



โรงเรียนนายทหารอากาศอาวุโส  
กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

หลักสูตร นายทหารอากาศอาวุโส รุ่นที่ ๘๒ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗

หมวดวิชาที่ ๑ การบังคับบัญชาและการบริหาร

ชื่อวิชา การเขียนเอกสารทางวิชาการ

เรียน น.อ.หญิง รศ. หฤทัยทิพย์ ตัณฑเทศ

น.ต.หญิง สิรินันท์ ชูเชิด หมายเลข ๔๘ สัมนนาที่ ๕

วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗

## แรงจูงใจในการทำงานกับอาจารย์พยาบาล

สิรินันท์ ชูเชิด

### บทคัดย่อ

แรงจูงใจ เป็นกระบวนการกระตุ้นให้เกิดความสนใจ มีความกระตือรือร้น มีพลังงานทำกิจกรรมหรือเกิดพฤติกรรมนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานคือการนำองค์ความรู้ในเรื่องของแรงจูงใจไปประยุกต์ใช้ในการทำงานให้มีความสนใจ มีความกระตือรือร้น มีพลังงานและทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีพฤติกรรมตามที่องค์กรต้องการ พยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์รวมถึงจรรยาบรรณวิชาชีพในการประกอบวิชาชีพพยาบาล เช่นเดียวกับวิชาชีพอาจารย์หรือครูที่เป็นวิชาชีพที่มีหน้าที่ในการประสิทธิประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้เป็นลูกศิษย์ ดังนั้น การเป็นอาจารย์หรือครูพยาบาลจึงจำเป็นต้องอาศัยทั้งความรู้ ความสามารถ และทักษะในการประกอบวิชาชีพพยาบาลเพื่อสอนสาธิตและฝึกปฏิบัติการพยาบาลบนหอผู้ป่วย ซึ่งการมีภาระงานในหน้าที่รับผิดชอบที่เพิ่มมากกว่าขึ้นกว่าอาจารย์หรือครูทั่วไปนั้น จึงส่งผลให้อาจารย์พยาบาลมีความเหนื่อยล้า เกิดภาวะหมดไฟ หมดแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานสำหรับงานในหน้าที่อาจารย์พยาบาลจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กร รวมถึงตัวผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์พยาบาลเองนั้นต้องให้ความสำคัญและสร้างแรงจูงใจให้เกิดมีขึ้นในตนเองและในหน่วยงาน เพื่อให้มีร่างกายและแรงใจในการสอน ให้ความรู้ สามารถพัฒนาองค์กรสถานศึกษาและสร้างพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพออกสู่สังคมได้ต่อไป

### คำสำคัญ

แรงจูงใจในการทำงาน อาจารย์พยาบาล พยาบาล

### บทนำ

#### แรงจูงใจ

แรงจูงใจ เป็นกระบวนการกระตุ้นให้เกิดความสนใจ มีความกระตือรือร้น มีพลังงานทำกิจกรรมหรือเกิดพฤติกรรมนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานคือการนำองค์ความรู้ในเรื่องของแรงจูงใจไปประยุกต์ใช้ในองค์กรให้มีความสนใจ มีความกระตือรือร้นมีพลังงานทำกิจกรรม ทำงานอย่างเต็มความสามารถ หรือมีพฤติกรรมตามที่องค์กรต้องการ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2560)

#### กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

กระบวนการเกิดแรงจูงใจเกิดขึ้นโดยพิจารณาองค์ประกอบพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ดังนี้  
ขั้นที่ 1 ขั้นความต้องการ (Need) การที่บุคคลจะเกิดแรงจูงใจจะต้องเกิดจากสิ่งเร้าหรือความต้องการจนเกิดการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจซึ่งความต้องการนี้อาจจะเป็นความต้องการจากร่างกายหรือความต้องการทางจิตใจและในตัวบุคคลหนึ่งนั้นอาจเกิดขึ้นหลายอย่างในเวลาเดียวกัน

