (ปี)				
≤ 10 ปี	77(78.6)	22(59.5)	5.02	0.03*
11 ปีขึ้นไป	21(21.4)	15(40.5)		
รายได้งานประจำ(ต่อเดือน)**				
≤ 30,000 บาท	74(86.0)	18(69.2)	3.85	0.08[a]
30,001 บาทขึ้นไป	12(14.0)	8(30.8)		
จำนวนชั่วโมงงาน (ต่อวัน)				
≤ 9 ชั่วโมง	79(80.6)	29(78.4)	0.08	0.77
10 ชั่วโมงขึ้นไป	19(19.4)	8(21.6)		

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตาราง18 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ระดับปัจจัยการทำงาน (ความก้าวหน้าในการทำงาน)		x^2	p-value
	น้อย จำนวน(ร้อยละ)	ดี จำนวน(ร้อยละ)		
อาชีพรอง				
มี	11(11.2)	1(2.7)	2.41	0.18[a]
ไม่มี	87(88.8)	36(97.3)		

[a] Fisher's Exact test

* $p < 0.05$

** รายได้มีจำนวน112คน เนื่องจากไม่ระบุ 23 คน

จากตาราง18 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ความเชี่ยวชาญที่ได้รับใบรับรอง และอายุงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพบว่าอายุงาน 31 ปีขึ้นไปมีปัจจัยการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานในระดับดีกว่า อายุงานที่น้อยกว่าเท่ากับ 30 ปี และนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครที่ไม่มีความเชี่ยวชาญที่ได้รับใบรับรอง มีความก้าวหน้าในการทำงานในระดับน้อยกว่ามีความเชี่ยวชาญในการทำงานที่มีใบรับรอง และนอกจากนี้อายุงานที่น้อยกว่าเท่ากับ 10 ปี มีความก้าวหน้าในการทำงานในระดับน้อยกว่าอายุงาน 10 ปีขึ้นไป

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

10.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	ระดับปัจจัยการทำงาน (ความมั่นคงในการทำงาน)		x^2	p-value
	น้อย จำนวน(ร้อยละ)	ดี จำนวน(ร้อยละ)		
เพศ				
ชาย	13(36.1)	24(24.2)	1.87	0.17
หญิง	23(63.9)	75(75.8)		
อายุ				
≤ 30 ปี	21(58.3)	50(50.5)	0.65	0.42
31 ปีขึ้นไป	15(41.7)	49(49.5)		
สถานภาพ				
โสด	30(83.3)	76(76.8)	0.68	0.41
สมรส	6(16.7)	23(23.2)		
พื้นที่ในการทำงาน				
ผู้ป่วยนอก หรือ ผู้ป่วยใน	17(47.2)	38(38.4)	0.85	0.36
อื่น ๆ (≥ 2พื้นที่)	19(52.8)	61(61.6)		
ประเภทผู้ป่วยในการทำงาน				
ระบบเดียว	18(50.0)	52(52.5)	0.07	0.80
อื่น ๆ (≥ 2ระบบ)	18(50.0)	47(47.5)		
ความเชี่ยวชาญ				
มี	1(2.8)	15(15.2)	3.87	0.07[a]
ไม่มี	35(97.2)	84(84.8)		
อายุงาน (ปี)				
≤ 10 ปี	29(80.6)	70(70.7)	1.31	0.25
11 ปีขึ้นไป	7(19.4)	29(29.3)		
รายได้งานประจำ(ต่อเดือน)**				
≤ 30,000 บาท	31(91.2)	61(78.2)	2.72	0.10
30,001 บาทขึ้นไป	3(8.8)	17(21.8)		
จำนวนชั่วโมงงาน (ต่อวัน)				
≤ 9 ชั่วโมง	30(83.3)	78(78.8)	0.34	0.56
10 ชั่วโมงขึ้นไป	6(16.7)	21(21.2)		
อาชีพรอง				
มี	5(13.9)	7(7.1)	1.52	0.30[a]
ไม่มี	31(86.1)	92(92.9)		

[a] Fisher's Exact test

** รายได้มีจำนวน112คน เนื่องจากไม่ระบุ 23 คน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

จากตาราง19 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

10.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	ระดับปัจจัยการทำงาน (บรรยากาศในการทำงาน)		x^2	p-value
	น้อย จำนวน(ร้อยละ)	ดี จำนวน(ร้อยละ)		
เพศ				
ชาย	23(27.4)	14(27.5)	0.00	1.0
หญิง	61(72.6)	37(72.5)		
อายุ				
≤ 30 ปี	50(59.5)	21(41.2)	4.28	0.03*
31 ปีขึ้นไป	34(40.5)	30(58.8)		
สถานภาพ				
โสด	68(81.0)	38(74.5)	0.78	0.38
สมรส	16(19.0)	13(25.5)		
พื้นที่ในการทำงาน				
ผู้ป่วยนอก หรือ ผู้ป่วยใน	35(41.7)	20(39.2)	0.08	0.78
อื่น ๆ (≥ 2พื้นที่)	49(58.3)	31(60.8)		
ประเภทผู้ป่วยในการทำงาน				
ระบบเดียว	37(44.0)	33(64.7)	5.42	0.02*
อื่น ๆ (≥ 2ระบบ)	47(56.0)	18(35.3)		
ความเชี่ยวชาญ				
มี	10(11.9)	6(11.8)	0.00	0.98
ไม่มี	74(88.1)	45(88.2)		
อายุงาน (ปี)				
≤ 10 ปี	64(76.2)	35(68.6)	0.93	0.34
11 ปีขึ้นไป	20(23.8)	16(31.4)		
รายได้งานประจำ(ต่อเดือน)**				
≤ 30,000 บาท	64(88.9)	28(70.0)	6.26	0.01*
30,001 บาทขึ้นไป	8(11.1)	12(30.0)		
จำนวนชั่วโมงงาน (ต่อวัน)				
≤ 9 ชั่วโมง	67(79.8)	41(80.4)	0.01	0.93
10 ชั่วโมงขึ้นไป	17(20.2)	10(19.6)		
อาชีพรอง				
มี	10(11.9)	2(3.9)	2.50	0.13[a]
ไม่มี	74(88.1)	49(96.1)		

