

610.73069

ฉ.1817

1.3

บัญชีของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ปริญานิพนธ์

ของ

ฉวีวรรณ สัตยธรรม

1 พ.ย. 2537

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

เมษายน 2537

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

191078

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภัทษา ตียะสุวรรณ)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสม)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภัทษา ตียะสุวรรณ)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสม)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ ดร.กุลยา ตันติลาชีวะ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร.ศิริภา พูลสุวรรณ)

วันที่ 5 เดือนเมษายน พ.ศ. 2537

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุกัญญา ตริยะสุวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนันท์ ศลโกสม และอาจารย์ ดร. กุลยา ตันติผลาชีวะ ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมทั้งสนับสนุนให้กำลังใจผู้วิจัยมาตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนิพนธ์หนังสือและปริญญานิพนธ์ทุกท่านที่ปรากฏในบรรณานุกรมซึ่งผู้วิจัยใช้อย่างอิงทางวิชาการ

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล รวมทั้งคณาจารย์ในสังกัดสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคตะวันออกเฉียงและภาคกลาง ที่กรุณาอนุญาตให้ทดลองใช้แบบสอบถาม อนุญาตให้เก็บข้อมูลและให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ดร. ไพฑูรย์ โพธิ์สาร หัวหน้าฝ่ายข้อมูลและสถิติ กองแผนงานกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่กรุณาให้คำแนะนำและช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ เป็นอย่างดี ขอขอบคุณอาจารย์สุภาดา คำสุชาติ อาจารย์อารีย์ นรภูมิพิทักษ์ อาจารย์กนกนุช วสุธารัตน์ อาจารย์อารีย์ วันวิศา และเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยพยาบาลศรีรัชศึกษาที่ให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ขอขอบใจลูก ๆ คือ นายธีระพล สุตะบุตร นางสาววรรณพร สุตะบุตร และนายวัชรพล สุตะบุตร ที่สนับสนุนและเป็นกำลังใจให้แม่จนกระทั่งปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จ

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขออุทิศเพื่อสักการะบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีอุปการะคุณทุกท่าน

ฉวีวรรณ ลัตยธรรม

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
สมมุติฐานการวิจัย	6
คำนิยามศัพท์	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
ความหมายและความสำคัญของบัญชี	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบัญชี	11
ปัจจัยที่ส่งผลต่อบัญชี	19
วิธีการเสริมสร้างบัญชี	25
การวัดบัญชี	29
ภาระกิจของวิทยากรด้านการปฏิบัติการสอนทางการพยาบาล	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
งานวิจัยในประเทศ	37
งานวิจัยต่างประเทศ	41

3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	44
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	44
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	46
	ลักษณะของเครื่องมือ	46
	ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	47
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	48
	การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	49
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	50
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	51
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
	ตอนที่ 1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสังกัดวิทยาลัยพยาบาล อายุ และสถานภาพสมรส	52
	ตอนที่ 2 ระดับขั้นของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามความคิดเห็นของวิทยากรย์ ..	55
	ตอนที่ 3 เปรียบเทียบขั้นของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาล เขตกรุงเทพ มหานครและนนทบุรี กับขั้นของวิทยากรย์ในต่างจังหวัด เขต ภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข	66
	ตอนที่ 4 เปรียบเทียบขั้นของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาค กลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามอายุ	78
	ตอนที่ 5 เปรียบเทียบขั้นของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามสถานภาพสมรส	81

5	สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ	92
	ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า	92
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	92
	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	92
	การวิเคราะห์ข้อมูล	93
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	94
	อภิปรายผล	95
	ข้อเสนอแนะ	106
	บรรณานุกรม	108
	ภาคผนวก	118
	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	143
	ประวัติย่อของผู้วิจัย	144

ดัชนีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างวิทยากรย์ เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข	45
2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสังกัดวิทยาลัยพยาบาล อายุ และ สถานภาพสมรส	53
3	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับวิษของวิทยากรย์ใน วิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกเป็นราย ด้านและรวมทุกด้าน	55
4	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับวิษของวิทยากรย์ใน วิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในด้านการ ปกครองบังคับบัญชาเป็นรายข้อ	56
5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับวิษของวิทยากรย์ใน วิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในด้านการปฏิบัติ งานเป็นรายข้อ	58
6	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับวิษของวิทยากรย์ ในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านภาวะเสี่ยง ในการประกอบอาชีพเป็นรายข้อ	60
7	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับวิษของวิทยากรย์ ในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านรายได้ และสวัสดิการเป็นรายข้อ	62
8	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวิษของวิทยากรย์ ในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านความมั่นคง ก้าวหน้าของอาชีพเป็นรายข้อ	64

9	เปรียบเทียบวัณของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาล เขตกรุงเทพมหานครและ นนทบุรี กับเขตต่างจังหวัด ในเขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน	67
10	เปรียบเทียบวัณของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาล เขตกรุงเทพมหานครและ นนทบุรี กับเขตต่างจังหวัด ในภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านการ ปกครองบังคับบัญชาเป็นรายข้อ	68
11	เปรียบเทียบวัณของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครและ นนทบุรี กับเขตต่างจังหวัด ในเขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้าน การปฏิบัติงานเป็นรายข้อ	70
12	เปรียบเทียบวัณของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาล เขตกรุงเทพมหานครและ นนทบุรี กับเขตต่างจังหวัด ในเขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านภาวะเสี่ยงในการประกอบอาชีพเป็นรายข้อ	72
13	เปรียบเทียบวัณของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาล เขตกรุงเทพมหานครและ นนทบุรี กับเขตต่างจังหวัด ในภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านราย ได้และสวัสดิการเป็นรายข้อ	74
14	เปรียบเทียบวัณของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครและ นนทบุรี กับเขตต่างจังหวัด ในเขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้าน ความมั่นคงก้าวหน้าของอาชีพเป็นรายข้อ	76
15	เปรียบเทียบวัณของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวง สาธารณสุข แต่ละด้านและรวมทุกด้าน จำแนกตามกลุ่มอายุ	79
16	เปรียบเทียบวัณของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวง สาธารณสุข เป็นรายด้านและรวมทุกด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส	81
17	เปรียบเทียบวัณของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวง สาธารณสุข ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามสถานภาพสมรส	82

18	เปรียบเทียบขวัญของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวง สาธารณสุข ด้านการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ จำแนกตามสถานภาพสมรส	84
19	เปรียบเทียบขวัญของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวง สาธารณสุข ด้านภาวะเสี่ยงในการประกอบอาชีพเป็นรายข้อ จำแนกตาม สถานภาพสมรส	86
20	เปรียบเทียบขวัญของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัด กระทรวงสาธารณสุข ด้านรายได้และสวัสดิการเป็นรายข้อ จำแนกตามสถาน ภาพสมรส	88
21	เปรียบเทียบขวัญของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวง สาธารณสุข ด้านความมั่นคงก้าวหน้าของอาชีพเป็นรายข้อ จำแนกตาม สถานภาพสมรส	90

ดัชนีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงระดับความต้องการของคนตามทฤษฎีของ มาสโลว์	16
2 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์และ ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ชเบิร์ก	18

บทที่ 1

บทนำ

บทนำ

การบริหารงานนั้น จุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การบริหาร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวมีส่วนเกี่ยวข้องกับทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารงาน คือ บุคลากร เงิน วัสดุ สิ่งของและวิธีการจัดการ ในบรรดาปัจจัยเหล่านี้บุคลากรนับว่ามีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง ทั้งนี้เพราะว่าทรัพยากรบุคคลนี้ นอกจากจะมีความสำคัญเด่นในด้านทรัพยากรบริหารแล้ว บุคคล ยังมีบทบาทสำคัญในขั้นตอนของกระบวนการบริหารทั้งหมด (สงวนลิขสิทธิ์. 2523 : 1)

ในการบริหารงานองค์การแผนใหม่ ภาระหน้าที่ของผู้นำหรือหัวหน้างานทุกระดับต้องบริหาร ทรัพยากรบุคคลหรือคนให้ทำงานและด้านจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้ประสาน สามัคคีที่ก่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มคนอื่นที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ด้วยเหตุนี้ นักบริหารที่ดีจึงจำเป็นต้องสร้างขวัญให้แก่ผู้ร่วมงาน ขวัญดีมีผลสำคัญต่อการบริหาร เพราะผู้ใต้ บังคับบัญชาจะเต็มใจทำตามคำร้องและคำสั่งด้วยความกระตือรือร้นและความนับถือ ถึงแม้ว่า จะต้องทำงานหนักเมื่อเผชิญกับความยากลำบาก (Jucins. 1971 : 288)

วิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลเป็นผู้ที่มีภาระกิจที่แตกต่างจากภาระกิจของบุคลากรใน หน่วยงานหรือองค์การอื่น ๆ คือ จะต้องทำการสอนวิชาชีพการพยาบาลทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติให้ แก่นักศึกษาแล้ว ยังต้องรับผิดชอบงานบริหาร จริยการ และบริการการศึกษาอื่น ๆ แก่นักศึกษา และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยเพื่อประโยชน์ในการสอนภาคปฏิบัติให้นักศึกษามอง หอผู้ป่วยหรือชุมชน ในการนี้อาจารย์พยาบาลต้องลงมือปฏิบัติงานพร้อมกับนักศึกษา ดังนั้น การ พัฒนาตนเองให้ทันต่อความก้าวหน้าทางการรักษาพยาบาล ตลอดจนสามารถนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ จึงเป็นภาระหน้าที่ของอาจารย์อีกด้วย สำหรับวิทยากรย์ ในวิทยาลัยพยาบาล จึงเป็นผู้ที่มีภาระหน้าที่ผู้บริหารควรจะได้สร้างขวัญให้เกิดขึ้น วิทยากรย์ใน

สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่ในการผลิตพยาบาลระดับวิชาชีพและระดับเทคนิค เพื่อบริการด้านสุขภาพแก่บุคคล ครอบครัวและชุมชน ตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในการผลิตพยาบาลนั้น กระทรวงสาธารณสุขได้เพิ่มการผลิตมาตั้งแต่แผนพัฒนาสังคม และเศรษฐกิจ ฉบับที่ 4 และฉบับที่ 5 ในขณะที่อัตราอาจารย์ผู้สอนเพิ่มไม่ได้สัดส่วนตามเกณฑ์มาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัย ที่ได้กำหนดไว้ อัตราอาจารย์ : นักศึกษา เท่ากับ 1 : 4 ถึง 1 : 8 (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2527 : 6) จากการสำรวจของกองงานวิทยาลัยพยาบาลในปี 2536 พบว่าอัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา เท่ากัน 1 : 18 (กองงานวิทยาลัยพยาบาล. 2536 : 7) ในช่วงปี 2535-2536 วิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สามารถผลิตพยาบาลวิชาชีพ ได้ปีละ 1,500 คน และผลิตพยาบาลเทคนิค ได้ปีละ 2,000 คน ซึ่งก็ยังไม่เพียงพอต่อการสนองความต้องการกำลังคนด้านสาธารณสุขของกระทรวงสาธารณสุข แต่ไม่สามารถเพิ่มการผลิตให้มากกว่านี้ เนื่องจากความแออัดของสถานศึกษาและการขาดอัตรากำลังด้านอาจารย์และบุคลากรผู้ช่วยงานอื่น ๆ ซึ่งไม่อาจจะเพิ่มจำนวนได้ตามเกณฑ์ในระยะเวลานั้น อีกทั้งมีอัตราการสูญเสียวิทยากรจากการโอน ย้าย ลาออก และอื่น ๆ เพิ่มขึ้นทุกปีดังนี้ พ.ศ.2531 สูญเสียร้อยละ 1.21 จนถึง พ.ศ.2534 สูญเสียร้อยละ 5.76 พ.ศ.2535 สูญเสียร้อยละ 4.88 (กองงานวิทยาลัยพยาบาล. 2536 : 9)

ในการผลิตพยาบาลทั้งระดับเทคนิคและระดับวิชาชีพ วิทยากรจะต้องร่วมมือร่วมกันสอนและความร่วมมือกันปฏิบัติตลอดจนเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพให้แก่ นักศึกษาพยาบาลทุกหลักสูตร ในแผนพัฒนาสาธารณสุข ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539) สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดรับบุคคลเข้าศึกษาตลอดทั้งแผน ดังนี้ (กระทรวงสาธารณสุข. 2535 : 473-474)

1. การผลิตบุคลากรทางการพยาบาล
 - 1.1 พยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง (4 ปี) รวม 7,920 คน
 - 1.2 พยาบาลและผดุงครรภ์ (2 ปี) รวม 15,329 คน
2. การส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรทางการพยาบาล ด้านการศึกษาต่อเนื่อง
 - 2.1 กศบ.พยาบาล (2 ปี) รวม 220 คน

2.2 พยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ (ปีที่ 3-4) รวม 4,000 คน และ

2.3 ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ต่อเนื่อง 1,500 คน

จากการศึกษางานวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของวิทยากรย์ สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง โดยส่วนรวมอยู่ระดับปานกลาง (เสริมศรี เวชชะ, ดุษฎีวรรณ เรืองรุจิระ, เตือนใจ แวงงาม. 2535 : บทคัดย่อ) สำหรับวิทยากรย์เขตภาคเหนือ สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง มีความท้อถอยทางด้านความรู้ สึกอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง ความรู้สึกดีอยู่ในคุณค่าของตนเองอยู่ในระดับต่ำ และความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูง (เตือนใจ ขันตีสัทธี. 2535 : บทคัดย่อ) สำหรับในเขตเมืองหลวงและปริมณฑลนอกจากนี้หากตามผลงานวิจัยดังกล่าวแล้ว ในช่วงระยะปี 2535-2536 ในเขตเมืองหลวงและปริมณฑลมีความแออัดของการจราจร ทำให้การคมนาคมมีปัญหามาก ประชาชน ข้าราชการ นักธุรกิจ นักเรียนต่างต้องใช้เวลาอยู่ในท้องถนนเป็นเวลานาน วิทยากรย์ของวิทยาลัยพยาบาลต่าง ๆ ในเขตเมืองหลวงและปริมณฑล เป็นข้าราชการกลุ่มหนึ่งซึ่งรวมอยู่ในสิ่งแวดล้อมเช่นนี้ด้วย ประกอบกับการะงับการเลี้ยงดูครอบครัว ภาระเหล่านี้เป็นส่วนเสริมและอาจจะเป็นเหตุแห่งความท้อแท้เหน็ดเหนื่อย ซึ่งจัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของขวัญที่ผู้ทำหน้าที่บริหารต้องคำนึงถึง

การจะเพิ่มกำลังผลิตให้เพียงพอกับความต้องการของประเทศ การสร้างขวัญให้กับวิทยากรย์พยาบาลจึงเป็นความจำเป็น เพื่อสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพของงานและเพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุข ข้อเสนอฐานเกี่ยวกับขวัญของวิทยากรย์วิทยาลัยพยาบาลเหล่านี้เป็นข้อเสนอฐานจากผลงานวิจัยและสภาพแวดล้อมเท่านั้น ยังมีขวัญด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิทยากรย์ที่จำเป็นต้องค้นคว้าเพื่อนำผลที่ได้มาเป็นข้อมูลที่จะนำประโยชน์ให้แก่ผู้บริหาร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัยเกี่ยวกับด้านขวัญของวิทยากรย์ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารบุคลากร และเป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนาขวัญของวิทยากรย์ เพื่อการพัฒนาวิชาชีพพยาบาลต่อไป

ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาวัชของวิทยากรย์ เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามความคิดเห็นของวิทยากรย์
2. เพื่อเปรียบเทียบวัชของวิทยากรย์ เขตกรุงเทพมหานครและนนทบุรี กับวัชของวิทยากรย์ในต่างจังหวัด เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
3. เพื่อเปรียบเทียบวัชของวิทยากรย์ เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามอายุและสถานภาพสมรส

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการวิจัยครั้งนี้ จะนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและเสริมสร้างวัชของวิทยากรย์ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุขต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาวัชของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในด้าน

- 1.1 การปกครองบังคับบัญชา
- 1.2 การปฏิบัติงาน
- 1.3 ภาวะเสี่ยงในการประกอบอาชีพ
- 1.4 รายได้และสวัสดิการ
- 1.5 ความมั่นคงก้าวหน้าของอาชีพ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นวิทยากรที่กำลังปฏิบัติ การสอนอยู่ในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ปีการศึกษา 2536 จำนวน 219 คน ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ วิทยาลัยพยาบาลศรีธัญญา นนทบุรี วิทยาลัย พยาบาลชัยนาท วิทยาลัยพยาบาลพระพุทธรักษา สระบุรี วิทยาลัยพยาบาลสระบุรี วิทยาลัยพยาบาล พระจอมเกล้า เพชรบุรี วิทยาลัยพยาบาลราชบุรี

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ วิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลเขตภาคกลาง 7 แห่ง ที่ปฏิบัติงานสอนนักศึกษาพยาบาล ประจำปีการศึกษา 2536 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling Without Replacement) มาร้อยละ 90 ของประชากรแต่ละแห่ง ได้กลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 200 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 อายุ แบ่งเป็น

3.1.1.1 อายุต่ำกว่า 30 ปี

3.1.1.2 อายุ 30-45 ปี

3.1.1.3 อายุมากกว่า 45 ปี

3.1.2 สถานภาพสมรส แบ่งเป็น

3.1.2.1 โสด

3.1.2.2 สมรส

3.1.3 ที่ตั้งของวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง แบ่งเป็น

3.1.3.1 วิทยาลัยพยาบาลที่ตั้งในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี

3.1.3.2 วิทยาลัยพยาบาลที่ตั้งในจังหวัดชัยนาท สระบุรี ราชบุรี

เพชรบุรี และอำเภอพระพุทธรักษา สระบุรี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาลเขตภาคกลาง
 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 5 ด้าน คือ

- 3.2.1 การปกครองบังคับบัญชา
- 3.2.2 การปฏิบัติงาน
- 3.2.3 ภาวะเสี่ยงในการประกอบอาชีพ
- 3.2.4 รายได้และสวัสดิการ
- 3.2.5 ความมั่นคงก้าวหน้าของอาชีพ

สมมติฐานการวิจัย

1. ขวัญของวิทยากรย์ในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี กับขวัญของวิทยากรย์ในต่าง
 จังหวัด เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในแต่ละด้านแตกต่างกัน
2. วิทยากรย์ เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีระดับอายุต่างกันมี
 ขวัญแตกต่างกัน
3. วิทยากรย์ เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน
 มีขวัญแตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ขวัญ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ
 ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพะวะในการ
 ทำงาน ซึ่งช่วยให้บุคคลรักษาหรือคงไว้ซึ่งความตั้งใจ และแรงศรัทธาที่จะอุทิศเวลาและแรงกาย
 ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ องค์ประกอบของขวัญแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ การ
 ปกครองบังคับบัญชา การปฏิบัติงาน ภาวะเสี่ยงในการประกอบอาชีพ รายได้และสวัสดิการ
 ความมั่นคงก้าวหน้าของอาชีพ วัดได้โดยวิธีแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

1.1 ขั้วเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลว่าควรจะเป็นผู้ได้รับการยกย่องนับถือในฐานะผู้นำ มีความยุติธรรม มีความมั่นใจในความรู้ความสามารถด้านวิชาการและการบริหารงานของผู้บริหาร

1.2 ขั้วเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนในเรื่องความเหมาะสมของงานที่ได้รับมอบหมาย บรรยากาศภายในหน่วยงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม การยอมรับนับถือ

1.3 ขั้วเกี่ยวกับภาวะเสี่ยงในการประกอบอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติต่อภาวะเสี่ยงในการปฏิบัติการสอนนักศึกษาพยาบาลในภาคปฏิบัติกับผู้ป่วยทุกประเภท ซึ่งเป็นภาวะเสี่ยงที่อาจนำความเจ็บป่วยจากการติดเชื้อโรค รวมไปถึงภาวะเสี่ยงที่เนื่องมาจากความเครียดและอุบัติเหตุต่าง ๆ

1.4 ขั้วเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับซึ่งจะช่วยให้อาจารย์ดำรงชีพของตนเองและครอบครัวได้อย่างเหมาะสมตามควร การมีที่พักอาศัยและบริการอื่น ๆ ที่อาจารย์ได้รับประโยชน์นอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ สิ่งของหรือกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่ส่งเสริมรายได้หรือความมั่นคงของชีวิตเกี่ยวกับฐานะ

1.5 ขั้วเกี่ยวกับความมั่นคงก้าวหน้าของอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและการได้รับผลประโยชน์อันพึงจะได้รับ ตลอดจนความมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน การได้ศึกษาต่อ การฝึกอบรมดูงาน

2. วิทยากร หมายถึง พยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นอาจารย์ประจำในวิทยาลัยพยาบาลเขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยทำหน้าที่หรือปฏิบัติงานในการจัดการเรียนการสอนที่เกี่ยวกับการพยาบาลในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ และหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ ระดับต้น ของกระทรวงสาธารณสุข

3. อายุ หมายถึง อายุของวิทยากรย์ แบ่งออกเป็น 3 ช่วง คือ

3.1 อายุต่ำกว่า 30 ปี

3.2 อายุ 30-45 ปี

3.3 อายุมากกว่า 45 ปี

4. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพสมรสของวิทยากรย์ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

ดังนี้

4.1 โสด

4.2 สมรส

5. ที่ตั้งของวิทยาลัยพยาบาลเขตภาคกลาง หมายถึงวิทยาลัยพยาบาลในเขตภาคกลาง ที่เป็นสถานบันการศึกษาที่ผลิตพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งผลิตพยาบาลสองหลักสูตร เป็นอย่างน้อยคือ หลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ และหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาล-ศาสตร์ ระดับต้น ได้แก่

5.1 วิทยาลัยพยาบาลในจังหวัดกรุงเทพมหานครและนนทบุรี ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ วิทยาลัยพยาบาลศรีธัญญา

5.2 วิทยาลัยพยาบาลในจังหวัดชัยนาท จังหวัดสระบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดเพชรบุรี และอำเภอพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช จังหวัดสระบุรี ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลชัยนาท วิทยาลัยพยาบาลสระบุรี วิทยาลัยพยาบาลราชบุรี วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า เพชรบุรี วิทยาลัยพยาบาลพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช จังหวัดสระบุรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาขวัญของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล ในเขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาเสนอตามลำดับดังนี้

1. ความหมายและความสำคัญของขวัญ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญ
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ วิธีการเสริมสร้างขวัญและการวัดขวัญ
4. การปฏิบัติการสอนทางการพยาบาล
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายและความสำคัญของขวัญ

มนุษย์นับว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์การหรือราชการเป็นอย่างมาก ราชการจะเจริญมั่นคงและมีประสิทธิภาพเมื่อข้าราชการแต่ละคนมีความพอใจและสมหวังใน ราชการผู้บริหารจะต้องเข้าใจความหวังของข้าราชการ และพยายามทำทุกอย่างในทางที่ชอบที่ ควรตามอำนาจหน้าที่ ในอันที่จะส่งเสริมสภาพแวดล้อมและการปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้าราชการ ประสบความสมหวัง นั่นคือ ผู้บริหารต้องบำรุงขวัญข้าราชการ

1. ความหมายของขวัญ

ขวัญ (Morale) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายอย่างต่างกัน แต่สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 ขวัญในด้านจิตใจ หมายถึงส่วนประกอบของสภาวะด้านจิตใจที่แสดงออกถึง

ความกล้าหาญ ความกระตือรือร้นมีใจจดจ่อ มีความหวังหรือความเชื่อมั่นไว้วางใจ (Jucins. 1971 : 285; Burgquist. 1975 : 320; ชื่น สุกสิริ. 2522 : 134; เทพม เมืองแมน. 2529 : 98)

1.2 ขวัญในด้านพฤติกรรม หมายถึงความรู้สึกของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกันอย่างไม่ว่าง เพื่อให้ได้ผลงานร่วมกัน อุทิศเวลาและแรงงานของตนเพื่อสนองวัตถุประสงค์ขององค์การ (Flippo. 1961 : 416; Negro. 1963 : 583; Davis. 1967 : 74; สมพงษ์ เกษมสิน. 2516 : 453; สุเมธ เดียวอิสเรศ. 2524 : 42)

1.3 ขวัญด้านการปฏิบัติงาน หมายถึงสภาพที่เกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นถึงสภาพจิตใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความมั่นใจ มีความสัมพันธ์ในการทำงานของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์การพอใจกับสภาพการทำงานที่กำลังดำเนินอยู่ มีความตั้งใจที่จะดำเนินการให้งานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพด้วยดี (David. 1951 : 553; Yoder. 1959 : 445; จำนงค์ บุญชู. 2513 : 50; เสนาะ ดีเยาว์. 2534 : 296)

1.4 ขวัญด้านอื่น ๆ หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ และการที่บุคคลมีขวัญดีหรือไม่ดีนั้นจะเป็นผลจากปัจจัยต่าง ๆ หลายปัจจัยด้วยกัน (เสนาะ ดีเยาว์ และคณะ. 2527 : 267)

กล่าวโดยสรุป ขวัญหมายถึงความรู้สึกนึกคิดหรือท่าทีของบุคคลหรือกลุ่มที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของขวัญ

ขวัญเป็นสภาวะจิตใจและอารมณ์ซึ่งกระทบต่อความตั้งใจในการทำงาน ผลกระทบนั้นจะมีต่อบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์การ (อุทัย ทิรเชโต. 2531 : 161) ขวัญของบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดีจึงเป็นที่พึงประสงค์ของทุกองค์การ เดวิส (Davis. 1967 : 137) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. ปริมาณการทำงานของคนงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถทางกายภาพแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับความสามารถทางสังคมด้วย
 3. บำเหน็จรางวัลทางจิตใจ ในบางกรณีมีผลกระทบต่องานและให้ความสุขในการทำงานมากกว่าที่จะให้บำเหน็จรางวัลทางเศรษฐกิจแต่อย่างเดียว
 4. การแบ่งแยกการทำงานตามลักษณะเฉพาะของงานไม่ได้เป็นหลักประกันว่า จะอำนวยความสะดวกสูงสุดในการทำงานเสมอไป หากแต่ยังมีปัจจัยอื่นประกอบอีกมาก
 5. คนงานจะมีปฏิกิริยาสนองตอบต่อวิธีการจัดการหรือนำเหน็จรางวัลใด ๆ มากนักในส่วนบุคคล หากแต่จะมีการสนองตอบในลักษณะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม
- จากแนวคิดนี้ได้ก่อให้เกิดการจัดการงานตามแนวมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) คือได้ให้ความสำคัญแก่ "คน" ในฐานะเป็นปัจจัยสำคัญแห่งการบริหารงาน (สงวนลิขสิทธิ์, 2526 : 241) จากการศึกษาถึงมูลเหตุจูงใจในการทำงานของเฮอริช เบิร์ก (Herzberg, 1959 : 71 - 79) โดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน ผลของการศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญของบุคคลซึ่งเป็นมูลเหตุให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานและความไม่พึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน และไม่มีความสัมพันธ์กันเลย องค์ประกอบที่ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ลักษณะสัมพันธ์กันเรื่องของงานโดยตรงเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ ขณะที่องค์ประกอบซึ่งมักจะนำพาซึ่งความไม่พึงพอใจในงานและมีหน้าที่ป้องกันและคำจูงใจไม่ให้คนเกิดทอดถอนใจไม่อยากทำงานเรียกว่า ปัจจัยคำจูง ซึ่งจัดเป็นทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮอริช เบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) หรืออาจเรียกว่า ทฤษฎีการจูงใจ-คำจูง (The Motivation-Hygiene Theory) ได้แก่ ปัจจัยที่มีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors)

เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน (Job Content) โดยตรงและเป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากมี 5 ประการ คือ

1.. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึงการที่บุคคลทำงานได้อย่างเสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึงการได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้เข้ารับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่งให้ถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึงงานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไมมีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึงได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุณ (Hygiene or Maintenance Factors)

หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุณให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุณมีดังนี้

1. เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Superior, Subordinates, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึงอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึงการจัดการและบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สถานะการทำงาน (Work Conditions) ได้แก่สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือ เครื่องมือต่าง ๆ

7. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

8. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งหนึ่ง ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานที่แห่งใหม่

สรุปได้ว่า การทำงานเกี่ยวกับคนต้องคำนึงว่า เขาเป็นสิ่งมีชีวิต รางวัลทางจิตใจ มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบแห่งความพึงพอใจในการทำงาน คือความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า องค์ประกอบแห่งความไม่พึงพอใจในการทำงาน คือ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตความ

สัมพันธระหว่างบุคคล สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงานสภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชาและความเป็นอยู่ส่วนตัว

จากทฤษฎีองค์ประกอบของเฮิร์ชเบิร์ก ดังกล่าวจึงกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยของวิทยากรเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. การปกครองบังคับบัญชา
2. การปฏิบัติงาน
3. ภาวะเสี่ยงในการประกอบอาชีพ
4. รายได้และสวัสดิการ
5. ความมั่นคงก้าวหน้าของอาชีพ

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 80 - 91) สร้างทฤษฎีที่มีชื่อเสียงที่สุด คือ ทฤษฎีจูงใจ (Motivator Theory) หรือที่เรียกว่าทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) มาสโลว์ได้ตั้งสมมุติฐานแห่งสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการอื่นเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน ความต้องการของบุคคล จะเริ่มจากระดับต่ำไประดับสูง ซึ่งเรียกว่าลำดับขั้นแห่งความต้องการ (Hierarchy of Needs หรือ Maslow's Hierarchy of Needs Theory) แบ่งออกเป็น 5 ขั้น ตามลำดับจากต่ำไปหาสูงดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ความต้องการพักผ่อนและความต้องการทางเพศ