ขั้นที่ 2 แรงขับ (Drives) หรือแรงขับคือแรงภายในที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความต้องการและถ้ามีความต้องการมากแรงขับดังกล่าวนั้นจะมากขึ้นด้วย แรงขับเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เช่น เมื่อต้องการน้ำหากร่างกายขาดน้ำก็จะมีแรงขับทำให้ร่างกายแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้น้ำมาเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแรงขับก็จะลดลง หรือเมื่อบุคคลที่มีความต้องการมากขึ้นแรงขับทางพฤติกรรมก็จะมีมากขึ้นด้วย

ขั้นที่ 3 พฤติกรรม (Behaviors) เมื่อบุคคลมีความต้องการแรงขับจะกระตุ้นให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีเป้าหมายและทิศทางเพื่อจะตอบสนองความต้องการ เช่น เมื่อบุคคลมีความต้องการที่จะมีเงินเพิ่มขึ้นก็จะเกิดแรงขับที่ทำให้เกิดพฤติกรรม เช่น การทำงานหนักเพื่อรับเงินค่าจ้างหรือค่าล่วงเวลามากขึ้นหรือการทำงานพิเศษ ทั้งนี้แรงขับจะทำให้เกิดพฤติกรรมแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับเงื่อนไขหลายประการทั้งปัจจัยภายในบุคคล เช่น ความรู้คุณธรรมค่านิยมและปัจจัยภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมโอกาสและเวลา เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการตอบสนอง (Needs Satisfaction) หรือแรงขับลดลง (Drive Reduction) ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองหรือเกิดความพึงพอใจแล้วแรงขับก็จะลดลงแต่หากพฤติกรรมนั้นยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ แรงขับก็ยังคงอยู่และยังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นต่อไป ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพยายามของบุคคลก็คือ โอกาสเป้าหมายและสิ่งจูงใจ บุคคลจะแสดงความพยายามมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับเป้าหมายและสิ่งจูงใจ หากเป้าหมายมีความยากง่ายปานกลางหรือบุคคลรับรู้ว่ามีความสามารถที่จะไปถึงได้อาจจะก่อให้เกิดความพยายามมากขึ้นและนอกจากนั้นสิ่งจูงใจก็เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพยายามเช่นกันซึ่งอาจจะกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามสูงขึ้นและเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพยายามอีกตัวหนึ่งก็คือ โอกาส หากมีโอกาสน้อยความพยายามก็จะน้อยลงแต่หากมีโอกาสมากความพยายามก็มากขึ้น

จากกระบวนการของการเกิดแรงจูงใจนั้นกล่าวได้ว่า ความต้องการของบุคคลนั้นเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงขับผลักดันให้เกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมายของตนความพยายามหรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นมากขึ้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจเหล่านั้นด้วย

### **ประเภทของแรงจูงใจ**

แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานและเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ (เอนกกุล กริแสง, 2526)

- 1) แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physiological motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย การพักผ่อน การขับถ่ายและความ ต้องการทางเพศ เป็นต้น
- 2) แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดภายหลัง เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้
- 3) แรงจูงใจส่วนบุคคล (Personal motives) หมายถึง แรงจูงใจที่พัฒนาขึ้นในตัวคนซึ่งจะแตกต่างกันไปไม่เหมือนกันแรงจูงใจส่วนบุคคลมีรากฐานเกิดมาจากความต้องการทางร่างกายและความต้องการทางสังคมประกอบกันแต่ความรุนแรงจะมากน้อยต่างกัน เช่น ในเรื่องของความต้องการสะสมสิ่งของต่างๆ เป็นต้น

## อาจารย์พยาบาล

อาจารย์พยาบาล หมายถึง อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาที่เปิดทำการสอนหลักสูตร การศึกษาวิชาชีพพยาบาลและการผดุงครรภ์ตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการให้ความเห็นชอบ หลักสูตรการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ระดับวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๑๑ อาจารย์ประจำ อาจารย์ประจำหลักสูตร อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน ต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน หลักสูตรระดับปริญญาตรี แนวทางการบริหารเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษาและมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ (สภาการพยาบาล, 2562)