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

[a] Fisher's Exact test

* $p < 0.05$

** รายได้มีจำนวน112คน เนื่องจากไม่ระบุ 23 คน

จากตาราง20 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ประเภทผู้ป่วยในการทำงาน และรายได้งานประจำ(ต่อเดือน) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน โดยพบว่าอายุน้อยกว่าเท่ากับ 30 ปีมีบรรยากาศในการทำงานในระดับน้อยกว่าอายุ 31 ปีขึ้นไป และประเภทผู้ป่วยในการทำงานที่มากกว่าเท่ากับ 2 ระบบขึ้นไป มีบรรยากาศในการทำงานในระดับดีกว่าประเภทระบบเดียว และนอกจากนี้รายได้งานประจำ (ต่อเดือน) ที่น้อยกว่าเท่ากับ 30,000 บาท มีบรรยากาศในการทำงานในระดับน้อยกว่า รายได้จากการทำงาน 30,001 บาทขึ้นไป

11. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และความเครียดจากการทำงาน ด้วยสถิติ Pearson's Correlation Coefficient

ตารางที่ 21 แสดงการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และความเครียดจากการทำงาน

ค่าคะแนนแรงจูงใจในการทำงาน	ค่าคะแนนความเครียด	
	Pearson's correlation coefficient	p-value
ด้านความพยายาม	-0.21	0.01*
ด้านความทุ่มเท	-0.30	< 0.001**
ด้านความร่วมมือ	-0.29	< 0.001**
ด้านความผูกพัน	-0.24	< 0.001**
แรงจูงใจโดยรวม	-0.32	<0.001**

* $p < 0.05$

** $p < 0.01$

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

จากตาราง21 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation) ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความเครียดจากการทำงาน พบว่า ค่าคะแนนแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางลบกับค่าคะแนนความเครียด ($p<0.05$ และ $p<0.01$) ซึ่งหมายความว่า ถ้านักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครมีค่าคะแนนแรงจูงใจในการทำงานสูง ก็จะทำให้ค่าคะแนนความเครียดน้อยลง ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้นส่งผลต่อความเครียดที่น้อยลงด้วย และจากค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเครียดจาก การทำงานมาก($r = - 0.32$) และแรงจูงใจในการทำงานในรายด้านพบว่าด้านความทุ่มเทมีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานมากสุด ($r = - 0.30$) และสัมพันธ์กับด้านความพยายามน้อยสุด ($r = - 0.21$)

12. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน และความเครียดจากการทำงาน ด้วยสถิติ Pearson's Correlation Coefficient

ตารางที่ 22 แสดงการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยการทำงาน และความเครียดจากการทำงาน

ค่าคะแนน ปัจจัยการทำงาน	**ค่าคะแนนความเครียด**	
	Pearson's correlation Coefficient	**p-value**
ด้านนโยบายและการบริหาร	-0.18	0.03*
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	-0.17	0.05
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	-0.33	< 0.001**
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	-0.29	< 0.001**
ด้านบรรยากาศในการทำงาน	-0.28	< 0.001**
ปัจจัยการทำงานโดยรวม	-0.32	< 0.001**

* $p < 0.05$

** $p < 0.01$

จากตาราง22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation) ระหว่างปัจจัยการทำงานและความเครียดจากการทำงาน พบว่า ค่าคะแนนปัจจัยการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางลบกับค่าคะแนนความเครียด ($p<0.05$ และ $p<0.01$) ยกเว้นด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน ซึ่งหมายความว่า ถ้านักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครมีค่าคะแนนปัจจัยการทำงานในโรงพยาบาลสูง ก็จะทำให้ค่าคะแนนความเครียดน้อยลง ดังนั้นปัจจัยการทำงานที่ดีขึ้นส่งผลต่อความเครียดที่น้อยลงด้วย และจากค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่าปัจจัยการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเครียดจการทำงานมาก ($r = - 0.32$) และปัจจัยการทำงานในรายด้าน พบว่าด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานมากสุด ($r = - 0.33$) และสัมพันธ์กับด้านนโยบายและการบริหารน้อยสุด ($r = - 0.18$)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

13. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน ด้วยสถิติ Pearson's Correlation Coefficient

ตารางที่ 23 แสดงการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน

ค่าคะแนนปัจจัยในการทำงาน	ค่าคะแนนแรงจูงใจในการทำงาน			
	ด้านความพยายาม r (p-value)	ด้านความทุ่มเท r (p-value)	ด้านความร่วมมือ r (p-value)	ด้านความผูกพัน r (p-value)
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.26 (<0.001**)	0.50 (<0.001**)	0.38 (<0.001**)	0.48 (<0.001**)
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.07 (0.42)	0.39 (<0.001**)	0.19 (0.03*)	0.40 (<0.001**)
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	0.23 (<0.001**)	0.52 (<0.001**)	0.42 (<0.001**)	0.63 (<0.001**)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.35 (<0.001**)	0.37 (<0.001**)	0.49 (<0.001**)	0.62 (<0.001**)
ด้านบรรยากาศในการทำงาน	0.33 (<0.001**)	0.43 (<0.001**)	0.43 (<0.001**)	0.60 (<0.001**)

**p < 0.01

* p < 0.05

จากตาราง23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation) ระหว่างปัจจัยการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ค่าคะแนนปัจจัยการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับค่าคะแนนแรงจูงใจในการทำงาน (p<0.05 และ p<0.01) ยกเว้นด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านความพยายาม ซึ่งหมายความว่า ถ้านักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครมีค่าคะแนนปัจจัยการทำงานในโรงพยาบาลสูง ก็จะทำให้ค่าคะแนนแรงจูงใจในการทำงานสูงตามไปด้วย ดังนั้นปัจจัยการทำงานที่ดีขึ้น ทำให้แรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้นด้วย และจากค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่าด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความผูกพันมากสุด (r = - 0.63) และด้านเงินเดือนและสวัสดิการสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความร่วมมือน้อยสุด (r = - 0.19)

CHULALONGKORN UNIVERSITY

14. การวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความเครียดจากการทำงานของนักกายภาพบำบัดโรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ด้วยสถิติ Logistic Regression

ตารางที่ 24 ปัจจัยทำนายความเครียดจากการทำงานของนักกายภาพบำบัด

ปัจจัยทำนายความเครียด	Odd ratio	95%CI	p-value
ปัจจัยการทำงาน			
ความมั่นคงในการทำงานในระดับน้อย	0.37	0.15,0.93	0.03*
บรรยากาศในการทำงานในระดับน้อย	0.78	0.67,091	< 0.001*
แรงจูงใจในการทำงาน			
ความร่วมมือในระดับต่ำ	0.23	0.07,0.71	0.01*

* p < 0.05

จากตาราง24 เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความเครียดจากการทำงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาล โดยใช้สถิติความถดถอยลอจิสติก (Logistic regression) พบว่าปัจจัยทำนายความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับน้อย ด้านบรรยากาศในการทำงานในระดับน้อย และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความร่วมมือในระดับต่ำ