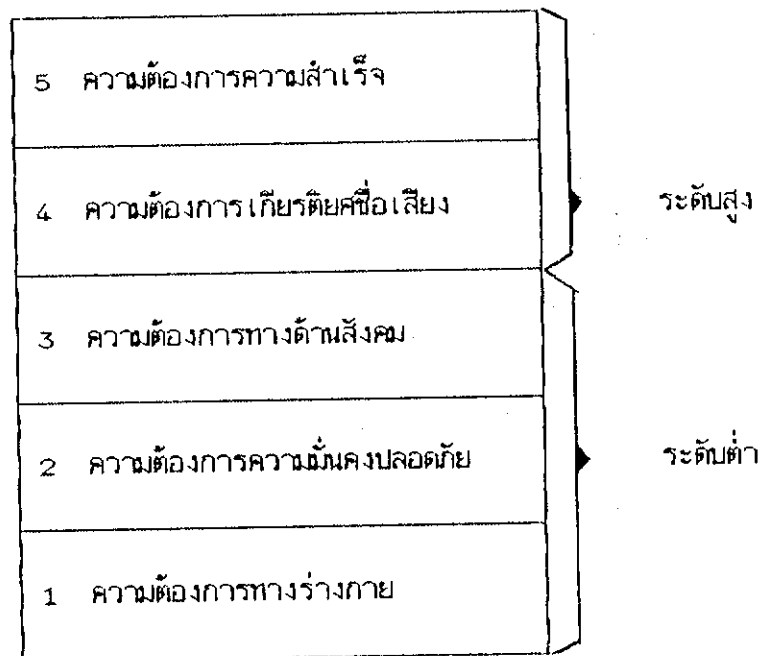
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับความคุ้มครองและปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่มีต่อร่างกาย ตลอดจนความแน่นอนหรือรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและการส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางด้านการเงิน

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belonging Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะเป็นผู้ได้รับการยอมรับความเป็นมิตร และความรักจากผู้ร่วมงานและการยอมรับจากบุคคลอื่น มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการอยากเด่นในสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง รวมถึงความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

5. ความต้องการความสำเร็จ ความสมหวังในชีวิตหรือประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง (Self-Actualization) เป็นความต้องการที่บุคคลอยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตรงตามนึกคิดของตน

ความต้องการดังกล่าวมาสโลว์ได้แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับต่ำ (Lower-order needs) และระดับสูง (Higher-order needs) (Davis., Newstrom. 1989 : 107) ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 ระดับความต้องการของคนตามทฤษฎีของมาสโลว์

สรุปได้ว่า ความต้องการของคนไม่คงที่ สิ่งใดได้รับตอบสนองแล้วก็จะมีความต้องการ
 การสิ่งอื่นต่อไป ความต้องการของคนจะเริ่มจากระดับต่ำไปหาระดับสูง ตั้งต้นจากความต้องการ
 ทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการ
 เกียรติยศชื่อเสียง ความต้องการความสำเร็จและจากทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความต้องการของมาสโลว์
 ดังกล่าวได้นำมาเป็นข้อคำถามในด้านต่าง ๆ เพื่อการศึกษาวิชาของวิทยากรท่านครั้งนี้

การเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์และ เซอร์ช เบิร์ก

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์และทฤษฎีองค์ประกอบของ เซอร์ช เบิร์ก
 มีความสัมพันธ์และคล้ายคลึงกันมาก เช่นมาสโลว์เสนอว่าความต้องการขั้นสูงจะไม่เกิดขึ้นตราบ
 เท่าที่ความต้องการขั้นต้นยังมิได้รับการตอบสนองบ้างแล้ว เช่นเดียวกันกับที่ เซอร์ช เบิร์ก สรุปว่า
 องค์ประกอบการจูงใจอาจไม่มีความหมายเลย ตราบเท่าที่องค์ประกอบคำจูงยังมิได้รับการดูแล
 เอาใจใส่ หรือตอบสนองอย่างดีพอสมควร (Donnelly, 1984 : 319; วุฒิชัย จำนงค์.
 2525 : 10; เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2522 : 100) ดังแสดงในภาพประกอบ 2

ทฤษฎีของมาสโลว์

ทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก

ความต้องการความสำเร็จ	ความสำเร็จ การยกย่อง	ปัจจัยจูงใจ
ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ	
ความต้องการทางสังคม	สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การควบคุมบังคับบัญชา	ปัจจัยค้ำจุน
ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	นโยบายการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน	
ความต้องการทางร่างกาย	ภาวะการทำงาน เงินเดือน	

ภาพประกอบ 2 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์และทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ชเบิร์ก

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ตามทฤษฎีองค์ประกอบคู่ และทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการพื้นฐาน มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับขวัญของบุคคลและกลุ่มคน และสามารถนำจุดเด่นของหลักการมาใช้ในการปฏิบัติงานทั้งวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม วงการศึกษา และวงราชการได้อย่างกว้างขวาง ตลอดจนนำมาใช้ในการสำรวจขวัญในการปฏิบัติงานได้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและวิธีการสร้างขวัญ

1. ปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญ

คีธ เดวิส (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 342; อ้างอิงมาจาก Keith Davis.n.d.) ได้กล่าวเปรียบเทียบว่า ขวัญในการทำงานนั้นหากจะเปรียบนาก็คล้ายกับสุขภาพของร่างกายมนุษย์เพราะขวัญอาจเป็นได้ทั้งในความหมายที่สูงและต่ำ เช่นเดียวกับสุขภาพของร่างกาย ที่อาจเป็นได้ทั้งอ่อนเพลียและแข็งแรง อันเป็นเครื่องหมายชี้ให้เห็นสภาพโดยทั่วไปของร่างกาย โดยนัยนี้เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และมีพลังเข้มแข็งอยู่เสมอ คนเราจึงต้องหมั่นออกกำลังกายและตรวจสุขภาพอยู่เสมอ ฉะนั้นก็ฉนั้น ความปรารถนาที่จะให้องค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จำต้องหมั่นตรวจตราขวัญในการทำงานของบุคคลในองค์การอยู่เสมอ เพื่อประโยชน์ในการที่จะพิจารณาขวัญของหมู่คณะใด องค์การใด สูงหรือต่ำเพียงใด

นอกจากนี้ อุกฤษ หิรัญโต (2531 : 162) ได้กล่าวว่าขวัญมีขเป็นสิ่งที่ฝ่ายบริหารจะบันดาลให้มีขึ้นหรือสร้างขึ้นได้ในเวลาอันรวดเร็วและดำรงอยู่ได้ตลอดไป หากแต่ขวัญของเจ้าหน้าที่เกิดขึ้นได้จากการพัฒนาตลอดเวลาอันสืบเนื่องมาจากการวางนโยบาย การกำหนดระเบียบ ปฏิบัติงานที่ดี การปกครองบังคับบัญชาที่ดีและการจัดสวัสดิการที่ดี ตลอดจนสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ อีกเป็นอันมาก ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ลักษณะสำคัญของขวัญประการหนึ่ง คือ ขวัญที่มีอยู่แล้วเพราะแตกง่าย เกิดขึ้นได้ยาก แต่สูญเสียไปเร็ว มีผู้เปรียบเทียบว่า ขวัญกระเจิดกระเจิงเร็วเหมือนปรอท และสำหรับปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญดีประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญดังต่อไปนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 342; อุกฤษ หิรัญโต. 2531 : 162; เสนาะ ดีเยาว์. 2534 : 289 - 300)

1. บทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน หากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องและเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกัน ย่อมจะทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันมีชีวิตชีวา และลูกน้องจะมีขวัญดี แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาวางตัวแบบเจ้านายผู้เรืองอำนาจขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ขวัญของลูกน้องจะตกต่ำ

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะงานการปฏิบัติงานนั้นถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ

3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลัก และนโยบายดำเนินงานขององค์การของพนักงานเจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดการองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนหนึ่งขององค์การมีความเข้าใจซึ่งถึงระบบและวิธีดำเนินงานขององค์การแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจ และขยันในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดีเยี่ยมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจและมีวินัย

5. สภาพการทำงาน ควรให้ถูกต้องตามสัณฐาน มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในที่นี้รวมทั้งสภาพทางกายและสภาพทางจิตใจ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากผู้นั้นเอง หรือมาจากที่อื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่มีผลอย่างมากต่อการทำงานเพราะหากเมื่อใดผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมจะไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่งานปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้

ส่วน มอร์และเบิร์น (Moore and Burns. 1956 : 130 - 131) และพิชุล ชันธไชย (2517 : 451 - 452) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ทำให้ขวัญดีไว้ 20 ประการ ดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions)
2. ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน (Pay)
3. ความร่วมมือกันของผู้ปฏิบัติงาน (Cooperation of employees)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (Supervisory subordinate relation)

5. การมีติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ (Adequacy of Communication)
6. สถานภาพและการยอมรับนับถือ (Status and Recognition)
7. ความมั่นคงปลอดภัย (Security)
8. การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (Identification with Organization)
9. โอกาสก้าวหน้า (Chance for Growth and Advancement)
10. ความสามารถของผู้ร่วมงาน (Competence of Colleagues)
11. ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Success of Group Work)
12. ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Satisfaction of Group Work)
13. ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Friendliness of Employees)
14. การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน (Devotion to Job)
15. สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน (Organization Satisfaction)
16. ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด (Relation Between Job and Skill)
17. สภาพความพอใจในงาน (Job Satisfaction)
18. ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Appropriateness of Quantity of Work)
19. ความยุติธรรมในหน่วยงาน (Justice in Organization)
20. สวัสดิการของหน่วยงาน (Welfare of Organization)

นอกจากนี้ วิจิตร อวทะกุล (2526 : 215) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดกำลัง
ขับเคลื่อน 6 ประการ ได้แก่

1. ภาวะการเป็นผู้นำในการบริหารงานของผู้นำ
2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่
3. ความศรัทธาและความเชื่อมั่นที่มีต่อวัตถุประสงค์ นโยบาย ของกลุ่มและ
องค์การ
4. ความเป็นธรรมชาติในการพิจารณาให้เข้าเห็นถึงความดีความชอบ ตำแหน่งหน้าที่
การงาน
5. สภาพการทำงาน เช่น ความสะอาด สะบาย ความลำบาก เป็นต้น
6. สุขภาพร่างกายและจิตใจของบุคคลในหน่วยงาน

แอนเดอร์สัน และแวนไดค์ (Anderson and Van Dyke. 1963 : 333 -
346) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานในโรงเรียนว่าเป็นเช่นเดียวกันกับกิจการของหมู่คณะอื่น ๆ
และได้จำแนกปัจจัยที่มีผลต่อขั้นตอนการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ออกเป็น 10 ประการคือ

1. ความเห็นพ้องด้วยวัตถุประสงค์
2. ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย
3. การใช้ความสามารถให้เป็นประโยชน์และความรู้สึกในความสำเร็จ
4. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร
5. ความสัมพันธ์อันดีภายในคณะครูอาจารย์
6. ความสัมพันธ์กับชุมชน
7. สุขภาพทางกายและทางจิตใจ
8. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
9. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียน
10. นโยบายส่วนตัวของครูอาจารย์

โอวาร์ด (Owens, 1966 : 214 - 218) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การว่ามีปัจจัย 2 ปัจจัยใหญ่ด้วยกันคือ

1. ปัจจัยด้านวัตถุ ได้แก่ เงินเดือน การลาป่วย การประกันสังคม สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การบริการ เครื่องมือเครื่องใช้ และปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ
2. ปัจจัยด้านมนุษย์ ได้แก่ การมีสัมพันธภาพอันดีภายในองค์การ การให้ความสนใจหรือเอาใจใส่เป็นพิเศษ

เดสส์เลอร์ (Dessler, 1977 : 279 - 292) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงานว่าได้แก่

1. อายุ-ในกรณีที่พนักงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกัน อายุจะมีความสัมพันธ์กับขวัญรูป U-shaped กล่าวคือพนักงานจะมีขวัญสูงเมื่อเริ่มเข้าทำงานและจะค่อย ๆ ลดลงจนอายุย่างเข้า 30 ปี ต่อจากนั้นขวัญจะกลับเพิ่มสูงขึ้น
2. ระดับการศึกษา-ระดับการศึกษา พบว่าจะเป็นตัวแปรผกผันกับระดับขวัญ เมื่อพนักงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมือน ๆ กัน กล่าวคือผู้ที่มีการศึกษาสูง จะมีระดับขวัญที่ต่ำกว่าพวกที่มีการศึกษาต่ำกว่า
3. ตำแหน่งงาน-พบว่ามีความสัมพันธ์โดยตรงกับระดับขวัญ ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งงานที่สูงกว่าจะมีความพอใจและขวัญสูงกว่าผู้ที่อยู่ในตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า
4. ลักษณะงาน-งานที่มีลักษณะท้าทายน่าสนใจ และพนักงานมีโอกาสดำเนินรู้งานจะกระตุ้นให้พนักงานเกิดความสนใจในงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อขวัญของพนักงาน
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร-การที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนทีมงาน สนับสนุนยกย่องและมองเห็นความสามารถของพนักงานแต่ละคน จะทำให้พนักงานมีขวัญดีขึ้น
6. บรรยากาศในการทำงาน-อันได้แก่ คุณลักษณะต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับโครงสร้างงาน ความท้าทายและความรับผิดชอบ การได้รับความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ การได้รับการยอมรับและการไม่ได้รับการยอมรับ ความขัดแย้ง มาตรฐานของผลงาน และความคาดหวัง ความเสี่ยงและการที่จะต้องเสี่ยง

คิธ เดวิส (Keith Davis. 1962 : 60 - 62) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
ขวัญกับประสิทธิภาพ หรือผลผลิตในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ขวัญมิได้มีความสัมพันธ์ในเชิง
บวกกับประสิทธิภาพ หรือผลผลิตในการทำงานเสมอไป หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า การที่บุคคลหรือ
กลุ่มบุคคลใดมีขวัญสูงมิได้ทำให้มีประสิทธิภาพ หรือผลผลิตในการทำงานสูงเสมอไป ซึ่งความสัมพันธ์
ระหว่างผลผลิตในการทำงานและขวัญนั้น พิจารณาได้ 3 กรณี คือ

1. ผลผลิตสูงทั้ง ๆ ที่ขวัญของบุคคลหรือกลุ่มอยู่ในระดับต่ำ
2. ผลผลิตในการทำงานต่ำทั้ง ๆ ที่ขวัญของบุคคลหรือกลุ่มอยู่ในระดับสูง
3. ผลผลิตในการทำงานสูงขึ้นตามลำดับเมื่อขวัญสูงขึ้น

อย่างไรก็ตาม คิธ เดวิส มีความเห็นว่า ถ้าปราศจากขวัญดีหรือสูงแล้วการที่บุคคล
ในหน่วยงานจะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลานาน ย่อมจะบังเกิดขึ้น
ไม่ได้ กล่าวได้ว่า ขวัญมิได้เป็นปัจจัยเดียวที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลผลิตในการทำงานแต่มี
ปัจจัยเสริมอื่น ๆ อีก เช่น ผู้นำที่สามารถ และการมีปัจจัยทางด้านเทคนิค การผลิตต่าง ๆ อย่าง
พร้อมมูล ร่วมกับการที่บุคคลในหน่วยงานมีขวัญสูงแล้วย่อมเป็นหลักประกันได้ว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคล
เหล่านั้นจะร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นระยะเวลานาน

จากการที่ผู้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อ
ขวัญในการปฏิบัติงานไว้หลายแนวคิดด้วยกัน พอจะสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ แบ่งเป็น 3
ปัจจัยใหญ่ ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล มีปัจจัยย่อยได้แก่ อายุ และสภาพภาพสมรส เหตุผลที่ผู้วิจัย
สนใจศึกษาเพียง 2 ตัว เนื่องจากอายุของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการ
และระดับวุฒิภาวะในคนปกติเมื่ออายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญสูงขึ้นตามวัย ประสบการณ์มาก
ขึ้น ความคิดอ่านและการมองเห็นปัญหาได้ชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริงมากขึ้น ความคิดและ
การกระทำจะปรับเปลี่ยนตามวัย (ทัศนา นุทอง. 2529 : 190) ทั้งนี้เนื่องจากว่า คนที่มีอายุ
มากขึ้นได้มีโอกาสได้ปฏิบัติงานกับคนหลายประเภท ครบรอบคลุมและลึกซึ้ง (Maslach. 1982 :
60) นอกจากนี้ การที่คนมีวุฒิภาวะสูงจะทำให้คนมีเหตุผล ไม่หวั่นไหวง่าย มักทำงานด้วยสติและ
ปัญญาที่สุ่มรอบคอบ (ละออ หุตางกูร. 2508 : 80) จากการศึกษาของ ผาสัวร์รพ สนิทวงศ์

๗. อยุธยา และวิรัตน์ โกศลสมบัติ (2520 : 47 - 51). นรินทร์ สังข์รักษา (2531 : บทคัดย่อ) พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากจะมีชีวิตดีกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อย แต่รายงานการศึกษาของ ทิพาพันธ์ สังฆะพงษ์ (2521 : 12 - 13) พบว่าพยาบาลที่มีอายุน้อยมีระดับวิชาชีพสูงกว่าพยาบาลที่มีอายุมาก และสุพม นิลเชษฐ์ (2516 : บทคัดย่อ) พบว่าไม่มีความแตกต่างของระดับวิชาชีพในบรรณารักษ์ สังกัดของโรงเรียนรัฐบาลที่มีอายุต่างกัน

สภามหาวิทยาลัย นรินทร์ สังข์รักษา (2531 : บทคัดย่อ) ศึกษาในเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล จังหวัดนครปฐม พบว่าเจ้าหน้าที่ที่สมรสแล้วมีชีวิตดีกว่าผู้โสด แต่จากการศึกษาของผาสวรรณ สนิทวงศ์ ๗ อยุธยาและวิรัตน์ โกศลสมบัติ (2520 : 47 - 51) พบว่าพยาบาลในส่วนภูมิภาคของกระทรวงสาธารณสุขที่เป็นโสดกับสมรสแล้วมีสภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านการบริหาร เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดแนวทาง และวิธีการปฏิบัติ ได้แก่ การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน การติดต่อประสานงาน การกำหนดคฤ-
เกณฑ์ระเบียบวินัย เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การให้คำ
ปรึกษาแนะนำ ลักษณะพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความพร้อมของสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้
งานการปฏิบัติงาน และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อ
ระดับวิชาชีพของบุคลากรได้ในการก่อให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวกับความพอใจ นั่นใจ ภาคภูมิใจ
กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความพร้อมที่จะเสียสละตนเองเพื่องานและส่วนรวม ซึ่ง
จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้น ๆ

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับบุคคลอื่น ๆ
กับชุมชน ตลอดจนสิ่งแวดล้อมทางสังคม อาทิเช่น ปัญหาการจราจร ทำเลที่ตั้งของสถานที่ปฏิบัติ
งานความเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยในขณะปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งจะมีอิทธิพลต่ออารมณ์ความรู้สึก
ของบุคคล ทำให้ส่งผลกระทบต่อระดับวิชาชีพของบุคคลนั้น ๆ ได้

2. การเสริมสร้างขวัญในการทำงาน

วิธีการที่จะเสริมสร้างขวัญในการทำงาน จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน

มีดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 344 - 348). สกิต วรค์สวรรค์ (2529 : 507 - 508) กล่าวไว้ว่า สิ่งที่จะเสริมสร้างขวัญในการทำงานมีดังนี้

1. สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน เพราะกำลังขวัญที่ดีเกิดจากเจตคติที่ดีต่อการทำงานของผู้ร่วมงาน เจตคติเป็นความรู้สึกทางอารมณ์อันที่จะรับหรือปฏิเสธสิ่งนั้น ๆ จึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่เราควรได้รับการเสริมสร้างให้ดีขึ้นแก่บุคคล
2. กำหนดมาตรฐาน และสร้างเครื่องมือสำหรับผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบการประเมินผลงาน (job performance) เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน โยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ เพราะถ้ามีมาตรฐานที่เชื่อถือได้ ทั่วถึง ย่อมจะสามารถป้องกันความลำเอียง และข้อครหา ความน้อยอกน้อยใจอันจะเป็นทางนำไปสู่การเสื่อมขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรได้
3. เงินเดือน ค่าจ้าง เป็นค่าตอบแทนเพื่อการยังชีพ ทุกคนย่อมหวังที่จะยกมาตรฐานการครองชีพของตน จึงต้องการรายได้ที่เหมาะสมกับค่าครองชีพ มีความสัมพันธ์ได้สัดส่วนกันระหว่างแรงงานกับค่าจ้าง เงินเดือนค่าจ้างที่เป็นธรรม เป็นสิ่งจำเป็นและเป็นเครื่องเกิดขวัญดี
4. ความพึงพอใจในงานที่ทำ ขวัญเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้ายังงานนั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญ และความคิดริเริ่มของตนเองมาก คนงานก็จะยิ่งพอใจในงานที่ตนทำ แม่นอนผลของงานที่ทำด้วยใจรักย่อมดีกว่างานที่ไม่รัก ฉะนั้นถ้าหวังจะได้ผลงานดี มีประสิทธิภาพ จึงควรจะมอบหมายให้เขาทำงานที่เขาพอใจ จึงจะได้ผลิตผลที่มีประสิทธิภาพ อันเป็นวิธวิธีที่ถูกต้องวิธีหนึ่ง
5. ความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน ถ้าได้รับการยกย่อง หรือการยอมรับจากกลุ่มจะมีขวัญดี มีกำลังใจทำงาน
6. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าดีต่อกันก็เป็นสิ่งจูงใจทำให้เกิดขวัญดี ความสัมพันธ์จึงควรจะต้องอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชามิพึงความมองลูกน้องเป็นเครื่องจักร คอยจับผิด คิดแต่ลงโทษ ควรจะหาทางจูงใจให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจ

ต่อไปนี้ เป็นวิธีที่จะช่วยได้มาก

1) ไม่รู้สึกจุกจิกจนเกินไปนัก เมื่อมอบหมายงานให้ทำแล้ว ควรให้สิทธิอิสระ ไม่ควบคุมเสียจนกระดิกตัวไม่ได้ จะทำให้เขารู้สึกว่าเขาเป็นเพียงเครื่องมือชนิดหนึ่งเท่านั้น ผลงานที่เกิดขึ้นไม่ได้เกิดขึ้นจากความคิด ความสำเร็จของเขาเอง จึงไม่มีความภูมิใจในผลงานนั้น

2) เมื่อเกิดอุปสรรคปัญหาต่องาน ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปรึกษาหารือและแสดงความคิดเห็นช่วยแก้ปัญหานั้นด้วย ไม่ควรเผด็จการ เพราะจะไม่ก่อประโยชน์ อนุกุลแก่ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงาน

3) ผู้บังคับบัญชาควรให้การปกป้อง ค้ำครอง เมตตา ให้ความอบอุ่นใจแก่สมาชิก มีความเห็นอกเห็นใจ

4) ผู้บังคับบัญชาต้องมีความมั่นใจ เชื่อนั่นตนเอง ไม่โลเล มิฉะนั้นคนงานจะพลอยรวนเรด้วย

5) ผู้บังคับบัญชาต้องวางตนเป็นกลาง ไม่เป็นฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด เป็นผู้ประสาน ประโยชน์และคุณนโยบายสู่จุดหมายเท่านั้น

6) จัดสวัสดิการที่ดี จัดให้ที่พักอาศัย สหกรณ์ออมทรัพย์ มีวันหยุดพิเศษ ช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร จะช่วยให้เกิดความอบอุ่น มั่นคง ปลอดภัย เพื่อเป็นการสร้างขวัญ ทำให้เกิดความรู้สึกภักดี

7) สร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกให้ดี

ยูดิ ศิริธรรมรัฐ (2520 : 27 - 39) มีความคิดเห็นนอกเหนือจากที่กล่าวข้างต้นว่า จะต้องแจกจ่ายข่าวสารเกี่ยวกับองค์การให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ หากมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ควรมีการปรึกษาหารือกันก่อนควรให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา รับทราบปัญหาและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน

เสนาะ ตีเขาว์ (2534 : 303 - 307) ได้กล่าวว่า การสร้างขวัญมี 4 วิธี คือ

1. การบริหารงาน ต้องดำเนินงานอย่างมีหลักเกณฑ์และด้วยความยุติธรรม ผู้บริหารควรมีลักษณะ เป็นผู้นำ รู้จักวางแผนแก้ปัญหาและรับผิดชอบ รักษาผลประโยชน์ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2. โครงสร้างขององค์การ การจัดโครงสร้างขององค์การให้มีลักษณะแบนจะทำให้ขวัญของคณงานสูง เนื่องจากคณงานได้แสดงความสามารถส่วนตัวได้ดีกว่าองค์การที่มีโครงสร้างลักษณะสูง นอกจากนี้ควรมีแผนขยายงาน ลดการทำงานลักษณะซ้ำซาก และเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถให้มากขึ้น ให้บุคคลมีโอกาสขยายตำแหน่ง ปริมาณงาน เป็นอัตราเงินเดือน และเพิ่มฐานะให้สูงขึ้น

3. การให้มีส่วนร่วมในงาน จะก่อให้เกิดความสัมพันธอันดี ทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ทุกคนมีคุณค่าและมีความหมายต่อองค์การ เป็นการสร้างให้เกิดความมีน้ำใจต่อกลุ่มขึ้น

4. การจัดการปัญหาข้อขัดแย้ง ข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นอาจก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสีย การแก้ไขข้อขัดแย้งจะต้องอาศัยทั้งความสามารถส่วนตัว อำนาจบังคับบัญชาและความเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น การตัดสินใจและการประนีประนอมเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการแก้ไข้ปัญหา การพิจารณาปัญหาอย่างเปิดเผย ความยุติธรรมและการกระทำอย่างทันที่แก่ว่ปัญหาที่เกิดขึ้นจะช่วยลดการขัดแย้งได้

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นมีผลงานวิจัยสนับสนุนดังนี้

มณูญ เอี่ยมวิสัย (2519 : 80) ได้วิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 โดยสุ่มครูเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 711 คน จาก 50 โรงเรียนพบว่า ความรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในหน่วยงานการได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และวุฒิการศึกษามีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ส่วนอายุราชการไม่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

อมร วิชัยดิษฐ์ (2519 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอภาคใต้ 14 จังหวัด โดยการสุ่มแบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่า ปลัดอำเภอในภาคใต้มีขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดี มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน และมีความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา มีทัศนคติที่ดีในเรืองวิชาชีพ ทำให้มีชื่อเสียงได้รับการยกย่องในสังคม มีความมั่นคงก้าวหน้าในราชการ มีความรู้สึกที่ต่อสิ่ง

แวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขคือ ควรมีการผลิตเปลี่ยนหน้าที การงานกันทำระหว่างปลัดอำเภอด้วยกัน กำจัดระบบอุปถัมภ์หรือระบบการเล่นพรรคพวก ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นหลักที่พึ่งพาของผู้ใต้บังคับบัญชา แก้ไขด้านรายได้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และสวัสดิการ ให้เพียงพอับความต้องการ ให้ความรู้ด้านขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา และภาษาท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างขวัญเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ซึ่งต้องมีความรู้ในการบริหาร สามารถจัดข้อขัดแย้งได้ด้วยดี การจัดโครงสร้างองค์การให้บุคคลได้รับความก้าวหน้า ให้บุคคลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและบุคคลในองค์การทุกระดับจะต้องได้รับการเสริมสร้างให้มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันอีกทั้งได้รับเงินเดือนค่าจ้างที่เป็นธรรมด้วย

3. การวัดขวัญในการปฏิบัติงาน

โรสรัจ แสนศิริพันธ์ (ม.ป.ป. : 159 – 160) กล่าวถึงวิธีการวัดขวัญว่า เนื่องมาจากขวัญเป็นนามธรรม จึงไม่อาจวัดได้ง่าย ๆ นัก แต่เราอาจวัดได้ด้วยวิธีการดังต่อไปนี้คือ

1. การสังเกต (Observation) สังเกตการทำงาน การลาออก โอนย้าย ความผิดพลาด ความตั้งใจในการทำงาน
2. การสัมภาษณ์ (Interview) สัมภาษณ์ให้เขาบรรยายความในใจออกมา
3. การออกแบบสอบถาม (Questionnaire) ออกแบบสอบถามให้ตอบ
4. การบันทึกความเปลี่ยนแปลง (Record Keeping)

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2519 : 255 – 258) กล่าวว่าถ้าได้มีการตรวจสอบหรือวัดขวัญของผู้ปฏิบัติงานกันมาเป็นเวลานานแล้วในวงการธุรกิจ ทั้งนี้เพราะนักบริหารมองเห็นถึงความสำคัญของขวัญ ที่มีต่อผลผลิตขององค์การ หรือบริษัทที่ตนรับผิดชอบอยู่จึงจำเป็นต้องมีการสำรวจทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยใช้วิธีและมาตรการต่าง ๆ ตามแต่นักบริหารจะเห็นสมควร บางบริษัทก็ใช้วิธีการต่าง ๆ ด้วยการเปิดโอกาสให้ทุกคนเขียนระบายความรู้สึกออกมาอย่างเสรี โดยไม่ต้องลงชื่อส่งลงในตู้รับความคิดเห็นที่เรียกว่า Complaint Box หรือ Suggestion Box โดยอาศัยหลักจิตวิทยาง่าย ๆ ที่ว่า ถ้าคนงานหรือพนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานดี มี

ความสุข สบายใจมีความพอใจกับการบริหารงานของบริษัท คงไม่มีครมท่งเสียเวลาเขียนข้อความระบายอารมณ์เป็นแน่ ดังนั้นการประเมินขวัญของพนักงานจึงขึ้นกับจำนวนบัตรสนเท่ห์ที่ได้รับความคิดเห็น และสิ่งที่จะเสริมสร้างขวัญให้ดีขึ้นได้ก็คือ ความคิดเห็นส่วนเียงที่ได้จากการระบายอารมณ์ของพนักงานนั่นเอง

