

ปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน

The Relationship between Selected Factors and Nurse's
Motivations for Working in The ASEAN Community

บทความวิจัย

รุ่งนภา กุลภักดี*

Runghnapa Kulpakdee, R.N., M.N.S.*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับรายได้ สถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ความสามารถในการใช้ภาษา การรับรู้ข่าวสาร และความรู้ด้านประชาคมอาเซียน กับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวน 800 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบตามสัดส่วน (Proportion to size) ได้กลุ่มตัวอย่างจากพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า 8 แผนก จำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบทดสอบ (Test) ความรู้ด้านประชาคมอาเซียน และแบบสอบถาม (Questionnaire) แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และนำไปทดลองใช้ (try out) ได้ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ .92 และ .90 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและ (chi-square)

ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับปานกลาง (2.85) โดย อายุ สถานภาพ ระดับรายได้ต่อเดือน สถานที่ปฏิบัติงาน ความสามารถในการใช้ภาษา ประสบการณ์ในการทำงาน และการรับรู้ข่าวสารมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการไปทำงานในประชาคมอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความรู้ในเรื่องของประชาคมอาเซียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานในประชาคมอาเซียน ในระดับปานกลาง ($r = .153$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ประชาคมอาเซียน, พยาบาลวิชาชีพ, ปัจจัยคัดสรร, แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน

Corresponding Author: *อาจารย์ภาควิชาความรู้พื้นฐาน กองการการศึกษา วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

*Lieutenant colonel Instructor, Department of Basic knowledge. Division of the Royal Thai Army Nursing College

Abstracts

This study was a correlation research. The objective was to investigate the level of motivation of nurses for working in the ASEAN Community and to determine the relationship between selected factors which were age, marital status, income level, workplace, work experience, foreign language ability, perception of related information, knowledge of the ASEAN Community and the nurse's motivation for working in the ASEAN Community. Material and method: Random sampling by proportion to size was used and 270 professional nurses in 8 departments of Phramongkutklao Hospital were included. We used questionnaire for collecting the data which evaluated validity by 3 experts. Then the instruments were distributed to professional nurses in 8 departments of Phramongkutklao Hospital. Instrument: Tools used in this study were the test of knowledge about The ASEAN Community ($r = .92$) and the opinion of nurse's motivation for working in the ASEAN questionnaire ($r = .90$). The data was analyzed by Pearson product moment correlation coefficient and (chi-square).

Research findings revealed that the average of the motivation of working in the ASEAN community of the sampling mostly were at moderate level. The total mean score was 2.85. All selected factors which were age, marital status, income level per month, workplace foreign language ability, work experience, and perception of related information were significantly correlated with the motivation to work in The ASEAN Community (Chi-square: 81.222, 568.296, 296.252, 91.185, 292.822, 87.719, 43.200 respectively) at the .05 level. Knowledge of the ASEAN community was positively correlated with the motivation to work in the ASEAN ($r = .121$), at the .05 level statistically significant.

Keywords: motivation, ASEAN, professional nurses, selected factors, motivation of nurses for working in the ASEAN Community.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทย เป็นสมาชิกหนึ่งในสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หรืออาเซียนซึ่งเป็นองค์การทางภูมิรัฐศาสตร์และองค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เริ่มก่อตั้งอย่างเป็นทางการ เมื่อปี พ.ศ. 2510 ซึ่งมีประเทศสมาชิกทั้งหมด 10 ประเทศ ได้แก่ ไทย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย สิงคโปร์ บรูไน ลาว กัมพูชา เวียดนาม และพม่า อาเซียนมีจุดเริ่มต้นจากสมาคมอาสา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อความร่วมมือในการเพิ่มอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ การพัฒนาสังคมวัฒนธรรมในกลุ่มประเทศสมาชิก และการธำรงรักษาสันติภาพและความมั่นคงในภูมิภาค ในปี พ.ศ. 2540 อาเซียนได้เริ่มก่อตั้งองค์การหลายแห่งในความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าว และอาเซียนบวกสามเป็นองค์การแรกที่ถูกก่อตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกระชับความสัมพันธ์กับ จีน ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้ และเปิดโอกาสให้คลายข้อพิพาทระหว่างประเทศสมาชิกอย่างสันติ หลังจากเขต