15. การวิเคราะห์ปัจจัยทำนายแรงจูงใจในการทำงานระดับสูงของนักกายภาพบำบัดโรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ด้วยสถิติ Logistic Regression

ตารางที่ 25 ปัจจัยทำนายแรงจูงใจในการทำงานของนักกายภาพบำบัด

ปัจจัยทำนายแรงจูงใจในการทำงาน	Odd ratio	95%CI	p-value
ปัจจัยส่วนบุคคล			
มีความเชี่ยวชาญที่ได้รับใบรับรอง	0.20	0.07,0.60	<0.001*
ปัจจัยการทำงาน			
ด้านนโยบายและการบริหารในระดับดี	4.58	1.87,11.24	<0.001*
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการในระดับดี	3.63	1.31,10.03	0.01*
ด้านความก้าวหน้าในการทำงานในระดับดี	4.59	2.04,10.34	<0.001*
ด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับดี	22.75	2.99,172.92	<0.001*
ด้านบรรยากาศในการทำงานในระดับดี	6.14	2.74,13.78	<0.001*

* p < 0.05

จากตาราง25 เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายแรงจูงใจในการทำงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาล โดยใช้สถิติความถดถอยลอจิสติก (Logistic regression) พบว่าปัจจัยทำนายแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง ได้แก่ มีความเชี่ยวชาญที่มีใบรับรอง และปัจจัยการทำงานในทุกด้านในระดับดี ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านบรรยากาศในการทำงาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ แรงจูงใจในการทำงาน และความเครียดจากการทำงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ” ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์1)เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยการทำงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร 2)เพื่อศึกษาระดับความเครียดจากการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของนักกายภาพบำบัดที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งส่งผลดีต่อการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร และยังเป็นแนวทางให้กับนักวิจัยที่สนใจในการทำวิจัยที่เกี่ยวกับนักกายภาพบำบัด และบุคลากรทางการแพทย์ต่อไป

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ นักกายภาพบำบัดที่ทำงานประจำและปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครที่มีขนาดเตียง 200 เตียงขึ้นไป และใช้ข้อมูลที่อ้างอิงจากรายงานข้อมูลทรัพยากร สาธารณสุข ประจำปี 2559 โดยกลุ่มข้อมูลข่าวสารสุขภาพ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กระทรวงสาธารณสุข โดยเก็บข้อมูลทุกรายที่ยินดีเข้าร่วมการศึกษา จำนวนทั้งหมด 135 คน การศึกษาครั้งนี้ผ่านการพิจารณา และรับรองโครงการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้เข้าร่วมการศึกษาทุกรายได้รับทราบวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้ และได้เข้าร่วมการศึกษาโดยความสมัครใจ และตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นในเรื่องของปัจจัยการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความเครียดจากการทำงาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่1 ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการทำงาน ข้อมูลระดับความเครียดจากการทำงาน และข้อมูลระดับปัจจัยการทำงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ข้อมูลส่วนบุคคล นักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่มีจำนวน 98 คน (ร้อยละ72.6) ซึ่งมากกว่าเพศชายที่มีจำนวน 37 คน(ร้อยละ27.4) ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุที่ต่ำกว่าเท่ากับ 30 ปี จำนวน 71 คน (ร้อยละ52.6), มีสถานภาพโสด 106 คน(ร้อยละ78.5) ส่วนมากต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ต้องรับผิดชอบทั้งผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน จำนวน 80 คน(ร้อยละ59.2) และต้องปฏิบัติงานในประเภทผู้ป่วยทั้ง 3 ระบบได้แก่ ระบบประสาท, ระบบกระดูกกล้ามเนื้อ และระบบหัวใจหลอดเลือด จำนวน 35 คน (ร้อยละ25.9) ส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปีจำนวน 63 คน(ร้อยละ46.7) และส่วนใหญ่มีรายได้ที่ได้จากงานประจำ 21,000-30,000 บาท จำนวน 61 คน(ร้อยละ46.7) และมีจำนวนชั่วโมงในการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ที่น้อยกว่าเท่ากับ 9 ชั่วโมงต่อวัน จำนวน 108 คน (ร้อยละ80) ส่วนมากไม่มีอาชีพรอง มีจำนวน 123 คน (ร้อยละ91.1)

ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม ของนักกายภาพบำบัดของโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.51 (SD=0.41) โดยในด้านความผูกพัน มีค่าเฉลี่ย3.68 (SD=0.58) อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ความพยายาม มีค่าเฉลี่ย 3.61 (SD=0.45) ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ย 3.56 (SD=0.53) และด้านความทุ่มเท มีค่าเฉลี่ย 3.19 (SD=0.48) ตามลำดับ

ข้อมูลระดับความเครียดจากการทำงาน ระดับความเครียดจากการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปกติ มีค่าเฉลี่ย 12.32 (SD=6.84) และเมื่อแบ่งตามระดับความเครียด พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปกติ จำนวน 89 คน มีค่าเฉลี่ย 65.9 ,ความเครียดระดับต่ำและสูงกว่าปกติ มีค่าเท่ากัน อย่างละจำนวน 21 มีค่าเฉลี่ย 15.6 และรองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปกติปานกลาง,ระดับสูงกว่าปกติมาก ซึ่งมีค่าเท่ากัน อย่างละจำนวน 2 คน มีค่าเฉลี่ย 1.5

ข้อมูลระดับปัจจัยการทำงาน ปัจจัยการทำงานในภาพรวมของนักกายภาพบำบัดโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.43 (SD= 0.42) โดยด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.95 (SD= 0.44) รองลงมา อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.54 (SD=0.59), นโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.35 (SD= 0.50), ความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.33 (SD=0.58) และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 2.97 (SD=0.60) ตามลำดับ

ส่วนที่2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล กับแรงจูงใจในการทำงาน ความเครียดจากการทำงาน และปัจจัยการทำงาน

ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ผลการศึกษานักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 135 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านความเชี่ยวชาญที่มีใบรับรองสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ($p < 0.05$) และแรงจูงใจในการทำงานรายด้าน โดยพบว่า **ด้านความพยายามและด้านความทุ่มเท** ปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้านไม่มีความสัมพันธ์กับด้านความพยายามและด้านความทุ่มเท ส่วน**ด้านความร่วมมือ** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับด้านความร่วมมือ ($p < 0.05$) และ**ด้านความผูกพัน** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความเชี่ยวชาญที่มีใบรับรอง มีความสัมพันธ์กับด้านความผูกพัน ($p<0.05$)

ความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน

ความสัมพันธ์กับปัจจัยการทำงาน ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านอายุงาน (ปี) และด้านรายได้จากงานประจำ(รายเดือน) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการทำงานโดยรวม ($p < 0.05$) และปัจจัยการทำงานในแต่ละด้าน โดยพบว่า**ด้านนโยบายและการบริหาร** ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับด้านนโยบายและการบริหาร ($p , 0.05$) **ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ มีความสัมพันธ์กับด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($p < 0.05$) **ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน** ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านความเชี่ยวชาญที่ได้รับใบรับรอง และด้านอายุงานมีความสัมพันธ์กับด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($p < 0.05$) **ด้านความมั่นคงในการทำงาน** ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคล และ**ด้านบรรยากาศในการทำงาน** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านประเภทผู้ป่วยในการทำงาน และด้านรายได้งานประจำ (ต่อเดือน) มีความสัมพันธ์กับด้านบรรยากาศในการทำงาน ($p < 0.05$)

ส่วนที่3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ความเครียดจากการทำงาน และปัจจัยการทำงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับปัจจัยการทำงาน พบว่าปัจจัยการทำงานในทุกด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ($p < 0.05$)

ความสัมพันธ์ของความเครียดจากการทำงานและปัจจัยการทำงาน พบว่าปัจจัยการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน ($p < 0.05$)

ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความเครียดจากการทำงาน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความร่วมมือมีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน ($p < 0.05$)

ส่วนที่4 ผลการศึกษาปัจจัยทำนายแรงจูงใจในการทำงาน และความเครียดจากการทำงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ปัจจัยทำนายแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยทำนาย ได้แก่ มีความเชี่ยวชาญที่มีใบรับรอง และปัจจัยการทำงานในระดับดีทุกด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านบรรยากาศในการทำงาน ($p < 0.05$)

ปัจจัยทำนายการเกิดความเครียดจากการทำงาน ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยทำนายได้แก่ ปัจจัยการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับน้อย ด้านบรรยากาศในการทำงานในระดับน้อย และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความร่วมมือในระดับต่ำ ($p < 0.05$)

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษานี้ พบว่าแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า ไม่มีความเชี่ยวชาญที่มีใบรับรองจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในระดับต่ำ นั่นคือการมีความเชี่ยวชาญที่มีใบรับรองทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่มากขึ้น และอยู่ในระดับที่สูง เนื่องจากความเชี่ยวชาญที่มีใบรับรอง ทำให้นักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร เกิดความรู้สึกมั่นใจในงานมากขึ้น โดยความเชี่ยวชาญที่มีใบรับรองในสาขาต่าง ๆของบุคลากรทางการแพทย์มีความสำคัญต่อโรงพยาบาลเอกชนนั้น ๆ เพื่อเกิดความน่าเชื่อถือ สร้างความเป็นเอกลักษณ์ มีความโดดเด่นให้กับโรงพยาบาลนั้น เพื่อเกิดแรงจูงใจในการเข้ารับการรักษาของคนไข้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งถ้าบุคลากรทางการแพทย์หรือพนักงานในโรงพยาบาลมีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ มากขึ้น ย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้โรงพยาบาลเอกชนต่าง ๆ ยังสนับสนุนให้บุคลากรและพนักงานเข้าอบรมเพื่อทบทวนและเพิ่มความรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเมื่อเกิดการเรียนรู้ที่มากขึ้น ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญต่อสาขาที่ได้เรียนมา พนักงานและบุคลากรนั้นจึงได้นำความรู้มาต่อยอดกับอาชีพ ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานตามมา

ทั้งนี้การทำงานในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร นักกายภาพบำบัดจะต้องปรับตัวและพัฒนาตนอย่างต่อเนื่อง โดยการเพิ่มเติมความรู้ในสาขาที่ได้ทำงาน หรือสาขาที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาลเอกชนต่าง ๆ ที่ต้องการให้โรงพยาบาลนั้นเจริญเติบโตยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุธานิธิ์ นุกูลอึ้งอารี[44] ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) : กรณีพนักงานบริษัท การบินไทยฯ สำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ลักษณะของงานความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ยกเว้น การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยกย่องนับถือพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของประยุทธ อิศดุล[45] ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเชียน สแตนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่าแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสอดคล้องกับการศึกษาของรุ่งนภา กุลภักดี[46] ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน ซึ่งพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับปานกลาง โดยอายุ สถานภาพ ระดับรายได้ต่อเดือน สถานปฏิบัติงาน ความสามารถในการใช้ภาษา ประสบการณ์ในการทำงาน และการรับรู้ข่าวสารมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน

นอกจากนี้ยังพบปัจจัยอื่นที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง คือ ปัจจัยการทำงานที่อยู่ในระดับดีทุกด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษา พบว่าปัจจัยการทำงานในระดับน้อย จะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ นั่นคือถ้าความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยการทำงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับดี ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งอธิบายได้ว่าความชัดเจนของปัจจัยการทำงานในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วารุณี แดบสูงเนิน[47] ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการโรงพยาบาล

เอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า พยาบาลมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้การเสริมสร้างพลังในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนอยู่ในระดับสูง และได้อธิบายไว้ดังนี้ เนื่องจากนโยบายองค์การเป็นตัวกระตุ้นให้ตระหนักถึงศักยภาพของวิชาชีพ พร้อมทั้งสนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถ ซึ่งช่วยให้การดูแลผู้ป่วยมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพตามมา ซึ่งอธิบายจากการศึกษานี้ ได้ว่า โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครที่ได้นำมาศึกษา มีนโยบายและการบริหารที่ชัดเจน เป็นไปตามมาตรฐานที่ได้ตั้ง และระบุไว้ ซึ่งทำให้นักกายภาพบำบัดเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่องานที่ทำ และความรู้สึกถึงความก้าวหน้าในการทำงาน ยังเป็นปัจจัยที่ทำให้นักกายภาพบำบัดตั้งใจ และรับผิดชอบในงานมากขึ้น เพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และสอดคล้องกับการศึกษาของอทิตยา เสนะวงศ์[48] ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M พบว่า มีระดับความคิดเห็นความมั่นคงในการทำงานของอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะองค์กรเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงของภาครัฐ จึงเป็นที่ยอมรับและไว้วางใจได้ ทำให้รู้สึกได้ถึงความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งอธิบายได้จากการศึกษาครั้งนี้ ได้ดังนี้ เนื่องจากโรงพยาบาลเอกชนที่ได้นำมาศึกษา เป็นที่รู้จัก มีชื่อเสียง ดังนั้นจึงมีความรู้สึกมั่นคงต่อสถานที่ทำงาน และส่งผลต่อความมั่นคงในงานที่ได้ทำอยู่ ซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกมั่นคงแล้ว จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความตั้งใจและเต็มใจใน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของณัฏฐาสิริ ยิ่งรู้ ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จากการศึกษาพบว่า ด้านปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีค่าความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านจิตใจ อธิบายได้ว่า การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความมุ่งมั่นในการบริการดูแลผู้ป่วย การมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละวัน และหัวหน้าได้เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ จะส่งผลให้บุคลากรนั้น ๆ เกิดความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเปรียบได้กับการศึกษาในครั้งนี้ ได้ว่า ความร่วมมือในการทำงาน คือ การทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน และต่อผู้บังคับบัญชาในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังนั้นเมื่อเกิดความร่วมมือซึ่งกัน จะทำให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี เกิดความสำเร็จขึ้น เกิดความก้าวหน้าในการทำงานขึ้น ทั้งนี้เมื่อเกิดการร่วมมือกันในการทำงาน จะเกิดความมั่นคงในการทำงานตามมา

