

0.73  
2367  
3  
1505

ขวัญ ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราช

ปริญญาบัตร

ของ

ทิพาพันธ์ สังฆะพงษ์

พ.ย. 2521

สำนักพิมพ์สมมติพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ถนนวิภาวดี ๓๖ แขวงวิภาวดี เขตวิภาวดี โทร. ๓๑๒๑๕๗๘. ๑๑๑๐๐๑๑

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

เมษายน ๒๕๒๑

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิติศาสตร์ได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว  
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อ.ดร. อรุณภักดิ์ ประธาน

ศาสตราจารย์ ดร. อรุณภักดิ์ กรรมการ

## ประกาศขอบคุณการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้เพราะผู้วิจัยได้รับความแนะนำและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากคณาจารย์ศาสตราจารย์วิจิตร วรุตบางกูร และ อาจารย์สมสรร วงษ์อุยน้อย ที่กรุณาให้คำแนะนำ แนวความคิด และเสียสละเวลาเพื่อตรวจแก้ไข ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ คุณเรณู โรจนเสรี ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตลอดจนให้คำปรึกษาเป็นอย่างดี และขอขอบคุณ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศิริราชทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม อีกท่านหนึ่งที่ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ก็คือ คุณแม่ผู้ให้ทั้งกำลังใจและให้ความช่วยเหลือด้วยจิตศรัทธา

ทิพาพันธ์ สังฆะพงษ์

เมษายน ๒๕๒๑

## สารบัญ

บทที่		หน้า
๑	บทนำ	๑
	ภูมิหลัง.....	๑
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	๕
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	๕
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	๕
	สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	๖
	คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	๖
๒	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๑๐
	การวิจัยเกี่ยวกับขวัญของบุคลากร.....	๑๑
	การวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน.....	๑๓
	การวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำกับขวัญ.....	๑๔
	ผลการวิจัยในประเทศ.....	๑๕
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพยาบาล.....	๒๓
๓	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	๒๔
	กลุ่มตัวอย่าง.....	๒๔
	วิธีสร้างเครื่องมือ.....	๒๔
	วิธีรวบรวมข้อมูล.....	๓๑
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	๓๑
๔	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	๓๕
	การวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง.....	๓๖
	การวิเคราะห์ระดับขวัญของพยาบาลประจำการ.....	๓๘

คะแนนเฉลี่ยของขวัญของพยาบาลประจำการจำแนกตามตัวแปร..... ๓๘

การทดสอบความแตกต่างของระดับขวัญของพยาบาลประจำการ..... ๔๑

ค่านัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างระดับขวัญของกลุ่มพยาบาลประจำการ  
ที่ได้รับวุฒิปริญญาพยาบาล และกลุ่มพยาบาลประจำการที่ได้รับวุฒิสอง  
อนุปริญญาพยาบาล..... ๔๓

ค่านัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างขวัญของกลุ่มพยาบาลประจำการที่สมรส  
แล้วและยังไม่ได้สมรส..... ๔๕

เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญในแต่ละองค์ประกอบ  
ของพยาบาลประจำการที่ทำงานคานาคูติ-นรีเวชกรรม คานาศัลยกรรม  
คานอายุรกรรม และคานกุมารเวชกรรม..... ๔๗

การวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของพยาบาลประจำการจำแนกตาม  
ลักษณะงาน..... ๔๘

๕ สรุปอภิปรายและข้อเสนอแนะ..... ๕๕

    ความมุ่งหมายของการศึกษา..... ๕๕

    กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา..... ๕๕

    วิธีดำเนินการศึกษา..... ๕๕

    การวิเคราะห์ข้อมูล..... ๕๐

    ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... ๕๐

    อภิปรายผลของการวิจัย..... ๕๑

    ข้อเสนอแนะ..... ๕๕

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
๑	แสดงกลุ่มตัวอย่างแยกตามตัวแปร..... ๓๖
๒	แสดงคะแนนเฉลี่ยขวัญของพยาบาลประจำการโดยส่วนรวม จำแนกตาม องค์ประกอบขวัญ..... ๓๘
๓	แสดงคะแนนเฉลี่ยของขวัญของพยาบาลประจำการ จำแนกตามตัวแปร..... ๓๘
๔	แสดงค่านัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างขวัญของกลุ่มพยาบาลประจำการ ที่มีอายุราชการ ๖ เดือน-๕ ปีและกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีอายุราชการ ๕ ปีขึ้นไป-๑๐ ปี..... ๔๑
๕	แสดงค่านัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างระดับขวัญของกลุ่มพยาบาลประจำการ ที่ได้รับวุฒินุปริญญาพยาบาลฯ และกลุ่มพยาบาลประจำการที่ได้รับวุฒิสอง อนุปริญญาพยาบาลฯ..... ๔๓
๖	แสดงค่านัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างขวัญของกลุ่มพยาบาลประจำการที่ สมรสแล้ว และยังไม่ได้สมรส..... ๔๕
๗	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญในแต่ละ องค์ประกอบของพยาบาลประจำการที่ทำงานคานส์ติ-นรีเวชกรรม คานส์ติยกรรม คานอายุรกรรม และกุมารเวชกรรม..... ๔๗
๘	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของพยาบาลประจำการจำแนกตาม ลักษณะงาน..... ๔๘

บทที่ ๑

บทนำ

### ภูมิหลัง

มนุษย์เป็นสมบัติอันมีค่าและสำคัญยิ่งของชาติ การที่ประเทศชาติจะมั่งคั่งสมบูรณ์หรืออ่อนแอไม่เจริญก้าวหน้า ก็ขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) เป็นสำคัญ รวมตลอดไปถึงนโยบายในการปรับปรุงและใช้ประโยชน์ทรัพยากรนี้ กล่าวถึงคนเป็นแรงงานที่สำคัญของประเทศ ในอันที่จะเพิ่มรายได้ประชาชาติให้สูงขึ้น การที่จะพัฒนาประเทศให้มั่งคั่งผลผลิตสูง จึงต้องคำนึงถึงทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้ที่มีพละกำลังสมบูรณ์ แข็งแรง การสาธารณสุขจะต้องรับผิดชอบวางแผนงานเพื่อส่งเสริมสุขภาพของประชาชนให้ทั่วถึง ให้ทุกคนปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ทรัพยากรมนุษย์ที่มีสุขภาพอนามัยดีก็จะเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ สามารถรับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีที่สุด เป็นพลเมืองดีต่อประเทศชาติ กิจกรรมสาธารณสุขจะดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์ของอาศัยแพทย์และพยาบาล ความสำคัญของแพทย์มีมากเพียงใด ความสำคัญของพยาบาลก็มีอยู่ไม่ยิ่งหย่อนกว่ากัน ต่างฝ่ายต่างก็ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน จะมีแต่แพทย์หรือพยาบาลเพียงฝ่ายเดียวหาได้ไม่ ดังนั้นเพื่อให้บริการสาธารณสุขดำเนินไปด้วยดี ช่วยขจัดปัญหาสุขภาพอนามัยของประชาชนในชาติ พยาบาลจึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อสังคมเพิ่มขึ้น

วิชาสุขภาพพยาบาลเป็นทั้งวิทยาศาสตร์และศิลป์ ซึ่งต้องนำหลักการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ในการให้บริการทางสุขภาพอนามัยแก่ผู้ป่วยและประชาชนโดยทั่วไป และนำศิลป์มาช่วยในการดำเนินงานเพื่อให้ได้รับความร่วมมือจากแพทย์และบุคลากรอื่น ๆ ในทีมอนามัย ภาย เบเรเดนเบอร์ก (Bredenberg; ๑๕๕๑ : ๗-๘) กล่าวว่าวิชาสุขภาพพยาบาลในแนวคิดอย่างกว้าง ๆ แล้วเป็นทั้งวิทยาศาสตร์และศิลป์ที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวผู้ป่วยทั้งหมด คือ ทั้งทางกาย จิตใจ และอารมณ์ พยาบาลจะต้องส่งเสริมให้ผู้ป่วยมีสุขภาพกายและจิตดี

โดยที่พยาบาลต้องเป็นทั้งผู้ให้คำแนะนำ และเป็นตัวอย่างที่ดีทางด้านสุขภาพอนามัย รวมถึงการดูแลเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม สังคมและจิตใจของผู้ป่วยให้ทัดเทียมกับทางร่างกาย นอกจากนี้พยาบาลจะต้องให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัยแก่ครอบครัว ชุมชน และแต่ละบุคคลด้วย

แลมเบิร์ตสัน (Lambertson, ๑๙๕๔ : ๔๐-๔๓) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาลว่า เป็นกระบวนการที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Dynamic) มีการให้การบำบัด (Therapeutic) และมีการศึกษา (Educative) เพื่อที่จะค้นหาความต้องการทางด้านอนามัยของสังคมซึ่งบุคคลในทีมอนามัยจะต้องวางแผนเกี่ยวกับการรักษาทั้งหมดร่วมกัน หน้าที่โดยตรงของพยาบาลจะเกี่ยวข้องกับร่างกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งมีผลต่อสุขภาพอนามัยของผู้ป่วย พยาบาลจะต้องค้นหาสาเหตุและหาวิธีแก้ไข เพื่อให้สุขภาพของผู้ป่วยคืนสู่สภาวะปกติ หรือให้สามารถกู้สุขภาพของตัวเองที่มีอยู่ให้ เป็นประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัว ในการรักษาและการศึกษา พยาบาลมีส่วนช่วยในผู้ป่วยแต่ละคนหรือครอบครัวประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตอยู่อย่างมีความสุข โดยให้คำแนะนำและช่วยเหลือทางด้านสุขภาพอนามัยแก่บุคคลเหล่านี้

ในการปฏิบัติงานของพยาบาล พยาบาลทุกคนย่อมมีความต้องการให้งานที่ตนปฏิบัติบรรลุผลสัมฤทธิ์ความมุ่งหมาย แต่ในการปฏิบัติงานนั้น ก็ย่อมจะต้องมีอุปสรรคในการทำงานและมีปัญหาในด้านการบริหาร เกิดขึ้นได้เสมอ มากบ้างน้อยบ้างตามแต่สภาพการณ์ ปัญหาต่าง ๆ ที่มักจะเกิดขึ้นได้ นอกจากสภาพการทำงานในหน้าที่ของพยาบาลแล้ว ก็ได้แก่ความไม่สะดวกสบายในคานอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนสภาพแวดล้อมของที่ทำงานไม่เอื้ออำนวย ความสะดวกให้กับพยาบาล จำนวนพยาบาลไม่สอดคล้องกับจำนวนผู้ป่วย นอกจากนี้อาจมีปัญหาดัง ๆ อันเกิดจากสัมพันธภาพในการทำงาน อันเกี่ยวเนื่องมาจากการร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา รายได้สวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัย ความก้าวหน้า ตลอดจนศักดิ์ศรีในวิชาชีพ ถ้าพยาบาลไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนแล้ว ก็ย่อมจะมีความเบื่อหน่ายในการทำงาน สมรรถภาพในการทำงานเสื่อม ไม่พอใจที่จะทำงานในสถานที่นั้น ๆ หรืออาจจะไม่พอใจที่จะทำงานในวิชาชีพพยาบาลต่อไป

จรรยา รุ่งสุวรรณ (จรรยา รุ่งสุวรรณ, ๑๕๗๐ : ๒๒๒) ได้วิจัยสาเหตุที่พยาบาลไทยละทิ้งอาชีพไปทำงาน ณ ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการส่งแบบสอบถามจำนวน ๗๐ ฉบับ ไปสอบถามพยาบาลไทยที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้พยาบาลไทยไม่ชอบทำงานในประเทศไทย มีดังนี้

๑. ระบบการบริหารไม่ดีพอ
๒. ไม่สามารถเผชิญปัญหาประจำวันเกี่ยวกับการขาดแคลนเครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานและขาดบุคลากร
๓. ไม่มีหลักประกันที่มั่นคง
๔. ขาดความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกันในระหว่างผู้บังคับบัญชา
๕. ระบบการบริหารงานและการปฏิบัติงาน ไม่เปิดโอกาสให้ผู้น้อยได้แสดงความคิดเห็น
๖. ไม่ได้รับการยกย่องในวิชาชีพ
๗. การปฏิบัติงานไม่เป็นอิสระ

เช่นเดียวกับ สุชีรา อายุวัฒน์ (สุชีรา อายุวัฒน์, ๒๕๑๕ : ๓๘) รายงานเรื่อง พยาบาลไทยไปทำงานต่างประเทศกับปัญหาการขาดแคลนพยาบาล โดยอ้างเหตุผลการวิจัยเรื่อง "ทำไมพยาบาลไทยจึงละทิ้งบ้านเกิดไปทำงานที่สหรัฐอเมริกา" พบว่าสาเหตุใหญ่ที่พยาบาลไปต่างประเทศ เป็นจำนวนมากนั้น เกิดจากความไม่พอใจในการปฏิบัติงานและลักษณะของการทำงานในประเทศไทย เหตุผลทางเศรษฐกิจ เหตุผลส่วนตัวของการศึกษาต่อ ได้รับความกดดันจากเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นเมื่อพยาบาลมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นขณะทำงาน ย่อมส่งผลให้เกิดความไม่พอใจในงาน ปัญหาที่ตามมาก็คือ การลาออกจากงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ ลาออกเพื่อเปลี่ยนอาชีพใหม่ หรือย้ายที่ทำงานใหม่เกิดขึ้นเสมอจากข้อมูลเกี่ยวกับแพทย์พยาบาลไปต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๑๔ รวบรวมโดยกองการพยาบาล (กองการพยาบาล, ๒๕๑๔ : ๕-๕) รายงานว่าในปี พ.ศ. ๒๕๑๔ มีพยาบาลเดินทางไปต่างประเทศทั้งสิ้น ๓๗๒ คน ไปศึกษาทุน ๕ คน ไปประกอบอาชีพ ๒๔๔ คน ไปกิจธุระอื่น ๔๓ คน เดินทางกลับเข้าประเทศ ๒๔๑ คน คงอยู่ในต่างประเทศ ๕๕ คน จากตัวเลขที่แสดงนั้น จะเห็นว่าพยาบาล

เดินทางไปต่างประเทศมีตัวเลขค่อนข้างสูง และพยาบาลที่เดินทางไปต่างประเทศ ส่วนใหญ่เท่าที่ทราบก็จะเดินทางไปต่างประเทศอีก ทำให้ประเทศไทยซึ่งประสบปัญหา การขาดแคลนพยาบาลอย่างมากอยู่แล้ว มีปัญหาการขาดแคลนพยาบาลเพิ่มขึ้น ซึ่งผู้บริหาร งานพยาบาลควรพิจารณาหาทางป้องกัน แก้ไขปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานของพยาบาล ให้ลดน้อยลง จะช่วยให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น และจะปฏิบัติงานอยู่ใน วิชาชีพสืบต่อไป

นอกจากนี้ยังมีการวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการให้บริการ ของพยาบาลตามโรงพยาบาล ของรัฐอยู่เสมอ ซึ่งถ้าพิจารณาอย่างรอบคอบแล้วก็จะพบว่าขวัญและกำลังใจของพยาบาลอาจ เป็นสาเหตุสำคัญของเรื่องนี้ จึงเป็นเรื่องที่จะต้องศึกษาอย่างจริงจังเกี่ยวกับภาระหน้าที่และ ขวัญในการทำงานของพยาบาลเหล่านี้ และเพื่อเป็นการป้องกันหรือลดอัตราการขาดแคลน พยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ ผู้วิจัยจึงใคร่จะมุ่งประเด็นไปที่การตรวจสอบระดับขวัญและ การบำรุงขวัญของพยาบาลให้มากขึ้น เป็นเรื่องแรก โดยจะทำการศึกษาขวัญของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่มีพยาบาลเป็นจำนวนมากถึง ๑,๑๕๘ คน (แผนก พยาบาลและแผนกทะเบียน ชาราชการ โรงพยาบาลศิริราช, ๒๕๒๐) ประกอบกับมีลักษณะ ที่น่าศึกษา คือ มีสถิติการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลค่อนข้างสูง โดยมีจำนวนผู้ลาออก โอน ย้าย ในรอบ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๑๖-๑๑ สิงหาคม ๒๕๒๐) คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๑ ของ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา ผู้วิจัยมั่นใจว่าผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับ ผู้บริหารได้ดำเนินการบำรุงขวัญและปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน of พยาบาล ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้พยาบาลได้ทำงานด้วยความพึงพอใจและมีกำลังขวัญสูง เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อประชาชนที่มารับการรักษาก็ด้วย

### ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

๑. เพื่อศึกษาระดับขวัญของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราช
๒. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญของพยาบาลตามตัวแปรต่อไปนี้
 

-อายุราชการ	-สถานภาพสมรส
-วุฒิการศึกษา	-ลักษณะงาน

### ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการวิจัยเรื่องขวัญของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชนี้จะเป็นแนวทางในการปรับปรุงขวัญ ส่งเสริมกำลังใจของพยาบาลให้สูงขึ้นและเป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงกลไกในการบริหาร ให้สอดคล้องกับความต้องการของพยาบาลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลและการบริการของโรงพยาบาล สมคังเจตนาวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งยังจะส่งผลการลดอัตราการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลอีกด้วย

### ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

๑. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะขวัญของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชเท่านั้น

๒. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพยาบาลประจำการ ซึ่งปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลศิริราช มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ เดือน และมีหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วย จำนวน ๓๐๐ คน โดยสุ่มตามลักษณะงานนี้ทำ ( Stratified Random Sampling ) จากจำนวนพยาบาลทั้งหมด ๑,๑๕๘ คน

๓. ตัวแปรที่จะศึกษา

ตัวแปรอิสระ

-อายุราชการ

-สถานภาพสมรส

-วุฒิการศึกษา

-ลักษณะงาน

ตัวแปรตาม

-ระดับขวัญ

สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า

๑. พยาบาลประจำการมีระดับขวัญต่ำ
๒. พยาบาลประจำการที่มีอายุราชการต่างกันมีระดับขวัญแตกต่างกัน
๓. พยาบาลประจำการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับขวัญแตกต่างกัน
๔. พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันก็มีระดับขวัญแตกต่างกัน
๕. พยาบาลประจำการที่มีลักษณะงานต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

๑. ขวัญ หมายถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์การ หน่วยงาน งาน สภาพการ  
ทำงาน กลุ่มทำงาน และผู้ร่วมงานทุกระดับในหน่วยงาน โดยที่ทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้  
จะพิจารณาได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกในรูปของการมีหรือไม่มี ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง  
(Belonging) ความรู้สึกประสบความสำเร็จ (Success) ความรู้สึกมั่นคง (Security)  
ความรู้สึกรับผิดชอบ (Responsibility) และความรู้สึกพึงพอใจ (Satisfaction)  
ต่อสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ตามปกติทุกคนยอมรับและหวงแหนในสิ่งที่ตนเป็นเจ้าของ  
หรือในสิ่งที่ตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นพวกพ้อง ทั้งยัง  
ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของหมู่คณะ เมื่อมีความรู้สึกว่าหมู่คณะยอมรับเขา  
เป็นพวกพ้อง และได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ แล้วก็จะเกิดความรักภูมิใจและมีความรับผิดชอบ  
รักษาส่วนใดส่วนเสียของหมู่คณะนั้น ๆ อย่างเต็มที่ในการศึกษารังนี้ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง

หมายถึงความรู้สึกที่พยาบาลประจำการคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน กลุ่มการทำงาน และบุคคลต่าง ๆ ที่รวมกันทำงาน

ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกรับผิดชอบนั้นนับว่าเป็นคุณสมบัติอันสำคัญยิ่งของ คนทำงาน กิจกรรมทุกอย่างต้องการคนประกอบกิจกรรมที่มีความรู้สึกชอบ ทำงานด้วยความ เข้มแข็ง อดทน ความเสียสละ อดทน ความสุจริต และมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานอื่น ๆ ซึ่งจะทำให้งานนั้นสำเร็จเรียบร้อยไปด้วยดี มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ทำให้หน่วยงาน เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว บุคคลประเภทนี้จะนำความสำเร็จมาสู่หน่วยงานและหมู่คณะอยู่เสมอ

ในการศึกษาครั้งนี้ ความรู้สึกที่รับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจทำงานอย่างเข้มแข็ง ของพยาบาลประจำการ การให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่นอย่างเต็มที่ และทำงานด้วยความ เสียสละ อดทน ความสุจริต มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานทุกคน

ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความต้องการที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ความต้องการ ที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต ต้องการมีโอกาสได้แสดงฝีมือในการทำงาน ต้องการมีโอกาส ศึกษา เพื่อจะได้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ถ้าประสบความสำเร็จสมหวังดังที่ตั้งใจไว้ กำลังขวัญและกำลังใจก็จะสูงขึ้น ทำให้มีความพยายามตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความ เข้มแข็งและ เสียสละ

ความรู้สึกมั่นคง ความต้องการความมั่นคง อาจจำแนกเป็นความต้องการ ความมั่นคง ทางด้านวัตถุและจิตใจ เช่น ต้องการความมั่นคงในงานที่ทำ ต้องการได้รับการปฏิบัติอย่าง ทั่วถึงกัน นอกจากนี้ยังต้องการมีรายได้ดี มีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ ในการศึกษาครั้งนี้ ความรู้สึกมั่นคง หมายถึง ความต้องการความมั่นคงในชีวิตการทำงานและ คำนวณตัวของพยาบาลประจำการ

ความรู้สึกพอใจ การทำงานทุกอย่างถ้าขาดความพอใจในการทำงานนั้น ๆ แล้ว งานนั้นจะเป็นงานที่คิดไม่ได้ ผลงานที่คิดค้นย่อมเกิดจากผู้ที่มีความพอใจในงานที่ทำอยู่ พอใจ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน พอใจในผู้ร่วมงาน ผลงานของพยาบาลประจำการ จะดีขึ้นไม่ได้ ถ้าขาดความรู้สึกพอใจในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา หรือไม่พอใจผู้บังคับบัญชา ไม่พอใจสภาพแวดล้อมของการทำงาน ฉะนั้นความรู้สึกพอใจนี้เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอีกประการหนึ่ง ที่จะกระตุ้นให้พยาบาลประจำการมีกำลังใจทำงาน และมีกำลังขวัญที่ดี

ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เป็นองค์ประกอบที่จะช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งความสัมพันธ์ที่กล่าวนี้จะต้องเกิดขึ้นในทุกระดับของสายการบังคับบัญชา เป็นความสัมพันธ์ที่ดีทั้งหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว มีความเข้าใจเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ไม่มีการแก่งแย่งชิงดี พร้อมทั้งจะเสียสละ และช่วยเหลือกันและกันเป็นอย่างดี ทั้งในระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะก่อให้เกิดความสามัคคีรักใคร่เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ก่อให้เกิดความผูกพันเอาใจใส่ในทุกข้อซึ่งกันและกัน ช่วยให้มีกำลังใจในการทำงาน หน่วยงานใดมีความสัมพันธ์ในหน่วยงานสูง ก็จะมีระดับขวัญสูงด้วย

๒. ระดับขวัญ หมายถึงคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามวัดระดับขวัญที่สร้างขึ้นโดยแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ คือ

- ๑. ระดับขวัญต่ำ ได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐ ถึง ๒.๔๘
- ๒. ระดับขวัญปานกลาง ได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๐ ถึง ๓.๔๘
- ๓. ระดับขวัญสูง ได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๐ ถึง ๕.๐๐

๓. พยาบาลประจำการ หมายถึงผู้ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรของพยาบาล และมีหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาลศิริราช

๔. อายุราชการ ได้แก่ระยะเวลาในการทำงานของพยาบาล นับตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไปจนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม

- ๑. อายุราชการ ๖ เดือน ถึง ๕ ปี
- ๒. อายุราชการ ๕ ปีขึ้นไป ถึง ๑๐ ปี
- ๓. อายุราชการ ๑๐ ปีขึ้นไป

๕. วุฒิการศึกษา ได้แก่วุฒิทางการพยาบาล แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. อนุปริญญาพยาบาลดุษฎีครุภรณ์และอนามัย

๒. วุฒิกการศึกษา ซึ่งได้รับเนื่องจากการเรียนต่อหรือการเรียนเพิ่มเติมเฉพาะสาขา หลังจากจบอนุปริญญาพยาบาลดุษฎีครุภรณ์และอนามัย เช่น คุรุศาสตร์บัณฑิต, วิทยาศาสตร์บัณฑิต, ปริญญาพยาบาลสาธารณสุข การพยาบาลเฉพาะโรคหัวใจและทรวงอก และการพยาบาลเฉพาะแม่และเด็ก

๖. สถานภาพสมรส แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ยังไม่เคยสมรส

๒. เคยสมรสแล้ว

๗. ลักษณะงานที่ทำ หมายถึงประเภทของงานที่ทำอยู่แยกออกเป็น ๔ กลุ่ม ตาม

ลักษณะของงานได้แก่

๑. งานคานส์ติ-นรีเวชกรรม หมายถึงหน่วยงานที่รับผิดชอบในการรักษาพยาบาลหญิงมีครรภ์ คลอดบุตร มารดาและทารก ตลอดจนผู้ป่วยเป็นโรคเฉพาะสตรี

๒. งานคานส์ตัลยกรรม หมายถึงหน่วยงานซึ่งรับผิดชอบในการรักษาพยาบาลผู้ป่วยซึ่งต้องทำการรักษาโดยการผ่าตัดรวมทั้งการใส่ยา

๓. งานคานส์ตัลยกรรม หมายถึงหน่วยงานซึ่งรับผิดชอบในการรักษาพยาบาลผู้ป่วยซึ่งต้องทำการรักษาโดยการใส่ยา

๔. งานคานส์ตัลยกรรม หมายถึงหน่วยงานซึ่งรับผิดชอบในการรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่เป็นเด็ก มีอายุไม่เกิน ๑๖ ขวบ

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

"ขวัญ" เป็นเรื่องเกี่ยวกับการศึกษาและนักจิตวิทยาได้ศึกษาวิจัยกันมาแล้ว ให้ความหมายไว้อย่างต่าง ๆ กันกล่าวคือ

เชอร์แมน (Sherman, ๑๙๖๔ : ๗๕) ให้ความหมายของขวัญไว้ว่า ขวัญหมายถึงทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่กระทำ ความพอใจในงานที่ทำและการปรับตัวของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมและการทำงาน แนนีโกร (Negro, ๑๙๖๓ : ๓๔) กล่าวว่า ขวัญคือความรู้สึกที่กระทำหรือพฤติกรรมของกลุ่มคนที่รวมแรงรวมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่ยอมท้อไม่หยุดยั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกัน ความหมายของขวัญทั้งสองความหมายนี้สอดคล้องกับความหมายของขวัญ ซึ่งฟลิปโป (Flippo, ๑๙๖๗ : ๔๑๖-๔๑๗) ได้ให้แนวความคิดไว้ว่า ขวัญเป็นสภาพทางจิตใจ หรือความรู้สึกของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน

จากความหมายของขวัญที่กล่าวมา จึงพอสรุปได้ว่า ขวัญเป็นสภาพทางจิตใจเป็นทัศนคติที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะสะท้อนให้เห็นถึงสภาพของการทำงานของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่จะทำงานด้วยความกระตือรือร้นเพื่อบรรลุจุดประสงค์ของงาน

เนื่องจากขวัญเป็นลักษณะหนึ่งของจิตใจ จึงอาจแตกต่างกันไปตามปัจจัยแวดล้อมหรือเหตุผลอันมีอิทธิพลต่อความรู้สึกทางจิตใจของแต่ละบุคคล การเสริมสร้างขวัญตามความต้องการและเหตุผลของบุคลากรแต่ละคน เป็นสิ่งกระทำไต่ยาก การแสวงหาวิธีเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน มักจะพิจารณาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งเสริมด้วย เช่น การมีผู้นำที่สามารถ การมีเครื่องอำนวยความสะดวก เป็นต้น โดยสรุปกล่าวถึงขวัญมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานดังนี้ (Davis, ๑๙๕๑ : ๕๕๖)

๑. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

- ๒. สร้างความซื่อสัตย์ภักดีให้แก่องค์การ
- ๓. สร้างวินัยอันจะทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน
- ๔. ทำให้ห้องค์การเป็นองค์การที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้
- ๕. ทำให้หมู่ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์การดียิ่งขึ้น
- ๖. ทำให้หมู่ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ
- ๗. ทำให้หมู่ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์การของตน

ความปรารถนาที่จะให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรหมั่นตรวจรว  
 ก่าสิ่งขวัญในการทำงานของคุณอยู่เสมอ เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาก่าสิ่งขวัญของคุณ  
 หรือกลุ่มบุคคลว่าสูงหรือต่ำเพียงใด

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญของคุณลากร

ผลการวิจัยในต่างประเทศ

การวิจัยในต่างประเทศเกี่ยวกับขวัญของคุณลากรส่วนมากเป็นการวิจัยทางค่าน  
 การศึกษา ซึ่งจะแยกน่าเสนอออกเป็น ๓ ค่าน คือ การวิจัยเกี่ยวกับเรื่องระดับขวัญ ปัจจัย  
 ที่ส่งผลต่อขวัญ และพฤติกรรมผู้นำกับขวัญ

การวิจัยเกี่ยวกับระดับขวัญของคุณลากร

☛ แคทซ์ แมคโคบี และมอร์ส (Katz, Macoby & Morse, ๑๙๕๐ : ๑๐)

ได้วิจัยเกี่ยวกับผลของการนิเทศ และขวัญของคนงานในบริษัท Prudential Insurance  
 Company ซึ่งเป็นบริษัทที่มีคนงานถึงหมื่นคน คณะผู้วิจัยได้เลือกประชากรมา ๒ กลุ่ม  
 พนักงาน ๔๑๕ คน และผู้ทำหน้าที่นิเทศงาน ๒๔ คน โดยการสุ่มตัวอย่างให้เป็นตัวแทนที่ดี  
 ทั้งในค่านอายุ ประสบการณ์ทำงาน ความสามารถเกี่ยวกับผลผลิต ผลของการวิจัยสรุปได้ว่า

- ๑. ความภูมิใจในหมู่คณะ เป็นเครื่องวัดความพอใจในงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น  
 ที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์อย่างเด่นชัดกับการเพิ่มผลผลิต
- ๒. พวกที่มีการผลิตสูง มีความพอใจในผลงานที่ผลิตขึ้นมากกว่าพวกที่มีการผลิตต่ำ

เพราะหัวหน้าของพวกที่มีผลผลิตสูง มิได้บอกหรือควบคุมงานจนเป็นที่น่ารำคาญ

๓. นอกจากนี้พบว่าความมั่นคง เป็นสิ่งที่ทำให้พอใจ ส่วนเงินเดือนเป็นสิ่งที่ไม่พอใจ

๔. ปัจจัย ความรับผิดชอบกับความสำเร็จ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจและไม่พอใจก็ได้

เบอร์เกอร์ (Bergeth, ๑๙๗๐ : ๖๒๕๓-A ) ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูจำนวน ๕๔๕ คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

๑. ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมานานปี จะมีขวัญในการทำงานสูง  
๒. ครูที่มีความสัมพันธ์อันดีกับครูใหญ่มีความพึงพอใจในงานสอน มีวัสดุอุปกรณ์และมีความพึงพอใจที่ชุมนุมชน ให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนเป็นอย่างดี ครูจะมีขวัญในการทำงานสูง เช่นเดียวกัน

๓. ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ทำการสอนในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพึงพอใจในงานสอน และสถานภาพของครูรวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอจะช่วยให้ครูมีขวัญสูง จากผลการศึกษาของเบอร์เกอร์ จึงให้เห็นว่าประสบการณ์ในการสอน ความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่และคณะครู สถานภาพของครู และขนาดของโรงเรียน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู และเป็นปัจจัยที่จะเสริมสร้างให้ครูมีระดับขวัญสูง

เบนเคอร์ (Bender, ๑๙๗๒ : ๓๙๔๔-A ) ศึกษาขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่ เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้ขวัญของครูสูงหรือต่ำ

๒. ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูด้วยกัน เป็นสิ่งสำคัญรองลงมา

๓. อายุและประสบการณ์ในการสอนของครูมีความสัมพันธ์กับขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาของเบอร์เกซ (ค.ศ. ๑๙๗๐) และเบนเคอร์ ยืนยันได้ว่าอายุและ ประสบการณ์ในการสอนของครู เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของครู นอกจากนี้เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับครู ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครู และสถานภาพของครู เหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการทำงานของครู เช่นเดียวกัน

การวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันชั้นสูงระดับวิทยาลัย ที่น่าสนใจอีกเรื่องหนึ่งเป็นการวิจัยในปี ค.ศ. ๑๙๗๕ ซึ่งกลอสเตอร์ (Gloster, ๑๙๗๕ : ๕๐๗๔-A) แห่งมหาวิทยาลัยเวอร์จิเนียได้ทำการวิจัยศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของคณะอาจารย์ในวิทยาลัยชุมชนที่เลือกแล้วและวิทยาลัยเทคนิคคาโรไลนาเหนือ (North Carolina) โดยให้ประชากรเป็นอาจารย์ที่ทำงานเต็มเวลา ในวิทยาลัยชุมชน และวิทยาลัยเทคนิค รวม ๑๓ โรง ประชากร ๕๓๒ คน ผลการวิจัยปรากฏว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของสมาชิกคณะอาจารย์อยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยปานกลาง และระดับขวัญในการปฏิบัติงานเป็นผลกระทบกระเทือนจาก

- ก. ปริศญาสูงสุดที่คณะอาจารย์ได้รับ
- ข. ประสบการณ์ในการสอน
- ค. การทำการสอนในสาขาวิชาที่ตนได้ฝึกฝนมาเท่านั้น
- ง. ประชากรปกครองและการเข้าถึงคณะอาจารย์ของหัวหน้าผู้บริหาร

การวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

ในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน มีผู้ให้แนวความคิดไว้ต่าง ๆ กัน หลายอย่าง และไม่สามารถที่จะจำกัดแน่นอนตายตัวลงไปได้ ตามแนวความคิดที่ว่าขวัญเป็นทัศนคติและอารมณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของบุคคลและของหน่วยงาน กล่าวถึงสิ่งที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน มีปัจจัยต่าง ๆ มากมาย อาจพิจารณาจากแหล่งที่มาซึ่งได้แก่ ตัวผู้ปฏิบัติงานการบริหาร และปัจจัยอื่นที่อยู่ภายนอกหน่วยงาน แนวความคิดเรื่องขวัญนี้สอดคล้องกับทัศนคติของเดวิส (Davis, ๑๙๖๓ : ๗๕) ที่กล่าวว่า ขวัญเป็นส่วนประกอบของทัศนคติของแต่ละบุคคลและเป็นที่ยอมรับกัน

ประการหนึ่งว่า ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้ขวัญสูง มีปัจจัยที่สำคัญดังนี้

- ๑. การควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เพราะว่าผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลสำคัญที่จะประสานระหว่างหน่วยงานกับผู้ปฏิบัติงาน เข้าด้วยกัน และมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงาน
- ๒. ความพึงพอใจในงานที่ใคร่กระทำ คนส่วนมากจะมีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่เขาชอบ เขาจะทำงานนั้นเป็นอย่างดี และมีความรู้สึกว่างานนั้นเปิดโอกาสให้แก่เขาได้ใช้ความสามารถของเขาอย่างเต็มที่
- ๓. ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน
- ๔. ความพึงพอใจวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์
- ๕. ความพึงพอใจในค่านิยมธุรกิจและบำเหน็จรางวัล
- ๖. สุขภาพทางค่านิยมจิตใจและร่างกาย รวมทั้งปัจจัยอื่นที่นอกเหนือจากงานซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและระดับอารมณ์ทั่ว ๆ ไปของแต่ละบุคคล

\* แนวความคิดของโอวาร์ด (Ovard, ๑๙๖๖ : ๒๑๖-๒๑๘) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของหมู่คณะในการปฏิบัติงานว่าสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ประเภทใหญ่ ได้แก่ ปัจจัยทางค่านิยม และปัจจัยทางค่านิยม ปัจจัยทางค่านิยมมีความสัมพันธ์กับสภาพของการทำงานได้แก่ รายได้ การลาหยุดงาน สวัสดิการต่าง ๆ ในหน่วยงาน ความสะดวกสบาย ตลอดจนอุปกรณ และการใช้อุปกรณ การปรับปรุงปัจจัยทางวัตถุเกี่ยวข้องกับองค์การหรือหน่วยงานที่บุคคลใดทำงานอยู่โดยตรง

ส่วนปัจจัยทางค่านิยมนี้ว่าได้รับการยอมรับนับถือมากในวงการธุรกิจ ส่วนในวงการศึกษาก็เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของครูและผู้บริหาร สภาพทางค่านิยมจิตใจ และร่างกาย การร้องทุกข์ และการตัดสินใจที่จะมีผลต่อหมู่คณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูใหญ่อยู่ในฐานะที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยทางค่านิยมมาก ครูใหญ่จะต้องเลือกคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

เปลี่ยนทัศนคติของครู เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับคณะครู ตลอดจนให้การยอมรับนับถือ และมีความเชื่อมั่นในตัวครู เป็นต้น

นาเปียร์ (Napier, ๑๙๖๖ : ๑๒๒๔-A) ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมและมัธยมในเนบราสกา (Nebraska) ทุกท้องถิ่นโดยใช้ประชากรจำนวน ๓๕๕ คน ผลการวิจัยปรากฏว่า การที่ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูงนี้ มีปัจจัยสำคัญ ๑๓ ประการได้แก่

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูผู้บริหาร มีความเข้าใจและเห็นคุณค่าของครูแต่ละคน

๒. ความสามารถในการบริหาร ก่อให้ครูเกิดความเชื่อมั่น
๓. ครูได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย
๔. ครูได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
๕. การจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอ
๖. การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการสอนให้เพียงพอ
๗. การมอบหมายงาน สนองให้เหมาะสมกับความรู้ที่ได้ศึกษาอบรมมา
๘. ครูได้รับความยุติธรรมและมีความเป็นธรรมในการมอบหมายงานกิจกรรมนอกหลักสูตร
๙. การอบรมครูประจำการ
๑๐. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
๑๑. การมีนโยบายให้ลาได้เพียงพอ
๑๒. การจัดการสอนให้ครูอย่างเป็นธรรมและยุติธรรม
๑๓. ครูได้รับเงินเดือนในอัตราที่เท่าเทียมกับอาชีพอื่นที่ฝึกอบรมมา เท่ากัน

บริเมอร์ (Bremer, ๑๙๖๕ : ๕๓๔ -A) ได้ทำการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐแมริแลนด์ พบว่าสิ่งที่ทำให้ขวัญของครูเข้มแข็งคือการปฏิบัติงานร่วมกัน ระหว่างคณะครูและครูใหญ่ การสนับสนุนของคณะครู การยอมรับใน

ความสำเร็จ การเอาใจใส่อย่างเพื่อน และความเข้าใจในความสัมพันธ์ สิ่งที่ทำให้ขวัญ  
ของครูอ่อนแอ คือ ครูไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย การประชุมของคณะวิชาอย่างยืดยาว  
และการขาดโครงสร้าง ไม่สนับสนุนครูในปัญหาที่ดำเนินระเบียบวินัย การไม่ให้ความช่วยเหลือ  
ของครูใหญ่

ฟลิปโป (Flippo, ๑๙๗๑ : ๑๖๕-๑๖๗) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพล  
ต่อขวัญในการปฏิบัติงานจะดูได้จาก เงินเดือน ความมั่นคง สภาพการปฏิบัติงานให้สำเร็จ  
ดูลงไปได้ ลักษณะและรูปแบบของการปกครองบังคับบัญชา โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าใน  
หน้าที่การงาน ความเข้าใจกันไต่กับเพื่อนร่วมงานและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ฐานะทาง  
สังคม การมีโอกาสประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า

การศึกษาวิจัยของ เทอร์รี่ (Terry, ๑๙๗๓ : ๒๖๗๕-A) เกี่ยวกับองค์ประกอบ  
ของขวัญ และความเข้าใจในเรื่องอำนาจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยศึกษาจากครู  
จำนวน ๒๕๕ คน สุ่มตัวอย่างจาก ๕๐ โรงเรียน เพื่อศึกษาถึงประสบการณ์ในการสอนระดับชั้นที่  
ครูสอน พบว่าครูที่ทำการสอนมานานปีมีระดับขวัญสูงกว่าครูที่เริ่มเข้าทำงานครูที่สอนใน  
โรงเรียนขนาดใหญ่ และตั้งอยู่ในเขตเมืองมีระดับขวัญในการทำงานสูงกว่า ครูที่สอนใน  
โรงเรียนขนาดเล็กและตั้งอยู่นอกเมือง ส่วนครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตที่โรงเรียนตั้งอยู่กับ  
ครูที่ต่างถิ่นที่มาทำการสอนในโรงเรียนนั้น มีระดับขวัญในการทำงานไม่แตกต่างกัน ความ  
เข้าใจเกี่ยวกับอำนาจของครูมีความสัมพันธ์กับขวัญของครูโดยตรง