โดยสภาการพยาบาลได้ให้ความหมายและคำจำกัดความ ไว้ดังนี้

“อาจารย์ประจำ” หมายความว่า อาจารย์พยาบาลประจำที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ ทั้งนี้ ให้รวมถึงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นใน สถาบันอุดมศึกษา ที่เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่มีหน้าที่รับผิดชอบตามพันธกิจของการ อุดมศึกษาและปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลา

“อาจารย์ประจำหลักสูตร” หมายความว่า อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิตรงหรือสัมพันธ์กับสาขาวิชาที่ สอน ในกรณีที่มีคุณวุฒิไม่ตรงหรือไม่สัมพันธ์กับสาขาวิชาที่สอนต้องมีตำแหน่งทางวิชาการสาขาพยาบาล ศาสตร์หรือมีประสบการณ์การปฏิบัติหรือสอนในสาขาวิชานั้นอย่างน้อย ๒ ปี และต้องมีผลงานทางวิชาการที่ ไม่ใช่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาและเป็นผลงานทางวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนดในการพิจารณาแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อย ๑ รายการในรอบ ๕ ปีย้อนหลัง

“อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร” หมายความว่า อาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีประสบการณ์การสอน ทางการพยาบาลในสาขาที่รับผิดชอบในสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๒ ปี ใน กรณีที่อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสำเร็จปริญญาโทสาขาอื่นต้องมีประสบการณ์การสอนในสาขาที่รับผิดชอบ ในสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๕ ปี มีภาระหน้าที่ในการบริหารและพัฒนา หลักสูตรและการเรียนการสอนตั้งแต่การวางแผนการควบคุมคุณภาพ การติดตามประเมินผลและการพัฒนา หลักสูตรสาขาวิชาที่รับผิดชอบและต้องอยู่ประจำหลักสูตรนั้นตลอดระยะเวลาที่จัดการศึกษา

จากความหมายและคำนิยามของอาจารย์พยาบาลที่สภาการพยาบาลได้ระบุไว้นั้น ทำให้ทราบถึง บทบาทและหน้าที่ในความรับผิดชอบของอาจารย์พยาบาลที่เพิ่มเติมขึ้นมาจากการหน้าที่การเป็นอาจารย์เพียง อย่างเดียว ซึ่งจากภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นนั้นส่งผลให้อาจารย์พยาบาลเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ซึ่งเกิดจากการเหนื่อยล้าจากงานในหน้าที่มอบหมายรับผิดชอบ ทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายเกิด ความคิดและทัศนคติเชิงลบ ซึ่งส่งผลทั้งต่อสภาพร่างกายและจิตใจ การไม่มีแรงจูงใจในการทำงานนั้นส่งผลให้ งานที่ออกมาไม่มีประสิทธิภาพและอาจส่งผลไปถึงการดำเนินชีวิตประจำวันได้อีกทางหนึ่งด้วย ดังนั้น การสร้าง แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ตัวผู้ปฏิบัติงานเองผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก

## การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

การสร้างแรงจูงใจ จากแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-factor theory of motivation) ที่เริ่มศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของมนุษย์ โดยกล่าวถึง

ทัศนคติ...

ทัศนคติมีผลต่อแรงจูงใจอย่างไร และสร้างทฤษฎีขึ้นโดยเรียกทฤษฎีนั้นว่า Two-Factor Theory เพื่ออธิบายว่า แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ขึ้นอยู่กับปัจจัยสองจำพวก คือ (ปีนนท์ สวัสดิ์ศฤงคาร, 2562)

ปัจจัยไม่ให้เกิดความไม่พอใจ (Hygiene Factor) คือ ปัจจัยซึ่งรักษาแรงจูงใจที่มีอยู่ในปัจจุบันนี้ให้คงอยู่เป็นปกติ ถ้าเทียบกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow ก็คือความต้องการพื้นฐานทางกายภาพ (lower-order need at work) ซึ่งบุคคลต้องการและคาดหวังว่าจะต้องมี อาทิ ค่าจ้าง, นโยบายการบริหารงานของบริษัท, ผลประโยชน์พิเศษนอกเหนือกฎหมายกำหนด, สภาพแวดล้อมการทำงาน, สถานภาพ, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, ความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่ผูกติดอยู่กับงาน สร้างแรงจูงใจและทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นบางครั้งเรียกว่า satisfier โดยจะมองปัจจัยนี้ว่าเป็นรางวัลจากการทำงานเป็นความต้องการซึ่งเมื่อเทียบกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow คือ ความต้องการด้านจิตใจที่เติมเข้ามาในชีวิต (higher-level psychological need) อาทิ การยกย่องเชิดชู, ความตระหนักในความสำเร็จ, โอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ความรับผิดชอบ, งานที่มีความหมาย