ซึ่งการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของปรียาภรณ์ แสงแก้ว ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ได้อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยด้านความผูกพันองค์กร และพบว่าประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ ซึ่งรวมไปถึงความก้าวหน้าในการทำงาน, การประสบความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้นการสร้างความรู้สึกให้แก่บุคคลในองค์การในเรื่องของความมั่นคงในองค์การ, ความก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล จะยิ่งทำให้บุคคลนั้น ๆ เกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ซึ่งอธิบายได้จากการศึกษาในครั้งนี้ ได้ว่า นักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครจะมีความผูกพันได้มากขึ้น ถ้าเกิดความรู้สึกในเรื่องของความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงต่องานที่ทำหรือต่อองค์การที่ทำงาน และมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

ความเครียดจากการทำงาน จากการศึกษาพบว่าความเครียดของนักกายภาพบำบัดอยู่ในระดับปกติ และพบปัจจัยทำนายความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ความมั่นคงในการทำงานในระดับน้อย บรรยากาศในการทำงานในระดับน้อย และความร่วมมือในระดับต่ำ ที่มีผลทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน อธิบายการศึกษาในครั้งนี้ได้ เนื่องจากการทำงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในลักษณะแบบรุ่นพี่ช่วยดูแลรุ่นน้อง ดังนั้นจึงทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานค่อนข้างต่ำ นอกจากนี้การทำงานในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร เมื่อเกิดอุปสรรค หรือปัญหาต่าง ๆ ขึ้น ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะเข้ามาร่วมกันหาทางแก้ไข ซึ่งการ

ร่วมมือกันในการทำงานของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดการเกิดปัญหาด้านนั้นให้เกิดขึ้น ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความเครียดน้อยลง และนอกจากนี้โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครได้กำหนดปัจจัยการทำงานไว้อย่างชัดเจน มีรายได้ที่มั่นคงและค่อนข้างดี ทำให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นใจ ต่อการทำงานที่โรงพยาบาลนั้น จึงทำให้เกิดความเครียดในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศ และคณะ ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความเครียด ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด และการจัดการกับความเครียดในพยาบาล พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ36.67) มีความเครียดอยู่ในระดับปกติ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของอุทุมมา เมืองมานา[54] ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานธนาคาร สินเอเชีย (มหาชน) จากการศึกษาพบว่าระดับความเครียดของพนักงานอยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 94.4) แสดงว่าการที่ธนาคารสินเอเชีย เปลี่ยนผู้ถือหุ้นรายใหญ่และเปลี่ยนชื่อ และเปลี่ยนชื่อธนาคาร ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานในระดับต่ำ เนื่องจากธนาคารที่ได้ทำงานอยู่นั้น อยู่ในกลุ่มของธนาคารที่มีความน่าเชื่อถือสูง และทำกำไรได้มากที่สุด มีเครือข่ายสาขามากที่สุด ที่ครอบคลุมทุกทวีปของโลก มีโอกาสทางธุรกิจและการเติบโตอีกมากมายด้วยเครือข่ายที่ยิ่งใหญ่ ซึ่งส่งผลให้พนักงานนั้นมีความมั่นใจในสถานะทางด้านการเงินของธนาคาร และมีความมั่นใจว่าจะไม่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่ได้กล่าวมา ซึ่งอธิบายได้จากการศึกษาในครั้งนี้ เนื่องจากปัจจัยการทำงานของโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจต่อองค์กรที่ทำงานอยู่ จึงส่งผลเกิดความเครียดจากการทำงานในระดับต่ำ หรือปกติ

จากการศึกษาครั้งนี้ แตกต่างจากการศึกษาของพัชราวัลย์ เรืองศรีจันทร์[49] ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดของพยาบาล ความคิดเห็นต่อการเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจและปัจจัยสัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนระดับอินเตอร์เนชั่นแนล พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนระดับอินเตอร์เนชั่นแนล ส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก ซึ่งปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยที่เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ และด้านการสนับสนุนการทำงานของพยาบาล และแตกต่างจากการศึกษาของ ปาณิภา เสียงเพราะ และคณะ[50] ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเฉพาะทางโรคมะเร็ง เขตภาคกลาง จากการศึกษา พบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความเครียดจากการทำงานอยู่ในกลุ่มความเครียดสูง และปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยนอกงานด้านลักษณะส่วนบุคคล (ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และการอบรมเฉพาะทางโรคมะเร็ง) ด้านครอบครัว (สัมพันธภาพภายในครอบครัวและภาระความรับผิดชอบในครอบครัว) และปัจจัยในงาน (องค์กร สภาพการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม)

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

ปัจจัยของแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความเชี่ยวชาญที่มีใบรับรอง ซึ่งโรงพยาบาลเอกชนควรมีการสนับสนุนเพื่อให้นักกายภาพบำบัดมีความเชี่ยวชาญในด้านที่ปฏิบัติงาน หรือสาขาที่ได้ปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อประโยชน์ และเพิ่มศักยภาพของนักกายภาพบำบัดในการดูแลผู้ป่วย และเป็นประโยชน์ต่อผู้ป่วย ตลอดจนเป็นผลดีต่อโรงพยาบาลเอกชนนั้น ๆ ในการดูแลผู้ป่วยให้มีคุณภาพที่ดีมากขึ้น นอกจากนี้ปัจจัยการทำงาน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านบรรยากาศในการทำงาน โดยโรงพยาบาลเอกชนนั้น ๆ มีการกำหนดปัจจัยการทำงานให้กับพนักงานได้อย่างชัดเจน และเห็นภาพ ก็จะทำให้นักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชนนั้น ๆ เกิดแรงจูงใจในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งส่งผลดีต่อการเติบโตของวิชาชีพ และโรงพยาบาลนั้น

ปัจจัยของความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานในระดับน้อย ซึ่งองค์กรหรือโรงพยาบาลเอกชนควรกำหนดและระบุนโยบายที่ระบุถึงความมั่นคงที่ทำงานในโรงพยาบาลนั้นอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจ และความมั่นคงต่อการทำงาน และต่อสถานที่ทำงานนั้น ๆ และบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ในการทำงาน ตลอดจนความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เพื่อใช้ในการดูแลผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนควรจัดความพร้อมให้กับนักกายภาพบำบัด เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับการทำงานมากขึ้น และเป็นเพิ่มคุณภาพ และเป็นประโยชน์ต่อการดูแลผู้ป่วยที่มากขึ้น นอกจากนี้ปัจจัยด้านความร่วมมือกัน มีผลต่อความเครียดของนักกายภาพบำบัดอีกด้วย ทั้งนี้ระบบรุ่นพี่ดูแลรุ่นน้อง และความร่วมมือกันของคนทั้งแผนก ตลอดจนความร่วมมือเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานทั้งโรงพยาบาล จะช่วยทำให้การทำงานราบรื่นมากขึ้น ลดความเครียดลง เกิดประโยชน์ต่อหลาย ๆ ด้าน ทั้งต่อแผนกกายภาพบำบัด แผนกอื่น ๆ ผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษา และต่อโรงพยาบาลนั้น ๆ ด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้ ศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง คือ นักกายภาพบำบัดที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่จำกัดโรงพยาบาลที่มีขนาดเตียง 200 เตียงขึ้นไป และใช้ข้อมูลที่อ้างอิงจากรายงานข้อมูลทรัพยากร สาธารณสุข ประจำปี 2559 โดยกลุ่มข้อมูลข่าวสารสุขภาพ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กระทรวงสาธารณสุข ดังนั้นควรศึกษาในโรงพยาบาลเอกชนอื่น ๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่นอกเหนือจากแหล่งอ้างอิงเพิ่มมากขึ้น เพื่อความครอบคลุมในการศึกษาแรงจูงในในการทำงานและความเครียดจากการทำงานของนักกายภาพบำบัด ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษานักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลรัฐ คลินิก และในชุมชน เพื่อเป็นการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานและความเครียดจากการทำงาน ของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน

3. การศึกษาในครั้งนี้ ได้รวบรวมข้อมูลในเชิงปริมาณ ได้แก่การใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว จึงทำให้ไม่ทราบข้อมูลปัจจัยด้านอื่น และข้อมูลเชิงลึก มาใช้ในผลการอธิบายผลการวิจัยครั้งนี้ ดังนั้นควรมีการศึกษาในเชิงลึก ด้วยระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ เพื่อหาปัจจัยอื่น ของแรงจูงใจในการทำงาน และความเครียดจากการทำงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพและคุณภาพของนักกายภาพบำบัดมากขึ้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

รายการอ้างอิง

1. กลุ่มข้อมูลข่าวสารสุขภาพกองยุทธศาสตร์และแผนงาน. รายงานข้อมูลทรัพยากรสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงสาธารณสุข; 2559 กันยายน 2560.

2. เติมศักดิ์ คทวณิช. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น; 2546.

3. อดุลย์ ทองจำรูญ. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาล เขตพื้นที่อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี; 2556.

4. ผาสุก จิตนาวสาร. แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนชลกัลยานุกูล. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2549.

5. กาญจนา ศิริเจริญวงศ์, จริยา ชื่นศิริมงคล, ลักขนา ยอดกลกิจ. ปัจจัยเชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อความพึงพอใจในบรรยากาศองค์การของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์. วารสารเกื้อการุณย์. 2557;21(2):170.

6. ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2557.

7. โชติกา ระโส. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2555.

8. พิมผกา ดีปินชัย. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2553.

9. กฤษฎา ตันเปาว์ , น้ำทิพย์ จันทา , อนันตโชค รัตนการุณย์โชค. กรณีศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท ดีไลน์ คอนสตรัคชั่น จำกัด. การประชุมวิชาการระดับชาติสหวิทยาการเอเชียอาคเนย์; 23 มิถุนายน 2559; มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ กรุงเทพมหานคร2559. p. 372.

10. อุษา เฟื่องประยูร. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี; 2558.

11. ชูเกียรติ ยิ้มพวง. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2554.

12. ภาวิณี เพชรสว่าง. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: วิรัตน์ เอ็ดดูเคชั่น; 2552.

13. กานดา จันทร์แย้ม. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์; 2556.

14. Nart Chantawong. Knowledge Management Increasing Learning Ability: A View of Knowledge Management [Available from: www.ped.si.mahidol.ac.th/site_data/mykku_med/.../Motivation.doc].

15. วนิดา ประดิษฐ. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2554.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

16. กองการเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. 2558.

17. วินัย เพชรช่วย. การจูงใจในการทำงาน 2545 [Available from: http://www.oocities.org/vinaip/knowledge/wmotive04.htm].

18. สินีนาฏ วิไลจิตต์, ปิยธิดา ตรีเดช, วงเดือน ปั้นดี. ปัจจัยที่มีผลต่อมาตรฐานในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคกลาง. วารสารเทคนิคการแพทย์และกายภาพบำบัด. 2554;23(2):197.

19. วาสนา พัฒนานันท์ชัย. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนมหากษัตริย์. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2552.

20. Ong Choon Hee, Kamaludin NHB. Motivation and Job Performance among Nurses in Private Hospitals in Malaysia. International journal of caring sciences. 2016;9(1):342.

21. ณัฏฐาสิริ ยิ่งรู้. ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์: กรณีศึกษา โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2555.

22. เกสร ชัยประสิทธิ์. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน. นครปฐม: มหาวิทยาลัยคริสเตียน; 2553.

23. ปภนวิชษ์ พานุรัตน์, บุญใจ ศรีสถิตย์นรางกูร. ปัจจัยจูงใจของความพึงพอใจในการงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน. วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์. 2556;33(1).

24. ปรียาภรณ์ แสงแก้ว. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก; 2559.

25. เพ็ญพิชชา ล้วนดี. แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปกร; 2556.

26. สุมารินทร์ เจริญสวัสดิ์. สาเหตุและผลของความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลผลิตบัณฑิตแพทย์ ในสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์; 2550.

27. นิธิพันธ์ บุญเพิ่ม. ความเครียดและการจัดการความเครียดของนักศึกษามหาวิทยาลัยการแพทย์แผนไทย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2553.