การค้าเสรีอาเซียนได้เริ่มประกาศใช้ตั้งแต่ต้นปี พ.ศ. 2553 และกำลังก้าวสู่ความเป็น "ประชาคมอาเซียน" (ASEAN Community) คือ ที่ที่เหล่าประเทศสมาชิก 10 ประเทศมารวมตัวร่วมมือกัน เพื่อสร้างชีวิตที่ดีกว่าให้ประชาชนทุกคนในหมู่สมาชิก เมื่อ 10 ประเทศร่วมมือกันแล้วย่อมเกิดความแข็งแกร่งขึ้น และสามารถทำอะไรหลาย ๆ อย่างได้มากกว่าการแยกกันอยู่เป็นประเทศเดี่ยว ๆ ด้วยการที่ทำงานร่วมกันอย่างยาวนานของอาเซียนมีการส่งเสริมความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดในหลายระดับ จึงได้พัฒนาต่อยอดเป็นมากกว่าเรื่องทางการค้าหรือเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังวางรากฐานที่จะเปิดประตูไปสู่ความร่วมมือทางด้านศิลปวัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนช่วยเหลือกันในมิติทางสังคม การเดินทางไปมาหาสู่กันได้อย่างสะดวก ซึ่งกระบวนการต่าง ๆ ก็เดินหน้าไปทุกขณะ จนกระทั่งปี พ.ศ. 2546 ที่ประชุมสุดยอดอาเซียนได้ให้การรับรองและลงนามในปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมือในอาเซียน ฉบับที่ 2 (Declaration of ASEAN Concord II หรือ Bali Concord II) เพื่อประกาศ

จัดตั้งประชาคมอาเซียน หรือ ASEAN Community ภายในปี พ.ศ. 2563 (ค.ศ. 2020) ซึ่งสนับสนุนการรวมตัวและความร่วมมืออย่างรอบด้าน โดยใน ด้านการเมือง ให้จัดตั้ง “ประชาคมการเมืองความมั่นคงอาเซียน” หรือ ASEAN Political Security Community (APSC) ด้านเศรษฐกิจให้จัดตั้ง “ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” หรือ ASEAN Economic Community (AEC) และด้านสังคมและวัฒนธรรมให้จัดตั้ง “ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน” หรือ ASEAN Socio-Cultural Community (ASCC) ต่อมาผู้นำอาเซียนได้เห็นชอบให้เร่งรัดการเป็นประชาคมอาเซียนให้เร็วขึ้นกว่าเดิมอีก 5 ปี คือ เป็นประชาคมอาเซียนโดยสมบูรณ์ในปี พ.ศ. 2558 (ค.ศ. 2015)

ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 (ASEAN Community 2015) จะเป็นเสมือนบ้านของทุกคนในอาเซียน (ASEAN-Association of South East Asia Nations) ผลจากการจัดตั้ง ASEAN Community ทำให้ประเทศในอาเซียน 10 ประเทศ จะกลายเป็นตลาดเดียวกัน (single market) เป็นเขตการค้าเสรีที่ภาษีเป็น 0% ในปี พ.ศ. 2558 จะมีข้อตกลงร่วมกันว่าจะทำให้มีการเคลื่อนย้ายเสรี (free flow) 5 สาขา ได้แก่ สินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานฝีมือ ล่าสุดได้มีความร่วมมือในด้านการค้าบริการของอาเซียน โดยการจัดทำข้อตกลงการยอมรับร่วม (Mutual Recognition Arrangements: MRA) ในสาขาบริการ MRA หมายถึง การที่ผู้ให้บริการที่ได้รับการรับรองคุณสมบัติวิชาชีพโดยหน่วยงานที่มีอำนาจในประเทศตน ก็จะได้รับ การยอมรับโดยหน่วยงานที่มีอำนาจในประเทศอาเซียนอื่นด้วยโดยต้องสอดคล้องกับกฎระเบียบภายในประเทศที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกต่อการเคลื่อนย้ายผู้ให้บริการสาขาวิชาชีพในภูมิภาค MRA ในสาขาบริการของอาเซียน หนึ่งในวิชาชีพที่อยู่ในข้อตกลงการยอมรับร่วมในสาขาบริการ คือ วิชาชีพพยาบาล ซึ่งได้มีการจัดทำข้อตกลงการยอมรับร่วมในสาขาบริการวิชาชีพพยาบาล ลงนามเมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2549 ณ เมืองเซบู ประเทศฟิลิปปินส์

ด้วยเหตุนี้เองอาจทำให้เกิดสถานการณ์สมองไหลออกจากประเทศไทย หลังการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน แม้ว่าจะมีการปลูกฝังให้บุคลากรทำงานเพื่อสังคมอยู่ติดภูมิสำเนา แต่ไม่มั่นใจว่าจะต้านทานแรงดึงดูดจากภาคเอกชนและต่างประเทศได้เพียงใด จากเหตุผลดังกล่าวทำให้คณะวิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาว่า ปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่ง

อาจจะทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลในประเทศได้ เป็นปัญหาที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้ของประเทศไทย อีกทั้งการที่กำลังจะเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน อาจจะทำให้ปัญหานี้มีมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการหลั่งไหลของพยาบาลไทยออกไปทำงานในประเทศแถบภูมิภาคอาเซียน เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการกับทรัพยากรบุคคลทางการพยาบาล และการธำรงรักษาไว้ให้คงอยู่ต่อไปในระบบสาธารณสุขของไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับรายได้ สถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ความสามารถในการใช้ภาษา การรับรู้ข่าวสารและความรู้ด้านประชาคมอาเซียนกับแรงจูงใจในการไปทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยคัดสรร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับรายได้ สถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ความสามารถในการใช้ภาษา การรับรู้ข่าวสาร และความรู้ด้านประชาคมอาเซียน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน

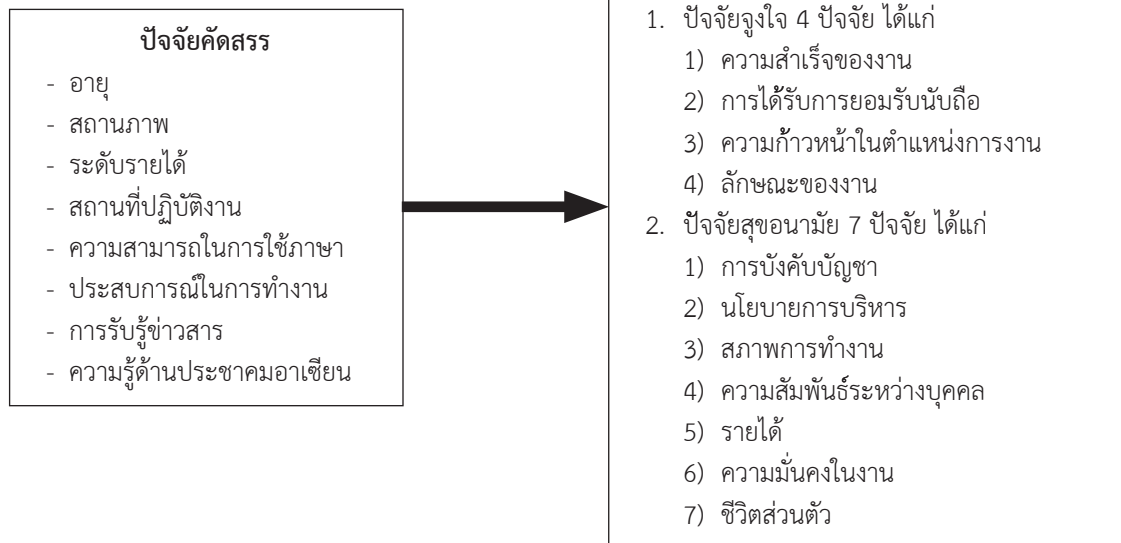
ขอบเขตของการวิจัย

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร และแรงจูงใจในการไปทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน : ศึกษาพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวน 270 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น หรือ ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ปัจจัยคัดสรร ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับรายได้ สถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ความสามารถในการใช้ภาษา การรับรู้ข่าวสาร และความรู้ด้านประชาคมอาเซียน
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ แรงจูงใจในการไปทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน (Herzberg, 2004)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจเพื่อที่จะนำมาซึ่งความต้องการของแต่ละบุคคล

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และได้รับใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1 ถูกต้องตามกฎหมาย และมีสิทธิในใบประกอบวิชาชีพทุกประการ

การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน หมายถึง การเข้าไปทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มประเทศอาเซียน

แรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่พยาบาลวิชาชีพจะปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมตามความต้องการของตนเอง

แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้น ที่ขับเคลื่อนให้พยาบาลวิชาชีพต้องการที่จะเข้าไปทำงานในหน่วยงานการพยาบาลของกลุ่มประเทศในประชาคมอาเซียน (สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้)

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการทำงาน ในระยะเวลาหนึ่ง ทำให้บุคคลนั้นมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในการทำงานมากขึ้น

ปัจจัยอิสระ หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสำคัญกับแรงจูงใจในการไปทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 8 ปัจจัย คือ เพศ อายุ

สถานภาพ ระดับรายได้ สถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ความสามารถในการใช้ภาษา การรับรู้ข่าวสาร และความรู้ด้านประชาคมอาเซียน

การรับรู้ข่าวสาร หมายถึง การแปลความหมายข่าวสารต่าง ๆ จากการสัมผัส โดยเริ่มตั้งแต่การมีสิ่งเร้ามากระทบกับอวัยวะรับสัมผัส (sensory motor) ทั้ง 5 ชนิด คือ ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง และส่งกระแสประสาทไปยังสมองเพื่อการแปลความ (การตีความให้เกิดความหมาย)

ความรู้ด้านประชาคมอาเซียน หมายถึง ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่มประเทศอาเซียน มีความตระหนักรู้ก่อนก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน รวมถึงการเข้าใจประเพณีวัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้านด้วยก็จะเป็นแรงผลักดันให้อยากเข้าไปมีโอกาสในการทำงานสร้างอาชีพสร้างรายได้ ซึ่งเป็นโอกาสใหม่ที่จะได้รับประโยชน์จากเพื่อนบ้านในกลุ่มประเทศอาเซียน

วิธีดำเนินการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research)

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวน 800 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพยาบาลแผนกอายุรกรรม แผนกศัลยกรรม แผนกออโรโธปิดิกส์ แผนกกุมาร

เวชศาสตร์ แผนกสูติรีเวชกรรม แผนกอุบัติเหตุและเวชกรรม
ฉุกเฉิน แผนกจิตเวชและประสาทวิทยา และแผนกอื่น ๆ ของ
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวน 270 คน

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ
Taro Yamane ในการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนด
ค่าความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ
95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 270 คน