นอกจากนั้น การตรวจสอบหรือวัดขวัญของผู้ปฏิบัติงานในองค์การธุรกิจเอกชนยังมีวิธีปฏิบัติอื่น ๆ อีก เช่น ใช้วิธีการสังเกต (Observation) การสัมภาษณ์ (Interview) และการส่งแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นต้น นอกจากการตรวจสอบหรือวัดขวัญของพนักงานตามวิธีต่าง ๆ อันเป็นที่รู้จักกันดีดังกล่าวแล้ว ยังมีอยู่วิธีหนึ่ง ซึ่งจะนับว่าเป็นการวัดขวัญของพนักงานด้วยหรือไม่ก็ได้ กล่าวคือ ในบางองค์การธุรกิจใหม่ ๆ ในต่างประเทศได้จัดตั้งแผนกให้คำปรึกษา (Counselling) ขึ้น ผู้ทำงานในแผนกนี้ส่วนใหญ่มจะเป็นนักจิตวิทยาหรือจิตแพทย์ ซึ่งการปฏิบัติเช่นนั้นนอกจากจะเป็นการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาทางจิต หรือปัญหาความคับข้องใจต่าง ๆ อันเป็นการบำรุงรักษาสุขภาพจิตของพนักงานตามธรรมดาแล้ว ยังจะเป็นการสำรวจสภาพขวัญพนักงานอีกอย่างหนึ่งด้วย เพราะถ้าจำนวนผู้มาขอคำปรึกษามากย่อมแสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในองค์การนั้นไม่ดี เป็นเหตุให้พนักงานเกิดปัญหาทางจิตขึ้น และนั่นย่อมแสดงว่าขวัญของพนักงานต่ำด้วย เพราะขวัญเป็นสภาวะทางจิตอย่างหนึ่งเช่นเดียวกัน

ส่วนสมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 243 - 244) ได้เสนอมาตรการที่สามารถจะใช้เป็นเครื่องมือวัดขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ โดยพิจารณาจากสิ่งต่อไปนี้

1. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน การที่ผลงานในความรับผิดชอบของหน่วยงานหรือองค์การลดลงอย่างรวดเร็ว หรือลดลงแล้วไม่ยอมขึ้นสู่ระดับปกติอีกเป็นเวลานานย่อมเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความบกพร่องของการทำงาน ซึ่งอาจเนื่องมาจากขวัญของผู้ปฏิบัติงานก็ได้
2. การขาดงานหรือเฉื่อยชา การลางานหรือขาดงาน รวมทั้งความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน ย่อมจะต้องมีสาเหตุหรืออาจเกิดจากสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานได้รับความกระทบกระเทือน จึงขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน สภาพเหล่านี้จึงชี้ให้เห็นสภาพขวัญในการปฏิบัติงานได้

3. การลาออกจากงานหรือโยกย้ายงาน แม้ว่าองค์กรจะจัดสวัสดิการระบบค่าตอบแทนและสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างดีแล้ว แต่พบว่ายังมีคนลาออกหรือโยกย้ายงานจำนวนมากก็อาจจะ เป็นเครื่องชี้ให้เห็นระดับขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้

4. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ หากมีการร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์กล่าวโทษในการทำงานของบุคคลในองค์กรบ่อย ๆ ก็ย่อมเป็นเครื่องชี้สภาพขวัญในการปฏิบัติงานได้เช่นกัน

5. การกรอกแบบสอบถาม การกรอกแบบสอบถามตามระยะเวลาอันเหมาะสม เช่น 4 เดือนครั้ง หรือ 6 เดือนครั้ง นับว่าเป็นเครื่องมือที่ดีในการตรวจสอบสภาพขวัญของการทำงานโดยทั่วไปได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะของคำถามและวิธีการที่จะสอบถาม แม้ว่าวิธีการนี้อาจจะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายอยู่บ้างก็ตามแต่ก็คุ้มค่า

6. การสัมภาษณ์ วิธีที่จะทราบถึงสภาพขวัญอีกวิธีหนึ่งก็คือ การสอบถามโดยวิธีสัมภาษณ์ การสอบถามโดยตรงจะทำให้ได้คำตอบตรงไปตรงมา ซึ่งวิธีนี้อาจได้คำตอบที่แปลความได้ชัดกว่าแบบสอบถาม แม้จะเป็นวิธีการที่สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายมากเช่นกัน แต่ถ้าผู้ถามมีความรู้ความสามารถในเทคนิคการถามและสัมภาษณ์อย่างดีแล้ว วิธีนี้ก็นับว่าให้ประโยชน์คุ้มค่า

เสนาะ ตีเขาวัว (2532 : 342) ได้เสนอให้วัดขวัญจากบุคคลิกหรือลักษณะบางอย่างของคน อันได้แก่

1. พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความมั่นคงหรือความหวั่นไหว ความหวังหรือสิ้นหวัง ความเหนียวแน่นหรือกระตือรือร้น

2. การแสดงออกของความเห็นทางความคิดเห็นหรือท่าทีที่มีต่อองค์กร เช่น นโยบายสภาพการทำงาน และคำสั่งของฝ่ายบริหาร

3. การน่านหรือการชมเชย การร้องทุกข์ การฝ่าฝืนระเบียบวินัย การขาดงาน การมาทำงานสาย และการปฏิเสธไม่ยอมทำงานล่วงเวลา

เดวิสและฟิลลี่ (Davis and Filly. 1977 : 238) กล่าวว่า การตรวจสอบสภาพขวัญอาจทำได้ 2 ทางคือ ทางตรงและทางอ้อม ดังนี้

1. ทางตรง คือการสัมภาษณ์และสังเกต วิธีนี้อาจได้คำตอบแปลความได้ชัดเจนกว่าการกรอกแบบสอบถาม

2. ทางอ้อม คือการกรอกแบบสอบถาม การกรอกแบบสอบถามนับว่าเป็นเครื่องมือที่ดีในการตรวจสอบสภาพของนักปฏิบัติงานทั่วไปได้

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าเนื่องจากวัยเป็นนามธรรม ที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง เพราะวัยเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ แต่สามารถวัดได้โดยทางอ้อมหลายทาง แต่เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดเรื่องเวลาและงบประมาณ จึงใช้แบบสอบถามในการวัดวัยเท่านั้น โดยยึดหลักในการทำแบบสอบถามว่า การเลือกปัจจัยในการวัดวัยขึ้นอยู่กับทักษะของแต่ละบุคคลแต่ที่สำคัญได้เลือกปัจจัยในการวัดให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน (อุทัย หิรัญโต, 2531 : 165)

ภาระกิจของวิทยากรด้านการปฏิบัติการสอนทางการพยาบาล

คนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ ประเทศชาติจะรุ่งเรืองได้พลเมืองของชาติต้องมีสุขภาพสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บทั้งทางร่างกายและจิตใจ การพยาบาลเป็นงานที่สำคัญยิ่งแขนงหนึ่งของงานสาธารณสุข ในการที่จะนำประชาชนไปสู่ความสุขสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ แฮนเดอร์สัน (Henderson, 1973 : 7) ได้กล่าวไว้ว่า "หน้าที่เฉพาะของพยาบาลคือการช่วยเหลือบุคคลซึ่งอาจเป็นผู้มีสุขภาพดีหรือเจ็บป่วย ในการจัดกิจกรรมใด ๆ ก็ตาม เพื่อที่จะให้บุคคลมีสุขภาพดีขึ้นหรือหายจากการเจ็บป่วยเร็วขึ้น เพื่อช่วยให้เขาเหล่านั้นมีกำลังใจ มีความรู้ และสามารถที่จะช่วยตัวเองได้เร็วที่สุดเท่าที่จะเร็วได้"

การศึกษาวิชาชีพพยาบาลเป็นการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฟาริดา อิบราฮิม (2536 : 4) กล่าวว่า วิชาชีพพยาบาลย่อมมุ่งเตรียมพยาบาลให้สามารถแสดงออก ซึ่งคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพคือมีความรู้ในศาสตร์ทางการพยาบาลซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคคลทั้งในภาวะสุขภาพและเมื่อเจ็บไข้ เพื่อมุ่งคุณภาพของคนในสภาพแวดล้อมให้ดำรงภาวะสุขภาพทั้งในส่วกายและจิตใจ และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข พยาบาลจะต้องมีทักษะในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาล และใช้เทคโนโลยีทางการแพทย์และการพยาบาลได้อย่างแคล่วคล่อง โดยมุ่งความปลอดภัย ความสุขสบายการสนองความต้องการพื้นฐานของชีวิตทั้งกายและจิต สามารถให้การป้องกัน ส่งเสริม

ดูแลรักษาและฟื้นฟูสภาพของบุคคลได้เหมาะสมกับสภาพปัญหาสุขภาพทั้งในส่วนบุคคล ครอบครัว หรือชุมชน ทั้งนี้ย่อมต้องก่อรับด้วยคุณธรรมและจริยธรรมในส่วนตน เพื่อรักษาจรรยาบรรณของวิชาชีพในการปกป้องคุ้มครองผู้รับบริการให้ได้รับความปลอดภัยจากบริการที่ได้รับ และดำรงรักษาศักดิ์ศรีความเป็นบุคคลได้อย่างดี ไม่ถูกคุกคามและริดรอนสิทธิมนุษยชน และมีกำลังที่จะต่อสู้ชีวิต ปรับเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งในส่วนตนและสภาพแวดล้อมเพื่อดำรงคุณภาพชีวิตไว้ได้

การศึกษายพบาลจะผลิตพยาบาลให้มีบรรยากาศของวิชาชีพคือ มีความชำนาญจากการฝึกฝนทักษะงานขอบเขตความรู้ในเชิงศาสตร์และศิลปการปฏิบัติด้วยปัญญาและน้ำมือ ประกอบด้วยทั้งน้ำคำและน้ำใจ และปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนโยบายสาธารณสุขของประเทศ พยาบาลที่ผลิตออกมาต้องมีอิสระในการปกครองตนเองในการตัดสินใจ เพื่อคุณภาพการบริการซึ่งสอดคล้องกับที่วิชาชีพกำหนด ต้องมีความผูกพันกับวิชาชีพจนสามารถอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวมและความก้าวหน้าของวิชาชีพ ยินยอมที่จะพัฒนาวิชาชีพให้ยืนยงไม่ละทิ้งหรือปฏิบัติในสิ่งที่น่าความเสื่อมเสียมาสู่วิชาชีพ และต้องมีความรับผิดชอบที่จะปฏิบัติตามบทรักษานิยวิชาชีพ รักษาอำนาจของตนเองที่จะกำหนดขอบเขตการปฏิบัติวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับ และยกย่องของสังคม กำหนดสิทธิในการเลือกฝึกฝนควบคุมและรักษาจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างมั่นคง ใจอำนาจและสิทธิในทางที่ชอบธรรม เพื่อให้การปฏิบัติวิชาชีพมีคุณภาพอย่างแท้จริง

ดังกล่าวนางต้นจะเห็นได้ว่าการผลิตบุคลากรทางการพยาบาลมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากวิชาชีพอื่นยกเว้นแพทย์ เพราะต้องปฏิบัติกับชีวิตมนุษย์ การพยาบาลจึงต้องพัฒนาไปตามสภาวะแวดล้อมของสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา และเทคโนโลยี จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ปัญหาสุขภาพของประชาชนก็เปลี่ยนแปลงไป เช่น มีปัญหาผู้สูงอายุมากขึ้น ปัญหาโรคภัยที่เกิดจากมลพิษต่าง ๆ อุบัติเหตุ อุบัติภัย โรคจากการย้ายถิ่นฐาน การติดเชื้อใหม่ ๆ เช่น เอชไอวี อักเสบ โรคจากภาวะเศรษฐกิจ เช่น โรคหลอดเลือดและหัวใจ โรคมะเร็ง ผู้ป่วยเรื้อรังมีมากขึ้น (อุทัย สุดสุข. 2534 : 23 - 26) จากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังกล่าว ทำให้วิทยากรยมีหน้าที่เพิ่มขึ้นคือต้องค้นคว้าวิจัยเพื่อได้องค์ความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาการเรียนการสอนและบริการทางด้านวิชาการแก่สังคม รวมทั้งทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของชาติด้วย

การปฏิบัติงานของวิทยากรนั้นจะต้องปฏิบัติตามทั้งในชั้นเรียนและคลินิก การปฏิบัติงานในคลินิกเป็นการปฏิบัติต่อผู้ป่วยและครอบครัว โดยจะต้องดูแลบุคคลแบบองค์รวม (Holistic approach) คือต้องคำนึงถึงบุคคลทั้งด้านชีวภาพ จิตใจ และสังคม (Biological Psychological และ Social) หรือเรียกสั้น ๆ ว่า ชีวะ-จิต-สังคม (Bio-psycho-social) และจะต้องช่วยให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ในการฝึกปฏิบัติวิทยากรยังต้องจัดให้นักศึกษายาบาลมีประสบการณ์ทั้งในสถานและชุมชน แผนกต่าง ๆ ในสถาบัน ที่นักศึกษาพยาบาลต้องหมุนเวียนขึ้นฝึกปฏิบัติได้แก่ แผนกสูติ-นรีเวชกรรม อายุรกรรม ศัลยกรรม กุมารเวชกรรม หู ตา จมูก และจิตเวช ในแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันที่โรค ความหนักเบา ของโรค การติดเชื้อ จะมีสูงในแผนกสูติ-นรี เวชกรรม อายุรกรรม ศัลยกรรมและกุมารเวชกรรม โดยเฉพาะการติดเชื้อเอดส์ แม้ว่าปัจจุบันทางโรงพยาบาลจะป้องกันโดยการใส่เทคนิค การป้องกันสากล (Universal precaution) ก็ตาม แต่เนื่องจากงบประมาณจำกัด เครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้แล้วจึงต้องนำมาฆ่าเชื้อโรคเพื่อกลั่นนำมาใช้ใหม่ (ชาติ พิษณุกร. 2536 : 19) ซึ่งไม่ถูกต้องตามหลักการป้องกันสากล ถึงแม้ว่าจะได้แยกเครื่องมือที่สัมผัสกับผู้ป่วยเอดส์กับผู้ป่วยธรรมดาออกจากกัน ปัจจุบันได้มีการเจาะเลือดตรวจเอดส์ เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องระมัดระวังตนเอง จีระ ลิมศิลา (2535 : 10) กล่าวว่า แพทย์ลาออกเพราะความเสี่ยงในวิชาชีพ เช่น โรคเอดส์ 60 เปอร์เซ็นต์ นอกจากต้องปรับตัวต่อความเสี่ยงจากการติดเชื้อแล้ว สิ่งแวดล้อมทางกายภาพก็เป็นตัวเพิ่มระดับความเครียด การนำนักศึกษาฝึกงานแผนกต่าง ๆ ซึ่งมีความแตกต่างกัน เป็นผลให้ปฏิบัติงานมีผลทางด้านสุขภาพร่างกาย และจิตใจแตกต่างกัน (บุษยา ศรีสถิตธนรากร. 2530 : 17)

นอกจากการฝึกปฏิบัติงานในสถานแล้วนักศึกษายังจะต้องออกฝึกปฏิบัติในชุมชนด้วย เพื่อให้ความรู้ทางสุขภาพ การเย็บแผลและเด็กและคนชรา โดยการเยี่ยมบ้านในแหล่งชุมชนแออัดและในชนบทที่ห่างไกล นักศึกษาจะต้องไปพักอาศัยในหมู่บ้านหรือโรงพยาบาลชุมชน โดยมีอาจารย์เฝ้าติดตามไปเฝ้าการปฏิบัติงาน การเดินทางโดยทางรถยนต์ในปัจจุบันเสี่ยงต่ออุบัติเหตุสูง

เนื่องจากการผลิตพยาบาลเพื่อออกไปให้บริการทางสุขภาพแก่ประชาชนของประเทศอย่างมีคุณภาพ พยาบาลถูกคาดหวังในด้านคุณสมบัติสูงคือต้องเป็นคนมีความรู้ดี มีทักษะสูง และมีคุณธรรม จริยธรรมสูง วิทยากรผู้ผลิตจึงจะต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ รวมทั้งเป็นแม่แบบที่ดีในทุก ๆ ด้าน เพื่อจะอบรมสั่งสอนบุคลากรกลุ่ลิตาจากผู้ที่มีความไม่รู้-ให้รู้ ทำไม่-ให้ทำเป็น ไม่รักวิชาชีพ-ให้รักวิชาชีพ มีเจตคติที่ดีในการที่จะให้บริการแก่ประชาชนด้วยน้ำใจ วิทยากรจึงต้องเป็นผู้มีสุขภาพดีทั้งกายและจิต และมีคุณธรรม จริยธรรมสูง การทำงานหนักเกินกำลังนั้นทอนสุขภาพกายและก่อให้เกิดความเครียด ซึ่งเป็นผลกระทบต่องสุขภาพทางกายได้

เกี่ยวกับเรื่องการสอน วัตต์เบอร์น (ดาราพร คงจา, 2534 : 29; อ้างอิงมาจาก Woodburne, 1958 : 94-95) ได้อธิบายไว้ว่า อัตราการสอนปกติของอาจารย์ระดับอุดมศึกษา คือ 10-12 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ การสอน 1 ชั่วโมง จะต้องใช้เวลาเตรียมการสอนและวิจัย 3 ชั่วโมง ดังนั้นถ้าสอน 15 ชั่วโมงก็คือนำงานทั้งหมด 60 ชั่วโมง ถ้าสอนมากงานวิจัยก็จะมีไม่ได้เลย

ทบทวนมหาวิทยาลัย (2527 : 6) เกี่ยวกับเรื่องภาระงานสอนทบทวนได้กำหนดไว้บนเกณฑ์การจัดตั้งและการบริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ภาระการสอนผู้บริหารควรสอนประมาณ 3-6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อาจารย์ควรสอนประมาณ 10-25 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

สภาการพยาบาล (2529 : 44) ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรับรองสถานบันการศึกษาวิชาการศึกษาพยาบาลและผดุงครรภ์ ได้กำหนดภาระงานสอนของอาจารย์ประจำคือ สถานบันการศึกษาต้องจัดให้ผู้บริหารทำการสอนประมาณ 3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และต้องจัดให้อาจารย์ทำการสอนประมาณ 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

จากผลการวิจัยของ ดาราพร คงจา (2534 : บทคัดย่อ) พบว่า วิทยากรย่นวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในปีการศึกษา 2532 มีปริมาณที่ปฏิบัติจริงโดยเฉลี่ย 53 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งปฏิบัติงานเกินมาตรฐานการทำงานของมหาวิทยาลัยกำหนด 23 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ การที่วิทยากรปฏิบัติงานเกินกำหนดเวลาโดยต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้งทางด้านการสอนในชั้นเรียนและในคลินิก จะทำให้เกิดความเครียดในระดับสูง (ศิริอนันต์ จูระเดมัย, 2527 : บทคัดย่อ) ซึ่งอาจเป็นผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของวิทยากร

กองงานวิทยาลัยพยาบาล (2536 : 22 - 25) ได้รายงานปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข สรุปได้ว่า

1. ความขาดแคลนอาจารย์เป็นปัญหาสะสมมาตั้งแต่แผนพัฒนาสาธารณสุข ฉบับที่ 4 และฉบับที่ 5 ในปี 2535 มีอัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษา เท่ากับ 1:18 คน จึงเห็นควรเพิ่มอัตราวิทยากร
 2. คุณวุฒิของอาจารย์ยังไม่ได้สัดส่วนกับเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษาพยาบาล คือ สัดส่วนคุณวุฒิของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล ปริญญาตรี : ปริญญาโท : ปริญญาเอก เท่ากับ 7.6 : 1.5 : 0.02 ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดสัดส่วนคุณวุฒิเท่ากับ 3.5 : 6.0 : 0.5 จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาอาจารย์
 3. ความก้าวหน้าทางวิชาการของอาจารย์พยาบาล (วิทยากรย์) ในสถาบันการศึกษาพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุขไม่ทัดเทียมกับอาจารย์อื่น ๆ ในระดับเดียวกัน ซึ่งสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และในขณะที่ในสายวิชาพยาบาลได้รับการยอมรับว่าเป็นสายวิชาชีพที่ขาดแคลนผู้ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายบริการจะได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ แต่สายวิทยากรย์ไม่ได้รับการพิจารณา รวมอยู่ในสายวิชาชีพพยาบาลด้วย จึงทำให้ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีสิ่งจูงใจให้เกิดการค้นคว้าทางวิชาการเท่าที่ควร จึงควรกำหนดกรอบอัตรากำลังเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ ให้มีความก้าวหน้าคล้ายคลึงกับคณะพยาบาลศาสตร์ ในทบวงมหาวิทยาลัย
 4. จำนวนหนังสือ ตำราทางวิชาการไม่เพียงพอที่จะให้บริการทางวิชาการแก่อาจารย์ เนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอที่จะจัดซื้อจัดหา เห็นควรเพิ่มงบประมาณ
- ดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานในฐานะวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีปัญหาและอุปสรรคหลายประการอันจะเป็นผลกระทบต่ออานวณของวิทยากรย์ในด้านต่าง ๆ ได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ได้มีผู้ให้การสนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญอย่างกว้างขวางทั้งในประเทศและต่างประเทศ การศึกษาวิจัยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและการเปรียบเทียบขวัญของบุคคลในเรื่อง การปฏิบัติงาน ผลที่ศึกษาปรากฏดังนี้

งานวิจัยภายในประเทศ

เพ็ญศรี ทุนงษ์ (2518 : 48-52) ได้ศึกษาเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์พยาบาลใน มหาวิทยาลัยส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยให้แบบสอบถามกับอาจารย์ 141 คน พบว่า ระดับ ขวัญของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยส่วนกลางและส่วนภูมิภาคไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อระดับขวัญของอาจารย์พยาบาลคือ ระยะเวลาที่สภานั่น ๆ ตั้งขึ้น ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ของอาจารย์พยาบาล องค์ประกอบของขวัญในด้าน ความรู้สึกพอใจ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ และความรู้สึกรับผิดชอบ

ประธาน จันทร์เจริญ (2519 : 81) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของ อาจารย์ในวิทยาลัยครูทั่วราชอาณาจักร โดยให้กลุ่มตัวอย่าง 480 คน จาก 15 วิทยาลัย วิทยาลัย ละ 32 คน โดยแจกเป็นอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว 16 คน และอาจารย์ทำหน้าที่สอนร่วม กับทำหน้าที่บริหารไปด้วย 16 คน พบว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีระดับขวัญในการปฏิบัติงาน สูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว และอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยครูส่วน ภูมิภาคมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง ส่วนสภาพ ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูอยู่ในระดับปานกลาง

มนูญ เอี่ยมวิสัย (2519 : 80) ได้วิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 โดยให้ครูเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 711 คน จาก 50 โรงเรียน พบว่า ความรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในหน่วยงานการได้รับการ

ยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง และพฤติการณ์ศึกษามีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ส่วนอายุราชการไม่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

วิชัย ดิสสระ และคนอื่น ๆ (2519 : 48) ได้ศึกษาขวัญในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน พบว่า ขวัญในการทำงานของอาจารย์อยู่ในระดับต่ำ องค์ประกอบที่ทำให้ขวัญในการทำงานไม่ดี คือ พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน บรรยากาศในการทำงาน ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ความยุติธรรมที่ได้รับงานด้านบริการและธุรการ และพฤติกรรมของนิสิตซึ่งอาจารย์ตอบว่า ไม่อยู่ในขั้นที่น่าพึงพอใจ

เฉลิม สุนทร (2520 : 95-96) ได้ศึกษาขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายการปกครองในอำเภอชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย รวม 7 จังหวัด โดยใช้แบบสอบถามวัดทัศนคติ 6 ด้าน กับกลุ่มตัวอย่าง 265 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการฝ่ายการปกครองในอำเภอชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีขวัญและความพึงพอใจในระดับสูงด้าน งานที่ได้รับมอบหมาย ความร่วมมือและประสานงานจากเพื่อนร่วมงานและประชาชน ความภูมิใจในการทำงานในหน่วยงาน และความมั่นคงก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีขวัญและความพึงพอใจในระดับปานกลางด้าน สภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน และมีขวัญและความพึงพอใจในระดับสูงมากด้าน การปกครองบังคับบัญชา และความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา

ชวน เตียวกุล (2520 : 117) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา จำนวน 31 แห่ง โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 759 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารและสอน จำนวน 89 คน และกลุ่มครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว จำนวน 670 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้ทำหน้าที่บริหารและสอนมีระดับขวัญสูงกว่าครูที่สอนเพียงอย่างเดียวและครูที่สอนวิชาชีพกับครูที่สอนวิชาสามัญมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

มัลลวีร์ ห่อสกุลกล (2520 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 243 คน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูแนะแนวอยู่ในระดับปานกลาง มีองค์ประกอบของขวัญเรียงตาม

ลำดับความสำคัญคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับนักเรียน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน สภาพความพึงพอใจในงาน เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความเหมาะสมของปริมาณงาน

ทิพาพันธ์ สังขะพงษ์ (2521 : 12-13) ทำการศึกษาเรื่องขวัญของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราช โดยใช้แบบสอบถามกับพยาบาลประจำการ 300 คน พบว่า ระดับขวัญของพยาบาลโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ แต่มีระดับขวัญสูงในเรื่อง ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

มิ่งศักดิ์ ยอดกลกิจ (2521 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์ ในสังกัดกองทัพบก โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 233 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. ครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว
2. ครูที่ทำหน้าที่อยู่ในโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกองทัพบกในส่วนกลาง มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนภูมิภาค
3. สภาพขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกองทัพบกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

จรัญพรหม ฅมลาสน์ (2522 : 114) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในแต่ละวิทยาเขตและโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขวัญของอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนจะแตกต่างกัน ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคแตกต่างกัน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สำคัญคือ การขาดงาน การโยกย้ายงาน สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย และความเชื่อมั่นนับถือในตัวผู้บริหาร

กล่า ทองขาว (2523 : 94) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 208 คน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของ

อาจารย์เรียงตามลำดับความสำคัญ 10 อันดับ ได้แก่ ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ สัมพันธภาพระหว่างคณะอาจารย์ สิ่งอำนวยความสะดวก และสวัสดิการ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความมั่นคงปลอดภัย ความเพียงพอของรายได้ และการสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน

สมพร สังข์ใหม่ (2523 : 1-2) ได้วิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 โดยใช้ครูเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 711 คน จาก 50 โรงเรียน พบว่า ความรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในหน่วยงานการได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และวุฒิการศึกษามีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ส่วนอายุราชการไม่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานยังมีไม่เพียงพอในการที่จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ

สุภาณี สังข์อ่อง (2524 : 1) ศึกษาขวัญของข้าราชการตำรวจในกองบัญชาการ ศึกษา จากตำรวจระดับกองร้อยที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนตำรวจ ท้าประเทศ พบว่าสภาพขวัญของนายตำรวจโดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่า สภาพขวัญจะสูงในด้านความรู้สึกเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ส่วนปัจจัยด้านความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพของงาน เพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ความยุติธรรม ศักดิ์ศรีของอาชีพ รายได้ สวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย พบว่า สภาพขวัญอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น และนายตำรวจที่มีภูมิลำเนาอยู่ตามระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียนตำรวจ อายุ และวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีสภาพขวัญไม่แตกต่างกัน

สุชาติ วิภาสวัส (2525 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชากรจากครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานครในเขตชั้นใน และเขตชั้นนอกจำนวน 170 คน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูพลศึกษาอยู่ในระดับสูงในเรื่องความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน ความเชื่อมั่นในการบริหารของผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน การมีโอกาสร่วมกำหนดนโยบาย และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนขวัญของครูพลศึกษาอยู่ในระดับต่ำในเรื่องของความพึงพอใจในสภาพการทำงาน สวัสดิการในการทำงาน และการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม และพบว่าขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานครในเขตชั้นในและเขตชั้นนอก ไม่แตกต่างกัน

อรสา รุ่งปิยะรังสี (2530 : 50-56) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และขวัญของข้าราชการ ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลกับข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แบบสอบถามกับอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล 217 คน ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง 117 คน พบว่า อาจารย์มีแรงจูงใจด้านความพึงพอใจในงานและการยกย่องนับถือมากกว่าข้าราชการ สำหรับขวัญของอาจารย์และข้าราชการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่อาจารย์มีขวัญด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาสูงกว่าข้าราชการ

อารีย์ ชัยมงคล (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ระดับขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลประจำการมีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลประจำการต้องการปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความเหมาะสมของงานในความรับผิดชอบและด้านสภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานและด้านการยอมรับนับถือ

งานวิจัยต่างประเทศ

ในปี ค.ศ.1939 - 1940 ลิพพิท ไวท์ และลิวิน (สรวงศ์ วัชรตระกูล. 2514 : 370-373; อ้างอิงมาจาก Lippitt. White and Lewin.n.d.) ได้ทำการทดลองเกี่ยวกับขวัญของกลุ่ม (Group Morale) เพื่อดูว่าหัวหน้ากลุ่มแบบต่าง ๆ จะมีผลต่อการทำงานและขวัญของกลุ่มหรือไม่การทดลองได้ทำในโรงเรียนเป็นเวลา 7 สัปดาห์ แบ่งนักเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีหัวหน้าที่แสดงพฤติกรรมแตกต่างกันดังนี้

กลุ่มที่ 1 หัวหน้ากลุ่มพยายามระงับในบรรยากาศเป็นแบบอัตตาธิปไตย (Autocratic Atmosphere) หัวหน้าจะเป็นผู้สั่งงาน ลูกน้องจะทำก่อนสั่งไม่ได้