28. พิมลพรรณ สุวรรณโถง. ความเครียดเป็นภาวะกดดันทางด้านจิตใจ 2531 [Available from: http//thesis.or.th].

29. วันวิสาข์ พันธ์พานิช. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีอาวุโส. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2553.

30. อดิศักดิ์ สุมาลี. การจัดการความเครียด. In: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, editor. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์: จุลสารสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพออนไลน์; 2557.

31. จุฑามาศ ปิยจารุลักษณ์. การศึกษาความพึงพอใจและความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทในเครือ เจริญอักษรโฮลดิ้ง กรุ๊พ จำกัด. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2553.

32. กิตติพล ปานเจริญ. สาเหตุความเครียดในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินจังหวัดระยอง. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2548.

33. สุพาณี สฤษฎ์วานิช. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. 2 ed. ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2552.

34. อุทุมพร เมืองมานา. ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดความเครียดของพนักงานธนาคาร สินเอเชีย จำกัด (มหาชน). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ; 2553.

35. สมชาย จักรพันธ์. ความเครียด..บางอย่างที่คุณควรรู้: บทความด้านสุขภาพจิต; 2547 [Available from: http://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=912].

36. ปาณิก เวียงชัย. การตอบสนองทางสรีรวิทยาต่อความเครียด: สาขาชีววิทยา สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศษสตร์และเทคโนโลยี; 2015 [Available from: http://biology.ipst.ac.th/?p=2767].

37. ธันยธรณ์ ทองแก้ว. ความเครียดจากการทำงานและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2559.

38. ขนิษฐ์รัฐ อติชาดศรีสกุล, ณัฏฐา เทียนทอง. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริกรแห่งหนึ่ง. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2554.

39. จุไรลักษณ์ เหลียงกอบกิจ. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การทุ่มเทในงาน และการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2553.

40. ดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศ, คัคนางค์ นาคสวัสดิ์, ชูชื่น ชีวพูนผล, วรรณี สัตยวิวัฒน์. ความเครียด ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดและการจัดการกับความเครียดในพยาบาล. Journal of nursing science 2010. 2553;28(1):68.

41. ดวงใจ จันทรประเสิรฐ. ความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทยในรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2555.

42. สภากายภาพบำบัด. มาตรฐานกายภาพบำบัด. กรุงเทพมหานคร: คณะอนุกรรมการฝ่ายมาตรฐานวิชาชีพคณะกรรมการสภากายภาพบำบัด; 2549.

43. นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สภ. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2552.

44. สุธาธินี นุกูลอี้งอารี. ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) : กรณีพนักงานบริษัท การบินไทยฯ สำนักงานใหญ่. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย; 2555.

45. ประยุทธ อิศดุล. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอเชียน แสตนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร; 2552.

46. รุ่งนภา กุลภักดี. ปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน. วารสารพยาบาลทหารบก. 2556;14(3):96.

47. วารุณี แดบสูงเนิน. คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริหารของพยาบาลระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2554.

48. อทิตยา เสนะวงศ์. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย; 2555.

49. พัชรวัลย์ เรืองศรีจันทร, ศิริลักษณ์ ศุภปีติพร. ความเครียดของพยาบาล ความคิดเห็นต่อการเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนระดับอินเตอร์เนชั่นแนล. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย. 2554;56(4):433.

50. ปาณิภา เสียงเพราะ, ทัศนีย์ รวิวรกุล, อรวรรณ แก้วบุญชู. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเฉพาะทางโรคมะเร็ง เขตภาคกลาง. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ. 2557;8(1):17.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม ☐☐☐

เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและความเครียดจากการทำงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาปริญญามหาบัณฑิต คณะจิตเวชศาสตร์ สาขาสุขภาพจิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานและความเครียดจากการทำงานของนักกายภาพบำบัด ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร เพื่อหาระดับแรงจูงใจในการทำงาน ระดับความเครียด และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านใส่เครื่องหมาย✓ ลงใน ☐ ที่ด้านหลังข้อความ หรือใส่ข้อความ ตามความเป็นจริงสำหรับตัวท่าน

1. เพศ ชาย ☐(1) หญิง ☐(2)

2. อายุ .....ปี

3. สถานภาพสมรส โสด ☐(1) สมรส ☐(2)
หย่า/หม้าย ☐(3) อื่น ๆ ☐(4)
.....

4. ประเภทการจ้างงาน (2) พนักงานในเวลา ☐(1) พนักงานล่วงเวลา ☐
อื่น ๆ ☐(3) .....

5. พื้นที่ในการทำงาน ผู้ป่วยนอก ☐(1) ผู้ป่วยใน ☐(2)
อื่น ๆ ☐(3) .....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

7. ประเภทผู้ป่วยในการทำงาน ระบบประสาท ☐(1)

ระบบหัวใจและหลอดเลือด ☐(2)

ระบบกระดูกและกล้ามเนื้อ ☐(3)

อื่น ๆ ☐(4) .....

8. ความเชี่ยวชาญพิเศษที่ได้รับใบรับรอง มี ☐(1) โปรดระบุ..... ไม่มี ☐(2)

9. อายุงาน ..... ปี

10. รายได้ที่ได้จากงานประจำ ..... บาท ต่อเดือน

11. จำนวนชั่วโมงงานที่ทำในงานประจำ ..... ชั่วโมง ต่อวัน

12. อาชีพรอง มี ☐(1) โปรดระบุ .....

ไม่มี ☐(2)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตอนที่ 2 ปัจจัยในการทำงาน

คำชี้แจง ในส่วนนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงานของท่าน แต่ละข้อมีความเห็นให้ท่านเลือก 5 ระดับ คือเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว และกรุณาตอบให้ตรงคำถาม

คำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<u>นโยบายและการบริหาร</u> 1.หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะกับสภาพในปัจจุบัน					
2. หน่วยงานของท่านมีนโยบายชัดเจนในการปฏิบัติงาน					
3. หน่วยงานของท่านมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม					
4. การเปลี่ยนแปลงนโยบายของบริษัทมีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน					
5. การบริหารงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ					
<u>เงินเดือนและสวัสดิการ</u> 6. ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
7. บริษัทของท่านให้ค่าจ้างและผลตอบแทนน้อยกว่าที่คิด					
8. การพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเงินเดือนอยู่กับผลการปฏิบัติงานของท่าน					
9. สวัสดิการที่ท่านได้รับครอบคลุมหมดแล้ว					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

คำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
10. เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับทำให้ท่านมีชีวิตอย่างสุขสบาย ไม่ต้องดิ้นรนหางานอื่นเพิ่ม					
<u>ความก้าวหน้าในการทำงาน</u> 11. งานที่ท่านทำอยู่ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
12. ที่ทำงานนี้ สนับสนุนให้ท่านไปฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในงาน					
13. ท่านได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการทำงานและการแต่งตั้งโยกย้าย					
14. ท่านรู้สึกพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในขณะนี้					
15. เพื่อนร่วมงานบางคนที่ปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ แต่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งเร็วกว่าท่าน					
<u>ความมั่นคงในการทำงาน</u> 16. องค์กรที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคงและเจริญรุ่งเรือง					
17. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป					
18. การปฏิบัติงานของท่านถูกกลั่นแกล้งจากหัวหน้างาน					
19. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

คำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
20.ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
<u>บรรยากาศในการทำงาน</u> 21. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมของหน่วยงานท่าน มีผลทำให้การปฏิบัติงานของท่านดีขึ้น					
22. สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานมีความเหมาะสม ทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน					
23. สถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
24. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและใช้การได้ดี					
25. ขั้นตอนในการปฏิบัติงานเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการทำงานของท่าน					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง ในส่วนนี้เป็นแบบสอบถามเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้ทราบแรงจูงใจของท่านเกี่ยวข้องกับประเด็นมากน้อยเพียงใด

ให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวและกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

คำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ความพยายาม</u> 1. ท่านมักทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จก่อนเวลา					
2. เมื่อได้รับมอบหมายงานให้ทำ ท่านตั้งใจทำให้เสร็จด้วยดีอย่างเต็มที่และรวดเร็ว					
3. ท่านชอบทำงานที่ยาก ซึ่งคนอื่นทำไม่ค่อยได้					
4. บางครั้งท่านรู้สึกว่าไม่ทราบจะดำเนินการกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
5. ปัญหาการทำงานที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องปกติ ไม่จำเป็นต้องเร่งรัดแก้ไข					
<u>ความทุ่มเท</u> 6. ท่านชอบมาทำงานนอกเวลาแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลา					
7. ท่านรู้สึกกระตือรือร้น อยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
8. บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน					
9. การอยู่เฉยๆ โดยไม่ทำอะไร เป็นเรื่องปกติของคนในหน่วยงานท่าน					
10. หากมีงานเหลืออยู่ ท่านจะทำให้เสร็จก่อนกลับบ้าน					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

คำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ความร่วมมือ</u> 11. การทำงานร่วมกับคนอื่นท่านคิดว่าเป็นสิ่งที่สร้างความยุ่งยากสับสันไม่เป็นเอกเทศ					
12. ท่านเต็มใจทำงานใหม่ๆ และยาก ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบให้					
13. การศึกษาค้นคว้าเพื่อเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาไม่เกี่ยวกับท่าน					
14. ท่านรู้สึกไม่พอใจ ถ้าถูกเรียกมาทำงานในช่วงวันหยุด					
15. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดในการทำงานต่างๆ ได้อย่างเต็มที่					
<u>ความผูกพัน</u> 16. มีความภาคภูมิใจมากที่มาปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานนี้					
17. ท่านมีความผูกพันกับสถานที่ทำงานเหมือนบ้านของท่าน					
18. ท่านมักเป็นห่วงเรื่องชื่อเสียงของหน่วยงานเสมอ					
19. การทำงานในหน่วยนี้ ทำให้เกิดความผูกพัน การยอมรับซึ่งกันและกัน					
20. ท่านรู้สึกอึดอัดใจที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตอนที่4 ความเครียดจากการทำงาน

คำชี้แจง ในส่วนนี้เป็นแบบสอบถามเรื่อง ความเครียด เพื่อจะได้ทราบระดับความเครียดของท่านเกี่ยวข้องกับประเด็นมากน้อยเพียงใด

ในระยะเวลา 2 เดือนที่ผ่านมานี้ ท่านมีอาการ พฤติกรรม หรือความรู้สึกต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงระดับอาการที่เกิดขึ้นกับตัวท่าน ตามความเป็นจริงมากที่สุด

อาการ พฤติกรรม หรือความรู้สึก	ระดับอาการ			
	0 ไม่เคยเลย	1 เป็นบางครั้ง	2 เป็นบ่อยๆ	3 เป็นประจำ
1. นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ				
2. รู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ				
3. ทำอะไรไม่ได้เลย เพราะประสาทตึงเครียด				
4. มีความวุ่นวายใจ				
5. ไม่อยากพบปะผู้คน				
6. ปวดหัวข้างเดียว หรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง				
7. รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง				
8. รู้สึกหมดหวังในชีวิต				
9. รู้สึกชีวิตไม่มีคุณค่า				
10. กระวนกระวายอยู่ตลอด				
11. รู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า				
12. รู้สึกอ่อนเพลียไม่มีแรงจะทำอะไร				
13. รู้สึกเหนื่อยไม่อยากทำอะไร				
14. มีอาการหัวใจเต้นแรง				
15. เสียงสั่น ปากสั่น หรือมือสั่น เวลาไม่พอใจ				
16. รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ				
17. ปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่				
18. ตื่นเต้นง่ายกับเหตุการณ์ที่ไม่คุ้นเคย				
19. มึนงงหรือเวียนศีรษะ				
20. ความสุขทางเพศลดลง				

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ภาคผนวก ข

ผลการทดสอบคุณภาพมาตรวัดตัวแปรที่ใช้การศึกษา

แสดงผลการทดสอบคุณภาพมาตรวัดของปัจจัยการทำงาน รายด้าน

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น Alpha
ปัจจัยการทำงานในภาพรวม	0.77
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.68
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.80
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	0.69
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.74
ด้านบรรยากาศในการทำงาน	0.74

แสดงผลการทดสอบคุณภาพมาตรวัดของแรงจูงใจในการทำงาน

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น Alpha
แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม	0.69
ด้านความพยายาม	0.51
ด้านความทุ่มเท	0.81
ด้านความร่วมมือ	0.60
ด้านความผูกพัน	0.57

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ-ชื่อสกุล นางสาวกมลทิพย์ รักวงศ์ภัทร

วัน เดือน ปี เกิด 18 ธันวาคม 2531

สถานที่เกิด กรุงเทพมหานคร

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 151/849 คอนโดเดอะทรัสต์ เรสซิเดนซ์ปิ่นเกล้า ชั้น20
ถนนบรมราชชนนี แขวงอรุณอมรินทร์ เขตบางกอกน้อย
กรุงเทพมหานคร 10700

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน นักกายภาพบำบัด แผนกผู้ป่วยใน

สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

ประวัติการศึกษา

2550 คณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล

2559 หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสุขภาพจิต
ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University