2. ทำการสุ่มตัวอย่างแบบตามสัดส่วน (Proportion
to size) ตามกลุ่มการปฏิบัติงานแต่ละแผนกให้ครบเท่ากับ
ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสุ่ม
ตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) แบ่งออกเป็น
พยาบาลแผนกอายุรกรรม 82 คน แผนกศัลยกรรม 42 คน
แผนกออโรโธปิดิกส์ 20 คน แผนกกุมารเวชศาสตร์ 27 คน
แผนกสูติรีเวชกรรม 25 คน แผนกอุบัติเหตุและเวชกรรม
ฉุกเฉิน 34 คน แผนกจิตเวชและประสาทวิทยา 18 คน และ
แผนกอื่น ๆ 22 คน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ก. ตรวจสอบความตรง (Content Validity) ผู้วิจัย
ได้นำเครื่องมือที่สร้างขึ้น แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติ
ตรงตามเนื้อหาในสาขาเฉพาะจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความ
ถูกต้อง ความครอบคลุมของเนื้อหา และผู้วิจัยได้นำมาพิจารณา
แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

ข. ตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยได้นำ
แบบสอบถาม (Questionnaire) ไปทดลองใช้ (Try Out)
กับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ที่ไม่ใช่กลุ่ม
ตัวอย่างจำนวน 30 นาย นำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์หา
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's method)
โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) คือ
ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และความคิดเห็นเรื่องแรง
จูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน
ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .92 และ .90 ตามลำดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือรวบรวมข้อมูล คือแบบทดสอบ (Test) และ
แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน
ส่วนแรกเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน
7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับรายได้ สถานที่ปฏิบัติงาน
ประสบการณ์ในการทำงาน ความสามารถในการใช้ภาษาและ
การรับรู้ข่าวสาร ส่วนที่สองเป็นแบบทดสอบวัดความรู้
เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน จำนวน 15 ข้อ ลักษณะแบบทดสอบ
2 ตัวเลือก และส่วนที่สามเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความ
คิดเห็นเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน
ประชาคมอาเซียน จำนวน 55 ข้อ

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบทดสอบ
และแบบสอบถามความคิดเห็นเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน
ในประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
พระมงกุฎเกล้าจาก 8 แผนก แบ่งเป็น แผนกอายุรกรรม
82 คน แผนกศัลยกรรม 42 คน แผนกกุมารเวชศาสตร์ 27 คน
แผนกออโรโธปิดิกส์ 20 คน แผนกสูติรีเวชกรรม 25 คน
แผนกอุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉิน 34 คน แผนกจิตเวชและ
ประสาทวิทยา 18 คน และแผนกอื่น ๆ 22 คน รวมทั้งสิ้น
270 คน เมื่อเก็บแบบสอบถามได้รับกลับคืนมาครบ 270 ฉบับ
คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ข้อมูล
ส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับรายได้ สถานที่ปฏิบัติ
งาน ประสบการณ์ในการทำงาน ความสามารถในการใช้ภาษา
และการรับรู้ข่าวสาร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive)
วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ และร้อยละ ข้อมูลความรู้ด้าน
ประชาคมอาเซียน และข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของ
พยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้
ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสัมพันธ์
ระหว่างปัจจัยคัดสรรและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล
วิชาชีพในประชาคมอาเซียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่า
สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product
moment correlation coefficient) และ χ^2 (chi-square)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ความคิดเห็น		ระดับ
			$\bar{X}$	SD	
1.00 - 2.00	0	0	0	0	น้อย
2.01 - 3.00	218	80.7	2.75	0.16	ปานกลาง
3.01 - 4.00	52	19.3	3.19	0.15	มาก
รวม	270	100.00	2.85	0.23	

จากตารางที่ 1 แสดงว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความเห็นเรื่อง แรงจูงใจในการไปทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน

ตัวแปรต้น	ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการ ทำงานในประชาคมอาเซียน		Chi-square	P-value
	ระดับต่ำ	ระดับสูง		
อายุ				
21 - 25 ปี	126	191	81.222	.000
26 - 30 ปี	126	186		
31 - 35 ปี	124	189		
36 - 40 ปี	131	174		
40 ปีขึ้นไป	142	202		
สถานภาพ				
โสด	124	191	568.296	.000
สมรสและมีบุตร	131	192		
สมรสแต่ยังไม่มีบุตร	136	179		
หม้ายและมีบุตร	144	202		
หม้ายแต่ยังไม่มีบุตร	142	174		
ระดับรายได้ต่อเดือน (บาท)				
5,000 - 10,000	146	146	296.252	.000
10,001 - 15,000	126	184		
15,001 - 30,000	124	202		
มากกว่า 30,000	141	189		
สถานที่ปฏิบัติงาน				
แผนกอายุรกรรม	126	190	91.185	.000
แผนกศัลยกรรม	140	189		
แผนกกุมารเวชศาสตร์	129	183		
แผนกออโรโธปิดิกส์	145	184		

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความคิดเห็นเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน (ต่อ)

ตัวแปรต้น	ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการ ทำงานในประชาคมอาเซียน		Chi-square	P-value
	ระดับต่ำ	ระดับสูง		
แผนกสูตินรีเวชกรรม	126	191		
แผนกอุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉิน	131	202		
แผนกจิตเวชและประสาทวิทยา	140	170		
แผนกอื่น ๆ	124	186		
ความสามารถในการใช้ภาษา				
ไม่สามารถสื่อสารหรือใช้ภาษาอังกฤษ และภาษาในกลุ่มประเทศอาเซียนได้เลย	126	202	292.822	.000
สามารถสื่อสารและใช้ภาษาอังกฤษได้				
สามารถสื่อสารและใช้ภาษาอังกฤษ และ ภาษาในกลุ่มประเทศอาเซียนได้	124	191		
	133	163		
ประสบการณ์ในการทำงาน				
น้อยกว่า 5 ปี	126	191	87.719	.000
5 - 10 ปี	124	186		
11 - 20 ปี	131	202		
มากกว่า 20 ปี	140	180		
การได้รับข้อมูลข่าวสาร				
ไม่เคย	126	202	43.200	.000
เคย	124	192		

จากตารางที่ 2 พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับรายได้ต่อเดือน สถานที่ปฏิบัติงาน ความสามารถในการใช้ภาษา ประสบการณ์
ในการทำงาน และการรับรู้ข่าวสารมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานในประชาคมอาเซียน (chi-square:
81.222, 568.296, 296.252, 91.185, 292.822, 87.719, 43.200 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน กับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในประชาคมอาเซียน

ตัวแปร	ความรู้ในเรื่อง ประชาคมอาเซียน	ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการ ทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน ประชาคมอาเซียน	p-value
ความรู้ในเรื่องประชาคมอาเซียน	1	.121*	0.048
ความคิดเห็นเรื่องแรงจูงใจในการ ทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน ประชาคมอาเซียน	.121*	1	

*p < .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจใน
การทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน ในระดับปานกลาง (r = .121) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีอายุ 21 - 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.0 รายได้ต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 68.9 สถานที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นแผนกอายุรกรรม คิดเป็นร้อยละ 30.4 ความสามารถในการใช้ภาษาคือสามารถสื่อสารและใช้ภาษาอังกฤษได้ คิดเป็นร้อยละ 81.5 ประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่ น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.5 ส่วนใหญ่เคยรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน คิดเป็นร้อยละ 70

2. ความรู้ในเรื่องของประชาคมอาเซียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน ในระดับปานกลาง ($r = .153$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าความรู้ในเรื่องของประชาคมอาเซียนมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน เช่นเดียวกับ การศึกษาวิจัยของ อีริวิทย์ สวีล (2536) พบว่าความรู้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกรุงเทพมหานคร ศึกษาเฉพาะเขตจตุจักร.

3. อายุมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน จากผลการวิจัยพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการไปทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 81.222$ ค่า $p = .000$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็น และกิตติพงศ์ พัฒนพงศ์. (2542) พบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอาชีพขายตรง.

4. สถานภาพมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน จากผลการวิจัยพบว่าสถานภาพมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 568.296$ ค่า $p = .000$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า สถานภาพมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็น ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ต้นติมา ดั่งโยธา (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

5. ระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน จากผลการวิจัยพบว่าระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 296.252$ ค่า $p = .000$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าระดับรายได้มีผลกับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน ซึ่งสอดคล้องกับ Victor Vroom (1964) อธิบายว่า ความคาดหวังเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคล ความต้องการเหตุผลในการที่จะกระทำกิจกรรมใด ๆ เพื่อให้ผลตอบแทนตามที่ตนต้องการหรือความคาดหวังเกิดจากคุณค่าของสิ่งที่มาล่อใจ เช่น รางวัล เงิน สิ่งของตอบแทน เป็นต้น

6. สถานที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน จากผลการวิจัยพบว่าสถานที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 91.185$ ค่า $p = .000$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ Herzberg and Snyollrman. (1959) กล่าวว่า สถานที่ปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการส่งเสริมการไปทำงาน

7. ความสามารถในการใช้ภาษามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน จากผลการวิจัยพบว่าความสามารถในการใช้ภาษามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 473.911$ ค่า $p = .000$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้สอดคล้องกับ วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553) ศึกษาพบว่า ความสามารถในการใช้ภาษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์.

8. ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน จากผลการวิจัยพบว่าประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 87.719$ ค่า $p = .000$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริรัตน์ หิรัญโร (2533) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาน

ศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่พบว่าอาจารย์ที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันจะมีแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

9. การรับรู้ข่าวสารมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน จากผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ข่าวสารมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 200.689$ ค่า $p = .000$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับคำกล่าวของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ที่ว่ารับรู้ (Perception) เป็นสิ่งที่กำหนดความต้องการ แรงจูงใจและการกระทำทางพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของบุคคลที่มีต่อตัวกระตุ้นที่อยู่ภายนอก เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการสื่อสารทัศนคติและความคาดหวังของผู้สื่อสาร (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2537)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยคัดสรรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานในประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรตระหนักถึงความสำคัญของการเกิดสถานการณ์สมองไหลออกนอกประเทศ และเกิดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลในประเทศตามมา ซึ่งหน่วยงานสามารถนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการกับทรัพยากรบุคคลทางการพยาบาลได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการอบรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานในประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพ เพราะผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะมีความเข้าใจถึงกระบวนการไปทำงานในประชาคมอาเซียน
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายมากขึ้น เพื่อให้วิจัยมีความใกล้เคียงกับความเป็นจริงของแรงจูงใจมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการต่างประเทศ. กรมอาเซียน. (2546). อาเซียน 2020 : วิสัยทัศน์ผ่านภาพ. กรุงเทพฯ : อมรินทร์ พรินตติ้ง.
- จุไรรัตน์ แสงบุญนำ. (2554). ความรู้เรื่องประชาคมอาเซียน (การเตรียมความพร้อมของไทยเพื่อการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน) ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2554 - 2558) เอกสารอัดสำเนา.

- ตันติมา ดวงโยธธา. (2540). แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ธีรวิทย์ สวิล. (2536). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกรุงเทพมหานคร ศึกษาเฉพาะเขตจตุจักร. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. การศึกษาอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2546). จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สมนึก โสถถิกิจกุล และยุพิน อังสุโรจน์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การสนับสนุนจากองค์กร กับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาลทหารบก. 12(1) : 65-72.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2537). การบริหารการโฆษณาและการส่งเสริมการตลาด. กรุงเทพฯ : สมจิตต์
- อัศรสา สถาพรวงษา และกัญญดา ประจุศิลป. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัวบรรยากาศจริยธรรมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาลทหารบก. 11(1) : 37-42
- Herzberg, F.B. Mausner, and B.B. Snyollrman. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Stuass, G, & Sayles. L, R. (1960) *Personal the Human Problems of Management*. Englewood, NJ: Prentice-Hall.