กลุ่มที่ 2 หัวหน้ากลุ่มแสดงพฤติกรรมตามแบบประชาธิปไตย (Democratic Atmosphere) หัวหน้าจะส่งเสริมให้สมาชิกได้ทำงาน ร่วมกันอภิปราย และแก้ปัญหาร่วมกับ มอบหมายงานตามความถนัดอย่างมีจุดมุ่งหมาย

กลุ่มที่ 3 หัวหน้าแสดงพฤติกรรมแบบตามนุษตามกรรม (Laissez-faire) หัวหน้าไม่สนใจปล่อยให้ลูกน้องทำงานตามสบาย ไม่มีวัตถุประสงค์ในการทำงาน

จากการทดลองครั้งนี้ ผู้ทดลองได้สรุปประเด็นดังนี้

กลุ่มแรก ผลงานที่ทำได้อยู่ในระดับสูง แต่ขวัญของกลุ่มไม่ดี มีการทะเลาะวิวาท ก้าวร้าว มีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อหัวหน้า คอยรับแต่คำสั่ง ไม่อยากทำงานเมื่อหัวหน้าไม่อยู่

กลุ่มที่สอง ผลงานที่ทำอยู่ในระดับสูงเท่ากับกลุ่มแรก แต่ขวัญของกลุ่มดีกว่าสมาชิกของกลุ่มทำงานโดยสม่ำเสมอแม้หัวหน้าจะไม่อยู่

กลุ่มที่สาม ผลงานที่ได้ของกลุ่มอยู่ในระดับต่ำ สมาชิกไม่พอใจซึ่งกันและกันก้าวร้าว ขาดความพึงพอใจในงานที่ทำ เพราะทำงานไม่สำเร็จ

สรุปผล จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพของหัวหน้างานแบบอิตาเลียนและแบบประชาธิปไตย ทำให้กลุ่มมีผลงานสูงพอ ๆ กัน แต่ขวัญของกลุ่มที่มีหัวหน้างานแบบประชาธิปไตยจะดีกว่า ซึ่งจากการศึกษาดังกล่าวสามารถตั้งเป็นข้อสมมุติฐานได้ว่า บุคลิกลักษณะของผู้นับคัมภีษามีผลต่อขวัญและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ฮิลลี (Healy, 1970 : 2640-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญของครูพบว่า ขวัญครูต่ำ เกี่ยวข้องกับสภาวะภาพ ความมั่นคงทางการเงิน การมีส่วนร่วมในการทำงานและการบริหาร ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครู ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การสอน

จากปัจจัยตามแนวทางของเฮิร์ชเบิร์กดังกล่าว เชงค์ (Scherk, 1970:135-139) ได้ศึกษาระดับขวัญในโรงเรียนพยาบาล โดยให้แบบสอบถามปลายเปิด ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์บางโรงเรียนพยาบาลมีระดับขวัญต่ำมาก เนื่องจากความไม่พึงพอใจในงานหลายอย่าง เช่น การไม่มีแผนงานที่แน่นอน ความไม่พอใจในสถานที่ตั้งของโรงพยาบาล โอกาสของการก้าวหน้า และเงินเดือนน้อย ส่วนสถานที่ที่มีระดับขวัญสูง พบว่า คณะอาจารย์ทราบเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างดี

วิกสโตม (Wickstom. 1971:1249-A) ได้ศึกษาถึงสิ่งที่ทำให้อาจารย์งานและไม่
อาจารย์งานจากครู จำนวน 373 คน โดยการสัมภาษณ์ตามแนวทางของเฮอร์ชเบิร์ก ปรากฏ
ว่าผลการศึกษานั้นสอดคล้องกับของเฮอร์ชเบิร์ก กล่าวคือ สิ่งที่ทำให้ครูพอใจงานสูงสุด
ได้แก่ ความรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จ ลักษณะของงานที่ทำความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา
และความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ครูไม่พึงพอใจงานสูงสุด ได้แก่ การไม่ประสบผลสำเร็จตาม
นโยบายการบริหารและสภาพการทำงาน

สำหรับประสบการณ์การสอนนั้นมีความสำคัญต่อขวัญเช่นกัน เบนเดอร์ (Bender.
1972 : 3984-A) ยังพบอีกว่าครูที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพ 10 ปีหรือมากกว่านั้น มีขวัญสูง
กว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย

เพอร์รี่ (Perry. 1977 : 4034-A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามปรับปรุง
การปฏิบัติงานของครูใหญ่กับขวัญของครู พบว่า ภาวะการเป็นผู้นำทางอาชีพของครูใหญ่มีสหสัมพันธ์
กับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านแล้วความเข้าใจกันดี
ของครูกับครูใหญ่มีสหสัมพันธ์ในทางบวกกับภาวะการเป็นผู้นำของครูใหญ่ แต่จำนวนชั่วโมงสอนมี
สหสัมพันธ์ในทางลบ และเงินเดือนมีสหสัมพันธ์ในทางบวกกับภาวะการเป็นผู้นำทางอาชีพของครู
ใหญ่ จะเห็นได้ว่าขวัญของครูเกี่ยวข้องกับผู้บริหารหรือผู้นำเป็นอย่างมากจนเป็นที่ประจักษ์ชัดว่า
ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสร้างและรักษาขวัญของสมาชิกในโรงเรียน (Ellenbung. 1972:44)

สรุป

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับขวัญ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผล
ต่อขวัญมีทั้งปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนตัวและปัจจัยสภาวะแวดล้อม ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ซึ่งเข้าใจเป็นตัว
แปรอิสระได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ที่ตั้งของสถานที่ทำงาน เป็นต้น ส่วนปัจจัยสภาวะแวดล้อม
ได้แก่ ปัจจัยหลัก ๆ สรุปได้ว่า การปกครองบังคับบัญชา การปฏิบัติงาน ภาวะเสี่ยงในการประกอบ
อาชีพ รายได้และสวัสดิการ และความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยได้เข้าใจเป็นขอบ
เขตของเนื้อหาในการวัดระดับขวัญ โดยมีรายละเอียดในแบบสอบถามซึ่งได้กรอแนความคิดจากทฤษฎี
ต่าง ๆ นำมาตั้งเป็นข้อคำถามในการวัดขวัญของวิทยากรครั้งนี้ รวม 50 ข้อ

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำกับข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ วิทยากรในเขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ วิทยาลัยพยาบาลศรีรัชชานันทบุรี วิทยาลัยพยาบาลชัยนาท วิทยาลัยพยาบาลสระบุรี วิทยาลัยพยาบาลราชบุรี วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้าเพชรบุรี วิทยาลัยพยาบาลพระพุทธบาท สระบุรี จำนวน 219 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มวิทยากรจากประชากร โดยการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling Without Replacement) มาร้อยละ 90 ของจำนวนประชากรแต่ละแห่ง ได้กลุ่มตัวอย่าง 200 คน ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างวิทยากร ในเขตภาคกลาง สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข

ลำดับที่	วิทยาลัยพยาบาล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	
			จำนวน	ร้อยละ
1	วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ	58	53	91.37
2	วิทยาลัยพยาบาลศรีธัญญา	27	24	92.57
3	วิทยาลัยพยาบาลชัยนาท	23	22	91.30
4	วิทยาลัยพยาบาลพระพุทธบาท สระบุรี	14	13	92.85
5	วิทยาลัยพยาบาลสระบุรี	33	30	90.90
6	วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า เพชรบุรี	20	18	90.00
7	วิทยาลัยพยาบาลราชบุรี	44	40	90.90
รวม		219	200	91.32

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยขึ้นกรอบแนวคิดเรื่อง
ชีวิตและภาระกิจของวิทยากรด้านการปฏิบัติการสอนทางการพยาบาล ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาใน
บทที่ 2 โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. การปกครองบังคับบัญชา
2. การปฏิบัติงาน
3. ภาวะเสี่ยงในการประกอบอาชีพ
4. รายได้และสวัสดิการ
5. ความมั่นคงก้าวหน้าของอาชีพ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ถามเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล
การเป็นผู้นำและตัวอย่างที่ได้รวมทั้งความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ข้อคำถามมีจำนวน 10 ข้อ

ด้านการปฏิบัติงาน ถามเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกพอใจในหน้าที่การงาน ความเหมาะสมของ
งานที่รับผิดชอบ บรรยากาศภายในหน่วยงาน สภาพแวดล้อม การยอมรับนับถือข้อคำถามแบ่งเป็น
2 ตอน ตอนแรกถามว่า เห็นด้วยระดับใด ตอนที่สองรู้สึกว่าได้รับระดับใด ข้อคำถามมีจำนวนตอน
ละ 5 ข้อ รวม 10 ข้อ

ด้านภาวะเสี่ยงในการประกอบอาชีพ ถามถึงความรู้สึกรู้สึกหรือเจตคติต่อภาวะเสี่ยงในการ
ปฏิบัติการสอนนักศึกษาพยาบาลในภาคปฏิบัติกับผู้ป่วย ทั้งด้านการติดเชื้อ อุบัติเหตุและสุขภาพจิต
ข้อคำถามมีจำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ

ด้านรายได้และสวัสดิการ ถามเกี่ยวกับความเพียงพอของรายได้สวัสดิการต่าง ๆ เช่น
ที่พักอาศัย กิจกรรมสันทนาการ และบริการเรื่องอาหารกลางวัน ข้อคำถามมีจำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ

ด้านความมั่นคงก้าวหน้าของอาชีพ ถามถึงความรู้สึกรู้สึกหรือเจตคติต่องานอาชีพ ความภาค
ภูมิใจ การเพิ่มศักยภาพในตนเอง และความคิดด้านการลาออกและการโยกย้ายงาน จำนวนคำถาม
มีทั้งสิ้น 10 ข้อ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือวิจัย ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 เตรียมการสร้างเครื่องมือ

1.1 ศึกษาเอกสารงานวิจัย ตำราที่เกี่ยวข้องกับวัชและการปฏิบัติงานของ
วิทยากร นำมากำหนดเป็นขอบเขตของการสร้างข้อคำถามเกี่ยวกับวัชของวิทยากร

1.2 กำหนดเป็นข้อคำถาม ได้เครื่องมือแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสภาพภาพส่วนตัวเกี่ยวกับเรื่องสังกัด อายุ สถาน
ภาพสมรส ชนิดตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัชของวิทยากร 5 ด้าน
ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา การปฏิบัติงาน ภาวะเสี่ยงในการประกอบอาชีพ รายได้และ
สวัสดิการ และความมั่นคงก้าวหน้าของอาชีพ โดยกำหนดข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นทั้งหมดหรือเกือบทั้งหมด
มาก	หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นเป็นส่วนใหญ่
ปานกลาง	หมายถึง ผู้ตอบตัดสินใจลงไปในไม่ได้ว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้น
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นเป็นส่วนใหญ่
ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นทั้งหมด หรือเกือบทั้งหมด

1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยง (Content Validity) และสำนวนภาษา

1.4 นำแบบสอบถามซึ่งตรวจโดยผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมข้อความให้มีความเหมาะสมชัดเจนตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

1.5 ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.5.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอนวิชาพยาบาลเป็นผู้บริหารและนักจิตวิทยาจำนวน 6 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และสำนวนภาษา

1.5.2 ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปใช้กับวิทยากร วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี วิทยาลัยพยาบาลชลบุรี วิทยาลัยพยาบาลโรตารวอก วิทยาลัยพยาบาลบาราศราศราตุร รวม 79 คน นำมาหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach : α - Coefficiency) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

1.5.3 ตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก โดยใช้การทดสอบด้วย t-test ในการวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ เมื่อคำนวณแล้วได้เลือกข้อคำถามที่มีอำนาจจำแนกสูงคือมีค่าตั้งแต่ 2.0 ขึ้นไป รายละเอียดตามภาคผนวก ข

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวง (ปรากฏในภาคผนวก ก.)

2. ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มประชากร 7 แห่ง เพื่อขออนุญาตให้วิทยากรของวิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่งตอบแบบสอบถามโดยส่งแบบสอบถามทั้งหมดไปทางไปรษณีย์เฉพาะที่อยู่ต่างจังหวัด ส่วนในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีนำใบดำเนินการเอง

3. ทำหนังสือถึงวิทยากรที่เป็นประชากรที่ได้จากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอนแบบสอบถามซึ่งได้แนบไปพร้อมหนังสือถึงผู้อำนวยการ และขอให้วิทยากรส่งแบบสอบถามกลับภายในเวลา 2 สัปดาห์ ได้ดำเนินการในเดือนกันยายน 2536 ภายใน 1 สัปดาห์ ได้รับคืนมา 180 ฉบับ และได้ติดตามเก็บอีกจนได้คืนจำนวน 194 ฉบับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งสิ้น คิดเป็นร้อยละ 97.00 ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา

การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำคำตอบแบบสอบถามมาจำแนกตัวแปรตามสภาพ คือ อายุ และสภาพภาพ
สมรส

2. นำแบบสอบถามทั้ง 194 ฉบับ มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

มากที่สุดหรือเห็นด้วยมากที่สุด 9 หัก 5 คะแนน

มากหรือเห็นด้วยมาก 9 หัก 4 คะแนน

ปานกลางหรือเห็นด้วยปานกลาง 9 หัก 3 คะแนน

น้อยหรือไม่เห็นด้วย 9 หัก 2 คะแนน

น้อยที่สุดหรือไม่เห็นด้วยที่สุด 9 หัก 1 คะแนน

3. ศึกษาวัชของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลเขตภาคกลาง สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข ตามความคิดเห็นของวิทยากรโดยหาค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนเป็นรายข้อ

4. เปรียบเทียบวัชของวิทยากรตามสังกัด เพื่อทดสอบสมมุติฐานที่ว่าวัชของ
วิทยากรในเขตกรุงเทพมหานครและนนทบุรี กับวัชของวิทยากรในต่างจังหวัด ในเขต
ภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในแต่ละด้านแตกต่างกัน โดยใช้ t-test

5. เปรียบเทียบวัชของวิทยากรเขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
จำแนกตามอายุเพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อ 2 ที่ว่า วิทยากรเขตภาคกลาง สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข ที่มีระดับอายุต่างกัน มีวัชแตกต่างกัน โดยใช้ F-test เมื่อมีความแตกต่าง ได้
ทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe Procedure)

6. เปรียบเทียบขวัญของวิทยากรย์ เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
 จำแนกตามสถานภาพสมรส เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ว่า วิทยากรย์เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวง
 สาธารณสุขที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีขวัญแตกต่างกัน โดยใช้ t-test

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตรวจสอบความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ
ตรวจสอบสมมติฐานโดยใช้โปรแกรม SPSS/PC⁺ (SPSS Inc. 1989)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ในการแปลความหมาย เพื่อความสะดวกและความเข้าใจตรงกัน ดังต่อไปนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

SD. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน t-test

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน F-test

< แทน น้อยกว่า

ระดับขั้นสูง = คะแนนเฉลี่ย 3.60-5.00

ระดับขั้นปานกลาง = คะแนนเฉลี่ย 2.60-3.59

ระดับขั้นต่ำ = คะแนนเฉลี่ย 0.00-2.59

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยากรของวิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ วิทยาลัยพยาบาลศรีธรรมา วิทยาลัยพยาบาลชัยนาท วิทยาลัยพยาบาลพระพุทธบาท สระบุรี วิทยาลัยพยาบาลสระบุรี วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า เพชรบุรี และวิทยาลัยพยาบาลราชบุรี จำนวน 194 คน ได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสังกัดวิทยาลัยพยาบาล อายุ และสถานภาพสมรส
- ตอนที่ 2 ระดับวิชาชีพของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลเขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามความคิดเห็นของวิทยากร
- ตอนที่ 3 เปรียบเทียบวิชาชีพของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร และนนทบุรี กับวิชาชีพของวิทยากรในต่างจังหวัด เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
- ตอนที่ 4 เปรียบเทียบวิชาชีพของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามอายุ
- ตอนที่ 5 เปรียบเทียบวิชาชีพของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามสถานภาพสมรส

- ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสังกัด อายุ และสถานภาพสมรส นำเสนอดังตารางที่ 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 194 คน จำแนกตามสังกัดวิทยาลัยพยาบาล
อายุ และสถานภาพสมรส

สภาพของกลุ่มตัวอย่าง		กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน	ร้อยละ
สังกัด	วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ	50	25.79
	วิทยาลัยพยาบาลศรีธัญญา นนทบุรี	24	12.37
	วิทยาลัยพยาบาลชัยนาท	22	11.34
	วิทยาลัยพยาบาลพระพุทธรักษา สระบุรี	13	6.70
	วิทยาลัยพยาบาลสระบุรี	29	14.94
	วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า เพชรบุรี	17	8.76
	วิทยาลัยพยาบาลราชบุรี	39	20.10
รวม		194	100.00
อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	76	39.17
	30 - 45 ปี	79	40.72
	มากกว่า 45 ปี	39	20.10
รวม		194	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

สภาพของกลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส โสด	107	55.15
สมรส	87	44.85
รวม	194	100.00

จากตาราง 2 แสดงถึงจำนวนวิทยากรย์ จำแนกตามสังกัดวิทยาลัยพยาบาล อายุ และสถานภาพสมรส ปรากฏผลดังนี้

1. จำนวนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสังกัดวิทยาลัยพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล กรุงเทพมหานคร และวิทยาลัยพยาบาลราชบุรี มีจำนวนร้อยละของละวิทยากรย์เท่ากับ 25.79 และ 20.10 ตามลำดับมีจำนวนที่มากกว่าวิทยากรย์แห่งอื่น ๆ และจำนวนวิทยากรย์ที่น้อยที่สุด คือ วิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาลพระพุทธบาท สระบุรี เท่ากับร้อยละ 6.70 นอกนั้นมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างใกล้เคียงกันประมาณร้อยละ 8.76-14.94

2. จำนวนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ วิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาลเขต ภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี และระหว่าง 30-45 ปี มีจำนวนใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 39.17 และ 40.72 ตามลำดับ แต่วิทยากรย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีจำนวนเพียงร้อยละ 20.10 เท่านั้น

3. จำนวนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส วิทยากรย์โสดมีจำนวนมากกว่าวิทยากรย์ที่สมรสแล้ว คือ วิทยากรย์โสดมีร้อยละ 55.15 วิทยากรย์ที่สมรสแล้วมี ร้อยละ 44.85

ตอนที่ 2 ระดับขวัญของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข ตามความคิดเห็นของวิทยากรย์

ระดับขวัญของวิทยากรย์ ได้แสดงในตาราง 3-8

ตาราง 3 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญของวิทยากรย์
ในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกเป็นรายด้านและรวม
ทุกด้าน

ข้อ	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ	อันดับที่
1	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.66	0.65	สูง	1
2	ด้านการปฏิบัติงาน	3.35	0.47	กลาง	3
3	ด้านภาวะเสี่ยงในการประกอบอาชีพ	3.07	0.56	กลาง	4
4	ด้านรายได้และสวัสดิการ	2.82	0.55	กลาง	5
5	ด้านความมั่นคงก้าวหน้าของอาชีพ	3.62	0.58	สูง	2
1-5	รวมเฉลี่ย	3.30	.43	กลาง	

จากตาราง 3 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจะพบว่า ขวัญของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาล
 เขตภาคกลางโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า วิทยากรย์มีขวัญ
 อยู่ในระดับสูง ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงก้าวหน้าของอาชีพ ส่วนด้านอื่น ๆ
 วิทยากรย์มีขวัญอยู่ในระดับปานกลางและในเรื่องรายได้และสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยอยู่อันดับสุดท้าย
 (อันดับที่ 5)

ตาราง 4 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับขวัญของวิทยากร
ในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในด้านการปกครองบังคับบัญชา
เป็นรายข้อ

ข้อ	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ	อันดับที่
1	การจัดระบบงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.45	0.75	กลาง	8
2	การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยแจ้ง นโยบายเชิงปฏิบัติให้วิทยากรทราบ	3.60	0.78	สูง	6
3	การให้ความสนใจและเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของ วิทยากรและร่วมในการแก้ไข้ปัญหา	3.40	0.92	กลาง	10
4	การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร	3.96	0.86	สูง	1
5	ความเที่ยงธรรมในการปกครองบังคับบัญชา	3.64	0.91	สูง	5
6	ความรู้ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร ในลักษณะของการเป็นผู้นำ	3.93	0.83	สูง	2
7	การให้โอกาสวิทยากรแสดงความคิดเห็นในการ ดำเนินงาน	3.59	0.86	กลาง	7
8	การให้เกียรติและให้การยกย่องผู้ทำความดี	3.77	0.82	สูง	4
9	การเปิดโอกาสให้วิทยากรมีส่วนร่วมในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน	3.84	0.85	สูง	3
10	ความสามารถจัดข้อขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชาโดย สันติวิธี	3.43	0.87	กลาง	9
1-10	รวมเฉลี่ย	3.66	0.65	สูง	

จากตาราง 4 ในด้านการปกครองบังคับบัญชา พิจารณาจากค่าเฉลี่ยจะพบว่า วิทยากรเขตภาคกลาง มีวิทยุอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า วิทยากรมีวิทยุอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องผู้บริหารให้โอกาสวิทยากรแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงาน จัดระบบงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสามารถจัดข้อขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยสันติวิธี ผู้บริหารให้ความสนใจและเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของวิทยากรและร่วมในการแก้ไข้ปัญหา ส่วนในเรื่องอื่น ๆ วิทยากรมีวิทยุอยู่ในระดับสูง แต่การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยแจ้งนโยบายให้วิทยากรทราบเป็นอันดับสุดท้ายของกลุ่มสูง (อันดับที่ 6)

ตาราง 5 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญของวิทยากรย์
ในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในด้านการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ

ข้อ	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ	อันดับที่
1	วิทยากรย์ไม่คิดเปลี่ยนอาชีพถึงแม้จะสามารถหางาน อื่นที่มีรายได้สูงกว่าได้	3.34	1.20	กลาง	6
2	วิทยากรย์ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานใน ความสามารถของตน	3.82	0.59	สูง	2
3	วิทยากรย์สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ทัน เวลา	4.01	0.68	สูง	1
4	นักศึกษาที่วิทยากรย์รับผิดชอบนิเทศภาคปฏิบัติมี จำนวนที่เหมาะสม	2.42	1.27	ต่ำ	10
5	การช่วยกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของวิทยากรย์	3.55	0.93	กลาง	4
6	ความสะอาดสถานที่ที่วิทยากรย์ได้รับในการขึ้นนิเทศ- การปฏิบัติงานของนักศึกษา	3.37	0.81	กลาง	5
7	การทำงานอย่างเข้มแข็งไม่ย่อท้อ เมื่อมีปัญหาหรือ อุปสรรค	3.69	0.78	สูง	3
8	วัสดุอุปกรณ์เพื่อการสอนมีจำนวนเพียงพอต่อการจัดการ เรียนการสอน	3.01	0.86	กลาง	9
9	ห้องเรียนมีการถ่ายเทอากาศ แสงสว่าง อุณหภูมิที่ เหมาะสม	3.16	0.90	กลาง	7
10	ห้องสมุดมีหนังสือที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.14	0.84	กลาง	8
1-10	รวมเฉลี่ย	3.35	0.47	กลาง	

จากตาราง 5 ในด้านการปฏิบัติงาน พิจารณาจากค่าเฉลี่ยจะพบว่า วิทยากรย์
เขตภาคกลางมีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า วิทยากรย์มีขวัญอยู่ใน
ระดับต่ำ เป็นอันดับที่ 10 ในเรื่องนักศึกษาที่วิทยากรย์รับผิดชอบนิเทศภาคปฏิบัติมีจำนวนไม่
เหมาะสม และวิทยากรย์มีขวัญอยู่ในระดับสูง ในเรื่องวิทยากรย์สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ
มอบหมายได้ทันเวลา วิทยากรย์ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในความสามารถของตนจน
สามารถทำงานได้อย่างเข้มแข็งไม่ย่อท้อเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรค ส่วนในเรื่องอื่น ๆ วิทยากรย์
มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรื่องวัสดุสื่อการสอนมีไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน
เป็นระดับสุดท้ายของขวัญ (อันดับที่ 9)

ตาราง 6 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญของวิทยากร
ในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านภาวะเสี่ยงในการประกอบ
อาชีพเป็นรายข้อ

ข้อ	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ	อันดับที่
1	ระบบการทำงานที่ห่อหุ้มเอื้ออำนวยต่อการป้องกันการติดเชื้อ	3.18	0.75	กลาง	5
2	เครื่องมือเครื่องใช้ที่พร้อมที่จะเอื้ออำนวยต่อการป้องกันการติดเชื้อ	3.22	0.76	กลาง	3
3	การที่ต้องรับผิดชอบนิเทศงานนักศึกษาจำนวนมาก	2.86	0.93	กลาง	9
4	การเตรียมการสอน	3.12	0.89	กลาง	6
5	ภาระการนิเทศภาคปฏิบัติงานของนักศึกษา	3.05	0.95	กลาง	7
6	ภาวะด้านจิตใจต่อการภาระการนิเทศภาคปฏิบัติของนักศึกษาในหน่วยงานอื่น	3.22	0.99	กลาง	3
7	การเดินทางโดยรถโดยสารในนิเทศ นักศึกษาในโรงพยาบาลชุมชนและสถานอนามัย	2.55	1.10	ต่ำ	10
8	การที่ต้องปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนนักศึกษาซ้ำซาก	3.27	0.96	กลาง	1
9	ความรู้สึกเป็นสุขเมื่อถึงที่ทำงาน	3.24	0.83	กลาง	2
10	การได้รับตอบสนองด้านกำลังใจในการทำงาน	2.98	0.93	กลาง	8
1-10	รวมเฉลี่ย	3.07	0.56	กลาง	

จากตาราง 6 ในด้านภาวะเสี่ยงในการประกอบอาชีพ พิจารณาจากค่าเฉลี่ยจะพบว่า วิทยากรย์เขตภาคกลางมีวิทยุอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อของ วิทยากรย์อยู่ในระดับต่ำ ในเรื่องการเดินทางโดยรถโดยสารในเทศน์ศึกษาในโรงพยาบาล ชุมชนและสถานอนามัย ส่วนในเรื่องอื่น ๆ วิทยากรย์มีวิทยุอยู่ในระดับปานกลาง อันดับหนึ่งที่หนึ่งของวิทยุระดับปานกลาง คือ เรื่องการที่ต้องปฏิบัติงานในด้านการเรียนการสอนซ้ำซาก ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยของวิทยุเพียง 3.27

ตาราง 7 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญของวิทยากรใน
วิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านรายได้และสวัสดิการเป็นรายข้อ

ข้อ	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ	อันดับที่
1	ความสมดุลของเงินเดือนกับงานที่ปฏิบัติ	2.66	0.94	กลาง	9
2	ความเพียงพอของเงินเดือนในปัจจุบันที่จะทำให้ ความสุขในสังคม	2.76	0.91	กลาง	4
3	การจัดสรรค่าที่พักที่เค็ดร่อนด้านการเงินกู้ได้ทันเวลา	2.75	1.06	กลาง	5
4	ความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ	2.77	0.90	กลาง	3
5	ความเพียงพอของเงินค่าจ้างเพื่อให้วิทยากรย้ายไป รับการอบรม ประชุม สังมนา	2.74	0.90	กลาง	7
6	ความเพียงพอของที่พักอาศัยที่วิทยาลัยพยาบาลจัดให้ วิทยากร	2.74	1.09	กลาง	7
7	การเดินทางมาปฏิบัติราชการ	2.75	1.18	กลาง	5
8	การดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนเมื่อเจ็บ ป่วย	3.38	0.92	กลาง	1
9	การจัดกิจกรรมสันทนาการสำหรับวิทยากร	2.34	0.99	กลาง	10
10	ความรู้สึกลสบายใจที่วิทยาลัยพยาบาลให้เจ้าหน้าที่ บริการจัดซื้อจัดหาอาหารกลางวันให้	3.27	1.24	กลาง	2
1-10	รวมเฉลี่ย	2.82	0.55	กลาง	

จากตาราง 7 ในด้านรายได้และสวัสดิการ พิจารณาจากค่าเฉลี่ยจะพบว่า วิทยากรย์เขตภาคกลางมีวิทยุอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า วิทยากรย์มีวิทยุอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเช่นกัน โดยมีการจัดกิจกรรมสัมมนาการสำหรับวิทยากรย์เป็นลำดับสุดท้าย (อันดับ 10)

ตาราง 8 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญของวิทยากร
ในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านความมั่นคงก้าวหน้าของ
อาชีพเป็นรายชื่อ

ข้อ	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ	อันดับที่
1	การมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นตาม ความรู้ความสามารถของตนในตำแหน่งวิทยากร	3.29	0.94	กลาง	8
2	การได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	3.17	0.92	กลาง	9
3	การได้รับการยกย่องจากครอบครัวและบุคคลอื่นใน ฐานะที่เป็นวิทยากร	3.79	0.82	สูง	4
4	มีความมั่นคงทางจิตใจเพราะมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำ หน้าที่ผลิตบุคลากรทางการพยาบาล	3.88	0.83	สูง	2
5	มีความรู้ทางวิชาการเพียงพอที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ บนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	3.80	0.77	สูง	3
6	การสนับสนุนให้วิทยากรเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	4.05	0.76	สูง	1
7	การสนับสนุนให้วิทยากรไปศึกษาต่อระดับสูงขึ้น	3.77	0.89	สูง	5
8	การได้รับมอบหมายงานที่เพิ่มศักยภาพในการทำงาน	3.68	0.83	สูง	7
9	การที่ไม่ต้องถูกโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน	3.69	0.92	สูง	6
10	การไม่คิดจะโยกย้ายหรือลาออกจากตำแหน่งวิทยา- การ	3.08	1.22	กลาง	10
1-10	รวมเฉลี่ย	3.62	0.58	สูง	

