610.73
ค653ป
ร.3

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

30 พ.ค. 2540

ปริญญานิพนธ์
ของ
อุไรรัตน์ ศิริผล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ
มีนาคม 2540

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
69714

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

บทคัดย่อ

ของ

จุไรรัตน์ ศิริผล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ

มีนาคม 2540

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาระดับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ตามตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภาวะสุขภาพ) ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการบริหาร (พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือใช้และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต) และความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล และค้นหาอำนาจการทำนายขวัญจากตัวแปรดังกล่าวทั้งหมด กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรพยาบาลปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ในแผนกการพยาบาลอายุรศาสตร์ของโรงพยาบาลสังกัดภาครัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ.2539 ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวนทั้งสิ้น 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามภาวะสุขภาพ แบบสอบถามปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล และแบบสอบถามขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้นิวแมนคูลส์ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระดับขวัญรวมของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์อยู่ในระดับปานกลาง

2. ขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์แตกต่างกันตามตัวแปรระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภาวะสุขภาพ แต่ไม่แตกต่างกันตามตัวแปรอายุ และสถานภาพสมรส

3. ขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทั้งหมด และความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล

4. ตัวแปรที่ทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ได้ดีที่สุดคือ ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบตามบุญตามกรรม ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต

และความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ ตามลำดับ โดยตัวทำนายทั้ง 7 ตัวนี้ สามารถทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ได้ร้อยละ 56.17

FACTORS RELATED TO MORALE OF NURSES IN NURSING - CARE FOR HIV - POSITIVE PATIENTS

AN ABSTRACT

BY

JURAIRUT SIRIPOHN

Presented in partial fulfillment of the requirments for the Master of Education degree in Developmental Psychology at Srinakharinwirot University

March 1997

The purposes of this research were : to study level of morale of nurses in nursing - care for HIV - positive patients, to compare morale according to variables of personal factors (age, marital status, educational levels, job position, working experience and health status), to correlate morale with administrative factors (the leadership behaviors of superior, the payment/welfare, the chance of career development and the sufficiency of medical equipments), environmental factors (the working-place environment and the risk of AIDS-infection) and professional commitment in nursing, and to predict morale from all these variables. The subjects who were randomly selected by the stratified random sampling consisted of 400 nurses from government hospitals in Bangkok who worked on nursing-care HIV-positive patients in medical nursing in 1996. The instruments used for collecting the data were personal factors questionaire, health staus questionaire, administrative factors and environmental factors questionaire, professional commitment in nursing questionaire and morale of nurses in nursing-care for HIV-positive patients questionaire. The data were analyzed by the percentage value, One-Way Analysis of Variance and Newman-Kuels Method of pairwise comparison, Pearson Product Moment Correlation Coeffieient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follow ;

1. Morale level of nurses in nursing-care for HIV-positive patients were at moderate level.

2. When comparing morale of nurses in nursing-care for HIV-positive patients according with personal factors, the results showed that ; nurses who had different educational levels, job position, working experience and health status were significantly different in morale but nurses who had different age and marital status were not significantly different in morale.

3. Morale of nurses in nursing-care for HIV-positive patients correlated with administrative jactors, environmental factors and professional commitment in

nursing.

4. The best predictors of morale of nurses in nursing-care for HIV-positive patients were professional commitment in nursing, the democratic leadership of superior, the chance of career development, the working-place environment, the laisserfaire leadership of superior, the risk of AIDS-infection and the sufficiency of medical equipments respectively. The amount of variance in morale as accounted for, by the seven predictors, was 56.17%.

คณะกรรมการควบคุม และคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน

(อ. สมเกียรติ ทิพยทัศน์)

..... กรรมการ

(ดร. นิยะดา จิตต์จรัส)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(อ. สมเกียรติ ทิพยทัศน์)

..... กรรมการ

(ดร. นิยะดา จิตต์จรัส)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อ. เรวดี ทรงเที่ยง)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตวิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร. ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ 14 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2540

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณา และความช่วยเหลืออย่างยิ่งจาก อาจารย์สมเกียรติ ทิพยทัศน์ และ ดร. นิยะดา จิตต์จรัส อาจารย์ผู้ควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์เรวดี ทรงเที่ยง กรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ เสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ สนับสนุน และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ทิพาพันธ์ สังขะพงษ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ และให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ พร้อมกันนี้ ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หัวหน้างานการพยาบาลอายุรศาสตร์ ผู้ตรวจการพยาบาลอายุรศาสตร์ หัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลประจำการ และผู้ช่วยพยาบาลที่เกี่ยวข้องทุกท่านในโรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลโรคทรวงอก โรงพยาบาลปำราศนราคูร วชิรพยาบาล และโรงพยาบาลตำรวจ ที่กรุณาอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้

คุณประโยชน์ และคุณความดีทั้งหมดที่เกิดจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่ บิดามารดาที่ให้ความรัก ความห่วงใย ให้เวลา และให้โอกาสในการศึกษา จนสำเร็จสมความปรารถนาทุกประการ

และสุดท้ายขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ อาจารย์ พี่ ๆ และขอบคุณ เพื่อน ๆ น้อง ๆ ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจ จนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ลุล่วงด้วยดี

จุไรรัตน์ ศิริผล

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	6
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	6
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	7
	นิยามศัพท์เฉพาะ	9
	นิยามปฏิบัติการ	9
2	เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้อง	16
	โรคเอดส์ การติดเชื้อเอดส์ และการป้องกันการติดเชื้อเอดส์โรคเอดส์	16
	สาเหตุของโรคเอดส์	17
	กลุ่มที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อเอดส์	18
	การป้องกันโรคเอดส์	19
	มาตราการป้องกันการติดเชื้อเอดส์ในกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์	19
	แนวทางปฏิบัติสำหรับบุคลากรเมื่อได้รับอุบัติสัมผัสกับเลือดของผู้ติดเชื้อเอดส์	20
	แนวคิดเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน	21
	ความหมายของขวัญ	21
	ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน	22
	ปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญที่ดีในการปฏิบัติงาน	24
	วิธีการวัดขวัญในการปฏิบัติงาน	27
	การเสริมสร้างสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน	33
	ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน	36
	แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล	49
	ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลกับขวัญในการปฏิบัติงาน	53
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	54
	กรอบแนวคิดในการทำวิจัย	56

บทที่ หน้า

3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า 57
ประชากร 57
กลุ่มตัวอย่าง 57
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 60
วิธีการสร้างเครื่องมือ 60
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 70
การวิเคราะห์ข้อมูล 71
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะข้อมูล 71
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 76
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล 76
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 78
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 78
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 113
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า 113
สมมติฐานของศึกษาค้นคว้า 114
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า 115
กลุ่มตัวอย่าง 115
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า 115
วิธีดำเนินการเก็บรวมรวมข้อมูล 117
การวิเคราะห์ข้อมูล 117
สรุปผลการศึกษา 118
อภิปรายผล 120
ข้อเสนอแนะ 138

บรรณานุกรม 141

ภาคผนวก 149

ประวัติย่อของผู้วิจัย 172

บัญชีตาราง

ตาราง หน้า

1 ลักษณะของการมีขวัญในการทำงานสูง และต่ำ 31
2 แสดงลักษณะของผู้มีขวัญดี และขวัญเสื่อม 32
3 แสดงโรงพยาบาล และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา 59
4 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล 78
5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญรวมของบุคลากรพยาบาล ในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ และระดับขวัญในแต่ละด้าน จำแนกตาม ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล 81
6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญรวมของบุคลากรพยาบาล คะแนนขวัญรวมของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ และขวัญในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ 83
7 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญของบุคลากร พยาบาล ในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ในด้านความรู้สึกต่องาน จำแนก ตามอายุ 84
8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบ เอฟ เพื่อเปรียบเทียบ คะแนนขวัญรวมของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ และขวัญในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส 85
9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบ เอฟ เพื่อเปรียบเทียบ คะแนนขวัญรวมของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ และขวัญในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา 86
10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบ เอฟ เพื่อเปรียบเทียบ คะแนนขวัญรวมของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ และขวัญในแต่ละด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน 87
11 เปรียบเทียบความแตกต่างกันเป็นรายคู่ ระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญรวม ของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ จำแนกตาม ตำแหน่งงาน 88

ตาราง หน้า

12 เปรียบเทียบความแตกต่างกันเป็นรายคู่ ระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน 89
13 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน 90
14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบ เอฟ เพื่อเปรียบเทียบคะแนนขวัญรวมของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ และขวัญในแต่ละด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 91
15 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญรวมของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 92
16 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญของบุคลากรบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ในด้านความรู้สึกต่องาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 93
17 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 94
18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบ เอฟ เพื่อเปรียบเทียบคะแนนขวัญรวมของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ และขวัญในแต่ละด้าน จำแนกตามภาวะสุขภาพ 95
19 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญรวมของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ จำแนกตามภาวะสุขภาพ 96
20 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา จำแนกตามภาวะสุขภาพ 97

ตาราง หน้า

21 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน จำแนกตามภาวะสุขภาพ 98

22 แสดงผลการเปรียบเทียบขวัญรวมของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ และขวัญในแต่ละด้าน จำแนกตามตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล 99

23 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านการบริหาร กับคะแนนขวัญรวมของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ และขวัญในแต่ละด้าน 102

24 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม กับคะแนนขวัญรวมของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ และขวัญในแต่ละด้าน 103

25 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล กับคะแนนขวัญรวมของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ และขวัญในแต่ละด้าน 104

26 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างกันของตัวทำนาย และระหว่างตัวทำนายกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ 106

27 แสดงการหากลุ่มตัวทำนายที่มีนัยสำคัญในการทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ 110

28 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะนนรายข้อ กับคะแนนรวมทั้งฉบับของแบบสอบถามภาวะสุขภาพ 166

29 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ กับคะแนนรวมเฉพาะด้านของแบบสอบถามปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม 167

30 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับของแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล 169

31 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับของแบบสอบถามขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ 170

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันโรคเอดส์เป็นโรคที่กำลังแพร่ระบาดอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดปัญหาทางสาธารณสุขที่สำคัญของทุกประเทศทั่วโลก และเป็นโรคติดเชื้อที่มีอุบัติการณ์การติดเชื้อ และการแพร่กระจายโรคสูงขึ้นเรื่อยๆ ประเทศไทยในปัจจุบันมีผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ประมาณ 7 แสนคน และผู้ป่วยโรคเอดส์ 23,948 คน ในจำนวนนี้รายงานว่าเสียชีวิตแล้ว 6,783 คน หรือประมาณร้อยละ 28.32 (กองโรคเอดส์ กรมควบคุมโรคติดต่อ. 2538) นอกจากนี้ยังเป็นโรคที่ก่อให้เกิดการเจ็บป่วยที่ทุกข์ทรมานทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม จากอาการของโรคมีอัตราการตายจากโรคแทรกซ้อนสูง และยังไม่มีวิธีการใดที่จะรักษาให้หายขาดได้ (อนุวัตร ลิ้มสุวรรณ. 2528 : 24) จึงทำให้บุคคลที่มีเชื้อเอดส์ หรือเป็นโรคเอดส์ ตลอดจนครอบครัว เพื่อนฝูงเสี่ยงต่อการถูกสังคมแบ่งแยกตัดขาดไม่คบหาสมาคม ถูกเกลียดชังและถูกปฏิเสธการให้การรักษาบริการ และการช่วยเหลือ (กอบแก้ว กบิลกาญจน์. 2534 : 1 ; อ้างอิงมาจาก สมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้า จุฬาภรณ์วลัยลักษณ์อัครราชกุมารี. 2532 : 17) และความน่ากลัวของโรคเอดส์ไม่ได้อยู่เพียงที่จำนวนผู้ป่วยมากขึ้นเท่านั้น แต่ที่ลึกซึ้งกว่าคือคนที่ไม่คิดว่าจะติดโรคก็สามารถติดมาได้ง่าย ๆ ทั้งนี้เพราะผู้ที่ติดเชื้อเอดส์จะสามารถแพร่เชื้อไปได้ก่อนที่จะมีอาการของโรคปรากฏ (สมพนธ์ บุณยะคุปต์. 2532 : 21)

จากความรุนแรงของโรคทำให้บุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้ติดเชื้อเอดส์หรือผู้ป่วยโรคเอดส์เกิดความไม่สบายใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากกลัวว่าจะติดเชื้อโรค ถึงแม้ว่าจะมีระบบการป้องกันการติดเชื้อที่ดี และรัดกุมแล้วก็ตาม ก็ยังมีรายงานการศึกษาเกี่ยวกับพยาบาลและแพทย์ที่กลัว และปฏิเสธการรักษาผู้ป่วยเหล่านี้เสมอ (หมอนักข่าว. 2532 ก : 13) กมลเนตร โอฆานุรักษ์ และคณะ (2532 : 91) ได้ทำการศึกษาในกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่ากลุ่มตัวอย่างเกือบทุกรายไม่พร้อมที่จะให้บริการแก่ผู้ป่วย หรือผู้ติดเชื้อเอดส์ และมากกว่าร้อยละ 80 เชื่อว่ามีบุคลากรอีกจำนวนหนึ่งที่ไม่ต้องการให้การดูแลรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วยเอดส์ หรือผู้ติดเชื้อเอดส์ เช่นเดียวกัน สุรเทพ และจันทิมา นพพรพันธ์ (2532:89) ได้ทำการศึกษาในเจ้าหน้าที่ทุกระดับของโรงพยาบาลยะลา ร้อยละ 82.5 ของเจ้าหน้าที่ทั้งหมดมีความหวาดกลัวต่อโรคเอดส์ และร้อยละ 82.9 ไม่สมัครใจทำงานเกี่ยวกับโรคเอดส์ ศุภวัลย์ พลายน้อย (2534 : 84-97) ได้ทำการศึกษาในบุคลากรทางการแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าบุคลากรทางการ

การแพทย์ประมาณครึ่งหนึ่งมีความรู้สึกกลัวต่อการให้บริการผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ และส่วนใหญ่ไม่สมัครใจที่จะให้บริการผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์โดยบางส่วนระบุว่าถ้าถูกบีบบังคับจริง ๆ ก็จะลาออก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เบรนแนน และคณะ (Brennan et al. 1988 : 60-64) พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาล 15 แห่ง ที่รับผู้ป่วยโรคเอดส์ไว้ เพื่อดูแลรักษามีความรู้สึกกังวลใจในเรื่องความปลอดภัยของตนเองที่จะต้องเสี่ยงต่อการติดเชื้อเอดส์ถึงร้อยละ 73 และได้ให้ความคิดเห็นว่า ถ้าจะต้องถูกคุกคามด้วยอันตรายจากเอดส์ พวกเขาจะลาออกโดยไม่เรียกร้องอะไร เพราะชีวิตของพวกเขามีค่าเกินกว่าจะนำมาเสี่ยงได้ และร้อยละ 47 คิดว่าพวกเขามีสิทธิที่จะปฏิเสธไม่ให้การดูแลผู้ป่วยเอดส์ได้

จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงสภาพจิตใจ ความรู้สึกวิตกกังวล และความหวาดกลัวอันตรายต่อชีวิตของบุคลากรทางการแพทย์ รวมถึงครอบครัวของพวกเขา ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้ย่อมมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและอาจทำให้เกิดอคติต่อวิชาชีพได้ บุคลากรเหล่านี้อาจเกิดความรู้สึกละอายใจต่อความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อปฏิบัติงานกับผู้ป่วย (กอบแก้ว กบิลกาญจน์. 2534 : 2 ; อ้างอิงมาจาก Christ and Wienee. 1985 : 293) โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรพยาบาล ซึ่งเป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด และหลีกเลี่ยงไม่ได้ตลอด 24 ชั่วโมง (อารีย์ พฤกษราช และคณะ. 2534 : 1) จึงทำให้บุคลากรพยาบาล มีโอกาสเสี่ยงต่อการติดเชื้อเอดส์เป็นอย่างมาก เพราะอาจเกิดอุบัติเหตุในขณะให้การพยาบาลได้หรืออาจมีผู้ป่วย หรือผู้ติดเชื้อเอดส์โดยไม่มีอาการแสดง หรือไม่ทราบว่าตนมีการติดเชื้อเอดส์ หรือพยายามปกปิดไม่เปิดเผยตนเองว่ามีการติดเชื้อเอดส์ปะปนกับผู้ป่วยอื่นๆที่มารับบริการในโรงพยาบาล (บังอร ผลเนืองมา. 2532 : 161)

ผลกระทบที่เกิดขึ้นดังกล่าวย่อมมีผลโดยตรงต่อระดับขวัญของบุคลากรพยาบาล เพราะขวัญ หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีความเต็มใจที่จะทำงาน และอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง (ประยูร พรหมพันธ์. 2519 : 29) จากการที่โรคเอดส์ก่อให้เกิดปัญหาความหวาดระแวง และวิตกกังวลในกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ (กมลเนตร โอฆานุรักษ์ และคณะ. 2532 : 91) จากสภาพการทำงานที่มีความลำบาก และไม่มีความปลอดภัยก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีขวัญในการทำงานต่ำ (วิจิตร อาวะกุล. 2526 : 215) ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่าบุคลากรทางการแพทย์โดยเฉพาะบุคลากรพยาบาลน่าจะมีปัญหาด้านขวัญ

ขวัญ เป็นเสมือนหนึ่งแกนกลางของปัจจัยบุคคลในอันที่จะอุทิศแรงกาย และแรงใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกัน ทำให้บุคลากรในองค์การมีความรัก ความซื่อสัตย์ต่อองค์การ สร้างระเบียบวินัย และเสริมความแข็งแกร่งขององค์การให้สามารถฟันฝ่า อุปสรรคต่าง ๆ ไปได้อย่างราบรื่น หากบุคคลในองค์การมีกำลังขวัญในการ

ทำงานไม่ดี ก็เป็นที่คาดหมายได้ว่า กิจการขององค์การนั้นย่อมไม่บรรลุวัตถุประสงค์ (สมพงศ์ เกษมสิน. 2517 : 228) ดังนั้นการที่จะให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีการสำรวจกำลังขวัญในการทำงานของบุคลากรอยู่เสมอ และผู้บริหารควรตระหนักถึงองค์ประกอบ หรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ ทั้งนี้เพื่อจะได้สามารถนำมาใช้ปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้เอื้อต่อการเสริมสร้างขวัญ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างขวัญนั้นได้แก่ ปัจจัยที่เกิดจากบุคลากรเอง หรือปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่เกิดจากฝ่ายบริหาร หรือปัจจัยด้านบริหาร และปัจจัยที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอก หรือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (เสนาะ ติเยาว์. 2516 : 213)

ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถที่จะเข้าใจในสิ่งที่ได้รู้เห็นมา และมีผลต่อความสามารถในการใช้เหตุผลของบุคคลซึ่งในที่นี้ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภาวะสุขภาพ อายุเป็นตัวอย่างบ่งชี้ถึงประสบการณ์ และโลกทรรศน์ของบุคคล ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติตลอดจนความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งต่าง ๆ (สมศักดิ์ เพียรกุล. 2528 : 12) จากการศึกษาของ นรินทร์ สังข์รักษา (2531 : บทคัดย่อ) พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุมากจะมีขวัญดีกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุน้อย แต่จากการศึกษาของทิพาพันธ์ สังขะพงษ์ (2521 : 12-13) พบว่าพยาบาลที่มีอายุน้อยมีขวัญสูงกว่าพยาบาลที่มีอายุมาก ซึ่งมีความขัดแย้งในผลการศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาตัวแปรด้านอายุว่ามีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานอย่างไร ในด้านสถานภาพสมรส สมศักดิ์ เพียรกุล (2528 : 13) กล่าวว่า ผู้ที่แต่งงานแล้วจะมีแนวคิดที่จะสร้างฐานะให้มั่นคงมากกว่าคนโสด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นรินทร์ สังข์รักษา (2531 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่สมรสแล้วมีขวัญดีกว่าผู้ที่เป็นโสด ระดับการศึกษาก็เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการศึกษาจะช่วยทำให้บุคคลพัฒนาความคิด ความสามารถในการทำงาน รวมทั้งมองเห็นความสำคัญของงานที่ทำ ซึ่งน่าจะช่วยให้บุคคลมีขวัญในการทำงานดีขึ้น ซึ่งจากการศึกษาของ ประทีป เล้ารัตนอารีย์ (2524 : บทคัดย่อ) พบว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกมีระดับขวัญสูงกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท และปริญญาตรีตามลำดับ ในด้านตำแหน่งงาน เมื่อบุคคลมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้นมักจะมีความพึงพอใจ ซึ่งจะช่วยให้มีขวัญในการทำงานดีขึ้น (Dessler. 1977 : 279-292) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นรินทร์ สังข์รักษา (2531 : บทคัดย่อ) พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลระดับหัวหน้าจะมีสภาพขวัญดีกว่าเจ้าหน้าที่ระดับผู้ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานก็อาจมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งเสถียร เหลืองอร่าม (2518 : 382) ได้กล่าวไว้ว่า ถ้าบุคคลทำงานโดยขาดความเชื่อมั่น ขาดประสบการณ์ และขาดความชำนาญ ย่อมจะทำงานด้วยความไม่มั่นใจ ขาดขวัญ และกำลังใจในการทำงานได้ และภาวะสุขภาพ ก็เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ผู้วิจัย

สนใจศึกษา กมล ชูทรัพย์ (2516 : 513) กล่าวว่า หากผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกาย หรือสุขภาพจิตแล้ว ก็ย่อมจะไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้ ดังนั้น ภาวะสุขภาพน่าจะมีผลต่อขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

ปัจจัยด้านการบริหารเป็นหลักการที่กำหนดขึ้นเป็นแนวปฏิบัติ รวมถึงวิธีการซึ่งได้แก่ การปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง ๆ ซึ่งในที่นี้ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ สมพงศ์ เกษมสิน (2517 : 203-204) กล่าวว่า ผู้นำเป็นดุจดวงประทีปขององค์การ เป็นตัวแทน และเป็นจุดรวมแห่งพลังรวมของบุคคลในองค์การ ดังนั้น ลักษณะของผู้นำ มีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพ และคุณค่าของการทำงาน และจากการศึกษาของ ลิพพิทไวท์ และลูวิน (สุรางค์ โค้วตระกูล. 2514 : 370-373 ; อ้างอิงมาจาก Lippitt, White and Lewin. n.d.) พบว่าหัวหน้ากลุ่มแบบต่าง ๆ จะมีผลต่อการทำงาน และขวัญของกลุ่มแตกต่างกัน ซึ่งจากการศึกษาพบว่า กลุ่มที่มีหัวหน้าแสดงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยมีผลงานสูง และขวัญของกลุ่มก็สูงด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการก็เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อขวัญในการทำงาน ซึ่ง ฟลิปโป (Flippo. 1971 : 362) ได้ให้ความเห็นว่า การให้บริการสวัสดิการที่ดีแก่บุคลากร จะเป็นผลดีแก่องค์กรในการเสริมสร้างขวัญ และความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2530 : 116) ซึ่งกล่าวว่าโดยธรรมชาติโอกาสก้าวหน้า เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การศึกษาต่อ การอบรมดูงานเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานอย่างมาก ปัจจัยด้านการบริหารที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือ ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ กมล ชูทรัพย์ (2516 : 512) กล่าวว่า สภาพการทำงานที่มีเครื่องมือเครื่องใช้ครบถ้วน เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ก่อให้เกิดขวัญดี และจากการศึกษาของ วิรุฬห์ พรหมายน (2521 : 211-222) พบว่าปัญหาการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเป็นอุปสรรคสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไข เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่า ปัจจัยด้านการบริหารทั้งหมดที่กล่าวมาน่าจะมีผลต่อขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมภายนอกอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งในที่นี้ได้แก่ สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน และภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 205) กล่าวว่า นอกจากบ้านแล้วไม่มีสถานที่ใดจะให้ความสุขใจได้ยิ่งไปกว่าสถานที่ทำงาน สถานที่ทำงานที่สามารถอำนวยความสะดวกสบาย และความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้มากเพียงไร ก็จะช่วยลดความกังวลใจ และเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานได้มากเพียงนั้น ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต ก็เป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ผู้วิจัยสนใจนำมาศึกษา เนื่องจากโรคเอดส์เป็นโรคติดต่อ

ที่ร้ายแรง และยังไม่มีวิธีการใดที่จะรักษาให้หายขาดได้ (อนุวัตร ลิ้มสุวรรณ. 2528 : 24) และจากการศึกษาของ วิรุฬห์ พรหมายน (2521 : 211-222) พบว่าความตึงเครียดจากการทำงานในห้องที่ที่เต็มไปด้วยอันตรายเป็นปัญหา และอุปสรรคอย่างหนึ่งต่อขวัญ และความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนายอำเภอในเขตแทรกซึมของผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ นอกจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหาร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมแล้ว คุณลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่สำคัญอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยสนใจนำมาศึกษาว่าจะส่งผลต่อขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์หรือไม่ ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ เวสค์ และลาวาน (เชาวลิต ตนานนท์ชัย. 2532 : 2 ; อ้างอิงมาจาก Welsch and Lavan. 1981 : 1079) ได้กล่าวว่า องค์การที่มีเป้าหมาย และหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการ การขาดความยึดมั่นผูกพันของสมาชิกย่อมมีผลก่อให้เกิดการสูญเสียเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งนำมาซึ่งการบริการที่ไม่ดี และจากการศึกษาของ การ์ดเนอร์ (Gardner. 1992 : 158) พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาล และมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกจากงานของพยาบาล จึงเป็นไปได้ว่าความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ น่าจะมีผลต่อขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

ในปัจจุบันแม้ว่ากระทรวงสาธารณสุขได้เห็นความสำคัญ และเร่งให้มีการปรับปรุงหน่วยดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ให้มีความพร้อมในด้านเครื่องมือที่จะให้บริการและในด้านกำลังคน ซึ่งจัดเป็นกลยุทธหนึ่งในการควบคุม และป้องกันโรคเอดส์ (สมศักดิ์ วรคามิน. 2532 : 2) ในด้านการปรับปรุงความพร้อมของกำลังคนนั้นได้มีการเสริมสร้างทางด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีการปรับปรุงระบบการบำรุงขวัญไปบ้างแล้ว (กอบแก้ว กบิลกาญจน์. 2534 : 3) แต่ก็ยังไม่เคยมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ และศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ตลอดจนตรวจสอบดูว่าตัวแปรใดที่มีความสำคัญเรียงตามลำดับในการ สามารถทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ เพื่อนำผลวิจัยไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมและปรับปรุงสภาพแวดล้อม ตลอดจนบรรยากาศในการทำงานให้เหมาะสม ต่อการเสริมสร้างขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ เพื่อให้สามารถดูแลให้การพยาบาลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์โดยจำแนกตามตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

2.1 อายุ

2.2 สถานภาพสมรส

2.3 ระดับการศึกษา

2.4 ตำแหน่งงาน

2.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2.6 ภาวะสุขภาพ

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล กับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ เมื่อใช้ตัวแปรต่างๆได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลเป็นตัวพยากรณ์

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลการศึกษาค้นคว้าทำให้ทราบถึงระดับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

2. ผลการศึกษาค้นคว้าทำให้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ตลอดจนทำให้ทราบถึงตัวแปรต่าง ๆ ที่มีความสำคัญเรียงตามลำดับ ซึ่งสามารถทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ภายในขอบเขตของการวิจัย

3. ผลของการศึกษาค้นคว้าสามารถทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคลากรพยาบาลใช้เป็นแนวทางในการบำรุงขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

4. ผลของการศึกษาค้นคว้าสามารถใช้เป็นพื้นฐานสำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานต่อไป

<u>ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า</u>

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นหัวหน้าพยาบาล พยาบาลประจำการ และผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ในแผนกการพยาบาลอายุรศาสตร์ของโรงพยาบาลสังกัดภาครัฐบาลในกรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ. 2539 ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 20 โรงพยาบาล

2.. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นหัวหน้าพยาบาล พยาบาลประจำการ และผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ในแผนกการพยาบาลอายุรศาสตร์ของโรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลโรคทรวงอก โรงพยาบาลบำราศนราดูร วชิรพยาบาล และโรงพยาบาลตำรวจ ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างประชากรด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยขั้นที่ 1 จำแนกโรงพยาบาลตามสังกัดได้ 4 กลุ่มคือ 1. โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 3 โรงพยาบาล 2. โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 9 โรงพยาบาล 3. โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 โรงพยาบาล 4. โรงพยาบาลสังกัดหน่วยงานอื่นๆ จำนวน 4 โรงพยาบาล ซึ่งมีสัดส่วนของจำนวนโรงพยาบาลเป็น 3:9:4:4 สุ่มรายชื่อโรงพยาบาลของแต่ละสังกัดตามสัดส่วนเป็น 1:3:1:1 ได้รายชื่อโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ขั้นที่ 2 กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรพยาบาล ในแผนกการพยาบาลอายุรศาสตร์ ในแต่ละกลุ่มโรงพยาบาลที่สังกัด ขั้นที่ 3 กำหนดจำนวนบุคลากรพยาบาล ที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละตำแหน่งงานตามสัดส่วนของบุคลากรพยาบาลในแต่ละตำแหน่งงาน ขั้นที่ 4 สุ่มรายชื่อบุคลากรพยาบาลในแต่ละตำแหน่งงานด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จนครบจำนวนที่ต้องการ รวมบุคลากรพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตอนที่ 1 ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างตัวแปรต่างๆต่อไปนี้

1. ตัวแปรต้น ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.1.1 ระดับอายุ แบ่งเป็น

- อายุ 20-29 ปี
- อายุ 30-39 ปี
- อายุ 40 ปีขึ้นไป

1.1.2 สถานภาพสมรส แบ่งเป็น

- คู่
- โสด
- หม้าย หย่า แยก

1.1.3 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น

- ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี
- ระดับปริญญาตรี
- ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

1.1.4 ตำแหน่งงาน แบ่งเป็น

- ระดับผู้ช่วยพยาบาล
- ระดับพยาบาลประจำการ
- ระดับหัวหน้าพยาบาล

1.1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น

- ระยะเวลา 1-5 ปี
- ระยะเวลา 6-10 ปี
- ระยะเวลา 11 ปีขึ้นไป

1.1.6 ภาวะสุขภาพ แบ่งเป็น

- ภาวะสุขภาพไม่ดี
- ภาวะสุขภาพดีปานกลาง
- ภาวะสุขภาพดี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

ตอนที่ 2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล กับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ โดยจำแนกตามตัวแปรดังนี้

1. ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่

1.1 พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา แบ่งเป็น

- พฤติกรรมผู้นำแบบอัตตาธิปไตย
- พฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตย
- พฤติกรรมผู้นำแบบตามบุญตามกรรม

1.2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1.3 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.4 ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่

2.1 สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน

2.2 ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต

3. ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล

ตอนที่ 3 ศึกษาการพยากรณ์ขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ตามตัวแปรต่อไปนี้

1. ตัวแปรต้นหรือตัวพยากรณ์ ได้แก่

- ปัจจัยส่วนบุคคล
- ปัจจัยด้านการบริหาร
- ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม
- ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล

2. ตัวแปรตามหรือตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่

- ขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

<u>นิยามศัพท์เฉพาะ</u>

1. บุคลากรพยาบาล หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานรับผิดชอบในการดูแลให้การพยาบาลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ในแผนกการพยาบาลอายุรศาสตร์ของโรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลโรคทรวงอก โรงพยาบาลบำราศนราดูร วชิรพยาบาล และโรงพยาบาลตำรวจ แบ่งตามหน้าที่รับผิดชอบเป็น 3 ระดับ คือ หัวหน้าพยาบาล พยาบาลประจำการ และผู้ช่วยพยาบาล

2. ผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ หมายถึง ผู้ป่วยที่แพทย์รับไว้ในโรงพยาบาลและได้รับการตรวจเลือดพบว่า ผลเลือดเป็นบวกต่อเชื้อโรคเอดส์ (Positive HIV)

<u>นิยามปฏิบัติการ</u>

1. ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีต่องาน ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความกระตือรือร้น มีความมั่นใจ ตั้งใจ เต็มใจ เสียสละและกล้าหาญ มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ สามารถประเมิน

ขวัญได้จากความรู้สึกที่บุคลากรพยาบาลได้แสดงออกในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ โดยการตอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดขวัญ ซึ่งปรับปรุงและแก้ไขมาจากแบบวัดของยุภาพรรณ วรรณชัยวงศ์ (2532 : 97-102) มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า (rating scale) ตามระดับความเป็นจริงชนิด 5 อันดับ จากระดับจริงมากที่สุดถึงระดับไม่จริงมากที่สุด จำนวน 55 ข้อ ข้อความมีทั้งทางบวกและทางลบ ประกอบด้วย

1.1 ความรู้สึกต่องาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรพยาบาลที่มีต่องานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองในการทำงาน ความรู้สึกพอใจในการทำงาน ความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงาน ความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน และความรู้สึกเสียสละในการปฏิบัติงาน

ความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรพยาบาลที่ต่องานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ โดยแสดงออกในรูปของความรู้สึกว่า ตนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างไม่มีความลังเลใจ มีความรู้ความเข้าใจ ความถนัดในงานที่ทำอยู่สามารถนำความรู้มาใช้ในการดำเนินงานจนทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ความรู้สึกพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรพยาบาลที่มีต่องานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ โดยแสดงออกในรูปของความรู้สึกว่า งานที่ทำอยู่นี้ทำให้ตนได้รับผลตอบแทนเป็นที่น่าพอใจ และสามารถประสบความสำเร็จ

ความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรพยาบาลที่มีต่องานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ โดยแสดงออกในรูปของความรู้สึกว่า งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ได้รับการยอมรับ และเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรพยาบาลที่มีต่องานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ โดยแสดงออกในรูปของความรู้สึกว่า งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถทำให้เกิดความรู้สึกอยากจะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงโดยเร็ว

ความรู้สึกเสียสละในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรพยาบาลที่มีต่องานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ โดยแสดงออกในรูปของความรู้สึกว่า ตนมีความเต็มใจและยินดีที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถทั้งในงานที่รับผิดชอบและงานอื่นๆ

1.2 ความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรพยาบาล ที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งประกอบด้วย การมีความรู้สึกเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

ความรู้สึกเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรพยาบาลที่มีต่อผู้บังคับบัญชา โดยแสดงออกในรูปของความรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคล

ที่มีความรับผิดชอบและมีความสามารถในการทำงาน

สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึงการปฏิบัติต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งสร้างความพอใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แก่ การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครอง ความอบอุ่นใจ ความวางใจ คำแนะนำ ช่วยชี้แนะ และแก้ไขปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

1.3 ความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรพยาบาลที่มีต่อผู้ร่วมงาน ซึ่งประกอบด้วย การได้รับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน ความร่วมมือกันในการทำงาน และความพอใจในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน

การสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรพยาบาลที่มีต่อผู้ร่วมงาน โดยแสดงออกในรูปของความรู้สึกว่าได้รับ

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความห่วงใย การกระตุ้นเตือน
2. การให้ข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ การให้คำแนะนำ การตักเตือน
3. การสนับสนุนโดยการประเมิน ได้แก่ การให้ข้อมูลย้อนกลับ
4. การให้การสนับสนุนทางด้านเวลาและแรงงาน

ความร่วมมือกันในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรพยาบาลที่มีต่อผู้ร่วมงาน โดยแสดงออกในรูปของความรู้สึกว่า ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือ และเต็มใจที่จะร่วมกันปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ความพอใจในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรพยาบาลที่มีต่อผู้ร่วมงาน โดยแสดงออกในรูปของความรู้สึกว่า การปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานช่วยให้ตนมีความรู้สึกอยากทำงาน และทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เกณฑ์การตัดสินระดับขวัญในการปฏิบัติงาน พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ช่วงดังนี้ เบส (Best. 1977 : 174)

ระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ หมายถึง มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.0000-2.3333

ระดับขวัญในการปฏิบัติงานปานกลาง หมายถึง มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.3334-3.6666

ระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูง หมายถึง มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.6667-5.0000

2. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคลากรพยาบาลที่มีผลต่อความสามารถในการทำความเข้าใจ และการใช้เหตุผลในแง่มุมต่าง ๆ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภาวะสุขภาพ ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถาม

2.1 อายุ หมายถึง จำนวนเต็มปีของอายุของบุคลากรพยาบาล นับตั้งแต่เกิดจนถึงวันที่ทำการศึกษา แบ่งเป็น 3 ระดับคือ

- อายุ 20-29 ปี
- อายุ 30-39 ปี
- อายุ 40 ปีขึ้นไป

2.2 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะของการมีคู่ของบุคลากรพยาบาล แบ่งเป็น 3 ประเภทคือ

- คู่ คือมีคู่สมรส และอยู่ด้วยกันมาจนถึงปัจจุบัน
- โสด คือยังไม่ได้แต่งงาน
- หม้าย หย่า แยก คือมีคู่สมรสแล้วแต่สามีเสียชีวิต หรือหย่าร้างกันไป หรือแยกกันอยู่

2.3 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดทางการพยาบาลของบุคลากรพยาบาลแบ่งเป็น 3 ระดับคือ

- ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ได้แก่ ระดับประกาศนียบัตร และอนุปริญญา
- ระดับปริญญาตรี
- ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ได้แก่ ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก

2.4 ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งงานในหน้าที่ของบุคลากรพยาบาล แบ่งเป็น 3 ระดับคือ

- ระดับผู้ช่วยพยาบาล หมายถึง บุคลากรพยาบาลผู้ซึ่งสำเร็จการศึกษาผู้ช่วยพยาบาลทำหน้าที่ดูแล และให้การพยาบาลผู้ป่วยในขั้นต้น และอยู่ในการควบคุมดูแลของหัวหน้าพยาบาล และพยาบาลประจำการ
- ระดับพยาบาลประจำการ หมายถึง บุคลากรพยาบาลผู้ซึ่งสำเร็จการศึกษาพยาบาลได้รับการขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพการพยาบาล และผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ทำหน้าที่ดูแลและให้การพยาบาลผู้ป่วยอยู่ในการควบคุมดูแลของหัวหน้าพยาบาล
- ระดับหัวหน้าพยาบาล หมายถึง บุคลากรพยาบาลผู้ซึ่งสำเร็จการศึกษาพยาบาลได้รับการขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ทำหน้าที่บริหารเป็นผู้บริหารสูงสุดในหอผู้ป่วย

2.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่นับตั้งแต่บุคลากรพยาบาลเริ่มปฏิบัติงานจนถึงวันที่ทำการศึกษา แบ่งเป็น 3 ระดับคือ

- ระยะเวลา 1-5 ปี
- ระยะเวลา 6-10 ปี

- ระยะเวลา 11 ปีขึ้นไป

2.6 ภาวะสุขภาพ หมายถึง สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย และจิตใจของบุคลากรพยาบาล สามารถวัดได้จากแบบประเมินภาวะสุขภาพ ซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงและแก้ไขมาจากแบบวัดของ ถนอมขวัญ ทวีบูรณ์ (2537 : 55) เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า (Rating Scale) ตามความถี่ของอาการที่เกิดขึ้น ชนิด 4 อันดับ จากเกิดขึ้นเป็นประจำถึงไม่เคยเกิดขึ้นเลย จำนวน 26 ข้อ

เกณฑ์การตัดสินภาวะสุขภาพ พิจารณาจากค่าคะแนนเปอร์เซนต์ไทล์ที่ได้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ช่วงดังนี้

ภาวะสุขภาพดี หมายถึง มีค่าคะแนนตั้งแต่เปอร์เซนต์ไทล์ที่ 67 ขึ้นไป

ภาวะสุขภาพดีปานกลาง หมายถึง มีค่าคะแนนอยู่ระหว่างเปอร์เซนต์ไทล์ที่ 34-66

ภาวะสุขภาพไม่ดี หมายถึง มีค่าคะแนนตั้งแต่เปอร์เซนต์ไทล์ที่ 33 ลงมา

3. ปัจจัยด้านการบริหาร หมายถึง แนวนโยบายหรือหลักการที่กำหนดขึ้นสำหรับเป็นแนวปฏิบัติ ตลอดจนวิธีการที่ฝ่ายบริหารนำมาใช้ในการปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลในทางส่งเสริม หรือบั่นทอนขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาล ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ ซึ่งสามารถวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า (Rating Scale) ตามระดับความเป็นจริง ชนิด 5 อันดับ จากระดับจริงมากที่สุด ถึงระดับไม่จริงมากที่สุด จำนวน 50 ข้อ ข้อความมีทั้งทางบวก และทางลบ

3.1 พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่เด่นชัดของการใช้อำนาจในการบริหารหน่วยงานของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของบุคลากรพยาบาล ซึ่งผู้บังคับบัญชาในที่นี้หมายถึง ผู้ซึ่งบุคลากรพยาบาลรับรู้ว่า มีอิทธิพลต่อการทำงานของตนมากที่สุดแบ่งเป็น 3 กลุ่มพฤติกรรม คือ

- พฤติกรรมผู้นำแบบอัตตาธิปไตย หมายถึง พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาซึ่งมีลักษณะใช้อำนาจเป็นใหญ่ ถือตัว เชื่อมั่นในตัวเองมาก วินิจฉัยสั่งงานด้วยตนเอง และมุ่งประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวมการออกระเบียบคำสั่งใด ๆ นั้นมุ่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังและปฏิบัติตามโดยไม่มีข้อโต้แย้ง

- พฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตย หมายถึง พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาซึ่งมีลักษณะเป็นคนใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน ก่อนการตัดสินใจดำเนินการเสมอ การบริหารงานกระทำในนามของหน่วยงาน มุ่งหวังจะให้เกิดความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้งานของหน่วยงานประสบความก้าวหน้า

- พฤติกรรมผู้นำแบบตามบุญตามกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีลักษณะใช้อำนาจน้อยมาก ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามใจชอบ ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการควบคุมการปฏิบัติงาน และประเมินผลงาน หรือติดตามผลงานเพื่อแก้ไขแต่อย่างใด

3.2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่บุคลากรพยาบาลได้รับรวมถึงสวัสดิการพิเศษที่ได้รับ เนื่องจากภาวะที่ต้องเสี่ยงต่อการติดเชื้อเอดส์ในระหว่างการให้การดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

3.3 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง โอกาสที่บุคลากรพยาบาลจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการศึกษาต่อ การฝึกอบรมและดูงาน

3.4 ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ หมายถึง ความเพียงพอ เหมาะสม และมีประสิทธิภาพของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และน้ำยาหรือสารเคมีต่าง ๆ ที่ใช้ในการป้องกันการติดเชื้อเข้าสู่ร่างกายของบุคลากรพยาบาล ตลอดจนใช้ในการกำจัดเชื้อเอดส์ที่อาจติดมากับอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้กับผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง คุณลักษณะของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลในทางส่งเสริม หรือขัดขวางการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาล ได้แก่ สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน และภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต ซึ่งสามารถวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า (Rating Scale) ตามระดับความเป็นจริง ชนิด 5 อันดับ จากระดับ จริงมากที่สุดถึงระดับไม่จริงมากที่สุด จำนวน 10 ข้อ ข้อความมีทั้งทางบวกและทางลบ

4.1 สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง การระบายอากาศ ความเป็นสัดส่วนของอาคารสถานที่ ความปลอดภัยของสถานที่ปฏิบัติงาน

4.2 ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยต่อชีวิต หมายถึง ความเสี่ยงต่อการติดเชื้อเอดส์ของบุคลากรพยาบาลตามความคิดเห็นของบุคลากรพยาบาล เมื่อได้มีการปฏิบัติตามกลวิธีการป้องกันโรคที่ถูกต้องแล้ว

5. ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล หมายถึง ความรู้สึกทางจิตใจของบุคลากรพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์ต่อบรรทัดฐานของวิชาชีพพยาบาล มีความตั้งใจมั่นในการประกอบกิจต่าง ๆ ในวิชาชีพพยาบาลให้สำเร็จตามเป้าหมายของวิชาชีพโดยไม่ย่อท้อ และปรารถนาที่จะประกอบวิชาชีพพยาบาลต่อไปด้วยความสมัครใจ สามารถประเมินได้จากแบบ

วัดความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลของ นันทนา น้ำฝน (2536 : 204) ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า (Rating Scale) ตามระดับความเป็นจริง ชนิด 5 อันดับ จากระดับจริงมากที่สุดถึงระดับไม่จริงมากที่สุด จำนวน 9 ข้อ

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาทบทวนเอกสาร แนวคิด และผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับขวัญ ผู้วิจัยได้เรียบเรียงเสนอครอบคลุมเนื้อหาดังต่อไปนี้ คือ

1. โรคเอดส์ การติดเชื้อเอดส์ และการป้องกันการติดเชื้อเอดส์
2. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน
   - 2.1 ความหมายเกี่ยวกับขวัญ
   - 2.2 ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน
   - 2.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญที่ดีในการปฏิบัติงาน
   - 2.4 วิธีการวัดขวัญในการปฏิบัติงาน
   - 2.5 การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
   - 2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน
3. แนวความคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล กับขวัญในการปฏิบัติงาน

1. <u>โรคเอดส์ และการติดเชื้อเอดส์</u>

โรคเอดส์เริ่มมีรายงานครั้งแรกในผู้ป่วยรักร่วมเพศชาวอเมริกัน เมื่อเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2524 และภายหลังจากนั้น ก็มีรายงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ว่าพบโรคที่มีลักษณะคล้ายกันนี้ ในชายรักร่วมเพศ ในผู้ติดยาเสพติดชนิดฉีดเข้าเส้น และในคนไข้ฮีโมฟีลเลียที่ได้รับ Factor VIII ซึ่งถ้าศึกษาย้อนหลังไป พบว่าโรคเอดส์เริ่มปรากฏขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2521 แต่เพิ่งจะมีรายงานในปีพ.ศ. 2524 และถ้าศึกษาซีรั่มที่เก็บย้อนหลังไปนาน ๆ พบว่าในประเทศแถบแอฟริกาเองก็พบหลักฐานของการติดเชื้อโรคเอดส์มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2513 แสดงว่าแม้โรคเอดส์จะเกิดขึ้นมาในโลกมนุษย์ได้ประมาณยี่สิบปีแล้ว แต่ก็เป็นโรคใหม่สำหรับมนุษยชาติ โดยจากหลักฐานพบว่าโรคนี้เกิดขึ้นก่อนในทวีปแอฟริกากลาง แล้วแพร่มาสู่สหรัฐอเมริกา ก่อนที่จะแพร่ไปสู่ประเทศยุโรปตะวันตก ออสเตรเลีย และเอเชียในที่สุด สำหรับเหตุผลที่ว่าเหตุใดเชื้อโรคเอดส์จึงเกิดขึ้นในร่างกายมนุษย์นั้น ยังไม่มีหลักฐาน หรือคำอธิบายที่แน่ชัด (ประพันธ์ ภานุภาค. 2532 ข : 3)

1.1 สาเหตุของโรคเอดส์

เชื้อเอดส์ถูกค้นพบครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2526 ในประเทศฝรั่งเศส โดยใช้ชื่อว่า LAV ย่อมาจาก Lymphadenopathy Associated Virus ต่อมาในปี พ.ศ. 2527 สถาบันมะเร็งแห่งชาติสหรัฐอเมริกาได้แยกไวรัสนี้จากผู้ป่วยโรคเอดส์ และตั้งชื่อว่า HTLV-III ย่อมาจาก HumanT-cell Lymphotropic Virus III และจากการศึกษาต่อมาพบว่าไวรัสทั้งสองชนิดนี้เป็นตัวเดียวกัน ในปัจจุบันจึงตั้งชื่อใหม่ว่า ไวรัสเอดส์ HIV ย่อมาจาก Human Immunodefeciency Virus (ประเสริฐ ทองเจริญ. 2531)

1.2 การติดต่อ

เชื้อไวรัสโรคเอดส์จะติดต่อไปยังผู้อื่น โดยการแพร่กระจายปะปนมากับเลือด น้ำอสุจิ น้ำเมือกในช่องคลอด น้ำลาย น้ำนม น้ำตา สารน้ำหล่อสมอง และไขสันหลัง ตลอดจนของเหลวหรือสิ่งคัดหลั่งต่าง ๆ ที่ออกมาจากร่างกายของผู้ที่ติดเชื้อ (จันทพงษ์ วะสี และสุดา ลุยศิริโรจนกุล. 2531 : 32)และจะเข้าสู่ร่างกายของผู้อื่นได้โดยวิธีต่อไปนี้ คือ

1. ทางเพศสัมพันธ์ มักพบในรายที่มีพฤติกรรมรักร่วมเพศ ระหว่างชายและชาย (Homosexual) หรือพวกที่ร่วมเพศทั้งกับชายและหญิง (Bisexual) โดยเฉพาะจะต้องสำส่อนด้วย เช่นมีการเปลี่ยนคู่ขาบ่อย ๆ

2. การใช้เข็มไม่สะอาดฉีดยาเข้าเส้นเลือดดำ กรณีเช่นนี้พบได้มากในกลุ่มผู้ติดยาเสพติดและการแพร่กระจายของเชื้อจะมีมากขึ้น จากพฤติกรรมการใช้เข็ม และอุปกรณ์การฉีดยาร่วมกัน

3. การได้รับเลือดหรือถ่ายเลือด ตลอดจนการได้รับผลิตภัณฑ์จากเลือดบ่อย ๆ โดยมักจะเป็นกรณีที่บังเอิญผู้บริจาคเลือดมีภาวะการติดเชื้อไวรัสชนิดนี้อยู่โดยไม่รู้ตัว

4. ทารกติดจากมารดาที่ป่วยเป็นโรคเอดส์ โดยที่เชื้อจะผ่านทางรกจากมารดาไปยังทารก

5. วิธีอื่น ๆ เช่น การสัมผัสน้ำลายโดยการจูบ โดยเฉพาะกรณีที่มีแผลในปาก หรือจากการถูกแมลงกัดต่อย หรือจากสภาพแวดล้อมการกินอยู่ที่สกปรก เป็นต้น แต่วิธีการเหล่านี้ก็เกิดขึ้นได้น้อยมาก และยังไม่เป็นที่ยืนยันแน่ชัด (องอาจ วิพุธศิริ. 2528 : 11 ; สำเริง แสงซื่อ และ สมชัย จิรโรจน์วัฒน์. 2530 : 25 ; สมจิตต์ สุพรรณทัศน์. 2529 : 42 ; นิตยาวดี พรหอยู่. 2530 : 7) เมื่อเชื้อไวรัสเอดส์ผ่านเข้าสู่ร่างกาย เชื้อจะมีระยะฟักตัวนานตั้งแต่ 6 เดือน ถึง 5 ปี หรืออาจนานกว่านั้นได้ในบางราย แต่โดยเฉลี่ยแล้วจะใช้เวลาประมาณ 28 เดือน (Daniels. 1987 : 62)

1.3 กลุ่มที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อเอดส์

1. ชายรักร่วมเพศ (Homosexual) และความเสี่ยงจะมากขึ้น ในบุคคลที่สำส่อนเปลี่ยนคู่นอนเสมอ ๆ

2. ชายรักร่วมทั้งสองเพศ (Bisexual) ที่สำส่อนเปลี่ยนคู่นอนเสมอ ๆ

3. หญิงที่เป็นภรรยา เป็นคู่นอนหรือคู่ขาของชายรักร่วมทั้ง 2 เพศ

4. บุคคลที่ติดยาเสพติดชนิดฉีดเข้าเส้น (Intravenous Drug Abusers) ซึ่งจะมีความเสี่ยงสูง หากใช้เข็มฉีดยาและกระบอกฉีดยาร่วมกันหลาย ๆ คน ซึ่งในประเทศไทยพบว่ามีการติดเชื้อเอดส์ในคนกลุ่มนี้มากที่สุด

5. ภรรยาหรือคู่นอนของบุคคลที่ติดยาเสพติดชนิดฉีดเข้าเส้น

6. โสเภณี และอาชีพขายบริการในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีโอกาสสำส่อน เปลี่ยนคู่นอนบ่อย ๆ

7. ผู้ที่เป็นกามโรคบ่อย ๆ ก็มีโอกาสเกิดเชื้อโรคเอดส์แอบแฝงติดตามมาด้วย

8. ทารกในครรภ์มารดาที่ติดเชื้อโรคเอดส์หรือมารดาที่เป็นโรคเอดส์

9. บุคคลที่ป่วยเป็นโรคเลือด หรือผู้ป่วยที่ต้องได้รับการผ่าตัดที่ต้องมีการถ่ายเลือดหรือต้องได้รับผลิตภัณฑ์อันเป็นส่วนประกอบของเลือดเสมอ ๆ เช่น ผู้ป่วยฮีโมฟิลเลีย เป็นต้น

10. บุคคลที่ต้องได้รับการปลูกถ่ายอวัยวะ เช่น ผ่าตัดเปลี่ยนไต ปลูกถ่ายไขกระดูก ฯลฯ โดยเฉพาะที่ไม่มีการตรวจชัณสูตรโรคเอดส์ก่อน

11. บุคคลที่ได้รับการผสมเทียม โดยใช้อสุจิของผู้บริจาคที่มิได้ตรวจมาก่อนว่ามีเชื้อเอดส์หรือไม่

12. บุคคลที่อาศัยอยู่ในอาณาบริเวณที่มีโรคเอดส์ชุกชุม

(ประเสริฐ ทองเจริญ. 2531 : 219-221)

นอกจากประชาชนกลุ่มดังกล่าวแล้ว สุพร เกิดสว่าง (2532 : 50) ได้สรุปผลการประชุมย่อยเรื่องกลวิธีควบคุมการระบาดของเอดส์ ในการประชุมเชิงปฏิบัติการการป้องกันโรคเอดส์ และอนามัยครอบครัวไว้ว่า แม้จะไม่ถือว่าประชาชนทั่วไปเป็นกลุ่มที่เสี่ยงต่อเอดส์มาก แต่ก็เป็นกลุ่มใหญ่ของประเทศ และเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญมาก ซึ่งในประชาชนทั่วไปเหล่านี้ มีกลุ่มที่ควรพิจารณาเป็นพิเศษคือ

1. ครอบครัวของผู้ที่มีเลือดบวก (Anti HIV บวก)

2. คนไข้ที่ได้รับการให้เลือด หรือการรักษาพยาบาลอื่น ๆ ที่มีโอกาสรับเชื้อเอดส์

3. บุคลากรทางการแพทย์ รวมทั้งผู้ทำงานในสถาบันทางการแพทย์ที่มีโอกาสติดเอดส์จากผู้ป่วย

4. บุคคลทั่วไปซึ่งมีโอกาสติดเชื้อเอดส์มาก หรือน้อยขึ้นกับพฤติกรรมทางเพศ

1.4 การป้องกันโรคเอดส์

แนวทางในการป้องกันการติดเชื้อไวรัส HIV นั้น มีหลักใหญ่ ๆ ดังนี้คือ

1. หลีกเลี่ยงการสัมผัสเชื้อโดยงดการสำส่อนทางเพศหรือโดยการใช้ถุงยางอนามัย

2. ตรวจคัดเลือด และผลิตภัณฑ์จากเลือด

3. ตรวจคัดผู้บริจาคอวัยวะและอสุจิ ที่ใช้ในการปลูกถ่ายอวัยวะและผสมเทียม

4. ควบคุมการฉีดยาเสพติดให้โทษ หรืองดการใช้อุปกรณ์การฉีดร่วมกัน

5. ป้องกันการติดเชื้อของทารกโดยการคุมกำเนิด มิให้มีการตั้งครรภ์ในกรณีที่บิดามารดาเป็นพาหะของโรค หรืออยู่ในกลุ่มเสี่ยงสูง

6. หามาตรการป้องกันการติดเชื้อในกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ หรือผู้ที่บริบาลผู้ป่วยโรคเอดส์หรือดูแลผู้ที่ติดเชื้อไวรัส HIV ลักษณะต่าง ๆ

7. การให้สุขศึกษาให้ประชาชนมีความรู้เรื่องโรคเอดส์

8. ใช้มาตรการทางกฎหมายให้เอดส์เป็นโรคที่ต้องเฝ้าระวัง และห้ามผู้ที่เป็นโรคนี้เข้ามาในประเทศ

9. การค้นหาผู้ที่ติดเชื้อไวรัส HIV และผู้ป่วยโรคเอดส์

10. การใช้วัคซีนป้องกันโรค วิธีนี้กำลังดำเนินการคิดค้นอยู่ในปัจจุบัน

(ประเสริฐ ทองเจริญ. 2531 : 249-250)

สำหรับมาตรการป้องกันการติดเชื้อเอดส์ในกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ หรือผู้ที่ดูแลผู้ป่วยโรคเอดส์นั้น มีข้อแนะนำในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้คือ

1. จัดสถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีสุขลักษณะอนามัยที่ดี มีความสะอาดเรียบร้อย ซึ่งรวมถึงการใช้น้ำยาฆ่าเชื้อโรคที่เหมาะสมในการฆ่าเชื้อโรคเอดส์กับอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ทางการแพทย์ด้วย

2. หากจะต้องสัมผัสกับเลือด หรือสารน้ำจากร่างกายผู้ป่วยให้สวมถุงมือ และปฏิบัติทำนองเดียวกันกับกรณีที่เลือดมีเชื้อไวรัสอื่น ๆ ปนเปื้อน เช่น ไวรัสตับอักเสบ บี ในบางครั้งอาจจะต้องสวมเสื้อคลุม ปิดปากปิดจมูก ใส่แว่นตากันละออง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทันตแพทย์ที่จะต้องสัมผัสกับเลือดหรือสารน้ำจากร่างกายที่มีเชื้อปนเปื้อนอยู่มาก

การส่องกล้องดูอวัยวะภายในต่าง ๆ รวมทั้งการตรวจศพ หากมือเปื้อนเลือดจะต้องล้างให้สะอาดทันที

3. จะต้องถือว่าของมีคมทุกชนิด เช่น เข็มฉีดยา ใบมีด กรรไกร ฯลฯ อาจมีเชื้อไวรัสปนเปื้อนได้ ดังนั้นจึงต้องให้ความระมัดระวังเป็นพิเศษ เพื่อมิให้เกิดบาดแผลโดยบังเอิญ

4. กระบอกฉีดยาและเข็มชนิดใช้ครั้งเดียว ใบมีด และของมีคมอื่น ๆ ที่จะทิ้ง จะต้องทิ้งลงในภาชนะที่ทนทานต่อของมีคมต่าง ๆ ดังกล่าว และให้วางภาชนะไว้ให้ใกล้กับสถานที่ที่ปฏิบัติงานให้มากที่สุด เพื่อป้องกันมิให้ถูกเข็มแทง อย่าพยายามใส่ปลอกเข็มใหม่ หรืองอเข็มหรือปลดเข็มออกจากกระบอกฉีดยาอันจะเป็นการอำนวยโอกาสให้เข็มแทงได้ง่ายขึ้น

5. เพื่อหลีกเลี่ยงในการทำการกู้ชีพแบบเป่าปาก อุปกรณ์กู้ชีพต่าง ๆ จะต้องจัดไว้ให้พร้อมในบริเวณฉุกเฉินที่มีการกู้ชีพอยู่เสมอ ๆ

6. บุคลากรที่เป็นหญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติงานอยู่เดิมก็ให้ปฏิบัติต่อไปได้ แต่จะต้องระมัดระวังเป็นพิเศษ เนื่องจากหากติดเชื้อแล้ว จะติดต่อไปยังทารกในครรภ์ได้

7. บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริเวณที่เสี่ยงต่อการติดโรค เช่น ในโรงพยาบาลมิได้มีอัตราเสี่ยงสูงไปกว่าผู้อื่น เพียงแต่ให้มีความระมัดระวังทั่ว ๆ ไป ในทำนองเดียวกันกับกรณีไวรัสตับอักเสบก็พอเพียง

(ประเสริฐ ทองเจริญ. 2531 : 259-260)

แนวทางปฏิบัติสำหรับบุคลากร เมื่อได้รับอุบัติเหตุสัมผัสกับเลือด หรือสารคัดหลั่งของผู้ป่วยที่ติดเชื้อเอดส์ หรือป่วยเป็นโรคเอดส์ มีดังนี้

1. หากถูกเข็ม หรือของมีคมที่ใช้กับผู้ป่วยที่มแทง หรือบาด หรือเลือด สารคัดหลั่งของผู้ป่วยเข้าทางผิวหนังที่มีบาดแผล ผิวหนังแตก ให้บีบเค้นเลือดออกให้มากที่สุด ล้างแผลให้สะอาดทันทีด้วยน้ำและสบู่ หรือแอลกอฮอล์ 70% หรือ Chlorhexidine หรือ Iodophor หากเลือดหรือสารคัดหลั่งกระเด็นเข้าตาให้ล้างตาด้วยน้ำหรือน้ำยาล้างตาทันที หากกระเด็นเข้าปากให้บ้วนน้ำลายทิ้งให้เร็วที่สุด แล้วล้างปากกลั้วคอด้วยน้ำ

2. บุคลากรที่ได้รับอุบัติเหตุ ควรรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ โดยบันทึกรายละเอียดการเกิดอุบัติเหตุในแบบรายงานการได้รับอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงาน

3. เจาะเลือดบุคลากรหลังจากได้รับอุบัติเหตุภายใน 72 ชั่วโมง เพื่อตรวจหาแอนติบอดี้ต่อเชื้อ เอชไอวี เป็นข้อมูลพื้นฐาน ในกรณีที่ตรวจไม่พบให้เจาะตรวจซ้ำอีกในเดือนที่ 3 และ 6 หลังจากได้รับอุบัติเหตุ ถ้าผลการตรวจเลือดของบุคลากรให้ผลบวกตั้งแต่แรก แสดงว่าบุคลากรติดเชื้อเอชไอวีก่อนได้รับอุบัติเหตุ ในกรณีที่ผลเลือดที่เจาะภายใน 72 ชั่วโมงหลังจากได้รับอุบัติเหตุเป็นลบ แต่การเจาะเลือดครั้งต่อมาผลเป็นบวก แสดงว่าบุคลากรผู้นั้นได้รับเชื้อจากการปฏิบัตงาน

4. บุคลากรควรปรึกษาแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ และควรได้รับยา AZT โดยเร็วที่สุด นอกจากนี้ควรได้รับคำอธิบายถึงอัตราเสี่ยงต่อการติดเชื้อเอชไอวี ข้อดีข้อเสียของการใช้ยา AZT รวมทั้งผลข้างเคียงของยา การใช้ยา AZT ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของแพทย์ผู้รับผิดชอบ ก่อนรับยาบุคลากรควรลงนามในใบยินยอม และเจาะเลือดตรวจ CBC, Platelet count ก่อนให้ยา

และตรวจซ้ำอีก 2 ครั้งในวันที่ 14 และ 28 หลังได้รับยา

5. ขณะที่ยังไม่ทราบผลเลือด บุคลากรที่ได้รับอุบัติเหตุควรได้รับคำปรึกษา แนะนำ ปลอบโยน และให้กำลังใจ และบุคลากรผู้นั้นไม่ควรบริจาคเลือด ควรหลีกเลี่ยงการตั้งครรภ์ และใช้ถุงยางอนามัย เมื่อมีเพศสัมพันธ์จนกว่าจะทราบผลการตรวจเลือดขั้นสุดท้าย (6 เดือน)

(วิจิตร ศรีสุพรรณ. 2537 : 112-113)

2. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายของขวัญ

ความหมายของคำว่า "ขวัญ" (Morale) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ซึ่งเป็นแนวทางที่สำคัญที่ทำให้เข้าใจพฤติกรรมของบุคคล ไว้ดังนี้

โยเดอร์ (กุสุมา วงษ์จันทร์. 2532 : 12 ; อ้างอิงมาจาก Yoder. 1959 : 445) ให้ความหมายว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึงองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานนั้น ๆเช่น ความสัมพันธ์ในการทำงานของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานอื่น ๆ เป็นต้น และเกี่ยวพันกับความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่นในตนเอง และความรักพวกพ้อง คนทำงานที่มีกำลังขวัญสูง (High Morale) จะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เขาจะทำงานอย่างมีความสุข และตั้งใจทำงานอย่างดี ซึ่งตรงกันข้ามกับผู้ที่มีกำลังขวัญต่ำ จะเป็นผู้ที่ไม่ค่อยสนใจทำงาน ขาดความตั้งใจในการทำงาน มีความรู้สึกทางลบต่อการทำงาน

นิโกร (Nigro. 1963 : 583) ให้ความหมายว่า ขวัญ คือความรู้สึก ท่าที หรือพฤติกรรมของกลุ่มคนที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่ย่อท้อ ไม่หยุดยั้งเพื่อให้ได้ผลงานร่วมกัน

ฟลิปโป (Flippo. 1971 : 364) ให้ความหมายว่า ขวัญ เป็นสภาพทางจิตใจหรือทัศนคติของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่บ่งชี้ให้เห็นถึง ความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงาน ขวัญดีจะแสดงออกมาในลักษณะของความกระตือรือร้น ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและคำสั่ง และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ส่วนขวัญไม่ดีจะแสดงออกมาในลักษณะของความไม่เป็นมิตร ไม่เชื่อฟัง ท้อแท้ และไม่ชอบงาน องค์การ และเพื่อนร่วมงาน

ฟีเกอร์และไมเยอร์ (Piger and Myers. 1973 : 210) กล่าวว่า ขวัญเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

บีช (Beach. 1980 : 443) กล่าวว่า ขวัญเป็นความรู้สึกของบุคคลที่แสดงถึง ความพึงพอใจที่ได้รับจากงานที่ทำ จากผู้ร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชา องค์การและสภาพแวดล้อมในการ

ปฏิบัติงาน

เสนาะ ติเยาว์ (2516 : 210) กล่าวว่า ขวัญ เป็นสภาพทางจิตใจซึ่งแสดงออกในทางอารมณ์ของคนอันก่อให้เกิดกำลังใจที่จะให้ความร่วมมือ และมีผลต่อการปฏิบัติงาน ความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม และผลสำเร็จของงาน

สมพงศ์ เกษมสิน (2517 : 377) ให้ความหมายว่า ขวัญเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง ลักษณะของขวัญที่ดีเกี่ยวกับการทำงาน คือความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลาและแรงกายของตนเอง เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ

อุทัย หิรัญโต (2520 : 161) ให้ความหมายว่า ขวัญ คือ สภาวะของจิตใจและอารมณ์ซึ่งกระทบต่อความตั้งใจในการทำงาน ซึ่งผลกระทบนั้นจะมีต่อบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์การ

ชื่น สุขศิริ (2522 : 134) กล่าวว่า ขวัญหรือกำลังใจ หมายถึง สภาวะทางจิตใจหรือทางศีลธรรม อันกระตุ้นให้คนมีแรงจูงใจ หรือมีความกระตือรือร้นในการประกอบหน้าที่การงาน

สุเมธ เดียวอิศเรศ (2527 : 154) กล่าวว่า ขวัญ คือ สภาพจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ความรู้สึกนี้อาจเป็นความรู้สึกเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบรรยากาศในหน่วยงาน การทำงานด้วยความกระตือรือร้น พึงพอใจในการทำงาน และทุกคนมีส่วนร่วมในงาน

เอ็ด สาระภูมิ (2529 : 44) ให้ความหมายว่า ขวัญ คือความพึงพอใจ ความตั้งใจของบุคคล หรือกลุ่มในการที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การร่วมกัน

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 98) ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึง ทัศนคติอย่างหนึ่งของความพอใจ กับความปรารถนาที่จะดำเนินการต่อไป และเต็มใจที่จะดิ้นรนต่อสู้ เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายของกลุ่ม หรือองค์การ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจ ความรู้สึกท่าที หรือทัศนคติของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ที่มีต่องาน ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีความกระตือรือร้น มีความมั่นใจ ตั้งใจ เต็มใจ เสียสละ และกล้าหาญ มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2.2 <u>ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน</u>

กำลังขวัญในการทำงาน หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คณะ หรือสมาชิกทั้งมวลของหมู่คณะ ร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานด้วยความเต็มใจ และพยายามที่จะธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างมวลหมู่สมาชิก ทั้งนี้ก็โดยมุ่งหวังจะให้ภาระหน้าที่การงานของหมู่คณะหรือขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ในการศึกษาพิจารณาเกี่ยวกับกำลังขวัญในการทำงานนี้ อาจแยกพิจารณาออกได้เป็น 2 ประการ คือกำลังขวัญของแต่ละบุคคล (Individual Morale) และกำลังขวัญของหมู่คณะ (Group Morale) กำลังขวัญทั้งสองประการนี้จะเกี่ยวพันกันจนยากที่จะแยกได้ ที่ใดมีขวัญของหมู่คณะสูง ที่นั่นกำลังขวัญของ สมาชิกส่วนใหญ่แต่ละคนย่อมสูงด้วย แต่ถ้าที่ใดมีกำลังขวัญของหมู่คณะต่ำ กำลังขวัญของแต่ละคนในส่วนรวมย่อมจะต่ำลงด้วย ทั้งนี้เพราะว่ากำลังขวัญเป็นกำลังใจของแต่ละบุคคล แต่ละหน่วยที่ร่วม ประกอบขึ้นเป็นองค์การ (กมล ชูทรัพย์. 2516 : 509 , สมพงศ์ เกษมสิน. 2517 : 377)

เดวิส (Davis. 1967 : 59) กล่าวว่า กำลังขวัญเปรียบเหมือนสุขภาพของมนุษย์ซึ่งต้องให้การเอาใจใส่ การตรวจวินิจฉัยและการดูแลรักษาให้มีสุขภาพกำลังขวัญที่ดี หรือสูงอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นกำลัง ขวัญส่วนบุคคล หรือกำลังขวัญขององค์การอันเป็นส่วนรวม

อุทัย หิรัญโต (2520 : 161-162) กล่าวถึงความสำคัญของขวัญพอจะจำแนกได้ดังนี้ คือ

1. ขวัญจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์
2. ขวัญจะสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน
3. ขวัญจะเกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผลในการควบคุมความประพฤติของบุคคลในหน่วยงาน
4. ขวัญจะสร้างความสามัคคีขึ้นในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วม
5. ขวัญจะเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ
6. ขวัญจะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ
7. ขวัญจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นคงทางใจ และทำงานอยู่กับองค์การนานเท่านาน

เมโย (เอ็ด สาระภูมิ. 2529 : 43 ; อ้างอิงมาจาก Mayo. 1927) ได้ค้นคว้าวิจัย เรื่อง จิตใจของคนในฐานะเป็นองค์ประกอบของการจัดการ โดยทำการทดลองที่เมือง Hawthrone นครชิคาโก ระหว่างปี ค.ศ. 1927-1932 ณ บริษัท Western Electric นักวิจัยกลุ่มนี้ได้พยายามศึกษา ทดลองจนสามารถพิสูจน์ให้เห็นจริงได้ว่า ปัจจัยภายนอกมีอิทธิพลต่อผลผลิตน้อยกว่าอิทธิพลที่เกิดจาก ความพึงพอใจภายในจิตใจของคน คนงานเป็นสิ่งมีชีวิต ขวัญนับเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน หน่วยงานจะทำงานได้มากน้อยเพียงใดนั้น ไม่สำคัญที่วัตถุ และบำเหน็จรางวัลเป็นตัวเงิน แต่จะขึ้นอยู่กับความสุข ความสบายใจในการทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างคนงานมากกว่า

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ขวัญเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงาน และเป็นสิ่งที่หน่วยงานจะละเลยไม่ได้ การสำรวจขวัญอยู่เสมอ ๆ จะทำให้หน่วยงานสามารถปรับปรุงสภาพภายในหน่วยงานได้ดีขึ้น ก่อนที่จะมีเหตุการณ์เลวร้ายที่จะก่อให้เกิดผลเสียหายใหญ่โตมาถึง (เสนาะ ติเยาว์ และคณะ. 2525 : 272)

2.3 <u>ปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญที่ดีในการปฏิบัติงาน</u>

โอวาร์ (ยุภาพรรณ วรรณชัยวงศ์. 2532 : 20 ; อ้างอิงมาจาก Ovard. 1966) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ปัจจัยใหญ่ ๆ คือ

1. ปัจจัยทางด้านวัตถุ ได้แก่ เงินเดือน การลาป่วย การประกันสังคม สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เครื่องมือเครื่องใช้ และปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ

2. ปัจจัยด้านมนุษย์ ได้แก่ การมีมนุษย์สัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน

เดสเล่อร์ (Dessler. 1977 : 279-292) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของพนักงาน ได้แก่

1. อายุ เมื่อพนักงานอยู่ในสภาพแวดล้อมของงานที่ไม่แตกต่างกัน อายุมีความสัมพันธ์กับขวัญในรูปของ U-Shaped พนักงานจะมีขวัญสูงเมื่อเริ่มเข้าทำงาน และจะลดลงเรื่อย ๆ จนอายุย่างเข้า 30 ปี ต่อจากนั้นระดับขวัญจะกลับเพิ่มสูงขึ้น

2. ระดับการศึกษา ระดับการศึกษาจะแปรผกผันกับระดับขวัญ เมื่อพนักงานอยู่ในสภาพแวดล้อมของงานที่ไม่แตกต่างกัน ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีระดับขวัญต่ำกว่าผู้ที่มีการศึกษาที่ต่ำกว่า

3. ตำแหน่งงาน ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับระดับขวัญ ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งงานที่สูงกว่าจะมีความพึงพอใจ และขวัญสูงกว่าผู้ที่อยู่ในตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า

4. ลักษณะงาน งานที่มีลักษณะท้าทาย น่าสนใจ และพนักงานมีโอกาสได้เรียนรู้งานจะกระตุ้นให้พนักงานเกิดความสนใจในงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อขวัญของพนักงาน

5. ภาวะการเป็นผู้นำของผู้บริหาร การที่ผู้บริหารให้การปฐมนิเทศน์งาน สนับสนุน ยกย่อง และเห็นความสามารถของพนักงานแต่ละบุคคล จะทำให้พนักงานมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

6. บรรยากาศในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน คือ กลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานทำงานอยู่ ซึ่งเกี่ยวข้องกับโครงสร้าง (Structure) ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) การให้รางวัล และการลงโทษ (Reward and Punishment) การเห็นด้วย และการไม่เห็นด้วย (Approval and Disapproval) ความขัดแย้ง (Conflict) มาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน และความคาดหมาย (Performance Standards and Expection) ความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย

(Risk and Risk Taking)

กมล ชูทรัพย์ (2516 : 510-513) สมพงศ์ เกษมสิน (2517 : 379)ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดขวัญที่ดี ไว้สอดคล้องกันดังนี้ คือ

1. สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำที่มีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพราะผู้นำเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์การอยู่มาก

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงานนั้นถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ตนไม่พึงพอใจ

3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลัก นโยบายการดำเนินงานขององค์การ ของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การมีความเข้าใจ ซาบซึ้งถึงระบบและวิธีดำเนินงานขององค์การแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจ และกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน มีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความขยัน ขันแข็ง มั่นใจ และมีกำลังขวัญดี

5. สภาพของการทำงาน ควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในที่นี้รวมทั้งสุขภาพทางกาย และทางจิตใจ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากผู้นั้นเอง หรือจากที่อื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายและสุขภาพจิตนี้ มีผลอย่างมากต่อการทำงาน เพราะหากเมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงาน มีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกาย หรือสุขภาพจิตแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมจะไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้

ภิญโญ สาธร (2517 : 273-274) กล่าวว่า การที่จะให้บุคคลมีขวัญในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ย่อมขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่เขาได้รับ ซึ่งวิธีการให้ได้ผลประโยชน์แก่บุคคล เพื่อจูงใจให้เขาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลนั้น เรียกว่า การให้อมิส (The Method of Incentive) ซึ่งมีอยู่ 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ

2. โอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ

3. สภาพทางกายอันเป็นที่พึงปรารถนา

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ

5. ความดึงดูดใจทางสังคม

6. การปรับสภาพของการทำงานให้ตรงกับวิธีที่บุคลากรเคยทำเป็นนิสัย และตรงกับทัศนคติของผู้ปฏิบัติ

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมงานอย่างกว้างขวาง

8. สภาพของการทำงาน หรือการอยู่ร่วมกันในหมู่คณะ

เสนาะ ติเยาว์ (2516 : 213) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของพนักงานออกเป็น

1. เกิดจากพนักงานเอง (Employee Factors) สภาพแวดล้อมจะมีรูปลักษณะอย่างไรขึ้นอยู่กับบุคคลที่พบเห็น ขวัญของคนขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะเข้าใจในสิ่งที่รู้เห็นมา ถ้าหากความสามารถที่จะเข้าใจมีน้อย ก็เป็นเรื่องยากที่จะอธิบายชี้แจงให้คนเปลี่ยนแนวคิดของตนเอง นอกจากมีความสามารถในการทำงานแล้วจะต้องมีความสามารถในการใช้เหตุผลด้วย

2. เกิดจากฝ่ายบริหาร (Management Practices) ฝ่ายบริหารมีอิทธิพลต่อขวัญของพนักงานได้ 2 ลักษณะคือ ลักษณะแรก เป็นหลักการที่กำหนดขึ้นสำหรับเป็นแนวปฏิบัติ และลักษณะที่สองเป็นวิธีการที่ฝ่ายบริหารนำมาใช้ ในส่วนที่เป็นหลักการได้แก่ การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ การติดต่อสื่อสารและขบวนการที่เกี่ยวกับวินัย สวัสดิการ หรือการปรึกษาแนะนำ หลักการนี้เป็นพื้นฐานขั้นต้นที่จะส่งเสริม หรือบั่นทอนขวัญของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่เปลี่ยนแปลงได้ ส่วนลักษณะที่สองเป็นวิธีการ ได้แก่การปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง ๆ พฤติกรรมของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญต่อขวัญของพนักงาน การสร้างความรู้สึกในการปฏิบัติต่อลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็นมาก ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ และมีศิลปในการบริหาร

3. เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอก (Extracompany Forces and Factors) ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนบ้าน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความคิดเห็นทางการเมือง สิ่งแวดล้อมทางสังคม เช่น ปัญหาการจราจร แหล่งที่อยู่อาศัย ภาวะเศรษฐกิจ และประสบการณ์บางอย่างในชีวิต

วิจิตร อาวะกุล (2526 : 215) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดกำลังขวัญที่ดีมี 6 ประการคือ

1. ภาวะการเป็นผู้นำในการบริหารงานของผู้นำ

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่

3. ความศรัทธา และความเชื่อมั่นที่มีต่อวัตถุประสงค์ นโยบายของกลุ่มและองค์การ

4. ความเป็นธรรมในการพิจรณาได้ปำเหน็จความดี ความชอบ ตำแหน่งหน้าที่การงาน

5. สภาพการทำงาน เช่น ความสะดวกสบาย ความลำบาก เป็นต้น

6. สุขภาพร่างกาย และจิตใจของบุคคลในหน่วยงาน

จากการที่มีผู้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานไว้หลายแนวคิดด้วยกัน พอจะสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ แบ่งเป็น 3 ปัจจัยใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล มีปัจจัยย่อยได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภาวะสุขภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อความสามารถของบุคคลในด้านการทำความเข้าใจในสิ่งที่ได้รู้เห็นมา การใช้เหตุผล ตลอดจนความสามารถในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อผู้ร่วมงาน ในด้านต่าง ๆ ได้

2. ปัจจัยด้านการบริหาร เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดแนวทาง และวิธีปฏิบัติ ได้แก่ การกำหนดแนวนโยบาย และวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน การติดต่อประสานงาน การกำหนดกฎเกณฑ์ระเบียบวินัย เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ ลักษณะพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความพร้อมของสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อระดับขวัญของบุคลากรได้ในการก่อให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวกับความพอใจ มั่นใจ ภาคภูมิใจ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความพร้อมที่จะเสียสละตนเองเพื่องาน และส่วนรวม ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้น ๆ

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับบุคคลอื่น ๆ กับชุมชน ตลอดจนสิ่งแวดล้อมทางสังคม เช่น ปัญหาการจราจร ทำเลที่ตั้งของสถานที่ปฏิบัติงาน ความเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยในขณะปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งจะมีอิทธิพลต่ออารมณ์ความรู้สึกของบุคคล ทำให้ส่งผลกระทบต่อระดับขวัญของบุคคลนั้น ๆ ได้

2.4 <u>วิธีการวัดขวัญในการปฏิบัติงาน</u>

เดวิส (Davis. 1967 : 70) กล่าวถึงดัชนีวัดขวัญ (Morale Indicators) ได้แก่

1. อัตราการเข้า-ออกงานของผู้ปฏิบัติงาน
2. การเพิ่มขึ้น หรือลดลงของผลงาน หรือผลผลิต
3. จำนวนผลผลิตที่สูญเปล่า หรือไม่ได้คุณภาพ
4. บันทึกการทำงาน

5. อัตราการหยุดงาน และขาดงาน และการมาทำงานสาย
6. รายงานของหน่วยให้คำปรึกษาแนะนำ
7. อัตราการร้องทุกข์
8. การสัมภาษณ์ผู้ลาออกงาน
9. รายงานอุบัติเหตุ
10. รายงานเกี่ยวกับการเจ็บป่วย
11. ข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน
12. บันทึกการฝึกอบรม

กมล ชุทรัพย์ (2516 : 513-515) สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 243-244) และเอ็ด สาระภูมิ (2529 : 46-47) ได้เสนอมาตรการที่สามารถจะใช้เป็นเครื่องมือวัด และตรวจสอบขวัญในการทำงานของบุคคลในองค์การ โดยพิจารณาจากสิ่งต่อไปนี้

1. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน การที่ผลงานในความรับผิดชอบของหน่วยงานลดลงอย่างรวดเร็ว หรือลดลงแล้ว ไม่ยอมขึ้นสู่ระดับปกติอีกเป็นเวลานาน ย่อมเป็นเครื่องชี้ให้ทราบถึงความบกพร่องของการทำงาน ซึ่งอาจเนื่องมาจากขวัญของผู้ปฏิบัติงานก็ได้