ลีธอว์วูด (Leatherwood, ๑๙๗๓ : ๑๗๗๕-๗๕-A) แห่งวิทยาลัยครูยอร์จพีบอดี  
(George Peabody College for Teachers) ได้ทำการวิจัยเพื่อสืบหาปัจจัยที่เป็นผล  
ต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และความต่องานความพึงพอใจของทีมครูที่เลือกแล้ว ในคาโรไลนา  
เหนือ ใช้ประชากรครู ๑๔๐ คน ซึ่งเป็นสมาชิกการสอนแบบคณะ (Members of Teaching  
Teams) ในเกรด ๕, ๖, ๗, และ ๘ โรงเรียนของรัฐ โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น  
ของมหาวิทยาลัยเพอร์ดู (The Purdue Teacher Opinionaire, the Work Group  
Descriptions and the Perception of Needs) ผลปรากฏว่า มีความแตกต่างที่น้อย

สำคัญทางสถิติเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานและความต้องการความพึงพอใจของทีม ซึ่งมีการวางแผนงาน กำหนดเวลาสอนกับทีมครูที่ไม่มีการวางแผนกำหนดเวลาสอนเปรียบเทียบกันได้ ๑๒ ปัจจัย คือ

๑. ความพึงพอใจในการสอน
๒. ความสามัคคีระหว่างครู
- ๓.ทัศนคติที่มีต่อจำนวนชั่วโมงสอน
๔. หลักสูตรที่ใช้
๕. สถานภาพของครู
๖. ทัศนคติที่มีต่อเครื่องมือเครื่องใช้ และบริการของโรงเรียน
๗. ความต้องการความมั่นคง
๘. ความต้องการความเป็นเจ้าของ
๙. ความต้องการความนิยมนับถือ
๑๐. ความต้องการอิสระ
๑๑. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความรู้สึกรักนึกคิด
๑๒. ความสามัคคี

ในปีเดียวกันนี้ ซาเทนต์ (Satentes, ๑๙๗๓ : ๓๓๖๑-๖๖-A) แห่งมหาวิทยาลัยคาโรไลนาเหนือ ที่เชพเพอธิล ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ๕ ตำบล ในจังหวัดโกตาบารู ฟิลิปปินส์ พบว่า

๑. ลักษณะพิเศษทางส่วนตัวและสังคมเศรษฐกิจของครูไม่มีความแตกต่างกันในค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงาน นอกจากมิติของขวัญในการปฏิบัติงาน ๒ ประการ คือ ความสามัคคีระหว่างครูกับสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการของโรงเรียน
๒. ครูที่เลือกอาชีพการสอนเป็นอันดับแรก โดยไม่คำนึงถึงโรงเรียน มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ไม่ได้เลือกอาชีพการสอนเป็นอันดับแรก
๓. สรุปได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นผลผลิตสัมพันธ์ต่อทัศนคติของจิตใจและอารมณ์

ของครูที่มีต่อองค์ประกอบของงาน การประเมินผล และจูงใจให้เข้าทำงานจะเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับองค์ประกอบของงาน

๔. ครูตามโรงเรียนต่างแตกต่างกันในประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานต่อไปนี้ คือ การสมานสามัคคีกับครูใหญ่หรือศึกษานิเทศก์ ความพึงพอใจในการสอน ความสมานสามัคคีระหว่างครู เงินเดือนครู สถานภาพของครู การช่วยเหลือการศึกษาของชุมชน และประเด็นที่เกี่ยวกับหลักสูตร พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ หรือศึกษานิเทศก์มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู

การวิจัยล่าสุดได้แก่การวิจัยเคมเปอร์ (Kemper, ๑๙๕๕ : ๕๗๖๐-A) แห่งมหาวิทยาลัยเซาเซอรัน แคลิฟอร์เนีย ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูใหญ่ในโรงเรียนของชาวอเมริกันเชื้อสายเม็กซิกัน ปรากฏว่า

- ๑. มีอยู่ ๓ กรณีใหญ่ ที่พึงพอใจในการศึกษารังนี้ สิ่งที่น่าพึงพอใจคือ การยอมรับนับถือความสำเร็จ ความสัมพันธ์ส่วนตัวของครู ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้นปกครอง
- ๒. ปัจจัยสำคัญ ๓ ประการ ที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงานได้แก่ นโยบายของท้องถิ่นและการบริหาร การยอมรับนับถือ และสภาพการทำงาน
- ๓. การยอมรับนับถือและความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้นปกครองนั้น พบว่ามีความพึงพอใจกับไม่พึงพอใจกำลังกัน

การวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำกับขวัญ

เมื่อกล่าวถึงปัจจัยสำคัญ ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานแล้วได้มีผู้ทำการวิจัยพบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานทั้งที่โฮเวลล์ (Howell, ๑๙๕๔ : ๗๔๔๔-A) แห่งมหาวิทยาลัยบร็อกแฮม-ย้ง ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของคณะครูในโรงเรียนประถมศึกษา ผลของการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูมักจะสูง เมื่อครูใหญ่ยึดหลักการประชาธิปไตย สนับสนุนให้ครูอาจารย์ตัดสินใจ และปฏิบัติโดยไม่ควบคุมตัดสินใจเสียเอง และได้พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์จะสูง เมื่อครูใหญ่แสดงว่า มีคุณสมบัติในทางวิชาชีพนับถือค่า และความสำคัญของคน

ทุกคน ให้ความนับถือและสรรเสริญแก่ผู้ที่สมควรจะได้รับและไม่ถึงเวลาที่ให้ความช่วยเหลือ  
เด็กใหม่ประสบความสำเร็จ

✕ ลิปพิท ไวท์ และ เลวิน (Lippitt, White and Lewin, ๑๙๓๕-๑๙๔๐ : ๓๖๕-๓๗๓)  
ได้ทำการทดลองเกี่ยวกับขวัญของกลุ่ม (Group Morale) เพื่อจะดูว่าหัวหน้ากลุ่มแบบต่าง ๆ  
จะมีผลต่อขวัญและการทำงานของของกลุ่มหรือไม่ โดยทดลองกับนักเรียนเป็นเวลา ๘ สัปดาห์  
ด้วยการแบ่งนักเรียนออกเป็น ๓ กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีหัวหน้าที่แสดงพฤติกรรมแตกต่างกันดังนี้  
กลุ่มที่หนึ่ง หัวหน้ากลุ่มพยายามระงับให้บรรยากาศเป็นแบบอัตตาธิปไตย (Autocratic  
atmosphere) หัวหน้าจะเป็นผู้สั่งงาน ลูกน้องจะทำก่อนสิ่งไม่ได้ กลุ่มที่สอง มีหัวหน้า  
แสดงพฤติกรรมตามแบบประชาธิปไตย (Democratic atmosphere) หัวหน้าจะส่งเสริม  
ให้สมาชิกได้ทำงานร่วมกัน อภิปรายและแก้ไขปัญหาร่วมกัน มอบหมายงานตามความถนัด  
อย่างมีจุดมุ่งหมาย ส่วนกลุ่มที่สาม มีหัวหน้าที่แสดงพฤติกรรมตามบุญตามกรรม (Laissez-  
Faire) แบบนี้ หัวหน้าไม่เอาธุระกับการงาน ปล่อยให้ลูกน้องทำงานตามสบาย ไม่มี  
วัตถุประสงค์ในการทำงาน

จากการทดลองครั้งนี้ ผู้ทดลองได้สรุปว่า

๑. การทำงานที่มีหัวหน้าแบบอัตตาธิปไตย ทำให้ได้ผลงานสูง แต่ขวัญของกลุ่มไม่คึก  
มีการทะเลาะกันระหว่างสมาชิก มีความรู้สึกที่ไม่คอยดีต่อหัวหน้า คือไม่ชอบหัวหน้ากลุ่ม
๒. การทำงานที่มีหัวหน้าแบบประชาธิปไตย ทำให้ได้ผลงานสูง ขวัญของหมู่คณะ  
ก็สูงด้วย ทุกคนทำงานสม่ำเสมอ และพอใจในงานตลอดจนหัวหน้าด้วย
๓. การทำงานที่มีหัวหน้าแบบตามบุญตามกรรม แบบนี้ทำให้ผลงานต่ำ ขวัญของ  
กลุ่มต่ำ สมาชิกในกลุ่มไม่มีความพอใจซึ่งกันและกันและไม่มีความพอใจในผลงาน เพราะ  
ทำงานไม่ประสบผลสำเร็จ

#### ผลการวิจัยในประเทศ

สำหรับประเทศไทยมีผู้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญของบุคลากรในอาชีพอื่นที่นอกเหนือจาก  
พยาบาล ดังนี้ บุญสิน จตุรพฤษ (บุญสิน จตุรพฤษ, ๒๕๐๕ : ๖๘) ได้ทำการวิจัยขวัญใน

การปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพ จำนวนประชากร ๑,๒๑๕ คน แบ่งเป็นสองพวก ได้แก่ ครูที่โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ มาสังกัดเทศบาลนครกรุงเทพ กับครูเทศบาลนครกรุงเทพโดยตรง ผลการวิจัยปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ

๑. ผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันของครูที่มีต่อเทศบาลนครกรุงเทพ ครูมีความรู้สึกในฐานะและศักดิ์ศรีเท่ากัน มีความรู้สึกภาคภูมิใจในสังกัด มีความเห็นด้วยกับ นโยบายในการดำเนินงานการศึกษาของเทศบาลนครกรุงเทพ มีความตั้งใจในการทำงานดี ในฐานะทางเศรษฐกิจมีรายได้ไม่สู้เพียงพอ

๒. ผลการวิจัยเกี่ยวกับความรู้สึกของครูที่มีต่อการปกครองบังคับบัญชา ครูมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาดี ไม่มีความขัดแย้ง

๓. ผลการวิจัยเกี่ยวกับความรู้สึกของครูต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน ครูรู้สึกว่ามีความมั่นคงดี

๔. ผลการวิจัยเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ครูรู้สึกไม่กระทบกระเทือน เพราะมีความก้าวหน้าเหมือนกัน

ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันนี้ นคร ชาคิตระกูล (นคร ชาคิตระกูล, ๒๕๑๔ : ๓๘) ได้ทำการวิจัยศึกษาเปรียบเทียบกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูในพระนครกับครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนประชากรครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ๕๐๐ คน ผลการวิจัยปรากฏว่า ครูในพระนครมีความพึงพอใจในสภาพของการทำงานมากกว่าครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีชั่วโมงการสอนมาก แต่มีความพึงพอใจที่ได้สอนวิชาที่ตนถนัด ครูส่วนใหญ่ไม่พึงพอใจการบริการของห้องสมุดและระเบียบของโรงเรียนเพราะหยาบหยาบมากเกินไป

สุชน จุฑาทิพย์ (สุชน จุฑาทิพย์, ๒๕๑๕ : ๑๓๕) ได้ศึกษาเกี่ยวกับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการในกรณีสถานวิจัยประมงทางทะเล เพื่อต้องการทราบระดับขวัญของนักวิชาการ และศึกษาวิเคราะห์หาค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนสัมพันธ์กับระดับขวัญ ซึ่งสรุปผลได้ดังต่อไปนี้ คือ นักวิชาการทั้งหมดมีระดับขวัญโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความ

ต้องการทางด้านจิตใจที่เกี่ยวกับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ความรู้สึก  
 รับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกพอใจอยู่ในระดับปาน  
 กลาง และในการตรวจสอบปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ  
 นักวิชาการนั้นพบว่าปัจจัยด้านรายได้จากการทำงานมีค่าอยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยต่าง ๆ ที่  
 ส่งผลกระทบต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานคือ รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย  
 ความพอใจสภาพการทำงานของผู้ร่วมงาน ความพอใจในงานที่ทำ ความรู้สึกต่อความ  
 ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกตนเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานความมั่นคงในการปฏิบัติ  
 งาน และความร่วมมือประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และสุชุม นิลเชษฐ (สุชุม นิลเชษฐ,  
 ๒๕๑๖ : ๓๗) ได้ศึกษาขวัญของบรรณารักษ์จำนวน ๑๕๕ คน พบว่าระดับขวัญของบรรณารักษ์  
 หองสมุดอยู่ในระดับปานกลาง และองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อระดับขวัญคือ ความสะดวก  
 สบาย ความพอใจในการทำงาน และภาวะความรับผิดชอบต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๑๗  
 สุตสาคร พุทธิ และคณะ (สุตสาคร พุทธิและคณะ, ๒๕๑๗ : ๑๕๖-๒๑๕) ได้ศึกษาขวัญ  
 และความพึงพอใจในการทำงานของนักกายภาพบำบัด โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักกายภาพ  
 บำบัด ที่ทำงานในโรงพยาบาล ๑๒ แห่ง ในกรุงเทพมหานคร จำนวน ๔๖ คน พบว่า  
 นักกายภาพบำบัดที่ทำงานในโรงพยาบาลศิริราชมีระดับขวัญต่ำสุด ส่วนระดับขวัญสูงสุดคือ  
 นักกายภาพบำบัดที่ทำงานในโรงพยาบาลเลิศจินและพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของ  
 นักกายภาพบำบัดขึ้นอยู่กับความคิดเห็นกับผู้บริหารระดับบัญชาไค้กาย การมีส่วนร่วมในการเสนอความ  
 คิดเห็น ตลอดจนการมีโอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ได้เล่าเรียนมาในการทำงาน  
 แตรรายได้และเพศไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญ และณัฐพล ชันชโย (ณัฐพล ชันชโย,  
 ๒๕๑๗ : ๔๑-๔๕) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบขวัญของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในโครงการ  
 ผลิตภัณฑ์แห่งประเทศไทย ผลของการวิเคราะห์พบว่า องค์ประกอบของขวัญมีส่วนที่คล้ายกับ  
 สุชุม นิลเชษฐ และสุตสาคร พุทธิ มีส่วนที่แตกต่างออกไป คือ ความเพียงพอของรายได้  
 โอกาสก้าวหน้า ความร่วมมือและความสามารถของผู้ร่วมงาน ความยุติธรรม และความ  
 สอดคล้องระหว่างงานกับความถนัดและในปีเดียวกันนี้ ณรงค์ รมณีกุล (ณรงค์ รมณีกุล,  
 ๒๕๑๗ : ๓๑) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ของครูใหญ่ที่ส่งผลต่อขวัญหรือ

กำลังใจของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสุโขทัย โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็น ครูใหญ่จำนวน ๑๑๗ คน ครู ๘๖๘ คน รวม ๙๘๕ คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ครูใหญ่ที่มี ลักษณะผู้นำแบบอัตตาธิปไตย เสรีนิยม และประชาธิปไตยมีผลต่อขวัญของครูใกล้เคียงกัน และครูใหญ่ที่มีวุฒิ ช่วงอายุ ประสบการณ์ต่างก็มีลักษณะผู้นำทั้งสามแบบไม่ต่างกัน ครูใหญ่ ที่มีวุฒิระดับอนุปริญญา หรือเทียบเท่าหรือสูงกว่าส่งผลต่อขวัญของครูสูงกว่า ครูใหญ่ที่มีวุฒิ ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า นอกจากนี้ครูใหญ่ที่มีช่วงอายุต่างกันส่งผลต่อขวัญของครู ไม่แตกต่างกัน

การศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครูตามที่ วีระชาติ แก้วไสย (วีระชาติ แก้วไสย, ๒๕๑๘ : ๖๒-๖๕) ได้ทำการวิจัยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน ๓๓๕ คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

๑. ครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จ ของงาน ความรับผิดชอบ ความปลอดภัยในการทำงานในระดับสูง และมีความพึงพอใจต่อ นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและความเป็นอยู่ส่วนตัวและลักษณะของงานในระดับต่ำ องค์ประกอบที่มีแนวโน้มทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้แก่ การยอมรับ ความ ยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน องค์ ประกอบที่มีแนวโน้มทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือนลักษณะของงาน และ ฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม

๒. สังเกต อายุราชการ และวุฒิทางครู โดยส่วนรวมไม่ทำให้ความรู้สึกต่อองค์ ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกัน

การวิจัยครั้งล่าสุดเป็นของ มัลลวีร์ หอสกุลกล (มัลลวีร์ หอสกุลกล, ๒๕๒๐ : ๔๘) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของครูแนะแนว โรงเรียนมัธยมศึกษา สังเกตโรงเรียนรัฐบาล กรม สามัญศึกษา กระทำกับครูแนะแนวระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๒๔๓ คน พบว่า ขวัญของครู แนะแนวอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบของขวัญของครูแนะแนวเรียงตามลำดับความสำคัญ เห็นว่า ความสัมพันธ์กับผู้อยู่บังคับบัญชามีความสำคัญอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ความสัมพันธ์

กับนักเรียน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน สภาพความพึงพอใจในงาน เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า และสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ

จะเห็นได้ว่า อาชีพต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอาชีพครู นักวิชาการ ข้าราชการ พนักงาน นักกายภาพบำบัด และบรรณารักษ์ ซึ่งมีสภาพการทำงานที่แตกต่างกัน แต่องค์ประกอบที่จะทำ ให้ได้ขวัญในการทำงานสูงหรือต่ำ ส่วนใหญ่คล้ายคลึงกัน คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับผู้ร่วมงาน เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า ความสะดวกสบายในงานที่ทำ ความพอใจในงาน และภาระรับผิดชอบเป็นต้น

#### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพยาบาล

ทางคานพยาบาล ได้มีการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับเรื่องกำลังขวัญ และความพึงพอใจ ในงานของพยาบาล ดังนี้คือ

นาห์ม (Nahm; ๑๙๔๐ : ๑๓๘๕-๓๘๖) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจงานพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างกันในกลุ่มของความพอใจและไม่พอใจของ พยาบาลได้แก่การปรับตัวโดยทั่ว ๆ ไป ของแต่ละบุคคล สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับ ผู้ที่อยู่ใต้อำนาจบัญชา สภาพแวดล้อมของสังคมและครอบครัว ชั่วโมงของการทำงาน รายได้ และโอกาสที่จะก้าวหน้า

มารโยและเลสกี (Maryo and Lasky, ๑๙๕๕ : ๕๐๖-๕๐๓) ได้ทำการวิจัย เกี่ยวกับการสำรวจความพึงพอใจงานของพยาบาลในโรงพยาบาลที่มีเตียงรับผู้ป่วย ๕๐๐ เตียง ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่มีอัตราการลาออกสูงและขาดแคลนพยาบาลอยู่เสมอ และมีปัญหาอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นเช่นเกี่ยวกับการขาดแคลนพยาบาล คือ การขาดความเชื่อใจซึ่งกันและกัน การติดต่อ สื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้อำนาจบัญชายังไม่ดีพอ และการกำหนดหน้าที่ต่าง ๆ ไม่ชัดเจน นอกจากปัญหาการขาดแคลนบุคลากรแล้ว ข้อซึ่งพิเศษซึ่งทำให้แสดงความไม่พึงพอใจ เกี่ยวกับข้อผูกพัน พยาบาลมีความเชื่อว่า การจับบุคลากรจำเป็นต้องมีข้อผูกพัน ซึ่งการไม่มี ข้อผูกพันนั้นทำให้เกิดความเบื่อหน่าย กำลังขวัญต่ำ และมีความรู้สึกไม่รับผิดชอบ เกี่ยวกับ

ปัญหานี้ได้พิจารณาจากพยาบาลที่ไม่มีข้อผูกพัน จะไม่สามารถที่จะทำงานร่วมกันได้ดี เป็นสาเหตุทำให้พยาบาลผู้นั้นขาดความรับผิดชอบในการมาทำงานในตรงเวลา ไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถได้