จากตาราง 8 ในด้านความมั่นคงก้าวหน้าของอาชีพ พิจารณาจากค่าเฉลี่ยจะพบว่า วิทยากรย์เขตภาคกลางมีวิทยุอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า วิทยากรย์มีวิทยุอยู่ในระดับปานกลางในเรื่อง การมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นตามความรู้ความสามารถของตนในตำแหน่งวิทยากรย์ การได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม การไม่คิดโยกย้ายหรือลาออกจากตำแหน่งวิทยากรย์ ส่วนในเรื่องอื่น ๆ วิทยากรย์มีวิทยุอยู่ในระดับสูง โดยมีเรื่องการสนับสนุนให้วิทยากรย์เข้ารับการอบรม ประชุม สังมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้เป็นอันดับที่หนึ่ง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบขวัญของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครและนนทบุรี
กับขวัญของวิทยากรในต่างจังหวัด ในเขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

การเปรียบเทียบได้เปรียบเทียบเป็นรายชื่อและรายด้าน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ว่า
 "ขวัญของวิทยากรในกรุงเทพมหานครและนนทบุรี กับขวัญของวิทยากรในต่างจังหวัด เขต
 ภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในแต่ละด้านแตกต่างกัน" โดยแบ่งกลุ่มสังกัดเป็น

1. เขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ และปริณทล คือ จังหวัด
 นนทบุรี ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลศรีธัญญา
 2. ต่างจังหวัด ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลชัยนาท วิทยาลัยพยาบาลพระพุทธรักษา สระบุรี
 วิทยาลัยพยาบาลสระบุรี วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า เพชรบุรี วิทยาลัยพยาบาลราชบุรี
- ผลที่ได้ ดังตาราง 9 - 14

ตาราง 9 เปรียบเทียบขวัญของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล เขตกรุงเทพมหานครและ
นนทบุรีกับเขตต่างจังหวัด ในเขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกเป็นรายด้าน
และรวมทุกด้าน

ข้อ	ข้อความ	กทม.และนนทบุรี		ต่างจังหวัด		t-test	P-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.80	0.64	3.58	0.65	2.35*	0.02
2	ด้านการปฏิบัติงาน	3.28	0.47	3.40	0.47	1.72	0.09
3	ด้านภาวะเสี่ยงในการประกอบอาชีพ	3.02	0.65	3.10	0.49	0.82	0.41
4	ด้านรายได้และสวัสดิการ	2.75	0.58	2.86	0.53	1.30	0.20
5	ด้านความมั่นคงก้าวหน้าของอาชีพ	3.62	0.66	3.62	0.52	0.00	1.00
1-5	รวมทุกด้าน	3.30	0.48	3.31	0.41	0.22	0.83

* $P < .05$

จากตาราง 9 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจะพบว่า ระดับขวัญโดยรวมทุกด้านของวิทยากร
ในเขตกรุงเทพมหานครและนนทบุรีและต่างจังหวัดไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้ง
ไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญของวิทยากร ในเขตกรุงเทพมหานครและนนทบุรี
ในด้านการปกครองและบังคับบัญชาสูงกว่าวิทยากรในเขตต่างจังหวัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่น ๆ ขวัญของวิทยากรทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 เปรียบเทียบขวัญของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล เขตกรุงเทพมหานครและนนทบุรี
กับเขตต่างจังหวัด ในภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านการปกครองบังคับบัญชาเป็น
รายข้อ

ข้อ	ข้อความ	กทม. และนนทบุรี		ต่างจังหวัด		t-test	P-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การจัดระบบงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.51	0.76	3.42	0.74	0.88	0.38
2	การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยแจ้งนโยบายเชิงปฏิบัติให้วิทยากรทราบ	3.65	0.85	3.57	0.73	0.71	0.48
3	การให้ความสนใจและเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของวิทยากรและร่วมในการแก้ไข้ปัญหา	3.47	0.97	3.36	0.89	0.84	0.40
4	การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	4.11	0.80	3.87	0.89	1.91	0.06
5	ความเที่ยงธรรมในการปกครองบังคับบัญชา	3.77	0.93	3.57	0.90	1.52	0.16
6	ความรู้ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารในลักษณะของการเป็นผู้นำ	4.12	0.76	3.82	0.85	2.53*	0.01
7	การให้โอกาสวิทยากรแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงาน	3.81	0.89	3.46	0.82	2.82*	0.01
8	การให้เกียรติและให้การยกย่องผู้ทำความดี	3.99	0.84	3.64	0.79	2.90*	0.01

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	กทม. และนนทบุรี		ต่างจังหวัด		t-test	P-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
9	การเปิดโอกาสให้วิทยากรมีอิสระงาน						
	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.04	0.84	3.72	0.83	2.63*	0.01
10	ความสามารถจัดข้อขัดแย้งของผู้ต้น						
	บังคับบัญชาโดยสันติวิธี	3.55	0.88	3.36	0.87	1.41	0.16
1-10	รวมเฉลี่ย	3.80	0.64	3.58	0.65	2.35*	0.02

* $P < .05$

จากตาราง 10 พิจารณาค่าเฉลี่ยรวม ในด้านการปกครองบังคับบัญชาวิทยากร
 ในเขตกรุงเทพมหานครและนนทบุรี มีค่าสูงกว่าวิทยากรในเขตต่างจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ขั้วต้นเรื่องความรู้ความสามารถในการ
 บริหารงานในลักษณะของการเป็นผู้นำ การให้โอกาสวิทยากรแสดงความคิดเห็นในการดำเนิน
 งาน การให้เกียรติและให้การยกย่องผู้ทำความดี การเปิดโอกาสให้วิทยากรมีอิสระงานในการ
 จัดการเรียนการสอน ขั้วของวิทยากรในเขตกรุงเทพมหานครและนนทบุรีสูงกว่าวิทยากร
 ในเขตต่างจังหวัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในเรื่องอื่น ๆ วิทยากรทั้ง 2
 กลุ่มมีขั้วไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 เปรียบเทียบข้อของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครและนนทบุรี
กับเขตต่างจังหวัด ในเขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ

ข้อ	ข้อความ	กทม. และนนทบุรี		ต่างจังหวัด		t-test	P-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การไม่คิดเปลี่ยนอาชีพถึงแม้จะสามารถ หางานอื่นที่มีรายได้สูงกว่าได้	3.58	1.18	3.18	1.20	2.26*	0.03
2	การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ในความสามารถของตน	3.84	0.57	3.81	0.60	0.34	0.74
3	ความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบ หมายได้ทันเวลา	4.08	0.66	3.97	0.70	1.73	0.26
4	นักศึกษาที่วิทยากรรับผิดชอบนิเทศ ภาคปฏิบัติมีจำนวนที่เหมาะสม	2.19	1.13	2.57	1.33	2.03*	0.04
5	การช่วยกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ของวิทยากร	3.23	0.94	3.74	0.87	3.87*	0.00
6	ความสะดวกสบายที่วิทยากรได้รับใน การขึ้นนิเทศการ ปฏิบัติงานของ นักศึกษา	3.23	0.94	3.46	0.71	1.79	0.08
7	การทำงานอย่างเข้มแข็งไม่ย่อท้อเมื่อมี ปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน	3.72	0.90	3.67	0.70	0.40	0.69
8	วัสดุอุปกรณ์สื่อการสอนมีจำนวนเพียงพอ ต่อการจัดการเรียนการสอน	2.85	0.89	3.11	0.83	2.04*	0.04
9	ห้องเรียนมีการถ่ายเทอากาศ แสง สว่าง อุณหภูมิที่เหมาะสม	2.93	0.94	3.31	0.85	2.87*	0.00

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	กทม. และนนทบุรี		ต่างจังหวัด		t-test	P-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
10	ห้องสมุดมีหนังสือที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.12	0.88	3.15	0.82	0.23	0.82
1-10	รวมเฉลี่ย	3.28	0.47	3.40	0.47	1.72	0.09

* $P < .05$

จากตาราง 11 พิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ในด้านการปฏิบัติงาน พบว่า วิทยากรย์ในเขตกรุงเทพมหานครและนนทบุรีมีลักษณะแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ในเรื่องการช่วยกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของวิทยากรย์ ห้องเรียนมีการถ่ายเทอากาศแสงสว่าง อุณหภูมิที่เหมาะสม วิทยากรย์ไม่คิดเปลี่ยนอาชีพถึงแม้จะสามารถหางานอื่นที่มีรายได้สูงกว่าได้ นักศึกษาที่วิทยากรย์รับผิดชอบนิเทศศาสตร์ปฏิบัติงานที่มีจำนวนที่เหมาะสม วัสดุอุปกรณ์สื่อการสอนมีจำนวนเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ขั้วของวิทยากรย์ในเขตต่างจังหวัดสูงกว่าวิทยากรย์ในเขตกรุงเทพมหานครและนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในเรื่องอื่น ๆ วิทยากรย์ทั้ง 2 กลุ่มมีลักษณะแตกต่างกัน

ตาราง 12 เปรียบเทียบขวัญของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล เขตกรุงเทพมหานครและ
นนทบุรี กับเขตต่างจังหวัด ในเขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านภาวะเสี่ยง
ในการประกอบอาชีพเป็นรายข้อ

ข้อ	ข้อความ	กทม. และนนทบุรี		ต่างจังหวัด		t-test	P-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ระบมการทำงานที่ห่อหุ้มผู้ป่วยแอื้ออำนวย ต่อการป้องกันกาติดเชื้อ	3.12	0.84	3.21	0.69	0.75	0.46
2	เครื่องมือเครื่องใช้มพร้อมที่จะเอื้อ อำนวยต่อการป้องกันกาติดเชื้อ	3.26	0.84	3.19	0.71	0.57	0.57
3	การที่ต้องรับนิคชอบนิเทศงานนักศึกษา จำนวนมาก	2.80	1.06	2.90	0.84	0.71	0.48
4	การเตรียมการสอน	3.26	1.02	3.04	0.79	1.55	0.12
5	ภาระการนิเทศการปฏิบัติงานของ นักศึกษา	2.97	1.18	3.10	0.78	0.82	0.41
6	ภาวะด้านจิตตต่อการะการนิเทศการ ปฏิบัติของนักศึกษากันหน่วยงานอื่น	3.09	1.09	3.29	0.92	1.35	0.18
7	การเดินทางโดยรถโดยสารนิเทศ นักศึกษากันโรงพยาบาลชุมชนและสถาน อนามัย	2.34	1.08	2.68	1.10	2.09*	0.04
8	การที่ต้องปฏิบัติงานด้านการเรียนการ สอนนักศึกษาข้าพชา	3.22	1.09	3.31	0.87	0.62	0.54
9	ความรู้สึกเมื่อนมาถึงที่ทำงาน	3.20	0.97	3.27	0.74	0.49	0.63

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	กทม. และนนทบุรี		ต่างจังหวัด		t-test	P-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
10	การได้รับตอบสนองด้านกำลังใจในการทำงาน	2.99	0.96	2.98	0.92	0.02	0.98
1.10	รวมเฉลี่ย	3.02	0.65	3.10	0.49	0.82	0.41

* $P < .05$

จากตาราง 12 พิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ในด้านภาวะเสี่ยงในการประกอบอาชีพ พบว่า วิทยากรในเขตกรุงเทพมหานครและนนทบุรีมีแนวโน้มแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เรื่องการเดินทางโดยรถโดยสารในนิเทศน์ศึกษาในโรงพยาบาลชุมชนและสถานอนามัย วิทยากรในเขตต่างจังหวัดสูงกว่าวิทยากรในเขตกรุงเทพมหานครและนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในเรื่องอื่น ๆ วิทยากรทั้ง 2 กลุ่มมีแนวโน้มแตกต่างกัน

ตาราง 13 เปรียบเทียบขวัญของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล เขตกรุงเทพมหานครและนนทบุรี กับเขตต่างจังหวัด ในเขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านรายได้และสวัสดิการเป็น รายข้อ

ข้อ	ข้อความ	กทม. และนนทบุรี		ต่างจังหวัด		t-test	P-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ความสมดุลของเงินเดือนกับงานที่ปฏิบัติ	2.74	1.01	2.62	0.90	0.91	0.37
2	ความเพียงพอของเงินเดือนในปัจจุบันที่จะทำให้มีความสุข	2.80	1.00	2.74	0.86	0.41	0.68
3	การจัดสรรหนี้ให้ผู้ที่เดือนร้อนด้านการเงินกู้ได้ทันเวลา	2.92	1.08	2.65	1.03	1.73	0.09
4	ความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ	2.49	0.97	2.95	0.82	3.57*	0.00
5	ความเพียงพอของเงินค่าใช้จ่ายเพื่อให้วิทยากรได้รับการอบรม ประชุม สัมมนา	2.53	0.95	2.88	0.85	2.65*	0.01
6	ความเพียงพอของที่พักอาศัยที่วิทยาลัยพยาบาลจัดให้วิทยากร	2.91	1.05	2.63	1.11	1.70	0.09
7	การเดินทางมาปฏิบัติราชการ	2.65	1.22	2.81	1.15	0.92	0.36
8	การดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารและเพื่อนเมื่อเจ็บป่วย	3.31	1.00	3.43	0.88	0.84*	0.4
9	การจัดกิจกรรมสันทนาการสำหรับวิทยากร	2.24	0.98	2.40	1.00	1.08	0.28

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	กทม. และนนทบุรี		ต่างจังหวัด		t-test	P-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
10	การให้เจ้าหน้าที่บริการจัดซื้อจัดหาอาหารกลางวันให้	2.95	1.32	3.48	1.15	2.93*	0.00
1-10	รวมเฉลี่ย	2.75	0.65	3.10	0.49	0.82	0.41

* $P < .05$

จากตาราง 13 พิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ในด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า วิทยากรในเขตกรุงเทพมหานครและนนทบุรีมีขวัญไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ความเพียงพอของเงินค่าใช้จ่ายเพื่อให้วิทยากรไปรับการอบรม ประชุม สัมมนา การให้เจ้าหน้าที่บริการจัดซื้อจัดหาอาหารกลางวันให้ ขั้วของวิทยากรในเขตต่างจังหวัดสูงกว่าวิทยากรในเขตกรุงเทพมหานครและนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนในเรื่องอื่น ๆ วิทยากรทั้ง 2 กลุ่มมีขวัญไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 เปรียบเทียบทัศนะของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล เขตกรุงเทพมหานครและนนทบุรี
ในเขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านความมั่นคงก้าวหน้าของอาชีพเป็นรายข้อ

ข้อ	ข้อความ	กทม. และนนทบุรี		ต่างจังหวัด		t-test	P-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นตามความรู้ความสามารถของตนตำแหน่งวิทยากร	3.26	0.98	3.32	0.93	0.43	0.67
2	การได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	3.18	1.06	3.17	0.82	0.06	0.95
3	การได้รับการยกย่องจากครอบครัวและบุคคลอื่นในฐานะที่เป็นวิทยากร	3.70	0.88	3.84	0.78	1.15	0.25
4	มีความมั่นคงทางจิตใจเพราะมีความภาคภูมิใจที่ทำหน้าที่ผลิตบุคลากรทางการพยาบาล	3.72	0.94	3.98	0.73	2.08*	0.04
5	มีความรู้ทางวิชาการเพียงพอที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	4.04	0.63	3.65	0.82	3.74*	0.00
6	การสนับสนุนให้วิทยากรเข้ารับการอบรม ประชุม สังคม เพื่อเพิ่มพูนความรู้	3.97	0.80	4.10	0.74	1.13	0.26
7	การสนับสนุนให้วิทยากรไปศึกษาต่อระดับสูงขึ้น	3.82	1.01	3.73	0.82	0.65	0.52

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	กทม. และนนทบุรี		ต่างจังหวัด		t-test	P-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
8	การได้รับมอบหมายงานที่เพิ่มศักยภาพในการทำงาน	3.65	0.91	3.70	0.78	0.42	0.68
9	การที่ไม่ต้องถูกโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน	3.65	1.01	3.71	0.86	0.44	0.66
10	การไม่คิดจะโยกย้ายหรือลาออกจากตำแหน่งวิทยากร	3.22	1.25	3.00	1.20	1.20	0.23
1-10	รวมเฉลี่ย	3.62	0.66	3.62	0.52	0.00	1.00

* $P < .05$

จากตาราง 14 พิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ในด้านความมั่นคงก้าวหน้าของอาชีพ พบว่า วิทยากรในเขตกรุงเทพมหานครและนนทบุรีมีขวัญไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า วิทยากรในเขตต่างจังหวัดมีขวัญสูงในเรื่องความมั่นคงทางจิตใจ เพราะมีความภาคภูมิใจที่ทำหน้าที่ผลิตบุคลากรทางการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่วิทยากรในเขตกรุงเทพมหานครมีขวัญสูงในเรื่องความรู้ทางวิชาการเพียงพอที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในเรื่องอื่น ๆ วิทยากรทั้ง 2 กลุ่ม มีขวัญไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบวัชของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลเขตภาคกลาง สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข จำแนกตามอายุ

การเปรียบเทียบได้เปรียบเทียบเป็นรายข้อและรายด้าน เพื่อทดสอบสมมุติฐานที่ว่า
 “วิทยากร เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีระดับอายุต่างกัน มีวัชแตกต่างกัน”
 ผลที่ได้ดังตาราง 15

ตาราง 15 เปรียบเทียบผลของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข แต่ละด้านและ

รวมทุกด้าน จำแนกตามกลุ่มอายุ

ข้อ	ข้อความ	กลุ่มอายุที่ 1 น้อยกว่า 30 ปี		กลุ่มอายุที่ 2 30-45 ปี		กลุ่มอายุที่ 3 มากกว่า 45 ปี		F-test	P- Value	การทดสอบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่ม		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			1 กับ 2	1 กับ 3	2 กับ 3
1	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.55	0.62	3.60	0.63	4.01	0.67	7.39*	0.00	0.05	0.46*	0.41*
2	ด้านการปฏิบัติงาน	3.34	0.42	3.27	0.45	3.54	0.55	4.43*	0.01	0.07	0.20	0.27*
3	ด้านภาวะเสี่ยงในการ ประกอบอาชีพ	3.10	0.42	3.01	0.62	3.13	0.66	0.83	0.44	0.09	0.03	0.12
4	ด้านรายได้และสวัสดิการ	2.84	0.47	2.72	0.60	2.97	0.55	2.89	0.06	0.10	0.25	0.25
5	ด้านความมั่นคงก้าวหน้าของ อาชีพ	3.66	0.39	3.51	0.61	3.77	0.76	3.14*	0.05	0.15	0.11	2.26
1-5	รวมทุกด้าน	3.30	0.31	3.22	0.45	3.48	0.55	4.96*	0.01	0.08	0.18	0.26*

* $P < .05$

จากตาราง 15 พิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม พบว่า ขั้วของวิทยากรย์กลุ่มอายุต่างกัน โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวิทยากรย์กลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี มีขั้วสูงกว่าวิทยากรย์กลุ่มอายุ 30-45 ปี ส่วนกลุ่มอื่นไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบังคับบัญชา ขั้วของวิทยากรย์ทั้ง 3 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวิทยากรย์กลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี มีขั้วสูงกว่าวิทยากรย์กลุ่มอายุ 30-45 ปี และสูงกว่าวิทยากรย์กลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี

ในด้านการปฏิบัติงาน ขั้วของวิทยากรย์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวิทยากรย์กลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี มีขั้วสูงกว่าวิทยากรย์กลุ่มอายุ 30-45 ปี ส่วนกลุ่มอื่นไม่แตกต่างกัน

ในด้านความมั่นคงก้าวหน้าของอาชีพ พบว่า ขั้วของวิทยากรย์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ไม่พบความแตกต่างกัน

ส่วนด้านอื่น ๆ ขั้วของวิทยากรย์ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบวิทยของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลเขตภาคกลาง สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข จำแนกตามสถานภาพสมรส

การเปรียบเทียบได้เปรียบเทียบเป็นรายข้อและรายด้าน เพื่อทดสอบสมมุติฐานที่ว่า
 "วิทยากรเขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีวัชแตกต่าง
 กัน" ผลที่ได้ดังเสนอในตาราง 16-20

ตาราง 16 เปรียบเทียบวิทยของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวง
 สาธารณสุขเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ข้อ	ข้อความ	โสด		สมรส		t-test	P-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.66	0.61	3.67	0.71	0.13	0.90
2	ด้านการปฏิบัติงาน	3.38	0.47	3.32	0.47	0.86	0.39
3	ด้านภาวะเสี่ยงในการประกอบอาชีพ	3.08	0.58	3.05	0.53	0.42	0.68
4	ด้านรายได้และสวัสดิการ	2.86	0.57	2.77	0.52	1.09	0.28
5	ด้านความมั่นคงก้าวหน้าของอาชีพ	3.60	0.58	3.64	0.58	0.54	0.59
1-5	รวมทุกด้าน	3.31	0.43	3.29	0.44	0.38	0.70

* $P < .05$

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่า วิทยของวิทยากรเป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน
 จำแนกตามสถานภาพสมรส ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า "วิทยากรที่มี
 สถานภาพสมรสต่างกัน มีวัชแตกต่างกัน"

ตาราง 17 เปรียบเทียบขวัญของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามสถานภาพสมรส

ข้อ	ข้อความ	โสด		สมรส		t-test	P-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การจัดระบบงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.45	0.79	3.46	0.70	0.10	0.92
2	การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยเจตนาโดยนโยบายเชิงปฏิบัติให้วิทยากรทราบ	3.57	0.71	3.63	0.85	0.55	0.58
3	การให้ความสนใจและเข้าข้างนักหาต่าง ๆ ของวิทยากรและร่วมในการแก้ไขนักศึกษา	3.43	0.91	3.37	0.95	0.47	0.64
4	การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	3.93	0.83	3.99	0.91	0.43	0.67
5	ความเที่ยงธรรมในการปกครองบังคับบัญชา	3.72	0.79	3.55	1.04	1.24	0.22
6	ความรู้ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารในลักษณะของการเป็นผู้นำ	3.93	0.79	3.94	0.88	0.14	0.89
7	การให้โอกาสวิทยากรแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงาน	3.55	0.78	3.64	0.95	0.73	0.47
8	การให้เกียรติและให้การยกย่องผู้ทำความดี	3.80	0.71	3.74	0.95	0.56	0.58

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	โสด		สมรส		t-test	P-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
9	การเปิดโอกาสให้วิทยากรมีอิสระในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.73	0.85	3.98	0.82	2.05*	0.04
10	ความสามารถจัดข้อขัดแย้งของผู้บังคับบัญชาโดยสันติวิธี	3.46	0.80	3.39	0.96	0.53	0.60
1-10	รวมเฉลี่ย	3.66	0.61	3.67	0.71	0.13	0.90

* $P < .05$

จากตาราง 17 พิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมพบว่า ขั้วของวิทยากรด้านการปกครอง บังคับบัญชา จำแนกตามสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เรื่องการเปิดโอกาสให้วิทยากรมีอิสระในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ขั้วของวิทยากรโสดต่ำกว่าขั้วของวิทยากรที่สมรสแล้วอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ขั้วของวิทยากรโสดและสมรสแล้วไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 เปรียบเทียบวิถีของวิทยากรในวิทยาลัยพยานาส เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข ด้านการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ข้อ	ข้อความ	สถิติ				t-test	P-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การไม่คิดเปลี่ยนอาชีพถึงแม้จะสามารถ หางานอื่นที่มีรายได้สูงกว่าได้	3.29	1.16	3.39	1.26	0.58	0.56
2	การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ในความสามารถของตน	3.87	0.60	3.76	0.57	1.31	0.19
3	ความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบ หมายได้ทันเวลา	4.00	0.70	4.03	0.67	0.44	0.66
4	นักศึกษาที่วิทยากรรับผิดชอบนิเทศ ภาคปฏิบัติมีจำนวนที่เหมาะสม	2.57	1.30	2.24	1.21	1.81	0.07
5	การช่วยกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ของวิทยากร	3.60	0.92	3.48	0.94	0.86	0.39
6	ความสะดวกสบายที่วิทยากรได้รับใน การขึ้นนิเทศการปฏิบัติงานของนักศึกษา	3.41	0.85	3.32	0.77	0.76	0.45
7	การทำงานอย่างเข้มแข็งไม่ย่อท้อเมื่อมี ปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน	3.67	0.77	3.70	0.79	0.25	0.80
8	วัสดุอุปกรณ์สื่อการสอนมีจำนวนเพียงพอ ต่อการจัดการเรียนการสอน	3.07	0.86	2.94	0.85	0.99	0.32
9	ห้องเรียนมีการถ่ายเทอากาศ แสง สว่าง อุณหภูมิที่เหมาะสม	3.23	0.86	3.08	0.94	1.18	0.24

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	โสด		สมรส		t-test	P-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
10	ห้องสมุดมีหนังสือที่จะให้อ่านายต่อการปฏิบัติงาน	3.07	0.79	3.30	0.89	1.36	0.17
1-10	รวมเฉลี่ย	3.38	0.47	3.32	0.47	0.86	0.39

* $P < .05$

จากตาราง 18 เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมและเป็นรายด้าน พบว่า ขั้วของ
 วิทยากรด้านการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 เปรียบเทียบชีวิตของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข ด้านภาวะเสี่ยงในการประกอบอาชีพเป็นรายข้อ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ข้อ	ข้อความ	โสด		สมรส		t-test	P-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ระบบการทำงานที่ช่วยให้ผู้ช่วยเห็ดอำนวยความสะดวกการป้องกันการติดเชื้อ	3.19	0.69	3.16	0.82	0.24	0.81
2	เครื่องมือเครื่องใช้มีพร้อมที่จะอำนวยความสะดวกการป้องกันการติดเชื้อ	3.22	0.70	3.22	0.84	0.03	0.98
3	การที่ต้องรับผิดชอบนิเทศงานนักศึกษาจำนวนมาก	2.86	0.95	2.86	0.92	0.02	0.99
4	การเตรียมการสอน	3.09	0.89	3.16	0.90	0.52	0.60
5	ภาระการนิเทศการปฏิบัติงานของนักศึกษา	3.08	0.88	3.01	1.04	0.53	0.60
6	ภาวะด้านจิตใจต่อการการนิเทศการปฏิบัติของนักศึกษานอหน่วยงานอื่น	3.22	1.03	3.22	0.95	0.02	0.98
7	การเดินทางโดยรถโดยสารในนิเทศนักศึกษานในโรงพยาบาลชุมชนและสถานีนอนานัย	2.64	1.14	2.44	1.04	1.25	0.21
8	การที่ต้องปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนนักศึกษาซ้ำซาก	3.35	0.96	3.18	0.95	1.17	0.24
9	ความรู้สึกเมื่อมาถึงที่ทำงาน	3.22	0.83	3.26	0.84	0.33	0.74

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	โสด		สมรส		t-test	P-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
10	การได้รับตอบสนองด้านกำลังเงินการทำงาน	2.98	0.96	2.99	0.90	0.05	0.96
1-10	รวมเฉลี่ย	3.08	0.47	3.32	0.47	0.86	0.39

* $P < .05$

จากตาราง 19 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมและเป็นรายข้อ พบว่า ขั้วของวิทยากรย์ด้านภาวะเสี่ยงในการประกอบอาชีพ จำแนกตามสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 เปรียบเทียบขวัญของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข ด้านรายได้และสวัสดิการเป็นรายข้อ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ข้อ	ข้อความ	โสด		สมรส		t-test	P-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ความสมดุลของเงินเดือนกับงานที่ปฏิบัติ	2.65	0.92	2.68	0.97	0.18	0.86
2	ความเพียงพอของเงินเดือนในปัจจุบันที่ จะทำให้มีความสุขในสังคม	2.80	0.87	2.71	0.95	0.70	0.49
3	การจัดสรรค่าที่พักที่เดือนร้อนด้านการ เงินกู้ได้ทันเวลา	2.79	1.04	2.70	1.10	0.61	0.54
4	ความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิ การต่าง ๆ	2.86	0.87	2.67	0.94	1.48	0.14
5	ความเพียงพอของเงินค่าใช้จ่ายเพื่อให้ วิทยากรไปรับการอบรม ประชุม สัมมนา	2.88	0.89	2.57	0.90	2.36*	0.02
6	ความเพียงพอของที่พักอาศัยที่วิทยาลัย พยาบาลจัดให้วิทยากร	2.76	1.13	2.71	1.04	0.28	0.78
7	การเดินทางมาปฏิบัติราชการ	2.70	1.22	2.80	1.13	0.61	0.54
8	การดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารและ เพื่อนเมื่อเจ็บป่วย	3.34	0.95	3.44	0.89	0.75	0.45
9	การจัดกิจกรรมสันทนาการสำหรับ วิทยากร	2.43	1.03	2.23	0.92	1.41	0.16

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	โสด		สมรส		t-test	P-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
10	การให้เจ้าหน้าที่บริการจัดซื้อจัดหาอาหารกลางวันให้	3.35	1.25	3.18	1.24	0.90	0.37
1-10	รวมเฉลี่ย	2.86	0.57	2.77	0.52	1.09	0.28

* $P < .05$

จากตาราง 20 เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมพบว่า ขั้วของวิทยากรด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในเรื่องความเพียงพอของเงิน ค่าใช้จ่ายเพื่อให้วิทยากรыรับการอบรม ประชุม สัมมนา ขั้วของวิทยากรโสดสูงกว่า ขั้วของวิทยากรที่สมรสแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ขั้วของวิทยากรโสดและสมรสแล้วไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 เปรียบเทียบขวัญของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวง
สาธารณสุขด้านความมั่นคงก้าวหน้าของอาชีพเป็นรายชื่อ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ข้อ	ข้อความ	โสด		สมรส		t-test	P-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนระดับ ตำแหน่งสูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ ของตนในตำแหน่งวิทยากร	3.24	0.96	3.36	0.93	0.83	0.41
2	การได้รับการพิจารณาความดีความชอบ อย่างยุติธรรม	3.22	0.84	3.10	1.01	0.91	0.36
3	การได้รับการยกย่องจากครอบครัวและ บุคคลอื่นในฐานะที่เป็นวิทยากร	3.79	0.83	3.78	0.80	0.11	0.91
4	มีความมั่นคงทางจิตใจเพราะมีความ ภาคภูมิใจที่ทำหน้าที่ผลิตบุคลากรทาง การพยาบาล	3.90	0.85	3.86	0.81	0.29	0.77
5	มีความรู้ทางวิชาการเพียงพอที่จะปฏิบัติ งานที่รับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบ หมายในปัจจุบัน	3.67	0.84	3.95	0.65	2.63*	0.01
6	การสนับสนุนให้วิทยากรเข้ารับการ อบรม ประชุม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูน ความรู้	4.07	0.77	4.03	0.75	0.28	0.78
7	การสนับสนุนให้วิทยากรไปศึกษาต่อ ระดับสูงขึ้น	3.73	0.84	3.81	0.96	0.67	0.50

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	โสด		สมรส		t-test	P-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
8	การได้รับมอบหมายงานที่เพิ่มศักยภาพในการทำงาน	3.64	0.92	3.72	0.71	0.68	0.50
9	การที่ไม่ต้องถูกโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน	3.67	0.89	3.70	0.97	0.21	0.83
10	การไม่คิดจะโยกย้ายหรือลาออกจากตำแหน่งวิทยากร	3.06	1.16	3.11	1.29	0.13	0.90
1-10	รวมเฉลี่ย	3.60	0.58	3.64	0.58	0.54	0.59

* $P < .05$

จากตาราง 21 เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมพบว่า ขั้วของวิทยากรด้านความมั่นคงก้าวหน้าของอาชีพ จำแนกตามสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เรื่องวิทยากรมีความรู้ทางวิชาการเพียงพอที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบบนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ในปัจจุบัน ขั้วของวิทยากรโสดต่ำกว่าขั้วของวิทยากรที่สมรสแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ขั้วของวิทยากรโสดและสมรสแล้วไม่แตกต่างกัน

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาวิสัยของวิทยากรย์ เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุขตามความคิดเห็นของวิทยากรย์
2. เพื่อเปรียบเทียบวิสัยของวิทยากรย์ในเขตกรุงเทพมหานครและนนทบุรี กับวิสัยของวิทยากรย์ในต่างจังหวัด เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
3. เพื่อเปรียบเทียบวิสัยของวิทยากรย์ เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามอายุและสถานภาพสมรส

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ วิทยากรย์ที่กำลังปฏิบัติงานสอนอยู่ในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ปีการศึกษา 2536 จำนวน 219 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling Without Replacement) ร้อยละ 90 ได้กลุ่มตัวอย่าง 194 คน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวเกี่ยวกับเรื่องสังกัด อายุ และสถานภาพสมรส ชนิดตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิทยของวิทยากรใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา การปฏิบัติงาน ภาวะเสี่ยงในการประกอบอาชีพ รายได้และสวัสดิการและความมั่นคงก้าวหน้าของอาชีพ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์หาอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ ได้ข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงคือ มีค่าตั้งแต่ 2.00 ขึ้นไป เป็นข้อคำถาม และได้วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach : α -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้วิทยากร จำนวน 200 ฉบับ ได้รับคืน 194 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งสิ้นคิดเป็นร้อยละ 97.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้วิธีการดังนี้คือ

1. ใช้ค่าร้อยละจำแนกตัวแปรตามสถานภาพ
2. ให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดในแบบสอบถาม
3. หาค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนวิทยในแต่ละด้านและ

รายข้อ เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาจัดอันดับ

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบวิทยของวิทยากรตามสังกัด โดยใช้ t-test
5. วิเคราะห์เปรียบเทียบวิทยของวิทยากรจำแนกตามอายุ โดยใช้ F-test
6. วิเคราะห์เปรียบเทียบวิทยของวิทยากรจำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้

t-test

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ขั้วของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในทุก ๆ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 เมื่อแยกออกเป็นด้านต่าง ๆ พบว่า ขั้วของวิทยากรอยู่ในระดับสูงในด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.66 และด้านความมั่นคงก้าวหน้าของอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.62 ส่วนด้านอื่น ๆ อีก 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบขั้วของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร และนนทบุรี กับวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลต่างจังหวัด เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พิจารณาโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยวิทยากรกลุ่มกรุงเทพมหานครและนนทบุรีมีขั้วสูงกว่าวิทยากรกลุ่มต่างจังหวัด ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบขั้วของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามกลุ่มอายุโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยวิทยากรกลุ่มอายุ 45 ปี มีขั้วสูงกว่าวิทยากรกลุ่มอายุ 30 - 45 ปี ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านการปกครองบังคับบัญชาขั้วของวิทยากรกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี สูงกว่าขั้วของวิทยากรกลุ่มอายุ 30 - 45 ปี และสูงกว่าขั้วของวิทยากรกลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการปฏิบัติงานขั้วของวิทยากรกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี สูงกว่าขั้วของวิทยากรกลุ่ม 30 - 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบขั้วของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าขั้วของวิทยากรทั้งเป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการศึกษาวัณของวิทยากรในวิทยาลัย-
พยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีประเด็นที่น่าสนใจและควรนำมาอภิปราย
ดังนี้

1. วัณของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
โดยรวมในทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อารีย์ ชัยมงคล (2533 :
บทคัดย่อ) ที่พบว่า พยาบาลประจำการภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครมีวัณระดับปานกลาง
และสอดคล้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัย
พยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดย เสริมศรี เวชชะ, ดุษฎีวรรณ เรืองรุจิระ,
เดือนใจ แวงงาม (2535 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า วัณโดยส่วนรวมอยู่ระดับปานกลาง จากข้อ
ค้นพบเชิงศึกษาวิจัยดังกล่าวจึงพอสรุปได้ว่าวัณของวิทยากรพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง
เป็นส่วนหนึ่งซึ่งน่าจะมีสาเหตุจากอิทธิพลต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมของ
การปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลกระทบต่อวัณของบุคคลจะมากหรือน้อยแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อม
(เสนาะ ตีเขาว์. 2534 : 299)

เมื่อพิจารณาวัณเป็นรายข้อพบว่า การที่วัณของวิทยากรอยู่ในระดับปานกลาง
นั้น เนื่องจากวิทยากรมีวัณระดับต่ำในเรื่องความรับผิดชอบต่อจำนวนนักศึกษา คือ มีอาจารย์
1 คน ต่อนักศึกษา 18 คน (กองงานวิทยาลัยพยาบาล. 2536 : 7) ซึ่งเป็นภาระงานที่หนัก
มาก เนื่องจากต้องมีการนิเทศการปฏิบัติงานของนักศึกษาจะต้องควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด เพราะ
เป็นการปฏิบัติงานที่สัมพันธ์กับชีวิตมนุษย์ วิทยากรจะทอดทิ้งหรือละเลยภาระความรับผิดชอบนี้
ให้นักศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติแต่ลำพังไม่ได้ ภาระงานเช่นนี้จึงเป็นภาระที่ทำให้เกิดความรับผิดชอบที่สูง
ต่อผาจารย์ ซึ่งบวกกับภาระงานที่มีจำนวนนักศึกษามากจึงมีผลต่อวัณในด้านความรับผิดชอบต่ำ
ตามลงไปด้วย และในเรื่องการเดินทางโดยรถโดยสารในนิเทศนักศึกษา ในโรงพยาบาลชุมชน
และสถานอนามัย เป็นภาระที่เสี่ยงต่ออุบัติเหตุและอันตรายต่าง ๆ สูงมาก ตามสภาพเส้นทาง
สถานศึกษาต้องใช้เวลาในการเดินทางไปยังอำเภอ ระยะทางไม่ต่ำกว่า 50 กิโลเมตร

ซึ่งเสี่ยงต่ออุบัติเหตุและตามสถิติที่พบว่า อุบัติเหตุทางการจราจรของประเทศไทยเป็นสาเหตุการตายอันดับที่ 3 จึงเป็นภาวะเสี่ยงอย่างยิ่งสำหรับวิทยากรыในการเดินทาง

หากจะพิจารณาในแง่จิตวิทยาด้านความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1970 : 80 - 91) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดได้รับตอบสนองแล้วจะมีความต้องการอื่นเข้ามาแทนที่ ดังนั้น จากผลการศึกษาครั้งนี้จึงพบว่า ขั้วของวิทยากรыในเรื่องต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องปกติ แต่อย่างไรก็ตามก็สามารถให้ข้อคิดแก่ผู้บริหารได้ว่าผู้บริหารจะต้องหาวิธีการและแนวทางสนองตอบความต้องการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพของสถานการณ์แต่ละสถานศึกษา ซึ่งควรจะให้เพิ่มขึ้นไปมาก น้อย ตามความเหมาะสมเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ เช่น เพิ่มจำนวนวิทยากรыให้ได้สัดส่วนตามเกณฑ์ เพื่อลดภาระงานของวิทยากรыลง จัดสวัสดิการประกันชีวิตให้วิทยากรыที่ต้องออกนิเทศงานในชุมชน จัดเงินค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับงาน เป็นต้น

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าดังนี้

1. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ขั้วของวิทยากรыอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับที่ 1 ของขั้ว 5 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.66 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในขณะที่วิทยากรыมีขั้วในทุก ๆ ด้านโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางนั้น ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาได้ใช้ความพยายามในทุกทางในการสร้างขวัญให้เกิดแก่วิทยากรы เช่น ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในด้าน การปฏิบัติงาน มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานในลักษณะของการเป็นผู้นำ เปิดโอกาสให้วิทยากรыมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้เกียรติและให้การยกย่องผู้ทำความดี มีความเที่ยงธรรมในการปกครองบังคับบัญชาสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญคือ เรื่องบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับลูกน้องและเข้าใจซึ่งกันและกัน ลูกน้องจะมีขวัญดี (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 342; อภัย หิรัญโต. 2531 : 162; เสนาะ ดิเยาว์. 2534 : 289 - 300) ปัจจัยที่ทำให้ขวัญดีข้อหนึ่งคือ ภาวะการเป็นผู้นำในการบริหารงานของผู้นำ (วิจิตร อาวะกุล 2526 : 215) ตามแนวคิดเรื่องปัจจัยจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 71 -

79) เรื่องการให้การยอมรับนับถือ เช่น การยกย่องชมเชย การมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากผลการวิจัยครั้งนี้ปรากฏว่าขวัญของวิทยากรอยู่ในระดับสูง ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.84 - 3.77 และจากการศึกษาวิจัยของแซงค์ (Schenk, 1970 : 135 - 139) พบว่า ระดับขวัญของอาจารย์พยาบาลสูง เพราะคณาจารย์ทราบเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างดี ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานโดยเจตนาโดยเชิงปฏิบัติให้วิทยากรทราบทำให้วิทยากรมีขวัญสูง อย่างไรก็ตามผู้บริหารยังต้องพัฒนาการจัดระบบงาน การสนใจปัญหาของผู้บังคับบัญชาให้มากขึ้น รวมทั้งหาวิธีการในการจัดข้อขัดแย้งให้มีความถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น

2. ในด้าน การปฏิบัติงาน ขวัญของวิทยากรอยู่ในระดับปานกลาง แต่วิทยากรมีขวัญต่ำในเรื่องจำนวนนักศึกษาที่วิทยากรรับผิดชอบนิเทศภาคปฏิบัติมีมากเกินไป แสดงว่าจำนวนอาจารย์ 1 คน : นักศึกษา 18 คน (กองงานวิทยาลัยพยาบาล, 2536 : 7) เป็นอัตราที่ทำให้อาจารย์ท้อถอยทางด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์และความสำเร็จส่วนบุคคลเป็นความท้อถอยในระดับสูง (เดื่อนใจ ชันติสิทธิ, 2535 : บทคัดย่อ) เพราะวิทยากรย่อมคาดหวังจะให้เด็กมีความรู้และทักษะสูงรวมทั้งมีเจตคติที่ดี จากความคาดหวังและความสำนึกในความรับผิดชอบ วิทยากรจึงได้ทุ่มเทการทำงานของตนเพื่อวิชาชีพดังจะเห็นได้ว่าวิทยากรมีขวัญสูงด้านการปฏิบัติงาน ในเรื่องความสามารถปฏิบัติงานที่รับมอบหมายได้ทันเวลา การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และทำงานอย่างเข้มแข็งไม่ย่อท้อเมื่อมีปัญหาคืออุปสรรค การที่วิทยากรมีขวัญต่ำในด้านนี้สูงเนื่องจากวิทยากรคือ พยาบาลวิชาชีพซึ่งได้รับการศึกษาอบรมให้เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบเสียสละ อดทน รักหาวินัย มีเมตตากรุณาสูงมาก (ฟาริดา อิบราฮิม, 2536 : 4) ซึ่งจัดเป็นคุณธรรมและจริยธรรมประจำตัว อีกทั้งต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของประเทศไทยและสากล ซึ่งเน้นกรอบของความประพฤติ เพราะนอกจากพยาบาลจะต้องมีหน้าที่ให้บริการเฉพาะแก่สังคมแล้ว ยังเป็นบริการที่ให้แก่ชีวิตมนุษย์โดยตรงด้วย ทั้งยังต้องเป็นผู้รักษามาตรฐานและส่งเสริมพัฒนาการทางด้านจริยธรรมให้กับบุคลากรในวิชาชีพ เพื่อป้องกันการตกต่ำของวิชาชีพ (ลีวลิ สิริวิไล, 2530 : 197) แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารก็ต้องพยายามจัดหาวัสดุ

อุปกรณ์ หนังสือ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างสะดวกสบาย และสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในสถาบัน เพื่อความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง สร้างสัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงานที่ส่งนักศึกษาไปฝึกงาน เพื่อการอำนวยความสะดวกแก่ คณาจารย์และนักศึกษาในการปฏิบัติงานต่อไป

3. ในด้านภาวะเสี่ยงในการประกอบอาชีพ ข้าราชการวิทยากรอยู่ระดับ ปานกลางและอยู่ในอันดับ 4 ของขั้น 5 ด้าน เมื่อพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ พบว่า ข้าราชการวิทยากรดำเนินเรื่องการเดินทางโดยรถโดยสารในเทศน์ศึกษาในโรงพยาบาลชุมชนและ สถานีอนามัย จากหลักสูตรวิชาการพยาบาลปัจจุบัน นักศึกษาจะต้องปฏิบัติงานทั้งในสถาบันและ ในชุมชน ในชุมชน ได้แก่ โรงพยาบาลชุมชนและสถานีอนามัย นอกอำเภอเมืองของแต่ละจังหวัด เพื่อให้นักศึกษาได้รับความรู้และประสบการณ์อย่างเพียงพอ วิทยากรจะต้องเดินทางไปในเทศน์ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นภาวะเสี่ยง ความเสี่ยงเช่นนี้มีอิทธิพลต่ออารมณ์และความรู้สึกของบุคคล ทำให้ส่งผลกระทบต่อระดับขั้นของบุคคลนั้น ๆ ได้ ดังเช่น เดสส์เลอร์ (Dessler, 1977 : 279 - 292) กล่าวว่า การที่บุคคลจะต้องเสี่ยงต่อการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อขั้น โดยทำให้เกิดความตึงเครียดขึ้น ส่วนเรื่องอื่น ๆ นั้น ข้าราชการวิทยากรอยู่ระดับปานกลาง ทั้งสิ้น เช่น เรื่องระบบการทำงานที่ห่อหุ้ม และเครื่องมือเครื่องใช้ไม่เอื้ออำนวยต่อการป้องกัน การติดเชื้อ ทั้งนี้เป็นเพราะโรงพยาบาลของรัฐได้รับงบประมาณไม่เพียงพอ จึงไม่สามารถจัดซื้อ จัดหาอุปกรณ์ป้องกันการติดเชื้อได้เพียงพอ (ชาติ พิษณุกร : 2536 - 19) การที่ต้องรับผิดชอบงานนักศึกษาจำนวนมากรวมทั้งภาระการนิเทศภาคปฏิบัติของนักศึกษานในหน่วยงานอื่นทำให้วิทยากรมีความเครียด เพราะต้องระมัดระวังตัวและระมัดระวังนักศึกษาที่ตนควบคุม อีกทั้ง การปฏิบัติงานซ้ำซากย่อมทำให้บุคคลเกิดความท้อแท้เหนื่อยหน่ายได้ จึงเป็นผลทำให้มีความรู้สึก เป็นสุขปานกลางเมื่อมาถึงที่ทำงาน หรือเมื่อผู้บังคับบัญชาทอดทิ้งการปฏิบัติงานเพื่อให้อุณหภูมิสูงขึ้น ให้คำชมเชยน้อยก็อาจทำให้กำลังใจในการทำงานน้อยลง มัลลวี ห่อสกุลกล (2520 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาพบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ สัมพันธ์กับขั้นของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียนรัฐบาล และอรร วิชัยดิษฐ์ (2519 : บทคัดย่อ) และ วิรุทธิ์ พรหมมาน (2521 : 211 - 222) พบว่า ปัญหาการขาด

แคลนวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเป็นอุปสรรคสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไขเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญในการปฏิบัติงานดีขึ้น ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ทางหน่วยงานของรัฐและผู้บริหารจะต้องจัดหาให้พร้อม

4. ในด้านรายได้และสวัสดิการ ขั้วของวิทยากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่อนข้างต่ำ เป็นอันดับที่ 5 ของทุก ๆ ด้าน เมื่อพิจารณาในแต่ละเรื่องพบว่า การดูแลเอาใจใส่จากบังคับบัญชาและเพื่อนเมื่อเจ็บป่วย ความรู้สึกสบายใจที่วิทยาลัยพยาบาลให้เจ้าหน้าที่บริการจัดซื้ออาหารกลางวันให้ ขั้วจะอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.38 และ 3.27 ซึ่งแสดงว่าวิทยากรได้รับการสนองตอบความต้องการพื้นฐานทางร่างกายสูงพอสมควร ส่วนเรื่องสันติภาพ วิทยากรมีขวัญในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำสุด ส่วนเรื่องเงินเดือนนั้นผู้เป็นข้าราชการมักจะขาดความสมดุลและความเป็นอยู่ในสังคมปัจจุบันทำให้ข้าราชการต้องดิ้นรนจนนับได้ว่า ข้าราชการถูกเรียกว่าคนจนยุคใหม่ นักทาสมองโกลจึงเกิดขึ้น ข้าราชการมีสิ่งค่าจุนเจือคือ เกียรติและความภาคภูมิใจ จึงมีความต้องการระดับตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อให้ทัดเทียมผู้อื่น ซึ่งผลพลอยได้คือมีเงินเดือนสูงขึ้นด้วย จากผลการศึกษาเรื่องนี้ผู้บริหารจึงควรที่จะบำรุงขวัญโดยการจัดสวัสดิการให้เพียงพอ และเพิ่มรายได้โดยการเพิ่มค่าตอบแทนหรือเงินเดือนเพื่อการยังชีพ และเพื่อการมีความสุขในสังคมทัดเทียมผู้อื่นที่อยู่บนสายอาชีพเดียวกัน ซึ่งสงฆ์เกษมสัน (2523 : 322 - 323) กล่าวว่า โดยสามัญสำนึกแล้วผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงานให้ได้ดีผลจะต้องไม่มีความเดือดร้อน ความกังวลในด้านจิตใจ และไม่ได้รับการบังคับจากด้านการครองชีพด้วย เพราะคนเราต้องกินต้องใช้ถ้าปฏิบัติงานยังต้องกังวลเรื่องการเงินไม่พอย่อมทำให้งานสำเร็จอย่างสมบูรณ์ไม่ได้ และฮิลลี (Healy, 1970 : 2640 - A) ได้ศึกษาพบว่า ขั้วของครูต่ำเกี่ยวกับสภาพความมั่นคงทางการเงิน ซึ่งยืนยันได้ว่าเรื่องเงินเดือนเป็นเรื่องหนึ่งที่สำคัญต่อการครองชีพของบุคลากร

5. ในด้านความมั่นคงก้าวหน้าของอาชีพ ขั้วของวิทยากรอยู่ในระดับสูง เป็นอันดับที่ 2 ของขั้ว 5 ด้าน เมื่อพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ พบว่า ขั้วของวิทยากรอยู่ในระดับกลาง อันดับที่ 8 - 10 ในเรื่อง การมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นตามความรู้ความสามารถของตนในตำแหน่งวิทยากร เรื่องนี้อธิบายได้ว่าวิทยากรยังไม่น่าจะ

ตนจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนระดับ ทดเทียบพยานาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานที่ทอผ้าฝ้าย หรือ อาจารย์ในวิชาชีพเดียวกัน สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย (กองงานวิทยาลัยพยานาล. 2536 : 22 - 25) เพราะปัจจุบันวิทยากรระดับหัวหน้าฝ่าย มีระดับตำแหน่งเพียงระดับ 7 หัวหน้าแผนก วิชาได้รับตำแหน่งระดับ 7 ว. รองลงมาจะได้ตำแหน่ง 6 ว. และการได้รับความดีความชอบ อย่างยุติธรรม ขั้วของวิทยากรอยู่ระดับกลางอันดับที่ 9 ในลักษณะของการให้ความดีความชอบนั้นมี 2 ประการ คือ การเลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นการพิเศษ การที่ขั้วของวิทยากรต่ำอาจเกิดจากความคาดหวังในเรื่องที่จะได้รับเลื่อนเงินเดือนเป็นการพิเศษ แต่ในทางปฏิบัติมีการกำหนดโควตาให้มีการเลื่อนเงินเดือนเป็นการพิเศษได้ไม่เกินร้อยละ 15 ดังนั้น บุคลากรบางส่วนจึงไม่ได้รับการพิจารณา ส่วนเรื่องวิทยากรไม่คิดจะโยกย้ายหรือลาออกจาก ตำแหน่งวิทยากร ขั้วของวิทยากรอยู่ในระดับกลางอันดับที่ 10 ในเรื่องนี้วิทยากรอาจทำงานด้วยความรักความพอใจในงานแต่อาจโยกย้ายหรือลาออกได้ หากทางอื่นซึ่งมีรายได้สูงกว่าได้ ซึ่งผลการวิจัยในด้านการปฏิบัติงานพบว่า การไม่คิดเปลี่ยนอาชีพของวิทยากร ขั้วของวิทยากรอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 3.34

ส่วนขั้วของวิทยากรในด้านความมั่นคงก้าวหน้าของอาชีพสูงตั้งแต่อันดับที่ 1 - 7 ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.05 - 3.68 เมื่อพิจารณาแล้ว พบว่า เป็นเรื่องเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลระดับสูง ตามทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 80 - 91) คือ วิทยากรได้รับการยกย่องจากครอบครัวและบุคคลอื่น มีความมั่นคงทางจิตใจ เพราะมีความภาคภูมิใจที่ทำหน้าที่ผลิตบุคลากร เชื่อว่าตนเองมีความรู้เพียงพอที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอรสา รุ่งปิระรังสี (2530 : 50-56) มนุษย์ เอี่ยมวิสัย (2519 : 80) และสุชาติ วิภาสวัช (2525 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าขั้วในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับสูง ในเรื่องความภาคภูมิใจ และเห็นความสำคัญของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ นอกจากนี้ วิทยากรมีขั้วสูงที่ได้รับการสนับสนุนให้รับการอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ไปศึกษาต่อระดับสูงขึ้น และได้รับมอบหมายงานที่เพิ่มศักยภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีองค์ประกอบคู่ ในเรื่อง ปัจจัยค่าจ้างของเฮร์เบิร์ต (Herzberg, 1959 : 71 - 79) และทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความ

ต้องการของมาใส่โลว์ ดังกล่าวแล้วข้างต้น ซึ่งทำให้วิทยากรมีแรงจูงใจสูงในการปฏิบัติงาน แม้จะรับการกระตุ้นแต่ก็รู้สึกว่าคุณค่า มีโอกาสได้พัฒนาตนเอง ได้เข้าสังคมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จากผลการศึกษาในเรื่องนี้ทำให้ได้แนวคิดว่าการจัดการศึกษาพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จะสามารถพัฒนาก้าวหน้าต่อไป เนื่องจากวิทยากรมีบทบาทเห็นจรรยาวัลงทางจิตใจ และบำเพ็ญจรรยาวัลงเช่นนี้ผู้บริหารสามารถสนองตอบความต้องการได้ด้วยกลยุทธ์ทางการบริหาร ดังปรากฏในผลการศึกษาว่าด้านการปกครองบังคับบัญชาดังกล่าวข้างต้น

2. เปรียบเทียบวิทยของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล เขตกรุงเทพมหานครและนนทบุรี กับวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลต่างจังหวัด เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เพ็ญศรี ชุนใจ (2518 : 48 - 52) ที่พบว่าระดับวิทยของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยส่วนกลางและส่วนภูมิภาคไม่แตกต่างกัน และสรุปว่าที่ตั้งของสถานศึกษาไม่เป็นปัจจัยที่จะทำให้วิทยแตกต่างกัน ความแตกต่างของวิทยสำหรับในกระทรวงสาธารณสุขนั้นอาจกล่าวได้ว่า ที่ไม่แตกต่างกันเป็นเพราะผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลได้ใช้ระบบการบริหารไปในแนวทางเดียวกัน อีกทั้งหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเป็นหลักสูตรเดียวกัน มีปรัชญาและวัตถุประสงค์เหมือนกัน วิทยากรจึงไม่รู้สึกว่าคุณค่าแตกต่าง แม้จะอยู่คนละจังหวัด อีกทั้งผู้บริหารได้มีโอกาสพบปะกันเสมอ ๆ ในการประชุมต่าง ๆ ทำให้ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอันเป็นแนวทางในการนำการบริหารวิทยาลัยพยาบาลได้ด้วย

แต่ถ้าพิจารณาเฉพาะด้านการปกครองบังคับบัญชาเพียงด้านเดียว วิทยของวิทยากรในกลุ่มกรุงเทพมหานครและนนทบุรีมีวิทยสูงกว่าวิทยากรในกลุ่มต่างจังหวัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละข้อพบว่า วิทยของวิทยากรในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีสูงกว่าวิทยากรต่างจังหวัดในทุกข้อ และที่สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เรื่องการจัดระบบให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารในลักษณะของการเป็นผู้นำ การให้โอกาสวิทยากรแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงาน การให้เกียรติและการยกย่องผู้ทำความดี ทั้งนี้จะมีอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมโดยที่ผู้บริหารในกรุงเทพมหานครและนนทบุรีมีโอกาสพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านได้อย่างสะดวกสบาย

เพราะกรุงเทพมหานครเป็นจุดรวมของแหล่งความรู้ อีกทั้งผู้บริหารมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุม ร่วมปฏิบัติงานกับผู้บริหารระดับสูงรวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิในส่วนกลางบ่อยครั้ง ทำให้ได้รับความรู้ หลากหลายทั้งทางวิชาการและการบริหาร เป็นการปลูกฝังความคิดในหลักการบริหารในในตัว ซึ่งผู้บริหารคงจะได้นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในวิทยาลัยพยาบาลที่ตนปกครองบังคับบัญชาอยู่ อีกทั้งผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองเชิงของผู้นำเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาระดับสูงและสังคมด้วย อันเนื่องจากการจัดการเรียนการสอนทางภาคปฏิบัติ วิทยาลัยพยาบาลในเขตภาคกลางและนันทบุรีได้ จัดส่งนักศึกษาขึ้นฝึกงานในโรงพยาบาลหลายระดับ ซึ่งแต่ละระดับต้องให้บริการแก่ประชาชนที่มี ปริมาณมากและบางแห่งเป็นสถานบริการเฉพาะทางดังเช่น โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลศูนย์ ซึ่งได้แก่ โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลเฉพาะโรค ซึ่งได้แก่ โรงพยาบาลเด็ก โรงพยาบาล สภานันประสาทวิทยาซึ่งเป็นศูนย์กลางแห่งความรู้และมีความเข้มงวดกวดขันในด้านเทคนิค วิทยา จารย์ที่ไปนิเทศนักศึกษาจะต้องขวนขวายหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างแข็งขัน การปฏิบัติงาน ในการจัดการเรียนการสอนตามสภาพเช่นนี้ผู้บริหารจะชักชวนนโยบายจนชัดเจนแล้ว พร้อมทั้ง ต้องเปิดโอกาสให้วิทยากรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างอิสระ ภายใต้กรอบของหลัก สูตรและต้องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะการแจ้งนโยบายเชิง ปฏิบัติให้วิทยากรทราบ การแจ้งนโยบายเชิงปฏิบัติให้ผู้บังคับบัญชาทราบอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสบายใจและแน่ใจว่าสิ่งที่ตนปฏิบัติถูกต้องและผู้บริหารจะต้องยกย่อง ให้เกียรติแก่ผู้ปฏิบัติที่ถูกต้อง ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติมีขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้น

การที่ขวัญของวิทยากรในส่วนกลางสูงกว่าขวัญของวิทยากรต่างจังหวัดในด้าน การปกครองบังคับบัญชาตามหลักการบริหาร ควรจะพิจารณาในแง่ลักษณะสังคมและวัฒนธรรมด้วย เพราะเรื่องขนบธรรมเนียมจารีตประเพณีและค่านิยมทางสังคมมีอิทธิพลต่อการบริหารเป็นอันมาก ประการ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526 : 59 - 62) ในเขตกรุงเทพมหานครและนันทบุรี วัฒนธรรมความเป็นอยู่ของบุคคลจะอยู่แบบเป็นตัวของตัวเอง การพึ่งพาผู้อื่นหรือการที่จะต้องอยู่ ในกรอบของความเป็นผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละวันมีเพียงในเวลาราชการเท่านั้น หลังจากนั้นต่างคนต่างอยู่แม้จะอยู่ในบ้านพักทางราชการก็ไม่มีผู้ใดต้องการให้ผู้บังคับบัญชาไปยุ่ง- เกี่ยว ส่วนในต่างจังหวัดนั้นความใกล้ชิดสนิทสนมมีมากกว่า และเมื่อเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาแม้จะมี

ความสนิทสนม ความสำนึกในความเป็นผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาก็ยังคงมีอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะในวัฒนธรรมไทยซึ่งปลูกฝังกันมานาน ผู้บังคับบัญชาเองก็คงอดไม่ได้ที่จะต้องดูแลเอาใจใส่ โดยเฉพาะการจัดบ้านพักให้ผู้บริหาร ในอาพาเขตวิทยาลัยพยาบาลก็จะจัดไว้เป็นบ้านแรก ผู้คนผ่านไปมาก็จะมองเห็นตลอดเวลา โดยลักษณะของวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมดังกล่าวจึงดูเหมือนว่าผู้บังคับบัญชาในเขตต่างจังหวัดมีอิสระน้อย และรู้สึกว่าถูกบังคับอยู่ตลอดเวลาทำให้ ขั้วด้านการปกครองบังคับบัญชาของวิทยากรต่างจังหวัดต่ำกว่าขั้วของวิทยากรในเขต กรุงเทพมหานครและนนทบุรี เมื่อเป็นเช่นนี้ผู้บริหารควรจะต้องชี้แจงนโยบายของผู้บริหารระดับสูง นโยบายของวิทยาลัยพยาบาล รวมทั้งจัดการประชุมปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอ ให้โอกาสวิทยากรแสดงความคิดเห็นโดยก้าวหน้า กระตุ้นให้วิทยากรกล้าแสดงความคิดเห็น ในที่ประชุมรวมทั้งผู้บริหารจะต้องมีการวางสรรณในการอยู่ร่วมกันคือมี สัจจะ (ความซื่อสัตย์) ภาวะ (ขมจิตของตน) ขันติ (อดทนอดกลั้น) จาคะ (เสียสละ เป็นผู้ให้) โดยเฉพาะการเป็นผู้ให้ที่สำคัญที่สุดคือการให้อภัย นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนตามหลักของพระพุทธเจ้าคือ มีศรัทธาต่อการเป็นวิทยากรผู้ให้ความรู้ ผู้สั่งสอนนักศึกษาพยาบาล มีวิริยะหรือความเพียร มานะบากบั่นมีสติ ไม่ประมาทในกาลเวลา การงาน การศึกษา มีสมาธิคือมีจิตแน่วแน่มั่นคง มีปัญญาคือรู้กว้างไกลลึก ก็จะเป็นอำนาจแฝงที่จะทำให้ผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นเคารพ เชื่อถือ ไว้วางใจ และพร้อมที่จะร่วมมือในการปฏิบัติงาน ซึ่ง โดเนลลี กิบสัน อินวอนชิบิช (Donnelly, Gibson, Inwonchibich. 1984 : 390) เรียกว่า อำนาจแฝง (Expert Power)

3. ขั้วของวิทยากรกลุ่มอายุต่างกันในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวิทยากรกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี มีขั้วสูงกว่าวิทยากรกลุ่มอายุ 30 - 45 ปี ส่วนกลุ่มอื่นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของฮิลลี (Healy. 1970 : 2640 - A) ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อขั้วของครูได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการสอน นอกจากนี้ เบนเดอร์ (Bender. 1972 : 3984 - A) ยืนยันว่าประสบการณ์การสอนและอายุมีความสัมพันธ์กับขั้วของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นานซ์ (Nance. 1975 : 1952 - A) ยังพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพ 10 ปี หรือมากกว่านั้น มีขั้วสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย

ทั้งนี้ในแง่จิตวิทยากล่าวว่า ประสบการณ์ในงานอาชีพนั้นจะมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับความรู้สึกพอใจในอาชีพนั้น ๆ ถ้าบุคคลใดทำงานตามที่ตนสนใจหรือตนได้มีโอกาสใช้ความรู้ความเข้าใจตรงกับวิชาที่เรียนมา ก็จะมีผลทำให้บุคคลมีความพึงพอใจและมีความมั่นใจในการที่ยึดอาชีพนั้นต่อไปอย่างแน่นอน (อุบลรัตน์ เพ็งสฤติย์. 2524 : 329) ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อนึ่งความรู้สึกพึงพอใจในงานจะเป็นเครื่องแสดงความสามารถในการปรับตัวต่ออาชีพ และเป็นที่พอใจของครอบครัวด้วย ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าประสบการณ์ของวิทยากรย่อก่อนอายุมากกว่า 45 ปี ความรู้ความสามารถที่เพิ่มพูนขึ้น ความรู้สึกนึกคิดที่เป็นผู้ใหญ่ขึ้น ทำให้วิทยากรย่อก่อนนี้มีความมั่นใจ ภาคภูมิใจ และไม่คิดเปลี่ยนงาน นอกจากนี้อาจารย์ผู้วิจัยและประสบการณ์สูงมักจะได้ทำหน้าที่ด้านการบริหารด้าน เช่น เป็นหัวหน้าแผนก เป็นต้น จากการศึกษาของประธาน จันทรเจริญ, มั่งคั่ง ยอดกลกิจ (2519 : 81, 2521 : บทคัดย่อ) พบว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีระดับขวัญงานการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว หากจะกล่าวในแง่ศาสนา คนวัยผู้ใหญ่ตอนปลายให้ความสนใจเรื่องศาสนาเพิ่มขึ้น ศาสนาสอนให้คนมองโลกในแง่ดี และให้ยึดหลักสายกลางหรือมรรค 8 ในการครองชีวิต ฉะนั้นผู้ใหญ่จึงพอใจในสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ มีความอดทน อดกลั้นสูง และเป็นผู้ให้เป็นส่วนใหญ่ โดยนึกถึงหลักกรรมว่าทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว การสอนคนให้เป็นพยาบาลได้เท่ากับได้ทำบุญทั้งนี้เพราะพยาบาลเหล่านั้นจะได้ออกไปช่วยชีวิตเพื่อนมนุษย์ บุญนั้นย่อมส่งผลให้เรามีความสุขในชาตินี้และชาติหน้าได้ สำหรับบุคคลวัยผู้ใหญ่ตอนต้นมีจำนวนมากที่มีความจำเป็นเกี่ยวกับการครองชีพ ความไม่เพียงพอของเงินเดือนที่จะทำให้มีความสุขในสังคมและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ไม่เพียงพอเนื่องจากมีภาระทางครอบครัวและต้องสร้างฐานะ ดังนั้นจึงเป็นความจำเป็นของวิทยากรย่ส่วนหนึ่งที่ต้องโยกย้ายงานเพื่อรับบำเหน็จบำนาญส่วนหนึ่งและรับเงินรายได้จากงานอื่นอีกส่วนหนึ่ง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าวัยของวิทยากรย่ด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกรายการ โดยที่วัยของวิทยากรย่ก่อนอายุมากกว่า 45 ปี สูงกว่าวัยของวิทยากรย่ก่อนอายุ 30 - 45 ปี และวิทยากรย่ก่อนอายุน้อยกว่า 30 ปี ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าบุคคลวัยผู้ใหญ่ตอนต้นมีแรงผลักดันในด้านความคาดหวังและความต้องการสูง ส่วนหนึ่งเพื่งจบระดับปริญญาตรีและอีกส่วนหนึ่งเพื่งจบปริญญาโท การศึกษาน

เชิงทฤษฎีและการปฏิบัติที่แท้จริงต่างกันมาก โดยเฉพาะการปฏิบัติงานราชการ เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศที่ได้รับการยอมรับว่าพัฒนาแล้วมานานนัก ในระหว่างที่ประเทศกำลังพัฒนา การสาธารณสุขของประเทศก็กำลังพัฒนา ความต้องการกำลังคนด้านการพยาบาลมีมาก ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลต้องช่วยประเทศ จึงต้องเพิ่มการผลิตโดยที่ไม่ได้เพิ่มกำลังคน และปฏิบัติงานด้วยความศรัทธา มีความรักในวิชาชีพ และมีการค้าแข่งชิงกันและกันในหมู่วิทยากร งามต่าง ๆ จึงสำเร็จไปได้ตามนโยบายและเป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุข ส่วนด้านความหวังนั้นผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลไม่สามารถให้ความหวังกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะในเรื่องการเลื่อนระดับตำแหน่ง ซึ่งต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์ของ ก.พ จึงดูเหมือนว่าไม่ได้จัดระบบให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไม่เข้าใจปัญหาและร่วมแก้ไขปัญห แต่เมื่อเวลาผ่านไปตามวิสัยของบุคคล ตามทฤษฎีของมาสโลว์ บุคคลย่อมต้องการความก้าวหน้าและมีความหวัง เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองเพียงพอบุคคลย่อมจะต้องปรับตัวเพื่อคุณภาพชีวิตของตนเอง

ส่วนด้านการปฏิบัติงานนั้นช่วงของวิทยากรยกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี สูงกว่าวิทยากรยกลุ่มอายุ 30 - 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าการที่วิทยากรยได้ปฏิบัติงานมานานจนถึงอายุ 45 ปี นั้นเพราะมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้เป็นสุขและมีความมั่นคงในจิตใจ ประกอบกับการมีทักษะและประสบการณ์สูง ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานอื่น ๆ ให้ปฏิบัติ ซึ่งเป็นความภาคภูมิใจจากการศึกษาของเมโย (สงพงษ์ เกษมสิน : 2526 : 240; อ้างอิงมาจาก Mayo.n.d.) พบว่า น่าเห็นใจทางจิตใจในบางกรณีผลกระทบต่องานการทำงาน และให้ความสุขใจมากกว่าที่จะให้น่าเห็นใจเศรษฐกิจแต่อย่างเดียว แต่ผู้ที่อายุต่ำกว่า 45 ปีลงมายังมีพลัง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความหวัง มองไปข้างหน้าอย่างไม่ขาดกลัวจึงกล้าเสี่ยงและพร้อมที่จะไปเผชิญกับหนทางอื่นที่ดีกว่า จึงเป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องพิจารณาช่วยเหลือให้วิทยากรยได้มีความหวัง โดยการยกระดับวิทยฐานะให้ดีขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่วิทยากรยผู้มีอายุน้อย และเพิ่มขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่ผู้วัยวุฒิมากยิ่งขึ้น

4. เปรียบเทียบวิทยของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลเขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ผาสุวรรณ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา และ วิรัตน์ โกศลสมบัติ (2520 : 47 - 51) พบว่าพยาบาลในส่วนภูมิภาคของกระทรวงสาธารณสุขที่เป็นโสดกับสมรสแล้วมีสภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพที่เป็นวิทยากรถูกปลูกฝังความรับผิดชอบสูง โดยมีค่าวิชาชีพที่ต้องระลึกอยู่เสมอว่า เกียรติ วินัย เมตตา กรุณา เสียสละ อีกทั้งมีเพลงมาร์ชพยาบาลเป็นเพลงปลุกใจปลูกฝังเจตคติของพยาบาล ในเรื่องความเมตตา กรุณา เสียสละ อุดมคติศกษาฯ เพื่อผู้ป่วย วิทยากรจึงมองเห็นว่าหน้าที่สำคัญกว่าสิ่งอื่นใด ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค อีกทั้งลักษณะของงานที่วิทยากรปฏิบัติเป็นงานในลักษณะเดียวกัน มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกัน เกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบรวมทั้งการส่งเสริมให้วิทยากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองไม่จำกัดในเรื่องสถานภาพสมรส ดังนั้นคนโสดและสมรสแล้วจึงมีขวัญโดยธรรมชาติไม่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารจะต้องให้การยอมรับยกย่องให้เกียรติแก่วิทยากรโดยเท่าเทียมกัน และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ ให้โอกาสวิทยากรได้ไปอบรมประชุม สังมนา โดยทั่วถึง หรือจัดการอบรมขึ้นภายในวิทยาลัยพยาบาล โดยใช้วิทยากรคุณวุฒิมาให้ความรู้ ซึ่งจะทำให้วิทยากรทั้งโสดและสมรสแล้วมีขวัญสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. การบริหารบุคคล ผู้บริหารควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1.1 ภาระงานในการนิเทศการปฏิบัติงานของนักศึกษา ควรจะลดการเดินทางไปต่างจังหวัดหรือต่างอำเภอ แต่หากเป็นความจำเป็นควรจัดหาพาหนะของวิทยาลัยพยาบาล รับ-ส่ง โดยคำนึงถึงสวัสดิภาพของวิทยากรเป็นเกณฑ์ และควรจัดหาอาจารย์ประจำเพื่อนิเทศการปฏิบัติงานของนักศึกษาซึ่งจะต้องไปปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชนและสถานีนอนมัย

1.2 ภาระงานในการสอนนักศึกษาพยาบาลภาคปฏิบัติควรเพิ่มวิทยากรและมีการพิจารณาเพิ่มความดีความชอบในลักษณะพิเศษ เพราะวิทยากรเป็นผู้ที่ต้องลงมือปฏิบัติการพยาบาลควบคู่กับนักศึกษา ซึ่งเท่ากับได้ปฏิบัติงานสองอย่างในเวลาเดียวกัน

2. การบริหารที่มีการแจ้งนโยบาย ผู้บริหารควรแจ้งนโยบายการปฏิบัติงานให้แก่วิทยากรทราบ ดังนี้

2.1 แจ้งนโยบายระดับกระทรวง ระดับกรม ระดับกอง ให้วิทยากรทราบ และกำหนดแผนการปฏิบัติทุกครั้ง

2.2 นโยบายระดับปฏิบัติ ต้องกำหนดเป็นขั้นตอนและควรเป็นการกำหนดจากคณะผู้ทำงาน ภายใต้การตรวจสอบของผู้บริหาร

3. ผู้บริหารจะต้องมีหน้าที่สร้างขวัญของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้นในทุก ๆ ด้าน คือด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการปฏิบัติงาน ด้านภาวะเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ และสวัสดิการ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าของอาชีพ โดยพัฒนาที่ตัวผู้บริหารเอง พัฒนางาน จัดหารายได้และสวัสดิการให้เพิ่มขึ้น ลดภาวะเสี่ยงภัยต่าง ๆ และเพิ่มวิทยะฐานะให้เกิดขึ้นในหมู่วิทยากร

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ ตามความคิดเห็นของวิทยากร โดยแยกตามตัวแปร ประสิทธิภาพในการทำงาน สถานที่ตั้งของวิทยาลัยพยาบาล เพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน

2. สสำรวจความคิดเห็นของนักศึกษาก่อนสำเร็จการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติต่ออาชีพ

3. ควรมีการวิจัยติดตามผลการใช้หลักสูตรของวิทยาลัยพยาบาล

4. ควรมีการวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

નગરનાથનગર

บรรณานุกรม

- กล้า ทองขาว. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ปริญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2523.
อัคราเนนา.
- กอบแก้ว กนิลกาญจน์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับระดับขวัญของบุคลากรที่
ปฏิบัติงานเกี่ยวกับที่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการติดเชื้อเอดส์ในคลินิกยาเสพติด
สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล,
2534. อัคราเนนา.
- กองงานวิทยาลัยพยาบาล. กระทรวงสาธารณสุข. ภารกิจและแผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ
2536. กรุงเทพฯ : กองวิทยาลัยพยาบาล, 2536. อัคราเนนา.
- จรัญพรหม กมลาสน์. ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522. อัคราเนนา.
- จำนงค์ นุชชู. "การนำร่องขวัญจรโลงประสิทธิภาพ," วารสารพัฒนบริหารศาสตร์.
1 : 50-52 ; 2 กุมภาพันธ์ 2513.
- เฉลิม สุกมร. ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายการปกครองในอำเภอ
ชายแดน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520. อัคราเนนา.
- ชัยชาญ ศรีทรง. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานประถมศึกษา
จังหวัดชัยนาท. ปริญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2529. อัคราเนนา.
- ชาติ พิษยางกูร. "การสัมภาษณ์," เดลินิวส์. 20 เมษายน 2536.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2519.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล, 2527.

- ชวน เตียวกุล. ดัชนีการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์
ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520. อัดสำเนา.
- ชื่น สุขศิริ. คู่มือจิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สุตรไพศาล, 2522.
- พัชรพล ชันชวย. "การวิเคราะห์กำลังดัชนีการปฏิบัติงาน," วารสารพัฒนบริหารศาสตร์.
445 - 474; 14 ตุลาคม 2517.
- ดารารพร คงจา. การศึกษาความต้องการวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัย
พยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- เดือนใจ ชันชิตสิทธิ์. ปัจจัยที่มีผลต่อความท้อถอยของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลเขตภาคเหนือ
สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์
คศ.ม. มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2535. อัดสำเนา.
- ทวีศรี กรีกทอง. "คุณภาพชีวิตการทำงาน," จดหมายเหตุพยาบาลศาสตร์. 3(7) :
มกราคม - เมษายน 2530.
- ทัศนา นุชทอง. เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพการพยาบาลหน่วยที่ 11-13.
กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2529.
- ทิพาพันธ์ สังขพงษ์. ดัชนีของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ คศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521. อัดสำเนา.
- เทพม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,
2529.
- ธีระ ลิ้มศิลา. "บทสัมภาษณ์," เดลินิวส์. 30 เมษายน 2536.
- นรินทร์ สังข์รักษา. สภาพัฒของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในการปฏิบัติงานที่สถานีอนามัย
ของจังหวัดนครปฐม. ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล,
2531.
- นุชใจ ศรีสถิตย่นรากูร. "จังหวัดพะเยากับการปฏิบัติงานนิเทศของพยาบาล," จดหมายเหตุ
พยาบาลศาสตร์. 3(7) มกราคม - เมษายน 2530.

- บุษมา สมร่วง. การศึกษาสภาพการนิเทศการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529. อัดสำเนา.
- พนัส ทันทาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. โครงการตำรามหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ พิบูลโลก, 2526.
- พิทยา ขัณฑ์ทอง. ขวัญของครูเกษียณในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษานภาคกลาง.
ปริชยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529. อัดสำเนา.
- เพ็ญศรี ชูแจ้ง. การศึกษาเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยส่วนกลางและ
ส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.
- ภิญโญ สาธร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2517.
- ประธาม จันทรเจริญ. ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครูทั่วราชอาณาจักร.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519. อัดสำเนา.
- ผาสวรรณ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา และวิรัตน์ โกศลสมบัติ. สภาพขวัญของพยาบาลในหน่วยงาน
ส่วนภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ : กองการพยาบาล สำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2520.
- พาริดา อับราฮิม. "บรรยากาศเสริมสร้างพยาบาลวิชาชีพ," วารสารพยาบาล.
29 : 152-162; กรกฎาคม 2523.
- _____. นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์ทางการพยาบาล. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์เจริญพานิชย์,
2536.
- บุญ เอี่ยมวิลัย. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519. อัดสำเนา.
- มิ่งศักดิ์ ยอดกลกิจ. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกองทัพบก.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521. อัดสำเนา.
- มหาวิทยาลัย, ทบวง, ประกาศทบวงมหาวิทยาลัย เรื่องเกณฑ์การจัดตั้งและการบริหารสถาบัน
การศึกษามหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2527.

- มัลลิวีร์ ห่อสกุณกุล. ชีวิตของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียนรัฐบาล
กรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520. อัดสำเนา.
- ยุวดี ศรีธรรมรัฐ. "ชีวิตของข้าราชการ," นิตยสารท้องถิ่น. 17: 17-34; สิงหาคม
2520.
- โยธิน คັນสนยุทธ และคนอื่น ๆ. จิตวิทยา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- ละออ หุตางกูร. จิตวิทยาเบื้องต้น. เชียงใหม่ : คนเมืองการพิมพ์, 2508.
- วิจิตร อาวะกุล. เทคนิคมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล, 2526.
- วิชัย ดิสสระ และคนอื่น ๆ. ชีวิตในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
บางเขน. ม.ป.ท., 2519. อัดสำเนา.
- วิรุฬห์ พรหมายน, ร.ต. ขวัญและความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ของนายอำเภอในเขตแทรกซึม.
วิทยานิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521. อัดสำเนา.
- วิชัย จ่านงค์. การจูงใจในองค์การธุรกิจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์,
2525.
- _____. พฤติกรรมการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ : บารมีการพิมพ์, 2523.
- ศิริอนันต์ จูทะเดมีย์. ความเครียดของอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาใน
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
25224. อัดสำเนา.
- ศุภวุฒิ สังข์อ่อง. ชีวิตของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการการศึกษา ศึกษาเฉพาะกรณี
ข้าราชการตำรวจระดับบังคับบัญชากองร้อย. วิทยานิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2524. อัดสำเนา.
- สกิต วงศ์สวรรค์. จิตวิทยา. กรุงเทพฯ : เจริญรัตน์การพิมพ์, 2529.
- เสถียร เหลืองอร่าม. มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, 2523.

- สัจจา ศรีเจริญ. ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัด
ชายแดนภาคใต้. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.
- สาธิตา สุข, กระทรวง. แผนพัฒนาสาธารณสุขตามแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535 - 2539). หน้า 473-474. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การ
- สงเคราะห์ทหารผ่านศึก พ.ศ.2535.
- สิวลี ศิริโร. เอกสารการสอนชุดวิชาประเด็นและแนวโน้มทางการพยาบาลหน่วยที่ 1-7.
กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2530.
- สุภูมิ บิลเชษฐ์. ขวัญของบรรพชาภิรักษ์ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาลกรมวิสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2516. อัดสำเนา.
- สุชาติ วิภาสวัส. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของ
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- สุเมธ เตียวอิสเรศ. "ขวัญของครู," วารสารทางวิชาการคณะศึกษาศาสตร์. 42 : 2;
พฤศจิกายน 2523 - มีนาคม 2524.
- สุรางค์ ไร่ดะกุล. การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สภาบันบัณฑิต
- พัฒนบริหารศาสตร์ 2514.
- เสนาะ ดิเยาว์. การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2532.
- _____. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
- ธรรมศาสตร์, 2534.
- เสนาะ ดิเยาว์, สุปรณี ศรีนิตราภิบุ และนิยะดา ชุณหางค์. การบริหารงานบุคคล.
พระนคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527.
- เสริมศรี เทชะ, ตัญฉิวรรณ เรืองรุจิ, เตือนใจ แวงงาม. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย
คัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล
กระทรวงสาธารณสุข. วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ กระทรวงสาธารณสุข. 2535.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2516.

สมพร สังข์นิม. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากร. วิทยานิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2523. อัดสำเนา.

_____. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

_____. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

โสรัจ แสงศิริพันธ์. การบริหารร่วมสมัย. ม.ป.ท., 2526.

อมร วิทยดิษฐ์. ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.

อรรถพ บุญยพันธ์. "การสร้างขวัญในการทำงานของระบบราชการไทย," เทศาภิบาล. 77(9) : 20 - 26 กันยายน 2525.

อรสา รุ่งปิยะรังสี. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและขวัญของข้าราชการ : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลกับข้าราชการสังกัดของข้าราชการ : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลกับข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2530. อัดสำเนา.

อารีย์ ไชยมงคล. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยกับขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2533. อัดสำเนา.

อุทัย สดสุข. "การพยาบาลในทศวรรษหน้า," เอกสารประกอบการประชุมพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 9 28 ตุลาคม - 2 พฤศจิกายน 2534. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2534.

- / Anderson, Lester W. and Van Dyke, Lauren A. Secondary School Administration. Boston : Houghton Mifflin Co., 1963.
- / Bender, John Edward. "Morale of Elementary School Teacher," Dissertation Abstracts. 33 (8) : 39984 - A; February, 1972.
- Bergquist, Sidney R. New Webster' Dictionary of English Language. Ontario : Nelson, Foster and Scott, Ltd., 1975.
- David, Ralph C. The Fundamentals of Top Management. New York : Harper & Brother Co., 1951.
- / Davis, Keith. Human Relations at work. New York : McGraw-Hill Book Co., Inc., 1962.
- _____. Human Relation of Work. New York : McGraw-Hill Book Company, 1967.
- Davis, Keith. John W. Newstrom. Human Behavior At Work. Organizational Behavior. 8th ed. Mc Graw-Hill Book Co., 1989.
- Davis, Ralph Currier and Alan C. Filly. Principles of Management. New York : Alexander Hamilton Institute, 1977.
- Dessler, Garry. Management Fundamentals. Reston Verginia : A prentice Hall Company, 1977.
- Donnelly, James, James L. Gibson and John M. Ivancevich. Fundamentals of Management. 5th ed. Texas : Business Publications Inc., 1984.
- Donnelly, James H. jr., and others Fundamentals of Management, Function, Behavior and Models. Dallas, Texas : Business Publication, 1978.
- / Ellenburg, F.C. "Factors Affecting Teacher Morale," "NASSP Bulletin. 56 : 37 - 45; December, 1972.
- / Flippo, Edwin B. Principles of Personnel Administration. New York : McGraw-Hill Book Company, 1961.

- Handerson, Virginia. "The Nature of Nursing," The Challenge of Nursing. Saint Louis : The C.V. Mosby Company, 1973 : 7.
- Healy, Brother Vincent. "A Study of Lay Teacher Morale in the Catholic Diocesan Secondary School of The Continental United States as Revealed by a Comparison of their Responses with those of their Principles on a Morale Questionnaire," Dissertation Abstracts. 31 (6) : 2640 - A; December, 1970.
- Herzberg, Frederick, Mausner Bernard, and Barbara Block Synderman. The Motivation to work. 2nd ed. New York : John Wiley and Sons Inc., 1959.
- Jucins, Micheal J. Personnel Management. Tokyo : Chales E. Turtle Company, 1970.
- _____. Personnel Management. Homewood, Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1971.
- Maslow, A.H. Motivation and Personnality. New York : Harper & Brother, 1970.
- Maslach, Chistina. "Job Burnout : How People Cope," Burnout in the Profession : Coping Strategies, Causes and Casts. St. Louis: the C.V. Mosby Co., 1982.
- Moore, David, and Burns, Robert K. "How Good is Good Morale," Factory Management and Maintenance. 130-131 February, 1956.
- Nance, Jones Joyee. "A Morale of Public Elementary School Teacher : Some Implecation for Educational Administrators in the Memphis City School System," Dissertation Abstracts. 36 (4) : 1952-A, October, 1975.
- Negro, Felix A. Public Personnel Administration. New York : Holt, Rinehart & Winston Inc., 1963.

- /Ovard, Gren F. Administratiion of the Changing Secondary School.
New York : The McMillan Company. 1966.
- /Perry, Carol Moss. "The Relationship Between Teacher Morale and
The Principals. Attempts to Improve Teacher Performance,"
Dissertation Abstracts. 37 : 4038 - A, January, 1977.
- /Schenk, Ketherine N. "A Measure of Faculty Morale," Nursing research.
19 : 135-139; March-April, 1970.
- Schermerhorn, John R., Jr., James G. Hunt, Richard N. Osborn.
Managing Organizational Behavior. 4th. New York : John Wiley
& son Inc., 1991.
- SPSS Inc. SPSS / PC + Update for V3.0 and V3.1 for the IBM PC/XT/ AT
and PS/2 SPSS Inc. Clicago, Illinonis, 1989.
- /Wickstom, Rodney Arlyn. "An Investigation into Job Satisfaction
Among Teacher," Dissertation Abstracts International. 32 :
1249-A March, 1971.
- /Yoder, Dale. Personnel Management and Industrial Relation. New York.
Prentice-Hall Inc., 1959.

තරඟ

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความร่วมมือการตอบแบบสอบถาม
จากบัณฑิตวิทยาลัย และจากผู้วิจัย

ที่ ทม 1007/4386

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

13 กันยายน 2536

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนากำลังคนสาธารณสุข

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางฉวีวรรณ สัตยธรรม เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ขั้วของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล-เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผศ. สักขะ ดิยะสุวรรณ

ประธาน

ผศ. ดร. สุนันท์ สลโกศล

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้วิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลเขตภาคกลาง ในสังกัด
ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนกันยายน 2536 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ ขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดทำแทนนิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. สมพร บัวทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-4119

ที่ สธ 0325/พิเศษ

วิทยาลัยพยาบาลศรีรัชดา กรมการแพทย์
ถนนติวานนท์ อำเภอเมือง
จังหวัดนนทบุรี 11000

กันยายน 2536

เรื่อง ขออนุญาตให้วิทยากรตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล

เนื่องด้วยดิฉัน นางฉวีวรรณ สัตยธรรม ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลศรีรัชดา กำลังอยู่
ในระหว่างทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ขั้วของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัด
กระทรวงสาธารณสุข ในการศึกษาในระดับปริญญาโท ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในการนี้ ดิฉันจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้วิทยา-
การฯ ในสังกัดของท่านตอบแบบสอบถามตามรายชื่อวิทยากรที่ได้ส่งมาแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นางฉวีวรรณ สัตยธรรม)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลศรีรัชดา

วิทยาลัยพยาบาลศรีรัชดา

โทร. 5253136, 5262904

โทรสาร 5253135

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการทำปริญญานิพนธ์

เรื่อง

บัณฑิตของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาลเขตภาคกลาง

สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. จุดมุ่งหมายของแบบสอบถามนี้ เพื่อศึกษาบัณฑิตของวิทยากรย์เป็นส่วนรวมแล้วนำไปวิเคราะห์ทางวิชาการ มิได้มุ่งประเมินการปฏิบัติงานของบุคคล หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง
2. คำตอบของแบบสอบถามนี้ไม่มีข้อถูกหรือผิด คำตอบทุกข้อเป็นความคิดเห็นและความรู้สึกของแต่ละคน ซึ่งไม่จำเป็นต้องตรงกับผู้อื่น หรือตรงกับหลักวิชาการใด ๆ ดังนั้นขอความกรุณาให้ตอบตามความเป็นจริงและสภาพความคิดเห็น
3. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ เพื่อประโยชน์ในการนำข้อมูลไปวิเคราะห์
4. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 เป็นสภามภาพและข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบัณฑิตของการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานการณ์ภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. สังกัด

- () วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ
- () วิทยาลัยพยาบาลศรีธัญญา นนทบุรี
- () วิทยาลัยพยาบาลชัยนาท
- () วิทยาลัยพยาบาลพระพุทธรักษา สระบุรี
- () วิทยาลัยพยาบาลสระบุรี
- () วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า เพชรบุรี
- () วิทยาลัยพยาบาลราชบุรี

2. อายุ

- () น้อยกว่า 30 ปี
- () 30 - 45 ปี
- () มากกว่า 45 ปี

3. สถานภาพสมรส

- () โสด
- () สมรส

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญของวิทยากร

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของท่านทั้งหมด 5 ด้าน ในการตอบขอให้ท่าน
 อ่านคำชี้แจงแต่ละด้านให้เข้าใจก่อน

1. ด้านการปกครองบังคับบัญชา

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาข้อความที่กำหนดให้ว่า ในการปฏิบัติงานของท่าน ท่านได้รับการบริหาร
 ตามข้อความนั้นในระดับใด ใน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ผู้บริหารจัดระบบงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
2	ผู้บริหารแจ้งนโยบายเชิงปฏิบัติให้วิทยากรทราบ ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย					
3	ผู้บริหารให้ความสนใจและเข้าแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของวิทยากร พร้อมทั้งร่วมในการแก้ไข้ปัญหา					
4	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการปฏิบัติงาน					
5	ผู้บริหารมีความเที่ยงธรรมในการปกครองบังคับบัญชา					
6	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานในลักษณะของการเป็นผู้นำ					
7	ผู้บริหารให้โอกาสวิทยากรในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน					
8	ผู้บริหารให้เกียรติและให้การยกย่องผู้ทำความดี					

ข้อ	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้วิทยากรมีอิสระในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
10	ผู้บริหารสามารถจัดข้อขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยสันติวิธี					

2. ด้านการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาข้อความที่กำหนดไว้ให้ ว่าข้อความเหล่านั้นท่านมีความรู้สึกเกี่ยวกับเรื่องตามข้อความนั้นในระดับใด ใน 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
11	ท่านไม่คิดเปลี่ยนอาชีพ ถึงแม้ว่าท่านสามารถ หางานอื่นที่มีรายได้สูงกว่า					
12	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานใน ความสามารถของท่าน					
13	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ทัน เวลา					
14	นักศึกษาที่ท่านรับผิดชอบนิเทศภาคปฏิบัติมี จำนวนเหมาะสม					
15	วิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลช่วยกันปฏิบัติ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี					

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาข้อความที่กำหนดให้ว่าท่านได้รับ หรือมีความรู้สึกเกี่ยวกับข้อความนั้นใน
ระดับใด ใน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
16	ท่านได้รับความสะดวกสบายในระดับใด ในการขึ้นนิเทศการ ปฏิบัติงานของนักศึกษา					
17	เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ท่านจะทำงานอย่าง เข้มแข็ง ไม่ย่อท้อ					
18	วัสดุอุปกรณ์สื่อการสอนมีจำนวนเพียงพอต่อการจัดการเรียนการ สอนของอาจารย์					
19	สภาพห้องเรียนที่ท่านสอนมีการถ่ายเทอากาศ แสงสว่าง อุณหภูมิของห้องเหมาะสม					
20	ห้องสมุดมีหนังสือที่จะใช้อำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน					

3. ด้านภาวะเสี่ยงในการประกอบอาชีพ

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาข้อความที่กำหนดไว้ให้ ว่าข้อความเหล่านั้นท่านได้ประสบกับตัวท่านเอง และท่านมีความคิดเห็นในระดับใด ใน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
21	ทอผู้ป่วยมีระบบการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการป้องกันการติดเชื้อเป็นอย่างดี					
22	เครื่องมือเครื่องใช้มีพร้อมที่จะเอื้ออำนวยต่อการป้องกันการติดเชื้อ					
23	ท่านไม่รู้สึกเครียดถึงแม้จะรับผิดชอบนิเทศงานนักศึกษาจำนวนมาก					
24	ท่านไม่รู้สึกเครียดต่อการเตรียมการสอน					
25	ภาระการนิเทศภาคปฏิบัติงานของนักศึกษา แม้จะเป็นงานหนักท่านก็ไม่เครียด					
26	ภาระการนิเทศภาคปฏิบัติของนักศึกษาในหน่วยงานอื่น ไม่เป็นปัญหาทางด้านจิตใจของท่าน					
27	การเดินทางโดยรถโดยสารไปนิเทศนักศึกษาในโรงพยาบาลชุมชน และสถานอนามัยของท่าน ไม่เป็นภาวะเสี่ยงต่ออันตราย					
28	การที่ต้องปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน นักศึกษาเข้าใจ ไม่ทำให้ท่านเกิดภาวะท้อแท้เหนื่อยหน่าย					
29	ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อมาถึงที่ทำงาน					
30	ในการทำงานท่านได้รับการตอบสนองด้านกำลังใจมาน้อยเพียงใด					

4. ด้านรายได้และสวัสดิการ

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาข้อความที่กำหนดไว้ให้ ว่าข้อความเหล่านั้นท่านมีความคิดเห็นตามความเป็นจริงของท่านอยู่ในระดับใด ใน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
31	เงินเดือนที่ได้รับสมมูลกับงานที่ท่านปฏิบัติ					
32	เงินเดือนปัจจุบันเพียงพอที่จะทำให้ท่านมีความสุขในสังคม					
33	หน่วยงานจัดสหกรณ์ให้ผู้เดือดร้อนด้านการเงินกู้ได้ทันเวลา					
34	การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ เป็นไปโดยสะดวก					
35	วิทยาลัยพยาบาลมีเงินค่าใช้จ่ายให้วิทยากรเพื่อการอบรม ประชุม สัมมนา เพียงพอ					
36	วิทยาลัยพยาบาลจัดที่พักอาศัยให้วิทยากรเพียงพอ					
37	แน่นอนมีที่พักในวิทยาลัยพยาบาล ท่านไม่ลำบากในการเดินทางมา ปฏิบัติราชการ					
38	เมื่อเจ็บป่วยท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาและ เพื่อน					
39	วิทยาลัยพยาบาลมีกิจกรรมสันทนาการสำหรับวิทยากรเป็น ประจำ					
40	ท่านรู้สึกสบายใจที่วิทยาลัยพยาบาลให้เจ้าหน้าที่บริการจัดซื้อจัด หาอาหารกลางวันให้วิทยากร					

5. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าของอาชีพ

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาข้อความที่กำหนดไว้ให้ ว่าตามความเป็นจริงของท่านแล้ว ท่านมีความ
เห็นอยู่ในระดับใด ใน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
41	การปฏิบัติงานในตำแหน่งวิทยากรมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความรู้ความสามารถของท่าน					
42	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม					
43	การเป็นวิทยากรทำให้ท่านได้รับการยกย่องจากครอบครัวและบุคคลอื่น					
44	ความภาคภูมิใจที่ท่านทำหน้าที่ผลิตบุคลากรทางการพยาบาลทำให้ท่านเกิดความมั่นคงทางจิตใจ					
45	ท่านมีความรู้ทางวิชาการเพียงพอที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบบนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน					
46	หน่วยงานสนับสนุนให้วิทยากรไปศึกษาต่อระดับสูงขึ้น					
47	ผู้บริหารสนับสนุนวิทยากรให้เข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้					
48	งานที่ท่านได้รับมอบหมายปัจจุบันเป็นงานที่เพิ่มศักยภาพในการทำงานของท่าน					
49	ท่านสบายใจที่ไม่ต้องถูกโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน					
50	ท่านไม่คิดจะโยกย้ายหรือลาออกจากตำแหน่งวิทยากร					

ภาคผนวก ค

ตารางเปรียบเทียบของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล

เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ในด้านต่าง ๆ เป็นรายข้อ

จำแนกตามอายุ

ตาราง ก. เปรียบเทียบข้อของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านการปกครอง
 มีระดับนัชาเป็นรายข้อ จำแนกตามกลุ่มอายุ

ข้อ	ข้อความ	กลุ่มอายุที่ 1		กลุ่มอายุที่ 2		กลุ่มอายุที่ 3		F-test	P-Value	การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่ม		
		น้อยกว่า 30 ปี		30-45 ปี		มากกว่า 45 ปี				1 กับ 2	1 กับ 3	2 กับ 3
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.					
1	การจัดระบบงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.40	0.65	3.37	0.75	3.74	0.85	3.80 ^a	0.02	0.03	0.34	0.37 ^a
2	การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยแจ้งนโยบายเชิงปฏิบัติให้วิทยากรทราบ	3.45	0.72	3.58	0.78	3.92	0.81	5.06 ^a	0.01	0.13	0.47 ^a	0.34
3	การให้ความสนใจและเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของวิทยากร	3.37	0.91	3.28	0.86	3.72	1.00	3.14	0.06	0.09	0.35	0.44 ^a
4	การปฏิบัติเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	3.83	0.89	3.87	0.84	4.38	0.75	6.33 ^a	0.00	0.04	0.55 ^a	0.51 ^a
5	ความเที่ยงตรงในการปกครองบังคับบัญชา	3.61	0.83	3.49	0.93	4.03	0.93	4.73 ^a	0.01	0.12	0.42	0.54 ^a
6	ความรู้ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารในลักษณะของการเป็นผู้นำ	3.83	0.82	3.85	0.82	4.31	0.77	5.24 ^a	0.01	0.02	0.43 ^a	0.46 ^a

ตาราง ก (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	กลุ่มอายุที่ 1 น้อยกว่า 30 ปี		กลุ่มอายุที่ 2 30-45 ปี		กลุ่มอายุที่ 3 มากกว่า 45 ปี		F-test	P- Value	การทดสอบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่ม		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			1 กับ 2	1 กับ 3	2 กับ 3
7	การให้โอกาสวิทยากรย่นแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงาน	3.41	0.77	3.61	0.85	3.92	0.96	4.83 [*]	0.01	0.20	0.51 [*]	0.31
8	การให้เกิดนิเทศะให้การยกย่องผู้ทำความดี	3.66	0.76	3.73	0.84	4.08	0.84	3.60 [*]	0.03	0.07	0.42 [*]	0.35
9	การเปิดโอกาสให้วิทยากรย่นมีอิสระในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน	3.61	0.90	3.89	0.75	4.21	0.80	7.10 [*]	0.00	0.28	0.60 [*]	0.32
10	ความสามารถจัดซื้อจัดจ้างของผู้บังคับบัญชาโดยสันติวิธี	3.36	0.84	3.33	0.83	3.77	0.96	3.85 [*]	0.02	0.03	0.41	0.44 [*]
1-10	รวมเฉลี่ย	3.55	0.62	3.60	0.63	4.01	0.67	7.39 [*]	0.00	0.05	0.46 [*]	0.41 [*]

^{*} P < .05

ตาราง ข. เปรียบเทียบชีวิตของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านการปฏิบัติงาน
เป็นรายข้อ จำแนกตามกลุ่มอายุ

ข้อ	ข้อความ	กลุ่มอายุที่ 1 น้อยกว่า 30 ปี		กลุ่มอายุที่ 2 30-45 ปี		กลุ่มอายุที่ 3 มากกว่า 45 ปี		F-test	P- Value	การทดสอบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่ม		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			1 กับ 2	1 กับ 3	2 กับ 3
1	วิทยากรไม่คิดเปลี่ยนอาชีพ ก็งั้นจะสามารถหารายได้ที่ม รายได้สูงกว่าได้	3.18	1.03	3.18	1.35	3.95	1.02	6.73 ^a	0.00	0.00	0.77 ^a	0.77 ^a
2	วิทยากรได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน สามารถของตน	3.79	0.50	3.84	0.63	3.85	0.67	0.17	0.85	0.05	0.06	0.01
3	วิทยากรสามารถปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายได้ทันเวลา	3.89	0.74	4.05	0.66	4.15	0.59	2.11	0.12	0.16	0.26	0.10
4	นักศึกษาที่วิทยากรรับผิดชอบ มีคุณภาพชีวิตดีมีจำนวน ที่เหมาะสม	2.39	1.30	2.48	1.21	2.36	1.35	0.15	0.86	0.09	0.03	0.12
5	การช่วยกันปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายของวิทยากร	3.71	0.85	3.34	0.97	3.64	0.93	3.40 ^a	0.04	0.37 ^a	0.07	0.30
6	ความสะอาดสถานที่วิทยา- การที่ได้รับในการขึ้นเทศ การปฏิบัติงานของนักศึกษา	3.41	0.73	3.25	0.90	3.54	0.76	1.75	0.18	0.16	0.13	0.29

ตาราง ๗ (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	กลุ่มอายุที่ 1		กลุ่มอายุที่ 2		กลุ่มอายุที่ 3		F-test	P-Value	การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่ม		
		น้อยกว่า 30 ปี		30-45 ปี		มากกว่า 45 ปี				1 กับ 2	1 กับ 3	2 กับ 3
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.					
7	การทำงานอย่างเต็มที่หรือไม่ เมื่อมีบุคลากรหรืออุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน	3.63	0.65	3.66	0.85	3.85	0.87	1.05	0.35	0.03	0.22	0.19
8	วัสดุอุปกรณ์สื่อการสอนมีจำนวน เพียงพอต่อการจัดการเรียน การสอน	3.07	0.84	2.86	0.81	3.21	0.95	2.40	0.09	0.21	0.14	0.35
9	ห้องเรียนมีการถ่ายเทอากาศ แสงสว่าง อุณหภูมิที่เหมาะสม	3.32	0.84	2.96	0.87	3.28	1.02	3.48 ^a	0.03	0.36 ^a	0.04	0.32
10	ห้องสมุดมีหนังสือที่จะเอื้อ อำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.01	0.70	3.06	0.88	3.54	0.88	5.91 ^a	0.00	0.05	0.53 ^a	0.48 ^a
1-10	รวมเฉลี่ย	3.34	0.42	3.27	0.45	3.54	0.55	4.43 ^a	0.01	0.07	0.20	0.27 ^a

^a P < .05

ตาราง ค. เปรียบเทียบพฤติกรรมของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านภาวะเสี่ยงใน
การประกอบอาชีพเป็นรายข้อ จำแนกตามกลุ่มอายุ

ข้อ	ข้อความ	กลุ่มอายุที่ 1		กลุ่มอายุที่ 2		กลุ่มอายุที่ 3		F-test	P-Value	การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่ม		
		น้อยกว่า 30 ปี		30-45 ปี		มากกว่า 45 ปี				1 กับ 2	1 กับ 3	2 กับ 3
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.					
1	ระบบการทำงานที่ท้อผู้ป่วย เมื่ออำนาจต่อการป้องกันการ คิดเชื้อ	3.12	0.69	3.11	0.78	3.41	0.75	2.44	0.09	0.01	0.29	0.30
2	เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีพร้อมที่ จะใช้อำนาจต่อการป้องกันการ การคิดเชื้อ	3.11	0.70	3.25	0.74	3.36	0.90	1.58	0.21	0.14	0.25	0.11
3	การที่ต้องรับผิดชอบนิเทศภาพ นิเทศภาพนักศึกษาจำนวนมาก	2.96	0.82	2.73	1.01	2.92	0.96	1.26	0.29	0.23	0.04	0.19
4	การเปรียบเทียบการสอน	3.00	0.75	3.18	0.96	3.26	0.99	1.31	0.27	0.18	0.26	0.08
5	การระการนิเทศภาคปฏิบัติของ ของนักศึกษา	3.12	0.67	2.94	1.11	3.15	1.06	0.98	0.38	0.18	0.03	0.21
6	ภาวะด้านจิตใจต่อการการ นิเทศภาคปฏิบัติของนักศึกษา ในหน่วยงานอื่น	3.32	0.88	3.19	1.09	3.08	0.98	0.80	0.45	0.13	0.24	0.11
7	การเดินทางโดยรถโดยสาร ในนิเทศนักศึกษาใน โรงพยาบาลชุมชนและสถานี อนามัย	2.78	1.07	2.51	1.10	2.18	1.10	4.00 ^a	0.02	0.27	0.60 ^a	0.33

ตาราง ก (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	กลุ่มอายุที่ 1		กลุ่มอายุที่ 2		กลุ่มอายุที่ 3		F-test	P-Value	การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่ม		
		น้อยกว่า 30 ปี		30-45 ปี		มากกว่า 45 ปี				1 กับ 2	1 กับ 3	2 กับ 3
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.					
8	การที่ต้องปรับตัวกับสภาพการเรียนการสอนนักศึกษา ใหม่	3.46	0.79	3.18	0.98	3.10	1.14	2.52	0.08	0.28	0.36	0.08
9	ความรู้ลึกเมื่อมาถึงที่ทำงาน	3.24	0.67	3.10	0.84	3.54	1.02	3.71*	0.03	0.14	0.30	0.44'
10	การได้รับมอบหมายของตำแหน่งงานที่ทำงาน	2.95	0.89	2.89	0.92	3.26	0.99	2.20	0.11	0.06	0.31	0.37
1-10	รวมเฉลี่ย	3.10	0.42	3.01	0.62	3.13	0.66	0.83	0.44	0.09	0.03	0.12

* P(.05

ตาราง 4 เปรียบเทียบขวัญของวิทยากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข คำนวณได้ดังนี้
สถิติการเป็นรายชื่อ จำนวนตามกลุ่มอายุ

ข้อ	ข้อความ	กลุ่มอายุที่ 1		กลุ่มอายุที่ 2		กลุ่มอายุที่ 3		F-test	P-Value	การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่ม		
		น้อยกว่า 30 ปี		30-45 ปี		มากกว่า 45 ปี				1 กับ 2	1 กับ 3	2 กับ 3
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.					
1	ความสมดุลของเงินเดือนกับงานที่ปฏิบัติ	2.46	0.87	2.67	0.97	3.05	0.92	5.30 ^a	0.01	0.21	0.59 ^a	0.38
2	ความเพียงพอของเงินเดือนในปัจจุบันที่จะทำให้มีความสุขในสังคม	2.59	0.88	2.73	0.90	3.15	0.87	5.22 ^a	0.01	0.14	0.56 ^a	0.42
3	การจัดสรรพื้นที่ที่เสื่อมโทรมสำหรับการเงินกู้ได้ทันเวลา	2.74	1.00	2.72	1.06	2.85	1.18	0.19	0.82	0.02	0.11	0.13
4	ความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ	2.92	0.86	2.57	0.89	2.90	0.94	3.47 ^a	0.03	0.35	0.02	0.33
5	ความเพียงพอของเงินค่าใช้จ่ายเพื่อให้วิทยากรไปรับการอบรม ประชุม สัมมนา	2.92	0.84	2.52	0.93	2.85	0.87	4.31 ^a	0.01	0.40 ^a	0.07	0.33
6	ความเพียงพอของที่พักอาศัยที่วิทยาลัยอาชีวศึกษาจัดให้วิทยากร	2.51	1.06	2.76	1.08	3.13	1.08	4.27 ^a	0.02	0.25	0.62 ^a	0.37
7	การเดินทางมาปฏิบัติราชการ	2.71	1.19	2.72	1.18	2.87	1.17	0.27	0.76	0.01	0.16	0.15
8	การดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารระดับสูงและเพื่อนเมื่อเจ็บป่วย	3.55	0.85	3.10	0.93	3.62	0.91	6.58 ^a	0.00	0.45 ^a	0.07	0.52 ^a

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	กลุ่มอายุที่ 1		กลุ่มอายุที่ 2		กลุ่มอายุที่ 3		F-test	P-Value	การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่ม		
		น้อยกว่า 30 ปี		30-45 ปี		มากกว่า 45 ปี				1 กับ 2	1 กับ 3	2 กับ 3
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.					
9	การจัดกิจกรรมสัมมนาการ สำหรับวิทยากร	2.39	0.97	2.37	1.05	2.18	0.88	0.66	0.52	0.02	0.21	0.19
10	ความรู้สึกละอายใจที่วิทยาลัย พยาบาลให้เจ้าหน้าที่บริการ จัดซื้อจัดหาอาหารกลางวัน	3.55	1.17	3.06	1.27	3.15	1.25	3.30 ^a	0.04	0.49 ^a	0.09	0.40
1-10	รวมเฉลี่ย	2.84	0.47	2.72	0.60	2.97	0.55	2.89	0.06	0.13	0.25	0.22

* P(.05

ตาราง ๑ เปรียบเทียบขวัญของวิทยากรที่มหาวิทยาลัยขอนแก่น เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านความมั่นคง
 ก้าวหน้าของอาชีพเป็นรายข้อ จำแนกตามกลุ่มอายุ

ข้อ	ข้อความ	กลุ่มอายุที่ 1		กลุ่มอายุที่ 2		กลุ่มอายุที่ 3		F-test	P-Value	การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่ม		
		น้อยกว่า 30 ปี		30-45 ปี		มากกว่า 45 ปี				1 กับ 2	1 กับ 3	2 กับ 3
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.					
1	การมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นตามความรู้ความสามารถของตนเองตำแหน่งวิทยากร	3.38	0.86	3.16	1.03	3.38	0.91	1.25	0.29	0.22	0.00	0.22
2	การได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	3.22	0.65	3.04	0.97	3.33	1.22	1.57	0.21	0.18	0.11	0.29
3	การได้รับการยกย่องจากครอบครัวและบุคคลอื่นในฐานะที่เป็นวิทยากร	3.95	0.67	3.57	0.86	3.92	0.90	5.02 ^a	0.01	0.38 ^a	0.03	0.35
4	มีความมั่นคงทางจิตเพราะมีความภาคภูมิใจที่ทำหน้าที่ผลิตบุคลากรทางการพยาบาล	4.01	0.72	3.72	0.82	3.95	1.00	2.61	0.08	0.29	0.06	0.23
5	มีความรู้ทางวิชาการเพียงพอที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	3.51	0.76	3.92	0.73	4.10	0.72	10.12 ^a	0.00	0.41 ^a	0.59 ^a	0.18

ตาราง ๑ (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	กลุ่มอายุที่ 1		กลุ่มอายุที่ 2		กลุ่มอายุที่ 3		F-test	P-Value	การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่ม		
		น้อยกว่า 30 ปี		30-45 ปี		มากกว่า 45 ปี				1 กับ 2	1 กับ 3	2 กับ 3
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.					
6	การสนับสนุนให้วิทยากรเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	4.08	0.71	4.03	0.73	4.05	0.92	0.10	0.91	0.05	0.03	0.02
7	การสนับสนุนให้วิทยากรไปศึกษาค้นคว้าระดับสูงขึ้น	3.83	0.72	3.54	1.01	4.10	0.85	5.63 ^a	0.00	0.29	0.27	0.56 ^a
8	การได้รับมอบหมายงานที่เพิ่มศักยภาพในการทำงาน	3.70	0.77	3.59	0.79	3.82	1.02	0.98	0.38	0.11	0.12	0.23
9	การที่ไม่ต้องถูกโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน	3.75	0.82	3.58	0.90	3.77	1.13	0.84	0.43	0.17	0.02	0.19
10	การไม่คิดจะโยกย้ายหรือลาออกจากตำแหน่งวิทยากร	3.14	1.09	2.91	1.26	3.31	1.34	1.55	0.21	0.23	0.17	0.40
1-10	รวมเฉลี่ย	3.66	0.39	3.51	0.61	3.77	0.76	3.14 ^a	0.05	0.15	0.11	0.26 ^a

* $P < .05$

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รองศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ จันทรมลี	อาจารย์ประจำภาควิชาสุศึกษา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
ดร. ประพิน วัฒนกิจ	หัวหน้าฝ่ายมาตรฐานและวิชาการพยาบาล กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
นางสาวกาญจนา สันติพัฒนาชัย	ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาการศึกษา สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข
นางสาวเนื้พรรณ รักเสนาะ	ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลและพัฒนาระหว่างประเทศ สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ดร. ทศนีย์ นนทะสร	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาหลักสูตร สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข
นายกิติกร มีทรัพย์	นักจิตวิทยา ๗ สถานีสุนัขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาววิวรรณ สัตยธรรม

เกิดวันที่ 29 เดือนสิงหาคม พุทธศักราช 2479

สถานที่เกิด อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านพักนวิทยาลัยพยาบาลศรีวัฒนา เลขที่ 47 ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ
อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

สถานที่ทำงานปัจจุบัน วิทยาลัยพยาบาลศรีวัฒนา อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2489 ประถมศึกษาปีที่ 4 จากโรงเรียนราษฎร์นิคมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัด
หนองคาย

พ.ศ. 2494 มัธยมศึกษาปีที่ 5 จากโรงเรียนสตรีวิมลนันทนัยพ่าย จังหวัดเชียงใหม่

พ.ศ. 2495 มัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนสตรีดำรงศรีราษฎร์สงเคราะห์ อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงราย

พ.ศ. 2496 ชั้นปีที่ 1 โรงเรียนพาณิชยการพระนคร กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2500 ประกาศนียบัตรพยาบาลดุงครรภ์และอนามัย จากวิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ
กระทรวงสาธารณสุข

พ.ศ. 2507 ประกาศนียบัตรครูพยาบาล จากวิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ กระทรวง
สาธารณสุข

พ.ศ. 2511 Certificate Psychiatric Nursing. Royal Victoria Hospital,
Montreal, Canada.

พ.ศ. 2521 การศึกษาน้ำกืด (พยาบาล) เกียรตินิยม จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร

พ.ศ. 2537 การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2500-2502 พยาบาลประจำการติดบัตรรอง โรงพยาบาลหญิง (ราชวิถี)
กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

พ.ศ. 2503-2512 พยาบาลหัวหน้าตึกพิเศษ โรงพยาบาลศรีธัญญา กรมการแพทย์
กระทรวงสาธารณสุข

พ.ศ. 2513-2522 ผู้อำนวยการโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลและจิตเวช กรมการแพทย์
กระทรวงสาธารณสุข

พ.ศ. 2523-2535 ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลศรีธัญญา กรมการแพทย์
กระทรวงสาธารณสุข

พ.ศ. 2536-ปัจจุบัน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลศรีธัญญา สถาบันพัฒนากำลังคน
ด้านสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

หนังสือของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

บทคัดย่อ
ของ
ฉวีวรรณ สัตยธรรม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
เมษายน 2537

การวิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาขวัญของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามความคิดเห็นของวิทยากร เพื่อเปรียบเทียบขวัญของวิทยากรในเขตกรุงเทพมหานครและนนทบุรีกับขวัญของวิทยากรในต่างจังหวัด และเปรียบเทียบขวัญของวิทยากรเขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามอายุและสถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือวิทยากรที่กำลังปฏิบัติการสอนในวิทยาลัยพยาบาลเขตภาคกลาง จำนวน 194 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญของวิทยากรใน 5 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการปฏิบัติงาน ด้านภาวะเสี่ยงในการประกอบอาชีพ ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าของอาชีพ จำนวน 50 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test) ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับขวัญของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามความคิดเห็นของวิทยากร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และใน 5 ด้านนั้น วิทยากรมีขวัญในระดับสูงด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงก้าวหน้าของอาชีพ

2. ขวัญของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล เขตกรุงเทพมหานครและนนทบุรี กับขวัญของวิทยากรในต่างจังหวัด เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านการปฏิบัติงาน ด้านภาวะเสี่ยงในการประกอบอาชีพ ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าของอาชีพไม่แตกต่างกัน สำหรับด้านการปกครองบังคับบัญชา ขวัญของวิทยากรเขตกรุงเทพมหานครและนนทบุรี มีระดับขวัญสูงกว่าขวัญของวิทยากรต่างจังหวัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. วิทยากรอายุมากกว่า 45 ปี มีขวัญโดยส่วนรวมทั้ง 5 ด้านสูงกว่าวิทยากรกลุ่มอายุ 30-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่แตกต่างกับวิทยากรกลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี และวิทยากรกลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี ไม่แตกต่างกับวิทยากรกลุ่มอายุ 30-45 ปี

4. วิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีขวัญไม่แตกต่างกัน

MORALE OF THE INSTRUCTORS IN NURSING COLLEGES IN THE CENTRAL REGION
UNDER THE MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

AN ABSTRACT

BY

CHAWEEWAN SATTAYATHAM

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

April 1994

The purposes of this research were to study the morale of the nursing college instructors in Central Region under the Ministry of Public Health and to compare the morale levels of the instructors classified by the Bangkok, Nonthaburi and the other provinces in the Central Region, also by age and marital status of the instructors. The samples composed of 200 instructors working in the nursing colleges in the Central Region. The instrument used in this research was the "Instructor Morale Questionnaires" which comprised 5 aspects : supervision, working environment, career risk, income and fringe benefit and promotion prospects. Percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test and F-test were applied to analyze the data. The findings revealed that :

1. The morale of the instructors working in the nursing colleges in the Central Region was found in moderate level in three aspects except the supervision aspect and promotion prospect which were found in high level.

2. The morale of the instructors working in Bangkok and Nonthaburi was higher than those working in the other provinces in supervision aspect. The difference was found at .05 level. The differences were not found when compared the other four aspects.

3. The morale of the instructors aged 45 and up was statistically significant different at .05 level from those aged 30 - 45 years old. Among other groups there were no significant differences. The morale of the older group (45 and up) was higher than that of the younger groups.

4. The morale of the instructors classified by marital status was not different.