สอดคล้องกับการศึกษาของ กันยารัตน์ ทองมาก (2562) ที่ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในของข้าราชการ กรมท่าอากาศยานกระทรวงคมนาคม ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารด้านเงินเดือน, ด้านสวัสดิการ, ด้านสภาพการปฏิบัติงาน, ด้านความสัมพันธ์ภาพภายในหน่วยงาน, ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านการได้รับการยอมรับ, ด้านความท้าทายในงาน, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้าในงานทั้ง 10 ตัวแปรนี้ เป็นตัวแปรแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและพบว่า ตัวแปรของแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีเพียง 3 ด้าน ที่ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงานและด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ( $R = .710$ ) โดยตัวแปรทั้งสามร่วมกันกำหนดค่าแปรปรวนของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ประมาณร้อยละ 50 ( $R^2 = .503$ ) และจากการวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความรับผิดชอบที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจมากที่สุด ( $Beta = .51$ ) รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ( $Beta = .22$ ) และด้านความสัมพันธ์ภาพภายในหน่วยงาน ( $Beta = .11$ ) ดังนั้น เพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจที่หน่วยงานควรนำมาเป็นแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานและด้านความท้าทายในงาน

## สรุป

แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานและเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานในทุกสาขาอาชีพต้องการให้เกิดมีขึ้นในการทำงานของตนไม่เว้นแม้แต่วิชาชีพพยาบาลที่ประกอบอาชีพอาจารย์ในอีกตำแหน่งหน้าที่หนึ่ง การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็น

ผู้สร้างและพัฒนาพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพออกสู่สังคมเป็นงานที่ต้องอาศัยทั้งกำลังแรงใจและร่างกายเป็นอย่างสูง ดังนั้น อาจารย์พยาบาลจึงต้องหมั่นสร้างแรงจูงใจให้มีอยู่ในตนเองเป็นนิจ เพื่อที่จะได้มีกำลังร่างกายและแรงใจในการพัฒนางานและผลิตพยาบาลวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพให้กับสังคมได้ต่อไป

### บรรณานุกรม

- กันยารัตน์ ทองมาก. 2562. “การศึกษาแรงจูงใจที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม.” วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ 9 (2): 290-327.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (เมษายน 2562). 2-Factor Theory [Frederick Herzberg]. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2567, จาก <https://drpiyanan.com/2019/04/17/2-factor-theory-frederickherzberg/>
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2560). มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สภาการพยาบาล. (2563). ข้อบังคับสภาการพยาบาล. สืบค้น 10 พฤษภาคม 2567, จาก [https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/T\\_0036\(2\).PDF](https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/T_0036(2).PDF)
- เอนกกุล กรีแสง. (2526). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2526. หน้า 28-32

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
3781437	Jun 11, 2024 at 09:38 AM	sirinan_choo@rtaf.mi.th	กองทัพอากาศ	548สี่ชั้นท์-แรงจูงใจในการทำงานกับอาจารย์หน้าภาคF 11-6-67.docx	Completed	16.46 %

### Match Overview

Show 10 entries

Search:

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
1	A Study of Motivation for Morale al Work : A Case Study of Department of Airports, Ministry of Transport	ทองมาก, กัญชารัตน์	วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	9.81 %
2	<a href="https://ms.lpru.ac.th/download/6295/">https://ms.lpru.ac.th/download/6295/</a>	ms.lpru.ac.th	ms.lpru.ac.th_nutch	4.31 %
3	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็นนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองพันนค,Factors affecting motivation of applying army cadet	ศราวณี กิ่งเขื่อน	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	2.35 %

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
-----	-------	-----------	--------	------------------