แซงค์ (Schenk, ๑๙๗๐ : ๑๓๕-๑๓๘) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการวัดระดับขวัญของอาจารย์พยาบาลใน ๔ สถาบัน โดยการสำรวจระดับปริญญาตรีในระหว่างที่มีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด ผลการวิจัยพบว่า บางโรงเรียนพยาบาลมีระดับขวัญต่ำมาก เนื่องจากความไม่พึงพอใจในงานหลายอย่าง เช่น การไม่มีแผนงานที่แน่นอน ความไม่พอใจในสถานที่ตั้งของโรงพยาบาล โอกาสของการก้าวหน้าและเงินเดือนน้อย ส่วนสถาบันที่มีระดับขวัญสูง พบว่า คณาจารย์ทราบเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างดี จากการสร้างเครื่องมือวัดระดับขวัญนี้ ผู้วิจัยเชื่อว่าขวัญเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคคลได้เป็นอย่างดี

ลองเกสท์ (Longest, ๑๙๗๔ : ๔๖-๕๖) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของพยาบาลที่ขึ้นทะเบียนประกอบโรคศิลป์ โดยการเปรียบเทียบกับการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของเฟรดเคอริก เฮอซเบอร์ก (Frederick Herzberg) และยังได้ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างครูพยาบาลในรัฐจอร์เจีย กับพยาบาลประจำการอีกด้วย การศึกษาได้ใช้แบบสอบถามกับพยาบาลในโรงพยาบาล ๑๐ แห่ง ในเขตนครหลวงแห่งแอตแลนตา จำนวน ๑๕๕ คน ได้ถามปัจจัยความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในด้านการประสบความสำเร็จ การยอมรับนับถือ การทำงานด้วยตนเอง การรับผิดชอบในงาน การก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน สภาพการทำงาน มนุษยสัมพันธ์และเงินเดือน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าพยาบาลที่ขึ้นทะเบียนประกอบโรคศิลป์ ไม่ได้รับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเท่ากับวิชาชีพอื่นในระดับเดียวกัน ยิ่งกว่านั้น พยาบาลประจำการกับครูพยาบาลยังได้รับปัจจัยเหล่านี้แตกต่างกันด้วย ผลการศึกษาคั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อผู้บริหาร การพยาบาล ผู้ซึ่งต้องเผชิญกับปัญหาการลาออก การขาดงานและคุณภาพของการพยาบาล

สมอม ศรีจันทร์พันธ์ (สมอม ศรีจันทร์พันธ์, ๒๕๑๑ : ๑๒๔-๑๒๗) ได้ทำการ

ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลชนาคีวิทยุระดับกองใน  
จังหวัดพระนคร ชนบุรี โดยศึกษาจากโรงพยาบาล ๔ แห่ง ประชากรทั้งหมด ๑๔๐ คน  
แบบสอบถามมี ๒ แบบ แบบที่หนึ่งสัมภาษณ์ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าพยาบาล แบบที่สองส่ง  
แบบสอบถามไปยังพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า งานพยาบาลเป็นงาน  
หนัก ต้องรับผิดชอบหลายคน แต่ไม่มีอำนาจอย่างจริงจังเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ สภาพ  
แวดล้อมของที่ทำงานและที่พัก ส่วนใหญ่มีลักษณะแออัด การบริการการเจ็บป่วยของพยาบาล  
ยังอยู่ในลักษณะที่ไม่ดีพอ เงินเดือนต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับภาระที่เสียสละและการเสียงภัยต่อ  
โรคติดต่อ ผลประโยชน์เกื้อกูล สิทธิพิเศษในการรักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว อยู่ใน  
ลักษณะที่ด้อยสมควร ความก้าวหน้า จำนวนตำแหน่งในก้าวหน้ามีจำกัด โอกาสศึกษาต่อ  
ถึงแม้จะมีอยู่บ้างก็ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งที่บรรจุได้ ส่วนการช่วยเหลือทางเศรษฐกิจมีจำกัด  
ให้เพียงพอบางโรงพยาบาล ซึ่งเป็นส่วนน้อย การบังคับบัญชาไม่ถูกต้องตามหลักการบริหาร

สมศรี ณ ระนอง (สมศรี ณ ระนอง, ๒๕๑๕ : ๕๖-๕๘) ได้ศึกษาความคิดเห็น  
ของพยาบาลเกี่ยวกับวิชาชีพ โดยใ้ประชากรที่เป็นพยาบาล ซึ่งจบการศึกษาในหลักสูตร  
การพยาบาลขั้นพื้นฐานทุกระดับจากโรงเรียนพยาบาลมกุฎนครวิทย์และอนามัยยิในนครหลวง  
กรุงเทพ-ชนบุรี สรุปได้ดังนี้ พยาบาลส่วนใหญ่เห็นคุณค่าและความสำคัญของวิชาชีพพยาบาล  
และจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน พบว่างานพยาบาลเป็นงานที่หนักทั้งกายและ  
ใจ เสี่ยงต่อการติดโรค ก้าวหน้ายาก แต่การที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่นี้อยู่เนื่องจากไม่สามารถ  
ประกอบอาชีพอื่น ๆ ได้ การวิจัยนี้ชี้ให้เห็นปัญหาสำคัญอีกข้อหนึ่ง คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติ  
งาน และขวัญของบุคลากรพยาบาลที่จะทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

เพ็ญศรี ชุนไช (เพ็ญศรี ชุนไช, ๒๕๑๔ : ๔๔-๔๖) ได้ทำการวิจัยเปรียบเทียบ  
ขวัญของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยสวนกลาง และส่วนภูมิภาค จากการวิจัยพบว่า  
ระดับขวัญของอาจารย์พยาบาลที่แตกต่างกันนั้น เนื่องมาจากลักษณะเก่าและใหม่ของสถาบัน  
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลและอายุของอาจารย์พยาบาลเป็นสาเหตุ

หนึ่งที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญของอาจารย์พยาบาลมากกว่าที่ตั้งของสถาบันความต้องการทาง  
 คานจิตใจซึ่งมีอิทธิพลต่อระดับขวัญของอาจารย์พยาบาลได้แก่ ความรู้สึกพอใจความสัมพันธ์  
 ในหน่วยงาน ความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง การประสบความสำเร็จและความ  
 รู้สึกรับผิดชอบ สำหรับการโอนย้ายหรือลาออกไปหางานทำใหม่ ความคิดเห็นขัดแย้งในการ  
 ปฏิบัติหน้าที่ราชการ อุปสรรคหรือความคับข้องใจต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน การขาดสวัสดิการ  
 ที่ดีเพียงพอและเหมาะสม เหล่านี้เป็นสิ่งที่มีผลต่อขวัญในระดับต่ำ และในปีเดียวกันนี้ แสงจันทร์  
 ศิลปพิพัฒน์ (แสงจันทร์ ศิลปพิพัฒน์, ๒๕๑๔ : ๗๕) ได้วิจัยเรื่องสัมพันธภาพระหว่างความเป็น  
 ผู้นำในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างซึ่ง  
 เป็นพยาบาลหัวหน้าตึกและพยาบาลประจำตึก ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวง  
 สาธารณสุข จำนวน ๔๕๒ คน การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง  
 ความเป็นผู้นำและความพึงพอใจในงานของพยาบาลหัวหน้าตึก และพยาบาลประจำตึก ความ  
 สัมพันธภาพระหว่างความเป็นผู้นำพยาบาลหัวหน้าตึก และเปรียบเทียบความเป็นผู้นำและความ  
 พึงพอใจในงานระหว่างพยาบาลทั้ง ๒ กลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า

๑. ความเป็นผู้นำของพยาบาลหัวหน้าตึกมีความสัมพันธ์เชิงนิมิตกับความพึงพอใจ  
 ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
๒. ความเป็นผู้นำของพยาบาลประจำตึก มีความสัมพันธ์เชิงนิมิตกับความพึง  
 พอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
๓. พยาบาลหัวหน้าตึกมีความเป็นผู้นำสูงกว่าพยาบาลประจำตึกอย่างมีนัยสำคัญ  
 ทางสถิติ
๔. พยาบาลหัวหน้าตึก และพยาบาลประจำตึกมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน
๕. ความเป็นผู้นำของพยาบาลหัวหน้าตึก มีความสัมพันธ์เชิงนิมิตกับความพึงพอใจ  
 ในงานของพยาบาลประจำตึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จารุวรรณ เสวกวรรณ (จารุวรรณ เสวกวรรณ, ๒๕๑๔ : ๕๗-๑๐๕) ได้ทำการ  
 วิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย  
 พบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง

แต่ความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับ  
 ค่า ความพึงพอใจในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพอยู่ในระดับสูง ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจ  
 งานของพยาบาลระหว่างพยาบาลที่มีนักเรียนพยาบาลมาฝึกงานกับโรงพยาบาลที่ไม่มีนักเรียน  
 มาฝึกงาน พยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลกับโรงพยาบาลของเอกชน พยาบาลที่ปฏิบัติงาน  
 ตั้งแต่ ๑๑ ปี ขึ้นไปกับ ๑-๕ และ ๖-๑๐ กับ ๑-๕ ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
 ทางสถิติที่ ๐.๐๑ แต่พยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ ๑๑ ปีขึ้นไป กับ ๖-๑๐ ปี ไม่แตกต่างกันอย่าง  
 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑

อติสา พงษ์อมรพรหม (อติสา พงษ์อมรพรหม, ๒๕๑๕ : ๔๖-๕๔) ได้ทำการศึกษา  
 เปรียบเทียบขวัญของพยาบาลในสถาบันที่มีผู้บริหารงานอยู่ในวิชาชีพพยาบาลกับผู้บริหารงาน  
 อยู่นอกวิชาชีพพยาบาล พร้อมทั้งศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญ พบว่าสภาพขวัญ  
 ของพยาบาลทั้งหมดในโรงพยาบาลที่มีผู้บริหารงานอยู่ในวิชาชีพพยาบาลและที่มีผู้บริหารอยู่  
 นอกวิชาชีพพยาบาลไม่แตกต่างกัน ส่วนองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญคือ ความยุติธรรม  
 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้า ความมั่นคงปลอดภัย ความเหมาะสมของ  
 ปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

## บทที่ ๑

## วิธีดำเนินการศึกษาคณควา

## กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ ซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชมานานแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ เดือน และมีหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลต่อผู้ป่วย จำนวน ๓๐๐ คน โดยสุ่มตามลักษณะงานที่ทำ ๔ คาน คานละ ๗๕ คน (Stratified Random Sampling ) จากจำนวนพยาบาลทั้งหมด ๑,๑๕๔ คน

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ ๑ เป็นรายละเอียดบางประการของพยาบาลประจำการผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะบ่งให้ทราบถึงตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

๑. อายุราชการ
๒. วุฒิกการศึกษา
๓. สถานภาพสมรส
๔. ลักษณะงาน

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อความที่ใช้วัดขวัญของพยาบาลประจำการ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale ) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scales ) ซึ่งมีทั้งคำถามคานปฏิฐาน (Positive ) และคานนิเสธ (Negative) ซึ่งจะครอบคลุมทั้ง ๒ องค์ประกอบได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกพอใจ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน โดยจัดลำดับข้อคละกัน ดังนี้

๑. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ข้อ ๑, ๒, ๓, ๔, ๕, และ ๓๓
๒. ความรู้สึกรับผิดชอบ ข้อ ๖, ๗, ๒๖, ๒๗, ๒๘, ๒๙ และ ๔๔

๓. ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ข้อ ๘, ๙, ๓๐, ๓๑, ๓๖, ๓๗, ๔๘, ๕๐, ๕๑ และ ๕๓

๔. ความรู้สึกมั่นคง ข้อ ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๓๔, ๓๕, ๔๐, ๔๕, และ ๕๒

๕. ความรู้สึกพอใจ ข้อ ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๑๙, ๓๒, ๓๓, ๔๒, ๔๖, ๔๘, ๕๔ และ ๕๕

๖. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ข้อ ๒๐, ๒๑, ๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๕, ๓๔, ๓๕, ๔๑ และ ๔๗

### เกณฑ์การตอบมีดังนี้คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นอย่างแท้จริง โดยไม่มีข้อแม้ใด ๆ

เห็นด้วย หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นโดยทั่วไป

ไม่แน่ใจ หมายถึง ผู้ตอบตัดสินใจเด็ดขาดลงไปไม่ไดว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นโดยทั่วไป

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นอย่างสิ้นเชิงโดยไม่มีข้อแม้ใด ๆ

### ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อความ	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
๐. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการ ที่ไ้มาทำงานในหน่วยงานนี้	๕	๔	๓	๒	๑
๐๐. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอ ความคิดเห็นในการทำงาน ต่าง ๆ ใ้ได้อย่างเต็มที่	๕	๔	๓	๒	๑

การตอบแบบสอบถาม ใหญ่ตอบแบบสอบถามอ่านข้อความที่กำหนดให้ และพิจารณาว่าข้อความแต่ละข้อนั้น ผู้ตอบเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด และให้ทำเครื่องหมาย

○ ลงในช่องที่แสดงระดับความคิดเห็นนั้น

ในการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

๑. ผู้วิจัยได้รวบรวมปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อขวัญของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมาสร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาจากแบบสอบถามของ เพ็ญศรี ชุนใช้ วีระชาติ แก้วไสย และมัญญ เอี่ยมวิสัย

๒. นำแบบสอบถามตามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปทดสอบ (Pre-test) กับพยาบาลประจำการโรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลจุฬา และ โรงพยาบาลวชิระ จำนวน ๑๐๐ คน เพื่อนำผลมาวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถาม

๓. การหาค่าอำนาจจำแนกใช้วิธีวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำ กลุ่มละ ๒๕% ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด การตรวจสอบเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกใช้สูตรส่วนวิกฤต เป็นค่าสถิติ โดยใช้สูตร

$$t = \frac{M_1 - M_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}} \quad (\text{McNemar, 1959 : 109})$$

เมื่อ t แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t - distribution

- $M_1, M_2$  แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ตามลำดับ
- $S_1^2, S_2^2$  แทน ความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำตามลำดับ
- $N_1, N_2$  แทน จำนวนพยาบาลในกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำตามลำดับ

แล้วคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า  $t = 2.021$  ขึ้นไป ได้แบบสอบถามทั้งหมด ๕๕ ข้อ  
ทั้งแสดงไว้ในภาคผนวก

๘. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อัลฟา (Alfa Coefficiency) คือ หาค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามเป็นรายข้อและความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ แล้วนำมาคำนวณตามสูตร

$$r_{tt} = \frac{n}{n-1} \left( \frac{s_t^2 - \sum s_i^2}{s_t^2} \right) \quad (\text{Magnuson, 1968 : 115-118})$$

- เมื่อ  $r_{tt}$  แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
- $n$  แทน จำนวนข้อของแบบสอบถามทั้งฉบับ
- $s_t^2$  แทน ค่าความแปรปรวนของข้อสอบรายข้อ
- $\sum s_i^2$  แทน ค่าความแปรปรวนของข้อสอบทั้งฉบับ

โคคาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ ๐.๘๑๖๗ แสดงว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความเชื่อมั่นสูงพอที่จะเชื่อถือได้ในการวัดครั้งต่อไป

วิธีรวบรวมข้อมูล

ส่งแบบสอบถามให้พยาบาลประจำการซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบ โดยผู้วิจัยเป็นผู้แจกแบบสอบถามเอง เมื่อตอบเสร็จแล้วผู้วิจัยเป็นผู้เก็บแบบสอบถามคืนและได้จักระทำกับข้อมูลดังนี้

๑. พิจารณาแบบสอบถามทุกฉบับว่า ได้คำตอบที่สมบูรณ์หรือไม่แล้ว คัดเลือกไว้แค่ฉบับที่สมบูรณ์ ได้ ๒๕๒ ฉบับ
๒. นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนน
๓. จำแนกแบบสอบถามออกตามหัวแปรที่จะวิเคราะห์
๔. วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สูตรทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ ตามวิธีทางสถิติดังต่อไปนี้

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างจำนวน ห้าร้อยละโดยจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส และลักษณะงานที่ทำ
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญของพยาบาลวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบระดับขวัญ โดยใช้

t - test, F - test

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. หาคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (Ferguson, 1971 : 45)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ  $\bar{x}$  แทนคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$  แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$N$  แทนจำนวนพยาบาลในกลุ่มตัวอย่าง

๒. หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยใช้สูตร (Ferguson, 1971 : 62)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$  = ผลรวมของคะแนนแต่ละตัว ยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$  = ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$N$  = จำนวนพยาบาลในกลุ่มตัวอย่าง

๓. ทดสอบความแตกต่างของตัวแปร ๒ กลุ่ม โดยใช้สูตร (Ferguson, 1971 : 152)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{N_1} + \frac{s_2^2}{N_2}}}$$

เมื่อ t แทนค่าอัตราส่วนวิกฤต

$x_1, x_2$  แทนค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ ตามลำดับ  
 $s_1^2, s_2^2$  แทนค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ ๑ และ  
 กลุ่มที่ ๒ ตามลำดับ

$N_1, N_2$  แทนจำนวนคนในกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ ตามลำดับ

๘. ใช้สถิติ F - test ทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างตัวแปร  
 มากกว่า ๒ กลุ่ม โดยใช้สูตร (Lindquist, 1965 : 56)

Source of Variation	df	Sum of Square	Mean Square
Treatments (A)	a-1	$\sum_{j=1}^a \left( \frac{T_j^2}{n_j} \right) - \frac{T^2}{N}$	$SS_A/df_A$
Within - Group (W)	N-a	$SS_W = SS_T - SS_A$	$SS_W/df_W$
Total	N-1	$\sum_{j=1}^a \sum_{i=1}^{n_j} x_{ij}^2 - \frac{T^2}{N}$	

$$F = \frac{MS_A}{MS_W} \quad (df = a - 1/N - a)$$

ซึ่งถ้าพบความแตกต่างอย่างนัยสำคัญทางสถิติแล้วจะตรวจสอบความแตกต่าง  
 เป็นรายคู่ โดยใช้ Studentized q - Statistic แบบ Newman - keul  
 Method ซึ่งใช้สูตร (Winer, 1971 : 210 - 218)

$$q = \frac{\bar{T}_{\text{Largest}} - \bar{T}_{\text{Smallest}}}{\sqrt{MS_{\text{error}}/n}}$$

เมื่อ  $\bar{T}$  Largest แทนคะแนนเฉลี่ยของ Treatment ที่มากที่สุด  
 $\bar{T}$  Smallest แทนคะแนนเฉลี่ยของ Treatment ที่น้อยที่สุด  
 $\bar{h}$  แทน Harmonic Mean ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง  
 $MS_{error}$  แทน Mean Square Error

## บทที่ ๔

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาค้างนี้ ปรากฏผลดังจะได้เสนอต่อไป เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน จึงขอกำหนดสัญลักษณ์ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนพยายาลประจำการในกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าที่พิจารณาใช้ t-distribution
df	แทน	degree of freedom
SS	แทน	Sum of Squares
MS	แทน	mean squares
F	แทน	ค่าที่พิจารณาใน F-distribution

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายจะเสนอเป็นตอนๆดังนี้

ตอนที่ ๑ การวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ระดับขวัญของพยายาลประจำการ

ตอนที่ ๓ การทดสอบความแตกต่างของระดับขวัญของพยายาลประจำการ

## ตอนที่ ๑ การวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

## ตาราง ๑ แสดงกลุ่มตัวอย่างแยกตามตัวแปร

ตัวแปร	จำนวนพยาบาลประจำการ	จำนวนร้อยละ
๑. อายุราชการ		
๖ เดือน - ๕ ปี	๒๑๑	๗๒.๒๖
๕ ปีขึ้นไป - ๑๐ ปี	๗๐	๒๓.๕๗
๑๐ ปีขึ้นไป	๑๑	๓.๑๗
๒. วุฒิการศึกษา		
อนุปริญญาพยาบาล	๒๖๗	๘๑.๘๘
สูงกว่าอนุปริญญาพยาบาล	๒๕	๘.๕๖
๓. สถานภาพสมรส		
สมรสแล้ว	๘๘	๑๕.๐๗
ยังไม่ได้สมรส	๒๔๘	๘๔.๙๓
๔. ลักษณะงาน		
งานควบคุมสถิติ-นรีเวชกรรม	๗๘	๒๕.๓๘
งานกานคัดแยกกรรม	๗๒	๒๒.๖๖
งานกานอายุรกรรม	๗๒	๒๒.๖๖
งานกานกุมาร เวชกรรม	๗๘	๒๕.๓๘

จากตาราง ๑ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการอยู่ระหว่าง ๖ เดือน - ๕ ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ ร้อยละ ๓๒.๒๖ รองลงมาคือกลุ่มที่มีอายุราชการ ๕ ปีขึ้นไปถึง ๑๐ ปี มีจำนวนร้อยละ ๒๓.๕๗ และกลุ่มที่มีอายุราชการ ๑๐ ปีขึ้นไปมีจำนวนน้อยที่สุดคือ ร้อยละ ๓.๗๗ เมื่อเปรียบเทียบพยาบาลประจำการในแต่ละกลุ่ม อายุราชการ พบว่า มีจำนวนแตกต่างกันมาก โดยเฉพาะกลุ่มที่มีอายุราชการ ๑๐ ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยมากจนไม่สมควรที่จะนำมาทดสอบนัยสำคัญ เนื่องจากอาจทำให้ผลที่ได้รับมีความคลาดเคลื่อนมากเกินไป

ทางด้านวุฒิการศึกษา พบว่าพยาบาลประจำการส่วนใหญ่ได้รับอนุปริญญาพยาบาล มีจำนวนถึงร้อยละ ๕๑.๔๔ และวุฒิการศึกษาที่ได้รับจากการศึกษาสูงกว่าอนุปริญญาพยาบาล มีจำนวนเพียงร้อยละ ๔.๕๖

ทางด้านสถานภาพสมรส ปรากฏว่าพยาบาลที่สมรสแล้วมีจำนวนน้อยกว่ากลุ่มที่ยังไม่ได้สมรส คือ ร้อยละ ๑๕.๐๗ และร้อยละ ๘๔.๙๓ ตามลำดับ

ทางด้านลักษณะงานที่ทำปรากฏว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานด้านสูติ-นรีเวชกรรม และ คำนุการเวชกรรม สุ่มมาในจำนวนเท่ากัน คือร้อยละ ๒๕.๓๔ และพยาบาลที่ปฏิบัติงานด้านศัลยกรรม สุ่มมาในจำนวนเท่ากับค่านอายุรกรรม คือ ร้อยละ ๒๔.๖๖.

ตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ระดับขวัญของพยาบาลประจำการ

ตาราง ๒ คะแนนเฉลี่ยขวัญของพยาบาลประจำการโดยส่วนรวม จำแนกตามองค์ประกอบขวัญ

องค์ประกอบขวัญ	$\bar{X}$	S <sup>2</sup>
๑. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง	2.667 (๓.๕๑๓๐)	.๐๘๓๐
๒. ความรู้สึกรับผิดชอบ	3.000 ๓.๕๘๗๐ ✓	.๑๖๐๘
๓. ความรู้สึกประสบความสำเร็จ	2.5 (๓.๒๖๑๖)	.๕๐๑๒
๔. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	2.445 ๓.๓๕๐๓	.๓๐๓๓
๕. ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ	3.423 (๓.๕๑๕๕)	.๒๐๗๗
๖. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	2.5 ๓.๕๕๓๕ ✓	๒.๕๒๒๓
คะแนนเฉลี่ยรวม	2.667 ๓.๓๗	.๕๕๖๕

จากตาราง ๒ แสดงให้เห็นว่า ระดับขวัญโดยส่วนรวมของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่า ๓.๓๗ เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (ระดับขวัญปานกลาง ๒.๕๐-๓.๕๕) แต่เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของขวัญพบว่า ในด้านความรู้สึกรับผิดชอบ และความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานมีขวัญอยู่ในระดับสูง คือ มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๕ และ ๓.๕๕ ตามลำดับ ส่วนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคง และความรู้สึกพอใจ มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง

1.72 14350

$$\sum x = \frac{\sum x}{N}$$

$$300 \overline{) 4357.75}$$

$$\underline{300}$$

ตาราง ๓ คะแนนเฉลี่ยของขวัญของพยาบาลประจำการ จำแนกตามตัวแปร

ตัวแปร	$\sum x$	$\bar{x}$	$S^2$
พยาบาลประจำการที่มีอายุราชการ ๖ เดือน-๕ปี	๓๓๕๓.๗๕	๓.๒๒๕๕	๐.๓๔๕๕
พยาบาลประจำการที่มีอายุราชการ ๕ ปีขึ้นไป-๑๐ปี	๑๒๒๓.๕๖	๓.๔๓๕๕	๐.๓๒๒๕
พยาบาลประจำการที่ได้รับวุฒิอนุปริญญาพยาบาลฯ	๕๗๗๗.๕๑	๓.๒๒๕๕	๐.๓๕๕๒
พยาบาลประจำการที่ได้รับวุฒิสูงกว่าอนุปริญญา	๒๒๓.๐๑	๓.๓๗๕๕	๒.๕๖๕๑
พยาบาลประจำการที่สมรสแล้ว	๘๕๖.๖๖	๓.๓๕๖๕	๐.๓๓๕๖
พยาบาลประจำการที่ยังไม่โสด	๕๑๐๒.๕๕	๓.๒๒๕๐	๐.๒๕๕๖
พยาบาลประจำการที่ทำงานคานาสู่ติ-นรีเวชกรรม	๑๕๐๓.๑๓	๓.๓๕๕๕	๐.๓๕๐๓
พยาบาลประจำการที่ทำงานคานาศัลยกรรม	๑๕๗๕.๒๓	๓.๕๑๕๕	๐.๐๕๖๖
พยาบาลประจำการที่ทำงานคานอายุรกรรม	๑๕๑๕.๖๕	๓.๕๐๖๑	๐.๒๐๖๑
พยาบาลประจำการที่ทำงานคานกุมารเวชกรรม	๑๕๑๑.๕๓	๓.๕๐๕๒	๑.๑๗๕๕

จากตาราง ๓ แสดงให้เห็นว่า

เมื่อจำแนกตามตัวแปรอายุราชการพบว่า ขวัญของพยาบาลประจำการที่มีอายุราชการ ๖ เดือน-๕ปี ( $\bar{x} = ๓.๒๒$ ) และพยาบาลประจำการที่มีอายุราชการ ๕ ปีขึ้นไป-๑๐ปี ( $\bar{x} = ๓.๔๓$ ) อยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับขวัญใกล้เคียงกัน

เมื่อพิจารณาวุฒิการศึกษาพบว่า ขวัญของพยาบาลประจำการที่ได้รับวุฒิอนุปริญญาพยาบาล ( $\bar{x} = ๓.๒๒$ ) และพยาบาลประจำการที่ได้รับวุฒิสูงกว่าอนุปริญญาพยาบาลฯ ( $\bar{x} = ๓.๓๗$ ) อยู่ในระดับปานกลาง โดยขวัญของพยาบาลที่มีวุฒิอนุปริญญาอยู่ในระดับสูง

กว่าเล็กน้อย

จำแนกตามสถานภาพสมรสพบว่า ขวัญของพยาบาลประจำการที่สมรสแล้ว ( $\bar{X} = 3.32$ ) ต่ำกว่าระดับขวัญของพยาบาลประจำการที่ยังไม่ได้สมรส ( $\bar{X} = 3.42$ ) แมวาทัง สองกลุ่มจะมีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง

จำแนกตามลักษณะงานที่ทำ พบว่าขวัญพยาบาลประจำการที่ทำงานค้ำสุติ-นรีเวชกรรม ( $\bar{X} = 3.32$ ) พยาบาลประจำการที่ทำงานคานตัดยกรรม ( $\bar{X} = 3.40$ ) และพยาบาลประจำการที่ทำงานคานกุมารเวชกรรม ( $\bar{X} = 3.40$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนขวัญของพยาบาลประจำการที่ทำงานคานอายุรกรรม ( $\bar{X} = 3.50$ ) อยู่ในระดับสูง

ตอนที่ ๓ การทดสอบความแตกต่างของระดับขวัญของพยาบาลประจำการ

ตาราง ๔ คำนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างขวัญของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีอายุราชการ ๖ เดือน-๕ ปี และกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีอายุราชการ ๕ ปีขึ้นไป-๑๐ ปี

df = ๒๕๐

ตัวแปร	พยาบาลประจำการที่มีอายุราชการ ๖ เดือน-๕ ปี		พยาบาลประจำการที่มีอายุราชการ ๕ ปีขึ้นไป-๑๐ ปี		t
	$\bar{X}$	$S^2$	$\bar{X}$	$S^2$	
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง	๓.๒๒๓	๑.๓๔๒	๓.๔๔๑	.๒๒๓๓	๒.๓๔๕๔*
ความรู้สึกรับผิดชอบ	๓.๕๕๔	.๓๐๕๔	๓.๕๔๔	.๓๓๔๐	๐.๓๕๔๓
ความรู้สึกประสบความสำเร็จ	๓.๒๒๔	.๕๕๐๑	๓.๒๓๕	.๓๖๔๔	๐.๕๕๕๖
ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	๓.๕๕๕	.๔๖๑๓	๓.๓๓๐	.๓๖๐๕	.๕๕๑๐
ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ	๓.๕๑๐	.๓๖๖๖	๓.๕๒๓	.๔๐๔๕	.๒๐๔๔
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	๓.๕๕๑	.๔๓๓๓	๓.๖๒๓	.๔๐๔๓	.๕๓๑๔
รวม	๓.๕๒๕๕	.๓๔๕๕	๓.๔๓๕๕	.๓๒๒๕	๐.๕๑๓๔

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตาราง ๔ แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญของพยาบาลประจำการที่มีอายุราชการน้อย (๖ เดือน-๕ ปี) และกลุ่มที่มีอายุราชการมาก (๕ ปีขึ้นไป-๑๐ ปี) พบว่ากลุ่มที่มีอายุราชการน้อยมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการมาก

ส่วนความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและความสัมพันธ์ในหน่วยงานนั้น ปรากฏว่ากลุ่มที่มีอายุราชการมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทั้งสิ้น

เมื่อนำค่าเฉลี่ยของขวัญแต่ละตัวแปรมาเปรียบเทียบพบว่า ในเรื่องความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งนั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนตัวแปรอื่นไม่ปรากฏความแตกต่างกันแต่อย่างใด

ตาราง ๕ คำนวณสำคัญของความแตกต่างระหว่างระดับขวัญของกลุ่มพยาบาล  
ประจำการที่ได้รับวุฒิอนุปริญญาพยาบาลฯ และกลุ่มพยาบาลประจำการที่ได้รับวุฒิสุงกว่า  
อนุปริญญาพยาบาลฯ

$$df = ๒๔๐$$

ตัวแปร	พยาบาลประจำการที่ได้รับวุฒิ อนุปริญญาพยาบาลฯ		พยาบาลประจำการที่ ได้รับวุฒิสุงกว่าอนุปริญญา พยาบาลฯ		t
	$\bar{X}$	$S^2$	$\bar{X}$	$S^2$	
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง	๓.๔๒๖	.๐๙๕๑	๓.๒๔๐	๘.๓๒๑๙	.๒๑๓๘
ความรู้สึกรับผิดชอบ	๓.๕๘๓	๑.๒๘๑๘	๓.๔๙๐	.๘๔๓๐	.๓๕๖๙
ความรู้สึกประสบความสำเร็จ	๓.๒๖๒	.๑๒๕๙	๓.๑๕๐	.๓๒๘๕	.๔๐๖๓
ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	๓.๓๐๘	.๔๔๕๐	๓.๓๒๐	.๖๖๓๓	.๐๕๙๔
ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ	๓.๔๐๔	.๒๔๙๕	๓.๔๕๒	๓.๓๙๓๔	.๐๖๘๕
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	๓.๕๙๖	๑.๕๕๑๖	๓.๖๐๕	๒.๕๓๒๕	.๐๖๙๕
รวม	๓.๔๒๖๕	.๙๕๕๒	๓.๓๙๘๕	๒.๕๖๔๑	.๐๘๖๔

จากตาราง ๕ แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับขวัญของพยาบาล  
ประจำการที่ได้รับวุฒิอนุปริญญาพยาบาลฯ และกลุ่มที่ได้รับวุฒิสุงกว่าอนุปริญญาพยาบาลฯ พบว่า  
กลุ่มที่ได้รับวุฒิอนุปริญญาพยาบาลฯ มีองค์ประกอบของขวัญ ค่านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึก  
รับผิดชอบและความรู้สึกประสบความสำเร็จสูงวกว่ากลุ่มที่ได้รับวุฒิสุงกว่าอนุปริญญาพยาบาลฯ

ส่วนองค์ประกอบของขวัญค่านความรู้ที่มั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและ  
ความสัมพันธ์ในหน่วยงานนั้น กลุ่มที่ได้รับวุฒิสูงกว่าอนุปริญญาพยาบาล มีค่าเฉลี่ยของระดับ  
ขวัญสูงกว่า กลุ่มที่ได้รับวุฒิอนุปริญญาพยาบาล

เมื่อนำค่าเฉลี่ยของระดับขวัญของแต่ละตัวแปรมาเปรียบเทียบกันไม่พบว่ามี  
ความแตกต่างกันแต่อย่างใด

ตาราง ๖ คำนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างขวัญของกลุ่มพยาบาลประจำการ  
ที่สมรสแล้ว และยังไม่ได้สมรส

$$df = ๒๕๐$$

ตัวแปร	พยาบาลประจำการที่สมรสแล้ว		พยาบาลประจำการที่ยังไม่ได้สมรส		t
	$\bar{X}$	$S^2$	$\bar{X}$	$S^2$	
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง	๓.๕	.๔๗๑๗	๓.๕๒	.๓๓๓๒	.๑๘๒๑
ความรู้สึกรับผิดชอบ	๓.๕๒๕	.๓๐๖๗	๓.๕๗๑	.๓๐๒๘	.๘๒๔๓
ความรู้สึกประสบความสำเร็จ	๓.๓๘๖	.๑๕๕๑	๓.๒๓๗	.๕๖๐๘	๒.๐๓๘*
ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	๓.๒๗๐	.๓๒๓๔	๓.๓๓๔	.๓๒๐๗	.๖๘๘๘
ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ	๓.๓๕๓	.๒๘๓๒	๓.๕๒๖	.๒๑๑๗	.๗๔๗๑
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	๓.๔๔๓	.๓๖๘๗	๓.๕๘๔	.๐๖๐๑	๑.๕๒๕๕
รวม	๓.๓๘๖	.๓๓๔๖	๓.๕๒๕๐	.๒๕๕๗	.๘๗๓๘

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตาราง ๖ แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบเฉลี่ยระดับขวัญของพยาบาลประจำการที่สมรสแล้ว และกลุ่มที่ยังไม่ได้สมรส พบว่า กลุ่มที่สมรสแล้วมีความรู้สึกประสบความสำเร็จ และความรู้สึกพอใจในงานที่ทำสูงกว่ากลุ่มที่ยังไม่ได้สมรส ส่วนความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และความสัมพันธ์ในหน่วยงานนั้นปรากฏว่า

กลุ่มที่ยังไม่ได้สมรสมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทั้งสิ้น

เมื่อนำค่าเฉลี่ยของระดับขวัญแต่ละตัวแปรมาเปรียบเทียบ พบว่าในค่านความรู้สึกประสพความสำเร็จนั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ ระดับ .๐๕ ส่วนในค่านอื่น ๆ ไม่พบว่ามี ความแตกต่างกัน

ตาราง ๗ เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญในแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลประจำการที่ทำงานคานาสู่ติ-นรีเวชกรรม คานาศัลยกรรม คานอายุรกรรม และคานกุมารเวชกรรม

ตัวแปร	งานคานาสู่ติ-นรีเวชกรรม		งานคานศัลยกรรม		งานคานอายุรกรรม		งานคานกุมารเวชกรรม	
	$\bar{X}$	$S^2$	$\bar{X}$	$S^2$	$\bar{X}$	$S^2$	$\bar{X}$	$S^2$
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง	๓.๒๓๗	.๓๕๑๘	๓.๒๘๘	.๓๕๕๐	๓.๖๗๓	.๑๐๗๑	๓.๔๕๖	.๐๕๖๕
ความรู้สึกรับผิดชอบ	๓.๖๓๒	.๓๑๕๒	๓.๖๐๑	.๑๘๐๕	๓.๕๑๗	.๐๐๐๗	๓.๕๕๕	.๔๕๓๓
ความรู้สึกประสบความสำเร็จ	๓.๒๑๓	.๓๔๗๔	๓.๒๔๘	.๔๕๐๕	๓.๓๘๐	.๒๗๓๕	๓.๒๐๖	.๑๕๓๗
ความมุ่งมั่นคงในการทำงาน	๓.๓๐๓	.๒๖๕๐	๓.๒๐๗	.๒๐๕๑	๓.๔๕๐	.๕๒๓๕	๓.๓๖๐	.๑๑๘๓
ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ	๓.๕๒๓	.๒๒๖๓	๓.๓๓๐	.๒๒๘๑	๓.๔๑๕	.๒๗๑๕	๓.๔๘๘	.๑๐๐๕
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	๓.๕๐๑	.๕๒๖๕	๓.๕๕๖	.๑.๘๗๑๖	๓.๕๕๕	.๓๓๔๘	๓.๕๖๕	.๐๘๑๐
รวม	๓.๓๘๕๕	.๓๔๐๗	๓.๔๑๒๕	.๐๘๖๖	๓.๕๐๖๑	.๒๐๖๑	๓.๔๐๕๖	.๑.๑๗๖๕

จากข้อมูลในตาราง ๗ พบว่าในกลุ่มที่ทำงานคานาสู่ติ-นรีเวชกรรม ศัลยกรรม และกุมารเวชกรรม มีค่าเฉลี่ยในเรื่องความรู้สึกรับผิดชอบสูงสุด ความสัมพันธ์ในหน่วยงานมีอันดับรองลงมา ส่วนกลุ่มที่ทำงานคานอายุรกรรม ปรากฏว่า มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งสูงสุด และมีความสัมพันธ์ในหน่วยงานรองลงมา เป็นอันดับสอง

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญระหว่างกลุ่มพยาบาลประจำการที่ทำงานคานาสู่ติ-นรีเวชกรรม คานศัลยกรรม คานอายุรกรรม และคานกุมารเวชกรรม พบว่าองค์ประกอบของขวัญคานความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกประสบความสำเร็จ และความมุ่งมั่นคงในการทำงาน พยาบาลประจำการที่ทำงานคานอายุรกรรม มีระดับขวัญสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ส่วนคานความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และความสัมพันธ์ในหน่วยงานนั้น ปรากฏว่า พยาบาลประจำการกลุ่มที่ปฏิบัติงานคานกุมารเวชกรรม มีระดับขวัญสูงกว่ากลุ่มอื่น และสำหรับคานความรู้สึกรับผิดชอบนั้น พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานคานคานาสู่ติ-นรีเวชกรรม มีระดับขวัญสูงกว่ากลุ่มอื่น

ตาราง ๔ การวิเคราะห์ความแปรปรวนของขวัญของพยาบาลประจำการ จำแนกตามลักษณะงาน

Source of Variation	df	SS	MS	F
Treatment (A)	๓	๒๕๐๘.๘๘๖	๘๓๖.๒๘๕	๑.๐๘๕๓๐
Within-Group (W)	๒๘๘	๒๒๕๑๘๐.๗๘๖	๗๘๕.๗๖๖๖	
Total	๒๙๑	๒๓๑๖๘๕.๗๗๒		

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางพบว่า พยาบาลประจำการซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะงานต่างกัน มีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน

## บทที่ ๕

## สรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับขวัญของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศิริราช และการศึกษาเปรียบเทียบตัวแปรเกี่ยวกับอายุราชการ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ลักษณะงาน ตอระดับขวัญของพยาบาล ผลการศึกษา จะนำเสนอผู้บริหารระดับต่าง ๆ ของโรงพยาบาลศิริราช เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงขวัญ ส่งเสริมกำลังใจของพยาบาลให้สูงขึ้น และสำหรับปรับปรุงกลไกในการบริหาร ให้สอดคล้องกับความต้องการของพยาบาล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาล และการบริการของโรงพยาบาลสมคังเจตนาารมย์ที่ตั้งไว้ ทั้งยังจะส่งผลกระทบต่อ การลดอัตราการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลอีกด้วย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาค้นคว้านี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจากพยาบาลประจำการ ซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ เดือน และมีหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลต่อผู้ป่วย จำนวน ๓๐๐ คน

วิธีดำเนินการศึกษา

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ( Rating Scale ) ขึ้นจำนวน ๒๔ ข้อ แลวนำไปทดลอง ( Pre - test ) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก เมื่อคำนวณแล้วได้ข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกสูง ๕๕ ข้อ แบ่งออกเป็นองค์ประกอบของขวัญ ๒ ด้าน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปตามพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศิริราช ที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

๑. วิเคราะห์สถานภาพของพยาบาลประจำการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และแยกตามตัวแปรโดยใช้การอยุ่ละ
๒. วิเคราะห์ระดับขวัญของพยาบาลประจำการโดยหาคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
๓. ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร ในกลุ่มต่าง ๆ โดยใช้  $t$ -test;  $F$ -test

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศิริราชที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง ๒ เดือน-๕ ปี มีวุฒิทางการศึกษาระดับอนุปริญญาพยาบาล และส่วนใหญ่ยังไม่ได้สมรส ในจำนวนนี้ปฏิบัติงานทางคานสูติ-นรีเวชกรรม คานกุมารเวชกรรม คานอายุรกรรม และคานศัลยกรรมเป็นจำนวนเท่าเทียมกัน

๒. ผลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบขวัญของพยาบาลประจำการ

เมื่อตรวจสอบระดับขวัญของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชโดยส่วนรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และมีองค์ประกอบของขวัญในคานความรับผิดชอบสูงเป็นอันดับหนึ่ง และอันดับรองลงมาคือ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและความรู้สึกประสบความสำเร็จ

๓. เมื่อวิเคราะห์ระดับขวัญโดยจำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง พบว่า

- ๓.๑ กลุ่มที่มีอายุราชการน้อย มีระดับขวัญสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการมาก
- ๓.๒ กลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาอนุปริญญาพยาบาล มีระดับขวัญสูงกว่าพยาบาลประจำการที่ได้รับวุฒิสองกว่าอนุปริญญาพยาบาล
- ๓.๓ กลุ่มที่ยังไม่ได้สมรส มีระดับขวัญสูงกว่ากลุ่มที่สมรสแล้ว
- ๓.๔ กลุ่มที่ทำงานคานอายุรกรรมมีระดับขวัญสูงกว่ากลุ่มที่ทำงานคานอื่น ๆ

๔. ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับขวัญของพยาบาลประจำการ

๔.๑ ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับขวัญ จำแนกตามอายุราชการพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบพบว่า ระดับขวัญของพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุราชการ ๖ เดือน-๕ ปี และกลุ่มที่มีอายุราชการ ๕ ปีขึ้นไป-๑๐ ปี ในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๔.๒ ระดับขวัญของพยาบาลประจำการที่มีวุฒิการศึกษานุปริญญาพยาบาล และสูงกว่านุปริญญาพยาบาล ไม่แตกต่างกันในทุกองค์ประกอบ

๔.๓ ระดับขวัญของพยาบาลประจำการที่สมรสแล้วและยังไม่ได้สมรส พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบแล้วพบว่า ระดับขวัญของพยาบาลประจำการกลุ่มที่ยังไม่ได้สมรส และกลุ่มที่สมรสแล้ว ในด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๔.๔ ระดับขวัญของพยาบาลประจำการที่มีลักษณะงานต่างกัน ปรากฏว่า ไม่แตกต่างกันทุกองค์ประกอบ

การอภิปรายผลของการวิจัย

๑. ระดับขวัญของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศิริราช โดยส่วนรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พยาบาลประจำการโดยส่วนรวมมีระดับขวัญในงานที่ปฏิบัติ อยู่พอประมาณ ในเรื่องต่าง ๆ อันได้แก่ เรื่องความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ แต่มีระดับขวัญ อยู่ในระดับสูง ในเรื่องความรู้สึกรับผิดชอบ และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานในข้อ ๑ ที่ว่า "พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศิริราชมีระดับขวัญต่ำ"

ผลวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จารุวรรณ เสวกวรรณ (จารุวรรณ เสวกวรรณ, ๒๕๑๓ : ๑) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังเป็นไปในทำนองเดียวกันกับผลการวิจัยของ เขียวลักษณ์ เลาะห์จินดา (เขียวลักษณ์ เลาะห์จินดา, ๒๕๑๔ : ๑) ที่พบว่า ความพึงพอใจ

ในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานครโดยส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านขององค์ประกอบขวัญ พบว่า ขวัญของพยาบาลประจำการในด้านความรับผิดชอบสูงเป็นอันดับหนึ่ง น่าจะเป็นเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลประจำการกระทำกับมนุษย์โดยตรง ซึ่งถ้าหากเกิดการผิดพลาดขึ้นแม้แต่เพียงเล็กน้อยก็อาจจะมีผลถึงชีวิตของผู้ป่วยที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ ส่วนระดับขวัญในด้านอื่นที่สูงรองลงมาคือ ด้านสัมพันธ์ในหน่วยงาน อาจเนื่องจากในวงการบริหารของพยาบาลนั้นระบบอาวุโสได้เข้ามามีอิทธิพลตั้งแต่เริ่มเข้าศึกษาในโรงเรียนพยาบาล กล่าวคือ รุ่นน้องต้องเชื่อฟังและนับถือรุ่นพี่ ขณะเดียวกันรุ่นพี่ก็ให้ความรักความอบอุ่น ความช่วยเหลือรุ่นน้อง ความสัมพันธ์นี้จะส่งผลถึง การปฏิบัติงานในหน่วยงาน หรือในหอผู้ป่วยให้เป็นที่พอใจนั่นเอง เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นก็สามารถให้คำสั่งสอนตักเตือนกันได้ นอกจากนี้พยาบาลยังมีหน้าที่เป็นผู้ประสานงานระหว่างผู้ป่วยกับบุคลากรระดับต่าง ๆ ในทีมอนามัยด้วยการให้ความร่วมมือกับแพทย์ โภชนากร นักสังคมสงเคราะห์ นักกายภาพบำบัด ตลอดจนเป็นผู้นิเทศงานแก่บุคลากรในทีมพยาบาล ซึ่งประกอบด้วยนักศึกษาพยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล นุรุษพยาบาล นักเรียนผู้ช่วยพยาบาล เป็นต้น รวมทั้งอาสาสมัครที่มาช่วยทำงานในโรงพยาบาล จากหน้าที่ในการประสานงานนี้ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน ช่วยให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นและส่งผลต่อขวัญให้อยู่ในระดับสูง

## ๒. การเปรียบเทียบขวัญของพยาบาลประจำการจำแนกตามอายุราชการ

ผลการวิจัยได้พบว่า ระดับขวัญของพยาบาลประจำการที่มีอายุราชการ ๒ เดือน - ๕ ปี และ ๕ ปีขึ้นไป - ๑๐ ปี ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบในแต่ละด้านก็ปรากฏผลเช่นเดียวกัน แต่เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่าระดับขวัญของกลุ่มที่มีอายุราชการน้อย (๒ เดือน - ๕ ปี) มีระดับขวัญสูงกว่า กลุ่มที่มีอายุราชการมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุราชการน้อย (๒ เดือน - ๕ ปี) เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษามาไม่นานยังมีอายุน้อย และเพิ่งจะเริ่มเข้าทำงาน ทำให้มีความกระตือรือร้นกระแฉ่งคลั่งแค้นใจว่องไว กระตือรือร้น

ที่จะทำงาน มีแรงผลักดันที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ได้ดีกว่าและมีความสนใจมากจะทำงานตามอุดมคติที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังอาจกล่าวได้ว่า การที่มีประสบการณ์ในการทำงานในเวลาอันสั้นช่วยให้อุตสาหกรรมที่มีต่องานพยาบาลมีแนวโน้มไปในทางที่ดี สำหรับพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุราชการมาก (๕ ปีขึ้นไป-๑๐ ปี) เหตุที่พบว่า มีระดับขวัญต่ำกว่าอาจเนื่องจากการที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน และลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นไปในทำนองเดิมตลอดเวลา จากความจำเจอยู่กับงานนี้เอง ประกอบกับการมีอายุมากขึ้นจึงมีผลทำให้เกิดความรู้สึกท้อถอย เบื่อหน่ายต่องานมากขึ้น และอาจมีผลทำให้ระดับขวัญลดลงได้

ส่วนในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งซึ่งพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญนั้น พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุราชการ ๕ ปีขึ้นไป-๑๐ ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ ๖ เดือน-๕ ปี ทั้งนี้เป็นเพราะการที่ได้มีโอกาสอยู่ในอาชีพเป็นเวลานานพอสมควรจะก่อให้เกิดความรู้สึกยึดถือว่า อาชีพนั้นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และตนเองเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำอยู่ เกิดความรักงานช่วยทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ เป็นไปอย่างไม่น่าเบื่อหน่ายงานต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบก็สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ๓. การเปรียบเทียบระดับขวัญของพยาบาลประจำการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญของพยาบาลประจำการที่มีวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญาพยาบาล และสูงกว่าระดับอนุปริญญาพยาบาล ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เป็นเพราะผู้ที่ได้รับวุฒิการศึกษาสูงกว่าอนุปริญญาพยาบาล นั้นก็มีพื้นฐานเดิมทางการศึกษามากจากอนุปริญญาพยาบาล นั่นเอง จึงทำให้ความรู้ที่ได้รับเพิ่มเติมนั้น ไม่ได้เข้ามามีส่วนทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมแต่อย่างใด นอกจากนั้นการผลิตพยาบาลระดับปริญญาตรีของโรงพยาบาลศิริราชยังมีจำนวนน้อยมาก พยาบาลประจำการส่วนใหญ่ที่ทำหน้าที่วิชาชีพในปัจจุบันนี้ยังคงเป็นพยาบาลที่ได้รับการศึกษาระดับอนุปริญญาพยาบาล ถ้าทางโรงพยาบาลส่งเสริมให้มีการผลิตพยาบาลระดับสูงกว่าอนุปริญญาพยาบาล เป็นจำนวนมากขึ้น โดยการศึกษาไปศึกษาต่อทั้งส่วนตัวและทุนรัฐบาลแล้ว ผู้วิจัยเชื่อว่าวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน

อาจมีผลทำให้ระดับขวัญของพยาบาลแตกต่างกันด้วย เนื่องจากมีคุณสมบัติด้านอื่นเพิ่มขึ้น เช่น ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการเป็นผู้นำทีมการพยาบาล เป็นต้น แต่ในความเป็นจริง การที่ผู้บริหารทางการพยาบาลไม่สนับสนุนให้ไปศึกษาต่อ เพราะยังเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของพยาบาลระดับสูงกว่าอนุปริญญาพยาบาลไม่ถูกต้อง เช่น เข้าใจว่าพยาบาลระดับปริญญาตรีมุ่งแต่จะทำหน้าที่สอน โดยไม่ประสงค์จะทำงานในหน่วยบริการ เป็นต้น ทั้งที่ความจริงแล้วผู้ที่เรียนจบในระดับปริญญาตรีก็สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งบริการได้เช่นกัน ไม่มุ่งเฉพาะแต่จะมาทำการสอนเท่านั้น โดยการนำความรู้ที่ได้รับเพิ่มเติมมาช่วยในการให้การพยาบาล แก้ไขปัญหาของผู้ป่วยได้ถูกต้องรวดเร็ว และได้ผลดียิ่งขึ้น เช่น การสังเกตอาการที่เปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย นอกจากนี้ยังใช้ความรู้ที่นำมาใช้คำแนะนำสั่งสอนเกี่ยวกับการปฏิบัติตัวของผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย และยังทำหน้าที่ในด้านการนิเทศ การศึกษา แก่บุคลากรในระดับอื่น ๆ ในหอผู้ป่วย เช่น นักศึกษาพยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล เป็นต้น

๔. เปรียบเทียบระดับขวัญของพยาบาลประจำการจำแนกตามสถานภาพสมรส

ผลของการวิจัยพบว่า ระดับขวัญของพยาบาลประจำการที่สมรสแล้วและยังไม่ได้สมรส ไม่แตกต่างกันซึ่งขัดกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับการวิจัยของ เรคเฟอ (Redefer, ๑๙๕๕ : ๕๕-๖๒) ที่พบว่าสถานภาพสมรส ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญของครู แต่อย่างใด ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลประจำการที่ยังไม่ได้สมรส จึงเป็นผลทำให้การเปรียบเทียบระดับขวัญที่จำแนกตามสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยแล้ว ปรากฏว่า ระดับขวัญของพยาบาลประจำการที่ยังไม่ได้สมรส มีแนวโน้มสูงกว่าพยาบาลที่สมรสแล้ว ในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกมั่นคงและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน น่าจะเป็นเพราะพยาบาลประจำการที่ยังไม่ได้สมรสไม่ต้องมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบทางด้านการครอบครัวมากเท่ากับกลุ่มที่สมรสแล้ว จึงมีเวลาเพียงพอที่จะทุ่มเททั้งกำลังกายกำลังใจให้กับการทำงานและมีความมุ่งหวังต่อความเจริญก้าวหน้าในการศึกษาและการประกอบอาชีพ

เมื่อแยกพิจารณาองค์ประกอบของขวัญแต่ละด้าน ปรากฏว่าในด้านความรู้สึกประทับใจ ผลสำเร็จของพยาบาลประจำการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ซึ่งอาจเป็นผลมาจาก การที่สังคมไทยมีค่านิยมในการยอมรับต่อผู้ที่สมรสแล้วว่าเป็นผู้ใหญ่ มีความรับผิดชอบสูง ปฏิบัติการงานด้วยความรอบคอบจึงมักได้รับความมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่หรือกระทำการกิจกรรมต่าง ๆ มีโอกาสเป็นผู้นำกลุ่มมากกว่า บุคคลกลุ่มนี้จึงมีความมั่นใจ และความภาคภูมิใจในความสามารถของตนเองมากกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งเป็นผลทำให้ขวัญอยู่ในระดับสูงกว่าอีกกลุ่มหนึ่ง

๕. เปรียบเทียบระดับขวัญของพยาบาลประจำการ จำแนกตามลักษณะงาน

ผลของการวิจัยพบว่า ระดับขวัญของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในค่าน สติ-นรีเวชกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม และกุมารเวชกรรม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่เป็นดังนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นเพราะลักษณะงานที่ต่างกันนั้น ไม่ได้มีส่วนทำให้หลักของ ทฤษฎีในการให้การพยาบาลแตกต่างกันออกไป พยาบาลประจำการทุกคนต้องผ่านหลักสูตร ทางการศึกษาทั้งค่านการพยาบาลสติ-นรีเวชกรรม การพยาบาลศัลยกรรม การพยาบาล อายุรกรรม และการพยาบาลกุมารเวชกรรม ดังนั้นเมื่อเข้ารับราชการและได้เข้าบรรจุ ให้เข้าปฏิบัติงานในหน่วยหนึ่งหน่วยใดของลักษณะงานที่กล่าวมาแล้ว ก็สามารถนำวิชาความรู้ มาให้การพยาบาลได้ทุกลักษณะงาน ในค่านสถานที่ที่ปฏิบัติงานก็เช่นเดียวกัน พยาบาลประจำการ จะไม่มีความรู้สึกแปลกที่ที่เกิดขึ้น เพราะในการเรียนภาคปฏิบัติจะต้องหมุนเวียนขึ้นปฏิบัติงาน ในหน่วยงานทุก ๆ หน่วยอยู่แล้ว ทำให้เกิดความเคยชิน เกี่ยวกับตัวผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ก็เคยทำหน้าที่ให้การนิเทศในการปฏิบัติงานระหว่างที่พยาบาลประจำการยังเป็นนักศึกษา

ขอเสนอแนะ

๑. จากผลของการวิจัย ทำให้ทราบระดับขวัญของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล สิริราช ว่าอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์เพียงเล็กน้อยจึงพูดไม่ได้ว่าระดับขวัญ ของพยาบาลเป็นที่น่าพอใจ เมื่อระดับขวัญของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ก็ย่อมจะส่งผล ให้ประสิทธิภาพของงานในโรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลางด้วย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรได้ ปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน โดยพยายามมุ่งปรับปรุงขวัญของพยาบาลเป็นจุดสำคัญ ใน เรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑.๑ ความเห็นหน่วยหนึ่งของงาน ในสถาบันหนึ่ง ๆ ย่อมมีกลุ่มสังคม (Social Group) เกิดขึ้นภายในสถาบันนั้น ๆ เช่น กลุ่มสนใจในงานอดิเรกต่าง ๆ พยายามคนหนึ่ง ๆ อาจจะไปเข้าสังกัดในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ควรมีความสนใจในเรื่องเกี่ยวกับสมาชิกอื่น ๆ ในกลุ่มที่เขาต้องการ เป็นหน่วยหนึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการได้รับการยอมรับเข้า เป็นสมาชิกของกลุ่ม เขามองจะมีชีวิตที่ดีได้รับการยกย่องนับถือจากคนที่เขารู้จักด้วยกัน เมื่อคนในกลุ่มสามารถรวมกันได้จะ เห็นว่าชีวิตของกลุ่มโดยทั่วไปดีขึ้น จะส่งผลไปถึงชีวิตของส่วนรวมของสถาบันนั้น ๆ ดังนั้นฝ่ายบริหารสร้างความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ ในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงานนั้น ถ้าใดทำงานที่ตนพึงพอใจย่อมโดยผลมากกว่า การที่ตนปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ นอกจากนั้นต้องทำให้เกิดความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงานของสถาบัน ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญมากเพราะถ้าทุก ๆ คนมีความเข้าใจจิตตอระบบและการดำเนินงานของสถาบันแล้ว บุคคลเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาในแก่งาน มีกำลังใจและกำลังชีวิตในการปฏิบัติงานดีขึ้น สิ่งสำคัญคือ ควรเปิดโอกาสให้ทุก ๆ คนได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ และให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของหน่วยงาน

๑.๒ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้เกิดผลดีได้นั้น ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชามิควรเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเครื่องจักร หรือเป็นคนซึ่งเกียจ ต้องคอยจับผิด บังคับ ลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจ ซึ่งวิธีต่อไปนี้จะช่วยไ้มาก

ก. อย่าจู้จี้กับผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกินไปนัก เมื่อมอบหมายงานให้ไปทำแล้ว ก็ไม่ควรควบคุมจนเกินไป เพราะจะทำให้เขารู้สึกว่าไม่ได้ใช้ความคิด และทำงานนั้นด้วยตนเอง เขาจะกลายเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งเท่านั้น และมีความรู้สึกว่างานนั้นไม่ใช่ความสำเร็จของเขา เขาจะไม่ได้รับความภูมิใจในผลงานนั้นเลย

ข. เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหารือและช่วยแก้ปัญหา แก่ปัญหาให้ และหากเป็นเรื่องที่จะกระทบกระเทือนต่อ

ส่วนรวมก็จะคงพึ่งความคิดเห็นของส่วนรวมด้วย ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานที่ดีพึงละเว้นการกระทำในลักษณะเผด็จการโดยเด็ดขาด แม้ว่าในบางโอกาสการใช้วิธีการแบบเผด็จการจะช่วยให้งานสำเร็จโดยเร็วก็ตาม แต่ผลของความสำเร็วนั้นจะไม่ยั่งยืน ความสำเร็จของงานในลักษณะเช่นนี้ นอกจากเป็นงานที่ได้แต่ผลงานที่ไม่ทรงคุณค่าในทางบริหารแล้ว ยังเป็นงานที่ไม่ก่อประโยชน์อนุคุณแก่ขวัญและน้ำใจของผูรร่วมงาน

ค. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา จะต้องเป็นผู้ให้ความคุ้มครอง เมตตา ให้ความอบอุ่นใจแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยให้ความสนใจสภาวะการทำงานด้วยความเห็นอกเห็นใจ มีใจมุ่งแต่ให้ผลผลิตผลงานออกมาโดยไม่คำนึงถึงสภาพการทำงานที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน ต้องคำนึงถึงเสมอว่าผู้ใต้บังคับบัญชา คือ คนไม่ใช่เครื่องจักรที่จำต้องทนต่อความกดดันจนเกินขอบเขต

ง. เมื่อมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเรียบร้อยแล้ว ไม่ควรเรียกงานนั้นกลับมาทำเสียเอง ควรปล่อยให้เขามีอิสระในการทำงาน หากมีปัญหาเกิดขึ้นควรรีไ้คำปรึกษาหรือ ที่เป็นประโยชน์และให้ความช่วยเหลือให้เขาทำงานประสบความสำเร็จ ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมั่นคงในคำสั่ง ในการบังคับบัญชา และในการทำงานร่วมกัน การทำงานอย่างโลเล ขาดความมั่นใจ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพลอยรวนเร ขาดความเชื่อมั่นตามไปด้วย และเกิดความไม่มั่นคงในการทำงานของสถาบันนั้น ผู้บังคับบัญชาต้องรู้ว่าตนกำลังทำอะไรอยู่ ระหว่างสถาบันกับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่า ตนกำลังทำหน้าที่ควบคุมนโยบายของสถาบัน และขณะเดียวกันก็มีหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินไปตามนโยบาย เพราะฉะนั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องไม่เป็นฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด และจะต้องผสมผสานประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาและของสถาบันได้เสมอ

นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชา ควรมีเทคนิค และกลวิธีต่าง ๆ ที่จะ เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน เป็นคนว่า

ก. การสั่งงาน ผู้บังคับบัญชาควรอธิบายให้แจ่มแจ้ง ไม่ควรออกคำสั่งโดยวิธี  
ขึ้นเสียง สั่งงานให้เฉพาะเจาะจงกับผู้ที่นำไปปฏิบัติเท่านั้น จงตระหนักว่าผู้ใต้บังคับบัญชา  
ทำงานเพื่อผู้ช่วย ไม่ใช่เพื่อตัวผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังควรหลีกเลี่ยงการนำวิสัยทัศน์ คุณวุฒิ  
มาอ้างเพื่อเพิ่มน้ำหนักของคำสั่งอีกด้วย

ข. การสร้างวินัย ควรพยายามสรรเสริญอย่างเปิดเผย และตำหนิเพื่อสร้างสรร  
เป็นส่วนตัว พยายามรักษาความคงเส้นคงวาในเรื่องอารมณ์ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา  
อย่างมีมนุษยธรรม สอนให้รู้จักวินัยอันดี ลงโทษผู้กระทำความผิด และส่งเสริมสนับสนุนให้  
ความดีความชอบแก่ผู้ที่ทำดี ทำถูก

ค. การตระหนักถึงความสำคัญของผู้อื่น สนใจความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา  
สนับสนุนให้เขาปรับปรุงงานในทิวทัศน์ ปรึกษาช่วยเหลือทันทีเมื่อเขาประสบความทุกข์ยาก  
แสดงความสนใจในความคิดเห็นของผู้อื่น และศึกษาพื้นเพเดิมของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยละเอียด  
ถ่องแท้

๑.๓ การจักสวัสดิการที่ดี การที่จะให้ขวัญของคนทำงานดีขึ้น อีกวิธีหนึ่งก็คือ  
การให้สวัสดิการ หรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ แก่คนทำงาน ซึ่งหมายความว่าให้ประโยชน์  
นอกเหนือไปจากรายได้ เงินเดือน เช่น การจัดให้มีที่พักอาศัย สหกรณ์ออมทรัพย์ ช่วยเหลือ  
ค่าเล่าเรียนบุตร มีวันหยุดพิเศษ บริการด้านรักษาพยาบาล บริการด้านสหนทางการ การให้  
สวัสดิการจะช่วยให้มีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย เพราะเมื่อเกิดปัญหาที่ต้องการความช่วยเหลือ  
บุคคลแรกที่เขาคงพึ่งพาคือ คนที่อยู่ใกล้ชิดที่สุด สถาบันจะต้องถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องปกป้อง  
ความทุกข์ร้อนของสมาชิก เพื่อเป็นการสร้างขวัญ และขณะเดียวกันก็จะทำให้เขารู้สึกภาคภูมิใจ  
ในงานที่เขาทำอยู่ เป็นการช่วยเสริมสร้างความผูกพันระหว่างสมาชิกกับสถาบันนั้น ทำให้  
บุคลากรมีขวัญดีขึ้นเมื่อความต้องการของเขาได้รับการตอบสนองจากสถาบันที่เขาสังกัดอยู่  
อย่างถูกต้องเหมาะสม สวัสดิการต่าง ๆ ควรจัดให้ได้แก่

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจส่วนบุคคล ควรได้มีการเสนอแนะฝ่ายบริหารชั้นสูงให้ปรับ  
อัตราเงินเดือนของพยาบาลให้สูงขึ้น เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ เพื่อให้เหมาะสมกับค่า  
ครองชีพในปัจจุบัน

สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ควรให้ออกาสพยาบาลได้มี  
ผู้บังคับบัญชาสายตรงอยู่ในวิชาชีพเดียวกัน และให้ใ้ปฏิบัติงานพยาบาลเป็นหลัก

สวัสดิการด้านโอกาสก้าวหน้าและการศึกษาต่อ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติม  
ความรู้และเป็นการฟื้นฟูความรู้ให้แก่พยาบาลเป็นประจำ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนี้  
ควรจะได้เปิดโอกาสให้ศึกษาต่อระดับปริญญาในประเทศ และต่างประเทศ ตามโอกาสอันควร  
และควรจัดให้มีการประเมินผลก่อนการปฏิบัติงานในหน้าที่ใหม่ทุกครั้ง

สวัสดิการด้านนันทนาการ ควรจัดให้มีสนามกีฬา และเครื่องเล่นกีฬาตามความ  
ต้องการของพยาบาลส่วนใหญ่ และจัดให้มีการพบปะสังสรรค์กันระหว่างเจ้าหน้าที่เพื่อความ  
สามัคคี และก่อให้เกิดการประสานงานที่ดีตามมา

ด้านสังคมสงเคราะห์ ควรจัดที่พักโดยเฉพาะ หอพักพยาบาลให้เพียงพอกับจำนวน  
พยาบาลทั้งพยาบาลโรคและที่สมรสแล้ว แต่ต้องเช่าเวรยามค่าค่าน้ำ และปรับปรุงหอพักที่มีอยู่  
เดิมให้ดีขึ้นโดยเฉพาะบริการที่ใช่เป็นส่วนรวม เช่น หองพักผ่อนส่วนกลาง และหอน้ำหองส้วม  
เป็นต้น

ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสวัสดิการทุกด้านเพื่อจะได้นำผล  
การวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข การให้บริการสวัสดิการแก่พยาบาลให้  
เหมาะสมกับกาลสมัยยิ่งขึ้น

๖๖ ความพึงพอใจในงาน ช่วยเกิดขึ้นได้ด้วยความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้างาน  
นั้นเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ ความชำนาญ ความคิดริเริ่มของเขา คนจะพอใจในงานที่ทำ  
ผลงานที่คนทำควยิ จรักยอมตักขวาดงานที่ทำโดยไม่รักงาน เมื่อหวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพ  
ก็ควรจะมีมอบหมายงานให้ เหมาะสมกับบุคคล ตามหลักที่เรียกว่า ใช้คนให้ เหมาะสมกับงาน  
(Put the right man in the right job) นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงเรื่อง  
เงินเดือนและค่าจ้าง คนทำงานก็เพราะมีความประสงค์จะได้ค่าตอบแทนเพื่อการยังชีพและ  
ยกมาตรฐานการครองชีพของตน ปัจจุบันมีชาวคนงานนัดหยุดงานเพื่อประท้วงและเรียกค่าแรง  
ให้สูงขึ้น ทั้งนี้เพราะเขาต้องการรายได้พอเหมาะกับการครองชีพ การที่ไม่ได้รับเงิน

เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบ จะทำให้เกิดไม่พอใจในการทำงาน และเป็นเหตุให้ขวัญเสื่อมได้

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่ง ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ในการศึกษาทดลองของศาสตราจารย์เมโย ( Mayo ) ที่ฮอว์ทอร์น โคพบัว สิ่งแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ มิใช่เป็นสิ่งเดียวที่ทำให้เกิดขวัญดี แต่ถ้ามองว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพไม่มีความสำคัญต่อการทำงานเลยก็ไม่ถูกต้อง เพราะคนทำงานก็ต้องการความสะดวกสบายในการทำงานด้วยกันทั้งนั้น ฉะนั้น ควรจะสำรวจดูสภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ เช่น เครื่องมือป้องกันความปลอดภัย สุขภาพอนามัย การจัดหาเครื่องทุนแรง ก็จะช่วยให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น

๒. ควรจะได้ศึกษาหาองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้ระดับขวัญต่ำ ค้นหาสาเหตุที่แท้จริง และต้องแก้ไขทันที ควรศึกษาคัดต่อกันไปเป็นราย ๆ เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในระยะต่าง ๆ

๓. ควรจะได้ศึกษาระดับขวัญของบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงาน ซึ่งมีหลายระดับด้วยกัน เพื่อจะได้ทราบสภาพขวัญที่แท้จริงของสถาบันนั้น ๆ เช่น ขวัญของแพทย์และขวัญของผู้ช่วยพยาบาล เป็นต้น

๔. นอกจากศึกษาระดับขวัญในส่วนรวมของหน่วยงานแล้ว จะต้องให้ความสนใจต่อระดับขวัญของแต่ละบุคคลในหน่วยงานด้วย เพราะระดับขวัญของแต่ละบุคคล จะมีผลกระทบกระเทือนต่อระดับขวัญของส่วนรวมด้วย บางครั้งระดับขวัญของส่วนรวมอาจจะสูง แต่สมาชิกบางคนอาจมีระดับขวัญอยู่ในระดับต่ำมากก็ได้ ฉะนั้นจะต้องศึกษาระดับขวัญเป็นรายบุคคล และแก้ไขสาเหตุเป็นราย ๆ ไป เพราะการที่แต่ละคนมีระดับขวัญต่ำนั้น มีสาเหตุแตกต่างกันไป

ขอเสนอแนะสำหรับการวิจัย

๑. การศึกษาจะได้ผลแน่นอน ครอบคลุมสภาพเป็นจริงของหน่วยงานนั้น ๆ นอกจากจะใช้คำถามแบบปลายปิดแล้ว ควรจะใช้คำถามแบบปลายเปิดรวมกับการสัมภาษณ์และการสังเกต

๒. ควรนำรายไ้มาเป็นตัวแปรในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องขวัญของบุคลากร  
ทางการพยาบาล

๓. ควรจะหาการศึกษาวิเคราะห์ ค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนสัมพันธ์กับระดับขวัญ

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- จารุวรรณ เสวทวรรณ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร  
 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๑๘.
- เจริญศรี รุ่งสุวรรณ สาเหตุที่พยาบาลลาออกไปทำงานต่างประเทศ วิทยานิพนธ์ปริญญาโท  
 มหาวิทยาลัยบอสตัน สหรัฐอเมริกา อ้างถึงในสุพรรณิ เสนาอติสัย "เหตุที่ทำให้  
 เกิดความพอใจหรือไม่พอใจในสภาวะการทำงานของพยาบาลประจำในโรง  
 พยาบาลแห่งหนึ่งในประเทศไทย" วารสารพยาบาล ๒๖(๔): ๒๖๖ ตุลาคม  
 ๒๕๐๖.
- ณรงค์ รมณียกุล การศึกษาลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ของครูใหญ่ที่ส่งผลต่อขวัญหรือกำลังใจ  
ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุโขทัย วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต  
 วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร ๒๕๑๗, ๓๔ หน้า
- ณัฐพล ชันชไชย "การวิเคราะห์กำลังใจขวัญในการปฏิบัติงาน" พัฒนบริหารศาสตร์  
 ๑๔(๔): ๔๔๔ - ๔๗๔ ตุลาคม ๒๕๑๗.
- นศร ชาคิตระกุล การศึกษาเปรียบเทียบกำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานของครูในพระนคร  
กับครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตศิลปศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๑๗.
- บุญสิน จตุรพฤษ กำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพ วิทยานิพนธ์  
 รัฐประศาสนศรมหาบัณฑิต สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์ ๒๕๐๕, ๑๘๖ หน้า
- เพ็ญศรี ชุนใจ การศึกษาเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยส่วนกลาง  
และส่วนภูมิภาค วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
 ๒๕๑๘.
- มัลลวีร์ หอสกุลกล ขวัญของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดโรงเรียนรัฐบาล  
กรมสามัญ วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
 ประสานมิตร ๒๕๒๐, ๕๘ หน้า.

ลอมอม

ศรีจันทร์พันธ์ สภาพการทํางานของพยาบาลในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ระดับ  
กอง ในจังหวัดพระนคร - ธนบุรี วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ สถาบัน  
พัฒนบริหารศาสตร์ ๒๕๑๑.

วิระชาติ

แก้วไสย องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการ  
ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย วิทยานิพนธ์การ  
ศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร ๒๕๑๘, ๘๕ หน้า.

ศิริราช,

โรงพยาบาล, แผนกพยาบาล สถิติจำนวนพยาบาลประจำการ ประจำเดือน  
ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๒๐.

ศิริราช,

โรงพยาบาล, แผนกพยาบาล สถิติการลาออก - โอน - ย้าย ของพยาบาล  
ประจำปี ๒๕๑๖ - ๒๕๒๐.

สาขารณสุข,

กระทรวง กองการพยาบาล ข้อมูลเกี่ยวกับแพทย์พยาบาลในต่างประเทศ  
พ.ศ. ๒๕๑๓ - ๒๕๑๘.

สมศรี

ณ ระนอง ความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับวิชาชีพ วิทยานิพนธ์ปริญญามหา  
บัณฑิตศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ๒๕๑๕.

สุชุม

นิลเชษฐ์ ขวัญของบรรณารักษ์ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา  
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร  
๒๕๑๗, ๖๔ หน้า.

สุชน

จุฑาทิพย์ กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์  
๒๕๑๕, ๑๕๕ หน้า.

สุกสาคร

พุทธโธ และคณะ "ขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของนักกายภาพบำบัด,"  
วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ ๒:๑๕๖ - ๒๑๘ เมษายน ๒๕๑๗.

สุธีรา

อายุวัฒน์ "พยาบาลไทยไปทํางานต่างประเทศกับปัญหาการขาดแคลนพยาบาล"  
วารสารสมาคมไทย - อเมริกัน ๓(๓):๓๘ กรกฎาคม ๒๕๑๕.

สุปราณี

เสนากิตย "เหตุที่ทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจในสภาวะการทํางานของ  
พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในประเทศไทย" วิทยานิพนธ์

M.S. Boston University of Massachusetts U.S.A.

วารสารพยาบาล ๕ ตุลาคม ๒๕๑๖, ๕๔ หน้า.

แสงจันทร์

ศิวพิพัฒน์ สัมพันธภาพระหว่างความเป็นผู้นำในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ๒๕๑๘, ๕๔ หน้า.

อลิสสา

พงษ์อมรพรหม การศึกษาเปรียบเทียบขวัญของพยาบาลในสถาบันที่มีผู้บริหารงานอยู่ในวิชาชีพพยาบาลกับผู้บริหารงานอยู่นอกวิชาชีพพยาบาล วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๑๘, ๖๓ หน้า.

Anderson, Lester W., and Van Dyke, Lauren A. School Administration, Boston, Houghton Mifflin Co, 1963, 539 pp.

Bender, John Edward, "Morale of Elementary School Teacher," Dissertation Abstracts, 33(8):3984 - A February 1973.

Bergeth, Robert L, "An Experimental Study of Teacher Morale in Selected School Districts of North Dakota," Dissertation Abstracts, 31(2):6293 A June 1971.

Brédenberg, Viola Constance, Nursing Service Research Philadelphia, J.B. Lippincott Company, 1951 pp. 7 - 8.

Bresmer, John Leo, "The Relationship of Administrative Leadership Practices to Teacher Morale in The Public Elementary Schools of Charle Country Marryland," Dissertation Abstracts, 31(2) 574 A August 1970.

Daniel Katz, Nathan Maccoby, and Naney C. Morse, Productivity, Supervision and Morale in an Office Situation, Ann Arbor: University of Michigan Press, 1950, p.10.

Davis, Keith, Human Relations at Work, McGraw-Hill Book Company, Inc, New York, 1967, 371 pp.

Ferguson, George A, Statistical Analysis in Psychology and Education, McGraw-Hill Book Company, Inc, New York, 1966, 446 pp.

Flippo, Edwin B, Principles of Personnel Administration, McGraw-Hill Book Company, Inc, New York, 1967, pp. 416 - 417.

Gloster II, Arthur Spears, "A Study of Faculty Morale in Selected Community Colleges and Technical Institutes in North Carolina," Dissertation Abstracts, 35(8):5074 - A February 1975.

Helen Nahm, "Job Satisfaction in Nursing," American Journal of Nursing, 40(12):1389 - 1392 December 1940.

Howell, Varon L, "Staff Morale in Elementary School : Influenced by Principle Initiated Common Behavioral Incidents," Dissertation Abstracts, 34(12):7488 - A June 1974.

Kemper, Lawrence Barttet., "Morale of Elementary Principals in Mexican - American Poverty School," Dissertation Abstracts, 35(9):5730-A March 1975.

Lambertson, Eleanor C, Education for Nursing Leadership, Philadelphia Lippicott Company 1958, 880 pp.

Leotherwood, Lawrence Bradley, "An Investigation of Factors Affecting The Morale and Needs Satisfaction of Selected Team Teachers in North Carolina." Dissertation Abstracts; 34(7):3772-74-A. January 1974.

- Longest B. Beaufort, "Job Satisfaction for Registered Nurses in the Hospital Setting," Journal of Nursing Administration, 4:46-52 May-June 1974.
- Magnuson, D. Test Theory Addison-Wesley Publishing Company 1967, 270 pp.
- Maryo, Joann S. and Julian J. Lasky, "A Work Satisfaction Survey among Nurse," American Journal of Nursing, 59(4):501-503 April 1959.
- Nigro, Felix A. Public Personnel Administration, Holt, Rinehart & Winston, Inc., New York, 1963, 383 pp.
- Napier, Thoman Gayle, "Teacher Morale" Dissertation Abstracts, 27(4):1228-A October 1966.
- Oward, Glen F, Administration of The Changing Secondary School, The Maxmillian Company, New York, 1966, 312 pp.
- Redefer, Frederick L. "Factors that Affect Teacher Morale" Nation Schools, 63. 59-62, February 1959.
- Satentes, Marcelo Pusa, "Study of The Factors Related to Teacher Morale in Five School Districts in the Province of Cotabaru, Philippines," Dissertation Abstracts, 35(6):3361-A December 1974.
- Schenk, Katherine N, "A Measure of Faculty Morale," Nursing Research, 19(2) March-April 1970.
- Sherman, Arther W. and Herbert J. Chruden, Personnel Management 3 rd ed., Cincinnati, Chicago: South - Western Publishing Co., 1968, 434 pp.
- Strickland, Benjamin F. "A Study of Factors Affecting Teacher's Morale in Selected Administrative Units of North Carolina," Dissertation Abstracts, 22(12):4589-4599 June 1963.

Terry, Thomas Dien, "Relationship Between The Sense of Power and Selected  
Morale Factors of Public School Classroom Teachers" Dissertation  
Abstracts, 33(6):2675-A December 1972.

Winer, B. J, Statistical Principles in Experimental Design, 2 ed.,  
McGraw-Hill Book Company, New York, 1962, 672 pp.

การคำนวณ

## บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

๒๐ มกราคม ๒๕๒๑

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน พยาบาลประจำการ

เนื่องด้วยคตินิธิปฏิบัติปัญหาโท ภาควิชาบริหารการศึกษา มีความประสงค์ที่จะทำการ  
ศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับขวัญ (MORALE) ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศิริราช  
โดยเลือกท่านเป็นตัวแทนในการศึกษาครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านที่ได้รับแบบ  
สอบถาม โปรดเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง ความคิดเห็น ความเข้าใจ และความรู้สึก  
ของท่าน เพราะผลของการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านเองและผู้สนใจจะศึกษาคนควา  
เกี่ยวกับเรื่องขวัญต่อไป นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางให้ผู้บริหารการพยาบาล ปรับปรุงและแก้ไข  
วิธีการบริหารการพยาบาล ปรับปรุงและแก้ไขวิธีการบริหารงานในหน่วยงานของตนเอง  
ก็ฉันหวังว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณไว้ ณ

โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

  
(นางสาวทิพาพันธ์ สังฆพงษ์)

## คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้ทั้งหมดมี ๒ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดบางประการของพยาบาลประจำการ  
มี ๔ ข้อ

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามความเห็นของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับขวัญ มี ๕๕ ข้อ

ตอนที่ ๑

ให้ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าหัวข้อที่เป็นสภาพจริง ๆ ของท่าน

๑. อายุราชการ

( ) ๒ เดือน ถึง ๕ ปี

( ) ๕ ปีขึ้นไป ถึง ๑๐ ปี

( ) ๑๐ ปีขึ้นไป

๒. วุฒิสถที่สุดทางการศึกษาของท่านในปัจจุบัน

( ) อนุปริญญาพยาบาลมคจ. และอนามัย

( ) ปริญญาตรี

( ) ประกาศนียบัตรการพยาบาล เฉพาะทางโรค  
หัวใจและทรวงอก หรือการพยาบาลเฉพาะ  
แม่และเด็ก

๓. สถานภาพสมรส

( ) ๓ คู่

( ) โสด

๔. ขณะนี้ท่านทำงานประจำอยู่แผนก )

( ) สตรี-นรีเวชกรรม

( ) ศัลยกรรม

( ) อายุรกรรม

( ) กุมารเวชกรรม

## ตอนที่ ๒

ให้ท่านเขียนเครื่องหมาย ○ รอบตัวเลขหลังข้อความแต่ละข้อความที่ท่านมีความเห็นสอดคล้องกับข้อความนั้น เพียงข้อละหนึ่งวง กรุณาตอบทุกข้อ

## ตัวอย่างการตอบ

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
๑	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ในการทำงานต่าง ๆ ใ้ได้อย่างเต็มที่	๕	๘	๓	๒	๑

เมื่ออ่านข้อความแล้วขอให้พิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเพียงไร

## ความหมายของมาตราส่วน

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นอย่างแท้จริง โดยไม่มีข้อแม้ใด ๆ
เห็นด้วย	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นโดยทั่วไป
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ผู้ตอบตัดสินใจได้ยากลงไปไม่ใ้ว่าผู้ตอบเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นโดยทั่วไป
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นอย่างสิ้นเชิง โดยไม่มีข้อแม้ใด ๆ

แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญของพยาบาลประจำการ

(๘)

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
๑.	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการที่ได้มาทำงานในหน่วยงานนี้	๕	๔	๓	๒	๑
๒.	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่	๕	๔	๓	๒	๑
๓.	ท่านจะแนะนำเพื่อนหรือญาติให้โอนย้ายเข้ามาทำงานในหน่วยงานของท่านเมื่อเขามาขอคำแนะนำเกี่ยวกับการโอนย้ายหรือการสมัครเข้าทำงานใหม่	๕	๔	๓	๒	๑
๔.	ท่านถือว่าเป็นหน้าที่ของท่านที่จะดูแลให้มีการรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของห้องทำงาน หรือสถานที่ทำงานของท่านเสมอ	๕	๔	๓	๒	๑
๕.	ในขณะนี้ท่านไม่เคยคิดถึงเรื่องการโอนย้ายหรือออกจากหน่วยงานนี้เลย	๕	๔	๓	๒	๑
๖.	งานที่ท่านกระทำอยู่ในขณะนี้สามารถทำได้สำเร็จจุดลงไปด้วยดีเป็นส่วนใหญ่	๕	๔	๓	๒	๑
๗.	ท่านสามารถจะปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานได้อย่างเต็มที่	๕	๔	๓	๒	๑

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
๘.	ท่านรู้สึกว่ามีบังคับบัญชาของท่านได้ พยายามส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า เสมอ	๕	๔	๓	๒	๑
๙.	งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้จะช่วยให้ท่านมี เกียรติยศชื่อเสียงและมีโอกาสก้าวหน้า ทั้งในตำแหน่งราชการและตำแหน่งส่วนตัว	๕	๔	๓	๒	๑
๑๐.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือการปฏิบัติอย่างอื่น ๆ จากหน่วยงาน อย่างยุติธรรมทัดเทียมกับบุคคลอื่น ๆ	๕	๔	๓	๒	๑
๑๑.	ท่านมีความสัมพันธ์อย่างดีกับบุคลากร ต่าง ๆ ที่ทำงานร่วมกันในหน่วยงาน	๕	๔	๓	๒	๑
๑๒.	เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่อง ส่วนตัวหรือการงาน เพื่อร่วมงานของท่าน ได้ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี	๕	๔	๓	๒	๑
๑๓.	หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการที่ดีเพียงพอ และเหมาะสมสำหรับบุคลากรทุกคน	๕	๔	๓	๒	๑
๑๔.	งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ตรงตามความ ถนัดของท่าน	๕	๔	๓	๒	๑

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
๑๕.	ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	๕	๔	๓	๒	๑
๑๖.	ท่านรู้สึกพอใจในสภาพการทำงานของบุคลากรต่าง ๆ ในหน่วยงานของท่าน	๕	๔	๓	๒	๑
๑๗.	ท่านรู้สึกว่าบุคลากรต่าง ๆ ในหน่วยงานรักใคร่และพึงพอใจในตัวท่าน	๕	๔	๓	๒	๑
๑๘.	สภาพการทำงานในหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย	๕	๔	๓	๒	๑
๑๙.	บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านมีความสนิทสนมและเป็นกันเองดี	๕	๔	๓	๒	๑
๒๐.	ในหน่วยงานของท่านไม่เคยปรากฏว่ามี การแอบอ้างเอาผลงานของบุคคลอื่นมาเป็นของตนเองเลย (ทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้นับตั้งบัญชา)	๕	๔	๓	๒	๑
๒๑.	ท่านเชื่อฟังคำสั่งของผู้นับตั้งบัญชาเพราะความเคารพเชื่อถือ และพอใจในความรู้ความสามารถของผู้นับตั้งบัญชาของท่าน	๕	๔	๓	๒	๑

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
๒๒.	ในขณะนี้ไม่มีบัตรสนเท่ห์เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือความประพฤติของบุคลากรในหน่วยงานของท่าน	๕	๔	๓	๒	๑
๒๓.	หน้าที่การงานที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่มีประสิทธิภาพดีแล้ว ไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนตัวผู้บังคับบัญชา	๕	๔	๓	๒	๑
๒๔.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม	๕	๔	๓	๒	๑
๒๕.	ในหน่วยงานของท่านมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชา	๕	๔	๓	๒	๑
๒๖.	งานที่เพื่อนร่วมงานของท่านกระทำอยู่ในขณะนี้ สามารถทำให้สำเร็จจุดลงไปด้วยดีเป็นส่วนใหญ่	๕	๔	๓	๒	๑
๒๗.	ส่วนใหญ่เพื่อนร่วมงานของท่านไม่มีความจำเป็นต้องลาหยุดราชการบ่อย ๆ	๕	๔	๓	๒	๑
๒๘.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านต่างก็ให้ความร่วมมือในการทำงาน มีการประสานงานกันเป็นอย่างดีโดยไม่มีการชิงดีชิงเด่นกัน	๕	๔	๓	๒	๑

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
๒๕.	เพื่อนร่วมงานและผู้ที่บังคับบัญชาของท่านตั้งใจทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	๕	๔	๓	๒	๑
๓๐.	เพื่อนร่วมงานของท่านทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบ	๕	๔	๓	๒	๑
๓๑.	บุคลากรทุกคนในหน่วยงานของท่านต่างมีโอกาสก้าวหน้าหรือได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยทัดเทียมกัน โดยถือความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล	๕	๔	๓	๒	๑
๓๒.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านนิยมชมชอบในความรู้และความสามารถในการทำงานของท่าน	๕	๔	๓	๒	๑
๓๓.	ส่วนใหญ่เพื่อนร่วมงานของท่านมีความพึงพอใจต่อหน้าที่การงานที่เข้าปฏิบัติอยู่	๕	๔	๓	๒	๑
๓๔.	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานดี	๕	๔	๓	๒	๑

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
๓๕.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ไม่มีการ ก้าวกายหน้าที่กัน	๕	๔	๓	๒	๑
๓๖.	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ความ ช่วยเหลือและร่วมมือในการจัดหาอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่ ท่านอย่างเพียงพอ	๕	๔	๓	๒	๑
๓๗.	ผู้บังคับบัญชาเคยมอบหมายงานบางอย่าง ให้ท่านทำ เนื่องจากเห็นว่าท่านมีความ สามารถจะทำได้	๕	๔	๓	๒	๑
๓๘.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่ท่าน สามารถปรึกษาหารือ หรือขอคำแนะนำ เรื่องส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	๕	๔	๓	๒	๑
๓๙.	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เคยลงโทษผู้ใต้ บังคับบัญชาด้วยอารมณ์ แต่พิจารณาโดยใช้ เหตุผลที่สมควรเสมอ	๕	๔	๓	๒	๑
๔๐.	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับข้อของใจความวิชาการ และการปฏิบัติงานโดยทั่วไปได้เป็นอย่างดี	๕	๔	๓	๒	๑

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
๔๑.	ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในหน่วยงานเสมอ	๕	๔	๓	๒	๑
๔๒.	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้การนิเทศการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๕	๔	๓	๒	๑
๔๓.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายระเบียบข้อบังคับและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของหน่วยงาน	๕	๔	๓	๒	๑
๔๔.	ท่านทราบหน้าที่การงานในตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่อย่างชัดเจน	๕	๔	๓	๒	๑
๔๕.	ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	๕	๔	๓	๒	๑
๔๖.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและความนิยมและกว้างขวาง	๕	๔	๓	๒	๑
๔๗.	หน่วยงานของท่านมีการติดต่อกับประชาชนที่ช่วยให้ประชาชนเข้าใจและทราบการดำเนินงานต่าง ๆ เป็นอย่างดี	๕	๔	๓	๒	๑

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
๔๘.	ท่านรู้สึกพอใจการทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ ความรู้และความสามารถของท่าน	๕	๔	๓	๒	๑
๔๙.	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน	๕	๔	๓	๒	๑
๕๐.	ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสได้กระทำกิจกรรมต่าง ๆ เป็นการช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	๕	๔	๓	๒	๑
๕๑.	ท่านมีความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาล	๕	๔	๓	๒	๑
๕๒.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจในสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของท่านเป็นอย่างดี	๕	๔	๓	๒	๑
๕๓.	ผู้บังคับบัญชาให้ค่าชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานได้รับความสำเร็จและเป็นผลดี	๕	๔	๓	๒	๑

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
๕๔.	งานค่านในโรงพยาบาลศิริราชเป็นงานที่ ท่านมีโอกาสได้รับใช้สังคมอย่างเต็มที่	๕	๔	๓	๒	๑
๕๕.	ท่านรู้สึกพอใจการจัดตั้งโรงพยาบาลและ นโยบายของโรงพยาบาล	๕	๔	๓	๒	๑

คหิทางแสดงค่าอำนาจจำแนกรายขอของแบบสอบถามวัด  
ขวัญของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศิริราช

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
๑	๔.๐๓๔๐	๒๐	๓.๑๔๑๕
๒	๔.๓๕๕๕	๒๑	๔.๔๓๒๔
๓	๒.๑๔๓๑	๒๒	๒.๓๒๕๕
๔	๒.๐๓๕	๒๓	๔.๒๐๔๔
๕	๓.๑๓๒๓	๒๔	๒.๑๑๕๕
๖	๓.๕๐๒๔	๒๕	๔.๒๖๓๒
๗	๔.๔๔๓๓	๒๖	๒.๑๕๕๑
๘	๔.๓๔๔๔	๒๗	๓.๐๔๖๔
๙	๓.๓๔๒	๒๘	๔.๕๓๔๕
๑๐	๕.๐๐๕๔	๒๙	๔.๔๑๒๒
๑๑	๒.๔๔๔๓	๓๐	๔.๕๑๕๑
๑๒	๔.๓๒๓๑	๓๑	๒.๔๖๑๔
๑๓	๓.๖๕๕๕	๓๒	๓.๔๔๓๕
๑๔	๒.๒๓๐๖	๓๓	๓.๕๒๖๑
๑๕	๓.๖๖๕๓	๓๔	๒.๓๑๒๔
๑๖	๒.๒๒๑๓	๓๕	๕.๓๓๔๒
๑๗	๔.๕๓๔๒	๓๖	๓.๔๓๒๖
๑๘	๔.๓๔๒๑	๓๗	๓.๕๓๔๖
๑๙	๒.๖๕๒๓	๓๘	๕.๔๓๓๕

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
๓๕	๕. ๙๐๖๑	๔๖	๕. ๕๓๓๕
๔๑	๕. ๘๐๐๐	๕๒	๕. ๕๒๕๒
๔๒	๕. ๗๗๘๘	๕๔	๓. ๕๑๗๗
๔๕	๓. ๕๓๕๘	๕๖	๕. ๕๓๕๖
๔๗	๕. ๐๕๒๕	๕๘	๓. ๕๑๕๗
๕๑	๓. ๓๕๕๑	๕๐	๓. ๑๓๗๕
๕๑	๓. ๘๕๘๓	๕๒	๕. ๕๕๕๒
๕๓	๖. ๕๐๓๗	๕๔	๓. ๕๐๕๕
๕๕	๕. ๕๕๕๑		

การแบ่งองค์ประกอบของขวัญแต่ละท่าน

องค์ประกอบของขวัญ	องค์ประกอบของขวัญ ขอบยขอที่
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง	๑, ๒ ๓ ๔ ๕ ๖
ความรู้สึกกับนิกรชอบ	๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ ๑๒ ๑๓ ๑๔ ๑๕
ความรู้สึกประสพความสำเร็จ	๑๕ ๑๖ ๑๗ ๑๘ ๑๙ ๒๐ ๒๑ ๒๒ ๒๓ ๒๔ ๒๕ ๒๖ ๒๗ ๒๘ ๒๙ ๓๐ ๓๑ ๓๒ ๓๓ ๓๔ ๓๕ ๓๖ ๓๗ ๓๘ ๓๙ ๔๐ ๔๑ ๔๒ ๔๓ ๔๔ ๔๕ ๔๖ ๔๗ ๔๘ ๔๙ ๕๐ ๕๑ ๕๒ ๕๓ ๕๔ ๕๕ ๕๖ ๕๗ ๕๘ ๕๙ ๖๐ ๖๑ ๖๒ ๖๓ ๖๔ ๖๕ ๖๖ ๖๗ ๖๘ ๖๙ ๗๐ ๗๑ ๗๒ ๗๓ ๗๔ ๗๕ ๗๖ ๗๗ ๗๘ ๗๙ ๘๐ ๘๑ ๘๒ ๘๓ ๘๔ ๘๕ ๘๖ ๘๗ ๘๘ ๘๙ ๙๐ ๙๑ ๙๒ ๙๓ ๙๔ ๙๕ ๙๖ ๙๗ ๙๘ ๙๙ ๑๐๐
ความรู้สึกมั่นคง	๑๐ ๑๑ ๑๒ ๑๓ ๑๔ ๑๕ ๑๖ ๑๗ ๑๘ ๑๙ ๒๐ ๒๑ ๒๒ ๒๓ ๒๔ ๒๕ ๒๖ ๒๗ ๒๘ ๒๙ ๓๐ ๓๑ ๓๒ ๓๓ ๓๔ ๓๕ ๓๖ ๓๗ ๓๘ ๓๙ ๔๐ ๔๑ ๔๒ ๔๓ ๔๔ ๔๕ ๔๖ ๔๗ ๔๘ ๔๙ ๕๐ ๕๑ ๕๒ ๕๓ ๕๔ ๕๕ ๕๖ ๕๗ ๕๘ ๕๙ ๖๐ ๖๑ ๖๒ ๖๓ ๖๔ ๖๕ ๖๖ ๖๗ ๖๘ ๖๙ ๗๐ ๗๑ ๗๒ ๗๓ ๗๔ ๗๕ ๗๖ ๗๗ ๗๘ ๗๙ ๘๐ ๘๑ ๘๒ ๘๓ ๘๔ ๘๕ ๘๖ ๘๗ ๘๘ ๘๙ ๙๐ ๙๑ ๙๒ ๙๓ ๙๔ ๙๕ ๙๖ ๙๗ ๙๘ ๙๙ ๑๐๐
ความรู้สึกพอใจ	๑๕ ๑๖ ๑๗ ๑๘ ๑๙ ๒๐ ๒๑ ๒๒ ๒๓ ๒๔ ๒๕ ๒๖ ๒๗ ๒๘ ๒๙ ๓๐ ๓๑ ๓๒ ๓๓ ๓๔ ๓๕ ๓๖ ๓๗ ๓๘ ๓๙ ๔๐ ๔๑ ๔๒ ๔๓ ๔๔ ๔๕ ๔๖ ๔๗ ๔๘ ๔๙ ๕๐ ๕๑ ๕๒ ๕๓ ๕๔ ๕๕ ๕๖ ๕๗ ๕๘ ๕๙ ๖๐ ๖๑ ๖๒ ๖๓ ๖๔ ๖๕ ๖๖ ๖๗ ๖๘ ๖๙ ๗๐ ๗๑ ๗๒ ๗๓ ๗๔ ๗๕ ๗๖ ๗๗ ๗๘ ๗๙ ๘๐ ๘๑ ๘๒ ๘๓ ๘๔ ๘๕ ๘๖ ๘๗ ๘๘ ๘๙ ๙๐ ๙๑ ๙๒ ๙๓ ๙๔ ๙๕ ๙๖ ๙๗ ๙๘ ๙๙ ๑๐๐
ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	๒๐ ๒๑ ๒๒ ๒๓ ๒๔ ๒๕ ๒๖ ๒๗ ๒๘ ๒๙ ๓๐ ๓๑ ๓๒ ๓๓ ๓๔ ๓๕ ๓๖ ๓๗ ๓๘ ๓๙ ๔๐ ๔๑ ๔๒ ๔๓ ๔๔ ๔๕ ๔๖ ๔๗ ๔๘ ๔๙ ๕๐ ๕๑ ๕๒ ๕๓ ๕๔ ๕๕ ๕๖ ๕๗ ๕๘ ๕๙ ๖๐ ๖๑ ๖๒ ๖๓ ๖๔ ๖๕ ๖๖ ๖๗ ๖๘ ๖๙ ๗๐ ๗๑ ๗๒ ๗๓ ๗๔ ๗๕ ๗๖ ๗๗ ๗๘ ๗๙ ๘๐ ๘๑ ๘๒ ๘๓ ๘๔ ๘๕ ๘๖ ๘๗ ๘๘ ๘๙ ๙๐ ๙๑ ๙๒ ๙๓ ๙๔ ๙๕ ๙๖ ๙๗ ๙๘ ๙๙ ๑๐๐

ตารางแสดงค่าเฉลี่ยรายชนิดของแบบสอบถามวัด  
ขวัญของพยาบาลประจำ ารโรงพยาบาลศิริราช

ชนิดที่	ค่าเฉลี่ย	ชนิดที่	ค่าเฉลี่ย	ชนิดที่	ค่าเฉลี่ย
๑	๓.๘๒	๒๑	๓.๖๖	๔๑	๓.๕๑
๒	๓.๒๘	๒๒	๔.๑๘	๔๒	๒.๖๕
๓	๒.๕๐	๒๓	๓.๓๓	๔๓	๓.๐๐
๔	๔.๒๓	๒๔	๔.๕๖	๔๔	๓.๘๒
๕	๓.๐๐	๒๕	๓.๗๖	๔๕	๓.๓๓
๖	๓.๖๕	๒๖	๓.๗๒	๔๖	๓.๑๕
๗	๓.๙๕	๒๗	๓.๘๑	๔๗	๓.๗๒
๘	๒.๖๕	๒๘	๓.๔๘	๔๘	๔.๒๓
๙	๒.๗๒	๒๙	๓.๔๖	๔๙	๓.๙๕
๑๐	๓.๑๖	๓๐	๓.๕๒	๕๐	๒.๖๕
๑๑	๓.๖๒	๓๑	๓.๑๕	๕๑	๓.๕๒
๑๒	๓.๕๑	๓๒	๓.๑๒	๕๒	๓.๖๗
๑๓	๒.๘๑	๓๓	๓.๕๒	๕๓	๔.๑๓
๑๔	๓.๗๒	๓๔	๔.๑๘	๕๔	๔.๑๘
๑๕	๓.๙๘	๓๕	๓.๕๑	๕๕	๓.๓๓
๑๖	๓.๐๐	๓๖	๔.๓๑		
๑๗	๓.๒๒	๓๗	๓.๖๖		
๑๘	๓.๐๒	๓๘	๓.๗๒		
๑๙	๓.๖๗	๓๙	๓.๕๒		
๒๐	๔.๓๑	๔๐	๓.๗๒		