2. การขาดงาน หรือความเฉื่อยชา ขวัญดีแสดงออกโดยความกระตือรือร้นในการทำงานและความตั้งใจในการทำงาน การขาดงาน หรือลางานบ่อย ๆ ของคนในองค์การ ย่อมกระทบกระเทือนต่อผลผลิต และประสิทธิภาพของการทำงาน ซึ่งควรได้รับความสนใจ และนำมาสู่การวิเคราะห์ ทั้งนี้เพราะว่าเหตุผลในการลา หรือพฤติการณ์ในการหยุด อาจชี้ให้เห็นสภาพอันแท้จริงของขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้ดีว่ามีอะไรกระทบกระเทือนขวัญบ้าง และความเฉื่อยชาก็เช่นกัน สภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน อาจได้รับความกระทบกระเทือน จึงทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสภาพเหล่านี้จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นสภาพขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

3. การลาออกจากงาน หรือขอโยกย้ายงาน แม้ว่าองค์การจะได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ไว้ให้ และได้จัดระบบเงินเดือนค่าจ้างให้อย่างเป็นธรรม รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างดีแล้ว แต่พบว่ายังมีคนลาออก หรือโยกย้ายงานจำนวนมาก แสดงให้เห็นว่าได้มีบางสิ่งเกิดผิดพลาด พอจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นระดับขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้

4. คำร้องทุกข์ หรือบัตรสนเท่ห์ การร้องทุกข์ หรือบัตรสนเท่ห์จะมีได้ยากมาก หากการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างปกติ หากมีการร้องทุกข์ หรือบัตรสนเท่ห์กล่าวโทษการทำงานของบุคคลในองค์การบ่อย ๆ ก็น่าจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า เกิดความบกพร่องในการทำงานขึ้น การร้องทุกข์ หรือบัตรสนเท่ห์จึงใช้เป็นเครื่องชี้สภาพขวัญในการปฏิบัติงานได้อันหนึ่ง

5. การกรอกแบบสอบถามตามระยะเวลาอันสมควร เป็นเครื่องมือที่ดีในการตรวจสอบสภาพขวัญของการทำงานโดยทั่วไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของคำถาม และวิธีการที่จะสอบถาม แม้ว่าวิธีนี้อาจจะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายอยู่บ้างก็ตาม

6. การสัมภาษณ์ การสนทนาโดยตรงจะทำให้ได้คำตอบตรงไปตรงมา แม้ว่าจะเป็นวิธีการที่สิ้นเปลืองเวลา และค่าใช้จ่ายมากเช่นกัน แต่ถ้าผู้ถามมีความรู้ความสามารถในเทคนิคการถาม และสัมภาษณ์อย่างดีแล้ว วิธีนี้นับได้ว่าได้ประโยชน์คุ้มค่าที่เดียว

เสนาะ ติเยาว์ (2516 : 215) กล่าวว่า ขวัญเป็นเรื่องของความรู้สึกที่อยู่ในจิตใจของคน ไม่อาจวัดได้โดยตรง การวัดจึงต้องอาศัยวิธีทางอ้อม โดยสามารถวัดได้จากบุคลิก หรือลักษณะบางประการที่มีอยู่ในตัวคน ได้แก่

1. พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความมั่นคง หรือความหวั่นไหว ความหวัง หรือความสิ้นหวังความเหนื่อยหน่าย หรือกระตือรือร้น

2. การแสดงออกของคนในทางความคิดเห็น หรือท่าทีที่มีต่อหน่วยงาน เช่น ต่อนโยบาย สภาพการทำงาน และคำสั่งของฝ่ายบริหาร

3. การบ่น หรือการชมเชย การร้องทุกข์ การฝ่าฝืนระเบียบวินัย การขาดงาน การมาทำงานสาย และการปฏิเสธไม่ยอมทำงานล่วงเวลา

ลูเซียส (อุทัย หิรัญโต. 2520 : 164-165 ; อ้างอิงมาจาก Jucius. 1962) กล่าวถึงการสำรวจหรือวัดขวัญ มีวิธีการที่สำคัญอยู่ 4 วิธี คือ

1. การสังเกตการณ์ (Observation) การสังเกตการณ์เป็นวิธีการหนึ่งที่ดีที่สุดในการสำรวจหรือวัดขวัญว่ามีมากน้อยแค่ไหน การสังเกตการณ์อาจจะร่วมสนทนา หรือสังเกตการปฏิบัติงาน ดูพฤติกรรมการแสดงออกต่าง ๆ และก็นำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ จะทำให้ทราบถึงภาวะของขวัญของคนได้อย่างแน่นอน

2. การสัมภาษณ์ (Interviewing) การสัมภาษณ์เป็นวิธีหนึ่งที่มีประโยชน์ในการวัดขวัญ การสัมภาษณ์นี้ต้องเผชิญหน้ากันเป็นส่วนตัว แลกเปลี่ยนข่าวสารกันด้วยวาจา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และทัศนะต่าง ๆ แก่กัน แต่การสัมภาษณ์จะไม่ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ หากกระทำโดยไม่กำหนดกฎเกณฑ์ที่แน่นอน ในทางปฏิบัติผู้สัมภาษณ์จะต้องหาทางให้ผู้ถูกสัมภาษณ์มีความรู้สึกเป็นอิสระ และพูดกันอย่างเปิดอก

3. การออกแบบสอบถาม (Questionaire) เป็นวิธีที่นิยมกันอย่างกว้างขวาง โดยให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็น และความรู้สึกลงในแบบสอบถาม การสร้างคำถามเพื่อสอบถามเรื่องขวัญต้องพิจารณาอย่างพิถีพิถัน เพื่อที่จะตั้งคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ได้ทั้งหมด และลักษณะของคำถามนั้นจะต้องมีลักษณะที่จะให้ได้ข้อมูลที่ต้องการเกี่ยวกับกำลังขวัญสมบูรณ์ครบถ้วน แบบของคำถามที่นิยมใช้กันทั่วไปมีอยู่ 4 แบบ คือ

1. หัวข้อแบบเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย (Agree-Disagree item)

2. การเลือกตอบข้อที่ถูกที่สุด (Multiple-Choice)

3. การกรอกรายการ (Check List of Items)

4. แบบคำถามที่ให้ตอบตามความเห็นได้อย่างกว้างขวางในตอนท้ายสุด (Open-Ended Questions)

4. การเก็บประวัติ (Record-Keeping) การเก็บประวัติอย่างเป็นระบบจะช่วยสนับสนุนต่อการสำรวจขวัญ ประวัติที่รวบรวมควรจะมีเรื่องการขาดงาน การเฉื่อยชา การร้องทุกข์ การลงโทษทางวินัย เป็นต้น ประวัติที่จัดทำขึ้นนั้นต้องปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ และเชื่อถือได้

เสนาะ ติเยาว์ สุปราณี ศรีนัดราภิมุข และนิยะดา ชุณหะวงศ์ (2525 : 268-272) กล่าวว่า ขวัญไม่สามารถวัดได้โดยตรง เพราะขวัญเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ จึงต้องอาศัยการใช้คำถามถึงความรู้สึกหลาย ๆ ด้าน แล้วนำมาวิเคราะห์ และสรุปข้อมูล

สรุป เค่ว่า การวัดขวัญในการปฏิบัติงานนิยมใช้แบบสอบถาม เพื่อสอบถามถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าต่างๆในการทำงาน ซึ่งได้แก่ สภาพของงาน และผู้ร่วมงาน โดยการตั้งคำถามให้ครอบคลุม วัตถุประสงค์ และอาจใช้การสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงาน และการเก็บรวบรวมประวัติอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นสิ่งสนับสนุนเพิ่มเติม

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 99) ได้แยกลักษณะของการมีขวัญในการทำงานสูงและการมีขวัญในการทำงานต่ำ โดยอาศัยการมองกลุ่มภายในองค์การไว้ดังตาราง 1

ตาราง 1 ลักษณะของการมีขวัญในการทำงานสูงและต่ำ

การมีขวัญในการทำงานสูง	การมีขวัญในการทำงานต่ำ
1. การอยู่ร่วมกันของกลุ่มเกิดจากแรงยึดเหนี่ยวภายในจิตใจมากกว่าการที่มีการยึดเหนี่ยวและแรงกดดันภายนอก นั่นคือเพื่อความต้องการอย่างรุนแรง เพื่อที่จะรักษาไว้ซึ่งความมีเอกภาพ (Identity) และบูรณภาพ (Integrity) ของกลุ่ม	1. ภายใต้ภาวะที่มีความกดดัน กลุ่มจะแตกออกเป็นกลุ่มย่อยๆที่ขัดแย้งกัน เป็นศัตรูต่อกัน
2. มีความขัดแย้งกันน้อย และกลุ่มก็สามารถที่จะทำการแก้ไขได้	2. ความขัดแย้งภายในเริ่มจากความไม่ไว้เนื้อเชื่อใจ และการวิพากษ์วิจารณ์ที่มีต่อกันและกัน
3. เป็นกลุ่มที่สามารถจะปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงที่จะช่วยให้กลุ่มมีการพัฒนาและเจริญงอกงาม	3. ไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่กลุ่มมีอยู่เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความกังวลใจ
4. มีความดึงดูดใจในด้านบวกและความปรารถนาดีต่อกันในระหว่างสมาชิกของกลุ่ม	4. การปราศจากอารมณ์แบบเป็นมิตรในระหว่างพวกสมาชิก ทำให้กลุ่มมีความลำบากในการที่จะสร้าง หรือเริ่มวิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆ ที่จำเป็นสำหรับการที่จะให้กลุ่มอยู่ด้วยกันรอด
5.กลุ่มมีความเห็นตรงกันในเป้าหมายและค่านิยมของกลุ่ม	5. มีความเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของกลุ่มและค่านิยมของกลุ่มไม่สอดคล้องต่อกัน นั่นก็คือการที่สมาชิกมีเป้าหมายแตกต่างไปจากวัตถุประสงค์ของกลุ่ม และมีทัศนคติทางด้านลบต่อเป้าหมายของกลุ่ม
6. มีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และแบบของภาวะผู้นำที่จะใช้ช่วยให้มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายของกลุ่ม	6. สมาชิกขาดความรู้สึกในการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
7. กลุ่มมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นกลุ่มหรือการให้กลุ่มมีอยู่ต่อไป	

และชื่น สุขศิริ (2522:138) ได้แยกลักษณะของผู้มีขวัญดีกับผู้มีขวัญเสื่อมไว้ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงลักษณะของผู้มีขวัญดีและขวัญเสื่อม

ลักษณะของผู้มีขวัญดี	ลักษณะของผู้มีขวัญเสื่อม
1. มีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร	1. มีทัศนคติเป็นปรปักษ์ต่อผู้บริหาร
2. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	2. ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง
3. มีความรู้สึกเคารพและเชื่อมั่นต่อผู้บังคับบัญชา	3. ขาดความเคารพและไม่มั่นใจผู้บังคับบัญชา
4. การทำงานกลุ่มราบรื่นเข้ากับผู้อื่นได้	4. ไม่สามารถทำงานกลุ่มร่วมกับผู้อื่นได้
5. มีความกระตือรือร้น	5. ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
6. ทำงานด้วยความสบายใจ และพอใจในงาน	6. หงุดหงิด ทำงานโดยไม่มีความสุข
7. ผลผลิตสูง ทำงานเป็นระเบียบ	7. ผลผลิตต่ำ ทำงานไม่มีระเบียบ
	8. ชอบปล่อยข่าวลือแบบต่างๆ
	9. ชอบซุบซิบนินทา ให้ร้ายผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
	10. ทำงานไม่เต็มที่

จากการทบทวนเอกสารและแนวคิดที่กล่าวมาจะพบได้ว่าขวัญเป็นสภาพทางจิตใจ หรือความรู้สึกของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความกระตือรือร้น มีความมั่นใจ ตั้งใจ เต็มใจ เสียสละ และกล้าหาญ มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ผู้บริหารควรจัดให้มีการสำรวจขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อจะได้ทราบถึงสภาพขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชา และนำไปปรับปรุงสภาพการทำงานให้สอดคล้องหรือสนับสนุนกับการส่งเสริมขวัญ การวัดขวัญนั้นนิยมใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าต่างๆในการทำงาน ดังนั้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงใช้แบบสอบถามในการวัดขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ โดยปรับปรุงและแก้ไขจากแบบสอบถามของยุภาพรรณ วรรณชัยวงศ์ (2532 : 97-102) ซึ่งวัดขวัญจาก ความรู้สึกที่มีต่องาน ประกอบด้วย ความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองในการทำงาน ความรู้สึกพอใจในการทำงาน ความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงาน ความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน และความรู้สึกเสียสละในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย ความรู้สึกเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

และความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน ประกอบด้วยการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน ความร่วมมือกันในการทำงาน และความพอใจในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน

2.5 การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

สมพงศ์ เกษมสิน (2523 : 501) กล่าวว่า หากองค์การหรือหน่วยงานใดมีสมาชิกที่มีขวัญในการทำงานต่ำ กิจการงานขององค์การนั้นย่อมจะไม่บรรลุผล การบำรุงขวัญเสริมสร้างขวัญจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยเร่งและกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การกระตือรือร้นในการทำงาน ตั้งใจในการทำงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การที่สมาชิกปฏิบัติงานอยู่ การบำรุงขวัญ การเสริมสร้างขวัญมีวิธีการสำคัญ ๆ ดังนี้คือ

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพราะกำลังขวัญที่ดีนั้น ย่อมเกิดจากทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของผู้ร่วมงาน ทัศนคติจึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ควรจะได้รับการเสริมสร้างให้มีขึ้นแก่บุคคลในองค์การ

2. วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน โดยการจัดให้มีการประเมินผลงาน (Job Evaluation) เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน สับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน ฯลฯ ที่ดี เพื่อป้องกันความลำเอียงและข้อครหา อันจะนำไปสู่การเสื่อมขวัญในการปฏิบัติงาน

3. เงินเดือนและค่าจ้าง ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนระหว่างแรงงานกับค่าจ้างจะก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และทำให้ขวัญในการทำงานเสื่อม แม้ว่าเงินเดือนหรือค่าจ้างที่เป็นธรรมจะไม่ได้ประกันว่าจะทำให้ขวัญดีเสมอไป แต่ก็สามารถก่อให้เกิดและเป็นเครื่องช่วยให้เกิดขวัญดีได้

4. ความพึงพอใจในงานที่ทำ ถ้างานยิ่งเปิดโอกาสให้ใช้ความชำนาญ และความคิดริเริ่มของตนเอง จะทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน และจะได้ผลิตผลที่มีประสิทธิภาพ

5. ความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน ได้รับการยอมรับการเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม เมื่อคนในกลุ่มสามารถรวมกันได้ เราจะเห็นว่าขวัญของกลุ่มโดยทั่วไปดีขึ้น ขวัญของกลุ่มย่อยนี้จะผสานกันให้ขวัญของกลุ่มใหญ่ดีขึ้นด้วย

6. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ที่จะก่อให้เกิดขวัญดีนั้น ควรเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่ควรเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเครื่องจักร คอยแต่จ้ำจี้จ้ำไช คอยจับผิดบังคับลงโทษ แต่ควรหาทางกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจ

7. การจัดสวัสดิการที่ดี การให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ จะทำให้เกิดความมั่นคงปลอดภัย องค์การจะต้องถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องปัดเป่าความทุกข์ร้อนของบุคคลในองค์การ เพื่อเป็นการสร้างขวัญ ในขณะเดียวกันก็จะทำให้เกิดความจงรักภักดีต่องานที่ทำด้วย

8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ถึงแม้ว่าสิ่งแวดล้อมทางกายภาพมิใช่สิ่งเดียวที่ก่อให้เกิดขวัญดี แต่มีส่วนช่วยอยู่มากทีเดียว ฉะนั้นการสำรวจดูสภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ เช่น เครื่องมือป้องกันความปลอดภัย การอนามัย การจัดหาเครื่องทุ่นแรง ก็จะช่วยให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น

อุทัย หิรัญโต (2520 : 165-166) กล่าวว่า ขวัญเป็นสภาวะแห่งจิตใจที่สะท้อนถึงความสามารถในการทำงาน หรือแสดงออกให้เห็นถึงความตั้งใจ และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การบำรุงขวัญเป็นภารกิจอันยิ่งใหญ่ของผู้บังคับบัญชา วิธีการเสริมสร้างและบำรุงรักษาขวัญ มีดังนี้คือ

1. การที่จะสร้างขวัญ หรือบำรุงขวัญให้เกิดขึ้นอย่างจริงจัง ควรจัดให้มีการสำรวจทัศนคติเป็นครั้งคราว เพื่อให้รู้ว่าลูกน้องมีปฏิกิริยาต่องานหรือหัวหน้างานอย่างไรบ้าง ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบปัญหาที่แท้จริงและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขได้ถูกจุด

2. สร้างเครื่องวัดผลสำเร็จในการทำงานของแต่ละบุคคลขึ้น เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย เป็นต้น การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวพึงปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ หากปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมจะมีผลกระทบกระเทือนขวัญมากที่สุด

3. เปิดโอกาสให้ลูกน้องได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ หรือระบายความอัดอั้นตันใจของเขาบ้าง ทั้งนี้เพราะในทุกหน่วยงานมักจะมีเหตุอันก่อให้เกิดความคับแค้นใจระหว่างผู้ร่วมงาน กับฝ่ายบริหารอยู่เสมอ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดีบ้าง มอบหมายงานให้ทำไม่เหมาะสมบ้าง ปกครองไม่เป็นธรรมบ้าง เป็นต้น

4. ผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวเป็นที่ปรึกษาหารือที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวและเรื่องงาน

5. การชมเชยให้รางวัล ทุกคนชอบการสรรเสริญ แต่ต้องทำด้วยใจจริง การชมเชยให้รางวัลจะทำให้เกิดแรงจูงใจ การทำความดีถ้าไม่มีใครเห็นก็จะเกิดการเบื่อหน่าย และท้อถอย ผู้บังคับบัญชาต้องรับรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทั่วถึง ใครทำดีก็สรรเสริญให้ปรากฏ

6. สร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้า รู้อนาคตของตัวเอง และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสวงหาความก้าวหน้าในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างเต็มที่

7. ให้โอกาสอันเท่าเทียมกันในอันที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามส่วนสัดแห่งผลการปฏิบัติงานและความสามารถ ทุกคนที่ทำงานย่อมมุ่งหวังความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วยกันทุกคน ฉะนั้นเมื่อมีตำแหน่งว่างลง ควรใช้ความเป็นธรรมพิจารณาแต่งตั้งให้รอบคอบที่สุด

8. ผู้บังคับบัญชาต้องวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีมีน้ำใจเมตตากรุณา โดยทำตัวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึง มิใช่วางตัวแบบผู้มีอำนาจ

9. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทั้งนี้เพราะขวัญก็คล้ายกับสุขภาพร่างกายของมนุษย์ บุคคลที่เจ็บป่วยร่างกายจะเสื่อมโทรมอ่อนแอฉันใด ก็ย่อมทำให้ขวัญตกต่ำด้วยฉันนั้น เพราะขวัญเป็นสภาพของจิต จิตใจกับร่างกายเป็นของคู่กันอย่างใดอย่างหนึ่งเสื่อมก็ย่อมมีผลกระทบถึงกัน

อรุณ รักธรรม (2522 : 205-206) ได้เสนอวิธีการสร้างขวัญไว้ดังนี้

1. ต้องสร้างและปลูกฝังให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพอใจมีความรักงาน และกระตือรือร้นในการทำงาน การที่จะให้คนรักงานผู้นำจะต้องทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องแสดงว่าตนมีความพอใจ รักงาน เชื่อว่างานนั้นมีประโยชน์และสำคัญยิ่ง แม้ว่าจะเหน็ดเหนื่อย ลำบาก ตรากตรำหรือท้อถอยหมดกำลังใจก็ไม่ควรแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็น เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนมากจะประพฤติตามอย่างหัวหน้างาน

2. ชมเชย และยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีความชอบ แต่ต้องชมเชยให้ถูกกาละเทศะ มีเหตุ มีผล มีความจริงใจ ไม่ชมเชยพร่ำเพรื่อจนเกินไป เป็นเหตุให้คำชมเชยนั้นไร้ค่าหมดความหมาย

3. ดูแลเอาใจใส่และให้ความสนิทสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาพอสมควร โดยการทักทายไต่ถามข่าวคราวและทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสอันควร การแสดงออกเช่นนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจเมื่อเขาทราบว่าหัวหน้างานมิได้ละเลยหรือทอดทิ้งเขา

4. ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงานพอสมควร หรือมีทางก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งหรือเงินเดือนที่สูงขึ้นไป เพราะการที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีงานที่มั่นคง มีทางก้าวหน้า ก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เขาเกิดความมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

5. สร้างสภาพการทำงานที่ดี และเหมาะสมแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น โต๊ะทำงาน ห้องทำงานแสงสว่าง การถ่ายเทของอากาศ และสวัสดิการ เป็นต้น เหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานในห้องที่มีสภาพการทำงานที่ดี จะทำให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน และมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนอาจจะมีความคิดเห็นที่ดีและมีประโยชน์ในการปรับปรุงงาน ก็ควรจะมีสิ่งตอบแทน หรือยกให้เป็นความดีความชอบของบุคคลนั้น เพื่อเป็นตัวอย่างและเป็นกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ

7. ให้โอกาส หรือมีระบบที่เที่ยงธรรมในการร้องทุกข์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนมีขวัญดีตั้งอกตั้งใจในการทำงานดี แต่ในบางครั้งขวัญอาจตกได้หากเมื่อเกิดความทุกข์ร้อนหรือมีปัญหาเกิดขึ้นแล้วไม่สามารถร้องทุกข์กับผู้ใดได้

สรุปได้ว่าการจะสร้างขวัญให้กับบุคคลนั้น ผู้บริหารควรจะจัดให้มีระบบบริหารงานที่เป็นธรรม และมีมาตรฐาน ทำให้ทุกคนมีโอกาสเสมอกันในการได้รับรางวัล และผลตอบแทน

เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และร้องทุกข์เกี่ยวกับการทำงานและผู้ร่วมงาน ซึ่งมีสิ่งที่สำคัญ คือ ผู้บังคับบัญชาควรจะสร้างสัมพันธภาพที่อยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา และจัดให้มีการสำรวจทัศนคติ หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานและผู้ร่วมงาน เพื่อจะได้ทราบถึงสภาพขวัญของแต่ละบุคคลในองค์การ และนำไปปรับปรุงแก้ไขตามสมควร

2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน

2.6.1 ผลงานวิจัยในต่างประเทศ

เมโย (สมพงศ์ เกษมสิน. 2513 : 289-290 ; อ้างอิงมาจาก Mayo. 1927) ได้ทำการทดลองกับคนงานในโรงงานไฟฟ้าในชิคาโก ชื่อ Western Electric เมื่อปี ค.ศ. 1927 เพื่อทราบถึงองค์ประกอบที่ทำให้คนงานผลิตงานได้มากที่สุด จากการทดลองพบว่า ไม่ว่าจะเปลี่ยนสภาพของห้องทำงาน ใช้เครื่องล่อต่าง ๆ เปลี่ยนความเข้มของแสง หรือให้มีเวลาหยุดพักทั้งเช้า และบ่าย ผลผลิตก็เพิ่มขึ้นเท่ากันทั้งของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม จึงได้ทำการสัมภาษณ์ พบว่าสิ่งที่จะทำให้คนงานผลิตผลงานได้เพิ่มขึ้นนั้นก็คือ การทำให้คนงานรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ตนเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท และบริษัทสนใจต่อตน จากการทดลองสรุปได้ว่า คนงานเป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจ ขวัญเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงาน ปริมาณงานที่คนงานจะทำได้มิใช่ขึ้นอยู่กับความสามารถทางกายเพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับความรู้สึกทางจิตใจด้วย ความสามารถ ความชำนาญเฉพาะอย่างก็มิใช่หลักประกันว่า คนจะทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดเสมอไป ปัจเหนือรางวัลทางด้านจิตใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยกระตุ้นให้คนทำงาน และทำให้บุคคลเกิดความสุข

ลิพพิท ไวท์ และลีวิน (สุรางค์ โค้วตระกูล. 2514 : 370-373 ; อ้างอิงมาจาก Lippitt, White and Lewin. 1939) ได้ทำการทดลองเกี่ยวกับขวัญของกลุ่ม (Group Morale) เพื่อดูว่าหัวหน้ากลุ่มแบบต่างๆจะมีผลต่อการทำงาน และขวัญของกลุ่มหรือไม่ การทดลองได้ทำในโรงเรียนเป็นเวลา 7 สัปดาห์ แบ่งนักเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีหัวหน้าที่แสดงพฤติกรรมแตกต่างดังนี้

กลุ่มที่ 1 หัวหน้ากลุ่มพยายามระวังให้บรรยากาศเป็นแบบอัตตาธิปไตย (Autocratic Atmosphere) หัวหน้าจะเป็นผู้สั่งงาน ลูกน้องจะทำก่อนสั่งไม่ได้

กลุ่มที่ 2 หัวหน้ากลุ่มแสดงพฤติกรรมตามแบบประชาธิปไตย (Democratic Atmosphere) หัวหน้าจะส่งเสริมให้สมาชิกได้ทำงาน ร่วมกันอภิปราย และแก้ปัญหา พร้อมกับมอบหมายงานตามความถนัดอย่างมีจุดมุ่งหมาย

กลุ่มที่ 3 หัวหน้าแสดงพฤติกรรมแบบตามบุญตามกรรม (Laisserfaire) หัวหน้าไม่สนใจปล่อยให้ลูกน้องทำงานตามสบาย ไม่มีวัตถุประสงค์ในการทำงาน

จากการทดลองครั้งนี้ ผู้ทดลองได้สรุปประเด็นดังนี้

กลุ่มแรก ผลงานที่ทำได้อยู่ในระดับสูง แต่ขวัญของกลุ่มไม่ดี มีการทะเลาะวิวาท ก้าวร้าว มีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อหัวหน้า คอยรับแต่คำสั่งไม่อยากทำงานเมื่อหัวหน้าไม่อยู่

กลุ่มที่สอง ผลงานที่ทำอยู่ในระดับสูงเท่ากับกลุ่มแรก แต่ขวัญของกลุ่มดีกว่า สมาชิกของกลุ่มทำงานโดยสม่ำเสมอแม้หัวหน้าจะไม่อยู่

กลุ่มที่สาม ผลงานที่ได้ของกลุ่มอยู่ในระดับต่ำ สมาชิกไม่พอใจซึ่งกันและกัน ก้าวร้าว ขาดความพึงพอใจในงานที่ทำ เพราะทำงานไม่สำเร็จ

เดวิส (Davis. 1967 : 60-62) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับประสิทธิผล (Effectiveness) หรือผลผลิต (Productivity) ในการทำงาน ให้ความเห็นว่าขวัญมิได้มีสหสัมพันธ์ในเชิงปฏิฐานกับประสิทธิผล หรือผลผลิตในการทำงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดมีขวัญสูงมิได้ทำให้ประสิทธิผลหรือผลผลิตในการทำงานสูงเสมอไป นอกจากนี้ Davis ให้ความเห็นเพิ่มเติมอีกว่าความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตในการปฏิบัติงานและขวัญนั้นพิจารณาได้ 3 กรณี คือ

1. ผลผลิตของการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานสูง ทั้ง ๆที่ขวัญของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

2. ผลผลิตในการทำงานต่ำทั้ง ๆ ที่ขวัญของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอยู่ในเกณฑ์สูง

3. ผลผลิตในการทำงานสูงขึ้นตามลำดับเมื่อขวัญสูงขึ้น

อย่างไรก็ตาม Davis มีความเห็นว่า ถ้าปราศจากขวัญดีหรือสูงแล้ว การที่บุคคลในหน่วยงานจะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลานานย่อมจะบังเกิดขึ้นไม่ได้ กล่าวได้ว่าขวัญมิได้เป็นปัจจัยเดียวที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลผลิตในการทำงาน แต่มีปัจจัยเสริมอื่น ๆ อีก เช่นผู้นำที่มีความสามารถ (Effective Leadership) และการมีปัจจัยทางด้านเทคนิคการผลิตต่าง ๆ อย่างพร้อมมูล ร่วมกับการที่บุคคลในหน่วยงานมีขวัญสูงแล้ว ย่อมเป็นหลักประกันได้ว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเหล่านั้นจะร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นระยะเวลานาน

กลอสเตอร์ (Gloster. 1975 : 5074-A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคนอร์ทดาโคไรน่า สหรัฐอเมริกา พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญได้แก่ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การสอน การได้ทำงานตรงกับความสามารถที่ได้เรียนมา การปกครอง และการเข้ากับเพื่อนร่วมงาน

เจมส์ (James. 1978 : 6055A-6056A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่สอนเด็กปัญญาอ่อนในโอไฮโอ พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับ ความสัมพันธ์กับ

ผู้บริหารของโรงเรียน ความสามัคคีระหว่างครู และเนื้อหาของหลักสูตร และครูที่มีอายุราชการตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่เพิ่งเริ่มทำงาน ส่วนในเรื่องอายุพบว่าครูที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไปมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 36 ปี

สวาริงกิม (Sawaringim. 1982 : 1785-A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลกับครูประถมศึกษาเอกชน ในเมืองเซนต์หลุยส์ รัฐมิสซูรี่ สหรัฐอเมริกา พบว่า ขวัญของครูทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 6 ประการคือ ความพึงพอใจของครู ความสามัคคีระหว่างครู สถานะของครู ความช่วยเหลือทางการศึกษาจากชุมชน ความสะดวกสบายของสถานที่ทำงาน และความกดดันจากชุมชน และมี 4 องค์ประกอบที่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ได้แก่ ความสามัคคีกับผู้บริหาร เงินเดือน ชั่วโมงการสอน และเนื้อหาของหลักสูตร

2.6.2 ผลงานวิจัยในประเทศไทย

โกศล มีคุณ (2518 : 30-35) ได้ศึกษาอิทธิพลของผู้นำแบบประชาธิปไตย และอัตตาธิปไตยที่มีต่อขวัญ และกำลังใจในการทำงานของลูกน้อง โดยใช้นิสิตอาสาสมัครจากวิทยาลัยครูจังหวัดราชบุรี จำนวน 60 คน แบ่งออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ให้แต่ละกลุ่มมีผู้นำแบบต่าง ๆ คัง กล่าวทำกิจกรรมหาคำ หรือข้อความแทนตัวเลข หรือตัวอักษรที่อยู่ในบทร้อยกรอง เพื่อให้บทประพันธ์นั้นอ่านได้ความสมบูรณ์ขึ้น สำหรับผู้นำในกลุ่มทดลอง เลือกโดยการจับฉลากจากสมาชิกในแต่ละกลุ่ม แล้วได้รับคำแนะนำจากผู้ทดลองให้แสดงบทบาทของผู้นำแบบอัตตาธิปไตย และประชาธิปไตย ผลการทดลองพบว่า สมาชิกในกลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตย มีขวัญ และกำลังใจสูงกว่าสมาชิกในกลุ่มที่มีผู้นำแบบอัตตาธิปไตยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่กลุ่มที่มีผู้นำแตกต่างกันนี้มีประสิทธิภาพในการไขอักษรไม่แตกต่างกัน

เพ็ญศรี ชุนใช้ (2518 : 49-52) ได้ศึกษาเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยทำการศึกษากับอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยส่วนกลางและส่วนภูมิภาคแห่งละ 2 สถาบัน จำนวน 226 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ดัดแปลงจากแบบสอบถามเรื่องกำลังขวัญของ สุชน จุฑาทิพย์ และสุเทพ ภิรมย์ราช กับสมคิด บางโม พบว่าระดับขวัญของอาจารย์พยาบาลในทั้ง 2 สถาบันไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญอาจารย์พยาบาลคือ ระยะเวลาที่สถาบันนั้น ๆ ตั้งขึ้น โดยอาจารย์ในสถาบันที่ตั้งมาน้อยกว่า 10 ปี มีสภาพขวัญสูงกว่าอาจารย์ในสถาบันที่ตั้งขึ้นมามากกว่า 10 ปี นอกจากนั้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญของอาจารย์พยาบาลปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล องค์ประกอบของขวัญในด้านความรู้สึกพอใจ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกประสบความสำเร็จ และความรู้สึกรับผิดชอบ

ประธาน จันทร์เจริญ (2519 : 81) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูทั่วราชอาณาจักร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 480 คนจาก 15 วิทยาลัย วิทยาลัยละ 32 คน โดยแยกเป็นอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว 16 คน และอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนร่วมกับทำหน้าที่บริหารไปด้วย 16 คน พบว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว และอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง ส่วนสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูอยู่ในระดับปานกลาง

ผาสุวรรณ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา และวิรัตน์ โกศลสมบัติ (2520 : 47-51) ได้ศึกษาสภาพขวัญของพยาบาลในส่วนภูมิภาคของกระทรวงสาธารณสุข โดยการใช้แบบสอบถามเพื่อถามความรู้สึกของพยาบาลระดับวิชาชีพ ที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลขั้นพื้นฐาน หรือสูงกว่า และกำลังปฏิบัติงานอยู่ในกระทรวงสาธารณสุขเฉพาะในหน่วยงานส่วนภูมิภาค จำนวน 415 คน ซึ่งเลือกมาโดยวิธี Simple Random Sampling ผลการศึกษาพบว่า สภาพขวัญของพยาบาลโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีสภาพขวัญต่ำกว่าพยาบาลที่มีอายุสูงกว่า พยาบาลที่เป็นโสดกับสมรสแล้ว สภาพขวัญไม่แตกต่างกัน พยาบาลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนาน มีสภาพขวัญดีกว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย พยาบาลระดับหัวหน้ามีสภาพขวัญสูงกว่าพยาบาลประจำการ และพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และพยาบาลที่ปฏิบัติงานในชุมชนมีสภาพขวัญแตกต่างกัน

ทิพาพันธ์ สังขะพงษ์ (2521 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราช พบว่า ระดับขวัญของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศิริราช โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ แต่มีระดับขวัญสูงในเรื่องความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และ พบว่าพยาบาลที่มีอายุน้อยมีระดับขวัญสูงกว่าพยาบาลที่มีอายุมาก พยาบาลที่เป็นโสดมีระดับขวัญสูงกว่าพยาบาลที่สมรสแล้ว

วิรุฬห์ พรหมายน (2521 : 211-222) ได้ศึกษาขวัญ และความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนายอำเภอในเขตแทรกซึม โดยศึกษาจากนายอำเภอที่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตแทรกซึมของผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ในเขตแทรกซึมตามประกาศของทางราชการ รวม 35 จังหวัด 138 อำเภอ โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นในด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา ความคิดเห็น และความรู้สึกทั่วไป ผลการศึกษาพบว่านายอำเภอในเขตแทรกซึมมีสภาพขวัญและความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่สูง แต่สิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของนายอำเภอได้แก่ ปัญหาการมีข้าราชการไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ปัญหาการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรคอันเกิดจากกลุ่มอิทธิพลและผู้เสียผลประโยชน์ ความตึงเครียดจากการทำงานในท้องที่ที่เต็มไปด้วยอันตราย

อารี สวรรค์วานิช (2521 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 699 คน จากครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัยพบว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัย ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนสูงกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว

3. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัย ที่ต่างกันในอายุราชการมีความแตกต่างกัน โดยครูที่มีอายุราชการมากมีระดับขวัญสูงกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย

4. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัย ที่ต่างกันในวุฒิทางครูมีความแตกต่างกัน โดยครูที่มีวุฒิต่ำมีระดับขวัญสูงกว่าครูที่มีวุฒิสูง ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีขวัญอยู่ในระดับต่ำที่สุด

5. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัย ที่ต่างกันในระดับเงินเดือน มีความแตกต่างกัน โดยครูที่มีระดับเงินเดือนสูงมีขวัญดีกว่าครูที่มีระดับเงินเดือนต่ำ

6. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัยที่สอนในโรงเรียนที่อยู่ในเขตเมือง หรืออำเภอ มีขวัญสูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนที่อยู่ในที่กันดาร

สมรพันธ์ ดอกไม้ทอง (2522 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษากำลังขวัญของเจ้าหน้าที่กรมทางหลวงในเขตคุกคามของผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ ศึกษาเฉพาะกรณีภาคเหนือกับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง และเจ้าหน้าที่อำเภอมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์สูง การคุกคามของผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ทั้งสองฝ่ายเห็นว่าความมั่นคงปลอดภัยจากหน่วยงานอยู่ในเกณฑ์ดี ได้รับโอกาสก้าวหน้าอย่างมาก รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานดีอันนำไปสู่ความผูกพันต่อหน่วยงาน นอกจากนี้ปัจจัยที่สำคัญ ที่จะช่วยให้เจ้าหน้าที่เหล่านี้มีกำลังขวัญดียิ่งขึ้น ได้แก่ หน่วยงานต้องพิจารณาหาทางแก้ไขข้อบกพร่องในการบริหารงาน รวมทั้งช่วยเหลือเจ้าหน้าที่เหล่านั้นให้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบมากเป็นพิเศษ มีสวัสดิการที่เพียงพอ การแต่งตั้งโยกย้ายเป็นไปอย่างเหมาะสม ได้รับความสนใจติดตามผลงาน และได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาด้วยดี ตลอดจนได้รับการฝึกอบรมความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมาก

กล้า ทองขาว (2523 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยสุ่มตัวอย่างจากอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งหมดจำนวน 208 คน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์เรียงลำดับความสำคัญ 10 อันดับ ได้แก่ ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่ง สถานภาพและการได้รับการยอมรับ สัมพันธภาพระหว่างคณะอาจารย์ สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความมั่นคงปลอดภัย ความเพียงพอของรายได้ และการสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน และเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ตามระดับการศึกษาของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน คือระดับประถมกับมัธยมศึกษา ตามฐานะตำแหน่งบริหารกับสอน ตามวุฒิคือปริญญาตรีและต่ำกว่ากับสูงกว่าปริญญาตรี ตามประสบการณ์การสอนคือน้อยกว่า 6 ปี กับ 6 ปีขึ้นไป พบว่าไม่แตกต่างกัน

ประทีป เล้ารัตนอารีย์ (2524 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาระดับขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 264 คน พบว่า ระดับขวัญของอาจารย์โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีองค์ประกอบขวัญด้านความรับผิดชอบสูงเป็นอันดับหนึ่ง ส่วนความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับต่ำสุด อาจารย์ที่มีอายุราชการมากมีระดับขวัญสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการน้อย และปานกลางตามลำดับ อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกมีระดับขวัญสูงกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท และปริญญาตรีตามลำดับ อาจารย์ที่สอนระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับขวัญสูงกว่าอาจารย์ที่สอนระดับสูงกว่าปริญญาตรี

อังคนึง เล็บนาค (2528 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญ และการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ โดยสุ่มตัวอย่างจากเจ้าพนักงานเรือนจำระดับ 1 และระดับ 2 ของเรือนจำกลางเชียงใหม่ เรือนจำกลางสงขลา เรือนจำกลางนครราชสีมา เรือนจำกลางชลบุรี เรือนจำ และทัณฑสถานในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 5 แห่งคือ เรือนจำกลางคลองเปรม เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ทัณฑสถานวัยหนุ่มบางเขน ทัณฑสถานวัยหนุ่มมีนบุรี และทัณฑสถานหญิง รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 460 คน พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าและความพอใจในหน่วยงาน และเจ้าพนักงานเรือนจำส่วนใหญ่มีความต้องการ และมีแนวคิดว่ากรมราชทัณฑ์ควรปรับปรุง และส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านสวัสดิการ และบ้านพักของเจ้าพนักงาน ด้านการพัฒนาบุคคล และควรสนับสนุนให้เจ้าพนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ราชการและการศึกษาเพิ่มเติม

ชัยชาญ ศรีทรง (2529 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยนาท โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยนาท จำนวน 320 คน พบว่าอันดับของปัจจัยที่ส่ง

ผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา เรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ สัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน ภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า สภาพการปฏิบัติงาน สวัสดิการและความเพียงพอของรายได้ และระดับขวัญของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

อรสา รุ่งปิตะรังสี (2530 : 63-65) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และขวัญของข้าราชการ: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล กับข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แบบสอบถามกับอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล 217 คน ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 117 คน พบว่าขวัญของอาจารย์และข้าราชการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในกลุ่มอาจารย์ ขวัญมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเพศ และทางลบกับระดับการศึกษา ส่วนอายุ อายุราชการ ระดับตำแหน่ง ตำแหน่งบริหาร และการฝึกอบรม (ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ) ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในกลุ่มข้าราชการ พบว่า อายุ ตำแหน่ง อายุราชการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งบริหาร และการฝึกอบรม (ในประเทศ) มีความสัมพันธ์ทางลบกับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา และการฝึกอบรม (ต่างประเทศ) ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ นอกจากนั้นยังพบว่า แรงจูงใจ และขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล สูงกว่าของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

นรินทร์ สังข์รักษา (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพขวัญของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลที่ปฏิบัติงานที่สถานีอนามัยของจังหวัดนครปฐมจำนวน 201 คน พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลโดยส่วนรวม มีสภาพขวัญอยู่ในระดับปานกลางในด้านสภาพการทำงาน การปกครองและการบังคับบัญชา ผลตอบแทนที่ได้รับ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และมีสภาพขวัญสูงในด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โอกาสใช้ความรู้ความสามารถศักดิ์ศรีของวิชาชีพ และการยอมรับทางสังคม เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีสภาพขวัญดีกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่สมรสแล้วมีขวัญดีกว่าผู้ที่เป็นโสด เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุราชการมากกว่า 11 ปีมีสภาพขวัญดีกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่ไม่ได้ศึกษาต่อมีสภาพขวัญดีกว่าผู้ที่ศึกษาต่อ และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับหัวหน้าสถานีอนามัยมีสภาพขวัญดีกว่าเจ้าหน้าที่ระดับผู้ปฏิบัติ

ยุภาพรรณ วรรณชัยวงศ์ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับสภาพขวัญของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัยตามแนว

ชายแดนไทย-กัมพูชาในพื้นที่ 7 จังหวัด รวม 55 แห่ง เป็นประชากรทั้งสิ้น 98 คน พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลมีขวัญในด้านความรู้สึกต่องาน ความรู้สึกต่อผู้บริหาร และความรู้สึกต่อผู้ร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง และไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับขวัญทั้งในระดับขวัญรวมและแยกตามแต่ละองค์ประกอบ พบความสัมพันธ์ของปัจจัยบางประการด้านวัตถุ ได้แก่ ระยะทางระหว่างสถานีอนามัยกับเส้นเขตแดนไทย มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้บริหาร ความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน และระดับขวัญรวม ปัจจัยด้านสภาพหลุมหลบภัย มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของขวัญในด้านความรู้สึกต่องาน และระดับขวัญรวม นอกจากนั้นยังพบว่าปัจจัยด้านบุคคลไม่มีผลในการทำนายระดับขวัญรวมและแยกตามแต่ละองค์ประกอบ สำหรับปัจจัยด้านวัตถุบางประการ จะมีผลในการทำนายระดับขวัญรวม และแยกตามแต่ละองค์ประกอบ

กอบแก้ว กบิลกาญจน์ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับระดับขวัญของบุคลากรที่ปฏิบัติการเกี่ยวข้อง กับผู้ที่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการติดเชื้อเอดส์ในคลินิคยาเสพติดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในคลินิคยาเสพติดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร รวม 15 แห่ง จำนวน 98 ราย พบว่าบุคลากรในคลินิคยาเสพติดมีค่าเฉลี่ยขวัญรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยองค์ประกอบของขวัญในด้านความรู้สึกต่องาน ความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนองค์ประกอบของขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลบางประการ ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของขวัญในด้านความรู้สึกต่องาน ปัจจัยด้านการบริหารได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญทั้งในระดับขวัญรวม และแยกตามแต่ละองค์ประกอบของขวัญ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทั้งหมด ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญทั้งในระดับขวัญรวมและแยกตามแต่ละองค์ประกอบของขวัญ

วีระ จีระมณีมัย (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท จังหวัดในภาคเหนือตอนล่าง และเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ฝ่ายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ใน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านรู้สึกในการรับผิดชอบ ด้านความพอใจในตำแหน่งงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในรายได้และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 324 คน พบว่าในสภาพ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามองค์ประกอบปัจจัยทั้ง 10 ด้าน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และข้าราชการที่ปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารและพัฒนา ฝ่ายวิศวกรรมโยธา ฝ่ายวิศวกรรมเครื่องกล มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และข้าราชการที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านความสำเร็จในการทำงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

นิวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์ (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสตูล และเปรียบเทียบขวัญของครูตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงานโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดสตูล จำนวน 134 คน พบว่าขวัญของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามรายองค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบของขวัญในด้านความรู้สึกรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยของขวัญอยู่ในระดับสูง และพบว่าครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีขวัญโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานพอจะสรุปได้เป็น 3 ปัจจัยดังนี้

1. <u>ปัจจัยส่วนบุคคล</u>

- อายุ จากการศึกษาส่วนใหญ่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมาก จะมีขวัญดีกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อย (James. 1978 : 6055A-6056A ; ผาสุวรรณ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา และวิรัตน์ โกศล สมบัติ 2520 : 47-51 ; นรินทร์ สังข์รักษา. 2531 : บทคัดย่อ) แต่จากการศึกษาของทิพาพันธ์ สังขะพงษ์(2521 : บทคัดย่อ) พบว่าพยาบาล ที่มีอายุน้อยมีระดับขวัญสูงกว่าพยาบาลที่มีอายุมาก และจากการศึกษาของอรสา รุ่งปิตะรังสี (2530 : 50-65) พบว่าในกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลอายุไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญ เช่นเดียวกับการศึกษาของ นิวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์ (2538 : บทคัดย่อ) พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่มีอายุต่างกันมีขวัญโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน

จากงานวิจัยที่กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากน่าจะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อย

- สถานภาพสมรส นรินทร์ สังข์รักษา (2531 : บทคัดย่อ) ศึกษาในเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล จังหวัดนครปฐม พบว่าเจ้าหน้าที่ที่สมรสแล้วมีขวัญดีกว่าผู้ที่เป็นโสด แต่จากการศึกษาของทิพาพันธ์ สังขะพงษ์ (2521 : บทคัดย่อ) พบว่า พยาบาลที่เป็นโสดมีขวัญดีกว่าพยาบาลที่สมรสแล้ว และจากการศึกษาของผาสุวรรณ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา และวิรัตน์

โกศลสมบัติ (2520 : 47-51) พบว่า พยาบาลที่เป็นโสดกับสมรสแล้ว มีสภาพขวัญไม่แตกต่างกัน

จากงานวิจัยที่กล่าวมายังไม่สามารถสรุปได้ว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีผลงานที่ขัดแย้งกันอยู่ แต่จากการศึกษาของสมศักดิ์ เพียรกุล (2528 : 13) กล่าวว่า ผู้ที่แต่งงานแล้วจะมีแนวความคิดที่จะสร้างฐานะให้มั่นคงมากกว่าคนโสด ดังนั้นจึงพอจะอนุมาณได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสคู่ น่าจะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสโสดและอื่นๆ

- ระดับการศึกษา จากการศึกษาของอารี สวรรค์วานิช (2521 : บทคัดย่อ) พบว่า ครูประชาบาล จังหวัดสุโขทัยที่มีวุฒิต่ำจะมีระดับขวัญสูงกว่าครูที่มีวุฒิสูง เช่นเดียวกับ อรสา รุ่งปีตะรังสี (2530 : 50-65) พบว่าในกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล ขวัญมีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับการศึกษา และนรินทร์ สังข์รักษา (2531 : บทคัดย่อ) พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดนครปฐมที่ไม่ได้ศึกษาต่อ มีสภาพขวัญดีกว่าผู้ที่ศึกษาต่อ แต่จากการศึกษาของ ประทีป เส้ารัตนอารีย์ (2524 : บทคัดย่อ) พบว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก มีระดับขวัญสูงกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทและปริญญาตรี ตามลำดับ และจากการศึกษาของกล้า ทองขาว (2523 : บทคัดย่อ) พบว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่ากับสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับนิวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์ (2538 : บทคัดย่อ) พบว่าครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีขวัญไม่แตกต่างกัน

จากงานวิจัยที่กล่าวมา ส่วนใหญ่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำจะมีขวัญในการปฏิบัติสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงซึ่งเป็นไปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่มีระดับการศึกษาสูง มีสภาพของงานไม่แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ซึ่งจากการศึกษาของเดสเล่อร์ (Dessler. 1977 : 279-292) พบว่าเมื่อพนักงานอยู่ในสภาพแวดล้อมของงานที่ไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาจะแปรผกผันกับระดับขวัญ แต่ในงานวิจัยนี้กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในสายวิชาชีพพยาบาล ซึ่งในสายวิชาชีพพยาบาลนั้น เมื่อศึกษาต่อทางวิชาชีพพยาบาลในระดับที่สูงขึ้น โอกาสในการปรับวุฒิที่สูงขึ้นก็จะมีมากขึ้น ดังนั้นจึงพอจะอนุมาณได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงน่าจะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

- ตำแหน่งงาน จากการศึกษาของผาสุวรรณ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา และวิรัตน์ โกศลสมบัติ (2520 : 47-51) พบว่า พยาบาลของกระทรวงสาธารณสุขในระดับหัวหน้ามีสภาพขวัญสูงกว่าพยาบาลประจำการ และนรินทร์ สังขรักษา (2531 : บทคัดย่อ) พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลระดับหัวหน้าสถานีอนามัยมีสภาพขวัญดีกว่าเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ เช่นเดียวกับการศึกษาของ ประธาน จันทร์เจริญ (2519 : 81) ในอาจารย์ของวิทยาลัยครูทั่วประเทศ และการศึกษาในครูประชาบาลของอารี สวรรค์วานิช (2521 : บทคัดย่อ) ต่างก็ได้ผลเช่นเดียวกันว่า ครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนจะมีขวัญสูงกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว

แต่จากการศึกษาของ อรสา รุ่งปิตะรังสี (2530 : 50-65) พบว่าตำแหน่งบริหารมีความสัมพันธ์ทางลบกับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนในกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าตำแหน่งบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน

จากงานวิจัยที่กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้าน่าจะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติ

- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาส่วนใหญ่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะมีสภาพขวัญดีกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย (Gloster. 1975 : 5074-A ; ผาสุวรรณ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา และวิรัตน์ โกศลสมบัติ. 2520 : 47-51 ; อารี สวรรค์วานิช. 2521 : บทคัดย่อ ; ประทีป เส้ารัตนอารีย์. 2524 : บทคัดย่อ ; อรสา รุ่งปิตะรังสี. 2530 : 50-65 ; นรินทร์ สังขรักษา. 2531 : บทคัดย่อ) แต่จากการศึกษาของ กล้า ทองขาว (2523 : บทคัดย่อ) และนิวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์ (2538 : บทคัดย่อ) พบว่าผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จากงานวิจัยที่กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานน่าจะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย

- ภาวะสุขภาพ จากงานวิจัยที่ได้ทบทวนมา ยังไม่มีผลการวิจัยที่อ้างถึงภาวะสุขภาพกับขวัญในการปฏิบัติงาน แต่มีหลายท่านกล่าวไว้ว่า สุขภาพเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานในทางบวก (สมพงศ์ เกษมสิน. 2513 : 454-455 ; กมล ชูทรัพย์. 2516 : 245 ; วิจิตร อาวะกุล. 2526 : 215)

จากเอกสารที่กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีภาวะสุขภาพดีน่าจะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีภาวะสุขภาพไม่ดี

<u>ปัจจัยด้านการบริหาร</u>

- พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา จากการศึกษาของ ลิพพิท ไว้ท์ และลีวิน (สุรางค์ โค้วตระกูล. 2514 : 370-373 ; อ้างอิงมาจาก Lippiti, White and Lewin. 1939) จึงแบ่งนักเรียนเป็น 3 กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีหัวหน้าที่แสดงพฤติกรรมต่างกัน พบว่า กลุ่มที่มีหัวหน้าที่มีพฤติกรรมแบบประชาธิปไตย มีขวัญในการทำงานดีที่สุด กลุ่มที่มีหัวหน้าที่มีพฤติกรรมแบบอัตตาธิปไตย และแบบตามบุญตามกรรม จะมีขวัญในการทำงานต่ำ เช่นเดียวกับการศึกษาของ โกศล มีคุณ (2518 : 30-35) พบว่าสมาชิกในกลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยมีขวัญ และกำลังใจสูงกว่าสมาชิกในกลุ่มที่มีผู้นำแบบอัตตาธิปไตย และกอบแก้ว กบิลกาญจน์ (2534 : บทคัดย่อ) พบว่าพฤติกรรม

ผู้นำของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับขวัญทั้งในระดับขวัญรวมและแยกตามแต่ละองค์ประกอบของขวัญ

จากงานวิจัยที่กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย น่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบอัตตาธิปไตย และแบบตามบุญตามกรรมน่าจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับขวัญในการปฏิบัติงาน

- ค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากการศึกษาส่วนใหญ่พบว่าเงินเดือน สวัสดิการเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน (อารี สวรรค์วานิช. 2521 : บทคัดย่อ ; สมรพันธ์ ดอกไม้ทอง. 2522 : บทคัดย่อ ; กล้า ทองขาว. 2523 : บทคัดย่อ ; กอบแก้ว กบิลกาญจน์. 2534 : บทคัดย่อ ; อังคนึง เล็บนาค. 2528 : บทคัดย่อ ; ชัยชาญ ศรีทรง. 2529 : บทคัดย่อ) แต่จากการศึกษาของ นิวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์ (2538 : บทคัดย่อ) พบว่าครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่มีเงินเดือนต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จากงานวิจัยที่กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการน่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงาน

โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากการศึกษาส่วนใหญ่พบว่าโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีส่วนทำให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (สมรพันธ์ ดอกไม้ทอง. 2522 : บทคัดย่อ ; กล้า ทองขาว. 2523 : บทคัดย่อ ; อังคนึง เล็บนาค. 2528 : บทคัดย่อ ; ชัยชาญ ศรีทรง. 2529 : บทคัดย่อ ; กอบแก้ว กบิลกาญจน์. 2534 : บทคัดย่อ)

จากงานวิจัยที่กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่า โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานน่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงาน

- ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ จากการศึกษาของ วิรุฬห์ พรหมายน (2521 : 211-222) พบว่า ปัญหาการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เป็นอุปสรรคสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไขเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น และจากการศึกษาของ กอบแก้ว กบิลกาญจน์ (2534 : บทคัดย่อ) พบว่าความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้มีความสัมพันธ์ กับขวัญทั้งในระดับขวัญรวม และแยกตามแต่ละองค์ประกอบของขวัญ

สมพงศ์ เกษมสิน (2513 : 454-455) กมล ชูทรัพย์ (2516 : 245) วิจิตร อาวะกุล (2526 : 215) กล่าวว่า สภาพของการทำงานที่มีเครื่องมือเครื่องใช้ครบถ้วน เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยอย่างหนึ่งที่ก่อให้เกิดขวัญที่ดี

จากเอกสาร และงานวิจัยที่กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่า ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ น่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

- สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน จากการศึกษาของ อารี สวรรค์วานิช (2521 : บทคัดย่อ) พบว่าครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัยในโรงเรียนที่อยู่ในเขตเมืองหรืออำเภอมีขวัญสูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนที่อยู่ในถิ่นกันดาร แต่จากการศึกษาของ ประธาน จันทร์เจริญ (2519 : 81) พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคสูงกว่าขวัญของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครูส่วนกลาง เช่นเดียวกับการศึกษาของ ผาสุวรรณ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา และวิรัตน์ โกศลสมบัติ (2520 : 47-51) ที่พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในชุมชนมีขวัญสูงกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และจากการศึกษาของ เพ็ญศรี ชุนใช้ (2518 : 49-52) พบว่าระดับขวัญของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาคไม่มีความแตกต่างกัน เช่นเดียวกับการศึกษาของ กอบแก้ว กบิลกาญจน์ (2534 : บทคัดย่อ) พบว่าสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญ ทั้งในระดับขวัญรวมและแยกตามแต่ละองค์ประกอบของขวัญ

จากงานวิจัยที่กล่าวมายังไม่สามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีผลงานวิจัยที่ขัดแย้งกันอยู่ สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 205) กล่าวว่า สถานที่ทำงานที่สามารถอำนวยความสะดวกสบาย และความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้มากเพียงไรก็จะช่วยลดความกังวลใจ และเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานได้มาก ดังนั้นจึงพอจะอนุมาณได้ว่า สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานน่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงาน

- ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต จากการศึกษาของวิรุฬห์ พรหมายน (2521: 211-222) พบว่า ความตึงเครียดจากการทำงานในท้องที่ที่เต็มไปด้วยอันตรายเป็นปัญหา และอุปสรรคอย่างหนึ่งต่อการปฏิบัติงานของนายอำเภอในเขตแทรกซ้อน และยุภาพรรณ วรรณชัยวงศ์ (2532 : 68-71) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการ กับสภาพขวัญของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่ได้ปฏิบัติงานในสถานีอนามัยตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา พบว่าปัจจัยด้านสภาพหลุมหลบภัย มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของขวัญในด้านความรู้สึกต่องาน ต่อผู้ร่วมงาน และระดับขวัญรวม

จากงานวิจัยที่กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่า ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิตน่าจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับขวัญในการปฏิบัติงาน

3. แนวความคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล

ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล

กานเตอร์ (Corley and Mauksch. 1993 : 116 ; citing Kanter. 1968) นิยาม ความยึดมั่นผูกพันเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลมอบกำลังความสามารถและความจงรักภักดีต่อระบบ ซึ่งได้แก่ องค์การ วิชาชีพ ครอบครัว เพื่อบรรลุความต้องการและแสดงออกตามธรรมชาติ ของบุคคล ดังนั้นความยึดมั่นผูกพันจึงประสานระหว่างการลงใจบุคคลกับการค้ำจุนของระบบไว้ ด้วยกัน

เบรคเกอร์ (ดุสิต น้ำฝน. 2529 : 46 ; อ้างอิงมาจาก Becker. 1960) กล่าวถึง ความยึดมั่นผูกพันว่ามีใช้ทั้งในระดับการวิเคราะห์พฤติกรรมบุคคล และพฤติกรรมองค์การที่ บ่งบอกบุคลิกภาพเฉพาะของบุคคล หรือกลุ่มชนทั้งยังขยายไปถึงปรากฏการณ์ทางสังคมด้วย เช่น การใช้อำนาจ การเข้าสู่อาชีพ พฤติกรรมทางการเมือง เป็นต้น และความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพ ใช้เพื่อบ่งบอกว่าเมื่อบุคคลได้เข้าสู่อาชีพใดแล้วจะไม่เปลี่ยนอาชีพด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ โดยอ้างถึงกระบวนการที่เขาเข้าสู่อาชีพอย่างความมั่นใจ และปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้น ต่อไปด้วยความสมัครใจ

เฮิรซ์เบิรก์ (Herbert. 1976:416-417) กล่าวถึง ความยึดมั่นผูกพันเป็นการประสาน พฤติกรรมบุคคลกับเป้าหมายขององค์การที่กำหนดกิจกรรม และพฤติกรรมไว้แล้วโดยการเสนอ แนวทาง และการเข้ามีส่วนร่วม บุคคลที่ยอมรับเป้าหมายขององค์การอย่างแท้จริงจะแสดงตนเข้า เป็นพวกอย่างแน่นแฟ้นแม้จะต้องเสียสละประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ยอม

บาร์ทอล (Corley and Mauksch. 1993 : 117 ; citing Bartol. n.d.) นิยาม ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพเป็นการอุทิศตนเพื่องาน และความปรารถนาที่จะอยู่ในวิชาชีพเป็น ระยะเวลานาน

ฟิซ (Gardner. 1992 : 156 ; citing Friss. 1983) นิยาม ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ เป็นการแสดงออกซึ่งความเต็มใจที่จะไม่เปลี่ยนอาชีพ เป็นการอุทิศตนให้กับวิชาชีพ มีความ ภาคภูมิใจ ให้การสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมของวิชาชีพ

ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล จึงเป็นความรู้สึกทางจิตใจที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับ ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองที่จะตั้งมั่นในการประกอบกิจต่าง ๆ ในวิชาชีพพยาบาลให้สำเร็จตาม เป้าหมายของวิชาชีพโดยไม่ย่อท้อ มีความซื่อสัตย์ต่อบรรทัดฐานของวิชาชีพการพยาบาล ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล ทำให้สมาชิกของวิชาชีพเตือนตนเองอยู่เสมอให้คำนึงถึง คุณภาพของงานตามเป้าหมายของวิชาชีพ (นันทนา น้ำฝน. 2536 : 63)

จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาล เป็นบรรทัดฐานที่สมาชิกในวิชาชีพการพยาบาลยึดถือ เป็นหลักในการปฏิบัติงานการพยาบาล เพื่อการดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานการให้บริการการพยาบาล

สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยได้รับรองจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่คณะอนุกรรมการพัฒนาวิชาชีพของสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยจัดทำขึ้น และประกาศใช้เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2528 ซึ่งในจรรยาบรรณฉบับนี้ ได้กำหนดข้อพึงปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลไว้อย่างชัดเจน ครอบคลุมหน้าที่ความรับผิดชอบ 5 ประการดังนี้(อุดม สุภาไตร. 2531 : 260-265)

1. จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลต่อประชาชน

1. ประกอบวิชาชีพด้วยความมีสติ ตระหนักในคุณค่า และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

2. ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความเสมอภาคตามสิทธิมนุษยชน โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา และสถานภาพของบุคคล

3. ละเว้นการปฏิบัติที่มีอคติ และการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน

4. พึงเก็บรักษาเรื่องส่วนตัวของผู้รับบริการไว้เป็นความลับ เว้นแต่ด้วยความยินยอมของผู้นั้น หรือเมื่อต้องปฏิบัติตามกฎหมาย

5. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการวินิจฉัย และการแก้ไขปัญหาสุขภาพอนามัยอย่างเหมาะสมแก่สภาพของบุคคล ครอบครัว และชุมชน

6. พึงป้องกันภยันตรายอันจะมีผลต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน

2. จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลต่อสังคมและประเทศชาติ

1. พึงประกอบกิจแห่งวิชาชีพให้สอดคล้องกับนโยบาย อันยังประโยชน์แก่สาธารณชน

2. พึงรับผิดชอบร่วมกับประชาชนในการริเริ่ม สนับสนุนกิจกรรมที่ก่อให้เกิดสันติสุขและยกระดับคุณภาพชีวิต

3. พึงอนุรักษ์ และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประจำชาติ

4. พึงประกอบวิชาชีพโดยมุ่งส่งเสริมความมั่นคงของชาติ ศาสนา และสถาบันกษัตริย์

3. จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลต่อวิชาชีพ

1. พึงตระหนักและถือปฏิบัติในหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามหลักการแห่งวิชาชีพการพยาบาล

2. พัฒนาความรู้และวิธีปฏิบัติให้ได้มาตรฐานแห่งวิชาชีพ

3. พึงศรัทธาสนับสนุน และให้ความร่วมมือในกิจกรรมแห่งวิชาชีพ

4. พึงสร้างและ ธำรงไว้ซึ่งสิทธิอันชอบธรรมในการประกอบวิชาชีพการพยาบาล

5. พึงเผยแพร่ชื่อเสียงและคุณค่าแห่งวิชาชีพให้เป็นที่ปรากฏแก่สังคม

4. จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลต่อผู้ร่วมวิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพอื่น

1. ให้เกียรติ เคารพในสิทธิ และหน้าที่ของผู้ร่วมวิชาชีพและผู้อื่น

2. เห็นคุณค่าและยกย่องผู้มีความรู้ ความสามารถในศาสตร์สาขาต่าง ๆ

3. พึงรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ทั้งภายใน และภายนอกวิชาชีพ

4. ยอมรับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ และชักนำให้ประพฤติปฏิบัติในทางที่ถูกที่ควร

5. พึงอำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติภารกิจอันชอบธรรม

6. ละเว้นการส่งเสริมหรือป้องกันผู้ประพฤติผิดเพื่อผลประโยชน์แห่งตน หรือผู้กระทำการนั้น ๆ

5. จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลต่อตนเอง

1. ประพฤติตน และประกอบกิจแห่งวิชาชีพโดยถูกต้องตามกฎหมาย

2. ยึดมั่นในคุณธรรม และจริยธรรมแห่งวิชาชีพ

3. ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการประกอบกิจแห่งวิชาชีพและส่วนตัว

4. ใฝ่รู้ พัฒนาแนวคิดให้กว้าง และยอมรับการเปลี่ยนแปลง

5. ประกอบกิจแห่งวิชาชีพด้วยความเต็มใจ และเต็มกำลังความสามารถ

6. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีสติ รอบรู้ เชื่อมั่น และมีวิจารณญาณอันรอบคอบ

วิชาชีพพยาบาล เป็นวิชาชีพที่ให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์เป็นหลัก คุณลักษณะที่จำเป็นของพยาบาลในการให้บริการในทางวิชาชีพต้องอาศัยทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และจะต้องยึดหลักจรรยาบรรณที่มุ่งประโยชน์ของผู้อื่นมากกว่าประโยชน์ส่วนตน (ฟาริดา อิบราฮิม. 2535 : 1) และเทเลอร์ (ฟาริดา อิบราฮิม. 2535 : 1 ; อ้างอิงมาจาก Taylor. 1968) ได้กล่าวถึงบรรยากาศในทางวิชาชีพว่า จะต้องอาศัยความเป็นผู้ชำนาญการ ความรับผิดชอบ และพยาบาลจำเป็นจะต้องมีความรู้สึกผูกพันต่อวิชาชีพ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมุ่งไปที่ประโยชน์สุขของผู้รับบริการมากกว่าการคำนึงถึงเศรษฐกิจส่วนตัว และความรู้สึกผูกพันจะทำให้พยาบาลยืนหยัดอยู่ในวิชาชีพได้นานไม่ออกจากวิชาชีพหรือทำลายวิชาชีพของตน

ฟาริดา อิบราฮิม (2535 : 29) กล่าวว่า การหล่อหลอมในทางวิชาชีพการพยาบาลเป็นการสร้างความผูกพันอย่างแน่นแฟ้นต่อบริการสุขภาพที่พยาบาลปฏิบัติต่อประชาชน สร้างความเชื่อถือในศักดิ์ศรี และคุณค่าของบุคคล ไม่ว่าจะมีความแตกต่างในทางเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และประเพณี การศึกษา และเศรษฐกิจ มีความผูกพันต่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ให้มีความทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในทางวิชาชีพ และยังมีอิสรภาพในเชิงความคิดตัดสินใจ เพื่อใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติบทบาท

ในทางวิชาชีพ เพื่อสุขภาพและความอยู่ดีของประชาชน คุณลักษณะดังกล่าวที่พยาบาลประพฤติปฏิบัติออกมาด้วยความเต็มใจ และเป็นสุข ย่อมบอกถึงการได้รับการปลูกฝังความเป็นวิชาชีพพยาบาลอย่างแน่นแฟ้น การหล่อหลอมในทางวิชาชีพพยาบาล ทำให้เกิดการรับ และปรับเปลี่ยนค่านิยม และคุณลักษณะวิชาชีพเกิดเป็นพฤติกรรม และอัตมโนทัศน์เฉพาะตัว ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าการหล่อหลอมในทางวิชาชีพพยาบาล เป็นการปลูกฝังให้พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ โดยที่บุคคลที่เข้ามาสู่วิชาชีพพยาบาลจะเรียนรู้บทบาทใหม่ที่วิชาชีพพยาบาลกำหนด และแสดงบทบาทจนสามารถเป็นตัวแทนของวิชาชีพให้ปรากฏทั้งในกลุ่มวิชาชีพตนเอง ในทีมสุขภาพ และในสังคมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กระบวนการหล่อหลอมในทางวิชาชีพ อาจแบ่งได้เป็นระยะ ๆ ตามขั้นตอนของการเรียนรู้ รับรู้ และปรับบทบาททางวิชาชีพ ดังนี้ (ฟาริดา อิบราฮิม. 2535 : 30-31 ; อ้างอิงมาจาก Hinshaw. 1986)

ระยะที่ 1 การเปลี่ยนจากบทบาทที่คาดหวังไว้สู่บทบาทที่สังคมวิชาชีพกำหนด คนจะเรียน รู้บทบาท และค่านิยมต่าง ๆ และสามารถตัดสินใจที่จะรับบทบาทใหม่ตามวิชาชีพคาดหวัง ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานของวิชาชีพ ทั้งนี้ ต้องให้บุคคลนั้นได้มีโอกาสเข้าไปคลุกคลีกับบทบาทใหม่ที่เขาจะต้องรับและเรียนรู้จากการสัมผัสด้วยตนเอง

ระยะที่ 2 ความรู้สึกผูกพันกับบุคคลอื่นที่มีความสำคัญ ผู้เรียนจะนำตัวเองเข้าผูกพันกับบุคคล ซึ่งตนเองนิยม และพยายามเลียนแบบ ซึ่งอาจพบแบบอย่างที่เห็นด้วย หรือเกิดความรู้สึกขัดแย้งระหว่างบทบาทตามที่คิดไว้กับที่เห็นจริงจากการแสดงออกของบุคคลในวิชาชีพ ถ้าเป็นนักศึกษาพยาบาล ผู้ซึ่งมีส่วนให้เกิดการเรียนรู้บทบาทในระยะแรก คือ อาจารย์พยาบาล และต่อไป คือ พยาบาลทุกระดับในหน่วยงานที่ฝึกปฏิบัติ ซึ่งถ้าบุคคลเหล่านี้แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐาน และค่านิยมที่วิชาชีพกำหนดก็จะมีส่วนช่วยให้เกิดการเรียนรู้ บทบาทในระยะที่ 2 นี้

ระยะที่ 3 การรับค่านิยมและพฤติกรรมที่กำหนดในบทบาท ผู้เรียนจะเลือกประพฤติปฏิบัติบทบาทใหม่ที่ได้รับแตกต่างกัน ตามความแตกต่างของบุคคล โดยเลือก และประพฤติใน 3 ลักษณะ คือ ลักษณะที่ 1 ใช้การยอมตามพฤติกรรม โดยไม่รับค่านิยมซึ่งขัดกับของตนเอง ลักษณะที่ 2 ใช้การเลียนแบบพฤติกรรมตามที่ตนเองชอบ และยอมรับ โดยไม่สนใจกับค่านิยมของตนเอง และลักษณะที่ 3 ใช้การเลือกบทบาทจากมาตรฐานที่วิชาชีพกำหนดซึ่งสอดคล้องกับระบบค่านิยมของตนเอง ซึ่งลักษณะที่ได้รับการยอมรับ และเหมาะสมกับคุณสมบัติในความเป็นวิชาชีพของบุคคล คือ ลักษณะที่ 3 ซึ่งยึดมาตรฐานวิชาชีพ เป็นตัวกำหนดความเหมาะสม ถูกต้อง ถ้าในสังคมวิชาชีพมีแบบอย่างที่ดีก็สามารถหล่อหลอมสมาชิกใหม่ของวิชาชีพ ให้แสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความเข้าถึง และลึกซึ้งในวิชาชีพ และแสดงเอก

ลักษณ์ของวิชาชีพให้ปรากฏแก่สังคม

จากเอกสารที่กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลเป็นความรู้สึกทางจิตใจที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ที่จะตั้งมั่นในการประกอบกิจต่าง ๆ ในวิชาชีพพยาบาลให้สำเร็จตามเป้าหมายของวิชาชีพโดยไม่ย่อท้อ ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าสามารถจัดเป็นปัจจัยย่อยอย่างหนึ่งของปัจจัยส่วนบุคคลได้ เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลเป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่จะเข้าใจในสิ่งที่เห็นมา ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลก็เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเฉพาะตัวของบุคคล และมีผลให้บุคคลนั้นมีความสามารถที่จะเข้าใจถึงเป้าหมายของวิชาชีพ และมีเหตุผลในการเข้าร่วมกิจกรรมของวิชาชีพด้วยความเต็มใจ ดังนั้นในกรอบแนวคิดในการทำวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงได้จัดความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลเป็นปัจจัยย่อยอย่างหนึ่งของปัจจัยส่วนบุคคล

4. <u>ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลกับขวัญในการปฏิบัติงาน</u>

เนื่องจากยังไม่พบงานวิจัยที่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลกับขวัญในการปฏิบัติงานโดยตรง แต่มีงานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ได้แก่ การศึกษาของ การ์ดเนอร์ (Gardner. 1992 : 158) พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพกับการปฏิบัติงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r=.17) และมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r =-.15) กับการลาออกจากงานของพยาบาลในช่วงระยะ 1 ปีแรกของการทำงาน และจากการศึกษาของ บาร์ทอล (Corley and Mauksch. 1993 : 117 ; citing Bartol. 1979) พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจากการศึกษาของ แองเดิล และเพอร์รี่ (เชาวลิต ตนานนท์ชัย. 2532 : 23 ; อ้างอิงมาจาก Angle and Perry. 1981) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับปัญหาต่าง ๆ ขององค์การ ได้แก่ ปัญหาการขาดงาน ปัญหาความไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน และปัญหาการเปลี่ยนงาน ซึ่งปัญหาการเปลี่ยนงานนั้นพบว่ามีความสัมพันธ์สูงสุดกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จากงานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงกันดังกล่าว ก็พอจะอนุมาณได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล น่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

<u>สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า</u>

1. บุคลากรพยาบาลที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภาวะสุขภาพที่แตกต่างกัน จะมีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์แตกต่างกันดังนี้

1.1 บุคลากรพยาบาลที่มีอายุมาก มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์สูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีอายุน้อย ตามลำดับดังนี้คือ อายุ 40 ปีขึ้นไป อายุระหว่าง 30-39 ปี และอายุระหว่าง 20-29 ปี

1.2 บุคลากรพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์แตกต่างกัน

1.3 บุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์แตกต่างกัน

1.4 บุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้า มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์สูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติ ตามลำดับดังนี้คือ ตำแหน่งงานหัวหน้าพยาบาล ตำแหน่งงานพยาบาลประจำการ และตำแหน่งงานผู้ช่วยพยาบาล

1.5 บุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์สูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย ตามลำดับดังนี้คือ ระยะเวลา 11 ปีขึ้นไป ระยะเวลา 6-10 ปี และระยะเวลา 1-5 ปี

1.6 บุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพดี มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์สูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพไม่ดี ตามลำดับดังนี้คือ ภาวะสุขภาพดี ภาวะสุขภาพดีปานกลาง และภาวะสุขภาพไม่ดี

2. ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อมีความสัมพันธ์กับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ดังนี้

2.1 พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบอัตตาธิปไตย และแบบตามบุญตามกรรม มีความสัมพันธ์ทางลบกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

2.2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

2.3 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

2.4 ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน และภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต มีความสัมพันธ์กับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ดังนี้

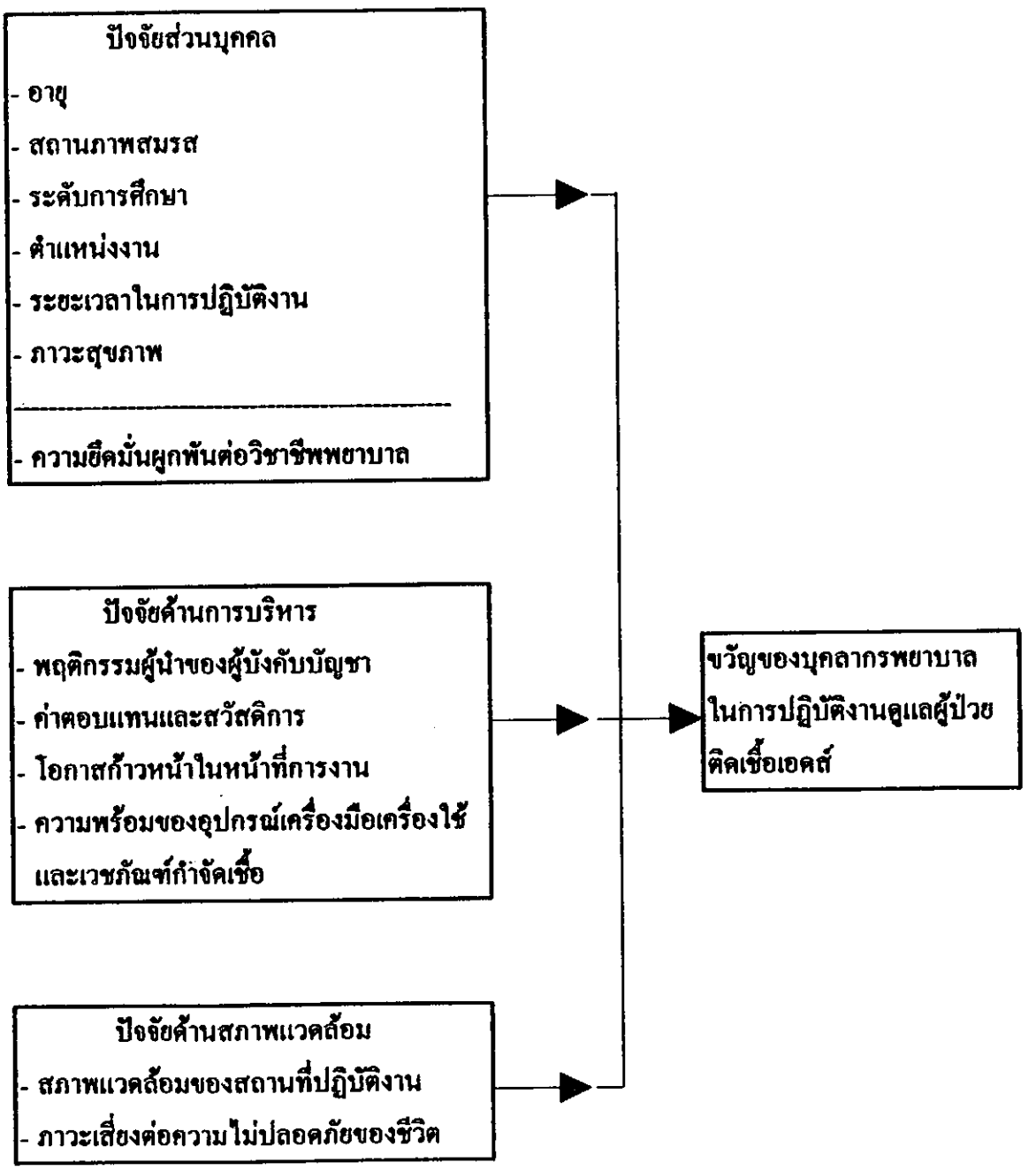
3.1 สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

3.2 ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต มีความสัมพันธ์ทางลบกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

4. ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

5. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล สามารถทำนายและร่วมกันทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ได้

กรอบแนวคิดในการทำวิจัย



บทที่ 3
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการสร้างเครื่องมือ
5. เกณฑ์การให้คะแนนของเครื่องมือ
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล
7. การวิเคราะห์ข้อมูล
8. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. <u>ประชากร</u>

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าพยาบาล พยาบาลประจำการ และผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ในแผนกการพยาบาลอายุรศาสตร์ของโรงพยาบาลสังกัดภาครัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ. 2539 ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 20 โรงพยาบาล

2. <u>กลุ่มตัวอย่าง</u>

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าพยาบาล พยาบาลประจำการ และผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ในแผนกการพยาบาลอายุรศาสตร์ของโรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลโรคทรวงอก โรงพยาบาลบำราศนราดูร วชิรพยาบาล และโรงพยาบาลตำรวจ ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างประชากรด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage- Sampling) โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. จำแนกโรงพยาบาลตามสังกัดได้ 4 กลุ่ม คือ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 3 โรงพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 9 โรงพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 โรงพยาบาล และโรงพยาบาลสังกัดหน่วยงานอื่น ๆ จำนวน 4 โรงพยาบาล ซึ่งสัดส่วนของจำนวนโรงพยาบาลเป็น 3:9:4:4 แล้วสุ่มรายชื่อโรงพยาบาลของแต่ละสังกัดตามสัดส่วนเป็น 1:3:1:1 ได้รายชื่อโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลโรคทรวงอก โรงพยาบาลบำราศ

นราดูร วชิรพยาบาล และโรงพยาบาลตำรวจ รวมจำนวนบุคลากรพยาบาลในแผนกการพยาบาลอายุรศาสตร์ทั้งหมด 822 คน

2. กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรพยาบาลในแผนกการพยาบาลอายุรศาสตร์ โดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane. 1967 : 729) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e แทน ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง กำหนดให้เท่ากับ 0.05

N แทน ขนาดของประชากร

3. กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรพยาบาล ในแผนกการพยาบาลอายุรศาสตร์ในแต่ละกลุ่มโรงพยาบาลที่สังกัด โดยคำนวณจากขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวนบุคลากรพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล จำนวนประชากรทั้งหมด

4. กำหนดจำนวนบุคลากรพยาบาลที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละตำแหน่งงาน ตามสัดส่วนของบุคลากรพยาบาลในแต่ละตำแหน่งงาน

5. สุ่มรายชื่อบุคลากรพยาบาลในแต่ละตำแหน่งงานด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายจนครบจำนวนที่ต้องการ

จากวิธีการดังกล่าวนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวนอย่างน้อย 269 คน ซึ่งผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 451 คน และได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์คืน จำนวน 400 คนดังปรากฏในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงโรงพยาบาล และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

โรงพยาบาลสังกัดภาครัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร	กลุ่มตัวอย่าง
<u>โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย</u>	
โรงพยาบาลศิริราช	109
<u>โรงพยาบาลที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข</u>	
โรงพยาบาลราชวิถี	52
โรงพยาบาลโรคทรวงอก	62
โรงพยาบาลบำราศนราดูร	46
<u>โรงพยาบาลที่สังกัดกรุงเทพมหานคร</u>	
วชิรพยาบาล	76
<u>โรงพยาบาลที่สังกัดหน่วยงานอื่น ๆ</u>	
โรงพยาบาลตำรวจ	55
รวม	400

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน

วิธีการสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถามตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภาวะสุขภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะเป็นคำถามแบบมี 3 ตัวเลือก

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านภาวะสุขภาพ ผู้วิจัยปรับปรุง และแก้ไขมาจากแบบประเมินภาวะสุขภาพของ ถนอมขวัญ ทวีบูรณ์ (2537 : 55) ประกอบด้วยข้อคำถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า (Rating Scale) ตามความถี่ของอาการที่เกิดขึ้น ชนิด 4 อันดับ จากเกิดขึ้นเป็นประจำ ถึงไม่เคยเกิดขึ้น จำนวน 34 ข้อ

1.2.1 ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติคล้ายกับ กลุ่มตัวอย่างจริงที่ต้องการศึกษาจำนวน 30 คน นำผลที่ได้มาตรวจให้คะแนน และหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง คะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ ด้วยสูตรสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยถือว่าคะแนนรวมเป็นคะแนนที่แทนโครงสร้างรวมของคุณลักษณะที่ต้องการวัด ดังนั้นข้อคำถามใดก็ตามที่มีค่าสหสัมพันธ์กับคะแนนรวมต่ำ แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่ได้วัดในสิ่งที่เป็นโครงสร้างของคุณลักษณะนั้น ๆ จึงต้องตัดข้อคำถามนั้นออกไป และได้ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์จำนวนทั้งหมด 26 ข้อ

1.2.2 การหาค่าความเชื่อมั่น หลังจากคัดเลือก และปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามจำนวน 26 ข้อ มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9233

ตัวอย่าง

ข้อ	ข้อความ	เป็นประจำ	ค่อนข้างบ่อย	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย
(0)	มีอาการเจ็บป่วย ต้อง รับประทานยาทุกครั้งจึงจะหาย				

เกณฑ์ในการให้คะแนนของแบบสอบถาม

เมื่อตอบข้อความใดว่าเกิดขึ้นเป็นประจำ จะให้คะแนน 1 คะแนนสำหรับข้อความนั้น

เมื่อตอบข้อความใดว่าเกิดขึ้นค่อนข้างบ่อยจะให้คะแนน 2 คะแนนสำหรับข้อความนั้น

เมื่อตอบข้อความใดว่าเกิดขึ้น นานๆครั้ง จะให้คะแนน 3 คะแนนสำหรับข้อความนั้น

เมื่อตอบข้อความใดว่า ไม่เคยเกิดขึ้น จะให้คะแนน 4 คะแนนสำหรับข้อความนั้น

ในงานวิจัยนี้ จะแบ่งภาวะสุขภาพของกลุ่มตัวอย่างเป็น 3 ระดับ พิจารณาจากค่าคะแนนเปอร์เซนต์ไทล์ที่ได้โดยแบ่งออกเป็น 3 ช่วงดังนี้

บุคคลที่ได้คะแนนตั้งแต่เปอร์เซนต์ไทล์ที่ 67 ขึ้นไป หมายถึง มีภาวะสุขภาพดี

บุคคลที่ได้คะแนนอยู่ระหว่างเปอร์เซนต์ไทล์ที่ 34-66 หมายถึง มีภาวะสุขภาพดีปานกลาง

บุคคลที่ได้คะแนนตั้งแต่เปอร์เซนต์ไทล์ที่ 33 ลงมา หมายถึง มีภาวะสุขภาพไม่ดี

แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยด้านการบริหาร เช่น เพ็ญศรี ชุนใช้ (2518) อลิสา พงษ์อมรพรหม (2519) อุษณีย์ เทพวรชัย (2526) สุเมธ เดียว อิศเรศ (2527) สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2528) อารีย์ ไชยมงคล (2533) กอบแก้ว กบิลกาญจน์ (2534) นฤมล ธีระรังสิกุล (2536)

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านการบริหาร โดยอาศัยข้อมูลที่ศึกษาจากข้อ 1 ประกอบด้วยข้อคำถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า (Rating Scale) ตามระดับความเป็นจริงชนิด 5 อันดับ จากจริงมากที่สุด ถึงไม่จริงมากที่สุด จำนวน 56 ข้อ ทั้งนี้โดยให้เนื้อหาครอบคลุมปัจจัยด้านการบริหารทั้ง 6 ด้าน คือ พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย จำนวน 10 ข้อ พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบอัตตาธิปไตย จำนวน 10 ข้อ พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบตามบุญตามกรรม จำนวน 9 ข้อ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

จำนวน 10 ข้อ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำนวน 9 ข้อ ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ จำนวน 8 ข้อ

3. ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจริงที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน นำผลที่ได้มาตรวจให้คะแนน และหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมเฉพาะด้านด้วยสูตรสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยถือว่าคะแนนรวมเป็นคะแนนที่แทนโครงสร้างรวมของคุณลักษณะที่ต้องการวัด ดังนั้นข้อคำถามใดก็ตามที่มีค่าสหสัมพันธ์กับคะแนนรวมต่ำ แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่ได้วัดในสิ่งที่เป็นโครงสร้างของคุณลักษณะนั้น ๆ จึงต้องตัดข้อคำถามนั้นออกไป และได้ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์จำนวนทั้งหมด 50 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย จำนวน 9 ข้อ พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบอัตตาธิปไตย จำนวน 9 ข้อ พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบตามบุญตามกรรม จำนวน 9 ข้อ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 9 ข้อ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำนวน 7 ข้อ ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ จำนวน 7 ข้อ

4. การหาค่าความเชื่อมั่น หลังจากคัดเลือกและปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามแต่ละด้าน มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย เท่ากับ .9301 ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบอัตตาธิปไตย เท่ากับ .8949 ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบตามบุญตามกรรม เท่ากับ .9228 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เท่ากับ .8005 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เท่ากับ .8694 ด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ เท่ากับ .6899

ตัวอย่าง

ข้อ	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงมากที่สุด
	พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบอัตตาธิปไตย					
(0)	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็นใด ๆ นอกจากปฏิบัติตามคำสั่ง					
	พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย					
(0)	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาของท่าน จะให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินปัญหา					
	พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบตามบุญตามกรรม					
(0)	ผู้บังคับบัญชาของท่านปล่อยให้ทุกคนในหน่วยงานตัดสินใจ และปฏิบัติงานด้วยตนเองตามใจชอบ					
	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
(0)	หน่วยงานของท่านได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ได้รับอย่างเหมาะสม					
	โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
(0)	บุคลากรพยาบาลทุกคนได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าอย่างเสมอภาค					

ข้อ	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงมากที่สุด
(0)	<u>ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ</u> หน่วยงานของท่านมีน้ำยาฆ่าเชื้อชนิดต่าง ๆ รวมถึงน้ำยาที่ใช้ฆ่าเชื้อเอดส์ เช่น โซเดียมไฮโปคลอไรด์ 0.5 % เพียงพอ					

<u>เกณฑ์ในการให้คะแนนของแบบสอบถาม</u>

ข้อความที่สร้างขึ้นมี 2 ลักษณะ คือ ข้อความทางบวก และข้อความทางลบ เกณฑ์การตรวจให้คะแนนมีดังนี้

เมื่อเป็นข้อความทางบวกให้คะแนน 5, 4, 3, 2, 1 เมื่อตอบช่อง จริงมากที่สุด, จริง, ไม่แน่ใจ, ไม่จริง, ไม่จริงมากที่สุด ตามลำดับ

เมื่อเป็นข้อความทางลบ ให้คะแนน 1, 2, 3, 4, 5 เมื่อตอบช่อง จริงมากที่สุด,จริง, ไม่แน่ใจ, ไม่จริง, ไม่จริงมากที่สุด ตามลำดับ

<u>แบบสอบถามตอนที่ 3</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เช่น เพ็ญศรี ชุนใช้ (2518) อลิสา พงษ์อมรพรหม (2519) อุษณีย์ เทพวรชัย (2526) สมพงศ์ เกษมสิน (2526) กอบแก้ว กบิลกาญจน์ (2534) นฤมล ธีระรังสิกุล (2536)

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม โดยอาศัยข้อมูลที่ศึกษาจากข้อ 1 ประกอบด้วยข้อคำถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า (Rating Scale) ตามระดับความเป็นจริงชนิด 5 อันดับจากจริงมากที่สุด ถึงไม่จริงมากที่สุด จำนวน 14 ข้อ ทั้งนี้โดยให้เนื้อหาครอบคลุม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทั้ง 2 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน จำนวน 7 ข้อ ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต จำนวน 7 ข้อ

3. ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจริงที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน นำผลที่ได้มาตรวจให้คะแนน และหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมเฉพาะด้าน

ด้วยสูตรสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยถือว่าคะแนนรวมเป็นคะแนนที่แทนโครงสร้างรวมของคุณลักษณะที่ต้องการวัด ดังนั้นข้อคำถามใดก็ตามที่มีค่าสหสัมพันธ์กับคะแนนรวมต่ำ แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่ได้วัดในสิ่งที่เป็นโครงสร้างของคุณลักษณะนั้น ๆ จึงต้องตัดข้อคำถามนั้นออกไป และได้ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์จำนวนทั้งหมด 10 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต จำนวน 5 ข้อ

4. การหาค่าความเชื่อมั่น หลังจากคัดเลือก และปรับปรุงเรียบร้อยแล้วนำแบบสอบถามแต่ละด้าน มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่น ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน เท่ากับ .7834 ด้านภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต เท่ากับ .6737

ตัวอย่าง

ข้อ	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงมากที่สุด
	สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน					
(0)	สภาพแวดล้อมในหน่วยงานท่านมีความเหมาะสมต่อการดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์					
	ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต					
(0)	ถึงแม้ว่าท่านจะสวมถุงมือทุกครั้งและ ระมัดระวังขณะให้การพยาบาลผู้ป่วย ท่านก็ยังไม่มั่นใจว่าจะติดเชื้อเอดส์จากผู้ป่วย					

เกณฑ์ในการให้คะแนนของแบบสอบถาม

ข้อความที่สร้างขึ้นมี 2 ลักษณะ คือ ข้อความลักษณะทางบวก และข้อความลักษณะทางลบ เกณฑ์การตรวจให้คะแนน มีดังนี้

เมื่อเป็นข้อความทางบวก ให้คะแนน 5, 4, 3, 2, 1 เมื่อตอบช่องจริงมากที่สุด, จริง, ไม่แน่ใจ, ไม่จริง, ไม่จริงมากที่สุด ตามลำดับ

เมื่อเป็นข้อความทางลบ ให้คะแนน 1 ,2, 3, 4, 5 เมื่อตอบช่องจริงมากที่สุด,จริง, ไม่แน่ใจ, ไม่จริง, ไม่จริงมากที่สุด ตามลำดับ

<u>แบบสอบถามตอนที่ 4</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล เช่น ดุสิต น้ำฝน (2529) การ์ดเนอร์ (Gardner 1992) คอร์เล่ (Corley 1993) ฟาริดา อิบราฮิม (2535) นันทนา น้ำฝน (2536)

2. ผู้วิจัยปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามของ นันทนา น้ำฝน (2536:204) ประกอบด้วยข้อคำถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า (Rating Scale) ตามระดับความเป็นจริงชนิด 5 อันดับจากจริงมากที่สุดถึงไม่จริงมากที่สุด จำนวน 10 ข้อ

3. ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจริงที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน นำมาผลที่ได้มาตรวจให้คะแนน และหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับด้วยสูตรสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยถือว่าคะแนนรวมเป็นคะแนนที่แทนโครงสร้างรวมของคุณลักษณะที่ต้องการวัด ดังนั้นข้อคำถามใดก็ตามที่มีค่าสหสัมพันธ์กับคะแนนรวมต่ำ แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่ได้วัดในสิ่งที่เป็นโครงสร้างของคุณลักษณะนั้น จึงต้องตัดข้อคำถามนั้นออกไป และได้ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์จำนวนทั้งหมด 9 ข้อ

4. การหาค่าความเชื่อมั่น หลังจากคัดเลือกและปรับปรุงเรียบร้อยแล้วนำแบบสอบถามจำนวน 9 ข้อ มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6587

<u>ตัวอย่าง</u>

ข้อ	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงมากที่สุด
(0)	ท่านตั้งใจจะปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลอย่างไม่ย่อท้อต่อปัญหา					

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถาม

เนื่องจากข้อคำถามเป็นข้อความทางบวกทั้งหมด จึงมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ถ้าตอบในช่อง "จริงมากที่สุด " ให้ 5 คะแนน

ถ้าตอบในช่อง " จริง " ให้ 4 คะแนน

ถ้าตอบในช่อง " ไม่แน่ใจ " ให้ 3 คะแนน

ถ้าตอบในช่อง "ไม่จริง" ให้ 2 คะแนน

ถ้าตอบในช่อง "ไม่จริงมากที่สุด" ให้ 1 คะแนน

แบบสอบถามตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน เช่น Yoder (1959) สมพงศ์ เกษมสิน (2517) ยุภาพรรณ วรรณชัยวงศ์ (2532) กอบแก้ว กบิลกาญจน์ (2534)

2. ผู้วิจัยปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามของ ยุภาพรรณ วรรณชัยวงศ์ (2532:97-102) ประกอบด้วยข้อคำถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า (rating scale) ตามระดับความเป็นจริงชนิด 5 อันดับจาก จริงมากที่สุด ถึงไม่จริงมากที่สุด จำนวน 84 ข้อ โดยมีข้อคำถามด้านความรู้สึกต่องาน จำนวน 33 ข้อ ด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา จำนวน 15 ข้อ ด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน จำนวน 36 ข้อ

3. ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจริงที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน นำผลที่ได้มาตรวจให้คะแนน และหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ ด้วยสูตรสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยถือว่าคะแนนรวมเป็นคะแนนที่แทนโครงสร้างรวมของคุณลักษณะที่ต้องการวัด ดังนั้นข้อคำถามใดก็ตามที่มีค่าสหสัมพันธ์กับคะแนนรวมต่ำ แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่ได้วัดในสิ่งที่เป็นโครงสร้างของคุณลักษณะนั้นๆ จึงต้องตัดข้อคำถามนั้นออกไป และได้ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์จำนวนทั้งหมด 55 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามด้านความรู้สึกต่องาน จำนวน 17 ข้อ ด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา จำนวน 10 ข้อ ด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน จำนวน 28 ข้อ

4. การหาค่าความเชื่อมั่น หลังจากคัดเลือก และปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามแต่ละด้าน มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นด้านความรู้สึกต่องาน เท่ากับ .8591 ด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา เท่ากับ .8898 ด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน เท่ากับ .9390 และความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ เท่ากับ .9355

ตัวอย่าง

ข้อ	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงมากที่สุด
	ความรู้สึกต่องาน					
	ก. ความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองในการทำงาน					
(0)	ท่านสามารถปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ได้โดยไม่มีความลังเลใจ					
	ข. ความรู้สึกพอใจในการทำงาน					
(0)	งานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ให้ผลตอบแทนที่ไม่ด้อยไปกว่างานอื่นๆ					
	ค. ความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงาน					
(0)	ท่านคิดว่าบุคคลทั่วไปให้ความชื่นชมผู้ซึ่งปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์					
	ง. ความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน					
(0)	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ในความรับผิดชอบอยู่เสมอ					
	จ. ความรู้สึกเสียสละในการปฏิบัติงาน					
(0)	เมื่อมีโอกาสท่านยินดีและเต็มใจที่จะทำงานอื่นๆ เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากงานในความรับผิดชอบ					

ข้อ	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงมากที่สุด
	ความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา					
	ก. ความรู้สึกเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา					
(0)	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้มีความรับผิดชอบสูง					
	ข. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา					
(0)	ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา					
	ความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน					
	ก. การสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน					
	- การสนับสนุนทางด้านอารมณ์					
(0)	ท่านรู้สึกว่าท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานทุกคน					
	- การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร					
(0)	ท่านและผู้ร่วมงานมีการปรึกษาหารือกันทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว					
	- การสนับสนุนโดยการประเมิน					
(0)	ถ้าท่านทำสิ่งใดผิด ผู้ร่วมงานจะชี้แจงให้ทราบ และช่วยแก้ไข					
	- การสนับสนุนทางด้านเวลาและแรงงาน					
(0)	ผู้ร่วมงานช่วยท่านในการจัดเตรียมสิ่งของสำหรับการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงมากที่สุด
(0)	ข. <u>ความร่วมมือกันในการทำงาน</u> ทุกคนในหน่วยงานทำงานร่วมกันด้วยความสนุกสนานและสบายใจแม้งานจะหนัก					
(0)	ค. <u>ความพอใจในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน</u> ท่านจะรู้สึกเสียดาย ถ้าผู้ร่วมงานของท่านย้ายออกจากหน่วยงาน					

<u>เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถาม</u>

ข้อความที่สร้างขึ้นมี 2 ลักษณะ คือ ข้อความที่แสดงว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมด้านขวัญในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งเป็นข้อความทางบวกและข้อความที่แสดงว่า บุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมด้านขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ ซึ่งเป็นข้อความทางลบ เกณฑ์การตรวจให้คะแนนเป็นดังต่อไปนี้

เมื่อเป็นข้อความทางบวก ให้คะแนน 5, 4, 3, 2, 1 เมื่อตอบช่องจริงมากที่สุด ,จริง,ไม่แน่ใจ, ไม่จริง, ไม่จริงมากที่สุด ตามลำดับ

เมื่อเป็นข้อความทางลบ ให้คะแนน 1, 2, 3, 4, 5 เมื่อตอบช่องจริงมากที่สุด,จริง,ไม่แน่ใจ, ไม่จริง, ไม่จริงมากที่สุด ตามลำดับ

<u>วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล</u>

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้ามีขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลโรคทรวงอก โรงพยาบาลบำราศนราดูร วชิรพยาบาล และโรงพยาบาลตำรวจ เพื่อขออนุญาต และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยติดต่อขออนุญาตจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลโรคทรวงอก โรงพยาบาลบำราศนราดูร วชิรพยาบาล และโรงพยาบาลตำรวจ โดยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยไปส่งให้ด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดต่อฝ่ายการพยาบาล เพื่อนำแบบสอบถามส่งให้แก่กลุ่มตัวอย่าง และ

ขอนัดวันรับแบบสอบถามคืนภายในระยะเวลาไม่เกิน 3 สัปดาห์ แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์

4. นำแบบสอบถามที่มีความเรียบร้อยสมบูรณ์ นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS-X (Statistical Package for the Social Science) วิเคราะห์โดยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. แยกคะแนนตามกลุ่มตัวแปรอิสระที่ศึกษา

2. หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวนของตัวแปรตามกลุ่มตัวอย่างในตัวแปรอิสระ

3. ทดสอบสมมติฐานข้อ 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, โดยใช้สถิติเอฟ (F-test)

4. ทดสอบสมมติฐานข้อ 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 3.1, 3.2, 4 โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

5. ทดสอบสมมติฐานข้อ 5 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวน

2. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับโดยใช้สูตรการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

สูตร $$r_{xy} = \frac{N\Sigma xy - \Sigma x \Sigma y}{\sqrt{[N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ

Σx แทน ผลรวมของคะแนนรายข้อของทุกคน

Σy แทน ผลรวมของคะแนนรวมทุกข้อ

Σxy แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทุกข้อของแต่ละคน

Σx^2 แทน ผลรวมของคะแนนรายข้อยกกำลังสอง

Σy^2 แทน ผลรวมของคะแนนรวมทุกข้อของแต่ละคนยกกำลังสอง

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach

$$\alpha = \frac{n}{n-1}\left[1 - \frac{Si^2}{St^2}\right]$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

Si^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนในแต่ละข้อ

St^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ทดสอบสมมติฐานข้อ 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, และ 1.6 โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่าสองกลุ่มโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว

$$F(k-1, N-k) = MS_b / MS_w$$

$df = k-1, N-k$

k คือ จำนวนกลุ่ม

N คือ จำนวนคน

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่มีการแจกแจงแบบ F

Ms_b แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

Ms_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

$k-1$ แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระของ MS_b

$N-k$ แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระของ MS_w

ถ้าพบว่า F- test มีนัยสำคัญทางสถิติ ก็ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยใช้ Student q - statistic แบบ Newman - Keuls method

$$q = \frac{\overline{T}\,j - \overline{T}\,i}{\sqrt{\frac{MS_w}{n}}}$$

$df = n - k$

เมื่อ q แทน ค่าสถิติ q

$\overline{T}j$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มมาก

$\bar{T}i$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มน้อย

MS_w แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม

n แทน ค่าตัวกลางฮาร์โมนิคของจำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เท่ากัน

3.2 ทดสอบสมมติฐานข้อ 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 3.1, 3.2, 4 โดยการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma xy - \Sigma x \Sigma y}{\sqrt{[N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

Σxy แทน ยอดรวมของผลคูณของคะแนน x กับคะแนน y

$\Sigma x, \Sigma y$ แทน ผลรวมของคะแนน x และคะแนน y ทั้งหมดตามลำดับ

$\Sigma x^2, \Sigma y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ทดสอบสมมติฐานข้อ 5 โดยการหาว่าขวัญในการปฏิบัติงาน (ตัวเกณฑ์) มีค่าต่าง ๆกันขึ้นอยู่กับตัวแปรอะไร (ตัวพยากรณ์) โดยใช้สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้สูตร

$$R_{1.2.3.....n} = \sqrt{B_2\ r_{12} + B_3\ r_{13} + ... + B_n\ r_{1n}}$$

เมื่อ $R_{1.2.3....n}$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวเกณฑ์ (1) กับตัวพยากรณ์ (2),(3),.....,(n)

r_{1n} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวเกณฑ์ (1)กับตัวพยากรณ์(n)

B_n แทน ค่า Beta weight ตัวที่ n หรือ ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ตัวที่ n

และทดสอบค่านัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณดังกล่าว โดยใช้สูตร

$$F = \frac{R^2}{1 - R^2} \cdot \frac{N - k - 1}{k}$$

โดย $df_1 = k$

$df_2 = N-k-1$

เมื่อ F แทน การแจกแจงของค่า F

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

N แทน จำนวนสิ่งที่ศึกษา

k แทน จำนวนตัวพยากรณ์

และสร้างสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Equation) โดยใช้สูตร

$$Y' = b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n + a$$

เมื่อ Y' แทน ค่าตัวแปรตามที่ได้จากการพยากรณ์

$b_1, b_2, \dots, b_n$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ หรือ แทนค่าน้ำหนักความสำคัญ (Score- Weight) ของตัวพยากรณ์ตัวที่ 1 ถึง n ตามลำดับ

$x_1, x_2, \dots, x_n$ แทน ค่าตัวแปรอิสระ หรือตัวพยากรณ์ตัวที่ 1 ถึง n เมื่อเป็นคะแนนดิบ

a แทน ค่าคงที่ในสมการพยากรณ์

สำหรับค่า b_i และ a คำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$b_i = B_i \frac{S_y}{S_i}$$

เมื่อ b_i แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบตัวที่ i

B_i แทน น้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ (Beta Weight) ตัวที่ i

S_y แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรตาม Y

S_i แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ตัวที่ i

$$a = \overline{Y} - b_1\overline{x}_1 - b_2\overline{x}_2 - \dots b_n\overline{x}_n$$

เมื่อ a แทน ค่าคงที่ในสมการพยากรณ์

Y แทน ค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม Y

$\overline{x}_1, \overline{x}_2, \dots, \overline{x}_n$ แทน ค่าเฉลี่ยของตัวพยากรณ์ตัวที่ 1 ถึง n

และหาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการถดถอยพหุคูณ โดยใช้สูตร

$$Y_{.123\dots n} = Y' \sqrt{1 - R^2_{y.123\dots n}}$$

เมื่อ $Y'_{123..n}$ แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการถดถอยพหุคูณ

Y' แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรตาม Y

$R_{y.123..n}$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณระหว่างตัวแปรตาม Y กับตัวพยากรณ์

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ตามตัวแปรอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาวะสุขภาพ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล กับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS-X (Statistical Package for the Social Science) เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่า "เอฟ" หาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และสมการถดถอยพหุคูณ

เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนบุคลากรพยาบาลในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
S^2	แทน	ค่าความแปรปรวน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
SS	แทน	ค่าผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกยกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
n	แทน	ตัวกลางฮาร์โมนิคของจำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เท่ากัน
q	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน q - Studentized Range
*	แทน	ค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	ค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
X_1	แทน	อายุ
X_2	แทน	สถานภาพสมรส
X_3	แทน	ระดับการศึกษา

X_4	แทน	ตำแหน่งงาน
X_5	แทน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
X_6	แทน	ภาวะสุขภาพ
X_7	แทน	พฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตย
X_8	แทน	พฤติกรรมผู้นำแบบอัตตาธิปไตย
X_9	แทน	พฤติกรรมผู้นำแบบตามบุญตามกรรม
X_{10}	แทน	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
X_{11}	แทน	โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
X_{12}	แทน	ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ
X_{13}	แทน	สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน
X_{14}	แทน	ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต
X_{15}	แทน	ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล
Y	แทน	ขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์ของการทำนาย
R^2 change	แทน	สัมประสิทธิ์ของการทำนายที่เปลี่ยนแปลงไปจากการเพิ่มตัวทำนายทีละตัว
F change	แทน	ค่าสถิติเอฟ (F) ที่ใช้ทดสอบความมีนัยสำคัญของการเพิ่มตัวทำนายเข้าไปครั้งละ 1 ตัว
$S.E._{est}$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนาย ซึ่งทำนายในรูปคะแนนดิบ
B	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนาย ซึ่งทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ที่ได้จากการทำนายด้วยตัวทำนายต่าง ๆ ในรูปของคะแนนดิบ
สมการทำนาย	แทน	สมการถดถอยพหุคูณที่ใช้ทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอโดยแยกออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรพยาบาลที่ตอบแบบสอบถาม

2. การศึกษาระดับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

3. การเปรียบเทียบขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ตามตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล กับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

5. การศึกษาความสามารถในการทำนาย และร่วมกันทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ของตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล และหาสมการพยากรณ์ขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

<u>ตอนที่ 1</u> ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรพยาบาลที่ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ .
<u>อายุ</u>		
20-29 ปี	126	31.4
30-39 ปี	151	37.8
40 ปีขึ้นไป	123	30.8
รวม	400	100.0
<u>สถานภาพสมรส</u>		
คู่	185	46.3
โสด	197	49.3
หม้าย หย่า แยก	18	4.4
รวม	400	100.0

ตาราง 4 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ.
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	187	46.8
ปริญญาตรี	205	51.2
สูงกว่าปริญญาตรี	8	2.0
รวม	400	100.0
ตำแหน่งงาน		
ผู้ช่วยพยาบาล	174	43.4
พยาบาลประจำการ	177	44.3
หัวหน้าพยาบาล	49	12.3
รวม	400	100.0
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1-5 ปี	112	28.0
6-10 ปี	62	15.5
11 ปีขึ้นไป	226	56.5
รวม	400	100.0
ภาวะสุขภาพ		
ภาวะสุขภาพไม่ดี	142	35.5
ภาวะสุขภาพดีปานกลาง	143	35.8
ภาวะสุขภาพดี	115	28.7
รวม	400	100.0

จากตาราง 4 แสดงถึงจำนวนบุคลากรพยาบาล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภาวะสุขภาพ ปรากฏผลดังนี้

1. จำนวนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรพยาบาลที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี คือ ร้อยละ 37.8 รองลงมาเป็นบุคลากรพยาบาลที่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี และอายุ 40 ปีขึ้นไป คือ ร้อยละ 31.4 และ 30.8 ตามลำดับ

2. จำนวนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส บุคลากรพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่ และโสด มีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 46.3 และ 49.3 ตามลำดับ และบุคลากรพยาบาลที่มีสถานภาพสมรส หม้าย หย่า แยก มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 4.4

3. จำนวนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา บุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี มีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 46.8 และ 51.2 ตามลำดับ แต่บุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวนเพียงร้อยละ 2.0 เท่านั้น

4. จำนวนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน บุคลากรพยาบาลระดับผู้ช่วยพยาบาล และระดับพยาบาลประจำการมีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 43.4 และ 44.3 ตามลำดับ และบุคลากรพยาบาลระดับหัวหน้าพยาบาล มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 12.3

5. จำนวนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 11 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ 56.5 รองลงมาเป็นบุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 1-5 ปี และระยะเวลา 6-10 ปี คือ ร้อยละ 28.0 และ 15.5 ตามลำดับ

6. จำนวนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภาวะสุขภาพ บุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพไม่ดี และภาวะสุขภาพดีปานกลาง มีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 35.5 และ 35.8 ตามลำดับ และบุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพดี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 28.7

ตอนที่ 2 ระดับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

ตาราง 5 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญรวมของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ และระดับขวัญในแต่ละด้าน จำแนกตามตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปร	N	ขวัญรวม		ขวัญด้านความรู้สึกต่องาน		ขวัญด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา		ขวัญด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน	
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
อายุ									
20 - 29 ปี	126	3.5491	.3330	3.3100	.4867	3.6357	.5114	3.6633	.4252
30 - 39 ปี	151	3.4595	.3694	3.2372	.4826	3.5947	.5427	3.5461	.4453
40 ปีขึ้นไป	123	3.5027	.4342	3.3898	.4794	3.5065	.6582	3.5700	.5269
รวม	400	3.5010	.3809	3.3071	.4858	3.5805	.5726	3.5904	.4676
สถานภาพสมรส									
คู่	185	3.5056	.4156	3.3294	.5140	3.5551	.5894	3.5948	.4846
โสด	197	3.4974	.3538	3.2843	.4662	3.6213	.5377	3.5825	.4555
หม้าย หย่า แยก	18	3.4939	.3032	3.3268	.4031	3.3944	.7336	3.631	.4417
รวม	400	3.5010	.3809	3.3071	.4858	3.5805	.5726	3.5904	.4676
ระดับการศึกษา									
ต่ำกว่าปริญญาตรี	187	3.4542	.3853	3.2947	.4665	3.5160	.5890	3.5288	.4832
ปริญญาตรีขึ้นไป	213	3.5421	.3731	3.3179	.5030	3.6371	.5529	3.6444	.4476
รวม	400	3.5010	.3809	3.3071	.4858	3.5805	.5726	3.5904	.4676
ตำแหน่งงาน									
ผู้ช่วยพยาบาล	174	3.4399	.3853	3.2735	.4719	3.5270	.5621	3.5099	.4824
พยาบาลประจำการ	177	3.5397	.3320	3.2994	.4855	3.6757	.5326	3.6370	.4109
หัวหน้าพยาบาล	49	3.5781	.4914	3.4538	.5183	3.4265	.6915	3.7077	.5601
รวม	400	3.5010	.3809	3.3071	.4858	3.5805	.5726	3.5904	.4676

ตาราง 5 (ต่อ)

ตัวแปร	N	ขวัญรวม		ขวัญด้านความรู้สึกต่องาน		ขวัญด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา		ขวัญด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน	
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน									
1 - 5 ปี	112	3.5683	.3463	3.3503	.4727	3.6875	.4879	3.6582	.4442
6 - 10 ปี	62	3.4114	.2780	3.1689	.4779	3.4903	.5425	3.5305	.3592
11 ปีขึ้นไป	226	3.4922	.4154	3.3235	.4898	3.5522	.6127	3.5732	.5018
รวม	400	3.5010	.3809	3.3071	.4858	3.5805	.5726	3.5904	.4676
ภาวะสุขภาพ									
ไม่ดี	142	3.4182	.4171	3.2693	.5006	3.4641	.6239	3.4955	.5132
ดีปานกลาง	143	3.5055	.3474	3.2777	.4946	3.6587	.5178	3.5892	.4313
ดี	115	3.5976	.3525	3.3903	.4490	3.6270	.5528	3.7130	.4249
รวม	400	3.5010	.3809	3.3071	.4858	3.5805	.5726	3.5904	.4676

จากตาราง 5 พบว่า จากเกณฑ์การตัดสินระดับขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ช่วง (Best 1977:174) ดังนี้

ระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ หมายถึง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.0000-2.3333

ระดับขวัญในการปฏิบัติงานปานกลาง หมายถึง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.3334-3.6666

ระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูง หมายถึง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.6667-5.0000

ระดับขวัญรวมของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ และระดับขวัญในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกต่องาน ด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา และด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน จำแนกตามตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภาวะสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยระดับขวัญในด้านความรู้สึกต่องานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ตามตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล

1. เปรียบเทียบขวัญรวมของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ และขวัญในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อ 1.1 "บุคลากรพยาบาลที่มีอายุมาก มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์สูงกว่า บุคลากรพยาบาลที่มีอายุน้อย ตามลำดับดังนี้ คือ อายุ 40 ปีขึ้นไป อายุระหว่าง 30-39 ปี และอายุระหว่าง 20-29 ปี" ดังแสดงผลในตาราง 6

ตาราง 6 เปรียบเทียบขวัญรวมของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ และขวัญในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	อายุ 20-29 ปี N = 126		อายุ 30-39 ปี N = 151		อายุ40ปีขึ้นไป N = 123		F ratio	F Prob
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ขวัญรวม	195.198	18.3137	190.272	20.3161	192.6504	23.8822	1.9103	.1494
ขวัญด้านความรู้สึก								
- ต่องาน	56.2698	8.2747	55.0331	8.2044	57.6260	8.1496	3.3841	.0349 *
- ต่อผู้บังคับบัญชา	36.3571	5.1138	35.947	5.4268	35.0650	6.5821	1.6650	.1905
- ต่อผู้ร่วมงาน	102.571	11.9052	99.2914	12.4673	99.9593	14.7534	2.3402	.0976

จากตาราง 6 พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีอายุแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1.1 และเมื่อพิจารณาขวัญในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ในด้านความรู้สึกต่องานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปตรวจสอบหาค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อศึกษาว่า บุคลากรพยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีคู่ใดบ้างที่มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ในด้านความรู้สึกต่องานที่แตกต่างกัน โดยใช้ Student q - Statistic แบบ Newman - Keuls ดังแสดงผลในตาราง 7

ตาราง 7 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ในด้านความรู้สึกต่องาน จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	20-29 ปี	30-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
		56.2698	55.0331	57.6260
20-29 ปี	56.2698	-	1.2367	1.3562
30-39 ปี	55.0331		-	2.5929 *
40 ปีขึ้นไป	57.6260			-

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ในด้านความรู้สึกต่องานสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีอายุ 30-39 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น ไม่มีความแตกต่างกัน

2. เปรียบเทียบขวัญรวมของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ และขวัญในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1.2 ที่ว่า "บุคลากรพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ แตกต่างกัน" ดังแสดงผลในตาราง 8

ตาราง 8 เปรียบเทียบขวัญรวมของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ และขวัญในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปร	คู่ N = 185		โสด N = 197		หม้าย หย่า แยก N = 18		F ratio	F Prob
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ขวัญรวม	192.8054	22.8584	192.3553	19.4565	192.1667	16.6777	.0251	.9752
ขวัญด้านความรู้สึก								
- ต่องาน	56.6000	8.7372	55.8325	7.9255	56.5556	6.8533	.4263	.6532
- ต่อผู้บังคับบัญชา	35.5514	5.8939	36.2132	5.3771	33.9444	7.3362	1.6377	.1957
- ต่อผู้ร่วมงาน	100.6541	13.5674	100.3096	12.7532	101.6667	12.3669	.1036	.9016

จากตาราง 8 พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์โดยรวม และขวัญในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1.2

3. เปรียบเทียบขวัญรวมของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ และขวัญในแต่ละด้านจำแนกตามระดับการศึกษา เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1.3 ที่ว่า "บุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ แตกต่างกัน" ดังแสดงผลในตาราง 9

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวนน้อย ไม่สามารถทำการวิเคราะห์ได้ ผู้วิจัยจึงได้นำกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รวมกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี แล้วจึงทำการวิเคราะห์

ตาราง 9 เปรียบเทียบขวัญรวมของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ และขวัญในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร	ต่ำกว่าปริญญาตรี N = 187		ปริญญาตรีขึ้นไป N = 213		F ratio	F Prob
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
ขวัญรวม	189.9786	21.1888	194.8169	20.518	5.3702	.0210 *
ขวัญด้านความรู้สึก						
- ต่องาน	56.0107	7.9298	56.4038	8.5515	.2251	.6354
- ต่อผู้บังคับบัญชา	35.1604	5.8902	36.3709	5.5294	4.4894	.0347 *
- ต่อผู้ร่วมงาน	98.8075	13.5296	102.0423	12.5320	6.1581	.0135 *

จากตาราง 9 พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1.3 โดยบุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ โดยรวม ($\overline{X}$ = 194.8169) สูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\overline{X}$ = 189.9786) และเมื่อพิจารณาขวัญในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา และขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยบุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา และขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงานสูงกว่า บุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนขวัญในด้านความรู้สึกต่องาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบขวัญรวมของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ และขวัญในแต่ละด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1.4 ที่ว่า "บุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้า มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์สูงกว่า บุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติ ตามลำดับดังนี้ คือ ตำแหน่งงานหัวหน้าพยาบาล ตำแหน่งงานพยาบาลประจำการ และตำแหน่งงานผู้ช่วยพยาบาล" ดังแสดงผลในตาราง 10

ตาราง 10 เปรียบเทียบขวัญรวมของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ และขวัญในแต่ละด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตัวแปร	หัวหน้าพยาบาล N = 49		พยาบาลประจำการ N = 177		ผู้ช่วยพยาบาล N = 174		F ratio	F Prob
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ขวัญรวม	196.796	27.0285	194.684	18.2623	189.195	21.1897	4.2228	.0153 *
ขวัญด้านความรู้สึก								
- ต่องาน	58.7143	8.8105	56.0904	8.2540	55.6494	8.0222	2.6945	.0688
- ต่อผู้บังคับบัญชา	34.2653	6.9155	36.7571	5.3260	35.2701	5.6211	5.0795	.0066 *
- ต่อผู้ร่วมงาน	103.816	15.684	101.836	11.5040	98.2759	13.5085	5.1071	.0065 *

จากตาราง 10 พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาขวัญในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา และขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปตรวจสอบหาค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อศึกษาว่า บุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคู่ใดบ้างที่มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์โดยรวม ขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา และขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงานที่แตกต่างกัน โดยใช้ Student q - Statistic แบบ Newman - Keuls ดังแสดงผลในตาราง 11-13

ตาราง 11 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	หัวหน้าพยาบาล	พยาบาลประจำการ	ผู้ช่วยพยาบาล
		196.7959	194.6836	189.1954
หัวหน้าพยาบาล	196.7959	-	2.1123	7.6005 *
พยาบาลประจำการ	194.6836		-	5.4882
ผู้ช่วยพยาบาล	189.1954			-

จากตาราง 11 พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าพยาบาล มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์โดยรวมสูงกว่า บุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานผู้ช่วยพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1.4 นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 12 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	หัวหน้าพยาบาล	พยาบาลประจำการ	ผู้ช่วยพยาบาล
		34.2653	36.7571	35.2701
หัวหน้าพยาบาล	34.2653	-	2.4918 *	1.0048
พยาบาลประจำการ	36.7571		-	1.4870
ผู้ช่วยพยาบาล	35.2701			-

จากตาราง 12 พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานพยาบาลประจำการมีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 13 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\overline{X}$	หัวหน้าพยาบาล	พยาบาลประจำการ	ผู้ช่วยพยาบาล
		103.8163	101.8362	98.2752
หัวหน้าพยาบาล	103.8163	-	1.9801	5.5411 *
พยาบาลประจำการ	101.8362		-	3.5610
ผู้ช่วยพยาบาล	98.2752			-

จากตาราง 13 พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าพยาบาลมีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงานสูงกว่า บุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานผู้ช่วยพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

5. เปรียบเทียบขวัญรวมของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ และขวัญในแต่ละด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.5 ที่ว่า "บุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์สูงกว่า บุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย ตามลำดับดังนี้ คือ ระยะเวลา 11 ปีขึ้นไป ระยะเวลา 6-10 ปี และระยะเวลา 1-5 ปี" ดังแสดงผลในตาราง 14

ตาราง 14 เปรียบเทียบขวัญรวมของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ และขวัญในแต่ละด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	1-5 ปี N = 112		6-10 ปี N = 62		11 ปีขึ้นไป N = 226		F ratio	F Prob
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ขวัญรวม	196.259	19.0456	187.6290	15.2909	192.071	22.8492	3.5708	.0290 *
ขวัญด้านความรู้สึก								
- ต่องาน	56.9554	8.0364	53.8710	8.1250	56.5000	8.3263	3.1144	.0455 *
- ต่อผู้บังคับบัญชา	36.8750	4.8789	34.9032	5.4252	35.5221	6.1269	3.0310	.0494 *
- ต่อผู้ร่วมงาน	102.429	12.437	98.8548	10.0570	100.049	14.0498	1.8459	.1592

จากตาราง 14 พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาขวัญในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญในด้านความรู้สึกต่องาน และขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปตรวจสอบหาค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อศึกษาว่า บุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคู่ใดบ้างที่มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์โดยรวม ขวัญในด้านความรู้สึกต่องาน และขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน โดยใช้ Student q - Statistic แบบ Newman - Keuls ดังแสดงผลในตาราง 15-17

ตาราง 15 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์โดยรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 ปีขึ้นไป
		196.2589	187.6290	192.0708
1 - 5 ปี	196.2589	-	8.6299 *	4.1881
6 - 10 ปี	187.6290		-	4.4418
11 ปีขึ้นไป	192.0708			-

จากตาราง 15 พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์โดยรวมสูงกว่า บุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1.5

ตาราง 16 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ในด้านความรู้สึกต่องาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	1 - 5 ปี 56.9554	6 - 10 ปี 53.8710	11 ปีขึ้นไป 56.5000
1 - 5 ปี	56.9554	-	3.0844 *	0.4554
6 - 10 ปี	53.8710		-	2.6290 *
11 ปีขึ้นไป	56.5000			-

จากตาราง 16 พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ในด้านความรู้สึกต่องานสูงกว่า บุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไปมีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ในด้านความรู้สึกต่องานสูงกว่า บุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา จำแนกระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	1 - 5 ปี 36.8750	6 - 10 ปี 34.9032	11 ปีขึ้นไป 35.5221
1 - 5 ปี	36.8750	-	1.9718 *	1.3529
6 - 10 ปี	34.9032		-	.5189
11 ปีขึ้นไป	35.5221			-

จากตาราง 17 พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

6. เปรียบเทียบขวัญรวมของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ และขวัญในแต่ละด้าน จำแนกตามภาวะสุขภาพ เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1.6 ที่ว่า "บุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพดี มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์สูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพไม่ดี ตามลำดับดังนี้ คือ ภาวะสุขภาพดี ภาวะสุขภาพดีปานกลาง และภาวะสุขภาพไม่ดี" ดังแสดงผลในตาราง 18

ตาราง 18 เปรียบเทียบขวัญรวมของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ และขวัญในแต่ละด้าน จำแนกตามภาวะสุขภาพ

ตัวแปร	ภาวะสุขภาพไม่ดี N = 142		ภาวะสุขภาพดีปานกลาง N = 143		ภาวะสุขภาพดี N = 115		F ratio	F Prob
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ขวัญรวม	188.0000	22.9424	192.8042	19.1043	197.8696	19.3860	7.2910	.0008 *
ขวัญด้านความรู้สึก								
- ต่องาน	55.5775	8.5098	55.7203	8.4081	57.6348	7.6323	2.3956	.0924
- ต่อผู้บังคับบัญชา	34.6408	6.2391	36.5874	5.1776	36.2696	5.5256	4.7358	.0093 *
- ต่อผู้ร่วมงาน	97.7817	14.3691	100.4965	12.0760	103.9652	11.8964	7.3129	.0008 *

จากตาราง 18 พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาขวัญในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพแตกต่างกัน มีขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา และขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปตรวจสอบหาค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อศึกษาว่าบุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพต่างกัน มีคู่ใดบ้างที่มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์โดยรวม ขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา และขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงานที่แตกต่างกัน โดยใช้ Student q - Statistic แบบ Newman - Keuls ดังแสดงผลในตาราง 19-21

ตาราง 19 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์โดยรวม จำแนกตามภาวะสุขภาพ

ภาวะสุขภาพ	$\bar{X}$	สุขภาพไม่ดี	สุขภาพดีปานกลาง	สุขภาพดี
		188.0000	192.8042	197.8696
สุขภาพไม่ดี	188.0000	-	4.8042	9.8696 *
สุขภาพดีปานกลาง	192.8042		-	5.0654 *
สุขภาพดี	197.8696			-

จากตาราง 19 พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพดี มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์โดยรวมสูงกว่า บุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพไม่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพดี มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์โดยรวมสูงกว่า บุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพดีปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1.6

ตาราง 20 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา จำแนกตามภาวะสุขภาพ

ภาวะสุขภาพ	$\bar{X}$	สุขภาพไม่ดี	สุขภาพดีปานกลาง	สุขภาพดี
		34.6408	36.5874	36.2696
สุขภาพไม่ดี	34.6408	-	1.9466 *	1.6288 *
สุขภาพดีปานกลาง	36.5874		-	.3178
สุขภาพดี	36.2696			-

จากตาราง 20 พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพดีปานกลาง มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาสูงกว่า บุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพไม่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพดี มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาสูงกว่า บุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพไม่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 21 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน จำแนกตามภาวะสุขภาพ

ภาวะสุขภาพ	$\overline{X}$	สุขภาพไม่ดี	สุขภาพดีปานกลาง	สุขภาพดี
		97.7817	100.4965	103.9652
สุขภาพไม่ดี	97.7817	-	2.7148	6.1835 *
สุขภาพดีปานกลาง	100.4965		-	3.4687 *
สุขภาพดี	103.9652			-

จากตาราง 21 พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพดี มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงานสูงกว่า บุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพไม่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพดี มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงานสูงกว่า บุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพดีปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 22 สรุปผลการเปรียบเทียบขวัญรวมและขวัญในแต่ละด้านของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ตามตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์			
	ขวัญรวม	ขวัญด้านความรู้สึกต่องาน	ขวัญด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา	ขวัญด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน
อายุ	ไม่แตกต่างกัน	อายุ 40 ปีขึ้นไป > อายุ 30-39 ปี	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
สถานภาพสมรส	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรีขึ้นไป > ต่ำกว่าปริญญาตรี	ไม่แตกต่างกัน	ปริญญาตรีขึ้นไป > ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีขึ้นไป > ต่ำกว่าปริญญาตรี
ตำแหน่งงาน	หัวหน้าพยาบาล > ผู้ช่วยพยาบาล	ไม่แตกต่างกัน	พยาบาลประจำการ > หัวหน้าพยาบาล	หัวหน้าพยาบาล > ผู้ช่วยพยาบาล
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	1-5 ปี > 6-10 ปี	1-5 ปี > 6-10 ปี 11 ปีขึ้นไป > 6-10 ปี	1-5 ปี > 6-10 ปี	ไม่แตกต่างกัน
ภาวะสุขภาพ	ดี > ไม่ดี ดี > ดีปานกลาง	ไม่แตกต่างกัน	ดี > ไม่ดี ดีปานกลาง > ไม่ดี	ดี > ไม่ดี ดี > ดีปานกลาง

จากตาราง 22 พบว่า ขวัญรวมของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภาวะสุขภาพ บุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีขวัญรวมสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี บุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าพยาบาลมีขวัญรวมสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานผู้ช่วยพยาบาล บุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีขวัญรวมสูงกว่า บุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลา

ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี บุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพดีมีขวัญรวมสูงกว่า บุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพไม่ดี และ บุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพดีปานกลาง และพบว่าขวัญรวมไม่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปร อายุ และสถานภาพสมรส

ขวัญในด้านความรู้สึกต่องานมีความเกี่ยวข้องกับตัวแปร อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคลากรพยาบาลที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีขวัญในด้านความรู้สึกต่องานสูงกว่า บุคลากรพยาบาลที่มีอายุ 30-39 ปี บุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี และ 11 ปีขึ้นไป มีขวัญในด้านความรู้สึกต่องานสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี และพบว่า ขวัญในด้านความรู้สึกต่องานไม่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปร สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และภาวะสุขภาพ

ขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปร ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภาวะสุขภาพ บุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาสูงกว่า บุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี บุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานพยาบาลประจำการมีขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาสูงกว่า บุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าพยาบาล บุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี บุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพดี และบุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพดีปานกลาง มีขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาสูงกว่า บุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพไม่ดี และพบว่า ขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาไม่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปร อายุ และสถานภาพสมรส

ขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปร ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และภาวะสุขภาพ บุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงานสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี บุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าพยาบาล มีขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงานสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานผู้ช่วยพยาบาล บุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพดี มีขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงานสูงกว่า บุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพไม่ดี และบุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพดีปานกลาง และพบว่า ขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงานไม่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล กับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ กับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2.1 , 2.2 , 2.3 และ 2.4 ดังนี้

2.1 พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญของ บุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบอัตตาธิปไตย และแบบตามบุญตามกรรม มีความสัมพันธ์ทางลบกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

2.2 ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

2.3 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

2.4 ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ มีความความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

ดังแสดงผลในตาราง 23

ตาราง 23 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านการบริหาร กับขวัญรวม และขวัญในแต่ละด้านของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

ปัจจัยด้านการบริหาร	R			
	ขวัญรวม	ขวัญด้านความรู้สึกต่องาน	ขวัญด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา	ขวัญด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน
พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา				
- แบบประชาธิปไตย	.5341 ***	.2193 ***	.7071 ***	.4069 ***
- แบบอัตตาธิปไตย	- .4586 ***	- .1596 **	- .6272 ***	- .3589 ***
- แบบตามบุญตามกรรม	- .4878 ***	- .1956 ***	- .6457 ***	- .3748 ***
ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	.3749 ***	.2854 ***	.3383 ***	.2179 ***
โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.5125 ***	.3525 ***	.4506 ***	.4006 ***
ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ	.3690***	.2982***	.2225***	.3050***

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 23 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญรวมและขวัญในแต่ละด้านของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบอัตตาธิปไตย มีความสัมพันธ์ทางลบกับขวัญรวม ขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา ขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีความสัมพันธ์ทางลบกับขวัญในด้านความรู้สึกต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบตามบุญตามกรรม มีความสัมพันธ์ทางลบกับขวัญรวม และขวัญในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2.1 , 2.2 , 2.3 และ 2.4

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน และภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต กับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 3.1 และ 3.2 ดังนี้

3.1 สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

3.2 ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต มีความสัมพันธ์ทางลบกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

ดังแสดงผลในตาราง 24

ตาราง 24 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม กับขวัญรวมและขวัญในแต่ละด้านของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	R			
	ขวัญรวม	ขวัญด้านความรู้สึกต่องาน	ขวัญด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา	ขวัญด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน
สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน	.4289 ***	.3865 ***	.2721 ***	.3235 ***
ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต	- .2386 ***	- .2803 ***	- .0731	- .1730 ***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 24 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญรวม และภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต มีความสัมพันธ์ทางลบกับขวัญรวม ของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 3.1 และ 3.2

และเมื่อพิจารณาขวัญในแต่ละด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในด้านความรู้สึกต่องาน ขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา ขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต มีความสัมพันธ์ทางลบกับขวัญในด้านความรู้สึกต่องาน และขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล กับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 4 ที่ว่า "ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์" ดังแสดงผลในตาราง 25

ตาราง 25 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล กับขวัญรวม และขวัญในแต่ละด้านของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

ตัวแปร	R			
	ขวัญรวม	ขวัญด้านความรู้สึกต่องาน	ขวัญด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา	ขวัญด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน
ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล	.5418 ***	.5887 ***	.3173 ***	.3567 ***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 25 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญรวม และขวัญในแต่ละด้านของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 4

ตอนที่ 5 การศึกษาความสามารถในการทำนาย และร่วมกันทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 5 ที่ว่า "ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล สามารถทำนายและร่วมกันทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ได้"

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ตัวทำนาย 15 ตัว คือ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาวะสุขภาพ พฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตย พฤติกรรมผู้นำแบบอัตตาธิปไตย พฤติกรรมผู้นำแบบตามบุญตามกรรม ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล โดยมีขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์เป็นตัวเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างกันของตัวทำนาย และระหว่างตัวทำนายกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ดังแสดงในตาราง 26

ตาราง 26 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวทำนาย และระหว่างตัวเกณฑ์กับตัวทำนาย

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Y
X1	1	.4407 ***	-.0020	.2246***	-.8334***	.0822	-.0987	.0522	.1371**	.0257	.0734	.0162	-.0329	-.0018	.0679	-.0487
X2		1	-.2254***	-.0558	-.4986***	-.0370	-.0769	.0219	.0776	-.0385	.0420	.0397	-.0112	.0373	.0180	.0094
X3			1	.8259***	.0693	.0564	.0244	-.0715	-.0096	.0613	.0507	.0766	.0249	-.2307***	.0525	.1100
X4				1	-.1123	.075	-.0111	-.0416	.0245	.0704	.0732	.0939	.0716	-.2728***	.1230	.1396**
X5					1	-.0814	.0921	-.0292	-.1376**	-.0139	-.0622	.0156	.0634	-.0517	-.0344	.0717
X6						1	.0779	-.1621**	-.0876	.1675***	.1727***	.0199	.1669***	-.0572	.1903***	.2025***
X7							1	-.6868***	-.7149***	.2920***	.4570***	.1780***	.1686***	-.0330	.2187***	.5341***
X8								1	.7169***	-.2484***	-.3765***	-.1906***	-.1011	.0896	-.1836***	-.4586***
X9									1	-.2568***	-.4052***	-.1499**	-.1511**	.0647	-.1753***	-.4878***
X10										1	.6091***	.3286***	.4644***	-.2075***	.2988***	.3749***
X11											1	.2902***	.4208***	-.1432**	.3245***	.5125***
X12												1	.4785***	-.2196***	.3201***	.3690***
X13													1	-.2680***	.3989***	.4289***
X14														1	-.1541**	-.2386***
X15															1	.5418***
Y																1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 26 พบว่า ตัวทำนายที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มี 7 ตัว คือ ภาวะสุขภาพ พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล และตัวทำนายที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ตัว คือ ตำแหน่งงาน แสดงว่า บุคลากรพยาบาลที่มีองค์ประกอบของตัวทำนาย 8 ตัวนี้สูง จะมีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์สูง หรือถ้ามีองค์ประกอบตัวทำนายนี้ต่ำ จะมีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ต่ำด้วย สำหรับตัวทำนายที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มี 3 ตัว คือ พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบอัตตาธิปไตย พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบตามบุญตามกรรม และภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต แสดงว่า บุคลากรพยาบาลที่มีองค์ประกอบของตัวทำนาย 3 ตัวนี้สูง จะมีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ต่ำ หรือถ้ามีองค์ประกอบของตัวทำนายนี้ต่ำ จะมีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์สูง ส่วนตัวทำนายอื่น ๆ คือ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวทำนาย พบผลดังนี้

ตัวทำนายคู่ที่มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่

อายุ	กับ	สถานภาพสมรส
อายุ	กับ	ตำแหน่งงาน
ระดับการศึกษา	กับ	ตำแหน่งงาน
ภาวะสุขภาพ	กับ	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
ภาวะสุขภาพ	กับ	โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
ภาวะสุขภาพ	กับ	สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน
ภาวะสุขภาพ	กับ	ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล

พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา

แบบประชาธิปไตย	กับ	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
แบบประชาธิปไตย	กับ	โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
แบบประชาธิปไตย	กับ	ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ
แบบประชาธิปไตย	กับ	สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน
แบบประชาธิปไตย	กับ	ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล
แบบอัตตาธิปไตย	กับ	พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบตามบุญตามกรรม
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	กับ	โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	กับ	ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	กับ	สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	กับ	ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล
โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	กับ	ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ
โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	กับ	สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน
โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	กับ	ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล
ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ	กับ	สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน
ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ	กับ	ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล
สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน	กับ	ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล

ตัวทำนายคู่ที่มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่

อายุ	กับ	พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบตามบุญตามกรรม

ตัวทำนายคู่ที่มีความสัมพันธ์กันทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่

อายุ	กับ	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
สถานภาพสมรส	กับ	ระดับการศึกษา
สถานภาพสมรส	กับ	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
ระดับการศึกษา	กับ	ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต

ตำแหน่งงาน	กับ	ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต
พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา		พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา
แบบประชาธิปไตย	กับ	แบบอัตตาธิปไตย
แบบประชาธิปไตย	กับ	แบบตามบุญตามกรรม
แบบอัตตาธิปไตย	กับ	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
แบบอัตตาธิปไตย	กับ	โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
แบบอัตตาธิปไตย	กับ	ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ
แบบอัตตาธิปไตย	กับ	ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล
แบบตามบุญตามกรรม	กับ	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
แบบตามบุญตามกรรม	กับ	โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
แบบตามบุญตามกรรม	กับ	ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	กับ	ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต
ความพร้อมของเครื่องมือเครื่องใช้ และเวชภัณฑ์กำกัดเชื้อ	กับ	ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต
สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน	กับ	ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต

ตัวทำนายคู่ที่มีความสัมพันธ์กันทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	กับ	พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบตามบุญตามกรรม
ภาวะสุขภาพ	กับ	พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบอัตตาธิปไตย
พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบตามบุญตามกรรม	กับ	ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ
พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบตามบุญตามกรรม	กับ	สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน
โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	กับ	ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต
ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต	กับ	ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล

นอกนั้นตัวทำนายคู่อื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.2 ศึกษากลุ่มตัวทำนายที่มีนัยสำคัญ หรือมีประสิทธิภาพสูงในการทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ ดังแสดงผลในตาราง 27

ตาราง 27 แสดงการหากลุ่มตัวทำนายที่มีนัยสำคัญในการทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

ลำดับที่	ตัวทำนาย	b	B	F	R^2	$R^{2\ Change}$	F^{Change}
1	X_{15}	2.5090	.5418	165.3393***	.2935	.2935	165.3393***
2	X_7	1.5087	.4365	179.5153***	.4749	.1814	137.1366***
3	X_{11}	.9412	.2279	139.1721***	.5132	.0383	31.1865***
4	X_{13}	.8776	.1593	112.2932***	.5321	.0189	15.9228***
5	X_9	-.5759	-.1685	94.6731***	.5458	.0137	11.8522***
6	X_{14}	-.7379	-.1100	82.3266***	.5569	.0112	9.9004***
7	X_{12}	.4806	.0811	71.7804***	.5617	.0048	4.3247***
			ค่าคงที่ (a) = 101.4923				

รวมร้อยละที่อธิบายความแปรปรวนของขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ได้

$(R^2 x\ 100)$ = 56.17 (ตัวทำนาย 7 ตัว)

R = 0.7494 $S.E._{est}$ = $\pm$ 13.9909

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณจากตาราง 27 พบว่า มีกลุ่มตัวทำนาย 7 ตัวที่มีนัยสำคัญ หรือมีประสิทธิภาพสูงในการทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบตามบุญตามกรรม ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต และความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ โดยมีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล เป็นตัวทำนายแรกที่มีอิทธิพลสูงสุด สามารถทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยทำนายได้ร้อยละ 29.35 ตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพสูงเป็นอันดับที่ 2 คือ พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย สามารถร่วมกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ได้ร้อยละ 47.49 (ตัวทำนาย 2 ตัว) โดยสามารถทำนายเพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวทำนายตัวแรกตัวเดียวร้อยละ 18.14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพสูงเป็นอันดับที่ 3 คือ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถร่วมกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล และพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย ทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อ

เอดส์ได้ร้อยละ 51.32 (ตัวทำนาย 3 ตัว) โดยสามารถทำนายเพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวทำนาย 2 ตัว ร้อยละ 3.83 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพเป็นอันดับที่ 4 คือ สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน สามารถร่วมกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ได้ร้อยละ 53.21 (ตัวทำนาย 4 ตัว) โดยสามารถทำนายเพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวทำนาย 3 ตัว ร้อยละ 1.89 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพสูงเป็นอันดับที่ 5 คือ พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบตามบุญตามกรรม สามารถร่วมกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน ทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ได้ร้อยละ 54.58 (ตัวทำนาย 5 ตัว) โดยสามารถทำนายเพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวทำนาย 4 ตัว ร้อยละ 1.37 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพสูงเป็นอันดับที่ 6 คือ ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต สามารถร่วมกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน และพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบตามบุญตามกรรม ทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ได้ร้อยละ 55.69 (ตัวทำนาย 6 ตัว) โดยสามารถทำนายเพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวทำนาย 5 ตัว ร้อยละ 1.12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ เป็นตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพสูงเป็นอันดับที่ 7 สามารถร่วมกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบตามบุญตามกรรม และภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต ทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ได้ร้อยละ 56.17 (ตัวทำนาย 7 ตัว) โดยสามารถทำนายเพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวทำนาย 6 ตัว ร้อยละ 0.48 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

และเมื่อพิจารณาค่าคะแนนมาตรฐาน (B) ซึ่งเป็นค่าที่แสดงถึงความสำคัญของตัวแปรในการทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ พบว่าตัวแปรที่มีความสำคัญอันดับที่ 1 คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล มีค่า B เท่ากับ .5418 อันดับที่ 2 คือ พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย มีค่า B เท่ากับ .4365 อันดับที่ 3 คือ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่า B เท่ากับ .2279 อันดับที่ 4 คือ พฤติกรรมผู้นำของผู้

บังคับบัญชาแบบตามบุญตามกรรม มีค่า B เท่ากับ -.1685 อันดับที่ 5 คือ สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน มีค่า B เท่ากับ .1593 อันดับที่ 6 คือ ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต มีค่า B เท่ากับ -.1100 และอันดับที่ 7 คือ ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ มีค่า B เท่ากับ .0811

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ กับกลุ่มตัวทำนายทั้ง 7 เป็น .7494 ทั้งนี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวทำนายทั้ง 7 ตัว ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบตามบุญตามกรรม ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ หรือสามารถทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ได้ร้อยละ 56.17 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย เท่ากับ + 13.9909 และได้สมการทำนายในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y = 101.4923 + 2.5090\ X_{15} + 1.5087\ X_{7} + .9412\ X_{11} + .8776\ X_{13} - .5759\ X_{9} - .7379\ X_{14} + .4806\ X_{12}$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y = .5418\ X_{15} + .4365\ X_{7} + .2279\ X_{11} - .1685\ X_{9} + .1593\ X_{13} - .1100\ X_{14} + .0811\ X_{12}$$

บทที่ 5
สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ โดยจำแนกตามตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล ตลอดจนตรวจสอบดูว่า ตัวแปรใดที่มีความสำคัญในการสามารถทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ซึ่งพอสรุปขั้นตอน และผลการศึกษาค้นคว้าได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์โดยจำแนกตามตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่
   - 2.1 อายุ
   - 2.2 สถานภาพสมรส
   - 2.3 ระดับการศึกษา
   - 2.4 ตำแหน่งงาน
   - 2.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
   - 2.6 ภาวะสุขภาพ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล กับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ เมื่อใช้ตัวแปรต่างๆได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล เป็นตัวพยากรณ์

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. บุคลากรพยาบาลที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภาวะสุขภาพที่แตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์แตกต่างกันดังนี้

1.1 บุคลากรพยาบาลที่มีอายุมาก มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์สูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีอายุน้อย ตามลำดับดังนี้คือ อายุ 40 ปีขึ้นไป อายุระหว่าง 30-39 ปี และอายุระหว่าง 20-29 ปี

1.2 บุคลากรพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์แตกต่างกัน

1.3 บุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์แตกต่างกัน

1.4 บุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้า มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ สูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติ ตามลำดับดังนี้ คือ ตำแหน่งงานหัวหน้าพยาบาล ตำแหน่งงานพยาบาลประจำการ และตำแหน่งงานผู้ช่วยพยาบาล

1.5 บุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์สูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย ตามลำดับดังนี้ คือ ระยะเวลา 11ปีขึ้นไป ระยะเวลา 6-10 ปี และระยะเวลา 1-5 ปี

1.6 บุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพดี มีขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์สูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพไม่ดี ตามลำดับดังนี้คือ ภาวะสุขภาพดี ภาวะสุขภาพดีปานกลาง และภาวะสุขภาพไม่ดี

2. ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อมีความสัมพันธ์กับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ดังนี้

2.1 พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบอัตตาธิปไตย และแบบตามบุญตามกรรม มีความสัมพันธ์ทางลบกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

2.2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

2.3 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

2.4 ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน และภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต มีความสัมพันธ์กับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ดังนี้

3.1 สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

3.2 ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต มีความสัมพันธ์ทางลบกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

4. ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

5. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล สามารถทำนายและร่วมกันทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ได้

<u>วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า</u>

1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็น หัวหน้าพยาบาล พยาบาลประจำการ และผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ในแผนกการพยาบาลอายุรศาสตร์ของโรงพยาบาลสังกัดภาครัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจำแนกเป็น 4 กลุ่ม คือ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร และโรงพยาบาลสังกัดหน่วยงานอื่น ๆ ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลโรคทรวงอก โรงพยาบาลปิยราชนครินทร์ วชิรพยาบาล และโรงพยาบาลตำรวจ จำนวน 400 คน เลือกมาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภาวะสุขภาพ

2.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นคำถามแบบมี 3 ตัวเลือก

2.1.2 แบบสอบถามด้านภาวะสุขภาพ ปรับปรุงและแก้ไขมาจากแบบประเมินภาวะสุขภาพของถนอมขวัญ ทวีบูรณ์ (2537) มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า (Rating Scale) ตามความถี่ของอาการที่เกิดขึ้น ชนิด 4 อันดับ จำนวน 26 ข้อ มีค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนทั้งฉบับ (Item - Test Correlation) ตั้งแต่ 0.4367 ถึง 0.7607 (ดูภาคผนวก ข ตาราง 28) มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .9233

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบอัตตาธิปไตย พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบตามบุญตามกรรม ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า (rating scale) ตามระดับความเป็นจริง ชนิด 5 อันดับ จำนวน 50 ข้อ

2.2.1 แบบสอบถามด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย มีจำนวน 9 ข้อ มีค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมเฉพาะด้าน (Item - Test Correlation) ตั้งแต่ 0.3820 - 0.7058 (ดูภาคผนวก ข ตาราง 29) มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .9301

2.2.2 แบบสอบถามด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบอัตตาธิปไตย มีจำนวน 9 ข้อ มีค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมเฉพาะด้าน (Item - Test Correlation) ตั้งแต่ 0.4932 - 0.8151 (ดูภาคผนวก ข ตาราง 29) มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .8949

2.2.3 แบบสอบถามด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบตามบุญตามกรรม มีจำนวน 9 ข้อ มีค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมเฉพาะด้าน (Item - Test Correlation) ตั้งแต่ 0.6490 - 0.8555 (ดูภาคผนวก ข ตาราง 29) มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .9228

2.2.4 แบบสอบถามด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีจำนวน 9 ข้อ มีค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมเฉพาะด้าน (Item - Test Correlation) ตั้งแต่ 0.4038 - 0.8647 (ดูภาคผนวก ข ตาราง 29) มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .8005

2.2.5 แบบสอบถามด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีจำนวน 7 ข้อ มีค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมเฉพาะด้าน (Item - Test Correlation) ตั้งแต่ 0.4896 - 0.7596 (ดูภาคผนวก ข ตาราง 29) มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .8694

2.2.6 แบบสอบถามด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ มีจำนวน 7 ข้อ มีค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมเฉพาะด้าน (Item - Test Correlation) ตั้งแต่ 0.3758 - 0.7022 (ดูภาคผนวก ข ตาราง 29) มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .6899

2.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน และภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า (rating scale) ตามระดับความเป็นจริง ชนิด 5 อันดับ จำนวน 10 ข้อ

2.3.1 แบบสอบถามด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน มีจำนวน 5 ข้อ มีค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมเฉพาะด้าน (Item - Test Correlation) ตั้งแต่ 0.5985 - 0.7955 (ดูภาคผนวก ข ตาราง 29) มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .7834

2.3.2 แบบสอบถามด้านภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต มีจำนวน 5 ข้อ มีค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมเฉพาะด้าน (Item - Test Correlation) ตั้งแต่ 0.4085 - 0.7775 (ดูภาคผนวก ข ตาราง 29) มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .6737

2.4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล ปรับปรุงและแก้ไขมาจากแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลของ นันทนา น้ำฝน (2536) มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า (rating scale) ตามระดับความเป็นจริง ชนิด 5 อันดับ จำนวน 9 ข้อ มีค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนทั้งฉบับ (Item - Test Correlation) ตั้งแต่ 0.3945 ถึง 0.6411 (ดูภาคผนวก ข ตาราง 30) มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .6587

2.5 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงและแก้ไขมาจากแบบสอบถามขวัญในการปฏิบัติงานของ ยุภาพรรณ วรรณชัยวงศ์ (2532) มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า (rating scale) ตามระดับความเป็นจริง ชนิด 5 อันดับ จำนวน 55 ข้อ มีค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนทั้งฉบับ (Item - Test Correlation) ตั้งแต่ 0.1578 ถึง 0.6472 (ดูภาคผนวก ข ตาราง 31) มีค่าความเชื่อมั่น (α) ด้านความรู้สึกต่องาน เท่ากับ .8591 ด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา เท่ากับ .8898 ด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน เท่ากับ .9390 และความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .9355

3. **วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล**

1. ขออนุญาตผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

2. ติดต่อฝ่ายการพยาบาล เพื่อนำแบบสอบถามส่งให้แก่ กลุ่มตัวอย่าง และนัดวันมารับแบบสอบถามคืน

3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่มีความเรียบร้อยสมบูรณ์ มาตรวจ และวิเคราะห์โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ คำนวณค่าสถิติทั้งหมด

<u>การวิเคราะห์ข้อมูล</u>

การวิเคราะห์ข้อมูล กระทำโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS-X โดยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าความแปรปรวน (S^2)

2. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนขวัญรวมของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ตามสมมติฐานข้อ 1.1 , 1.2 , 1.3 , 1.4 , 1.5 และ 1.6 โดยใช้สถิติเอฟ (F - Test) ทดสอบ และตรวจสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี

นิวแมน - คูลส์ (Newman - Keuls Method) ในกรณีที่พบว่า F - Test มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล กับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ตามสมมติฐานข้อ 2.1 , 2.2 , 2.3 , 2.4 , 3.1 , 3.2 และ 4 โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

4. การวิเคราะห์ถดถอยแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหากลุ่มตัวทำนายที่มีนัยสำคัญ ที่สามารถทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

<u>สรุปผลการศึกษาค้นคว้า</u>

1. ขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์โดยรวมและขวัญในแต่ละด้าน คือ ด้านความรู้สึกต่องาน ด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา และด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบขวัญรวมของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์จำแนกตามตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาวะสุขภาพ ที่แตกต่างกันมีขวัญรวมในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์แตกต่างกัน โดยบุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีขวัญรวมสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี บุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าพยาบาล มีขวัญรวมสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานผู้ช่วยพยาบาล บุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีขวัญรวมสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี บุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพดี มีขวัญรวมสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพไม่ดี และบุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพดีปานกลาง ส่วนตัวแปรด้านอายุ และสถานภาพสมรสไม่พบความแตกต่าง

3. การเปรียบเทียบขวัญในด้านความรู้สึกต่องาน จำแนกตามตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรพยาบาลที่มีอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีขวัญในด้านความรู้สึกต่องานแตกต่างกัน โดยบุคลากรพยาบาลที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีขวัญในด้านความรู้สึกต่องานสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีอายุ 30-39 ปี บุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี และ 11 ปีขึ้นไป มีขวัญในด้านความรู้สึกต่องานสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ส่วนตัวแปรด้านสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และภาวะสุขภาพไม่พบความแตกต่าง

4. การเปรียบเทียบขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตามตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงาน ภาวะสุขภาพ ที่แตกต่างกัน มีขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน โดยบุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี บุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานพยาบาลประจำการมีขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าพยาบาล บุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี บุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพดี และบุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพดีปานกลาง มีขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีภาะสุขภาพไม่ดี ส่วนตัวแปรด้านอายุ และสถานภาพสมรส ไม่พบความแตกต่าง

5. การเปรียบเทียบขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน จำแนกตามตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ภาวะสุขภาพที่แตกต่างกัน มีขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงานสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี บุคลากรพยาบาลที่มีตำแน่งงานหัวหน้าพยาบาล มีขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงานสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานผู้ช่วยพยาบาล บุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพดีมีขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงานสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพไม่ดี และบุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพดีปานกลาง ส่วนตัวแปรด้านอายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่พบความแตกต่าง

6. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญรวมและขวัญในแต่ละด้าน และพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบอัตตาธิปไตย พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบตามบุญตามกรรม มีความสัมพันธ์ทางลบกับขวัญรวมและขวัญในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างน้อยที่ระดับ .01

7. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมกับขวัญของบุคลากรในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ พบว่า สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญรวมและขวัญในแต่ละด้าน และภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต มีความสัมพันธ์ทางลบกับขวัญรวม ขวัญในด้านความรู้สึกต่องาน และขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

8. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ

พยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญรวม และขวัญในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

9. การศึกษาตัวแปรที่มีความสำคัญในการทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ พบว่า ตัวแปรที่มีความสำคัญเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล (B = .5418) พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย (B = .4365) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (B = .2279) พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบตามบุญตามกรรม (B = -.1685) สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน (B = .1593) ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต (B = -.1100) ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ (B = .0811)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ กับกลุ่มตัวทำนายทั้ง 7 ตัว เป็น .7494 ตัวทำนายทั้ง 7 ตัว หรือสามารถทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ได้ร้อยละ 56.17 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย เท่ากับ $\pm$ 13.9909 และได้สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 101.4923 + 2.5090 X_{15} + 1.5087 X_{7} + .9412 X_{11} + .8776 X_{13} - .5759 X_{9} - .7379 X_{14} + .4806 X_{12}$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y = .5418 X_{15} + .4365 X_{7} + .2279 X_{11} - .1685 X_{9} + .1593 X_{13} - .1100 X_{14} + .0811 X_{12}$$

<u>อภิปรายผล</u>

การอภิปรายผล ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ระดับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

ตอนที่ 2 อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ การเปรียบเทียบขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ตามตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 3 อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล กับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

ตอนที่ 4 อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ การศึกษาความสามารถในการทำนายของตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ เพื่อค้นหากลุ่มตัวทำนายที่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือมีประสิทธิภาพสูงที่สามารถทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

ตอนที่ 1 ระดับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรพยาบาลมีระดับขวัญรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาในเรื่องขวัญของ ผาสุวรรณ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา และวิรัตน์ โกศลสมบัติ (2520 : 47-51) ศึกษาสภาพขวัญของพยาบาลในส่วนภูมิภาคของกระทรวงสาธารณสุข พบว่า สภาพขวัญของพยาบาลโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทิพาพันธ์ สังขะพงษ์ (2521 : บทคัดย่อ) ศึกษาขวัญของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศิริราช พบว่า ระดับขวัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อรสา รุ่งปิตะรังสี (2530 : 63-65) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และขวัญของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ขวัญของอาจารย์ และข้าราชการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง นรินทร์ สังข์รักษา (2531: บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพขวัญของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล ที่ปฏิบัติงานที่สถานีอนามัย จังหวัดนครปฐม พบว่า สภาพขวัญโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยุภาพรรณ วรรณชัยวงศ์ (2532 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการ กับสภาพขวัญของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัย ตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา พบว่า ขวัญรวมอยู่ในระดับปานกลาง กอบแก้ว กบิลกาญจน์ (2534 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการ กับระดับขวัญของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับผู้ที่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการติดเชื้อเอดส์ในคลินิคยาเสพติด สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรในคลินิคยาเสพติดมีค่าเฉลี่ยขวัญรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากงานวิจัยที่กล่าวมา เป็นการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพรับราชการ ซึ่งในงานวิจัยนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษานั้นเป็นบุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดภาครัฐบาลเช่นกัน จึงอาจทำให้สภาพขวัญโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก เนื่องจากปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบของระบบราชการเช่นเดียวกัน และข้าราชการส่วนใหญ่ยังมีความรู้สึกว่า อาชีพรับราชการทำให้ตนมีเกียรติ มีชื่อเสียง มีความมั่นคง และมีความก้าวหน้าทัดเทียมกับวิชาชีพอื่น ๆ (อรสา รุ่งบิตะรังสี. 2530 : 57)

แม้ว่าขวัญรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง แต่ก็เป็นที่น่าสังเกตว่า ระดับขวัญในด้านความรู้สึกต่องานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าระดับขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา และระดับขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงานเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กอบแก้ว กบิลกาญจน์

(2534 : 93) พบว่า ระดับขวัญของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับผู้ที่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการติดเชื้อเอดส์ ในคลินิคยาเสพติด สำนักอนามัยกรุงเทพมหานคร ในด้านความรู้สึกต่องานอยู่ในระดับต่ำกว่าขวัญในด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความรุนแรงของโรคเอดส์ ทำให้บุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้ติดเชื้อเอดส์ หรือผู้ป่วยเอดส์เกิดความไม่สบายใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากกลัวว่าจะติดเชื้อโรค (หมอนักข่าว. 2532 ก: 13) ซึ่งจากรายงานการศึกษาทั้งในประเทศ และต่างประเทศก็พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ส่วนใหญ่มีความวิตกกังวล หวาดกลัวต่ออันตรายที่จะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา บางคนคิดจะลาออกจากงาน และงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์จัดว่าเป็นงานที่หนัก เนื่องจากผู้ป่วยเอดส์บางรายมีภาวะของโรคแทรกซ้อนที่ต้องให้การดูแลอย่างใกล้ชิด ซึ่งจากสภาพการทำงานที่มีความลำบาก และไม่มีความปลอดภัย ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีขวัญในการทำงานต่ำ (วิจิตร อาวะกุล. 2526 : 15)

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบขวัญรวมและขวัญในแต่ละด้านของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ตามตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า ขวัญรวมของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ มีความแตกต่างกันตามตัวแปร ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาวะสุขภาพ และมีความไม่แตกต่างตามตัวแปร อายุ และสถานภาพสมรส

ในด้านระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกัน โดยพบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีขวัญรวมสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และบุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าพยาบาลมีขวัญรวมสูงกว่า บุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อ 1.3 และ 1.4 ผลการวิจัยสอดคล้องกันเนื่องจากบุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป จะมีตำแหน่งงานในระดับพยาบาลประจำการ และระดับหัวหน้าพยาบาล ส่วนบุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีตำแหน่งงานผู้ช่วยพยาบาล งานวิจัยที่สนับสนุนผลการวิจัยในด้านระดับการศึกษา ได้แก่ งานวิจัยของประทีบ เถ้ารัตนอารีย์ (2524 : บทคัดย่อ) พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกมีระดับขวัญสูงกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท และปริญญาตรี และในด้านตำแหน่งงาน ได้แก่ งานวิจัยของผาสุวรรณ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา และวิรัตน์ โกศลสมบัติ (2520 : 47-51) พบว่า พยาบาลของกระทรวงสาธารณสุขในระดับหัวหน้ามีสภาพขวัญสูงกว่าพยาบาลประจำการ นรินทร์ สังข์รักษา (2531 : บทคัดย่อ) พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลระดับหัวหน้าสถานีอนามัยมีสภาพขวัญดีกว่าเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ ประธาน จันทร์เจริญ (2519 : 81) พบว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนร่วมกับทำหน้าที่บริหาร มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว อารี สวรรค์วานิช (2521 : บทคัดย่อ) ศึกษาขวัญของครูประชาบาล จังหวัดสุโขทัย พบว่า ครูที่ทำ

หน้าที่บริหารและสอนจะมีขวัญสูงกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว โดยเมื่อพิจารณาขวัญในแต่ละด้านพบว่า

ในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน บุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป และบุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าพยาบาล มีขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงานสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และบุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาล ทั้งนี้อาจเนื่องจาก บุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงจะเป็นผู้ที่มีความสามารถและได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และบุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าพยาบาลนั้นทำหน้าที่เป็นพยาบาลผู้บริหาร ทำให้ได้รับการตอบสนองความต้องการด้านการมีชื่อเสียง มีฐานะเด่นทางสังคม เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้อื่น มีศักดิ์ศรี และรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการด้านจิตใจ ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ในขณะที่บุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานผู้ช่วยพยาบาล จะมีบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนการได้รับการยอมรับ และการยกย่องจากการสังคมน้อยกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าพยาบาล มีผลให้บุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งหัวหน้าพยาบาลมีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานดีกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 164)

และในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูง มักจะได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน จึงเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ ส่งผลให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจการทำงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 164) แต่ในด้านตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานพยาบาลประจำการมีขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าพยาบาล ซึ่งอาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานพยาบาลประจำการจะมีความใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชาคือหัวหน้าพยาบาลมากกว่า หัวหน้าพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งได้แก่ ผู้ตรวจการพยาบาล เนื่องจากพยาบาลประจำการกับหัวหน้าพยาบาลจะปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยร่วมกันในหอผู้ป่วย ทำให้พยาบาลประจำการสามารถปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวกับหัวหน้าพยาบาลได้ตลอดเวลา ในขณะที่ผู้ตรวจการพยาบาลจะปฏิบัติงานด้านการบริหาร ซึ่งหัวหน้าพยาบาลจะรับคำสั่งจากผู้ตรวจการพยาบาลมาปฏิบัติจึงทำให้ความใกล้ชิดระหว่างหัวหน้าพยาบาลกับผู้ตรวจการพยาบาลมีน้อยกว่า พยาบาลประจำการกับ

หัวหน้าพยาบาล ซึ่งมีผลให้พยาบาลประจำการมีขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาสูงกว่าหัวหน้าพยาบาล

ส่วนในด้านความรู้สึกต่องาน พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีขวัญในด้านความรู้สึกต่องานไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะ เมื่อบุคลากรพยาบาลมีระดับการศึกษาสูงขึ้นหรือมีตำแหน่งงานสูงขึ้น แต่ก็ยังต้องปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมของงานที่ไม่แตกต่างกันไปจากบุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า หรือมีตำแหน่งงานต่ำกว่า จึงอาจมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติต่องานที่ทำอยู่ไม่แตกต่างกัน และอาจเนื่องจากบุคลากรพยาบาลทุกระดับได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์กันอย่างทั่วถึง และบุคลากรพยาบาลมีความใกล้ชิด ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้คำแนะนำชี้แนะในการปฏิบัติการพยาบาลต่อผู้ป่วย จึงมีผลให้บุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกันมีขวัญในด้านความรู้สึกต่องานไม่แตกต่างกัน

ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีขวัญรวมสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อ 1.5 ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของ ผาสุวรรณ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา และวิรัตน์ โกศลสมบัติ (2520 : 47-51) พบว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานจะมีสภาพขวัญดีกว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย อารี สวรรค์วานิช (2521 : บทคัดย่อ) พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุราชการมากกว่า 11 ปี มีสภาพขวัญดีกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และสอดคล้องกับการศึกษาของทิพาพันธ์ สังขะพงษ์ (2521 : 52-53) พบว่า พยาบาลที่มีอายุราชการ 6 เดือน - 5 ปี มีระดับขวัญสูงกว่าพยาบาลที่มีอายุราชการ 5-10 ปี โดยเมื่อพิจารณาขวัญในแต่ละด้านพบว่า

ในด้านความรู้สึกต่องาน และด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีขวัญในด้านความรู้สึกต่องานและขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษามาไม่นาน ยังมีอายุน้อย และเพิ่งจะเริ่มเข้าทำงาน ทำให้มีความกระฉับกระเฉงคล่องแคล่วว่องไว มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน มีแรงผลักดันที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ได้ดีกว่า และมีความสนใจอยากจะทำงานตามอุดมคติที่ตั้งไว้ ในขณะที่บุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี นั้น เนื่องจากการที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน และลักษณะของงานที่ทำอยู่ก็เป็นไปทำนองเดิมตลอดเวลา จากความจำเจอยู่กับงาน ประกอบการมีอายุมากขึ้นจึงมีผลให้เกิดความรู้สึกท้อถอยเบื่อหน่ายต่องานมากขึ้น จึงมีผลให้ระดับขวัญลดลงได้ ทำให้บุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีขวัญในด้านความรู้สึกต่องานสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลา

ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี และเนื่องจากบุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี เป็นผู้ที่ยังมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย จึงได้รับการเอาใจใส่และการสนับสนุนช่วยเหลือในด้านการทำงาน และปัญหาต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชามากกว่าบุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติงานเป็นเวลานาน จึงส่งผลให้บุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งช่วยให้มีขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี และในด้านความรู้สึกต่องานนั้นผลการวิจัยยังพบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ขึ้นไป มีขวัญในด้านความรู้สึกต่องานสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป สามารถปรับตัวเข้ากับลักษณะงาน และเพื่อนร่วมงานได้แล้ว บางคนได้รับตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย หรือได้รับสิทธิพิเศษอื่น ๆ เช่น ไม่ต้องอยู่เวรยามวิกาล และการได้อยู่ในอาชีพเป็นเวลานานพอสมควร จะก่อให้เกิดความรู้สึกยึดถือว่า อาชีพนั้นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและตนเองเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำอยู่ เกิดความรักงาน ช่วยให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างไม่น่าเบื่อหน่าย งานต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบก็จะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ในขณะที่บุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ซึ่งเป็นช่วงที่บุคลากรพยาบาลอาจเกิดความรู้สึกท้อถอย เบื่อหน่าย จากความจำเจของงานที่ทำอยู่ และเป็นช่วงที่บุคคลากรพยาบาลยังสามารถแสวงหางานใหม่อื่น ๆ ที่ตนสนใจทำได้ซึ่งจากการศึกษาของ อารีย์ พฤกษราช และคณะ (2534 : 41-50) พบว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชที่มีอายุ 23-33 ปี ซึ่งมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีสาเหตุของการลาออกโดยคิดว่างานไม่มีความก้าวหน้า เงินเดือนน้อย ต้องอยู่เวรและงานหนัก ดังนั้นจึงทำให้บุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มีขวัญในด้านความรู้สึกต่องานสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี

ส่วนในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก งานการดูแลผู้ป่วยจำเป็นที่บุคลากรพยาบาลจะต้องมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันจึงจะทำให้งานประสบความสำเร็จ ผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญ ดังนั้นจึงทำให้บุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

ในด้านภาวะสุขภาพ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพดี มีขวัญรวมสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพดีปานกลาง และบุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพไม่ดี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อ 1.6 ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า "สุขภาพเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานในทางบวก หากผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายหรือ

สุขภาพจิต ก็ย่อมจะไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้" (สมพงศ์ เกษมสิน. 2513 : 454-455 ; กมล ชูทรัพย์. 2516 ; วิจิตร อาวะกุล. 2526 : 215) โดยเมื่อพิจารณาขวัญในแต่ละด้าน พบว่า

ในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพดีและบุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพดีปานกลาง มีขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพไม่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพไม่ดีอาจถูกเพ่งเล็ง จากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับในเรื่องของการขาดงาน ซึ่งมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขึ้นเงินเดือน จึงทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ไม่ดีระหว่างบุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพไม่ดีกับผู้บังคับบัญชาได้ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีผลต่อขวัญ และกำลังใจในการทำงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 164)

และในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพดีมีขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงานสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพดีปานกลาง และบุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพไม่ดี ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพไม่ดี อาจมีการเจ็บป่วยบ่อย และไม่สามารถขึ้นปฏิบัติงานได้ จำเป็นที่ผู้ร่วมงานจะต้องขึ้นปฏิบัติงานแทน เป็นการเพิ่มภาระให้กับผู้ร่วมงาน มีผลให้ผู้ร่วมงานอาจจะแสดงความไม่พอใจ ทำให้บุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพไม่ดีมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อผู้ร่วมงาน

ส่วนในด้านความรู้สึกต่องาน พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพต่างกัน มีขวัญในด้านความรู้สึกต่องานไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า บุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพไม่ดีอาจคิดว่าตนเองไม่ได้เจ็บป่วยรุนแรง จนทำให้เกิดความบกพร่องในหน้าที่การงาน ประกอบกับบุคลากรพยาบาลมีความรับผิดชอบต่องาน จึงส่งผลให้บุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพต่างกันมีขวัญในด้านความรู้สึกต่องานไม่แตกต่างกัน

ส่วนในด้านอายุ พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีอายุต่างกันมีขวัญรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปสมมติฐานที่ตั้งไว้ 1.1 ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของ ผาสุวรรณ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา และวิรัตน์ โกศลสมบัติ (2520 : 47-51) พบว่า พยาบาลที่มีอายุมาก มีขวัญดีกว่าพยาบาลที่มีอายุน้อย นรินทร์ สังข์รักษา (2531 : บทคัดย่อ) พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีสภาพขวัญดีกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี และสอดคล้องกับการศึกษาของ อรสา รุ่งปิตะรังสี (2530 : 50-65) พบว่า ในกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล อายุไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญ กอบแก้ว กบิลกาญจน์ (2534 : 94) พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับผู้ที่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการติดเชื้อเอดส์ในคลินิคยาเสพติด สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร นิวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์ (2537 : บทคัดย่อ) พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่มีอายุต่างกัน มีขวัญโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยเมื่อ

พิจารณาขวัญในแต่ละด้าน พบว่า

ในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีอายุต่างกันมีขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรพยาบาลส่วนใหญ่ให้ความเคารพนับถือผู้ที่มีอาวุโสกว่า และมีประสบการณ์มากกว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีอาวุโส และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก รวมทั้งในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชากับบุคลากรพยาบาลจะมีความใกล้ชิด และปฏิบัติงานร่วมกัน จึงทำให้บุคลากรพยาบาลทุกกลุ่มอายุมีขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

และในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจาก งานดูแลผู้ป่วยจำเป็นที่จะต้องมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญ ดังนั้นจึงทำให้บุคลากรพยาบาลทุกกลุ่มอายุ มีขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงานไม่แตกต่างกัน

แต่ในด้านความรู้สึกต่องาน พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีขวัญในด้านความรู้สึกต่องานสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มีอายุ 30-39 ปี ซึ่งสามารถอธิบายได้จากภาระกิจเชิงพัฒนาการของวัยผู้ใหญ่ตอนกลางอายุระหว่าง 35-60 ปี ซึ่งกล่าวว่า ผู้ใหญ่วัยนี้ ส่วนใหญ่ได้รับความสำเร็จในหน้าที่การงาน เป็นที่เชื่อถือของคนอายุน้อยกว่ามีความมั่นคงในอาชีพและการเงิน ทำให้ครอบครัวเป็นปึกแผ่น (เชียรศรี วิวิธสิริ. 2527 : 70) และจากประสบการณ์ความรู้ความสามารถที่เพิ่มพูนขึ้นทำให้บุคคลในวัยนี้มีความมั่นใจ ภาคภูมิใจ มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ และไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน ซึ่งจากการสำรวจความพึงพอใจในอาชีพของบุคคลในวัยต่าง ๆ ปรากฏว่า คนยิ่งมีอายุมากขึ้น ยิ่งมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานน้อยลง (ปรีชา คร้ามพักตร์. 2527 : 149 ; อ้างอิงมาจาก Quinn, Staines and Mc Cullough. 1974) ในขณะที่บุคลากรพยาบาลที่มีอายุ 30-39 ปี ซึ่งยังอยู่ในช่วงคาบเกี่ยวของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นและตอนกลาง ภาระกิจเชิงพัฒนาการของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นนั้น วัยนี้เป็นวัยที่อยู่ในระยะสำรวจ (Exploratory Period) เป็นวัยที่แสวงหางานที่ตนพอใจจริง ๆ หรือเพื่อประโยชน์ทางการเงิน เพื่อการตั้งครอบครัว เพื่อฐานทางสังคม (ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2530 : 196) ทำให้บุคคลในวัยนี้ยังมีพลัง มีความหวัง มองไปข้างหน้าอย่างไม่ขลาดกลัว กล้าเสี่ยง และพร้อมที่จะไปเผชิญกับหนทางอื่นที่ดีกว่า นอกจากนี้บุคลากรพยาบาลที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มักจะได้ทำหน้าที่ด้านการบริหาร ซึ่งในงานวิจัยนี้ตำแหน่งบริหาร คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งรับผิดชอบในการจัดระบบงานในหอผู้ป่วย โดยใช้บุคลากรพยาบาลให้ได้ประโยชน์สูงสุดที่จะช่วยให้การทำงานของพยาบาลมีประสิทธิภาพ (กุลยา ตันติผลาชีวะ. 2525 : 35) ในขณะที่บุคลากรพยาบาลที่มีอายุ 30-39 ปี ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้านการให้การพยาบาลต่อผู้ป่วยซึ่งงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์เป็นงานที่หนัก และมีความเสี่ยง จากเหตุผลที่กล่าวมา จึงมีผลให้บุคลากรพยาบาลที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีขวัญในด้านความรู้สึกต่องานสูงกว่าบุคลากรพยาบาลที่มี

อายุ 30-39 ปี

ในด้านสถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีขวัญรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อ 1.2 ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของนรินทร์ สังข์รักษา (2531 : บทคัดย่อ) พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่สมรสแล้ว มีขวัญดีกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่เป็นโสด และสอดคล้องกับการศึกษาของ ผาสุวรรณ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา และวิรัตน์ โกศลสมบัติ (2520 : 47-51) พบว่า พยาบาลที่เป็นโสดกับสมรสแล้วมีสภาพขวัญไม่แตกต่างกัน กอบแก้ว กบิลกาญจน์ (2534 : 94) พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวข้องกับผู้ที่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการติดเชื้อเอดส์ ในคลินิคยาเสพติด สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร นฤมล ชีระรังสิกุล (2536 : บทคัดย่อ) พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามแนวทางการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อเอดส์ของพยาบาลในโรงพยาบาลแม่และเด็ก และเมื่อพิจารณาขวัญในแต่ละด้าน พบว่าสอดคล้องกับขวัญรวมโดยอภิปรายได้ดังนี้

เนื่องจากบุคลากรพยาบาลเป็นผู้ซึ่งได้รับการศึกษาอบรมให้เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ เสียสละ อดทน และมีความเมตตากรุณาสูง (ฟาริดา อิบราฮิม. 2536 : 4) ดังนั้นบุคลากรพยาบาลที่สมรสแล้ว แม้จะมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบด้านครอบครัวมากก็ยังให้ความสำคัญของงาน และในชีวิตการทำงานในปัจจุบัน คู่สมรสอาจมิได้มีส่วนร่วมช่วยเหลือในเรื่องงานแต่อย่างใด บุคลากรพยาบาลจะมีความใกล้ชิดกับกลุ่มวิชาชีพเดียวกันให้ความช่วยหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนภาระหน้าที่การงานที่รับผิดชอบเป็นไปตามตำแหน่งงานของบุคลากรพยาบาลผู้นั้น และในบุคลากรพยาบาลที่เป็นโสด ลักษณะงานการพยาบาลมีลักษณะของการเป็นผู้ให้อยู่แล้ว ดังนั้นถึงแม้ไม่มีครอบครัวบุคลากรพยาบาลก็จะให้เวลา กำลังกาย และกำลังใจให้กับงานดูแลผู้ป่วย และในการทำงานจำเป็นที่บุคลากรพยาบาลจะต้องมีความใกล้ชิดกับผู้ร่วมงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ด้วยเหตุผลที่กล่าวทั้งหมดจึงทำให้บุคลากรพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีขวัญในด้านความรู้สึกต่องาน ด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา และด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงานไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล กับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

ในด้านปัจจัยด้านการบริหาร ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ ผลการวิจัยพบว่า มีความเกี่ยวข้องกับขวัญของบุคลากรพยาบาลเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อ 2.1, 2.2, 2.3 และ 2.4 โดยมีรายละเอียดดังนี้

พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญรวม และขวัญในแต่ละด้าน พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบอัตตาธิปไตย และพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบตามบุญตามกรรม มีความสัมพันธ์ทางลบกับขวัญรวม และขวัญในแต่ละด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ลิพพิท ไว้ท์ และลีวิน (สุรางค์ โค้วตระกูล. 2514 : 370 - 373 ; อ้างอิงมาจาก Lippitt , White and Lewin 1939) พบว่า กลุ่มนักเรียนที่หัวหน้ามีพฤติกรรมแบบประชาธิปไตย มีขวัญในการทำงานดีที่สุด และกลุ่มนักเรียนที่หัวหน้ามีพฤติกรรมแบบอัตตาธิปไตย และแบบตามบุญตามกรรม จะมีขวัญในการทำงานต่ำ โกศล มีคุณ (2518 : 30 - 35) พบว่า สมาชิกในกลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตย มีขวัญ และกำลังใจสูงกว่าสมาชิกในกลุ่มที่มีผู้นำแบบอัตตาธิปไตย กอบแก้ว กบิลกาญจน์ (2534: บทคัดย่อ) พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับขวัญทั้งในระดับขวัญรวม และแยกตามแต่ละองค์ประกอบของขวัญ ทั้งนี้เนื่องจาก ลักษณะท่าที และบทบาทของผู้นำ หรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน เป็นเสมือนสะพานเชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน กับผู้ร่วมงาน จึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญ และความสำเร็จขององค์การอยู่มาก (กมล ชูทรัพย์. 2516 : 510-513) และผู้นำอยู่ในฐานะผู้ใช้อิทธิพล หรืออำนาจที่จะปฏิบัติการให้บังเกิดความร่วมมือประสานงานกันเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ (สมพงศ์ เกษมสิน. 2517 : 203) ดังนั้นพฤติกรรมของผู้บริหาร จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อขวัญของพนักงาน (เสนาะ ติเยาว์. 2516 : 213) การที่ผู้บังคับบัญชาบริหารงานด้วยวิธีประชาธิปไตย คือเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน และมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน มีระบบบริหารงานที่เป็นธรรม ก็เป็นปัจจัยหนึ่งในการเสริมสร้างขวัญของผู้ปฏิบัติงาน (อรุณ รักธรรม. 2522 : 206) ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาบริหารงานแบบอัตตาธิปไตย จะมีลักษณะการใช้อำนาจเป็นใหญ่ มุ่งประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม การออกระเบียบคำสั่งใด ๆ นั้นมุ่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังและปฏิบัติตาม และผู้บริหารแบบตามบุญตามกรรม จะมีลักษณะใช้อำนาจน้อยมาก ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามใจชอบ ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการประเมินผลงาน ซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหารทั้ง 2 แบบนี้ อาจส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ไม่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีผลต่อขวัญ เนื่องจากความสัมพันธ์ที่จะก่อให้เกิดขวัญดีนั้น ควรเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน (สมพงศ์ เกษมสิน. 2523 : 501)

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญรวม และขวัญในแต่ละด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อารี สวรรค์วานิช (2521 : บทคัดย่อ) พบว่า ครูที่มีระดับเงินเดือนสูงมีขวัญดีกว่าครูที่มีระดับเงินเดือน

ต่ำ สมรพันธ์ ดอกไม้ทอง (2522 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้เจ้าหน้าที่กรมทางหลวงในเขตคุกคามของผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ มีกำลังขวัญดียิ่งขึ้น ได้แก่ สวัสดิการที่เพียงพอ กล้า ทองขาว (2523 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ ความเพียงพอของรายได้ และสวัสดิการ กอบแก้ว กบิลกาญจน์ (2534: บทคัดย่อ) พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญทั้งในระดับขวัญรวม และแยกตามแต่ละองค์ประกอบของขวัญ อังคนึง เล็บนาค (2528 : บทคัดย่อ) พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำส่วนใหญ่มีความต้องการ และมีแนวคิดว่า กรมราชทัณฑ์ควรปรับปรุง และส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านสวัสดิการ และบ้านพักของเจ้าพนักงาน ชัยชาญ ศรีทรง (2529 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดชัยนาท ได้แก่ สวัสดิการ และความเพียงพอของรายได้ ทั้งนี้เนื่องจากการที่จะให้บุคคลมีขวัญในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ย่อมขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่เขาได้รับ (ภิญโญ สาธร. 2517 : 273 - 274) ซึ่งตามทฤษฎีของเทเลอร์ ได้พูดถึง เงินว่าเป็นการให้ผลตอบแทนที่จูงใจให้คนปฏิบัติงาน ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลการทำงาน ถ้าผลตอบแทนเหมาะสม (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 284 ; อ้างอิงมาจาก Taylor. 1911) เนื่องจากความสัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนระหว่างแรงงานกับค่าจ้าง จะก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และทำให้ขวัญในการทำงานเสื่อม นอกจากนี้การให้สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ จะทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ซึ่งองค์การจะต้องถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องปัดเป่าความทุกข์ร้อนของบุคคลในองค์การ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและในขณะเดียวกันก็จะทำให้เกิดความจงรักภักดีต่องานที่ทำด้วย (สมพงศ์ เกษมสิน. 2523: 501) และเนื่องจากโรคเอดส์เป็นโรคที่มีอันตรายมาก บุคลากรมีความเสี่ยงต่อการติดโรค ดังนั้นการได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ไม่เพียงพอ จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจในงานได้

โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญรวม และขวัญในแต่ละด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สมรพันธ์ ดอกไม้ทอง (2522 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้เจ้าหน้าที่กรมทางหลวงในเขตคุกคามของผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ มีกำลังขวัญดียิ่งขึ้น ได้แก่ การช่วยเหลือเจ้าหน้าที่เหล่านั้นให้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ แต่งตั้งโยกย้ายเป็นไปอย่างเหมาะสม และได้รับการฝึกอบรมความรู้ในการปฏิบัติงาน กล้า ทองขาว (2523 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ ความก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่ง อังคนึง เล็บนาค (2528 : บทคัดย่อ) พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำส่วนใหญ่มีความต้องการได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ และการศึกษาเพิ่มเติม กอบแก้ว กบิลกาญจน์ (2534 : บทคัดย่อ) พบว่า โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความ

สัมพันธ์กับระดับขวัญรวม และแยกตามแต่ละองค์ประกอบของขวัญ ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไป เมื่อบุคคลทำงานย่อมมีความคาดหวังว่าจะมีโอกาสก้าวหน้า โดยได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบสูงขึ้น (กอบแก้ว กบิลกาญจน์. 2534 : 98 ; อ้างอิงมาจาก พรรณี ตันสกุล และคณะ 2511 : 52) การได้รับบำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน มีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจ และมีกำลังขวัญดี (กมล ชูทรัพย์. 2516 : 510-513 ; สมพงศ์ เกษมสิน. 2517 : 379) ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสวงหาความก้าวหน้าในการศึกษาหาความรู้และการฝึกอบรมเพิ่มเติม (อุทัย หิรัญโต. 2520 : 165-166) ซึ่งจากการศึกษาของ กนกพร แจ่มสมบูรณ์ (2539 : บทคัดย่อ) พบว่า การอบรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน มีความภาคภูมิใจ รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงาน

ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญรวม และขวัญในแต่ละด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิรุฬห์ พรหมายน (2521 : 221 - 222) พบว่า ปัญหาการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เป็นอุปสรรคสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไข เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น กอบแก้ว กบิลกาญจน์ (2534 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ มีความสัมพันธ์กับขวัญทั้งในระดับขวัญรวม และแยกตามแต่ละองค์ประกอบของขวัญ ฉวีวรรณ สัตยธรรม (2537 : 98) พบว่า วิทยาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ระบบการทำงานที่หอผู้ป่วย และเครื่องมือเครื่องใช้ไม่เอื้ออำนวยต่อการป้องกันการติดเชื้อ ทั้งนี้เนื่องจาก สภาพของการทำงานที่มีเครื่องมือเครื่องใช้ครบถ้วน เป็นองค์ประกอบ หรือปัจจัยอย่างหนึ่งที่ก่อให้เกิดขวัญที่ดี (สมพงศ์ เกษมสิน. 2513 : 454 - 455 ; กมล ชูทรัพย์. 2516 : 245 ; วิจิตร อาวะกุล. 2526 : 215) เพราะจะทำให้บุคลากรพยาบาลมีความคล่องตัวในการทำงาน ช่วยผ่อนแรง ตลอดจนมีความปลอดภัยในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ จำเป็นอย่างยิ่งที่ควรจะมีความพร้อมในด้านอุปกรณ์ที่ใช้ในการป้องกันการติดเชื้อ ได้แก่ ถุงมือ ผ้าปิดปาก และจมูก แว่นตา และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ เพื่อที่บุคลากรพยาบาลจะได้มีความมั่นใจในการป้องกันตนเองจากการติดเชื้อจากผู้ป่วย ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรพยาบาลมีขวัญในการทำงานดีขึ้น

ในด้านปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานและภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต ผลการวิจัยพบว่า มีความเกี่ยวข้องกับขวัญของบุคลากรพยาบาล เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อ 3.1 และ 3.2 โดยมีรายละเอียดดังนี้

สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญรวม และขวัญในแต่ละด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อารี สวรรค์วานิช (2521 : บทคัดย่อ) พบว่า ครูประชาบาล จังหวัดสุโขทัยในโรงเรียนที่อยู่ในเขตเมืองหรืออำเภอ มีขวัญสูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนที่อยู่ในถิ่นกันดาร และสมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 205) กล่าวว่า สถานที่ทำงานที่สามารถอำนวยความสะดวกสบาย และความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้มากเพียงไร ก็จะช่วยลดความกังวลใจ และเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานได้มากเพียงนั้น ทั้งนี้เนื่องจาก สภาพแวดล้อมที่มีความสะดวกสบาย ได้แก่ ความเป็นสัดส่วนของสถานที่ทำงาน มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีการถ่ายเทอากาศที่ดี มีความปลอดภัยในการมาทำงาน จะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานนั้น มีผลต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านสุขภาพร่างกาย และจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความไม่เหมาะสม ได้แก่ หอผู้ป่วยที่มีการระบายของอากาศไม่ดี มีความร้อนอบอ้าว มีระบบการป้องกันการติดเชื้อที่ไม่ดี ก็จะส่งผลให้บุคลากรพยาบาลเจ็บป่วยได้ง่าย นอกจากนี้หอผู้ป่วยที่มีการจัดวางอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไม่เป็นระเบียบ มีผลให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถนำอุปกรณ์ต่าง ๆ เหล่านั้นมาใช้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการทำงานได้

ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต มีความสัมพันธ์ทางลบกับขวัญรวม ขวัญในด้านความรู้สึกต่องาน และขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิรุฬห์ พรหมายน (2521 : 211 - 222) พบว่า ความตึงเครียดจากการทำงานในท้องที่ที่เต็มไปด้วยอันตราย เป็นปัญหา และอุปสรรคอย่างหนึ่งต่อการปฏิบัติงานของนายอำเภอในเขตแทรกซ้อน ยุภาพรรณ วรรณชัยวงศ์ (2532 : 68 - 71) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการ กับสภาพขวัญของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัยตามแนวชายแดนไทย - กัมพูชา พบว่า ปัจจัยด้านสภาพหลุมหลบภัย มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของขวัญในด้านความรู้สึกต่องาน ต่อผู้ร่วมงาน และระดับขวัญรวม ทั้งนี้เนื่องจากบรรยากาศในการทำงานที่มีความเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัย มีอิทธิพลต่ออารมณ์และความรู้สึกของบุคคลทำให้ส่งผลกระทบต่อระดับขวัญของบุคคลนั้น ๆ ดังเช่น เดสเล่อร์ (Dessler. 1977 : 279 - 292) กล่าวว่า การที่บุคคลจะต้องเสี่ยงต่อการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อขวัญ โดยทำให้บุคคลเกิดความตึงเครียดขึ้น ซึ่งจากผลการวิจัยนี้ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรพยาบาลส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าตนเอง อยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการติดเชื้อเอดส์ได้ง่ายในขณะปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้บุคลากรพยาบาลมีขวัญในด้านความรู้สึกต่องาน อยู่ในระดับต่ำกว่าขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา และขวัญในด้านความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน

ในด้านความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า มีความเกี่ยวข้องกับขวัญของบุคลากรพยาบาลเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อ 4 โดยความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญรวมและขวัญในแต่ละละด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ใกล้เคียง ได้แก่ การศึกษาของ การ์เนอร์ (Gardner. 1992 : 158) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาล และมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกจากการงานของพยาบาลในช่วงระยะ 1 ปีแรกของการทำงาน บาร์ทอล (Corley and Mauksch. 1993 : 17 ; citing Bartol. 1979) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจากการศึกษาของ แองเดิล และเพอร์รี่ (เชาวลิต ตนานนท์ชัย 2532 : 23 ; อ้างอิงมาจาก Angle and Perry. 1981) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับปัญหาต่าง ๆ ขององค์การ ได้แก่ ปัญหาการขาดงาน ปัญหาความไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน และปัญหาการเปลี่ยนงาน ทั้งนี้เนื่องจากความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ เป็นกระบวนการที่บุคคลเข้าสู่อาชีพด้วยความมั่นใจ และปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไปด้วยความสมัครใจ (ดุสิต น้ำฝน. 2529 : 46 ; อ้างอิงมาจาก Becker. 1960) และเป็นการแสดงออกซึ่งการอุทิศตนให้กับวิชาชีพ มีความภาคภูมิใจ ให้การสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมของวิชาชีพ (Gardner. 1992 : 156 ; citing Friss. 1983) ดังนั้นผู้ที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ ก็จะสามารถปฏิบัติงานในวิชาชีพของตนด้วยความเชื่อมั่น มีความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม และมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของวิชาชีพ ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกที่ดีต่องานในวิชาชีพของตน สมพงศ์ เกษมสิน (2517 : 377) กล่าวถึง ลักษณะขวัญที่ดีเกี่ยวกับการทำงาน คือ ความตั้งใจของคนที่จะอุทิศเวลา และแรงกายของตนเอง เพื่อสนองความต้องการ และวัตถุประสงค์ขององค์การ และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 159) กล่าวถึงบุคคลที่มีขวัญดีจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า ผู้ที่มีความยึดมั่นต่อวิชาชีพสูง มีจะขวัญในการปฏิบัติงานสูงด้วย

ในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาล ซึ่งเป็นวิชาชีพที่ให้บริการเพื่อตอบสนองตามความต้องการของมนุษย์เป็นหลัก ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมุ่งประโยชน์ของผู้อื่นมากกว่าประโยชน์ส่วนตน (ฟาริดา อิบราฮิม. 2535 : 1) ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ จึงมีความสำคัญในการส่งเสริม ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน เพื่อที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ และคุณภาพของงานตามเป้าหมายของวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ซึ่งโรคเอดส์เป็นโรคที่ร้ายแรง และยังไม่มีวิธีการใดที่จะรักษาให้หายขาดได้ (อนุวัตร ลิ้มสุวรรณ. 2528 : 24) และก่อให้เกิดปัญหาความหวาดระแวง และวิตกกังวลในกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ (กมลเนตร โอฆานุรักษ์ และคณะ. 2532 : 91) ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้

มีผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอคติต่อวิชาชีพ (กอบแก้ว กบิลกาญจน์. 2534 : 2 ; อ้างอิงมาจาก Christ and Wienee 1985 : 293) ดังนั้น ถ้าบุคลากรพยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพก็จะช่วยให้มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ซึ่งเป็นการส่งเสริมขวัญในการทำงาน

ตอนที่ 4 การศึกษาความสามารถในการทำนายของตัวแปรต่าง ๆ จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ เพื่อค้นหากลุ่มตัวทำนายที่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือมีประสิทธิภาพสูงที่สามารถทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ครั้งนี้พบว่า มีกลุ่มตัวทำนาย 7 ตัว จากตัวทำนาย 15 ตัว ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่สามารถทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบตามบุญตามกรรม ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต และความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ ตามลำดับ จากผลการวิจัยที่ได้แสดงให้เห็นว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล มีความสัมพันธ์กับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์มากกว่าตัวทำนายอื่น ๆ เนื่องจากเป็นตัวทำนายที่มีความสำคัญลำดับที่ 1 ที่เข้าสู่สมการทำนาย และสามารถทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ได้ร้อยละ 29.35 ผลที่ได้นี้เป็นเครื่องยืนยันว่าความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลเป็นความรู้สึกทางจิตใจที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองที่จะตั้งมั่นในการประกอบกิจต่าง ๆ ในวิชาชีพพยาบาลให้สำเร็จตามเป้าหมายของวิชาชีพโดยไม่ย่อท้อ มีความซื่อสัตย์ต่อบรรทัดฐานของวิชาชีพพยาบาล ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลทำให้สมาชิกของวิชาชีพเตือนตนเองอยู่เสมอให้คำนึงถึงคุณภาพของงานตามเป้าหมายของวิชาชีพ (นันทนา น้ำฝน. 2536 : 63) บุคลากรพยาบาลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล ย่อมจะมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน เห็นความสำคัญของงาน มีความตั้งใจในการทำงาน และอุทิศเวลาและแรงกายของตนเอง เพื่อสนองความต้องการ และเป้าหมายของวิชาชีพ โดยไม่รู้สึกท้อแท้ ซึ่งเมื่อบุคลากรพยาบาลยึดถือคุณลักษณะทางด้านจิตใจด้านนี้ในการทำงานอยู่เสมอ ก็จะมีผลให้เกิดกำลังใจในการทำงาน และเนื่องจากการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ เป็นงานที่เสี่ยงต่อการติดโรคสูง บุคลากรพยาบาลต้องมีกำลังใจในการทำงานเป็นอย่างมาก จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่รู้สึกท้อแท้ จึงอาจเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลเป็นตัวทำนายที่สำคัญ และมีอิทธิพลสูงสุดต่อขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย เป็นตัวทำนายที่มีประสิทธิ ภาพสูงเป็นลำดับที่ 2 สามารถร่วมกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล ทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ได้ร้อยละ 47.49 (ตัวทำนาย 2 ตัว) โดยสามารถทำนายเพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวทำนายแรกตัวเดียวร้อยละ 18.14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ภาวะการเป็นผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ก่อให้เกิดกำลังขวัญที่ดี (วิจิตร อาวะกุล. 2526 : 215) พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย เป็นพฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีระบบการบริหารที่เป็นธรรม มีผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา มีลักษณะของการเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งสมพงศ์ เกษมสิน (2523 : 501) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดขวัญที่ดีนั้น ควรเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน จึงอาจเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย เป็นตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพสูงเป็นลำดับที่ 2 และมีอิทธิพลต่อขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพเป็นลำดับที่ 3 สามารถร่วมกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล และพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย ทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ได้ร้อยละ 51.32 (ตัวทำนาย 3 ตัว) โดยสามารถทำนายเพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวทำนาย 2 ตัว ร้อยละ 3.83 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ความเจริญก้าวหน้าในตนเอง และอาชีพ เป็นปัจจัยกระตุ้น (Mativator Factors) ปัจจัยหนึ่งตามทฤษฎีสององค์ประกอบของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg' s Two Factors Theory) ทำให้คนมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 139) สมพงศ์ เกษมสิน (2523 : 501) กล่าวว่า การส่งเสริมให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทำเป็นวิธีการเสริมสร้างขวัญวิธีการหนึ่ง ดังนั้นจึงอาจเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพลำดับที่ 3 และมีอิทธิพลต่อขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน เป็นตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพเป็นลำดับที่ 4 สามารถร่วมกับ ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ได้ร้อยละ 53.21 (ตัวทำนาย 4 ตัว) โดยสามารถทำนายเพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวทำนาย 3 ตัว ร้อยละ 1.89 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานที่สามารถอำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน ตลอดจนมีความปลอดภัยต่อการทำงาน โดยเฉพาะในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ สภาพแวดล้อมของสถานที่

ปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคลากรพยาบาลมีความปลอดภัยจากการติดเชื้อ บุคลากรพยาบาลก็จะเกิดความมั่นใจ และมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 206) กล่าวว่า สถานที่ทำงานที่สามารถอำนวยความสะดวกสบาย และความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้มากเพียงไร ก็จะช่วยลดความกังวลใจ และเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานได้มากเพียงนั้น จึงอาจเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน เป็นตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพเป็นลำดับที่ 4 และมีอิทธิพลต่อขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบตามบุญตามกรรม เป็นตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพเป็นลำดับที่ 5 สามารถร่วมกับ ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน ทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ได้ร้อยละ 54.58 โดยสามารถทำนายเพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวทำนาย 4 ตัว ร้อยละ 1.37 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผลที่ได้สอดคล้องกับการศึกษาของ ลิพพิท ไวท์ และลีวิน (สุรางค์ โค้วตระกูล. 2514 : 370 - 373 อ้างอิงมาจาก Lippitt , White and Lewin 1939) ที่พบว่า กลุ่มนักเรียนที่มีหัวหน้ากลุ่มแสดงพฤติกรรมแบบตามบุญตามกรรม จะมีระดับขวัญต่ำที่สุด เนื่องจากผู้บังคับบัญชาขาดความรับผิดชอบ ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามใจชอบ มีผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความพอใจต่องานที่ตนทำ ไม่มีความมั่นใจในตัวเอง รวมทั้งไม่มีความมั่นใจในตัวผู้บังคับบัญชาด้วย เพราะผู้บังคับบัญชาไม่เคยแสดงความสามารถ ไม่เคยติชมในผลงาน ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานที่ทำ มีความรู้สึกหมดหวัง รู้สึกว่าชีวิตไม่มีความก้าวหน้า ดังนั้นจึงอาจเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบตามบุญตามกรรม เป็นตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพเป็นลำดับที่ 5 และมีอิทธิพลต่อขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต เป็นตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพเป็นลำดับที่ 6 สามารถร่วมกับ ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบตามบุญตามกรรม ทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ได้ร้อยละ 55.69 โดยสามารถทำนายขวัญเพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวทำนาย 5 ตัว ร้อยละ 1.12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ความต้องการความปลอดภัยเป็นความต้องการพื้นฐานขั้นที่ 2 ตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์ ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจของบุคคล เมื่อบุคคลต้องอยู่ในภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต ย่อมส่งผลต่ออารมณ์ และความรู้สึกของบุคคล ซึ่งมีผลกระทบต่อขวัญของบุคคลนั้น ทั้งนี้เนื่องจากขวัญเป็นสภาพจิตใจ ซึ่งแสดงออกในทางอารมณ์ของคนอันก่อให้เกิดกำลังใจที่จะให้

ความร่วมมือ และมีผลต่อการปฏิบัติงาน (เสนาะ ติเยาว์. 2516 : 210) และผลที่ได้สอดคล้องกับการศึกษาของ วิรุฬห์ พรหมายน (2521: 211-222) ที่พบว่า ความตึงเครียดจากการทำงานในท้องที่ที่เต็มไปด้วยอันตรายเป็นปัญหา และอุปสรรคต่อการทำงานของนายอำเภอในเขตแทรกซ้อน และการศึกษาของ ยุภาพรรณ วรรณชัยวงศ์ (2532 : 68-71) ที่พบว่า ปัจจัยด้านสภาพหลุมหลบภัย มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญรวม และองค์ประกอบของขวัญในด้านความรู้สึกต่องานและต่อผู้ร่วมงาน ดังนั้นจึงอาจเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิตเป็นตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพเป็นลำดับที่ 6 และมีอิทธิพลต่อขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ เป็นตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพเป็นลำดับที่ 7 สามารถร่วมกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบตามบุญตามกรรม ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต ทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ได้ร้อยละ 56.17 โดยสามารถทำนายเพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวทำนาย 6 ตัว ร้อยละ 0.48 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผลที่ได้สอดคล้องกับการศึกษาของ วิรุฬห์ พรหมายน (2521 : 211-222) ที่พบว่า ปัญหาการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเป็นอุปสรรคสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไข เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญในการปฏิบัติงานดีขึ้น และการศึกษาของ กอบแก้ว กบิลกาญจน์ (2534 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญรวม และแยกตามแต่ละองค์ประกอบของขวัญ ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ จะช่วยอำนวยความสะดวกให้กับการทำงานของบุคลากรพยาบาล ตลอดจนช่วยให้บุคลากรพยาบาลเกิดความมั่นใจในการป้องกันตนเองจากการติดเชื้อจากผู้ป่วยได้ ซึ่งจะมีผลให้บุคลากรพยาบาลมีขวัญในการทำงานดีขึ้น จึงอาจเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ เป็นตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพเป็นลำดับที่ 7 และมีอิทธิพลต่อขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

จึงสรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบตามบุญตามกรรม ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต และความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ สามารถร่วมกันทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ได้ร้อยละ 56.17 โดยที่ตัวแปรอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาวะสุขภาพ

พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบอัตตาธิปไตย ค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่มีประสิทธิภาพสูงพอจะทำนายขวัญได้ ทั้งนี้เนื่องจากตัวแปรทำนายเหล่านี้บางตัวไม่มีความสัมพันธ์หรือมีความสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์ต่ำ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาวะสุขภาพและตัวแปรทำนายบางตัว มีความสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์สูง แต่พบว่ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรทำนายตัวอื่นสูงด้วย ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบอัตตาธิปไตยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบตามบุญตามกรรมสูง และค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูง ดังนั้นจึงทำให้ไม่สามารถทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ได้

<u>ข้อเสนอแนะ</u>

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยที่สามารถทำนายขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบตามบุญตามกรรม ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต และความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ ซึ่งสามารถนำข้อมูลเหล่านี้มาใช้ในการเสริมสร้างขวัญในการทำงานของบุคลากรพยาบาลให้ดียิ่งขึ้น ได้ดังนี้คือ

1. ส่งเสริมให้บุคลากรพยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล โดยเริ่มตั้งแต่ขณะเป็นนักศึกษาพยาบาล สถาบันการศึกษาวิชาชีพพยาบาลจะต้องจัดกระบวนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้นักศึกษาเกิดการพัฒนาปัญญา ทักษะ และอารมณ์ สามารถแสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนาตามบทบาทหน้าที่ของพยาบาล ได้รับการยอมรับจากการประเมิน และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลสำคัญที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ อาจารย์พยาบาล พยาบาลวิชาชีพ บุคลากรในทีมสุขภาพ และเพื่อนนักศึกษาพยาบาล ผลสะท้อนของการประเมิน และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลสำคัญที่เกี่ยวข้อง จะช่วยส่งเสริมให้นักศึกษาพยาบาลเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ หรือตระหนักในคุณค่าของตนเองในสังคมเมื่อได้สวมบทบาทเป็นพยาบาลวิชาชีพต่อไป มีทัศนคติและค่านิยมที่ดีต่อตนเอง และวิชาชีพพยาบาล ส่งผลให้นักศึกษาพยาบาลมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และสำเร็จตามเป้าหมายของวิชาชีพ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าบุคลากรพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มที่เริ่มปฏิบัติงานมีขวัญรวมในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ดังนั้นการส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล

ในนักศึกษาพยาบาลก็จะเป็นการช่วยให้กลุ่มบุคลากรพยาบาลกลุ่มนี้มีขวัญรวมในการปฏิบัติงานสูงยิ่งขึ้น

2. ผู้บังคับบัญชาควรใช้หลักการบริหารงานแบบประชาธิปไตย โดยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน และมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน ให้การชมเชย หรือยกย่องผู้ที่ทำความดีความชอบ เอาใจใส่ทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นที่ปรึกษาที่ดี และให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพอใจต่องานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความมั่นใจในตัวเอง และก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยเพิ่มขวัญในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ผู้บังคับบัญชาไม่ควรใช้หลักการบริหารแบบตามบุญตามกรรมในการปฏิบัติงาน โดยขาดความรับผิดชอบ ไม่ให้ความสนใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะมีผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความพอใจต่องานที่ทำ ไม่มีความมั่นใจในตัวเอง รวมทั้งไม่มีความมั่นใจในตัวผู้บังคับบัญชาด้วย ซึ่งมีผลต่อขวัญในการทำงานเป็นอย่างมาก

3. ผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนบุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ให้ได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น โดยการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ส่งเสริมให้ได้รับการอบรมดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการศึกษาต่อ เพื่อจะได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. ผู้บังคับบัญชาควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน ในการดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ให้มีความเหมาะสม และมีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาล โดยจัดหอผู้ป่วยให้มีแสงสว่างเพียงพอ มีการระบายของอากาศ มีระบบการป้องกันการติดเชื้อ มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โต๊ะทำงาน ห้องทำงานอยู่ในสภาพที่ดี เพราะจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. ผู้บังคับบัญชาควรมีนโยบายเกี่ยวกับภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต โดยจัดให้มีการประกันชีวิต และสุขภาพ มีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษแก่บุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ตลอดจนให้สวัสดิการเกี่ยวกับการตรวจสุขภาพเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อสำรวจภาวะสุขภาพของบุคลากรพยาบาล และเพื่อให้บุคลากรพยาบาลที่มีปัญหาในด้านสุขภาพได้รับการรักษาตั้งแต่เริ่มแรก ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บุคลากรพยาบาลที่มีภาวะสุขภาพดีจะมีขวัญรวมในการปฏิบัติงานสูง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรให้ความสนใจในภาวะสุขภาพของบุคลากรพยาบาลเพื่อช่วยเพิ่มขวัญในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

6. ผู้บังคับบัญชาควรจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อให้มีเพียงพอแก่ความต้องการใช้ของบุคลากรพยาบาล ตลอดจนจัดให้มีระบบการเบิกจ่ายเวชภัณฑ์ และของใช้

ต่าง ๆ ที่รวดเร็วขึ้น เพื่อให้มีของใช้เพียงพออยู่เสมอ และลดความเสี่ยงต่อการติดเชื้อเอดส์ในการปฏิบัติงานลง อันจะช่วยให้ขวัญของบุคลากรพยาบาลดีขึ้นได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาตัวแปรด้านปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ได้แก่ ด้านปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโรคเอดส์ ทัศนคติต่อผู้ป่วยเอดส์ ด้านปัจจัยการบริหาร เช่น ระบบการทำงานของโรงพยาบาลเอกชนกับโรงพยาบาลรัฐบาล ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อม เช่น การสนับสนุนจากบุคคลในครอบครัวของบุคลากรพยาบาล

2. ศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ในกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ เช่น เทคนิคการแพทย์ ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์กามโรค และสถานบริการสาธารณสุขต่าง ๆ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กนกพร แจ่มสมบูรณ์. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อค่าของงาน การรับรู้ต่อรูปแบบพยาบาลศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล , 2539.

กมลเนตร โอฆานุรักษ์, สัดนา เหลืองจามีกร และสันต์ศิริ สรมณี. "โรคภูมิคุ้มกันบกพร่อง : ความรู้และทัศนคติของบุคลากรทางการแพทย์," ใน Abstracts : AID Research in Thailand. หน้า 91. กรุงเทพฯ : กระทรวงสาธารณสุข, 2532. อัดสำเนา.

กล้า ทองขาว. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปริญญานิพนธ์ ก.ศบ. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2523. อัดสำเนา.

กองโรคเอดส์ กรมควบคุมโรคติดต่อ. "สรุปสถานการณ์โรคเอดส์ในประเทศไทย, " ข่าวสารโรคเอดส์. 4 : 8, 9 ; กันยายน 2538.

กอบแก้ว กบิลกาญจน์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับระดับขวัญของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับผู้ที่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการติดเชื้อเอดส์ในคลินิคยาเสพติด สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2534. อัดสำเนา.

กุลยา ตันติผลาชีวะ. การบริหารหอผู้ป่วย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญกิจ, 2525 .

กุสุมา วงษ์จันทร์. ขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2532. อัดสำเนา.

ไกศล มีคุณ. รูปแบบและสภาวะการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อขวัญและผลิตผลของกลุ่ม . ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518. อัดสำเนา.

จันทพงษ์ วสี และสุดา ลุยศิริโรจนกล. เอดส์ อันตรายที่ป้องกันได้ . กรุงเทพฯ : อักษรสมัย, 2531 .

จันทร์จิรา เหล่าพงันนานนท์. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับความพึงพอใจในอาชีพของพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ กทม . ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. : กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.

ฉวีวรรณ สัตยธรรม. ขวัญของวิทยาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.

ชัยชาญ ศรีทรง. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529. อัดสำเนา.

ชื่น สุขศิริ. คู่มือจิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สูตรไพศาล, 2522.

เชาวลิต ตนานนท์ชัย. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532. อัดสำเนา.

เชียรศรี วิวิธสิริ. จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่. ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527.

ดุสิต น้ำฝน. การถ่ายทอดลักษณะความเป็นทหารกับความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพ ศึกษากรณีนักเรียนนายเรืออากาศ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2529.

ถนอมขวัญ ทวีบูรณ์. "การศึกษาภาวะสุขภาพของพยาบาลในโรงพยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร" รายงานการวิจัย. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2537.

ทิพาพันธ์ สังขะพันธ์. ขวัญของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521. อัดสำเนา.

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2529 .

นรินทร์ สังข์รักษา. สภาพขวัญของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในการปฏิบัติงานที่สถานีอนามัยของจังหวัดนครปฐม. ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล, 2521.

นฤมล ธีระรังสิกุล. "ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการปฏิบัติพยาบาลตามแนวทางการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อเอดส์ของพยาบาลในโรงพยาบาลแม่และเด็ก," รายงานการวิจัย. ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ เขต 8 นครสวรรค์, 2536.

นิตยาวดี พรหมอยู่. ความรู้เรื่องโรคเอดส์ : มหันตภัยแห่งศตวรรษที่ 20. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2530.

นิวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์. การศึกษาขวัญของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสตูล. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538. อัดสำเนา.

นันทนา น้ำฝน. องค์ประกอบบางประการที่สัมพันธ์กับแอกลักษณ์เชิงวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.

บังอร ผลเนืองมา. "พยาบาลกับการติดเชื้อเอดส์," วารสารพยาบาลศาสตร์. 7 : 161 ; กรกฎาคม - กันยายน 2532.

ประทีป เล้ารัตนอารีย์. ขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524. อัดสำเนา.

ประธาน จันทร์เจริญ. ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครูทั่วราชอาณาจักร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519. อัดสำเนา.

ประพันธ์ ภานุภาค. "ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับโรคเอดส์และการตรวจค้นหาผู้ติดเชื้อไวรัสโรคเอดส์ทางห้องปฏิบัติการ," ในคู่มือการประชุมเชิงปฏิบัติการการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ในภาคใต้ 21 - 22 กุมภาพันธ์ 2532. หน้า 1 - 2 . ม. ป. ท., 2532.

ประยูร พรหมพันธ์. "การบำรุงขวัญ," วารสารนักบริหาร. 18(8) : 29 สิงหาคม 2519.

ประเสริฐ ทองเจริญ. เอดส์ : กลุ่มอาการภูมิคุ้มกันเสื่อม. กรุงเทพฯ : อักษรสมัย, 2531.

ปรีชา คร้ามพักตร์. จิตวิทยาพัฒนาการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ, 2527.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ : สหมิตร ออฟเซท, 2535.

ผาสุวรรณ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา และวิรัตน์ โกศลสมบัติ. สภาพขวัญของพยาบาลในหน่วยงานส่วนภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ : กองการพยาบาล สำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข, 2520 (อัดสำเนา).

เพ็ญศรี ชุนใช้. การศึกษาเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518. อัดสำเนา.

ฟาริดา อิบราฮิม. สาระแห่งวิชาชีพพยาบาล. กรุงเทพฯ : บริษัท สามเจริญพาณิชย์, 2535.

ภิญโญ สาธร. การบริหารงานบุคคล. พระนคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

ยุภาพรรณ วรรณชัยวงศ์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับขวัญของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัย ตามแนวชายแดนไทย - กัมพูชา. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2532. อัดสำเนา.

วิจิตร ศรีสุพรรณ. การพยาบาลผู้ติดเชื้อ เอช ไอ วี และผู้ป่วยเอดส์. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2537.

วิจิตร อาวะกุล. เทคนิคมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : เจริญผล, 2526.

วิรุฬห์ พรหมายน , ร.ต. ขวัญและความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนายอำเภอ ในเขตแทรกซึม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521. อัดสำเนา.

วีระ จีระมณีมัย. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท จังหวัดในเขตภาคเหนือตอนล่าง. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2537. อัดสำเนา.

ศรีเรือน แก้วกังวาล. จิตวิทยาพัฒนาการ. ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2530.

ศรีไพบูลย์ สังข์บัวสี. การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูและพยาบาล. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2525. อัดสำเนา.

ศุภวัฒน์ และ เนาวรัตน์ พลายน้อย. "ความรู้ พฤติกรรม และความตั้งใจปฏิบัติของบุคลากรทางการแพทย์สาธารณสุขและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับผู้ป่วยโรคเอดส์," วารสารประชากร. 17(1) : 84-97 ; เมษายน 2534.

สมจิตต์ สุพรรณทัศน์. "โรคเอดส์," วารสารสุขศึกษา. 9(35) : 40-43 ; กรกฎาคม - กันยายน 2529.

สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหาร. พระนคร : ไทยวัฒนาการพิมพ์, 2513.

_____. การบริหาร. พระนคร : ไทยวัฒนาการพิมพ์, 2517.

_____. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2519.

_____. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

_____. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สมพนธ์ บุณยะคุปต์, แพทย์ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวิชัยยุทธ. บทสัมภาษณ์. ใน "มหันตภัยเอดส์ ความกลัว ราคาแพง," Business Profile. 1 : 21 ; ธันวาคม 2532.

สมรพันธ์ คอกไม้ทอง. กำลังขวัญของเจ้าหน้าที่กรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในเขตคุกคามของผกค. : ศึกษาเฉพาะกรณีภาคเหนือ กับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2522. อัดสำเนา.

สมศักดิ์ เพียรกุล. "ปัญหากำลังคนด้านช่างในการพัฒนาชนบท," ในการสัมนาเกี่ยวกับการพัฒนาชนบท. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน , 2528.

สมศักดิ์ วรคามิน. "การป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ ของกระทรวงสาธารณสุข," วารสารโรคเอดส์. 1(1) : 1-3 ; 2532.

สุพร เกิดสว่าง. "สรุปผลการประชุมกลุ่มย่อยเรื่องกลวิธีควบคุมการระบาดของเอดส์," ใน รายงานการประชุมเชิงปฏิบัติการป้องกันโรคเอดส์ และอนามัยครอบครัว : 20-21 สิงหาคม 2531. หน้า 45 - 52. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด, 2532.

สุเมธ เดียวอิศเรศ. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนาการพิมพ์, 2527.

สุรางค์ โค้วตระกูล. การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย. พระนคร : โรงพิมพ์สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี, 2514.

สุรเทพ และจันทิมา นพพรพันธุ์. "ความเข้าใจโรคเอดส์ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลยะลาทุกระดับ," ใน Abstracts : AIDS Research in Thailand. หน้า 89. กรุงเทพฯ : กระทรวงสาธารณสุข, 2531. อัดสำเนา.

สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. บริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ : กรุงสยามการพิมพ์, 2530.

เสถียร เหลืออร่าม. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โพธิ์สามต้นการพิมพ์, 2519.

เสนาะ ติเยาว์. การบริหารงานบุคคล. พระนคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2516.

เสนาะ ติเยาว์, สุปราณี ศรีฉัตราภิมุข และนิยะดา ชุณหวงศ์. การบริหารงานบุคคล. พระนคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525.

สำเริง แสงซื่อ และสมชัย จิรโรจน์วัฒน์. "ภาวะความวิตกกังวล และพฤติกรรมในการป้องกันการติดเชื้อเอดส์ของกลุ่มบุคคลที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อเอดส์ ที่เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี," ผลงานวิจัยของฝ่ายเผยแพร่และอบรม. ศูนย์กามโรค เขต 3 จังหวัดชลบุรี, 2530.

หมอนักข่าว. "โลกของเอดส์," ใกล้หมอ. 13(1) : 13 ; มกราคม 2532.

องอาจ วิพุธศิริ. "โรคเอดส์และการป้องกัน," วารสารสุขศึกษา. 8(32) : 9-12 ; ตุลาคม - ธันวาคม 2528.

อลิสา พงษ์อมรพรหม. การเปรียบเทียบขวัญของพยาบาลในสถาบันที่มีผู้บริหารงานอยู่ในวิชาชีพพยาบาลกับผู้บริหารงานอยู่นอกวิชาชีพพยาบาล. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519. อัดสำเนา.

อนุวัตร ลิ้มสุวรรณ. เอดส์ : ความรู้ทั่วไปสำหรับประชาชน. กรุงเทพฯ : บริษัท เมดาร์ท จำกัด, 2528.

อังคนึง เล็บนาค. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2528. อัดสำเนา.

อรสา รุ่งปิตะรังสี. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและขวัญของข้าราชการ : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล กับข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2530. อัดสำเนา.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษย์สัมพันธ์ กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช , 2522 .

อารีย์ พฤกษราช และคณะ . "สำรวจความรู้ เจตคติ และปฏิกริยาของพยาบาลวิชาชีพต่อบริการที่ให้ในผู้ป่วยที่มีผลเลือดบวก เอดส์ ณ โรงพยาบาลศิริราช," รายงานการวิจัย. คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล, 2524.

อารี พฤกษราช และคณะ. การศึกษาความพึงพอใจในวิชาชีพ และความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ," วารสารพยาบาล. 40 : 41-50 ; มกราคม - มีนาคม 2534.

อารี สวรรค์วานิช. การศึกษาขวัญของครูประชาบาล จังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521. อัดสำเนา.

อารีย์ ไชยมงคล. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย กับขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลภาครัฐ ในเขตกรุงเทพ มหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2533. อัดสำเนา.

เอ็ด สาระภูมิ. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ : โอ เอส พริ้นติ้งเฮ้าส์, 2529.

อุดม สุภาไตร. "กฎหมายและจรรยาบรรณ กับคุณภาพการพยาบาล," ใน ประมวลการประชุมพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 8. หน้า 260 - 265. กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด, 2531.

อุทัย หิรัญโต. ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์ , 2520.

อุษณีย์ เทพวรชัย. การเปรียบเทียบขวัญ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระหว่างพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานด้านการสอน และด้านการบริการ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526. อัดสำเนา.

Best , John W. Reserach in Education. 3rd.ed. Engle wood Cliffs, N. J. : Prentice-Hall , 1977.

Brenan , Leslie et al . "The Battle Against AIDS," Nursing 88 . 18(4) : 60-64 ; April, 1988.

Dale, S. Beach . Personnel : the management of people at work . New York : Macmillan Publishing Co., Inc., 1980.

Daniels , Victor G. AIDS . 2nd ed Sigapore : P. Q. Publishing Pte. Ltd., 1987.

Davis , Kieth. Human Relation at Work . Tokyo : Tosho Printing Co, Ltd., 1967.

Diane L. Gardner. "Career Commitment in Nursing," The Journal of Professional Nursing . 8(3) : 155-159 ; May - June, 1992.

Flippo , Edwin B. Principles of Personnel Management . New York : Mc Graw-Hill Co., 1971.

Garry Dessler . Management Fundamentals . Reston Verginia : A Prentice-Hall Company, 1977.

Gloster , Arthurs S. "A Study of Faculty Morale in County Colleges and Technical Institiue in North Carolina," Dissertation Abstracts International . 5074-A ; February, 1975.

Herbert , Theodore T. Dimension of Organizational Behavior . New York : Macmillan Publishing Co., 1976.

James , Joseph F. "A Study of Morale Dimension of Teacher of Low Functioning Mentally Retarded Children in Ohio," Dissertation Abstracts International. 38 (10) : 6055A-6056A ; April, 1978.

Mary, C. Corley and Hans O. Mauksch. "The Nurse's Multiple Commitments," The Journal of Professional Nursing . 9(2) : 116-121 ; March - April, 1993.

Nigro , Felix A. Public Personnel Administration . New York : Holt , Rinenast & Winstion, Inc., 1963.

Mary C. Corley and Hans O. Mauksch. "The Nurse's Multiple Commitments," The Journal of Professional Nursing. 9(2) : 116-121 ; March - April, 1993.

Paul, Pigors and Myers A. Charles. Personnel Administration . New York : Mc. Graw-Hill Book , 1973.

Swaringim , Carl T. "A Comparison of Teacher Morale in Public Elementary School in St. Louis County Missouri," Dissertation Abstracts International. 43 (6) : 1785-A ; December, 1982.

Yoder , Dale. Personal Principle and Policies. Tokyo : Maruzen Company, Ltd., 1959.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามงานวิจัย

คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

กันยายน 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน หัวหน้าพยาบาล พยาบาลประจำการ และผู้ช่วยพยาบาล

ข้าพเจ้า นางสาวจุไรรัตน์ ศิริผล นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความประสงค์ที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ โดยเลือกท่านเป็นตัวแทนในการศึกษาครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านที่ได้รับแบบสอบถาม โปรดเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง ความคิดเห็นและความรู้สึกของท่าน โดยคำตอบที่ได้จะเก็บไว้เป็นความลับ และสรุปผลออกมาเป็นส่วนรวม จึงไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อท่านแต่อย่างใด คำตอบที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เพราะจะเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปรับปรุง และเสริมสร้างขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ต่อไป

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณในความร่วมมือจากท่านมา ณ ที่นี้เป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจุไรรัตน์ ศิริผล)

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่อง ☐ หน้าคำตอบที่ท่านต้องการเลือกแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียวตามความเป็นจริง

1. ปัจจุบันท่านมีอายุ

   ☐ 20 - 29 ปี ☐ 30 - 39 ปี ☐ 40 ปีขึ้นไป

2. สถานภาพสมรส

   ☐ คู่ ☐ โสด ☐ หม้าย หย่า แยก

3. ระดับการศึกษาสูงสุดทางการพยาบาล

   ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่ง

   ☐ หัวหน้าพยาบาล ☐ พยาบาลประจำการ ☐ ผู้ช่วยพยาบาล

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน

   ☐ 1 - 5 ปี ☐ 6 - 10 ปี ☐ 11 ปีขึ้นไป

แบบวัดภาวะสุขภาพ

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับท่านในด้านสุขภาพ โดยมีเกณฑ์ดังนี้

เป็นประจำ หมายถึง ลักษณะหรืออาการนั้นเกิดขึ้นกับท่านบ่อยครั้ง หรือมากที่สุด
ค่อนข้างบ่อย หมายถึง ลักษณะหรืออาการนั้นเกิดขึ้นกับท่านค่อนข้างบ่อย หรือมาก
นาน ๆ ครั้ง หมายถึง ลักษณะหรืออาการนั้นเกิดขึ้นกับท่านไม่บ่อย หรือนาน ๆ ครั้ง
ไม่เคย หมายถึง ลักษณะหรืออาการนั้นเกิดขึ้นกับท่านน้อยมาก หรือไม่เคยเกิดขึ้นเลย

ข้อความ	เป็นประจำ	ค่อนข้างบ่อย	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย
1. อ่อนเพลียง่ายเมื่อทำงาน				
2. เจ็บบริเวณหัวใจและหน้าอก				
3. ปวดหรือบวมตามข้อ				
4. มีอาการท้องอืดหรือแน่นอืดอัดท้อง				
5. นอนไม่ค่อยหลับ				
6. กล้ามเนื้ออ่อนแรง				
7. ถ่ายปัสสาวะกระปริกระปรอย				
8. ปวดหลังหรือเข่าเวลายืน หรือเดินนาน ๆ				
9. หัวใจเต้นเร็ว แรงกว่าปกติ				

ข้อความ	เป็นประจำ	ค่อนข้างบ่อย	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย
10. ไอมีเสมหะ เจ็บคอ				
11. ถ่ายอุจจาระมีมูกเลือดปน				
12. ปวดแสบ ปวดร้อนบริเวณขอดอก				
13. ใจสั่น				
14. มีไข้ช่วงบ่าย หรือเย็น				
15. คลื่นไส้ ปั่นป่วนในท้อง				
16. หายใจลำบาก หรือหอบเหนื่อย				
17. มีอาการมึนศีรษะ ปวดศีรษะ				
18. ท้องเสีย				
19. รู้สึกข้อต่อติดยึด เมื่อเคลื่อนไหวร่างกายตอนตื่นนอน				
20. จุกแน่นใต้ลิ้นปี่				
21. ปวดเมื่อยกล้ามเนื้อตามร่างกาย เช่น แขน ขา				
22. เป็นลมหรือวิงเวียน				
23. ปวดท้องไม่สัมพันธ์กับการรับประทานอาหาร				
24. ขึ้นบันไดคราวเดียว 3 ขั้น จะรู้สึกเหนื่อยง่าย				
25. เบื่ออาหาร				
26. มีอาการเจ็บป่วย ต้องรับประทานยาทุกครั้งจึงจะหาย				

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความจริงที่ท่านกำลังประสบอยู่ โดยมีเกณฑ์ดังนี้

จริงมากที่สุด เมื่อท่านเห็นว่า ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือความจริงที่ท่านกำลังประสบอยู่มากที่สุด

จริง เมื่อท่านเห็นว่า ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือความจริงที่ท่านกำลังประสบอยู่เป็นส่วนมาก

ไม่แน่ใจ เมื่อท่านเห็นว่า ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือความจริงที่ท่านกำลังประสบอยู่บางส่วน

ไม่จริง เมื่อท่านเห็นว่า ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นหรือความจริงที่ท่านกำลังประสบอยู่เป็นส่วนมาก

ไม่จริงมากที่สุด เมื่อท่านเห็นว่า ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นหรือความจริงที่ท่านกำลังประสบอยู่มากที่สุด

ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงมากที่สุด
พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา					
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา					
2. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านจะให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินปัญหา					
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านเรียกประชุมชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ที่ควรทราบอย่างรวดเร็วทันการณ์					
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงมาตรฐานและวิธีการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม					
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่และยินดีช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว					
6. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีส่วนช่วยสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมการตัดสินใจร่วมกัน					

ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงมากที่สุด
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจและรับฟังปัญหาต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน					
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านเชื่อถือ และไว้วางใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา					
9. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน					
10. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มักจะใช้วิธีตำหนิติเตียนเกินกว่าที่ควรจะเป็น เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานบกพร่อง					
11. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในหน่วยงาน					
12. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เคยให้ความสำคัญของงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำสำเร็จ					
13. ผู้บังคับบัญชาของท่านตัดสินใจกระทำการใด ๆ โดยไม่คำนึงถึงความเต็มใจในการปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชา					
14. ผู้บังคับบัญชาของท่านควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาใกล้ชิดเกินไป					
15. ผู้บังคับบัญชาของท่านจะพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาเฉพาะเรื่องงานเท่านั้น					
16. ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้วิธีการออกคำสั่งมากกว่าขอความร่วมมือ					
17. ผู้บังคับบัญชาของท่านคำนึงถึงผลงานมากกว่าเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา					
18. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็นใด ๆ นอกจากปฏิบัติตามคำสั่ง					

ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงมากที่สุด
19. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
20. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่สนใจที่จะเรียกประชุมชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาควรทราบ					
21. ผู้บังคับบัญชาของท่านขาดความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน					
22. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่สนใจที่จะกระตุ้น หรือจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชายันทำงาน					
23. ผู้บังคับบัญชาของท่านปล่อยให้ทุกคนในหน่วยงานแต่ละคนตัดสินใจ และปฏิบัติงานด้วยตนเองตามใจชอบ					
24. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่สนใจในทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา					
25. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ให้คำติชมหรือชี้แนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
26. ผู้บังคับบัญชาของท่านขาดความรับผิดชอบในการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน					
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่สนใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนจะปฏิบัติงานเป็นอย่างไร					
<u>ค่าตอบแทนและสวัสดิการ</u> 28. หน่วยงานของท่านได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ได้รับอย่างเหมาะสม					
29. เงินเดือนของท่านเพียงพอในการดำรงชีพในสังคมได้อย่างเหมาะสมแก่อัตภาพ					
30. หน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือแก่ท่าน และครอบครัวในยามเจ็บป่วยอย่างดี					
31. หน่วยงานของท่านจัดวันหยุดได้เพียงพอ และเหมาะสมแก่บุคลากรพยาบาลทุกคน					

ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงมากที่สุด
32. ท่านได้รับเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ทัดเทียมกับข้าราชการหน่วยงานอื่น ๆ					
33. ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับด้วยความเป็นธรรม					
34. หน่วยงานของท่านจัดสหกรณ์ หรือสวัสดิการให้ผู้ที่เดือดร้อนด้านการเงินกู้ได้ทันเวลา					
35. โรงพยาบาลของท่านจัดสวัสดิการเกี่ยวกับหอพักได้เพียงพอกับบุคลากรพยาบาลทุกคน					
36. หน่วยงานของท่านจัดให้มีค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรพยาบาลที่ดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ได้อย่างเหมาะสม					
<u>โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</u> 37. บุคลากรพยาบาลทุกคนได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าอย่างเสมอภาค					
38. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์อยู่เสมอ					
39. ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้า					
40. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม					
41. ท่านได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น					
42. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรพยาบาลทุกคนศึกษาต่อระดับสูงขึ้น					
43. ท่านรู้สึกว่าการทำงานในหน่วยงานนี้ทำให้ชีวิตท่านอยู่กับที่ ไม่มีความก้าวหน้าเท่าที่ควร					

ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงมากที่สุด
<u>ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อ</u> 44. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการพยาบาลอยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้ได้					
45. หน่วยงานของท่านสามารถเบิกอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการพยาบาลได้ตามความต้องการเสมอ					
46. การเบิกจ่ายอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และเวชภัณฑ์กำจัดเชื้อของหน่วยงานท่านมีความล่าช้า					
47. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ใช้เข็มฉีดยาและเจาะเลือด ชนิดใช้ครั้งเดียวทิ้งแก่ผู้ป่วยทุกราย					
48. หน่วยงานของท่านมีน้ำยาฆ่าเชื้อชนิดต่างๆ รวมถึงน้ำยาที่ใช้ฆ่าเชื้อเอดส์ เช่น โซเดียมไฮโปคลอไรด์ 0.5% อย่างเพียงพอ					
49. หน่วยงานของท่านมีถุงมือเพียงพอสำหรับการใช้กับผู้ป่วย ตลอดทั้งเวร					
50. หน่วยงานของท่านมีถุงใส่ขยะติดเชื้อ และภาชนะใส่เข็มที่ใช้แล้วเพียงพอ					
<u>สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน</u> 51. สภาพแวดล้อมของโรงพยาบาลท่านมีความสะดวกและปลอดภัยต่อการเดินทางมาทำงาน					
52. สภาพแวดล้อมในหน่วยงานของท่าน (เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความสะอาด ความเป็นสัดส่วน ฯลฯ) อยู่ในสภาพส่งเสริมให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย					
53. หน่วยงานของท่านมีระบบการป้องกันการติดเชื้อเป็นอย่างดี					
54. สภาพแวดล้อมในหน่วยงานท่านมีความเหมาะสมต่อการดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์					

ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงมากที่สุด
55. ท่านรู้สึกพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานท่าน					
<u>ภาวะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยของชีวิต</u> 56. เมื่อท่านสัมผัสกับเลือดหรือสารคัดหลั่งของผู้ติดเชื้อเอดส์ ท่านอาจได้รับเชื้อเอดส์ได้ แม้ว่าท่านจะไม่มีบาดแผล					
57. ถึงแม้ว่าท่านจะสวมถุงมือทุกครั้งและระมัดระวังขณะให้การพยาบาลผู้ป่วยท่านก็ยังไม่มั่นใจว่าจะติดเชื้อเอดส์จากผู้ป่วย					
58. ท่านคิดว่าท่านอยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการติดเชื้อเอดส์จากผู้ป่วยตลอดเวลา					
59. ท่านมั่นใจว่าปลอดภัยจากการติดเชื้อเอดส์เนื่องจากอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการพยาบาลผ่านการทำลายเชื้อด้วยวิธีที่ถูกต้อง					
60. ท่านคิดว่าการใช้เครื่องป้องกัน เช่น ผ้าปิดปาก จมูก เสื้อคลุม แว่นตา ช่วยลดความเสี่ยงต่อการติดเชื้อเอดส์ได้					

ตอนที่ 8 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาล

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านที่มีต่อวิชาชีพพยาบาล โดยมีเกณฑ์ดังนี้

จริงมากที่สุด เมื่อท่านเห็นว่า ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด

จริง เมื่อท่านเห็นว่า ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านเป็นส่วนมาก

ไม่แน่ใจ เมื่อท่านเห็นว่า ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านเป็นบางส่วน

ไม่จริง เมื่อท่านเห็นว่า ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านเป็นส่วนมาก

ไม่จริงมากที่สุด เมื่อท่านเห็นว่า ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงมากที่สุด
1. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในวิชาชีพพยาบาล					
2. ท่านตั้งใจจะปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลอย่างไม่ย่อท้อต่อปัญหา					
3. ท่านให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยทุกคนด้วยความเต็มใจ					
4. การได้ช่วยเหลือผู้ป่วยทำให้ท่านมีความสุขใจ					
5. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติการพยาบาลร่วมกับบุคลากรทุกระดับ					
6. ท่านยินดีปฏิบัติตามบทบัญญัติจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาล					
7. ท่านศึกษาค้นคว้าหาความรู้ทางการพยาบาลเพื่อความก้าวหน้าของวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ					
8. ท่านจะยังประกอบวิชาชีพพยาบาล ถึงแม้จะมีโอกาสเลือกประกอบอาชีพอื่นที่มีรายได้ดีกว่า และต้องลาออกจากการเป็นพยาบาล					
9. ท่านประกอบอาชีพพยาบาล เพราะมีใจรักในอาชีพนี้					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความรู้สึกในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านในการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์ดังนี้

จริงมากที่สุด เมื่อท่านเห็นว่า ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

จริง เมื่อท่านเห็นว่า ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านเป็นส่วนมาก

ไม่แน่ใจ เมื่อท่านเห็นว่า ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านเป็นบางส่วน

ไม่จริง เมื่อท่านเห็นว่า ข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านเป็นส่วนมาก

ไม่จริงมากที่สุด เมื่อท่านเห็นว่า ข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงมากที่สุด
ความรู้สึกต่องาน					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ได้โดยไม่มีความลังเลใจ					
2. ท่านสามารถให้การดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ได้เป็นอย่างดี					
3. ท่านคิดว่าไม่มีใครเห็นความสำคัญในงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์					
4. งานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์เป็นงานที่มีความลำบาก					
5. ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ในความรับผิดชอบอยู่เสมอ					
6. งานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์เป็นงานที่ท่านมีความถนัดและตรงกับความสามารถ					
7. งานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ให้ผลตอบแทนที่ไม่ค้อยไปกว่างานอื่น ๆ					
8. ท่านรู้สึกไม่เชื่อมั่นในตนเอง เมื่อต้องให้การดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์					
9. งานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์เป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย					
10. ท่านลำบากใจที่จะปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์					

ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงมากที่สุด
11. งานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์เป็นงานที่ทำให้ท่านรู้สึกด้อยกว่าผู้อื่น					
12 ท่านดูแลและจัดวางแผนการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์อย่างสม่ำเสมอ					
13. ท่านคิดว่าบุคคลทั่วไปให้ความชื่นชม ผู้ซึ่งปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์					
14. ท่านมั่นใจว่าสามารถดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี					
15. ท่านรู้สึกว่าไม่มีประโยชน์อะไรที่ท่านจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
16. เมื่อมีโอกาสท่านยินดี และเต็มใจที่จะทำงานอื่น ๆ เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากงานในความรับผิดชอบ					
17. ท่านมีความไม่พอใจเมื่อต้องทำงานมากกว่าคนอื่น					
<u>ความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา</u> 18. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง					
19. ในภาวะคับขันขณะปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นที่พึ่งให้ท่านได้					
20. ท่านรู้สึกว่า ผู้บังคับบัญชาคอยจับผิดในเรื่องการทำงานอยู่เสมอ					
21. ข้อเสนอแนะในเรื่องงานของท่านไม่เคยได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชา					
22. ท่านทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาของท่านได้อย่างมั่นใจ					
23. ท่านรู้สึกว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม					
24. ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา					

ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงมากที่สุด
25. หากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาของท่านพร้อมที่จะช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการแก้ไข					
26. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา					
27. ท่านทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยไม่ลังเลใจ					
ความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน 28. ผู้ร่วมงานของท่านมักคอยกระตุ้น และให้กำลังใจท่านในการทำงานอยู่เสมอ					
29. ท่านและผู้ร่วมงานมีการปรึกษาหารือกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
30. หน่วยงานของท่านไม่เห็นว่าท่านเป็นคนสำคัญคนหนึ่ง ซึ่งช่วยให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปได้					
31. ทุกคนในหน่วยงานทำงานร่วมกันด้วยความสนุก-สนาน และสบายใจ แม้งานจะหนัก					
32. ผู้ร่วมงานของท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
33. ถ้าท่านทำสิ่งใดผิด ผู้ร่วมงานจะชี้แจงให้ทราบและช่วยแก้ไข					
34. ท่านรู้สึกว่าท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานทุกคน					
35. ผู้ร่วมงานของท่าน ต่างก็ทำงานเฉพาะส่วนที่ตนรับผิดชอบให้เสร็จไปเท่านั้น					
36. ผู้ร่วมงานไม่สามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ท่านและช่วยท่านแก้ไข เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน					
37. ผู้ร่วมงานของท่านทุกคน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบ					
38. ผู้ร่วมงานช่วยท่านในการจัดเตรียมสิ่งของสำหรับการปฏิบัติงาน					

ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงมากที่สุด
39. ท่านรู้สึกพอใจในสภาพการทำงานของบุคลากรต่าง ๆ ในหน่วยงานของท่าน					
40. ถ้าท่านปฏิบัติงานผิดพลาด ท่านมีโอกาสถูกซ้ำเติมจากผู้ร่วมงาน					
41. ผู้ร่วมงานของท่าน ไม่สามารถช่วยแบ่งเบาภาระงานของท่านได้					
42. ท่านรู้สึกว่าบุคลากรในหน่วยงานพยายามหลีกเลี่ยงการพูดคุย ปรึกษาหารือกัน					
43. ผู้ร่วมงานไม่เคยให้ความช่วยเหลือ เมื่อท่านมีปัญหา ไม่ว่าจากเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว					
44. ทุกคนในหน่วยงานของท่านต่างร่วมมือร่วมใจกันทำงาน โดยไม่มีการชิงดีชิงเด่น					
45. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานของท่านทุกคน					
46. ผู้ร่วมงานให้ความช่วยเหลือ ห่วงใย เมื่อท่านประสบปัญหา					
47. บรรยากาศในหน่วยงานของท่านมีความสนิทสนมและเป็นกันเองดี					
48. ท่านจะรู้สึกเสียดายถ้าผู้ร่วมงานของท่านย้ายออกจากหน่วยงาน					
49. ผู้ร่วมงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี					
50. ผู้ร่วมงานของท่านให้คำชมเชย ยกย่องในผลงานที่ท่านทำสำเร็จ					
51. ผู้ร่วมงานทุกคนของท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
52. ท่านรู้สึกอยากย้ายที่ทำงานเนื่องจากเบื่อที่จะทำงานกับผู้ร่วมงานของท่าน					
53. ท่านไม่เคยได้รับคำแนะนำจากผู้ร่วมงานถึงสิ่งที่ท่านทำอยู่ว่าดีหรือไม่ อย่างไร					

ภาคผนวก ข

ตาราง 28 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ กับคะแนนรวมทั้งฉบับของแบบสอบถาม ด้านภาวะสุขภาพ

	ค่า r	ข้อที่	ค่า r
1	0.6231 *	14	0.5640 *
2	0.5761 *	15	0.7607 *
3	0.6731 *	16	0.5181 *
4	0.7248 *	17	0.7074 *
5	0.4536 *	18	0.4793 *
6	0.5314 *	19	0.4367 *
7	0.4682 *	20	0.6616 *
8	0.6106 *	21	0.5439 *
9	0.5889 *	22	0.6190 *
10	0.4391 *	23	0.6080 *
11	0.4628 *	24	0.6366 *
12	0.5727 *	25	0.7325 *
13	0.6647 *	26	0.4914 *

ตาราง 29 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ กับคะแนนรวมเฉพาะด้านของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร และ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ข้อที่	ค่า r	ข้อที่	ค่า r
1	0.7058 *	24	0.7949 *
2	0.7047 *	25	0.6609 *
3	0.5564 *	26	0.8096 *
4	0.5184 *	27	0.6673 *
5	0.3820 *	28	0.6965 *
6	0.5775 *	29	0.4747 *
7	0.6701 *	30	0.7139 *
8	0.6601 *	31	0.7569 *
9	0.4182 *	32	0.8061 *
10	0.4932 *	33	0.8647 *
11	0.5809 *	34	0.4939 *
12	0.5475 *	35	0.4038 *
13	0.5965 *	36	0.4256 *
14	0.7703 *	37	0.6960 *
15	0.7020 *	38	0.7596 *
16	0.8151 *	39	0.4896 *
17	0.6958 *	40	0.5464 *
18	0.7384 *	41	0.5587 *
19	0.7209 *	42	0.5957 *
20	0.7652 *	43	0.6301 *
21	0.8555 *	44	0.7022 *
22	0.7251 *	45	0.6212 *
23	0.6490 *	46	0.5561 *

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อที่	ค่า r	ข้อที่	ค่า r
47	0.3758 *	54	0.7955 *
48	0.4090 *	55	0.7768 *
49	0.6700 *	56	0.7775 *
50	0.5123 *	57	0.7221 *
51	0.5985 *	58	0.5623 *
52	0.7240 *	59	0.4600 *
53	0.6704 *	60	0.4085 *

ตาราง 30 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ กับคะแนนรวมทั้งฉบับ ของแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล

ข้อที่	ค่า r
1	0.4989 *
2	0.6411 *
3	0.6100 *
4	0.6106 *
5	0.3945 *
6	0.6337 *
7	0.4279 *
8	0.4585 *
9	0.4535 *

ตาราง 31 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ กับคะแนนรวมทั้งฉบับของแบบสอบถามขวัญของบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์

ข้อที่	ค่า r	ข้อที่	ค่า r
1	0.4615 ***	24	0.5341 ***
2	0.4628 ***	25	0.5250 ***
3	0.3183 ***	26	0.4731 ***
4	0.2520 ***	27	0.4147 ***
5	0.4494 ***	28	0.4753 ***
6	0.4247 ***	29	0.4107 ***
7	0.1578 ***	30	0.4667 ***
8	0.3975 ***	31	0.4854 ***
9	0.4218 ***	32	0.6443 ***
10	0.4710 ***	33	0.6472 ***
11	0.4271 ***	34	0.5474 ***
12	0.3618 ***	35	0.4940 ***
13	0.3578 ***	36	0.5487 ***
14	0.3696 ***	37	0.5875 ***
15	0.5281 ***	38	0.5275 ***
16	0.3579 ***	39	0.6080 ***
17	0.3755 ***	40	0.5933 ***
18	0.4113 ***	41	0.6188 ***
19	0.5198 ***	42	0.5010 ***
20	0.4033 ***	43	0.5345 ***
21	0.4487 ***	44	0.4680 ***
22	0.4409 ***	45	0.4898 ***
23	0.4771 ***	46	0.6027 ***

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อที่	ค่า r	ข้อที่	ค่า r
47	0.6222 ***	52	0.5405 ***
48	0.4878 ***	53	0.4977 ***
49	0.6323 ***	54	0.5568 ***
50	0.5923 ***	55	0.4803 ***
51	0.5976 ***		

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวจุไรรัตน์ ศิริผล

เกิดวันที่ 15 มีนาคม 2509

สถานที่เกิด โรงพยาบาลศิริราช

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 56/64 ถนนพระราม 2 แขวงแสมดำ
เขตบางขุนเทียน จังหวัดกรุงเทพฯ 10150

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน พยาบาลประจำการระดับ 6

สถานที่ทำงานปัจจุบัน ตึก 84 ปี ชั้น 6 ตะวันออก
โรงพยาบาลศิริราช

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2526	เตรียมอุดมศึกษา (แผนกวิทยาศาสตร์) โรงเรียนสตรีวัดอัปสรสวรรค์ กรุงเทพฯ
พ.ศ. 2530	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (พยาบาล และผดุงครรภ์) มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2540	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาพัฒนาการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร