

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันได้เป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า กำลังคนเป็นปัจจัยที่สำคัญมากอย่างหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ด้วยเหตุนี้ทุกประเทศจึงพยายามปรับปรุงส่งเสริมกำลังคนในประเทศของตนทั้งในค่านปริมาณและคุณภาพให้เพียงพอและเหมาะสมแก่การที่จะพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าทัดเทียมกับประเทศที่พัฒนาแล้ว ในค่านปริมาณ ได้มีการกำหนดการผลิตกำลังคนในสาขาวิชาต่าง ๆ ให้เพียงพอกับความต้องการ โดยพยายามไม่ให้เกิดการขาดแคลนหรือเกินความต้องการ ส่วนในค่านคุณภาพก็พยายามให้บุคคลที่จะออกไปปฏิบัติหน้าที่ในค่านต่าง ๆ ใดมีความรู้ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติอันดีงาม สามารถรับผิดชอบ และปฏิบัติหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด

ประชากรของประเทศไทยได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ประมาณร้อยละ 3.0 ถึง 3.3<sup>1</sup> (พ.ศ.2513, 2515) ทำให้อัตราส่วนระหว่างพยาบาลและประชาชนสูงมาก คือ ประมาณ 1 : 3916<sup>2</sup> ผลก็คือประชาชนไม่ได้รับบริการค่านสุขภาพและอนามัยอย่างทั่วถึงจากการวิจัยปัญหาการขาดแคลนพยาบาล โดยคณะกรรมการโครงการแก้ปัญหาขาดแคลนพยาบาล สภาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2512 ได้ชี้ให้เห็นชัดว่าได้มีการขาดแคลนพยาบาลอย่างมาก จากการรวบรวมสถิติจำนวนพยาบาลที่ผลิตได้ในช่วง 21 ปี แล้วนำมาค่านวน

<sup>1</sup>โครงการวางแผนครอบครัว, การเพิ่มประชากรและการวางแผนครอบครัวในประเทศไทย, (กระทรวงสาธารณสุข 2516), หน้า 8, 15..

<sup>2</sup>สำนักงานปลัดกระทรวง, ปัญหาและนโยบายเกี่ยวกับการพยาบาล, (เอกสารประกอบการประชุม : กระทรวงสาธารณสุข 2513), หน้า 9.

โดยใช้วิธีสี่เหลี่ยมผืนผ้า (Least Square Method)\* พบว่าสามารถผลิตพยาบาล  
ในช่วงเวลาต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

พ.ศ. 2509 ถึง 2514 ผลิตได้ 4,063 คน ยังขาดอยู่ 2,937 คน

พ.ศ. 2514 ถึง 2519 ผลิตได้ 4,944 คน ยังขาดอยู่ 4,056 คน

พ.ศ. 2519 ถึง 2524 ผลิตได้ 5,825 คน ยังขาดอยู่ 8,175 คน

รวมทั้งสิ้นในช่วงระหว่างปี พ.ศ.2509 ถึง 2524 จะผลิตได้ 14,832 คน  
ยังขาดอยู่ 15,168 คน หรือเฉลี่ยประมาณปีละ 1,011 คน

พิจารณาเฉพาะปริมาณอาจารย์เท่าที่รวบรวมได้จากการสำรวจสภาการศึกษา  
พยาบาล ของคณะกรรมการดำเนินการศึกษาและวางโครงการพัฒนาการศึกษาพยาบาลปี  
พ.ศ.2513 ซึ่งเห็นว่า จำนวนอาจารย์ที่มีอยู่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความเหลื่อม  
ล้ำกันมาก ทั้งจำนวนอาจารย์ประจำและอาจารย์พิเศษ กล่าวคือ มีอาจารย์ประจำ 324  
คน อาจารย์พิเศษ 580 คน<sup>4</sup> ปริมาณอาจารย์ที่มีอยู่ทั้งหมด เมื่อเทียบกับจำนวนนักศึกษา  
พยาบาลที่มีอยู่ จะมีอัตราส่วนประมาณ 1 : 4 ถ้าคิดเฉพาะอาจารย์ประจำอย่างเดียว  
อัตราส่วนจะมีค่าประมาณ 1 : 11 และอาจารย์ประจำมีพิสัยระหว่าง 4 คน ถึง 28.87  
คน จำนวนอาจารย์ที่มีอยู่นั้นถ้าคิดตามมาตรฐานที่กำหนดขึ้น อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ต่อ  
นักเรียนพยาบาล คือ การสอนในอาคารผู้ป่วย 1 : 5 การสอนในห้องปฏิบัติการ 1:20  
การสอนในห้องบรรยาย 1 : 40<sup>5</sup> ซึ่งแสดงให้เห็นเด่นชัดว่าจำนวนอาจารย์ที่มีอยู่ยังไม่  
เพียงพอแก่ความต้องการของโรงเรียนพยาบาล และเมื่อศึกษาแต่ละสถาบันการศึกษา ก็จะ

3 คณะกรรมการโครงการแก้ปัญหาขาดแคลนพยาบาล, รายงานการวิจัยเรื่อง  
ปัญหาการขาดแคลนพยาบาล, (สำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2512) หน้า 149.

4 เรื่องเดียวกัน หน้า 80.

5 เรื่องเดียวกัน หน้า 129.

\*ดูคำอธิบายในภาคผนวก ก.

ปรากฏว่า หลาย ๆ แห่งยังมีอาจารย์ประจำไม่เพียงพอ ซึ่งการขาดแคลนอาจารย์พยาบาล ดังกล่าวแล้วนี้จะเพิ่มมากขึ้นในอนาคต เนื่องจากความต้องการในการผลิตพยาบาลสูงมาก และเพื่อรักษามาตรฐานการสอนทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคปฏิบัติจำเป็นจะต้องจัดอัตราส่วนระหว่างอาจารย์และนักศึกษาให้เหมาะสม โดยไม่ควรมากไปกว่า 1:5 ซึ่งยอมรับต้องการจำนวนอาจารย์ที่จะสอนเพิ่มมากขึ้นในแต่ละสถาบัน

ฉะนั้นเมื่อกล่าวโดยสรุปแล้ว ปัญหาขาดแคลนอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาลในปัจจุบันนี้ เป็นปัญหาสำคัญยิ่ง และมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศในด้าน การแพทย์และอนามัย แม้ว่าจะมีหลายสถาบันที่ผลิตครูพยาบาลโดยตรง แต่สถาบันเหล่านี้ก็ไม่สามารถจะเพิ่มการผลิตให้สูงขึ้นได้ เนื่องจากข้อจำกัดหลายประการด้วยกัน

นอกจากอัตราการผลิตพยาบาลและครูพยาบาลอยู่ในจำนวนที่ต่ำกว่าความต้องการแล้ว พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่เดิมก็ได้ลาออกไปปีหนึ่งประมาณร้อยละ 8.23<sup>6</sup> ถ้าคิดรวมพยาบาลที่ถึงแก่กรรม และออกจากราชการเพราะเกษียณอายุแล้ว อัตราการสูญเสียนี้จะสูงขึ้นไปอีก ซึ่งตามปกติอัตราการสูญเสียควรอยู่ในระหว่างร้อยละ 3 ถึง 5 เป็นอย่างสูง นอกจากนี้อัตราการโยกย้าย (turnover rate) ของพยาบาลก็อยู่ในระดับสูงควย สาเหตุหลาย ๆ ประการ ทั้งส่วนตัวและหน้าที่การงาน ดังนั้นระบบการพยาบาลในปัจจุบันนี้มีอัตราการสูญเสียที่สูงมาก ทำให้ประเทศขาดบุคลากรไปจำนวนไม่น้อย นับเป็นการสูญเสียทางเศรษฐกิจอีกประการหนึ่ง การลาออกจากงานดังกล่าวมีสาเหตุได้หลายประการด้วยกัน สิ่งที่สำคัญคือ ความไม่พอใจในงาน (job dissatisfaction) สุปาศี เสนาคิสัย<sup>7</sup> ได้ทำวิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ที่มหาวิทยาลัยบอสตัน เมื่อปี พ.ศ.2513 เรื่อง

<sup>6</sup>เรื่องเดียวกัน หน้า 124.

<sup>7</sup>สุปาศี เสนาคิสัย, "เหตุที่ทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจในสภาวะการทำงาน ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในประเทศไทย", วารสารการพยาบาล, (ปีที่ 22 ฉบับที่ 4 ตุลาคม 2516), 265 - 269.

"เหตุที่ทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจในสถานะการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในประเทศไทย" ซึ่งปรากฏว่าสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 4 ข้อ ควบคู่กันคือ ความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลผู้นั้นกับเพื่อนพยาบาลอื่น ๆ สัมพันธภาพกับหัวหน้าพยาบาล สัมพันธภาพกับผู้ช่วยพยาบาล และชนิดของงานที่ทำ ส่วนสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานโดยเรียงลำดับความไม่พอใจมากที่สุดไปหาน้อยคือ ความลำบากในด้านการเงิน ขาดโอกาสที่จะศึกษาต่อ สภาพในหอพัก โอกาสที่จะหาความรู้เพิ่มเติมในวิชาชีพ การจัดการเวลาการปฏิบัติงาน งานหนักเกินไป สัมพันธภาพกับแพทย์ สัมพันธภาพกับผู้ตรวจการ โอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่ง และการรับผิดชอบในหน้าที่ ผลการศึกษานี้ตรงกับของ จริญญาตรี รุ่งสุวรรณ<sup>8</sup> ซึ่งได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้พยาบาลไทยลาออกไปประกอบอาชีพในต่างประเทศ ประการแรกคือปัญหาค่าตอบแทน และประการที่สองเป็นปัญหาค่าความไม่พอใจในการทำงาน

พวงเพ็ญ ฉัตรทอง<sup>9</sup> ได้วิจัยปัญหาในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลตำรวจ สรุปผลได้ว่า ปัญหาใหญ่ที่ทำให้พยาบาลขาดกำลังใจและลาออก จนเป็นเหตุให้มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานน้อย เนื่องจากระบบการบริหารบุคลากรไม่ดี เช่น จำนวนบุคลากรน้อยไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่ การบรรจุเข้าทำงานล่าช้า การคิดค่างานไม่ได้รับความสะดวก และไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน

<sup>8</sup> จริญญาตรี รุ่งสุวรรณ, "สาเหตุที่พยาบาลไทยลาออกไปทำงานต่างประเทศ", อ้างอิงในสุภาณี เสนากิสัย เรื่องเดิม, หน้า 266.

<sup>9</sup> พวงเพ็ญ ฉัตรทอง, "การสำรวจปัญหาการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลตำรวจ", (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2513), หน้า 36.

จากการตรวจสอบเกี่ยวกับอัตราการลาออกของพยาบาลในพื้นชิลวาเนีย<sup>10</sup> พบว่า พยาบาลลาออกจากงานในอัตราสูงมาก ซึ่งเนื่องมาจากเหตุที่ได้รับค่าแรงงานต่ำ ขาดรายได้ พิเศษ การบริการไม่ดี อุปกรณ์เครื่องใช้ในการให้บริการพยาบาลไม่เพียงพอ สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบกระเทือนต่อขวัญของพยาบาล ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน

การลาออกของพยาบาลเป็นปัญหาใหญ่สำหรับโรงพยาบาล และผู้บริหาร ซึ่งจะ ต้องเข้าใจและพิจารณาหาทางที่จะลดอัตราการลาออก หรือขจัดสาเหตุที่ทำให้เกิด - ปัญหานี้ ขึ้นได้ ผู้บริหารสามารถที่จะช่วยให้การลาออกซึ่งเกิดจากสาเหตุของขวัญต่ำลดลงได้ ซึ่งต้องใช้วิธีการต่าง ๆ ขจัดปัญหาให้หมดไป นอกจากความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสาเหตุ ใหญ่ที่ทำให้พยาบาลลาออกแล้ว ยังพบว่ามีสาเหตุอื่น ๆ อีก ซึ่งแม้ว่าบุคคลากรนั้น ๆ มีความ พึงพอใจในงาน แต่ก็ลาออกจากงานได้เช่นกัน

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน<sup>11</sup> คือ

1. ความสัมพันธ์กับงาน ซึ่งประกอบด้วย ความรู้สึกประสบความสำเร็จ และ ความสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่
2. ความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งประกอบด้วยสภาพการทำงานที่ดี และการจัดองค์การที่ดีของโรงพยาบาล

จะเห็นว่าความพอใจในงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้เมื่อองค์การนั้น ๆ มีระดับขวัญสูง กำลังขวัญที่ดีขององค์การจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์ แก่บุคคลที่ปฏิบัติงานดังนี้คือ<sup>12</sup>

<sup>10</sup> Robert Pecarchick and Bardin H. Nelson, "Employee Turnover in Nursing Home", American journal of Nursing, (Vol.73, No.2, February, 1973), pp.239-290.

<sup>11</sup> Orlando C. Behlinh and Richard Kosmo, "Reducing Nursing Turnover", Hospital, J.A.H.A. (Circle No. 146 and Readers' Service card) 126.

<sup>12</sup> Ralph C. Davis, Foundamental to Top Management (New York : Harper & Brothers Co., 1951), p. 553.

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
  2. สร้างความจงรักภักดี มีสัจยต่อหมู่คณะและองค์การ
  3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงาน เจ้าหน้าที่ ให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม
  4. สร้างสามัคคีธรรมในหมู่ และก่อให้เกิดพลังรวมในหมู่คณะอันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้
  5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
  6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์การ
  7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานใดตามขวัญของบุคลากร<sup>13</sup> นอกจากนี้จะทำให้บุคลากรละเอียดต่อคำสั่งแล้ว ผลยังกระทบกระเทือนอย่างอื่นอีกด้วย เช่น ผลผลิตค่า ความผิดพลาดเกิดขึ้นได้ง่าย มีการร้องทุกข์มาก มีการขาดงานบ่อย อัตราการลาออกสูง ขาดความร่วมมือ และในที่สุดก็มีการนัดหยุดงาน
- อิทธิพลที่มีผลกระทบกระเทือนต่อขวัญของบุคลากร จะมากน้อยแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อม วิธีการและความรู้สึกของบุคลากร ซึ่งแยกออกเป็นลักษณะใหญ่ 3 ลักษณะ คือ<sup>14</sup>
1. เกิดจากตัวคนงานเอง (Employee Factors) สภาพแวดล้อมจะมีรูปแบบอย่างไรขึ้นอยู่กับบุคคลที่พบเห็น ขวัญของคนขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะเข้าใจต่อสิ่งที่รู้เห็นมา ถ้าหากความสามารถที่จะเข้าใจมีน้อยก็เป็นเรื่องยากที่จะอธิบายชี้แจงให้คนเปลี่ยนแนวความคิดของตนเอง นอกจากมีความสามารถในการทำงานแล้ว จะต้องมีความสามารถในทางใช้เหตุผลด้วย

<sup>13</sup> เสนาะ ทิเยว้, การบริหารงานบุคคล (พระนคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2516), หน้า 264.

<sup>14</sup> เรื่องเดียวกัน หน้า 213.

2. เกิดจากฝ่ายบริหาร (Management Practice) ฝ่ายบริหารมีอิทธิพล 2 ลักษณะ คือ หนึ่งขึ้นอยู่กับหลักการที่กำหนดขึ้นสำหรับเป็นแนวปฏิบัติ และขึ้นอยู่กับวิธีการที่ฝ่ายบริหารนำมาใช้ สำหรับในส่วนที่เป็นหลักการก็ได้แก่ การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ การติดต่อสื่อสารและขบวนการที่เกี่ยวข้องกับวินัย สวัสดิการ หรือการปรึกษาแนะนำ หลักการนี้เป็นพื้นฐานขั้นต้นที่จะส่งเสริมหรือบั่นทอนขวัญของคณงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ส่วนลักษณะที่สองเป็นวิธีการ ได้แก่การปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง ๆ คือหลักการคือถูกต้องทุกอย่าง แต่การกระทำเป็นอีกอย่างหนึ่ง พฤติกรรมของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญต่อขวัญของคณงาน บางคนเป็นคนใจระเบียบต่องาน บางคนมีความลำเอียง ไม่มีความไว้วางใจและไม่ให้เกียรติคณงาน แต่บางคนก็เป็นกันเองกับคณงาน มีความยุติธรรมและยึดถือหลักการ

3. เกิดจากภายนอก (Extracompany Force and Factors) ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ญาติมิตร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนบ้าน สุขภาพของคณงาน ความคิดเห็นทางการเมือง สิ่งแวดล้อมทางสังคม เช่น ปัญหาสารจรรยา แหล่งที่อยู่อาศัย ภาวะเศรษฐกิจ และประสบการณ์บางอย่างในชีวิต

ฉะนั้นเพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดการขาดแคลนพยาบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์พยาบาลมีมากขึ้น สถาบันต่าง ๆ ควรจะได้ศึกษาหาวิธีจูงใจอาจารย์พยาบาลให้ปฏิบัติงานด้วยความพอใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์พยาบาลที่อยู่ในส่วนภูมิภาค การศึกษาถึงระดับขวัญของอาจารย์พยาบาลทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จะช่วยให้ทราบถึงสาเหตุที่ทำให้หวั่นขวัญลดลง เพราะในการทำงานนั้น พลังทางจิตใจเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง คือ ต้องมีกำลังใจขวัญดี ถ้าเป็นไปในทางตรงข้ามจะกระทบกระเทือนต่อผลงานหรือความสำเร็จในงาน การบำรุงขวัญจึงเป็นสิ่งสำคัญ บุคคลส่วนมากชอบที่จะได้รับการบำรุงขวัญในการทำงานมากกว่าการได้รับเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว<sup>15</sup>

<sup>15</sup>กมล ชูทรัพย์, ดร. การบริหาร (พระนคร : ฅคุงพิทยาจำกัด 2516)

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อตรวจสอบสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์พยาบาลในแต่ละสถาบัน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อขวัญของอาจารย์พยาบาล

## สมมุติฐานในการวิจัย

1. รัศมีขวัญของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยส่วนกลางและส่วนภูมิภาคไม่แตกต่างกันทั้งโดยส่วนรวมและแต่ละคานขององค์ประกอบของขวัญ
2. รัศมีขวัญของอาจารย์พยาบาลทั้งสี่สถาบันไม่แตกต่างกันทั้งโดยส่วนรวมและแต่ละคานขององค์ประกอบของขวัญ
3. รัศมีขวัญของอาจารย์พยาบาลในสถาบันเก่า (ตั้งมานานกว่า 10 ปี) ไม่แตกต่างกับสถาบันใหม่ (ตั้งมานานน้อยกว่า 10 ปี) ทั้งโดยส่วนรวมและแต่ละคานขององค์ประกอบของขวัญ

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยของรัฐบาลซึ่งเปิดสอนพยาบาลระดับปริญญาตรีควบ และประชากรมีคุณสมบัติอย่างต่ำปริญญาตรี เคยสอนนักศึกษาพยาบาลไม่น้อยกว่า 6 เดือน
2. หลักรัฐที่ใช้ในสถาบันเหล่านี้ มีระยะเวลาการศึกษาไม่น้อยกว่า 4 ปี หรือมากกว่านี้
3. สถาบันการศึกษาพยาบาลนั้น ๆ เป็นสถาบันที่เปิดสอนนักศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรีมาแล้วไม่ต่ำกว่า 4 ปี
4. การวิจัยครั้งนี้ไม่คำนึงถึงอายุ เพศ และสถานภาพทางครอบครัว



## ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัยนี้

1. ทำให้ทราบเกี่ยวกับสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในแต่ละสถาบัน รวมทั้งทราบสาเหตุ ขอบกพรอง และปัญหาต่าง ๆ
2. เป็นแนวทางในการบำรุงขวัญของอาจารย์พยาบาล
3. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารการศึกษาพยาบาลปรับปรุงและแก้ไขวิธีการบริหารงานในหน่วยงานของตนเอง ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาต่อไป

## แผนการวิจัย

1. เลือกกลุ่มตัวอย่างในมหาวิทยาลัยส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้
2. สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เก็บเครื่องมือในการวิจัย โดยสร้างมาตราวัดแบบลิเคอร์ท (Likert Type Scale) แล้วนำไปทดลอง (Try-Out) เพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง
3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องแล้วไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างที่เลือกไว้ โดยไปแจกด้วยตนเองโดยผ่านทางหัวหน้าพยาบาลของแต่ละสถาบันทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
4. วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบขวัญของอาจารย์พยาบาลโดยการทดสอบค่าที ( $t - test$ ) และทดสอบความแตกต่างของระดับขวัญของอาจารย์ในแต่ละสถาบันโดยการทดสอบค่าเอฟ ( $F - test$ )

## ขอตกลงเบื้องต้น

1. อาจารย์พยาบาลแต่ละคนที่ได้รับเลือกในการตอบแบบสอบถามถือเป็นตัวแทนที่แท้จริงของสถาบันนั้น ๆ
2. การตอบคำถาม ถือว่าตอบตามสภาพความเป็นจริงภายในสถาบันนั้น ๆ โดยปราศจากอคติ
3. แบบสอบถามที่ใช้ ครอบคลุมองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญของอาจารย์พยาบาล



## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

อาจารย์พยาบาล หมายถึง ผู้ที่จบการศึกษาทางการพยาบาลมาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ในสาขาใดก็ได้ และได้ทำการสอนนักศึกษาพยาบาลมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน

ขวัญ (Morale) หลายท่านให้ความหมายไว้อย่างต่าง ๆ กัน ดังนี้คือ

"พฤติกรรมของคนทำงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกที่มีต่อการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา"<sup>16</sup>

"สภาพที่กระตุ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความมั่นใจ และองค์ประกอบอื่น ๆ"<sup>17</sup>

"สภาพการณ์แห่งจิตใจหรือท่าที ความรู้สึกของแต่ละคน และคนที่รวมกันเป็นกลุ่ม แสดงออกในลักษณะที่มีความตั้งใจที่จะร่วมมือรวมใจกัน"<sup>18</sup>

<sup>16</sup>Dale Yoder, Personnel Principles and Policies (Tokyo : Muruzen Company Ltd., 1959), p. 445.

<sup>17</sup>Davis, op.cit., p. 552.

<sup>18</sup>Edwin B. Flippo, Principles of Personnel Management (New York : McGraw-Hill Book Company, 1971), p. 364.

"ความพอใจในสภาพการทำงานที่กำลังดำเนินการอยู่ และมีความตั้งใจมั่นที่จะดำเนินการในหน้านั้นบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพด้วย" <sup>19</sup>

จากการศึกษาแนวความคิดทางทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญ จะเห็นได้ว่าในการพิจารณาเพื่อหามาตรฐานส่งเสริมให้บุคคลในหน่วยงานมีความตั้งใจทำงาน ยินดีที่จะอุทิศเวลาและแรงงานของตนเอง ทำงานร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มความสามารถของตน เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพนั้น ควรพิจารณาขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาถึงความหมายของคำว่า "ขวัญ" จะเห็นได้ว่า นักวิชาการส่วนใหญ่เห็นว่า ขวัญ ได้แก่ ความรู้สึกของคนทำงานที่มีต่อการทำงาน ต่อหน่วยงาน ต่อผู้ร่วมงานทุกระดับ โดยความรู้สึกนั้นจะแสดงออกในรูปของความตั้งใจ หรือไม่ตั้งใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการวิจัยครั้งนี้ "ขวัญ" หมายถึง ทศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์การ หน่วยงาน งาน สภาพการทำงาน กลุ่มทำงาน และต่อผู้ร่วมงานทุกระดับในหน่วยงาน โดยที่ทศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ จะพิจารณาได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกในรูปของการมีหรือไม่มี ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง (Belonging) ความรู้สึกประสบความสำเร็จ (Success) ความรู้สึกมั่นคง (Security) ความรู้สึกรับผิดชอบ (Responsibility) และความรู้สึกพึงพอใจ (Satisfaction) ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว

เครื่องชี้แสดงระดับขวัญ (Morale Indicator)

การมีกำลังขวัญที่ดีในการปฏิบัติงานนั้น จะเห็นได้จากความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลา และแรงกายของตนเอง เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความกระตือรือร้นในการทำงานและตั้งใจมั่นในการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ๆ

<sup>19</sup>จำนง บุญชู, "การบำรุงขวัญจรรโลงประสิทธิภาพงาน" วารสารการบริหาร, (ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 กุมภาพันธ์ 2513), 51.

ในการศึกษาครั้งนี้ เครื่องชี้แสดงถึงกำลังขวัญของอาจารย์พยาบาล จะยึดถือความต้องการทางจิตใจ (Psychological Needs) เป็นตัวชี้บอกระดับกำลังขวัญของอาจารย์พยาบาล ตามความคิดเห็นของ วิลเลียม เจ. แมคลาร์นีย์<sup>20</sup> (William J. McLarney) ซึ่งได้กล่าววว่า "ความต้องการทางจิตใจของบุคคลจะส่งผลต่อขวัญโดยตรง"

\*ในการศึกษาครั้งนี้จะยึดถือความต้องการทางจิตใจ 5 ประการ เพื่อเป็นตัวชี้บอกระดับกำลังขวัญ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้คือ

1. ความรู้สึกนึกคิดและท่าทีของอาจารย์พยาบาลที่แสดงออกเกี่ยวกับความเป็นส่วนหนึ่ง (Sense of Belonging) ต่อหน่วยงาน งานที่ทำ สภาพการทำงาน กลุ่มการทำงาน และผู้ร่วมงานต่าง ๆ ในหน่วยงาน ทั้งในลักษณะรูปธรรม (Concrete) และลักษณะนามธรรม (Abstract) โดยที่ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งซึ่งแสดงออกมานั้น เป็นส่วนหนึ่งซึ่งมีต่อกันและกัน

2. ความรู้สึกนึกคิดและท่าทีของอาจารย์พยาบาล ซึ่งแสดงออกมาเกี่ยวกับความรับผิดชอบ (Sense of Responsibility) ต่อหน่วยงาน งานที่ทำ กลุ่มการทำงาน และผู้ร่วมงานต่าง ๆ ในหน่วยงาน ทั้งในลักษณะรูปธรรม และลักษณะนามธรรม โดยที่ความรับผิดชอบนั้น เป็นความรู้สึกรับผิดชอบที่มีต่อกันและกัน

3. ความรู้สึกนึกคิดและท่าทีของอาจารย์พยาบาล ที่แสดงออกมาในเรื่องที่เกี่ยวกับการประสบความสำเร็จ (Sense of Success) ของหน่วยงาน งานที่ทำ สภาพการทำงาน กลุ่มการทำงานและผู้ร่วมงานต่าง ๆ ในหน่วยงาน ทั้งในลักษณะรูปธรรม และลักษณะนามธรรม โดยที่ความรับผิดชอบนั้น เป็นความรู้สึกรับผิดชอบที่มีต่อกันและกัน

4. ความรู้สึกนึกคิดและท่าทีของอาจารย์พยาบาล ที่แสดงออกเกี่ยวกับความมั่นคง

---

<sup>20</sup>William J. McLarney, Management Training (Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1964), p. 370.

( Sense of Security) ทอการมีสถานะ (Status) โอกาส (Opportunity) และความยุติธรรม (Justice) ในหน่วยงาน งานที่ทำ สภาพการทำงาน กลุ่มการทำงาน และผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ทั้งลักษณะรูปธรรม และลักษณะนามธรรม โดยที่ความมั่นคงนั้นเป็นความมั่นคงที่ต่อกันและกัน

5. ความรู้สึกนึกคิดและท่าทีของอาจารย์พยาบาลที่แสดงออกมาเกี่ยวกับความพอใจ (Sense of Satisfaction) ทอการมีสถานะ โอกาส และความยุติธรรมในหน่วยงาน งานที่ทำ สภาพการทำงาน กลุ่มการทำงาน และผู้ร่วมงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ทั้งในลักษณะรูปธรรม และลักษณะนามธรรม โดยที่ความพอใจนั้นเป็นความพอใจที่ต่อกันและกัน

นอกจากความต้องการทางคานจิตใจ 5 ประการ แล้ว ผู้วิจัยเห็นว่าความสัมพันธ์ในหน่วยงานก็เป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงระดับขวัญของหน่วยงานนั้น จึงได้นำมาศึกษาอีกด้านหนึ่งด้วย การวิจัยครั้งนี้จึงศึกษาระดับขวัญด้วยเครื่องบงชขวัญ 6 ประการด้วย

ศูนย์วิทยพัชการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย