

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ
ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้

นางสาวพิมพ์พา จันทร์แก้ว



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2561

**Factors Influencing Morale of Professional Nurses in the Area of
three Southern Border Provinces**

Ms. Pimpa Junkaew

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Nursing Science in Nursing Administration

School of Nursing

Sukhothai Thammathirat Open University

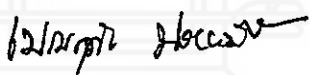
2018

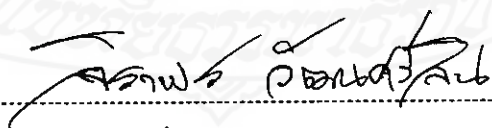
หัวข้อวิทยานิพนธ์ บัญชีที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่
สามจังหวัดชายแดนใต้
ชื่อและนามสกุล นางสาวพิมพ์ฟ้า จันทร์แก้ว
แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล
สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย
2. อาจารย์ ดร.จิราพร วัฒนศรีสิน

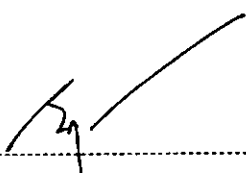
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2562

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.จิราพร วัฒนศรีสิน)


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณา รุ่งโรจน์วิชัย)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนใต้
ผู้วิจัย นางสาวพิมพ์พา จันทร์แก้ว **รหัสนักศึกษา** 2585100585 **ปริญญา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
 (การบริหารการพยาบาล) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไว (2) อาจารย์
 ดร.จิราพร วัฒนศรีสิน ปีการศึกษา 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ (2) ศึกษาความสามารถในการทำงานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่อขวัญและกำลังใจของของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา นราธิวาส และปัตตานี ที่ได้รับการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนจำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ (1) ข้อมูลทั่วไป (2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (3) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และ (5) ขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามส่วนที่ 2-5 ที่ได้รับการตรวจความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน มีค่าดัชนีความตรงเนื้อหาเท่ากับ .94, .95, .95 และ .96 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาชเท่ากับ .73, .87, .96 และ .96 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถทำนายความแปรปรวนของขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ร้อยละ 76.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ ขวัญและกำลังใจ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

Thesis title : Factors Influencing Morale of Professional Nurses in the Area of three Southern Border Provinces

Researcher: Miss Pimpa Junkaew; **ID:** 2585100585; **Degree:** Master of Nursing Science (Nursing Administration); **Thesis advisor:** (1) Dr. Premruthai Noimuenwai, Assistant Professor; (2) Dr. Jiraporn Wattanasrisin ; **Academic year:** 2018

Abstract

The purposes of this descriptive research were: (1) to study achievement motivation, empowerment, transformational leadership of executives, and professional nurses' morale in the area of three southern border provinces and (2) to identify the predictor variables of achievement motivation, empowerment, transformational leadership of executives on professional nurse's morale in the area of three southern border provinces.

The sample of this study was 120 professional nurses who worked in the general hospitals, Crown Prince hospital, community hospitals, and sub-district health promotion hospitals in the area of three southern border provinces, namely, Yala, Narathiwat and Pattani. They were recruited by multi-stage cluster sampling methods. The research questionnaires composed of 5 sections: (1) general information, (2) achievement motivation, (3) empowerment, (4) transformational leadership of executives, and (5) professional nurse morale. The second to fifth sections of the questionnaires which were validated by 5 experts obtained content validity indexes of .94, .95, .95, and .96 respectively and Cronbach's alpha reliability coefficients were .73, .87, .96, and .96 respectively. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation and stepwise multiple regression analysis.

The major findings were as follows. 1) Professional nurses rated their overall empowerment, transformational leadership of executives, and professional nurse's morale at the high levels, while they rated their overall achievement motivation at the moderate level. 2) Empowerment, transformational leadership of executives, and achievement motivation could predict professional nurse morale in the three southern border provinces, and all of them accounted for 76.6 percent ($R^2 = .766, p < .001$).

Keywords: Morale, Three southern border provinces, Achievement motivation, empowerment, Transformational leadership of executives

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมั่นไวย สาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำ และติดตามการศึกษาวิจัยครั้งนี้อย่างใกล้ชิด และต่อเนื่อง ตลอดจนนับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งใจในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.จิราพร วัฒนศรีสิน อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาสอนและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ยิ่งทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความรู้และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์นี้ให้มีคุณภาพมากขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาต่างๆ ที่ได้สละเวลาในการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพันธ์ุ ศิริพันธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร มูลศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญนันท์ เทียงจรรยา และดร.รอฮานี เจอะอาแซ

ขอขอบคุณ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ยะลา โรงพยาบาลปัตตานี โรงพยาบาลนราธิวาสราชนครินทร์ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสายบุรี โรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และพยาบาลวิชาชีพในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ตลอดจนคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อนักศึกษาร่วมรุ่น หน่วยงานต้นสังกัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสะบ้าย้อย โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ร่วมปฏิบัติงาน โรงพยาบาลสะบ้าย้อย เพื่อนร่วมงาน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทุกท่าน ที่ได้กรุณาสนับสนุนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา

พิมพ์พา จันท์แก้ว

เมษายน 2562

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	12
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	13
ขวัญและกำลังใจ	14
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	28
การสร้างเสริมพลังอำนาจ	33
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	39
ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	54
การตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล	61
การวิเคราะห์ข้อมูล	62

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	65
ตอนที่ 2 ระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ	67
ตอนที่ 3 ความสามารถในการทำนายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์การเสริมสร้างพลังอำนาจภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ	70
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	77
สรุปการวิจัย	77
อภิปรายผล	81
ข้อเสนอแนะ	88
บรรณานุกรม	89
ภาคผนวก	97
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิ	98
ข หนังสือขออนุมัติเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์	107
ค เอกสารรับรองจริยธรรมโครงการวิจัยในมนุษย์	117
ง แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	124
ประวัติผู้วิจัย	147

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	จำนวนพยาบาลและกลุ่มตัวอย่าง จากพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้..... 53
ตารางที่ 3.2	เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน..... 63
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (n=112 คน)..... 66
ตารางที่ 4.2	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงงูใจไฟ้สัมฤทธิ์..... 68
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงงูใจไฟ้สัมฤทธิ์ของพยาบาล วิชาชีพจำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (n=120)..... 68
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการเสริมสร้างพลังอำนาจของ พยาบาลวิชาชีพ (n=120)..... 69
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (n=120)..... 69
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นด้านและโดยรวม(n=120)..... 70
ตารางที่ 4.7	ทดสอบเมตริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจไฟ้สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลัง อำนาจภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ (n=120)..... 72
ตารางที่ 4.8	ค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยพหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่ สมการถดถอยสัมประสิทธิ์การทำนาย (R ²)การทดสอบความมีนัยสำคัญของ สัมประสิทธิ์การทำนายเพิ่มขึ้น (R ² Change) ในการทำนายขวัญและกำลังใจของ พยาบาลวิชาชีพ (n=120)..... 73
ตารางที่ 4.9	ค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยพหุคูณของตัวแปรขวัญและกำลังใจของพยาบาล วิชาชีพในรูปแบบของคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Bata)ของสมการ ถดถอยพหุคูณ (n=120)..... 74

ญ

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1	กรอบแนวคิดการวิจัย	หน้า
		6



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรที่สำคัญของระบบบริการทางสาธารณสุข ที่ทำงานใกล้ชิดกับผู้รับบริการและให้การดูแลอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง หากพยาบาลมีขวัญและกำลังใจดี ย่อมจะทำให้พยาบาลทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และคงอยู่ในงานอันจะช่วยส่งเสริมให้ผู้รับบริการได้รับการดูแลอย่างมีคุณภาพ ความปลอดภัย และเกิดความพึงพอใจในการให้บริการทางการพยาบาล (ศิธา ปิ่นทองคำ, 2556) การไม่คงอยู่ในงานของพยาบาลเป็นปัญหาที่พบได้ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก แม้แต่ประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งเป็นประเทศที่มีค่าตอบแทนการจ้างงานพยาบาลสูงและมีสวัสดิการที่ดีก็กำลังประสบกับปัญหานี้เช่นกัน ซึ่งองค์การอนามัยโลกคาดการณ์ว่าใน พ.ศ.2563 พยาบาลทั่วโลกจะขาดแคลนเพิ่มขึ้นถึงจำนวน 400,000 คน (Murray, 2002) รวมทั้งประเทศไทยที่มีปัญหาการขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาลอย่างเห็นได้ชัดตั้งแต่ พ.ศ.2531 เป็นต้นมา (ชวลี เข้มวงษ์, ประทุม สร้อยวงษ์, เสริมศรี สันตติ, สุนิสา มหาสิทธิวัฒน์, และอัญชลี ประเสริฐ, 2538)

การไม่คงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่วนใหญ่เกิดจากการย้ายงานภายในวิชาชีพภายในหน่วยงานที่สังกัดภาครัฐ ส่วนหนึ่งย้ายงานจากภาครัฐไปเอกชน หรือลาออกและเปลี่ยนอาชีพ การไม่คงอยู่ในงานส่วนใหญ่มีสาเหตุจากมีความไม่พึงพอใจในงาน จากการขาดความก้าวหน้าในอาชีพ ภาระงานมาก ค่าตอบแทนน้อย ขาดความมั่นคงในการจ้างงานมีปัญหาสุขภาพ การขาดความก้าวหน้าในการทำงานและการศึกษาต่อ สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยซึ่งอาจทำให้เกิดอันตรายในการทำงาน (ชวลี เข้มวงษ์และคณะ, 2538; อรุณรัตน์ คันธา, เดช เกตุฉ่ำ, กฤษดา แสงวงดี, และดวงทิพย์ ธีระวิทย์, 2556) ทำให้เกิดความขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพทั้งโรงพยาบาลภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะหน่วยบริการสุขภาพในถิ่นทุรกันดารหรือห่างไกล ในขณะที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีการลาออกของพยาบาลวิชาชีพต่ำมาก เพียงร้อยละ 7.7 ทั้งนี้เนื่องจากในช่วงเกิดวิกฤตในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กระทรวงสาธารณสุขใช้มาตรการจัดสรร

อัตราตำแหน่งว่างที่มีอยู่บรรจุตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษา ซึ่งสามารถช่วยแก้ปัญหาการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพออกจากพื้นที่ได้ (วิจิตร ศรีสุพรรณและกฤษดา แสวงดี, 2555)

ถึงแม้ว่าในปัจจุบันภาครัฐได้มีมาตรการในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วย ยะลา ปัตตานีและนราธิวาส ได้แก่ การเพิ่มตำแหน่งข้าราชการให้แก่บุคลากรทางการพยาบาลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่รวมทั้งค่าตอบแทน และสวัสดิการ แต่พยาบาลวิชาชีพส่วนหนึ่งก็ยังขอย้ายออกนอกพื้นที่ ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่เหลืออยู่มีภาระงานมากขึ้น และแม้จะมีการผลิตพยาบาลทดแทนเพิ่มขึ้นทุกปีก็ตาม จากการเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งประกอบด้วย ยะลา ปัตตานีและนราธิวาสตั้งแต่ พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา ก็มีการก่อเหตุร้ายรายวัน ทั้งวางเพลิง ระเบิด และยิงสถานการณ์ความไม่สงบมีต่อเนื่องยาวนานทำให้เกิดผลกระทบกับกระทรวงสาธารณสุข เช่น สถานีอนามัยถูกวางเพลิงวางระเบิด จำนวน 13 แห่ง และพบว่าอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ซึ่งเป็นกำลังภาคประชาชนในการเชื่อมต่อภาครัฐกับชุมชน ถูกทำร้ายบาดเจ็บจำนวน 28 คนและเสียชีวิต จำนวน 51 คน (ฐานข้อมูลข่าวจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2559) ส่งผลทำให้บุคลากรทางการพยาบาลมีความเสี่ยง รู้สึกถึงความไม่มั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเปรียบเสมือนปฏิบัติงานอยู่ในสงคราม รู้สึกหวาดระแวง และมีความไม่แน่นอนในชีวิต ซึ่งพยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวนี้ รู้สึกเครียด กลัวความไม่ปลอดภัย กลัวต้องพิการ และสูญเสียชีวิต รู้สึกสลดใจและหดหู่ (สุนีย์ เครานวล, อุไร หัตถกิจ และอุมาพร ปุญญโสพรรณ, 2552)

พยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นกลุ่มที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในทีมสหสาขาวิชาชีพและมีอัตราค่าจ้างต่ำกว่าเกณฑ์ไม่มากนัก เมื่อเทียบกับตำแหน่งแพทย์และทันตแพทย์ แต่ปัญหาความเจ็บป่วยและความต้องการการพยาบาลมีมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยพยาบาล 1 คน ทำงานเฉลี่ยสัปดาห์ละ 54 ชั่วโมง สูงกว่าข้าราชการกลุ่มอื่นที่ทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง โดยเฉพาะพยาบาลที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี ต้องทำงานวันละ 2 ผลัดรวม 16 ชั่วโมง ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความสัมพันธ์ในครอบครัว จึงทำให้พยาบาลกลุ่มนี้มีความคิดโอนย้ายหรือลาออกมากที่สุด (วัชรระ เเพ็งจันทร์, 2557 อ้างใน สำนักข่าวเอชโพกัส, 2557) การแบกรับภาระที่มากเกินไปและอยู่ในภาวะที่เสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สินเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ก็น่าจะผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งในภาพรวมโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลยังมีความขาดแคลนกำลังคนเมื่อเทียบกับภาระงาน อัตราค่าจ้างบุคลากรที่มีในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับกรอบอัตราค่าจ้างที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด บุคลากรใช้เวลากว่าร้อยละ 30 ทำงานด้านบริหารงานเอกสารและทำรายงานตามตัวชี้วัดที่กระทรวง

สาธารณสุขกำหนด และบุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกขาดขวัญกำลังใจที่ทำงานหนักแต่ไม่ได้รับค่าตอบแทน การทำงานล่วงเวลาและไม่มีความก้าวหน้าในงาน (วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียรและคณะ, 2560)

จากนโยบายด้านการสาธารณสุขของรัฐ ที่มุ่งเน้นการปรับปรุงระบบบริการสาธารณสุข ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดี โดยยกระดับสถานีนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิให้ท้องถิ่นมีบทบาทในการดูแลสุขภาพประชาชนมากขึ้น ทำให้มีการขยายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมากขึ้น มีภาระงานล้นมือ ทั้งเชิงรุกเชิงรับ ทั้งงานด้านการรักษาพยาบาล งานวิชาการ และต้องปฏิบัติงานทั้งในและนอกสถานที่บริการ ในชุมชนที่ห่างไกลและทุรกันดาร แต่กระทรวงสาธารณสุขมีคำสั่งให้ลดค่าตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลลงจากเดิม ที่เคยได้รับเป็นแบบเหมาจ่าย 3000 บาทต่อเดือน เหลือเพียง 1,200 บาทต่อเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติงาน 1-3 ปี และ 1,800 บาทต่อเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติงาน 4 ปีขึ้นไป พยาบาลวิชาชีพจึงเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากคำสั่งดังกล่าว ตำแหน่งงานไม่ก้าวหน้า และขาดความมั่นคง พยาบาลวิชาชีพที่บรรจุใหม่ไม่สามารถเลือกปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนได้ทุกคน บางคนถูกส่งไปอยู่ที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทำให้มีรายได้จากการทำงานที่แตกต่างกับผู้ที่ทำงานในโรงพยาบาลชุมชน การย้ายงานลำบาก ปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสามจังหวัดชายแดนใต้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพมาเป็นเวลานาน ไม่มีความก้าวหน้าในงาน แม้บางคนทำงานมานานถึง 10 ปีแล้วหรือทำงานจนเงินเดือนเต็มขั้น ตำแหน่งสูงสุดเป็นเพียงพยาบาลวิชาชีพชำนาญการเท่านั้น จากความเหลื่อมล้ำเหล่านี้ บวกกับสถานการณ์ความขัดแย้ง ที่มีความเสี่ยงเรื่องความปลอดภัย ทำให้พยาบาลวิชาชีพขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน (เบนาร์นิวส์, 2558)

การบริหารทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่ในงานเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารทุกองค์การ ซึ่งขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยในการธำรงรักษาบุคลากรให้ทำงานอยู่ในองค์การได้ (Vasantham, 2014) โดยมีอิทธิพลให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานร่วมกันให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การ (Hardy, 2009; ชาญณรงค์ จิตธรรมมา, 2542) ผู้ที่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูงย่อมมีความเต็มใจในการทำงาน สามารถอุทิศตนเสียสละต่องาน มีแรงจูงใจ มีความสนใจในงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล และมีความผูกพันต่อองค์การ (ปรียาพร วงศ์อนุตราโรจน์, 2547) ในตรงกันข้ามกับผู้ที่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานต่ำจะมีผลทางลบต่องาน ทำให้งานมีโอกาสผิดพลาดได้สูงจากการขาดความใส่ใจในงาน งานไม่เสร็จตามเวลาที่

กำหนด เกิดความแตกความสามัคคี มีการสาย หรือลาบ่อย ๆ จากสถานการณ์ในประเทศไทยที่พบว่ามี การย้ายงานหรือลาออกของพยาบาลวิชาชีพทั้งภาครัฐและเอกชนประมาณร้อยละ 3.32 ซึ่งถือเป็นอัตรา ที่สูง เมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่น ๆ ในด้านสุขภาพ (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2551 อ้างใน อรุณรัตน์ คันทา และ คณะ, 2556) สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารทางการพยาบาลควรตระหนักถึงความสำคัญของขวัญและ กำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการ พยาบาล เพื่อนำมาพัฒนาแนวทางในการธำรงรักษาให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานนานขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า พาพัทธาพาเซียสและคณะ (Papathanasiou, Fradelos, Kleisariis, Tsaras, Kalota, & Kourkouta, 2014) กล่าวว่าแรงจูงใจในงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำของผู้บริหารและความมั่นใจในการทำงานมีผลในการป้องกันความเหนื่อยล้าในงานและ ส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคลากร ซึ่งก็คือขวัญและกำลังใจ โดยบุคลากรทางการพยาบาลที่ขาดแรงจูงใจ และการเสริมสร้างพลังอำนาจ จะทำให้เกิดผลทางลบต่อขวัญและกำลังใจ และหน่วยงานที่มีผู้บริหารที่ มีภาวะผู้นำที่ดีจะทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจและป้องกันการเกิดความเหนื่อยล้าในงาน นอกจากนี้ ยังพบการศึกษาที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการ ทำงาน และขวัญและกำลังใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน (Rawat, 2015) โดยเฉพาะผู้บริหารองค์การที่มี ภาวะผู้นำในด้านการสื่อสาร การสร้างความไว้วางใจ การพัฒนาทีมและส่งเสริมกิจกรรมในทีม การ จัดการกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ การวางแผนสืบทอดตำแหน่งงาน และการ นิเทศงาน (Ngambi, 2010)

ผู้วิจัยเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ภาคใต้มีความสนใจในการศึกษาขวัญ และกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและ กำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในงาน การ เสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีต่อขวัญและกำลังใจ จากการศึกษาข้อมูลในครั้งนี้จะ ช่วยสะท้อนให้เห็นถึงระดับของขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดน ภาคใต้ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดน ภาคใต้ ซึ่งจะช่วยเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่กำหนดนโยบายหรือผู้บริหารได้สังเกตเห็นถึงความสำคัญใน การส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานมาก ยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีการคงอยู่ในงานมีความพึง พอใจในงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี การมีขวัญและกำลังใจที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ จะช่วยให้พยาบาล วิชาชีพสามารถอุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มที่ สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะทำได้

เกิดประสิทธิผลที่ดีในการทำงาน เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้ที่มารับบริการ และทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาในทิศทางที่ดีขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

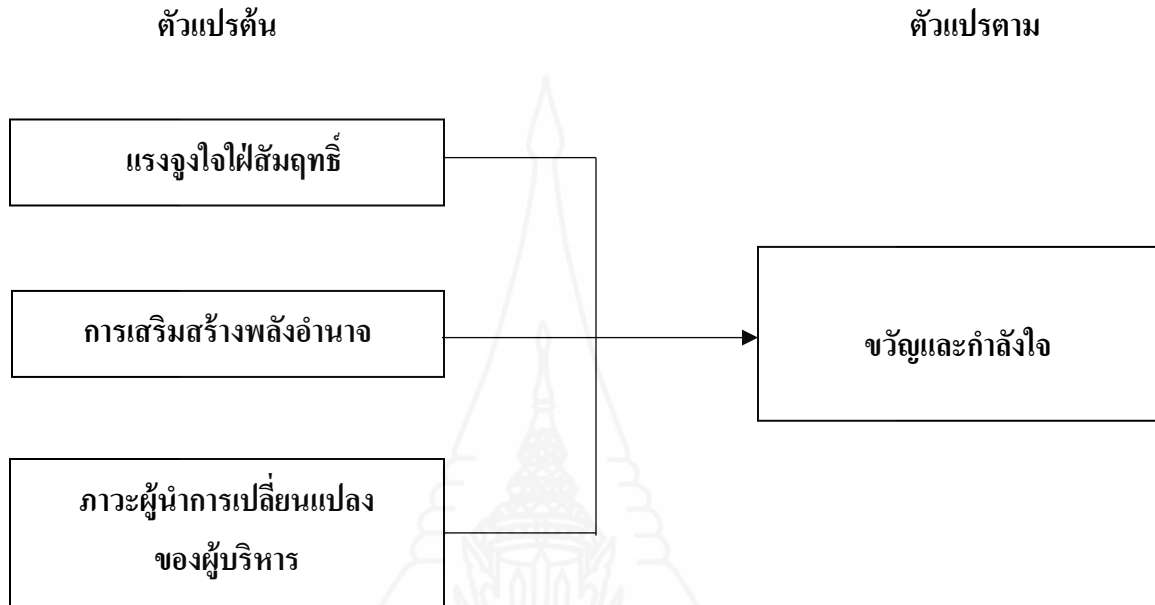
2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.2 เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของพาพัทธาพาเซียสและคณะ (Papathaansiou et al., 2014) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งพาพัทธาพาเซียสและคณะ กล่าวว่าแรงจูงใจในงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำของผู้บริหารและความมั่นใจในการทำงานมีผลในการป้องกันความเหนื่อยล้าในงานและส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคลากร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ สร้างแรงจูงใจในงานและเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากร รวมทั้งสร้างบรรยากาศของความเชื่อมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จผลตามเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ทำให้เสียสุขภาพจิตในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ปรับแรงจูงใจในงานเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสุขภาพจิตเป็นขวัญและกำลังใจ โดยมีความเชื่อว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังภาพที่ 1.1 พยาบาลวิชาชีพที่ขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ขาดการเสริมสร้างพลังอำนาจ จะทำให้เกิดผลทางลบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ในทางตรงกันข้าม พยาบาลวิชาชีพที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีขวัญและกำลังใจมากขึ้น สถานการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ต้องการผู้บริหารทางการพยาบาลที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีความสามารถในการสร้างขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ โดยการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเสริมสร้างพลังอำนาจ

แก่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งจะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพมีความเชื่อมั่นและมีพลังใจในการดูแลสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความภาคภูมิใจในงาน



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สามารถทำนายขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

5. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

5.1 ประชากรที่ในการวิจัย เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา นราธิวาส และปัตตานี โดยปฏิบัติงานในสถานบริการสาธารณสุข

สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน และ
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 4,643 คน

5.2 ตัวแปรที่ศึกษา มีดังนี้

5.2.1 *ตัวแปรต้น* ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ และภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

5.2.2 *ตัวแปรตาม* ได้แก่ ขวัญและกำลังใจ

5.3 ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 11 กุมภาพันธ์ – 31 มีนาคม พ.ศ.2562

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 *ขวัญและกำลังใจ* หมายถึง การรับรู้ถึงคุณค่าของวิชาชีพ ค่านิยม ความมีเกียรติ และ
ศักดิ์ศรีของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพการ
พยาบาลในสถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน เป็นความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่อ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
ผู้บริหาร ผู้รับบริการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานใน 7 ด้าน ได้แก่ ภาระงาน คุณภาพการดูแล
สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การได้รับการยอมรับ
ความเคารพนับถือ และการยกย่อง และความสุข สิ่งแวดล้อม และแรงจูงใจ โดยคะแนนรวมมาก
หมายถึงการมีขวัญและกำลังใจสูง ซึ่งจะแสดงออกในลักษณะที่มีความเต็มใจ ความตั้งใจเอาใจใส่ใน
งาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบในงาน
มีความภาคภูมิใจในงาน ในทางตรงกันข้ามคะแนนรวมน้อยหมายถึงการมีขวัญและกำลังใจต่ำ จะ
แสดงออกในลักษณะที่มึความรู้สึกในทางลบต่องานขาดความกระตือรือร้นในงาน และไม่เอาใจใส่ต่อ
งานที่รับผิดชอบ วัดโดยแบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ผู้วิจัยแปลและดัดแปลงจาก
Staff Morale Questionnaire (Mehay, 2010) ที่พัฒนาขึ้นจากแบบประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน
The Assessment of Work Environment Schedule (AWES) ของ โนแลนด์และคณะ (Nolan, Grant,
Brown, & Nolan, 1998) โดยคะแนนรวมมากหมายถึงการมีขวัญและกำลังใจสูง ซึ่งจะแสดงออกใน
ลักษณะที่มีความเต็มใจ ความตั้งใจเอาใจใส่ในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความร่วมมือร่วม
ใจในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบในงาน มีความภาคภูมิใจในงาน ในทางตรงกันข้ามคะแนนรวม
น้อย หมายถึง การมีขวัญและกำลังใจต่ำ โดยแบบวัดนี้ประเมินถึงองค์ประกอบที่สำคัญ 7 ด้าน ดังนี้

6.1.1 ภาระงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ถึงการได้รับมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม ปริมาณงานมีความสมเหตุสมผล ความเหมาะสมของงานกับความสามารถและเวลาในการทำงาน และความเหมาะสมของภาระงานกับจำนวนบุคลากร

6.1.2 คุณภาพการดูแล หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เกี่ยวกับภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร หรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานที่มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่เพียงพอต่อการทำงานอย่างมีคุณภาพ

6.1.3 สัมพันธภาพในที่ทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เกี่ยวกับการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และผู้รับบริการ รวมทั้งการมีการสื่อสารที่ดีต่อกัน

6.1.4 ความมีอิสระในการตัดสินใจ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เกี่ยวกับการได้รับโอกาส และความไว้วางใจของหน่วยงานในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน

6.1.5 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เกี่ยวกับการได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และการแสดงความคิดริเริ่มและความสามารถใหม่ๆ ในการทำงานมีการปฐมนิเทศที่ดีและเพียงพอเกี่ยวกับนโยบายกระบวนการในการทำงานและเป้าหมายขององค์กรที่ส่งเสริมให้บรรลุผลการปฏิบัติงานที่ดี

6.1.6 การได้รับการยอมรับ ความเคารพนับถือ และการยกย่อง หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือ และการได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้รับบริการ ได้แก่การที่ปรึกษาในงานการได้รับการยกย่องเมื่อปฏิบัติงานดี การรับฟังความคิดเห็นในงาน การช่วยเหลือแนะนำเมื่อมีความผิดพลาดในงานด้วยความละมุนละม่อมอย่างกัลยาณมิตรที่ดี

6.1.7 ความสุข สิ่งแวดล้อม และแรงจูงใจ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เกี่ยวกับสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ รู้สึกมีความภาคภูมิใจในองค์กร และมีความสุขในการทำงาน

6.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีความปรารถนาที่จะทำงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทำงานให้มีมาตรฐานที่ดีที่สุด หรือทำงานให้ดียิ่งขึ้นแม้ว่างานจะมีความยาก และท้าทายโดย

ทำงานอย่างมีความหวังถึงความสำเร็จของงาน มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงานโดยเป้าหมายที่ตั้งไว้มีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลและพยายามดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายมีการประเมินผลและนำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ในการวางแผนและปรับปรุงการดำเนินงาน และพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น โดยกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลวโดยมองความล้มเหลวหรือความเสี่ยงต่อความล้มเหลวเป็นความท้าทายที่ต้องการเอาชนะ และทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อันจะทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง วัดโดยแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ผู้วิจัยแปลและดัดแปลงจาก Revised Achievement Motive Scale (AMS-R) ของแล็งก์ และฟรายส์ (Lang & Fries, 2006) โดยเน้นการวัดองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2 ด้าน ได้แก่ ความหวังในความสำเร็จของงาน และความกลัวความล้มเหลว โดยคะแนนรวมมากหมายถึงการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง โดยแบบวัดนี้ประเมินถึงองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ด้าน ดังนี้

1) *ความหวังในความสำเร็จของงาน* หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายภาคใต้ที่แสดงถึงการทำงานอย่างมีเป้าหมายและความปรารถนาที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด รู้ถึงวิธีการจัดการงานให้ประสบความสำเร็จ และแสวงหาวิธีการในการแก้ไขปัญหาของงาน กล้าที่จะเผชิญกับปัญหาของงานว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถที่ต้องการการพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้งานดีขึ้น

2) *ความกลัวความล้มเหลว* หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายภาคใต้ ที่แสดงถึงความกลัวในความล้มเหลวของงาน กลัวความยากของงานไม่แน่ใจถึงความสำเร็จของงานที่ทำ ไม่ต้องการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน รู้สึกเครียดและวิตกกังวลเมื่อมีปัญหาในการทำงานหรือไม่เข้าใจในงานที่ทำ ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน

6.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพสามารถค้นพบศักยภาพและแสดงศักยภาพที่มีในตัวเองได้เต็มกำลังความสามารถ โดยส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน ในด้านทรัพยากรช่วยเหลือในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร มีอิสระในการตัดสินใจ และให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ จนสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ วัดโดยแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ผู้วิจัยแปลและดัดแปลงจาก Conditions For Work Effectiveness Questionnaire ของ ลาสชินเจอร์ (Laschinger, 2012) โดยวัดจากทัศนคติ และ

พฤติกรรม ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย การได้รับโอกาส การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน การได้รับทรัพยากร การได้รับอำนาจอย่างเป็นทางการ และการได้รับอำนาจอย่างไม่เป็นทางการ

1) การได้รับโอกาส หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งตามโอกาสอันควร การได้รับการสนับสนุนในการสร้างผลงานการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญหรือท้าทายความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ การได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ และทักษะต่างๆ การให้ฝึกอบรม ประชุมวิชาการ การศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2) การได้รับข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในการได้รับและเข้าถึงข้อมูลที่ทันสมัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ข้อมูลสารสนเทศ วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ซึ่งจะทำให้บุคลากรทางการพยาบาลรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เข้าใจสถานการณ์ เป้าหมายในการตัดสินใจขององค์กรในกระบวนการดำเนินงานและรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3) การได้รับการสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เกี่ยวกับการสนับสนุนด้านทรัพยากร คำแนะนำ และข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานจากจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในการให้ข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

4) การได้รับทรัพยากร หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เกี่ยวกับความช่วยเหลือการได้รับการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์งบประมาณ และการสร้างเสริมสภาพแวดล้อมที่ดี การจัดสรรบุคลากรพยาบาลให้เหมาะสมกับภาระงาน และเวลาที่เอื้อให้บุคลากรทางการพยาบาลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5) การได้รับอำนาจอย่างเป็นทางการ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้จากภายในองค์กรในการได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ การมีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีอิสระในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน

6) การได้รับอำนาจอย่างไม่เป็นทางการ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือระหว่างหน่วยงาน ภายในองค์กร และภายนอกองค์กรรวมถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีภายในทีมงาน ทีมสหสาขาวิชาชีพ และผู้บริหารระดับต่างๆ ขององค์กร

6.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีต่อผู้บังคับบัญชาถึงพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลที่มีต่อความรู้สึก ทศนคติ และพฤติกรรมของผู้ตามหรือเพื่อนร่วมงานทำให้ผู้ตามเคารพนับถือศรัทธา ภูมิใจ และเชื่อมั่นในผู้นำจึงมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ วัดโดยแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ผู้วิจัยดัดแปลงจากแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของพรณิภา สมบูรณ์, เปรมฤทัย น้อยหมั่น ไวย, และนุสรา ประเสริฐศรี (2561) ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสและริจจิโอ (Bass & Riggio, 2006) ประกอบด้วยการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

1) *การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์* หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านว่าเป็นผู้นำที่มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมีการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้นำในการบริหาร มีจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม

2) *การกระตุ้นการใช้ปัญญา* หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อร่วมงานว่าเป็นผู้นำที่สนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพตระหนักถึงปัญหาและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมถึงสร้างสรรค์งานการคิดนวัตกรรมหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนางานในหน่วยงานด้วยตนเอง

3) *การสร้างแรงบันดาลใจ* หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีต่อผู้บังคับบัญชาในการสร้างแรงบันดาลใจว่าเป็นผู้นำที่มีความสามารถกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างมีชีวิตชีวา (Team Spirit) มีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงานเป็นทีม มองเห็นคุณค่าในตนเอง และคุณค่าของงาน

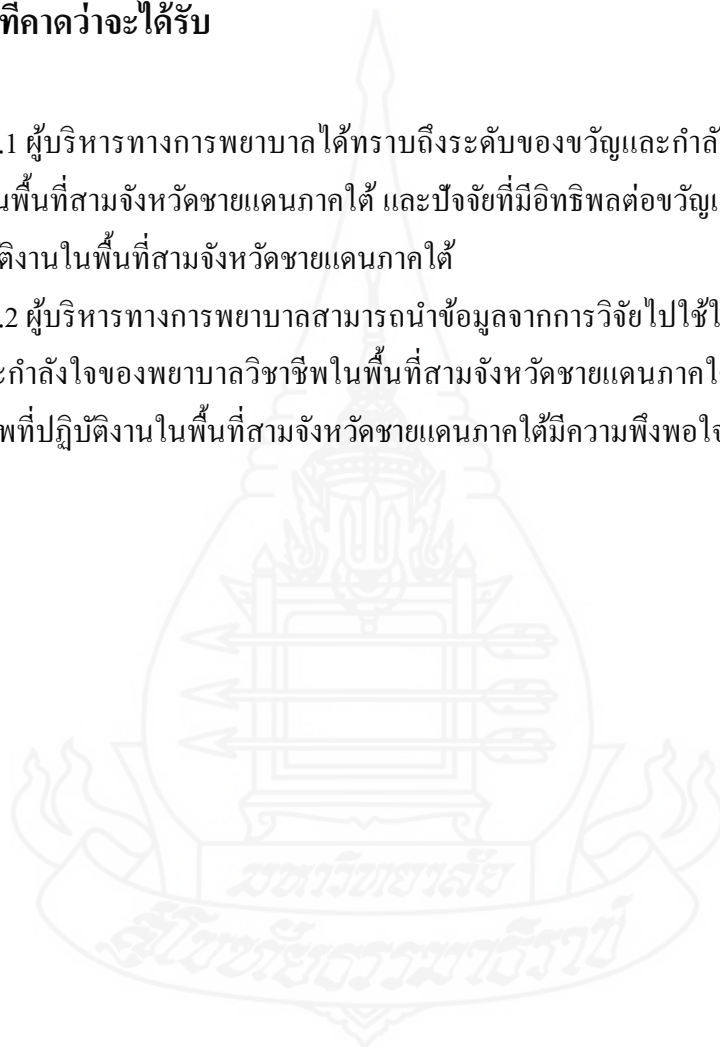
4) *การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล* หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีต่อผู้บังคับบัญชาในการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลว่าเป็นผู้นำที่เข้าใจถึงความต้องการของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ความถนัดและความสามารถเฉพาะของแต่ละบุคคล รวมถึงข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของแต่ละคน

6.3 พยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสาธารณสุขในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่ 1 ปีขึ้นไป

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้บริหารทางการพยาบาลได้ทราบถึงระดับของขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

7.2 ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ในการหาแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความพึงพอใจ และคงอยู่ในงาน



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอสาระสำคัญตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ขวัญและกำลังใจ
 - 1.1 ความหมายเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ
 - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ
 - 1.3 ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ
 - 1.4 การประเมินขวัญและกำลังใจ
 - 1.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 2.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 2.3 การประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
3. การสร้างเสริมพลังอำนาจ
 - 3.1 ความหมายของการสร้างเสริมพลังอำนาจ
 - 3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างเสริมพลังอำนาจ
 - 3.3 การประเมินการสร้างเสริมพลังอำนาจ
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 - 4.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 - 4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 - 4.3 การประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
5. สถานการณ์ความไม่สงบพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยภายในประเทศ

6.2 งานวิจัยภายในประเทศ

1. ขวัญและกำลังใจ

1.1 ความหมายเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ

ขวัญเป็นคำที่เราได้ยินได้ฟังกันจนเป็นที่ชินหูมานานแล้ว ตามประเพณีดั้งเดิมของไทยในโอกาสต่าง ๆ ถ้าหากเป็นงานมงคลเรามักจะมีการเรียกขวัญ ชูขวัญ และถ้าเป็นงานที่ไม่สู้มงคลนัก เรามักจะมีการปลอบขวัญหรือกล่อมขวัญ นักวิชาการทั้งชาวไทยและต่างประเทศที่มีความสนใจศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจ ได้ให้ความหมายคำว่าขวัญ และกำลังใจ อันเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ไว้เป็นอันมาก ซึ่งตามศัพท์ภาษาไทยแล้วได้แยกขวัญและกำลังใจเป็นสองคำคือคำว่า “ขวัญ” และ “กำลังใจ” ส่วนภาษาอังกฤษนั้นใช้คำว่า “Morale” หมายถึง “ขวัญและกำลังใจ” ซึ่งอาจมีความหมายคล้ายคลึงและแตกต่างกันดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, น. 169) ซึ่งได้อธิบายความหมายของคำว่า “ขวัญ” ว่าหมายถึงสิ่งที่เป็นมงคล สิริมงคล ไม่มีตัวตนนิยมนันว่ามีอยู่ประจำชีวิตคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่า ถ้าหากมีขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไปเสีย ซึ่งเรียกกันว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น และคำว่า “กำลังใจ” หมายถึง สภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและการกระตือรือร้น พร้อมทั้งจะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง

สมพงษ์ เกษมสิน (2526, น. 453) ให้ความหมายว่า ขวัญและกำลังใจคือองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในความรู้สึก ซึ่งรวมกันแล้วจะแสดงให้เห็นถึงสภาพการทำงาน เช่นกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความมั่นใจ เป็นความสัมพันธ์ในการทำงานของผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานอื่น ๆ

ชรูเนต และเชอร์แมน (Churned & Sherman, 1961, p 413) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญกำลังใจว่าเป็นท่าทีของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และการปรับตัวของบุคลากร

ฟลิปโป, เอ็ดวิน, และอาเธอร์ (Flippo, Edwin, & Arthur, 1967, น. 364-367) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญคือสภาพจิตใจ หรือความรู้สึกของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะประสานงาน และร่วมมือกัน

กิลเมอร์ (Gilmer, 1971, p. 253) ให้ความหมายว่าทัศนคติก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดขวัญที่ดี ความพอใจในงานเกี่ยวข้องกับประกอบภายใน ได้แก่ แรงจูงใจ และองค์ประกอบภายนอก ซึ่งออกมาในรูปที่เห็นได้ เช่นรางวัล

เสนาะ ดิยาว (2539, น. 8) ได้ให้ความหมายว่า “ขวัญ” คือสภาพทางใจที่สะท้อนให้เห็นถึง การทำงานของตนหรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน เช่นอารมณ์ ความกระตือรือร้น ความหวัง และความตั้งใจ ขวัญจึงเป็นสภาพอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลหรือกลุ่มคนแต่มีอิทธิพลภายนอกบังคับ สภาพทางจิตใจนี้จะเป็นสิ่งที่กำหนด

ติน ปรัชญพฤทธิ (2534, น. 257) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึงความรู้สึกรักหมั่น คณะซึ่งรวมถึง ความจงรักภักดี ความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่น และความมุ่งหวังให้บรรลุวัตถุประสงค์

อารยา เจริญกุล (2543, น. 3) ให้ความหมายว่าขวัญและกำลังใจในการทำงานคือสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่นความรู้สึก หรือความนึกคิด ที่ได้รับอิทธิพล แรงกดดัน หรือสิ่งเร้าจากปัจจัย หรือสภาพแวดล้อมในองค์กรที่อยู่รอบตัวเขา และจะมีปฏิกิริยาโต้ตอบ คือพฤติกรรมในการทำงาน

ออกฟอร์ด อิงลิช ดิกชันนารี (Oxford English Dictionary, 2005) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญ และกำลังใจคือ สภาวะทางอารมณ์ของบุคคล ที่เกี่ยวกับความเชื่อมั่น การนับหน้าถือตา ความมุ่งหวัง ความกระตือรือร้น หรือกลุ่มที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมบางอย่าง ซึ่งขึ้นอยู่กับความพึงพอใจด้วยคำทั้งสอง มีความหมายใกล้เคียงกัน

ฮาร์ดดี (Hardy, 2009) ให้ความหมายขวัญและกำลังใจว่าเป็นสภาวะทางจิตใจที่ได้รับ อิทธิพลจากสิ่งเร้าที่ส่งผลกระทบต่อสภาพอารมณ์และความรู้สึกของแต่ละบุคคลไม่ว่าทางตรงหรือจากผู้อื่นที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้น มีส่วนร่วม มีความคิดสร้างสรรค์ในงาน และทำให้คงอยู่ในงาน

สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาวะทางอารมณ์ เป็นความรู้สึกและทัศนคติในทางบวกที่มีต่องาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร และผู้รับบริการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้รับรู้ถึงคุณค่าในงานอาชีพ ความเต็มใจในการทำงาน ความมั่นใจในงาน ความตั้งใจเอาใจใส่ในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบในงานและมีความภาคภูมิใจในงาน ทำให้มีพลังในการทำงานและทำงานอย่างมีความสุข

1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960, น.38-41) ได้กล่าวถึงทฤษฎีที่ชี้ให้เห็นถึงทัศนคติที่มีต่อ ลักษณะของมนุษย์ โดยแมคเกรเกอร์ และคณะนั้น ได้ศึกษาวิธีการที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แนวคิดนี้ต้องการความคิดในการรับรู้ธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งมีข้อสมมติฐาน 2 ประการ ดังนี้

1.2.1 **ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี X** ถูกใช้เพื่อแสดงให้เห็นถึงสิ่งที่เขาพิจารณาว่าเป็น การกำกับ และควบคุมแบบสมัยเดิม เกี่ยวกับลักษณะของบุคคลดังนี้

- 1) โดยทั่วไปมนุษย์ไม่ชอบการทำงาน และหลีกเลี่ยงงาน ถ้าสามารถทำได้
- 2) ลักษณะของมนุษย์ไม่ชอบการทำงาน ส่วนใหญ่จึงมักถูกควบคุมบังคับ และสั่งการ โดยใช้วิธีลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามให้เพียงพอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
- 3) มนุษย์โดยเฉลี่ยพอใจกับการถูกบังคับ ต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคง ปลอดภัยมาก

1.2.2 **ข้อสมมติฐานทฤษฎี Y** มีลักษณะดังนี้

- 1) มนุษย์ใช้ความพยายามทางกายภาพ และความพยายามทางจิตใจในการทำงานตามธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็นการเล่น หรือการพักผ่อน
- 2) การควบคุมภายนอก และอุปสรรคของการลงโทษ ไม่ใช่วิธีการเดียวในการ ใช้ความพยายามให้บรรลุวัตถุประสงค์ บุคคลจึงใช้การควบคุมตนเอง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
- 3) ระดับของการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับขนาดของรางวัลสัมพันธ์กับความสำเร็จ
- 4) มนุษย์โดยเฉลี่ยเรียนรู้ภายใต้สภาพที่เหมาะสม ไม่เพียงแต่การยอมรับความรับผิดชอบ แต่ยังมีแสวงหาด้วย
- 5) สมรรถภาพของบุคคลขึ้นกับระดับจินตนาการระดับสูง ความซื่อสัตย์ความคิดสร้างสรรค์ ภายใต้สภาพของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ สักยภาพที่เฉลียวฉลาดของความเป็นมนุษย์โดยเฉลี่ยมีการใช้ประโยชน์ได้บางส่วน

เฮอซเบิร์ก, มอสเนอร์, และซินเดอร์แมน (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959, น.85-90, 184) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งสรุปได้ว่ามีปัจจัยสำคัญอยู่ 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)
2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรือเรียกอีกอย่างว่าปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor)

1) ภูมิใจจริงใจ หมายถึง ภูมิใจที่เกี่ยวกับงาน โดยตรง เพื่อภูมิใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้กับบุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการในตัวบุคคลได้ซึ่งได้แก่

(1) ความสำเร็จงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการป้องกัน และแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความพึงพอใจ

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งการยอมรับอาจจะเป็นการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่บ่งบอกให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย

(3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การทำงานที่น่าสนใจ งานที่ที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ มีความท้าทาย หรือเป็นงานที่ท้าทายตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว

(4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ มีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

(5) ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสในการได้รับการศึกษาเพิ่มเติม หรือการได้รับการอบรม

2) ภูมิใจค่าจูน หมายถึง ภูมิใจที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่บุคคลตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะไม่ชอบงานทำอยู่ ซึ่งปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคลได้แก่

(1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในงาน

(2) โอกาสของความก้าวหน้า หมายถึง นอกจากการที่บุคคลได้รับแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์บุคคลได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพอีกด้วย

(3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

(4) สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

(5) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

(6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงในการทำงาน ลักษณะของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

(7) ความเป็นส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจในงานที่ใหม่

(8) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกต่อบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

(9) วิธีปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ฮาร์ดดี (Hardy, 2009) เสนอแนวคิดของขวัญและกำลังใจซึ่งเป็นผลจากการวิจัยแบบผสมผสาน ได้แก่ การวิเคราะห์เอกสารงานวิจัย การสัมภาษณ์ และแบบสอบถามถึงโครงสร้าง จากนักวิจัยที่ใช้เครื่องมือวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจจำนวน 203 คน โดยให้ความหมายขวัญและกำลังใจว่าเป็นสภาวะทางจิตใจที่ได้รับอิทธิพลจากสิ่งเร้าที่ส่งผลกระทบต่อสภาพอารมณ์และความรู้สึกของแต่ละบุคคลไม่ว่าทางตรงหรือจากผู้อื่นที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้น มีส่วนร่วมและมีความคิดสร้างสรรค์ในงาน ขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับบุคคลและในองค์กรประกอบด้วย 3 มิติ ดังนี้ ความรู้สึก เป้าหมาย และการมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม และเชื่อว่าขวัญและกำลังใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแต่อาจไม่ทุกกรณีเสมอไป

สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจ เป็นการรับรู้ถึงคุณค่าของวิชาชีพ ค่านิยม ความมีเกียรติ และศักดิ์ศรีของพยาบาลวิชาชีพ มีความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่อ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร และผู้รับบริการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้มีขวัญและกำลังใจสูง จะแสดงออกในลักษณะที่มีความเต็มใจ ความตั้งใจเอาใจใส่ในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบในงาน และมีความภาคภูมิใจในงาน ในทางตรงกันข้ามผู้มีขวัญและกำลังใจต่ำ จะแสดงออกในลักษณะที่รู้สึกไม่พอใจในงานขาดความกระตือรือร้นในงาน และไม่เอาใจใส่ต่องานที่รับผิดชอบ

1.3 ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ

ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญและมีบทบาทในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน ซึ่งความสำคัญของขวัญและกำลังใจได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ในแนวทางคล้าย ๆ กัน ดังนี้

ศจี อนันต์นพคุณ (2542, น.64-65) กล่าวว่าขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานของแต่ละคนเป็นอย่างมาก คนมีความรู้ความสามารถสูงรวมทั้งมีอุปกรณ์เครื่องมืออย่างดี และเพียงพอไม่ได้หมายความว่าผลงานที่ได้รับจะมีคุณภาพและปริมาณสูงสุดดังที่หวังไว้ ยังขึ้นอยู่กับความกระตือรือร้น ความพึงพอใจในงานที่ทำและขึ้นอยู่กับความตั้งใจที่จะร่วมกับหมู่คณะได้มากน้อยเพียงใดอีกด้วย นั่นแสดงว่าขวัญของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีความสำคัญต่อการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จวัตถุประสงค์

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544: 229) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการบริหารงานดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างสมานฉันท์ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างศรัทธา จงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผลในการควบคุมความประพฤติโดยที่คนปฏิบัติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดี
4. สร้างความสามัคคีธรรมในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม อันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้
5. การเสริมสร้างเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
6. ชูใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์การมีเจตคติต่อองค์การและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ
7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น มั่นคงทางใจและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่และทำงานอยู่กับองค์การนานแสนนาน

วัฒนา มหิพันธ์ (2544: 12) ได้กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่เป็นข้าราชการ ถ้ามีขวัญและกำลังใจไม่ดีแล้วก็จะยอมจะนำมาซึ่งความเลื่อมและหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่อันจะส่งผลกระทบต่อประชาชนอย่างมาก

ปรียาพร วงศ์นุตรโรจน์ (2547: 111) ได้อธิบายว่าขวัญและกำลังใจเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจเพราะการมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงก็จะทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานสูงขึ้นด้วยเช่นกัน
 ชาญณรงค์ จิตธรรมมา (2542: 25) ได้กล่าวว่าขวัญและกำลังใจดีจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กรดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์การ
3. เสริมสร้างวินัยอันจะทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และแบบแผน
4. ทำให้องค์การที่แข็งแกร่งสามารถฝ่าฟันอุปสรรคในยามคับขันได้
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจของค์การมากขึ้น
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์การตนเอง

สรุปได้ว่าขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานและต่อองค์การ โดยทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ มีความเชื่อมั่นในองค์การ มีพลังร่วมในการทำงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และช่วยให้องค์การสามารถรักษานุเคราะห์ให้คงอยู่ในงาน

1.3 การประเมินขวัญและกำลังใจ

ขวัญและกำลังใจ เป็นคำที่มีความหมายซับซ้อนเป็นนามธรรม มีงานที่ประเมินขวัญและกำลังใจของบุคลากรดังนี้

มีเฮย์ (Mehay, 2010) สร้างแบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการทำงานที่มีชื่อว่า “Staff Morale Questionnaire” โดยพัฒนาขึ้นจากแบบประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน (The Assessment of Work Environment) Schedule (AWES)” ของโนแลนดีและคณะ (Nolan et.al., 1998 cited in Mehay, 2010) สอบถามเกี่ยวกับการได้รับความเคารพและยอมรับ ภาระงาน การได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง คุณภาพของการดูแล ความสัมพันธ์ในการทำงาน และการตัดสินใจและความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy)

แบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการทำงาน (Staff Morale Questionnaire) ของ มีเฮย์ (Mehay, 2010) ประเมินความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร ผู้รับบริการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานใน 7 ด้าน ได้แก่ ภาระงาน คุณภาพการดูแล สัมพันธภาพ

ในที่ทำงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การได้รับการยอมรับ ความเคารพ นับถือ และการยกย่อง และความสุข สิ่งแวดล้อม และแรงจูงใจ โดยให้ความหมายของแต่ละด้าน ดังนี้

1. ภาระงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ถึง ความเป็นธรรม ความสมเหตุสมผล ความเหมาะสมของงานที่ได้รับมอบหมาย

2. คุณภาพการดูแล หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในสามจังหวัดชายแดน ภาคใต้เกี่ยวกับภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร หรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานที่มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ที่ เพียงพอต่อการทำงานอย่างมีคุณภาพ

3. สัมพันธภาพในที่ทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้เกี่ยวกับการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และผู้รับบริการ รวมทั้งการมีการ สื่อสารที่ดีต่อกัน

4. ความมีอิสระในการตัดสินใจ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้เกี่ยวกับการได้รับโอกาส และความไว้วางใจของหน่วยงานในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วม ในการวางแผนการปฏิบัติงาน

5. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้เกี่ยวกับการได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และการแสดงความคิดริเริ่ม และ ความสามารถใหม่ๆ ในการทำงานมีการปฐมนิเทศที่ดีและเพียงพอเกี่ยวกับนโยบายกระบวนการในการ ทำงานและเป้าหมายขององค์กรที่ส่งเสริมให้บรรลุผลการปฏิบัติงานที่ดี

6. การได้รับการยอมรับ ความเคารพนับถือ และการยกย่อง หมายถึง การรับรู้ของ พยาบาลวิชาชีพในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือ และการได้รับการยก ย่องจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้รับบริการ ได้แก่ การที่ปรึกษาในงานการได้รับการยกย่องเมื่อ ปฏิบัติงานดี การรับฟังความคิดเห็นในงาน การช่วยเหลือแนะนำเมื่อมีความผิดพลาดในงานด้วยความ ละมุนละม่อมอย่างกัลยาณมิตรที่ดี

7. ความสุข สิ่งแวดล้อม และแรงจูงใจ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในสาม จังหวัดชายแดนภาคใต้ เกี่ยวกับสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ รู้สึกมีความภาคภูมิใจในองค์กร และมีความสุข ในการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ประเมินขวัญและกำลังใจโดยใช้แบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการ ทำงานที่ผู้วิจัยแปลและดัดแปลงจาก Staff Morale Questionnaire (Mehay, 2010) โดยประเมินประเมิน ความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร ผู้รับบริการ และ

สภาพแวดล้อมในการทำงานใน 7 ด้าน ได้แก่ ภาระงาน คุณภาพการดูแล สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การได้รับการยอมรับ ความเคารพนับถือ และการยกย่อง และความสุข สิ่งแวดล้อม และแรงจูงใจ คะแนนรวมมากหมายถึงการมีขวัญและกำลังใจสูง ซึ่งจะแสดงออกในลักษณะที่มีความเต็มใจ ความตั้งใจเอาใจใส่ในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบในงาน มีความภาคภูมิใจในงาน ในทางตรงกันข้ามคะแนนร่น้อยหมายถึงการมีขวัญและกำลังใจต่ำ

1.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ

ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ขวัญและกำลังใจทำให้เกิดความสามัคคี ทำงานเป็นทีม แต่ขวัญและกำลังใจของบุคลากรสามารถเปลี่ยนแปลงไปได้ดังเช่น สถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดขวัญและกำลังใจต่ำ แต่เมื่อรัฐบาลเข้ามาดูแลและแก้ปัญหาทำให้เกิดความรู้สึกมีขวัญและกำลังใจที่มากขึ้น ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่น่าศึกษาถึงสิ่งที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจไม่เพียงแต่พยาบาลวิชาชีพเท่านั้น ว่ามีองค์ประกอบและปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ

ฟลิปโป (Flippo, 1976, น.369-370) กล่าวว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า “การที่จะทราบถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอาจดูได้จาก เงินเดือน ความมั่นคง สภาพในการทำงาน ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงลักษณะและรูปแบบของการปกครองบังคับบัญชา ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ สถานะทางสังคมและมีโอกาสประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544, น. 235-237) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคคล เช่นสภาพการทำงาน ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน และท่าทีของผู้บังคับบัญชาตลอดจนฐานะขององค์กร ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญดังต่อไปนี้คือ

1. ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน หากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องและเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกันย่อมจะทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันมีชีวิตชีวา และลูกน้องมีขวัญและกำลังใจที่ดี แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาวางตัวแบบเจ้านายผู้เรื่องอำนาจขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ขวัญและกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะต่ำ

2. การมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั้น หากมอบหมายงานไม่เหมาะสมกับบุคคล ซึ่งอาจเป็นรูปของความไม่เหมาะสมกับความถนัดไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพหรือ

ความรู้ความสามารถของเขาจะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคับข้องใจเกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งทำให้ขวัญและกำลังใจไม่ดี แต่ถ้าการมอบหมายงานมีความถนัด เหมาะกับนิสัยใจคอ เขาย่อมพึงพอใจและทำงานด้วยความสุข ขวัญกำลังใจสูงขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

3. การจัดสภาพที่ทำงาน สภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อร่างกาย และจิตใจของบุคคล เป็นอันมาก และมีส่วนร่วมสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ และทำลายขวัญและกำลังใจ การจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดีถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาดเรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน ไม่ร้อนอบอ้าว อากาศถ่ายเทได้สะดวก จะทำให้นุคลากรทำงานเกิดความสบายใจ ไม่รู้สึกรำคาญหรืออารมณ์ขุ่นมัว ขวัญของเขา ก็จะดี แต่ถ้าการจัดสภาพการทำงานไว้ระเบียบ ขาดสิ่งจูงใจ ขาดความสะอาด ความสวยงาม จะทำให้นุคลากรขาดซึ่งขวัญและกำลังใจ จึงควรให้ถูกสุขลักษณะ มีเครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะสม แก่การปฏิบัติงาน

4. ระบบการวัดผลความสำเร็จในการทำงาน ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน การโยกย้าย สิ่งเหล่านี้ถ้าปฏิบัติอย่างไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์จะมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจเป็นอย่างมาก

5. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์การตลอดจนการจัดการองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การสิ่งเหล่านี้ นับว่าเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและการดำเนินงานขององค์การแล้วบุคคลเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีขวัญและกำลังใจที่ดีขึ้น

6. สุขภาพทางกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีนั้น นอกจากจะคำนึงถึงปัจจัยในการทำงานแล้วต้องพิจารณาถึงปัจจัยภายนอกที่ทำงานด้วย เช่น ปัญหาครอบครัว สุขภาพอนามัยไม่ดี เป็นต้น และยังคงคำนึงถึงอารมณ์โดยทั่วไป ของแต่ละบุคคลซึ่งเปลี่ยนไปมาอยู่เสมอ เมื่อมาเปรียบเทียบกับกันแล้ว ก็จะแสดงให้เห็นว่าใครจะมีความพอใจในการทำงานที่ทำอยู่มากน้อยแตกต่างกัน

7. ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ญาติมิตร เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน อาจจะมีความขัดแย้งภายในใจ หรือมีความเข้าใจที่ผิดกันแล้วแต่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ

8. ปัญหาหรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม

9. การควบคุมดูแลอย่างเพียงพอผู้บริหารทุกคนควรเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

10. ความพึงพอใจในผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและรางวัลที่ได้รับ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม การให้สวัสดิการ บำเหน็จ บำนาญ

11. โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟังโดยทั่วไปทุกหน่วยงานจะมีเหตุอันเกิดจากความคับแค้นใจระหว่างผู้ร่วมงาน หรือระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับฝ่ายบริหาร เช่น สภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดี การมอบงานให้ทำไม่เหมาะสม การปกครองบังคับบัญชาไม่ยุติธรรมปัญหาดังกล่าวนี้ หากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีแต่ฝ่ายผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังจะเกิดความคับข้องใจและขวัญและกำลังใจไม่ดี

12. การบำเหน็จรางวัลและการลงโทษ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีต้องรับรู้ในความสุขของเขาโดยให้บำเหน็จความดี ซึ่งอาจจะเป็นการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น เพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้น ตลอดจนการชมเชยให้รางวัลเป็นพิเศษจะเป็นการทำให้เขามีกำลังใจ และจงใจให้กระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง มีกำลังใจที่ดี ส่วนเจ้าหน้าที่ผิดวินัย หรือมีข้อบกพร่องประการใดก็ตามก็ควรมีการลงโทษตามควรแก่กรณี โดยเคร่งครัดเสมอและเป็นธรรม

เดย์, มินิชิโล, และแมดิสัน (Day, Minichiello, & Madison, 2006, น.516 -522) กล่าวว่าไว้ว่า ปัญหาด้านบุคลากรทางการพยาบาล เช่น การขาดงาน การย้าย ลาออก และปัญหาด้านสุขภาพจากการทำงาน มีผลทำให้ขวัญและกำลังใจของพยาบาลต่ำลง ส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตของพยาบาลต่ำลงและทำให้ผู้ป่วยมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีเช่นกัน ซึ่งขวัญและกำลังใจนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญมากที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในประเด็นเกี่ยวกับปัญหาด้านบุคลากรจากการขาดงาน ภาระงานที่หนักเกินไปแต่ได้รับความตอบแทนที่ต่ำ การย้ายและลาออกของพยาบาล ซึ่งทำให้พยาบาลวิชาชีพขาดแคลน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพจำแนกออกเป็นปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Intrinsic) หมายถึง ตัวแปรเหล่านี้มีผลต่อแนวคิดเกี่ยวกับบุคคลหรือในกลุ่มวิชาชีพพยาบาล ซึ่งการควบคุมปัจจัยภายในมีผลต่อขวัญและกำลังใจ ประกอบด้วย
 - 1) ความเชี่ยวชาญในอาชีพ/การนับหน้าถือตา (Professional Worth/Respect)
 - 2) โอกาสก้าวหน้า/การพัฒนาทักษะ (Opportunity/Skill Development)
 - 3) กลุ่มงาน/ความสัมพันธ์ (Work Group/Relationship)
 - 4) การดูแลผู้ป่วย (Patient Care)
2. ปัจจัยภายนอก (Extrinsic) หมายถึง ตัวแปรเหล่านี้มีผลต่อแนวคิดเกี่ยวกับบุคคลหรือในกลุ่มหรือนอกกลุ่ม ซึ่งการควบคุมปัจจัยภายนอกมีผลต่อขวัญและกำลังใจ ประกอบด้วย
 - (1) โครงสร้างขององค์กร (Organizational structure)

- 2) การดำเนินงาน (Operational issues)
- 3) คุณลักษณะของภาวะผู้นำ/การจัดการ (Leadership traits/Management)
- 4) การสื่อสาร (Communication)
- 5) การจัดสรรอัตรากำลัง (Staffing)

วาสเซนแธม (Vasantham, 2014, น. 2) ขวัญและกำลังใจของพนักงานเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อนมากและได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่างๆ หลายอย่าง ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ขององค์กร พนักงานมีแรงบันดาลใจสูงเมื่อมีกำลังใจในการทำงานสูง และเมื่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคลสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. การออกแบบองค์กร โครงสร้างขององค์กรมีผลกระทบต่อคุณภาพความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานและระดับของขวัญและกำลังใจ องค์กรขนาดใหญ่มีแนวโน้มที่จะช่องทางการสื่อสารในแนวตั้งสูงทำให้มีความลำบากในการสื่อสาร ไปยังผู้บังคับบัญชาระดับสูง ทำให้ขวัญและกำลังใจต่ำ
3. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สติปัญญา เวลาที่ใช้ในการทำงาน และการรับรู้คุณค่าของตนในงาน มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน
4. รางวัล พนักงานคาดว่าจะได้รับค่าตอบแทนอย่างเพียงพอจากองค์กร ครอบคลุมระบบค่าจ้างที่ดี เงินเดือน ผลตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ และสิ่งจูงใจอื่น ๆ ทำให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานสูงขึ้น
5. มีภาวะผู้นำที่ดีและการนิเทศงาน ลักษณะของการนิเทศสามารถบอกทัศนคติของพนักงานได้ เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องกับการจ้างงาน การมีภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และการกำกับดูแลที่ดีสามารถมีอิทธิพลต่อกิจกรรมของพนักงานให้มีการทำงานที่ดีขึ้นได้
6. สภาพแวดล้อมการทำงาน อาคารและลักษณะสภาพของเครื่องจักรเครื่องมือที่มีอยู่ในสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย การช่วยเหลือทางการแพทย์และการซ่อมแซมเครื่องจักร ฯลฯ มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน
7. สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับเพื่อนพนักงานช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าเขาได้รับยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธาทำให้ขวัญและกำลังใจสูงขึ้น
8. ความพึงพอใจในงาน ถ้างานทำให้พนักงานมีโอกาสพิสูจน์ความสามารถและพนักงานมีความเจริญก้าวหน้าในงาน พนักงานจะเกิดความชอบในงานที่ทำหรือต้องการทำงานนั้นซึ่งจะทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูง

9. โอกาสในการแบ่งปันผลประโยชน์ โอกาสและความเป็นไปได้ในความเจริญก้าวหน้าในงาน บุคลากรทุกคนควรได้รับโอกาสความก้าวหน้าและการได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น โดยไม่มีการแบ่งแยก

แมตซวาง (Matsaung, 2014) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้ขวัญและกำลังใจต่ำ ดังนี้

1. การขาดงานสูง ส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ซึ่งส่งผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานลดลง

2. ข้อร้องเรียนของลูกค้ำ ถ้าหากพนักงานปฏิบัติต่อลูกค้ำไม่ดีบ่อยครั้ง และได้รับการร้องเรียนจากลูกค้ำจะทำให้เสียขวัญและกำลังใจในการทำงานได้

3. ทัศนคติที่ไม่ดี ความคับข้องใจ และความขัดแย้งในสถานที่ทำงานจะทำให้มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานลดลง

4. คุณภาพการทำงานที่ไม่ดี ส่งผลต่อองค์กร โดยเฉพาะพนักงานที่เคยมีความสามารถมาก หากไม่ได้รับการส่งเสริมในการทำงานอาจทำให้พนักงานขาดความสนใจในงาน สำหรับพนักงานใหม่ อาจเป็นจากการอบรมที่ไม่เพียงพอ หรือไม่เข้าใจในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

แมตซวาง (Matsaung, 2014) กล่าวว่าปัจจัยที่นำไปสู่การส่งเสริมขวัญและกำลังใจที่ดีในองค์กร มีความสอดคล้องกับหลักการเป็นผู้นำ ปัจจัยดังกล่าวมีดังนี้

1. วัตถุประสงค์ขององค์กร ถ้าหากเป้าหมายขององค์กรมีการพิจารณาโดยมีบุคลากรร่วมด้วยจะทำให้ขวัญและกำลังใจของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้นจากการให้ความสำคัญแก่บุคลากร

2. ความเป็นผู้นำ ประสิทธิภาพของผู้นำในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่น่าพอใจ เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจ ถ้าผู้นำช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบรรลุเป้าหมาย และมีแรงบันดาลใจจะมีผลทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3. สมาชิกในกลุ่ม ผลมาจากลักษณะและพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานในกลุ่ม หรือทีม ถ้าสมาชิกร่วมแรงร่วมใจกัน มีศรัทธาและเป้าหมายเดียวกัน ขวัญและกำลังใจจะสูงขึ้น

4. ความพึงพอใจในงาน พนักงานจะทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี หากพนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองทำ เกิดความรู้สึกภูมิใจในงาน ซึ่งจะสร้างขวัญและกำลังใจให้สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานที่มีโอกาสที่พัฒนาตนเอง

5. โครงสร้างองค์กร หากมีการกำหนดอำนาจความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีการสื่อสารที่ชัดเจนตรงไปตรงมาระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ก็จะช่วยให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานสูงขึ้น

6. การชดเชย/สวัสดิการ ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่น่าพึงพอใจ รวมถึงระบบของรางวัล และสิ่งจูงใจที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เป็นข้อกำหนดพื้นฐานสำหรับความพึงพอใจของพนักงาน เมื่อพนักงานได้รับสวัสดิการหรือการชดเชยอย่างเป็นธรรมจะทำให้ขวัญและกำลังใจสูงขึ้น

7. ความก้าวหน้าและโอกาส พนักงานที่มีความสามารถและมีโอกาสนำหน้าในอาชีพ ที่ได้รับการส่งเสริมให้อยู่ในตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบและค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจสูง

8. สภาพการดำรงชีวิตและสุขภาพ ความเป็นอยู่ของพนักงานส่งผลต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจซึ่งมีผลต่อขวัญและกำลังใจในทางอ้อม หากพนักงานมีการดำรงชีวิตที่ดี มีความเป็นอยู่ที่ดีจะทำให้มีความพอใจมีทัศนคติที่ดีต่องานที่นำไปสู่การมีขวัญและกำลังใจสูงขึ้น

9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานที่ทำงานมีผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ข้อกำหนดด้านความปลอดภัย การดูแลสุขภาพและสวัสดิการของพนักงานมีผลในการสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานเป็นอย่างมาก

พาพัทธาพาเซียสและคณะ (Papatthaansiou et al., 2014) กล่าวว่าแรงจูงใจในงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจ และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจ และความเหนื่อยล้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมองค์การที่ขาดแรงจูงใจในงาน ขาดการเสริมสร้างพลังอำนาจ จะทำให้เกิดผลทางลบต่อขวัญและกำลังใจซึ่งทำให้เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน ในทางตรงกันข้าม สภาพแวดล้อมขององค์การที่ส่งเสริมแรงจูงใจในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจ จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีขวัญและกำลังใจมากขึ้น และหน่วยงานที่มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีขวัญและกำลังใจและป้องกันการเกิดความเหนื่อยล้าในงาน พยาบาลวิชาชีพและบุคลากรทางการแพทย์มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม (Moral duty) ในการดูแลสุขภาพของผู้รับบริการและต้องพยายามจัดการกับปัญหาที่มีความยุ่งยากซับซ้อน รวมทั้งปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่ส่งผลกระทบทำให้ขวัญและกำลังใจลดลง

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ โดยประยุกต์แนวคิดของพาพัทธาพาเซียสและคณะ (Papatthaansiou et al., 2014) โดยเลือกศึกษาปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แอทกินสัน (Atkinson, 1957 cited in Jung, 1978) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึงการที่บุคคลเปรียบเทียบการกระทำของตนกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม โดยที่ผลการประเมินจะก่อให้เกิดความไม่พอใจเมื่อทำสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากทำงานที่ยากและท้าทาย หรืองานที่ต้องใช้ทักษะอย่างสูง ไม่ใช่ความสำเร็จของการทำงานที่เกิดขึ้น โดยบังเอิญ และเกิดความไม่พอใจหากกระทำสำเร็จ

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึงความต้องการสำเร็จที่จะแข่งขันเอาชนะเกณฑ์มาตรฐาน บรรณาธิที่จะบรรลุผลสำเร็จในงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก พยายามหาวิธีการต่าง ๆ ที่จะแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดความสำเร็จในงานที่ตนกระทำอยู่ และต้องการอิสระในการทำงาน กล้าเสี่ยงอย่างเหมาะสมในงานที่ตนเห็นว่าน่าจะสำเร็จ จะรู้สึกสบายใจเมื่อทำงานสำเร็จและจะรู้สึกกังวลหากงานล้มเหลว

พัทธภรณ์ จินกุล (2547: น. 30) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการของบุคคลที่จะประสบความสำเร็จในงาน โดยแข่งขันกับตน และพยายามปรับปรุงตนให้ดีขึ้น แม้จะเผชิญกับปัญหาอุปสรรคหรือความยากลำบากก็สามารถหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความปรารถนาที่จะทำงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีได้ผลตามเป้าหมาย หรือทำงานให้มีมาตรฐานที่ดีที่สุดหรือทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยทำงานอย่างมีความหวังถึงความสำเร็จของงาน มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน โดยเป้าหมายที่ตั้งไว้มีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผล และพยายามดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีการประเมินผลและนำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ในการวางแผนและปรับปรุงการดำเนินงาน และพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นแม้ว่างานจะมีความยากและท้าทาย โดยกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลวโดยมองความล้มเหลวหรือความเสี่ยงต่อความล้มเหลวเป็นความท้าทายที่ต้องการเอาชนะ และทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

เมอเรย์ (Murray, 1938) เป็นบุคคลที่เริ่มต้นศึกษาเกี่ยวกับความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for achievement) โดยมีรากฐานจากคิดที่ว่าความต้องการของมนุษย์เป็นหน่วยพื้นฐานของการ

วิเคราะห์ อาจจัดบุคคลเข้าไว้ในกลุ่มตามกำลังความต้องการด้านบุคลิกภาพจากตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งความต้องการเหล่านี้นับเป็นเครื่องบ่งบอกให้ทราบถึงศูนย์กลางของพลังกระตุ้น ทั้งในแง่ความเข้มและทิศทางของพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดมุ่งหมาย เมอเรีย เห็นว่าต้องเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้

มีราเบียน (Mehrabian, 1968) ได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยวิธีวิเคราะห์แยกองค์ประกอบ (Factor Analysis) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แบ่งออกเป็น 8 องค์ประกอบดังนี้

1. ความเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง
2. การเลือกกิจกรรมที่แสดงถึงความสำเร็จ หรือเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ
3. ความรู้สึกด้านความต้องการความสำเร็จมากกว่าหลีกเลี่ยง ความล้มเหลว
4. การหลีกเลี่ยงในระดับที่เหมาะสม ระดับความคาดหวังความสำเร็จตรงกับ

สภาพความเป็นจริง

5. การเลือกงานยาก และท้าทายความสามารถ
6. การเลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน และฝึกความชำนาญ
7. ความผูกพันกับอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน
8. ความสามารถที่จะรอผลระยะยาว

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961: 36-62) ศาสตราจารย์เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ แห่งภาควิชาจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการทำงาน โดยแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความต้องการความสำเร็จ ดังนั้นจึงมีความพยายามที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ยาก และท้าทายต้องการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้มีมาตรฐานดีที่สุด เพื่อความภาคภูมิใจในตนเองมากกว่าเงินหรือรางวัลที่ได้รับจากความสำเร็จนั้น ผลจากการวิจัยได้สนับสนุนว่าความเจริญขององค์กรและสังคมที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจสูงมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการความสำเร็จของบุคลากร และประชาชนในสังคม ซึ่งแมคเคลแลนด์ ได้สรุปองค์ประกอบด้านแรงจูงใจทางจิตวิทยาอยู่ 3 ประเภทนี้ เป็นแรงจูงใจทางสังคมที่มีผลต่อการทำงาน แรงจูงใจดังกล่าว ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

2.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึงความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อล้มเหลว

2.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motive) หมายถึงความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบหรือรักใคร่ชอบพอกของคนอื่น จึงเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคล

2.2.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) หมายถึงความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือผู้อื่น ในสังคมทำให้บุคคลแสวงอำนาจเพราะจะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจหากทำอะไรเหนือคนอื่น ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงเป็นผู้ที่จะพยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

แมคเคลแลนด (McClelland, 1961) ได้กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมของผู้ประกอบการซึ่งเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีลักษณะดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate risk - taking) มีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยวบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไม่พอใจที่จะทำสิ่งง่าย ๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถหากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากพอเหมาะกับความสามารถของตน และทำสิ่งที่ยากได้สำเร็จนั้น ทำให้ตนเองพอใจ ส่วนผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำมักไม่กล้าเสี่ยงเพราะกลัวไม่สำเร็จ หรือไม่กล้าเสี่ยงจนเกินไป ทั้ง ๆ ที่รู้ว่าจะไม่สำเร็จ แต่ก็หวังพึ่งโชคชะตา

2. ความกระตือรือร้น (Energetic) หรือความขยันขันแข็งในการกระทำสิ่งที่แปลกใหม่ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไม่ได้ขยันไปทุกกรณี แต่จะเอาใจใส่มานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทายความสามารถ เป็นงานที่ต้องใช้สมองและทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานที่สำคัญลุล่วงไป

3. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual responsibility) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่จะหวังให้คนอื่นยกย่องต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการว่าตนเองจะทำอย่างนั้นอย่างนี้

4. ต้องการทราบผลของการตัดสินใจ (Knowledge of result decision) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะติดตามผลการกระทำของตนเองว่าเป็นอย่างไร ไม่ใช่คาดคะเนว่าเป็นอย่างนั้นอย่างนี้ และเมื่อทราบผลการตัดสินใจหรือการกระทำแล้วยังพยายามทำให้ดีกว่าเดิมอีก

5. คาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of future possibilities) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นผู้ที่วางแผนการระยะยาว (Long-Range Planning) เพราะเล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

6. มีทักษะในการจัดระบบงาน (Organizational skill) ซึ่งเป็นลักษณะที่ทำให้เกิดสมรรถนะในการทำงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ

แมคเคลแลนด (McClelland, 1961 cited in Smith., 2015, น.1-11) ระบุว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จสูงควรได้รับการพัฒนากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีลักษณะของบุคคล 4 ด้าน ดังนี้

1. การเผชิญกับความเลียงระดับปานกลาง (MRT) หมายถึง การวิเคราะห์ที่อาจเกิดขึ้นอย่างระมัดระวังในการเผชิญสถานการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยทักษะส่วนบุคคล และการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย เพื่อให้เกิดความสำเร็จสูง จะพิจารณาทำงานที่มีความเสี่ยง ท้าทายอย่างรอบคอบ แทนที่จะเป็นเป้าหมายที่ยากเกินสมควรหรือเป็นเรื่องง่าย

2. การนำข้อมูลย้อนกลับมาประยุกต์ใช้ร่วมกับการปรับเป้าหมาย (ICF) หมายถึง ผู้ที่จะประสบความสำเร็จอย่างสูงต้องรู้ว่าควรทำอะไร และหาข้อมูลย้อนกลับที่จะช่วยให้เห็นถึงความก้าวหน้าหรือการชะงักงันของงาน โดยนำข้อมูลย้อนกลับนั้นมาปรับเป้าหมายหรือพฤติกรรม

3. ความรับผิดชอบส่วนบุคคล (PR) หมายถึง เป็นความต้องการของบุคคลว่าเขาต้องการบรรลุถึงเป้าหมายมากเพียงใด ซึ่งอาจจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวโดยมีการริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่มี

4. การศึกษาสภาพแวดล้อม (RE) หมายถึง ผู้ที่จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีพฤติกรรมแบบตั้งใจ กระตือรือร้นและเอาใจใส่ในงาน ก่อนที่จะประสบความสำเร็จจะต้องประเมินขอบเขตของสถานการณ์ ตรวจสอบความเป็นไปได้ของข้อจำกัดที่มีเพื่อที่จะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้รับการพัฒนาโดยแมคเคลแลนด โดยสรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจทางสังคมที่มีผลต่อการทำงาน การประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ประเมินได้จากความรู้สึนึกคิด และพฤติกรรมของบุคคลที่มีความปรารถนาที่จะทำงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทำงานให้มีมาตรฐานที่ดีที่สุด หรือทำงานให้ดียิ่งขึ้นแม้ว่างานจะมีความยาก และท้าทายโดยทำงานอย่างมีความหวังถึงความสำเร็จของงาน มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงานโดยเป้าหมายที่ตั้งไว้มีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลและพยายามดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีการประเมินผลและนำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ในการวางแผนและปรับปรุงการดำเนินงาน และพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น โดยกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลวโดยมองความล้มเหลวหรือความเสี่ยงต่อความล้มเหลว

เป็นความท้าทายที่ต้องการเอาชนะ และทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อันจะทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง

2.3 การประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

สมิธและทรอธ (Smith & Troth, 2015) ได้ค้นคว้าเกี่ยวกับบุคคลที่ประสบความสำเร็จสูง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยศึกษาความรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรมของผู้ที่ประสบความสำเร็จสูง การค้นพบเป้าหมาย ด้นแบบของบุคคลที่ประสบความสำเร็จสูงในการใช้ชุดของความคิด และกลยุทธ์ของพฤติกรรมที่วัดโดยเทอมาติก แอฟเพอเซพชัน (Thematic Apperception Test: TAT) และวิธีการจินตนาการอื่น ๆ ในการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961) มาพัฒนา จากการวิจัยผู้ประสบความสำเร็จสูงมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. ความปรารถนาเพื่อความเป็นเลิศ (AI) ต้องมีลักษณะหนึ่งในต่อไปนี้
 - การแข่งขันกับผู้อื่น (CO)
 - การแข่งขันกับตัวเอง (CS)
 - ความสำเร็จที่ไม่เหมือนใคร(UA)
 - การมีส่วนร่วมในระยะยาว (LTI)
2. ความต้องการ (N)
 - มีต้องการที่จะได้รับบางสิ่งบางอย่างอย่างแท้จริง
3. การดำเนินการ (ACT)
 - การดำเนินการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ
4. ความหวังแห่งความสำเร็จ (HOS)
 - ความคาดหวังที่จะได้รับความประสบความสำเร็จ
5. กลัวความล้มเหลว (FOF)
 - ความกังวลเกี่ยวกับความล้มเหลวก่อนที่มันจะเกิดขึ้น
6. ความรู้สึกที่ประสบความสำเร็จ (SF)
 - ความรู้สึกดีหลังจากประสบความสำเร็จ
7. ความรู้สึกล้มเหลว (FF)
 - ความรู้สึกไม่ดีหลังจากล้มเหลว
8. โลกแห่งอุปสรรค (WO)
 - อุปสรรคที่ขัดขวางความสำเร็จ

9. อุปสรรคส่วนบุคคล (PO)

- อุปสรรคส่วนบุคคลที่ขัดขวางความสำเร็จ

10. ความช่วยเหลือ (H)

- การแสวงหาความช่วยเหลือเพื่อจะได้มาซึ่งความสำเร็จ

แบบวัดนี้ประเมินถึงองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ด้าน ดังนี้

1) *ความหวังในความสำเร็จของงาน* หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายภาคใต้ที่แสดงถึงการทำงานอย่างมีเป้าหมายและความปรารถนาที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด รู้ถึงวิธีการจัดการงานให้ประสบความสำเร็จ และแสวงหาวิธีการในการแก้ไขปัญหาของงาน กล่าวที่จะเผชิญกับปัญหาของงานว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ ที่ต้องการการพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้งานดีขึ้น

2) *ความกลัวความล้มเหลว* หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายภาคใต้ ที่แสดงถึงความกลัวในความล้มเหลวของงาน กลัวความยากของงานไม่แน่ใจถึงความสำเร็จของงานที่ทำ ไม่ต้องการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน รู้สึกเครียดและวิตกกังวลเมื่อมีปัญหาในการทำงานหรือไม่เข้าใจในงานที่ทำ ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน

การศึกษาในครั้งนี้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยใช้แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ผู้วิจัยแปลและดัดแปลงจาก Revised Achievement Motive Scale (AMS-R) ของแล็งก์ และฟรายส์ (Lang & Fries, 2006) โดยเน้นการวัดองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2 ด้าน ได้แก่ ความหวังในความสำเร็จของงาน และความกลัวความล้มเหลว โดยคะแนนรวมมากหมายถึงการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจ

3.1 ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นวิธีการที่ผู้บริหารนำมาใช้พัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้แสดงออกถึงศักยภาพที่มีอยู่ของผู้ปฏิบัติอย่างเต็มที่ซึ่งมีความเป็นพลวัตและความหมายที่หลากหลาย ดังนี้

คอนเจอร์ และคอร์นูกูโก (Conger & Kanungo, 1988) นิยามความหมายของการสร้างเสริมพลังอำนาจว่า หมายถึง กระบวนการที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลที่อยู่ในสภาพไร้พลัง มีความรู้สึกรู้ว่าตนเองมีความสามารถและมีคุณค่าต่อองค์การ

สก๊อต และเจฟฟี (Scott & Jaffe, 1991, น. 4) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นวิธีการในการทำงานร่วมกันของบุคคลในองค์การ ให้บุคคลรู้สึกถึงความรับผิดชอบในงาน และทีมงานร่วมกันปรับปรุงวิธีการปฏิบัติอันนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตหรือคุณภาพการบริหารการพยาบาลทำให้องค์การประสบความสำเร็จและก้าวหน้า

คินลอว์ (Kinlaw, 1995, น. 7) ได้ให้ความหมายการสร้างเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาและขยายสิ่งที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะ การปฏิบัติงานของบุคคลและของทีมงานเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การโดยรวม

แคนเตอร์ (Kanter, 1993 cited in Laschinger, Wong, McMabon, & Kaufmann, 1999) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นข้อกำหนดเชิงโครงสร้างที่มีผลพฤติกรรมขององค์การและทัศนคติของบุคคลซึ่งถูกหล่อหลอมขึ้นมาจากการที่บุคคลมีตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้มีอำนาจในการรับรู้ข่าวสาร แหล่งสนับสนุน แหล่งประโยชน์ซึ่งทำให้ทัศนคติเปลี่ยนไป

กิบสัน (Gibson, 1995) นิยามความหมายการสร้างเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการทางสังคมที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาบุคคลให้มีความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเอง มีความสามารถในการค้นพบปัญหาและความต้องการของตนเอง สามารถควบคุมปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่และชีวิตของตนเอง รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

ศิริพร พูนชัย (2542, น. 19) นิยามความหมายการสร้างเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคคลด้วยการแบ่งปันอำนาจในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะการตัดสินใจ การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานทำให้บุคคลเชื่อมั่นตนเอง รู้สึกรู้ว่าตนเองมีคุณค่า การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานทำให้บุคคลเชื่อมั่นตนเอง รู้สึกรู้ว่าตนเองมีคุณค่า สามารถสร้างสรรค์งานบริการพยาบาลที่มีคุณภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของตนเองและองค์การ

ภัตรา จารุสุตินธ์ (2542, น. 42) นิยามความหมายการสร้างเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการที่สามารถถ่ายทอดอำนาจจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลไปสู่ผู้อื่น โดยการช่วยเหลือสนับสนุน

ข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาส อำนาจความสะดวกเพื่อให้บุคคลนั้นมีความสามารถเพิ่มพูนศักยภาพของตนให้สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองอย่างมีคุณภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์การ

สรุป การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การได้รับการส่งเสริมให้บุคคลสามารถค้นพบศักยภาพและแสดงศักยภาพที่มีในตัวเองได้เต็มกำลังความสามารถ โดยส่งเสริมให้เกิดความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน การสนับสนุนทรัพยากร วัสดุและ อุปกรณ์ต่าง ๆ การให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การมีอิสระในการตัดสินใจ และได้รับคำปรึกษาแนะนำในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

3.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

คอนเจอร์ และคานูโก (Conger & Kanungo, 1988 อ้างใน อารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2557) เสนอแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้าง โดยกล่าวว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการสำหรับองค์กรที่ใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยบุคคลมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ถ้าได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมจากผู้บังคับบัญชา และเมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง ย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดี และมีประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การหาสาเหตุหรือเงื่อนไขที่นำไปสู่ภาวะไร้อำนาจ (Conditions leading to a psychological state of powerlessness) กล่าวคือ ภาวะไร้อำนาจของผู้ปฏิบัติงานสามารถเกิดขึ้นได้จากปัจจัยต่างๆ เหล่านี้

ขั้นตอนที่ 2 การเลือกเทคนิคและกลยุทธ์ในการจัดการ (The use of managerial strategies and techniques) เป็นการนำปัญหาที่ทำให้เกิดภาวะไร้อำนาจของผู้ปฏิบัติงานมาดำเนินการแก้ไขกลยุทธ์ที่คอนเจอร์ และคานูโกวางไว้

ขั้นตอนที่ 3 การช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเชื่อในสมรรถนะแห่งตน (To provide self-efficacy information to subordinates) เป็นการสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานรู้ว่าตนเองมีศักยภาพเพียงพอต่อความรับผิดชอบของงานที่ปฏิบัติอยู่ และสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ

ขั้นตอนที่ 4 การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Results in empowering experience of subordinates) เมื่อผู้บริหารสามารถขจัดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกไร้พลังอำนาจของผู้ปฏิบัติงานได้ โดยมีการใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจให้เกิดขึ้นในงาน และการช่วยให้ผู้ปฏิบัติรับรู้ถึงสมรรถนะในตน กลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจให้เกิดขึ้นในงาน และการช่วยให้ผู้ปฏิบัติรับรู้ถึงสมรรถนะในตนจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีความแข็งแกร่ง มีควอดหวังในผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

ขั้นตอนที่ 5 พฤติกรรมที่เกิดขึ้น (Leading to behavioral effects) เมื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจก่อให้เกิดพลังในตัวผู้ปฏิบัติแล้ว ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจยังทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เช่น เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) และมีความอดทนต่อการทำงานที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมาย (Persistence of behavior to accomplish task objectives)

คานเตอร์ (Kanter, 1993 อ้างใน อริย์วรรณ อ่วมธานี, 2557) เสนอทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การ (Kanter's Theory of Organization Empowerment) ซึ่งเป็นหนึ่งในทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้างโดยกล่าวว่า บุคลากรควรได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจากองค์การจากการที่องค์การมีข้อกำหนดเชิงโครงสร้าง ด้านพฤติกรรม ทักษะ และประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานต่างๆ เมื่อบุคคลมีตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งเป็นอำนาจที่ได้รับจากตำแหน่งงาน ซึ่งประกอบด้วย การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุนในงาน การได้รับทรัพยากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และการได้รับโอกาสในการเรียนรู้และมีความก้าวหน้าในงาน ทำให้เกิดประสิทธิผลของงานและองค์การ นอกจากนี้การเสริมสร้างพลังอำนาจยังเกิดขึ้นได้จากการได้รับอำนาจอย่างไม่เป็นทางการ ดังนี้

1. **อำนาจที่เป็นทางการ (Formal Power)** เป็นอำนาจในการทำงานที่มีรูปแบบเห็นได้ชัดเจนในองค์การ องค์การที่มีการระบุลักษณะงานตามโครงสร้างที่ชัดเจนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีการทำงานอย่างยืดหยุ่น มีความคิดสร้างสรรค์ และตัดสินใจได้อย่างรอบคอบเพื่อให้งานเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์การ

2. **อำนาจไม่เป็นทางการ (Informal Power)** เป็นอำนาจที่พัฒนามาจากการมีสัมพันธภาพและการสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์การ

อำนาจทั้งสองส่วนนี้เป็นจุดเริ่มต้นของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิผลในงานเช่นกัน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. การได้รับทรัพยากร (Resources) หมายถึง ความสามารถในการจัดสิ่งเอื้ออำนวยประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้แก่ การจัดวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือทางการแพทย์ทางกายภาพที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน จัดสรรบุคลากรพยาบาลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญที่เหมาะสมกับขอบเขตงาน จัดสรรเวลาที่เอื้อให้บุคลากรพยาบาลได้มีโอกาสขอคำแนะนำและปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนบริหารโดยยึดหลักการแบ่งปันทรัพยากรได้แก่ การแบ่งปันผลประโยชน์ การแบ่งปันผลงาน และการแบ่งปันเป็นประสบการณ์ รวมทั้งแบ่งปันอำนาจให้สอดคล้องกับภาระงานที่รับผิดชอบ

2. การได้รับข้อมูลข่าวสาร (Information) หมายถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยการให้ข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ การจัดระบบสารสนเทศ และการจัดทำฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากรทางการพยาบาล ได้แก่ นโยบาย พันธกิจ ผลการดำเนินงาน และการปรับเปลี่ยนองค์การ ซึ่งจะทำให้บุคลากรทางการพยาบาลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และไว้วางใจในองค์การ

3. การช่วยเหลือสนับสนุน (Support) หมายถึงการที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่นการยอมรับและเห็นชอบตามกฎหมาย ส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและหมู่คณะเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

4. การได้รับโอกาส (Opportunity) การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยการได้รับโอกาส หมายถึงการหาแนวทางให้บุคลากรพยาบาลมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามโอกาสอันควรและเหมาะสมกับระดับความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน แบ่งเป็น 3 ด้านดังนี้

1) การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) การสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม

2) การได้รับการเพิ่มพูนทักษะความสามารถ (Competent and Skill) โดยการให้ฝึกอบรม ประชุมวิชาการ การศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

3) การได้รับการยกย่องชมเชย และได้รับการยอมรับ (Reward and Recognition) การให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานที่ดีโดยการกล่าวยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ หรือให้รางวัลเพื่อเป็นกำลังใจ เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า นอกจากนี้ให้โอกาสในการแสดงความรู้ความสามารถ การให้โอกาสเผยแพร่ผลงานที่มีคุณภาพภายในหน่วยงาน การให้โอกาสรับผิดชอบผลงานที่ทำทลายความสามารถ การให้โอกาสคิดค้นหรือสร้างสรรค์วิธีปฏิบัติงานที่แตกต่างจากวิธีเดิม ๆ และนำมาทดลองใช้ ซึ่งหากทดลองแล้วไม่ประสบผลสำเร็จผู้บริหารพร้อมยอมรับความล้มเหลวให้กำลังใจแก่บุคลากร เพราะถือว่าบุคลากรได้เกิดการเรียนรู้จากความผิดพลาดเหล่านั้น

โทมัสและเวลเฮาส์ เวลเฮาส์ (Thomas & Velthouse, 1990 อ้างใน อริย์วรรณ อ่วมตานี, 2553) ได้เสนอแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ ซึ่งเป็นแบบแผนการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Cognitive Model of Empowerment) ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจภายในบุคคล ซึ่งการรับรู้ความหมายและบทบาทของงานจะมีความสัมพันธ์กับและผลของงานที่ได้ แบบแผนการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย เหตุการณ์แวดล้อม การวัดประเมินผล และพฤติกรรม

สพริตเซอร์ (Spreitzer, 1995 อ้างใน อริย์วรรณ อ่วมตานี, 2553) ได้เสนอองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ ซึ่งผ่านการทดสอบวิเคราะห์องค์ประกอบแบบยืนยัน (Confirmatory

factor analysis) พบว่า มี 4 องค์ประกอบ คือการรับรู้ความหมายของงาน ความสามารถในการทำงาน การตัดสินใจด้วยตนเอง และผลกระทบต่อหน่วยงาน

3.3 การประเมินการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ลาสซิงเจอร์ (Laschinger, 2012) ประเมินการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยสร้างแบบสอบถามประเมินการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพถึงการได้รับการสนับสนุนตามทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจทางโครงสร้างของคานเตอร์ (Kanter, 1993) ดังนี้

1. การได้รับโอกาส หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งตามโอกาสอันควร การได้รับการสนับสนุนในการสร้างผลงานการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญหรือท้าทายความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ การได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ และทักษะต่างๆ การให้ฝึกอบรม ประชุมวิชาการ การศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2. การได้รับข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในการได้รับและเข้าถึงข้อมูลที่ทันสมัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ข้อมูลสารสนเทศ วิทยุทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ซึ่งจะทำให้บุคลากรทางการพยาบาลรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เข้าใจสถานการณ์ เป้าหมายในการตัดสินใจขององค์การในกระบวนการดำเนินงานและรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

3. การได้รับการสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เกี่ยวกับการสนับสนุนด้านทรัพยากร คำแนะนำ และข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในการให้ข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

4. การได้รับทรัพยากร หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เกี่ยวกับความช่วยเหลือ การได้รับการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ งบประมาณ และการสร้างเสริมสภาพแวดล้อมที่ดี การจัดสรรบุคลากรพยาบาลให้เหมาะสมกับภาระงาน และเวลาที่เอื้อให้บุคลากรทางการพยาบาลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การได้รับอำนาจอย่างเป็นทางการ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้จากภายในองค์การในการได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ การมีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีอิสระในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน

6. การได้รับอำนาจอย่างไม่เป็นทางการ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือระหว่างหน่วยงาน ภายในองค์กร และภายนอกองค์กรรวมถึงการมีส่วนร่วมที่ดีภายในทีมงาน ทีมสหสาขาวิชาชีพ และผู้บริหารระดับต่างๆ ขององค์กร

ในการศึกษาครั้งนี้ประเมินการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยแปลและดัดแปลงจาก Conditions For Work Effectiveness Questionnaire ของ ลาสชินเจอร์ (Laschinger, 2012) โดยวัดจากทัศนคติ และพฤติกรรม ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย การได้รับโอกาส การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน การได้รับทรัพยากร การได้รับอำนาจอย่างเป็นทางการ และการได้รับอำนาจอย่างไม่เป็นทางการ

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

4.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2554, น. 32) เสนอการจัดกลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวทางการจัดการศึกษาผู้นำแบ่งเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้ คือ

1. การศึกษาคูณลักษณะของผู้นำ (Traits Approach)
2. การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ (Behavior Approach)
3. การศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Approach)
4. การศึกษาอิทธิพลอำนาจของผู้นำ (Power-Influence Approach)

โดยเฉพาะในปัจจุบันการนำไปประยุกต์ใช้ซึ่งสภาพแวดล้อมหรือบริบททางสังคมของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน และเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงมีการพัฒนาแนวการศึกษาภาวะผู้นำแนวทางใหม่ๆ ที่มีการกล่าวถึงมากคือ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง”

เบิร์นส์ (Burns, 1978) เป็นบุคคลแรกที่แนะนำคำว่า Transforming Leadership ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำและผู้นำยกระดับตนเองทั้งทางศีลธรรมและการจูงใจในการทำงาน เช่นแนวคิดเกี่ยวกับเสรีภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ มนุษยชน เป็นต้น ซึ่งเป็นกระบวนการไม่ใช่การกระทำ ภาวะผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ใช้อิทธิพล 2 ระดับคือระดับจุลภาคระหว่างบุคคล และระดับมหภาค คือเป็นการใช้ในการเปลี่ยนแปลงอำนาจสถาบันหรือองค์กร

มาสชินสกี (Mushinsky, 1997, น.373) ให้ความหมายผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมติฐานของสมาชิกในองค์กรและสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่ผลกระทบของอิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับมาเป็นผู้นำ และเป็นที่ยอมรับเปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงมองว่าเป็นกระบวนการร่วมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์กร

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2544, น.32) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) หมายถึงระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มจงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลที่มีต่อความรู้สึก ทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้ตามหรือเพื่อนร่วมงานทำให้ผู้ตามเคารพนับถือศรัทธา ภูมิใจ และเชื่อมั่นในผู้นำจึงมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

4.2 แนวคิดทฤษฎีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เบรินส์ (Burns, 1978 อ้างใน ราณี อิติชัยกุล, 2553) เสนอแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transforming leadership) ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำ และผู้ตามยกระดับตนเองทั้งทางศีลธรรมและการจงใจในการทำงานเช่น แนวคิดเกี่ยวกับเสรีภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ มนุษยชน เป็นต้น ซึ่งแตกต่างจากภาวะผู้นำที่ทำให้ผู้ตามประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง

แบส (Bass, 1985 อ้างใน ราณี อิติชัยกุล, 2553) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leader) ว่าเป็นผู้นำที่ผู้ตามไว้วางใจ จงรักภักดี และเกรงใจ ผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนผู้ตามได้

เบส (Bass, 1985 อ้างใน Mullins, 2005, น. 303) เสนอว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีขอบเขตกว้างขวางกว่าภาวะผู้นำบารมี ซึ่งบารมีเป็นส่วนประกอบสำคัญต่อผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง แต่มีบารมีเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงควรมีส่วนประกอบสำคัญ 4 ประการ เพื่อช่วยให้ผู้ตามสามารถสร้างความพึงพอใจในตนเองภายใต้สภาวะของการเปลี่ยนแปลงได้ ส่วนประกอบดังกล่าวได้แก่

1. บารมี เป็นปัจจัยสำคัญ แต่เป็นส่วนประกอบทางอารมณ์ บารมี หมายถึงความสามารถของผู้ในการบันดาลใจให้เกิดความภาคภูมิใจ ความศรัทธา ความเคารพจากผู้ตาม และสามารถนำมาใช้ก่อให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินการที่แตกต่างจากเดิมหรือกำหนดวิสัยทัศน์ได้ ผู้นำที่มีบารมีจำเป็นต้องมีอำนาจด้วยเช่นกัน

2. แรงจูงใจ (Inspirational motivation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่จะจูงใจและคลบับบันดาลใจให้บุคลากรทำงาน โดยมอบหมายงานที่มีความหมาย ทำทนาย

3. ความสามารถในการพิจารณาบุคคล (Individualized consideration) หมายถึงความหมายของผู้นำในการมอบความรับผิดชอบและช่วยเหลือผู้ตามให้พัฒนาความสามารถ โดยให้ความสนใจต่อความต้องการของผู้ตาม และปฏิบัติตัวต่อผู้ตามด้วยความนับถือ

4. การกระตุ้นทางสติปัญญา (Intellectual stimulation) เป็นส่วนประกอบทางสติปัญญาที่หมายถึงความสามารถในการเสนอแนวคิดใหม่ที่กระตุ้นให้ผู้ตามคิดวิธีทำงานใหม่ สนับสนุนผู้ตามในการแก้ไขปัญหาจากหลายมุมมอง รวมทั้งพยายามให้ผู้ตามเกิดความคิดริเริ่มในการแก้ไขอุปสรรคที่เกิดขึ้น

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ซึ่งมีความเหมาะสมกับพื้นที่ชายแดนภาคใต้ที่มีความเสี่ยงและความไม่แน่นอนของสถานการณ์ มีความเป็นพหุวัฒนธรรม ซึ่งเป็นเรื่องละเอียดอ่อนภายในพื้นที่ผู้บริหารที่ทางการพยาบาลจำเป็นต้องมีความรู้มีข้อมูลที่ทันต่อเหตุการณ์ มีความสามารถในการบริหารจัดการสถานบริการสาธารณสุขแบบพหุวัฒนธรรมภายใต้กรอบคิดทฤษฎีที่อยู่บนพื้นฐานและหลักการของวิถีชีวิต มรดกทางวัฒนธรรม และภาคีเครือข่าย เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชน ผู้นำศาสนาในพื้นที่ หน่วยงานวิชาการใกล้เคียง ทีมงานผู้บริหาร รวมทั้งประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นที่ปรึกษากิจกรรมขององค์การตามความเหมาะสม และด้วยบริบทความเป็นพหุวัฒนธรรมจำเป็นต้องใช้ทักษะพิเศษในการบริหารงาน เพื่อเข้าใจ เข้าถึง และเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

4.3 การประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

เบส และริจจิโอ (Bass & Riggio, 2006) ทำการวิจัยและเสนอแนวคิดในการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานและการศึกษา ซึ่งประเมินพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมที่กระทำผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการหรือที่เรียกว่า "4 I's" (Four I's) ดังนี้

4.3.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II) หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมีการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ

4.3.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Stimulation: IM) หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมีแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจทำงานด้วยความเพลิดเพลิน ด้วยใจรัก ด้วยความรู้สึกรักที่เห็นคุณค่าของงาน

4.3.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา

4.3.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน โดยการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อแบบสองทางและเป็นรายบุคคล

ความหมายและองค์ประกอบพฤติกรรมนี้ได้นำมาใช้ในการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามทำให้ผู้ตามเคารพนับถือศรัทธา เป็นผู้นำที่มองเห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจผู้ตามเกิดความคิด ความกระตือรือร้น การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หาวิธีการทำงานแนวทางใหม่ๆ และมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่วัดโดยแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ผู้วิจัยดัดแปลงจากแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ของพรณิภา สมบูรณ์และคณะ (2561) ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสและริจจิโอ (Bass & Riggio, 2006) ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านว่าเป็นผู้นำที่มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมีการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้ นำในการบริหาร มีจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม

2. การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ว่าเป็นผู้นำที่สนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพตระหนักรู้ถึงปัญหาและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมถึงสร้างสรรค์งานการคิดนวัตกรรมหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนางานในหน่วยงานด้วยตนเอง

3. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีต่อผู้บังคับบัญชาในการสร้างแรงบันดาลใจว่าเป็นผู้นำที่มีความสามารถ กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างมีชีวิตชีวา (Team Spirit) มีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงานเป็นทีม มองเห็นคุณค่าในตนเอง และคุณค่าของงาน

4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีต่อผู้บังคับบัญชาในการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลว่าเป็นผู้นำที่เข้าใจถึงความต้องการของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ความถนัดและความสามารถเฉพาะของแต่ละบุคคล รวมถึงข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของแต่ละคน

5. ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สุชาติ บำรุงสุข (2550, น.15) ได้กล่าวว่าสถานการณ์ในภาคใต้ในปัจจุบันได้สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาความมั่นคงที่รัฐไทยต้องเผชิญอย่างเป็นรูปธรรม ในอดีตเป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่าภาคใต้เป็นฐานที่มั่นที่สำคัญของคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทย และภาคใต้ในสงครามเย็น ได้เป็นสมรภูมิที่สำคัญของสงครามภายในระหว่างอุดมการณ์ที่แตกต่างซึ่งปัญหาสงครามในภาคใต้ไม่ได้ดำรงอยู่ในมิติเดียวที่เป็นประเด็นสงครามของพรรคคอมมิวนิสต์เท่านั้น แต่เป็นปัญหาเชิงซ้อนที่ดำรงอยู่อีกด้านหนึ่งของสงครามในภาคใต้ ก็คือสงครามของขบวนการชาตินิยมปัตตานี หรือที่ฝ่ายรัฐบาลเรียกว่า “ขบวนการโจรแบ่งแยกดินแดน” หรือชื่อที่รัฐใช้เป็นทางการคือ “ขบวนการโจรก่อการร้าย” (จก). ในอดีตนั้นมีความเกี่ยวพันกับความต้องการที่จะจัดตั้งพื้นที่ในบริเวณสี่จังหวัดภาคใต้ของไทยขึ้นเป็นเอกราชใหม่ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงการปฏิเสธอำนาจอธิปไตยของไทย เพราะพวกเขาเชื่อว่าพื้นที่ดังกล่าว

เป็นประเทศอีกประเทศหนึ่งที่ไม่จำเป็นต้องรับการปกครองจากรัฐบาล เมื่อสถานการณ์สงครามภายในพรรคคอมมิวนิสต์ได้ลดระดับของความรุนแรงลงจนกระทั่งกลายเป็นการสิ้นสุดลงในภาคใต้ในช่วงปี พ.ศ.2535 สงครามกับขบวนการโจรก่อการร้ายก็ลดระดับลงตามไปด้วย เมื่อระยะเวลาผ่านไปไม่นานนับตั้งแต่เหตุการณ์ในวันที่ 4 มกราคม พ.ศ.2547 เริ่มต้นด้วยความทำร้ายต่อรัฐไทยโดยการปล้นค่ายทหาร การเผาโรงเรียน จนถึงการสังหารข้าราชการทหารอย่างโหดร้าย สถานการณ์ความรุนแรงมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงมากขึ้นซึ่งสถานการณ์ความรุนแรงในภาคใต้ไม่ใช่ปัญหาใหม่ แต่เป็นเรื่องเก่าที่เกิดขึ้นมาเป็นระยะเวลานาน กล่าวได้ว่าเป็นหนึ่งในปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นในขบวนการสร้างรัฐประชาชาติ (Nation-State) ของสยามมาตั้งแต่รัตน โกสินทร์และได้กลายเป็นข้อขัดแย้งที่ไม่ยุติมาตั้งแต่ในอดีตมาจนถึงปัจจุบัน

เมื่อระยะเวลาพัฒนาสืบเนื่องต่อมาจากความเป็นรัฐประชาชาติสยามจนถึงรัฐประชาชาติไทยได้มีปัญหาอื่น ๆ ทั้งในมิติของการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ทำให้ปัญหาของจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความซับซ้อนมากขึ้น ส่วนหนึ่งปัญหาภาคใต้มีสาเหตุมาจากปัญหาความแตกต่างทางสังคม วัฒนธรรม ในอดีตพื้นที่ในบริเวณจังหวัดชายแดนภาคใต้มีฐานะเป็นรัฐมาก่อน ดังที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่า “รัฐปัตตานี” เป็นรัฐที่มีความมั่งคั่งทั้งในทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรม ต่อมาถูกผนวกเข้าเป็นส่วนหนึ่งของรัฐประชาชาติสยาม สภาพเช่นนี้จึงก่อให้เกิดความรู้สึก โดยพื้นฐานสำหรับประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ ความแตกต่างที่มีได้เป็นเนื้อเดียวกันกับรัฐประชาชาติที่เกิดขึ้นและพัฒนาเรื่อย ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปธรรมที่สะท้อนให้เห็นได้จากความแตกต่างในเรื่องของเชื้อชาติ ภาษา ศาสนา และวัฒนธรรม (วิกีพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2559)

ความไม่สงบในภาคใต้ของประเทศไทย สถานการณ์ความไม่สงบในชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย หรือ ไฟใต้ เป็นความขัดแย้งที่กำลังดำเนินอยู่ในภาคใต้ของประเทศไทย ความขัดแย้งนี้กำเนิดใน พ.ศ. 2491 เริ่มจากกบฏดุซงญอเป็นการก่อกำเริบการแยกออกทางเชื้อชาติและศาสนาในภูมิภาคมลายูปัตตานี แม้มีความรุนแรงเพื่อแบ่งแยกดินแดนระดับต่ำในภูมิภาคดังกล่าวหลายทศวรรษ แต่เหตุการณ์บานปลายหลังพ.ศ. 2544 โดยเกิดขึ้นอีกในพ.ศ. 2547 และบางทีมีการลุกลามสู่จังหวัดข้างเคียงระหว่างพ.ศ. 2547–2554 มีผู้เสียชีวิต 4,500 คนและได้รับบาดเจ็บ 9,000 คน ลักษณะการก่อเหตุมีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้แค้นมากขึ้น และเป็นการโจมตีไม่เลือกถดถลง แม้เกิดความรุนแรงแยกตัวออกระดับต่ำในภูมิภาคมาหลายทศวรรษแล้วโดยนิยมนับตั้งแต่ปลาย พ.ศ. 2490 สถานการณ์ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ร้อนระอุ เกิดเหตุการณ์เผาโรงเรียนในเขตเทศบาลเมืองปัตตานีจำนวน 1 หลัง นอกจากนั้นมีการปล้นสดมภ์ในท้องที่ต่าง ๆ รวมได้ประมาณ 200 คดี ในวันที่ 4 พฤศจิกายน พ.ศ. 2496 รัฐบาลประกาศ

สถานการณ์ฉุกเฉิน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา และจังหวัดยะลา ใน พ.ศ. 2497 ถึงพ.ศ. 2524 มีเหตุการณ์ก่อเหตุร้ายต่าง ๆ เกิดขึ้นเป็นระยะ ๆ เช่น การจับครุเรียกค่าคุ้มครองหรือค่าไถ การกรรโชก ข่มขู่นักธุรกิจพ่อค้าคนจีนโดยส่งเป็นหนังสือประทับตรากลุ่มต่าง ๆ ที่เคลื่อนไหวในพื้นที่และนอกพื้นที่ให้จ่ายค่าคุ้มครองดูแลความปลอดภัยของ บุคคลและกิจการธุรกิจการค้าหรือที่คนทั่วไปเรียกว่า ภาษีเถื่อนนอกกฎหมาย บังคับทางเศรษฐกิจ มีการอ้างว่าความยากจนและปัญหาเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยหนึ่งเบื้องหลังการก่อการกำเริบด้วย อย่างไรก็ตาม ข้อมูลต่อความว่าภาคใต้ไม่ได้มีปัญหาความยากจน ภาคใต้มีสุขภาพและการเคหะติดอันดับต้น ๆ ของประเทศ ในแง่ของดัชนีความสำเร็จของมนุษย์นั้น จังหวัดภาคใต้ติดอันดับทั้งต้นและท้าย ในแง่ของรายได้ครัวเรือน ห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ติดอันดับ ครึ่งบนของประเทศ ยกเว้นจังหวัดปัตตานี อย่างไรก็ตาม จังหวัดดังกล่าวมีปัญหาเรื่องการว่างงานและการกระจายรายได้ (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2559)

ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้ (2559) รายงานผลกระทบ ระหว่าง พ.ศ. 2547-2552 มีมุสลิมเสียชีวิต 2,337 คน พุทธเสียชีวิต 1,607 คน มุสลิมได้รับบาดเจ็บ 2,389 คน และพุทธได้รับบาดเจ็บ 4,207 คน จนถึงปี 2554 ความไม่สงบทำให้เกิดหญิงหม้าย 2,100 คนและเด็กกำพร้า 5,000 คน ในปี 2562 ยอดเด็กกำพร้าในพื้นที่เพิ่มเป็น 9,800 คน อัตราฆาตกรรมเสียชีวิตขณะคลอดในจังหวัดปัตตานี ยะลาและ นราธิวาสคิดเป็น 9% ซึ่งสูงกว่ามาตรฐานประเทศสามเท่า โดยสาเหตุมาจากความรุนแรงทำให้ไม่ได้รับการฝากครรภ์อย่างเหมาะสม อัตราดังกล่าวเพิ่มขึ้นสองเท่าระหว่างปี 2546 ถึง 2549 อัตราตายทารกสูงกว่าค่าเฉลี่ยประเทศร้อยละ 30 นอกจากนี้ยังมีปัญหาไม่ได้แจ้งเกิด ไม่ได้รับวัคซีนและ ทูพโภชนาการ ปัญหาความไม่สงบยังทำให้ขาดแคลนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ โดยมีการขอย้าย ออกกว่า 9,000 คน และคงเหลือพยาบาลภาครัฐในห้าจังหวัดใต้สุดของประเทศ 1,300 คน

สรุปได้ว่า จากสถานการณ์ภาคใต้ชี้ให้เห็นว่าตั้งแต่ พ.ศ. 2547 จนถึงปัจจุบันถึงแม้ว่าจะมีการผลิตพยาบาลเพิ่มขึ้นแล้วก็ตาม แต่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ยังมีภาระงานที่หนัก หวาดกลัวต่อเหตุการณ์ที่เกิดจากปัจจัยการก่อความไม่สงบหรือปฏิบัติการของ ขบวนการฯ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นกับครอบครัวญาติพี่น้องของพยาบาลวิชาชีพเอง ยังมีประเด็นยาเสพติดที่มี แนวโน้มจำนวนผู้เสพติดมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตในหลายๆ ด้าน ของพยาบาลวิชาชีพ และประชาชน โดยทั่วไป ซึ่งหนึ่งในนั้นอาจเป็นบุคคลในครอบครัว หรือญาติ พี่น้อง ของพยาบาลวิชาชีพด้วยเช่นกัน จึงทำให้ประชาชนเกิดความหวาดกลัวญาติ พี่น้องของตนเองที่ เสพยาเสพติด ทำให้มีการลักขโมย ทำร้ายร่างกายตนเองและผู้อื่น แม้กระทั่งทำร้ายคนในครอบครัวซึ่งเป็นพ่อแม่ ญาติพี่น้อง เหล่านี้ ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต สุขภาพทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ

ของประชาชน และพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานชายแดนภาคใต้ในพื้นที่นี้เป็นอย่างยิ่ง นอกเหนือไปจากนี้ จากสถานการณ์ความไม่สงบ นอกจากมีผลกระทบต่อพยาบาลวิชาชีพแล้ว รวมถึงอาชีพของหน่วยงาน รัฐ เอกชน และประชาชน เช่นกัน ก่อให้เกิดความสูญเสียต่างๆ มากมายที่ตามมา ไม่ว่าจะเป็นการ สูญเสียชีวิต เกิดความพิการ และการสูญเสียทรัพย์สิน เหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยรวม โดยเฉพาะด้านจิตใจ ร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยต่างประเทศ

คีย์-ปิง ยัง และ เจน-ควน เฮียงเซนต์ (Ke-Ping Yang , Chen-Kuan Huang, 2005) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพยาบาลส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ป่วยในศูนย์การแพทย์ในประเทศ ไต้หวัน การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของขวัญและกำลังใจของพยาบาลต่อความพึงพอใจของผู้ป่วย โดยศึกษาในพยาบาลจำนวน 332 ราย และผู้ป่วยใน 265 ราย ประเมินขวัญและกำลังใจโดยใช้ Litwin and Stringer's (1968) Work Morale Scale และประเมินความพึงพอใจของผู้ป่วยโดย Yang's (1997) Nursing-Sensitive Patient Satisfaction Scale ผลการวิจัยพบว่าตำแหน่งงานและเงินเดือนมีผลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาล ขวัญและกำลังใจของพยาบาลสามารถทำนายความพึงพอใจของผู้ป่วยได้ร้อยละ 66.7

เดย์, มินิเชลโลและแมดิสัน (Day, Minichiello, & Madison, 2006) ศึกษาปัจจัยทำนายขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล 3 แห่งของรัฐควีนส์แลนด์ ประเทศออสเตรเลีย ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพจำนวน 343 คน โดยใช้แบบสำรวจแบบมาตรประมาณค่าที่พัฒนาขึ้น ผลการศึกษาพบว่าขวัญและกำลังใจมีความสัมพันธ์กับ การทำงานเป็นทีม ความรู้สึกมั่นคงในงาน การให้คำปรึกษา ความสามารถในการปรับตัวการยอมรับความเป็นวิชาชีพ และการลดลงของการละเมิดผู้ป่วย

ลี-ชุน ชาง และ เชีฮ-ซิง ลุย (Li-Chun Chang & Chieh-Hsing Lui, 2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม และผลผลิตในงานของพยาบาลชุมชน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพยาบาลชุมชนที่ปฏิบัติงานในคลินิกปฐมภูมิของรัฐ 6 แห่ง ทางตอนเหนือของไต้หวัน จำนวน 576 คน ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลชุมชนประเมินผลผลิตที่เกิดจากการปฏิบัติตนเองอยู่ในระดับสูง และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับ

ข่าวสาร และการได้รับ โอกาส และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม สามารถทำนายผลผลิตในงานได้ร้อยละ 16.4

แนมบิ (Ngambi, 2010) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับขวัญกำลังใจของบุคลากรในระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยของแอฟริกาใต้ ในกลุ่มตัวอย่าง 254 คนที่ได้ตอบแบบสอบถามทางออนไลน์ ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในด้านการสื่อสาร การสร้างความไว้วางใจ การพัฒนาทีม และส่งเสริมกิจกรรมในทีม การจัดการกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร การวางแผน สืบทอดตำแหน่งงาน และการนิเทศงาน

ทายคิ (Tiaki, 2015) ศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของพยาบาลในประเทศนิวซีแลนด์ การสุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ตอบ 1,175 คน นักวิจัยอาวูโซของ NZNO Leonie walker กล่าวว่าผลการสำรวจแสดงให้เห็นว่า “ความรู้สึกงุนงงกับภาระงาน และการจ่ายเงินเดือน รวมถึงการสูญเสียความเชื่อมั่นในการเป็นผู้นำด้านสุขภาพโดยรวมลดลง อย่างต่อเนื่องซึ่งขาดซึ่งขวัญและกำลังใจ ในขณะที่พยาบาลหลายท่านรักในอาชีพของตนเอง แต่เพราะความไม่แน่นอน ชับซ้อน ว่างาน และการไร้ความสามารถของผู้ที่จบการศึกษาใหม่เพื่อหางานทำได้แพร่หลาย และส่งผลต่อการจัดหาแรงงาน หากไม่ได้การจัดการที่ดีขึ้น มากกว่าหนึ่งในสี่ (ร้อยละ 27.46) ของผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์สร้างใหม่ในที่ทำงาน รวมทั้งโครงสร้างภายในองค์กรด้วย และเกือบหนึ่งในสี่ (ร้อยละ 24.63) เช่นกันที่ลดตำแหน่งผู้นำทางการพยาบาลอาวูโซและมีการปฏิรูปบริการเฉพาะด้าน โดยควบกิจการในการดูแลผู้สูงอายุ

ฮาร์ดดี (Hardy, 2009) ศึกษาขวัญและกำลังใจโดยวิเคราะห์การให้ความหมายองค์ประกอบ และการวัดขวัญและกำลังใจ โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน ได้แก่ การวิเคราะห์เอกสารงานวิจัย การสัมภาษณ์ และแบบสอบถามถึงโครงสร้าง จากนักวิจัยที่ใช้เครื่องมือวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจจำนวน 203 คน ผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจประกอบด้วย 3 มิติ ดังนี้ ความรู้สึกเป้าหมาย และการมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม ที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้น มีส่วนร่วมและมีความคิดสร้างสรรค์ในงาน

6.2 งานวิจัยภายในประเทศ

ศุภรินทร์ ยิ้มศิริ (2545, น.109) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 270 คน และจำแนกตามประเภทของเจ้าหน้าที่ ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยมีตัวแปร 19 ด้าน

ที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .35 ถึง .94 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามอย่าง มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ประกอบด้วย ภาวะแวดล้อมและสัมพันธภาพ ผลตอบแทนจากการทำงาน และ นโยบายการบริหารงาน

นงลักษณ์ เนียมท้วม (2546, น.51-52) ศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจและแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการทำงานของราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก มีกลุ่มตัวอย่าง 80 คน ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ระดับ 5 มีความเชื่อมั่นที่ 0.97 ผลการศึกษาพบว่าขวัญและกำลังใจของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีแนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจใน การทำงานในสำนักงานพื้นที่การศึกษา คือด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้าน ความก้าวหน้า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวกับ

ชูรีนา คลานุรักษ์ (2547) ศึกษาขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงาน โดยกลุ่ม ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครูที่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี พบว่าปัจจัยในองค์การโดยภาพรวมมีขวัญและ กำลังใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่เสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น และนับถือผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลากรใน องค์การ และด้านความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ ส่วนปัจจัยภายนอกองค์การ โดยภาพรวมมีขวัญและ กำลังใจในระดับปานกลาง ด้านเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ส่วนด้านโครงการช่วยเหลือของรัฐอยู่ในระดับต่ำ

พัทธภรณ์ จินกุล (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจไฟ สัมฤทธิ์ การสนับสนุนขององค์การ กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จำนวน 370 คน ได้จาก การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลอยู่ใน ระดับปานกลาง ($X=3.45$) โดยแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความสำเร็จในวิชาชีพระดับต่ำ ($r = .21$) ส่วนการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ความสำเร็จในวิชาชีพระดับปานกลาง ($r = .62$)

วสันต์ พลั่วพันธ์ (2550) ศึกษาสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ มูลนิธิโรงพยาบาลอภัยภูเบศร และเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจตามสถานภาพส่วนบุคคล คืออายุ เงินเดือน เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในมูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรจำนวนทั้งสิ้น 68 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และการทดสอบเปรียบเทียบโดยค่าที ผลการศึกษาพบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีขวัญและกำลังใจด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านดูแลสุขภาพ และด้านสวัสดิการในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนขวัญและกำลังใจในด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพส่วนตัวต่างกัน คืออายุ เงิน เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลา ร่วมงานกับองค์กรต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง (2552) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี 2) ศึกษาความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สายอาชีพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ศาสนา ภาษา ภูมิภาค ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 4) ศึกษานโยบายด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาสถานการณ์ความไม่สงบ และนโยบายด้านพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ ข้าราชการในจังหวัดปัตตานี จำนวน 389 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม จากการศึกษาวิจัยพบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในข้าราชการในจังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สายอาชีพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภูมิภาค ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ 3) แนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กรทหาร ด้านสวัสดิการทางการเงิน องค์กรตำรวจ ด้านสวัสดิการทางการเงินองค์กรครู ด้านสิทธิพิเศษอื่น ๆ และองค์กรข้าราชการทั่วไป ด้านสิทธิพิเศษอื่น ๆ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กรแพทย์/พยาบาล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพยาบาล โดยพยาบาลให้ข้อคิดเห็นว่า สวัสดิการทางการเงินภายในองค์กรระหว่างแพทย์กับพยาบาล นั้น มีความแตกต่างกันมาก

ทั้ง ๆ ที่แพทย์และพยาบาลต่างก็มีความเสี่ยงจากการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้เหมือนกัน นอกจากนี้ พยาบาลยังได้เสนอให้มีบ้านพัก หรือแฟลต สำหรับพยาบาลในโรงพยาบาลหรือพื้นที่ใกล้เคียง เพราะปัจจุบันมีไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงาน และต้องเสี่ยงต่อสถานการณ์ความไม่สงบ

บุญมา อัครแสง, เรืองยศ จันทรสามารถ, รังสรรค์ สิงหเลิศ, และศักดิ์พงศ์ หอมหวล (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม 2) เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง คือเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม จำนวน 282 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .93 ผลการศึกษาพบว่าทั้ง 6 ปัจจัยคือเงินเดือน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา การยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบทำนายขวัญและกำลังใจได้ร้อยละ 65.40 และขวัญและกำลังใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก

บริสุทธิ์ วิรัชศิลป์ (2555, น.55-61) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่งแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารทางการแพทย์ มีผลต่อความคงอยู่ในงาน ความยึดมั่นผูกพันองค์กร และคุณภาพการบริการ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นในความสำเร็จของแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ตามกรอบแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นบุคลากรทางการแพทย์ในสังกัดกลุ่มงานการพยาบาล และทำงานโรงพยาบาลแม่สะเรียงไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 131 คน เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1- 31 เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2555 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ แบบสอบถามแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ของสำนักการพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจของบุคลากรทางการแพทย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในระดับความสำเร็จของแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ มีสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุนีย์ เกรานวล และคณะ (2552, น.284) ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของสถานการณ์ความไม่สงบต่อพยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ วัตถุประสงค์ 1) เพื่อบรรยายและอธิบายผลกระทบสถานการณ์ความไม่สงบต่อพยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 11 ราย เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เจาะลึกด้วยแนวคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ผลกระทบในการปฏิบัติหน้าที่มี 2 ลักษณะคือ 1) ผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาล ซึ่งในการทำงานในโรงพยาบาลการส่งต่อไม่เหมาะสม อุปกรณ์เครื่องมือไม่เพียงพอ ขาดแรงจูงใจในการทำงานพื้นที่เสี่ยง 2) ผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่นอกโรงพยาบาล คือ เสี่ยงถูกทำร้าย ลดการทำงานเชิงรุกลง การแก้ไขปัญหาคือ ปรับระบบส่งต่อ งดออกชั้นสุตรนอกโรงพยาบาล มีมาตรการคัดกรองก่อนรับผู้ป่วย, แนวปฏิบัติเพื่อความปลอดภัย เพิ่มระบบรักษาความปลอดภัยในโรงพยาบาล สำรองเครื่องมือพร้อมใช้งาน ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้เข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบ ปัญหา และการแก้ปัญหาของพยาบาลในสถานการณ์ความไม่สงบสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อให้การดูแลผู้ป่วยในพื้นที่ต่อไป

บริสุทธิ์ อธิจิต (2556, น.82-91) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ตามแนวทางพระพุทธศาสนา วัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 95 นาย ซึ่งผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อตามที่ตั้งสมมติฐานไว้ มี 6 ด้าน คือ ความพึงพอใจในงาน ให้มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ต้องมีการช่วยเหลือเรื่องความเป็นอยู่ของข้าราชการตำรวจ, ด้านสภาพการปฏิบัติงาน แบ่งงานให้แต่ละฝ่ายโดยแบ่งตามลำดับชั้น ให้รองผู้กำกับดูแลสารวัตร และให้สารวัตรควบคุมรองสารวัตรอีกชั้นหนึ่ง ตามสายการบังคับบัญชา เพื่ออำนวยความสะดวกให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเคร่งครัด และด้านความก้าวหน้า ให้มีการศึกษาต่อปริญญาโท หรือเลื่อนระดับตามความสามารถ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และศึกษาความสามารถในการทำนายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่อขวัญและกำลังใจของของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ปฏิบัติงานในสถานบริการสาธารณสุข สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา นราธิวาส และปัตตานี จำนวนทั้งสิ้น 4,643 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานบริการสาธารณสุข สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา นราธิวาส และปัตตานี อย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป จำนวน 120 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งหลายขั้นตอน (Multi-Stage cluster sampling) โดยมีการกำหนดขนาดตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.2.1 การกำหนดขนาดตัวอย่าง วิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power 3.1.9.2 สำหรับการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ที่มีตัวแปรต้น 3 ตัว ค่าขนาดอิทธิพลระดับกลาง และค่าอำนาจในการทดสอบทางสถิติเท่ากับ .80 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะต้องการกลุ่มตัวอย่างจำนวน 119 คน รวมกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเพิ่มขึ้นเพื่อป้องกันการสูญเสียกลุ่มตัวอย่างที่อาจเกิดขึ้นร้อยละ 20 คือ 24 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 143 คน

1.2.2 **วิธีการสุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งหลายขั้นตอน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลที่อยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ครอบคลุมระดับสถานบริการดังต่อไปนี้ โรงพยาบาลศูนย์ 1 แห่ง จำนวน 22 คน โรงพยาบาลทั่วไป 2 แห่ง คือโรงพยาบาลปัตตานี จำนวน 14 คน และโรงพยาบาลนราธิวาส จำนวน 16 คน โรงพยาบาลชุมชน 28 แห่ง โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสายบุรี จำนวน 7 คน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดยะลา 3 แห่ง จำนวน 12 คน โรงพยาบาลชุมชนจำนวนทั้งสิ้น 28 แห่ง จังหวัดนราธิวาส 5 แห่ง จำนวน 35 คน และโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปัตตานี 4 แห่ง จำนวน 20 คน, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งสิ้น 321 แห่ง จังหวัดยะลา 4 แห่ง จำนวน 5 คน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดปัตตานี 2 แห่ง จำนวน 2 คน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนราธิวาส 4 แห่ง จำนวน 10 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 143 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการสุ่มตัวอย่างในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สถานบริการพยาบาล (จังหวัด)	จำนวนประชากร (คน)	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง (คน)
รพ.ศูนย์/ทั่วไป		
ยะลา	710	22
ปัตตานี	509	16
นราธิวาส	458	14
รวม	1,677	52
รพ.ชุมชน		
ยะลา	386	12
ปัตตานี	886	27
นราธิวาส	1,121	35
รวม	2,393	74

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

สถานบริการพยาบาล (จังหวัด)	จำนวนประชากร (คน)	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง (คน)
รพ.ส่งเสริมสุขภาพตำบล		
ยะลา	167	5
ปัตตานี	71	2
นราธิวาส	335	10
รวม	573	17
รวมทั้งหมด	4,643	143

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพการสมรส ศาสนาที่นับถือ ระดับการศึกษาสูงสุด ภูมิลำเนาเดิม สถานที่ปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายรับกับรายจ่ายของครอบครัว คำถามเป็นลักษณะเลือกตอบและคำถามปลายเปิดรวม 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า จำนวน 10 ข้อ สอบถามความรู้สึกรู้สึกดี และพฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพ ที่จะทำงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ความหวังถึงความสำเร็จของงาน การมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานการวางแผนและปรับปรุงการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น และความกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว แบบสอบถามส่วนนี้ผู้วิจัยแปลและดัดแปลงจาก Revised Achievement Motive Scale (AMS-R) ของแลงก์ และ ฟรายส์ (Lang & Fries, 2006) ที่เน้นการวัดองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2 ด้าน ได้แก่ ความหวังในความสำเร็จของงาน และความกล้าความล้มเหลว โดยคะแนนรวมมากหมายถึงการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง โดยแบบวัดนี้ประเมินความรู้สึกรู้สึกดี และพฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 2 ด้าน ดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|-------------|
| 1) ความต้องการความสำเร็จในงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 2) ความวิตกกังวล และกลัวความล้มเหลว | จำนวน 5 ข้อ |

ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับ มีเกณฑ์การเลือกตอบและการให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านปฏิบัติเป็นประจำ สม่ำเสมอทุกครั้งมีคะแนนเท่ากับ 5

เห็นด้วยมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านปฏิบัติเป็นประจำ สม่ำเสมอทุกครั้งมีคะแนนเท่ากับ 4

เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านปฏิบัติเป็นประจำ สม่ำเสมอทุกครั้งมีคะแนนเท่ากับ 3

เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านปฏิบัติเป็นประจำ สม่ำเสมอทุกครั้งมีคะแนนเท่ากับ 2

เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านปฏิบัติเป็นประจำ สม่ำเสมอทุกครั้งมีคะแนนเท่ากับ 1

การแปลผลคะแนนมีเกณฑ์การคิดคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ย ใช้หลักค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผลคะแนน	
4.50-5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง	ระดับมาก
2.50-3.49	หมายถึง	ระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง	ระดับน้อย
1.00-1.49	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

2. การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า จำนวน 24 ข้อ สอบถามเกี่ยวกับการได้รับโอกาส การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน การได้รับทรัพยากร การได้รับอำนาจอย่างเป็นทางการ และการได้รับอำนาจอย่างไม่เป็นทางการที่ผู้วิจัยแปลและดัดแปลงจาก Conditions for Work Effectiveness Questionnaire ของ ลาสชินเจอร์ (Laschinger, 2012) โดยวัดจากทัศนคติ และพฤติกรรม ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|-------------|
| 1) การได้รับการจัดสรรทรัพยากร | จำนวน 3 ข้อ |
| 2) การได้รับข้อมูลข่าวสาร | จำนวน 3 ข้อ |
| 3) การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน | จำนวน 3 ข้อ |

- | | |
|-------------------------------------|-------------|
| 4) การได้รับโอกาส | จำนวน 3 ข้อ |
| 5) การได้รับอำนาจอย่างเป็นทางการ | จำนวน 3 ข้อ |
| 6) การได้รับอำนาจอย่างไม่เป็นทางการ | จำนวน 4 ข้อ |

ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับ มีเกณฑ์การเลือกตอบและการให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านได้รับมากที่สุด
---		มีคะแนนเท่ากับ 5
เห็นด้วยมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านได้รับมาก
---		มีคะแนนเท่ากับ 4
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านได้รับปานกลาง
---		มีคะแนนเท่ากับ 3
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านได้รับน้อย
---		มีคะแนนเท่ากับ 2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านได้รับน้อย
---		มีคะแนนเท่ากับ 1

การแปลผลคะแนนมีเกณฑ์การคิดคะแนนการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ย ใช้หลักค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผลคะแนน	
4.50-5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง	ระดับมาก
2.50-3.49	หมายถึง	ระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง	ระดับน้อย
1.00-1.49	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 14 ข้อสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่แสดงให้เห็นถึงการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีต่อความรู้สึกทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้ตามหรือเพื่อนร่วมงานทำให้เคารพนับถือศรัทธา ภูมิใจ และเชื่อมั่นในผู้นำจึงมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ วัดโดยแบบสอบถามภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ผู้วิจัยคัดแปลงจากแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของพรณิภา สมบูรณ์และคณะ (2561) ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสและริจจิโอ (Bass & Riggio, 2006) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	จำนวน 4 ข้อ
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	จำนวน 4 ข้อ
ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา	จำนวน 3 ข้อ
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	จำนวน 3 ข้อ

ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับ มีเกณฑ์การเลือกตอบและการให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านได้รับมากที่สุด
---		มีคะแนนเท่ากับ 5
เห็นด้วยมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านได้รับมาก
---		มีคะแนนเท่ากับ 4
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านได้รับปานกลาง
---		มีคะแนนเท่ากับ 3
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านได้รับน้อย
---		มีคะแนนเท่ากับ 2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านได้รับน้อย
---		มีคะแนนเท่ากับ 1

การแปลผลคะแนนมีเกณฑ์การคิดคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ย ใช้หลักค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผลคะแนน	
4.50-5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง	ระดับมาก
2.50-3.49	หมายถึง	ระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง	ระดับน้อย
1.00-1.49	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า จำนวน 41 ข้อ และแบบสอบถามปลายเปิด 4 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่อความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร และผู้รับบริการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ใน 7 ด้าน ได้แก่ ภาระงาน คุณภาพการดูแล สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การได้รับการยอมรับ ความเคารพนับถือ การยกย่อง และความสุข สิ่งแวดล้อม และแรงจูงใจวัดโดยแบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ผู้วิจัยแปลและดัดแปลงจาก Staff Morale Questionnaire (Mehay, 2010) ที่พัฒนาขึ้นจากแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน The Assessment of Work Environment Schedule (AWES) ของโนแลนด์และคณะ (Nolan et.al., 1998) โดยวัดความคิดเห็น ความรู้สึก และทัศนคติที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน 7 ด้าน โดยแยกเป็น 41 ข้อย่อย ดังนี้

1) ภาระงาน	จำนวน	5 ข้อ
2) คุณภาพการดูแล	จำนวน	2 ข้อ
3) สัมพันธภาพในที่ทำงาน	จำนวน	8 ข้อ
4) ความมีอิสระในการตัดสินใจ	จำนวน	3 ข้อ
5) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	จำนวน	9 ข้อ
6) การได้รับการยอมรับ ความเคารพนับถือ	จำนวน	8 ข้อ

และการยกย่อง

7) ความสุข สิ่งแวดล้อม และแรงจูงใจ	จำนวน	6 ข้อ
------------------------------------	-------	-------

ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับ มีเกณฑ์การเลือกตอบและการให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านได้รับมากที่สุด
---		มีคะแนนเท่ากับ 5
เห็นด้วยมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านได้รับมาก
---		มีคะแนนเท่ากับ 4
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านได้รับปานกลาง
---		มีคะแนนเท่ากับ 3
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านได้รับน้อย
---		มีคะแนนเท่ากับ 2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านได้รับน้อย

มีคะแนนเท่ากับ 1

การแปลผลคะแนนมีเกณฑ์การคิดคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ย ใช้หลักค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผลคะแนน	
4.50-5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง	ระดับมาก
2.50-3.49	หมายถึง	ระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง	ระดับน้อย
1.00-1.49	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

3. การตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม จากการทบทวนวรรณกรรม ศึกษา ค้นคว้า เอกสารที่เกี่ยวข้อง สร้างคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อการตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม และได้ตามนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะที่ได้รับ

ก่อนนำเครื่องมือการวิจัยไปใช้จริง ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยมีวิธีการดังนี้

3.1 การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของพยาบาล และขวัญและกำลังใจ ที่ร่วมกันสร้าง และพัฒนาร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา นำเสนออาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความเหมาะสม ครอบคลุมคุณลักษณะของแนวคิดที่ต้องการวัด การใช้สำนวนภาษา และความสอดคล้องกับทฤษฎีหรือเนื้อหา และหาค่าดัชนีความตรงของเนื้อหา (Content validity Index: CVI) โดยดูระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละข้อคำถามนั้นๆ ระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อข้อความแต่ละข้อ โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า 4 ระดับ เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อข้อความแต่ละท่านให้คะแนนมา นักวิจัยนับ

ตามลำดับ ซึ่งค่าที่ยอมรับได้ต้องมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.70 หรือมากกว่า (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2553)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามมีการดำเนินการดังนี้

4.1 เสนอขอพิจารณาโครงการวิจัย เพื่อพิจารณาความเห็นชอบให้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ยะลา ผู้อำนวยการโรงพยาบาลปัตตานี และสาธารณสุขจังหวัดปัตตานี

4.2 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจำนวนพยาบาลวิชาชีพ ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงสาธารณสุขจังหวัดยะลา นราธิวาส และปัตตานี ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ยะลา จังหวัดยะลา ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนราธิวาสราชนครินทร์ จังหวัดนราธิวาส และผู้อำนวยการโรงพยาบาลปัตตานี จังหวัดปัตตานี

4.3 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล จากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงสาธารณสุขจังหวัดยะลา นราธิวาส และปัตตานี ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ยะลา จังหวัดยะลา ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนราธิวาสราชนครินทร์ จังหวัดนราธิวาส และผู้อำนวยการโรงพยาบาลปัตตานี จังหวัดปัตตานี

4.4 ดำเนินการติดต่อประสานงาน กับสาธารณสุขจังหวัดยะลา นราธิวาส และปัตตานี เพื่อประสานไปยังโรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประสานไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ยะลา ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนราธิวาสราชนครินทร์ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลปัตตานี หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ในการประสานงาน และเข้าพบกลุ่มตัวอย่าง เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการวิจัย วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

4.5 การพิทักษ์สิทธิของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับสิทธิในการถอนตัวโดยสามารถออกจากโครงการวิจัยได้ตามความสมัครใจ โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น และเชิญเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยให้ลงนามในแบบคำยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย จัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ กำหนดเวลาในการรับแบบสอบถามคืน โดยแบบสอบถามที่บรรจุในซองตามจำนวนแบบกลุ่มตัวอย่าง นับวันที่รับคืนแบบสอบถามภายใน 2 สัปดาห์ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้อำนวยความสะดวกในการจัดส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัย

4.6 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล หลังจากได้รับแบบสอบถามคืน บันทึกข้อมูลที่ได้ และทำการวิเคราะห์ผลทางสถิติที่ได้กำหนดไว้ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 123 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.01

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 วิเคราะห์ความสามารถในการทำนายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ โดยดำเนินการ ดังนี้

5.3.1 ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumptions) ของการใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) (พีระ ศรีกรรณิจิต, 2558) ดังต่อไปนี้

1) ตรวจสอบการแจกแจงข้อมูล โดยใช้ Kolmogorov-Smirnov Test และ Histogram

2) ตรวจสอบความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่ (Homoscedasticity) ตรวจสอบด้วย Scatterplot และ Residual P-P Plot

3) ทดสอบตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นต่อกัน (No multicollinearity)

(1) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น ไม่เกิน .85

(2) ค่า VIF มีค่าไม่เกิน 10

(3) ค่า Tolerance มีค่าไม่ต่ำกว่า .20

4) ทดสอบตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงปกติ และค่าคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน (No autocorrelation) โดยดูค่า Durbin-Watson โดยมีค่าเข้าใกล้ 2 และมากกว่า 1.5

5.3.2 หาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลัง

อำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ดังตารางที่ 3.2 (Davis, 1992 อ้างใน กนกขวัญ เผ่าทิพย์จันทร์, 2556)

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
>0.70	มีความสัมพันธ์สูงมาก
0.50 – 0.69	มีความสัมพันธ์สูง
0.30 – 0.49	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.10 – 0.29	มีความสัมพันธ์ต่ำ
0.00 – 0.09	ไม่มีหรือแทบจะไม่มีความสัมพันธ์

เครื่องหมาย – หรือ + แสดงถึงทิศทางของความสัมพันธ์ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น – หมายความว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงข้ามกัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น + หมายความว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงกัน

5.3.3 วิเคราะห์ความสามารถในการทำนายของ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลัง

อำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีต่อขวัญและกำลังใจ โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาตัวแปรที่สามารถทำนายขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และศึกษาความสามารถในการทำนายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจำนวน 123 ฉบับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้จำนวน 120 ฉบับ จากแบบสอบถามที่ส่งให้แก่กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 143 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.91 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 3 ความสามารถในการทำนายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 120 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 93.30 เพศชาย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 ซึ่งมีอายุระหว่าง 26 - 42 ปีมากที่สุด จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 35 มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 40 ปี (SD=8.32) ส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 54.20 รองลงมานับถือศาสนาพุทธ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 ตามลำดับ โดยสถานภาพการสมรสสถานะคู่มีมากที่สุด จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 67.20 สถานะภาพโสด 32 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10 และหม้าย/หย่า/แยก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 ซึ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 88.30 และปริญญาโท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 ตามลำดับ โดยอาศัยอยู่ภูมิลำเนาเดิมมากที่สุดจังหวัดปัตตานี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมา จังหวัดนราธิวาส จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 34.20 จังหวัดยะลา จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 และจังหวัดอื่น ๆ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชุมชนมากที่สุด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 50 โรงพยาบาลทั่วไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25 โรงพยาบาลศูนย์ยะลา จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15 โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 ตามลำดับ ความเพียงพอของรายรับและรายจ่ายในครอบครัวเป็นส่วนใหญ่ รายได้เพียงพอและเหลือเก็บ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 รายได้เพียงพอไม่มีเหลือเก็บ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 และรายได้ไม่เพียงพอมีหนี้สิน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (n=120 คน)

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ (\bar{X} =39.93, SD=8.32)	น้อยกว่า 30 ปี	42	35
	31-40 ปี	42	35
	41-50 ปี	22	18.33
	51-60 ปี	14	11.67
2. เพศ	ชาย	8	6.70
	หญิง	112	93.30
3. ศาสนาที่นับถือ	พุทธ	55	45.80
	อิสลาม	65	54.20
	คริสต์	0	0
	อื่นๆ ระบุ	0	0
4. สถานภาพการสมรส	โสด	32	26.10
	คู่	80	67.20
	หม้าย/หย่าร้าง/แยก	8	6.70
5. ระดับการศึกษา สูงสุด	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	106	88.30
	ปริญญาตรีโท	14	11.70
	ปริญญาเอก	0	0
	การศึกษาเฉพาะทางระบุ.....	0	0
6. ภูมิลำเนาเดิม	จังหวัดยะลา	28	23.30
	จังหวัดนราธิวาส	41	34.20
	จังหวัดปัตตานี	42	35.0
	อื่น ๆ โปรดระบุ.....	9	7.50

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
7. สถานที่ปฏิบัติงาน	โรงพยาบาลศูนย์	18	15
	โรงพยาบาลทั่วไป	30	25
	โรงพยาบาลชุมชน	60	50
	โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช	8	6.70
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	4	3.30
8. ความเพียงพอของ รายรับกับรายจ่าย ของครอบครัว	เพียงพอมีเงินเหลือเก็บ	57	47.50
	เพียงพอไม่มีเงินเหลือเก็บ	37	30.80
	ไม่เพียงพอ มีหนี้สิน	24	20
	ไม่เพียงพอ ไม่มีหนี้สิน	2	1.70
	รวม	120	100

**ตอนที่ 2 ระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและขวัญ และกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ**

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่าเฉลี่ยของ การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยรวม ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวม และขวัญและกำลังใจโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพจำแนกอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55, SD = .45$; $\bar{X} = 3.69, SD = .65$; $\bar{X} = 3.65, SD = .45$ ตามลำดับ) ส่วนค่าเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29, SD = .39$) ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงงใจใจใฝ่สัมฤทธิ์

การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพจำแนกโดยรวม (n=120) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. แรงงใจใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.29	.39	ปานกลาง
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจ	3.55	.45	มาก
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	3.69	.65	มาก
4. ขวัญและกำลังใจ	3.65	.45	มาก

พยาบาลวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยของแรงงใจใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, SD = .50) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยความหวังในความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก และด้านความกลัวความล้มเหลวเมื่อกลับค่าคะแนนแล้วพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพจำแนกเป็นรายด้าน และ โดยรวม (n=120)

แรงงใจใจใฝ่สัมฤทธิ์	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ความหวังในความสำเร็จของงาน	3.84	.54	มาก
2. ความกลัวความล้มเหลว	2.74	.72	ปานกลาง
โดยรวม	3.29	.39	ปานกลาง

พยาบาลวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยของการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, SD = .45) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยการได้รับโอกาส การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุนและการได้รับอำนาจอย่างไม่เป็นทางการ อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยด้านการได้รับทรัพยากร และการได้รับอำนาจอย่างเป็นทางการ อยู่ในระดับน้อย ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้าน

การได้รับอำนาจอย่างไม่เป็นทางการ ($\bar{X} = 3.70$, $SD = .57$) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือการได้รับทรัพยากร ($\bar{X} = 3.26$, $SD = .66$) ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ (n=120)

การเสริมสร้างพลังอำนาจ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. การได้รับโอกาส	3.62	.62	มาก
2. การได้รับข้อมูลข่าวสาร	3.69	.57	มาก
3. การได้รับการสนับสนุน	3.52	.60	มาก
4. การได้รับทรัพยากร	3.26	.66	น้อย
5. การได้รับอำนาจอย่างเป็นทางการ	3.48	.58	น้อย
6. การได้รับอำนาจอย่างไม่เป็นทางการ	3.70	.57	มาก
โดยรวม	3.55	.45	มาก

ค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, $SD = .65$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X} = 3.76$, $SD = .65$) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.64$, $SD = .65$) ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกเป็นรายด้าน และโดยรวม (n=120)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	\bar{X}	SD	ระดับ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.70	.68	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.67	.70	มาก
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.76	.70	มาก
4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.64	.68	มาก
โดยรวม	3.69	.65	มาก

พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ร้อยละ 62.5 รายงานว่ามีขวัญและกำลังใจในระดับมากถึงมากที่สุด มีเพียงร้อยละ 2.5 รายงานว่ามีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, $SD = .45$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านความมีอิสระในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.79$, $SD = .56$) และด้านภาระงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านภาระงาน ($\bar{X} = 3.51$, $SD = .54$) ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายด้าน และโดยรวม (n=120)

ขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ภาระงาน	3.51	.54	มาก
2. คุณภาพการดูแล	3.64	.59	มาก
3. สัมพันธภาพในที่ทำงาน	3.72	.52	มาก
4. ความมีอิสระในการตัดสินใจ	3.79	.56	มาก
5. ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	3.67	.53	มาก
6. การได้รับการยอมรับ ความเคารพนับถือ และการยกย่อง	3.60	.52	มาก
7. ความสุข สิ่งแวดล้อม และแรงจูงใจ	3.63	.57	มาก
โดยรวม	3.65	.45	มาก

ตอนที่ 3 ความสามารถในการทำนายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ

ก่อนวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายของปัจจัยที่อิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น (assumptions) ของการใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) (พีระ ศรีกรศรีนิจิต, 2558) ต่อไปนี้

1. ทดสอบการแจกแจงของข้อมูล พบว่า ข้อมูลขวัญและกำลังใจมีการแจกแจงปกติ (Normal distribution) ตรวจสอบได้โดย Kolmogorov-Smirnov Test พบว่า ค่าที่ได้เท่ากับ .081, $p > .05$ ซึ่งแสดงว่า

ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างมีการแจกแจงแบบปกติ (Normal distribution) และจากภาพฮิสโตแกรม (Histogram) พบว่า ข้อมูลมีการกระจายเป็น โคนึงปกติ

2. ตรวจสอบความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่ (Homoscedasticity) ตรวจสอบได้ด้วย Scatter Plot จากการตรวจสอบข้อมูลพบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว มีค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนกระจายอยู่รอบแนวที่ค่าความคลาดเคลื่อนมีค่าเป็น 0 แสดงว่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนคงที่ และตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ ตรวจสอบโดยการ Plot graph Residual P-P Plot พบจุดบนกราฟเรียงตัวกันเป็นเส้นตรงทแยงมุม แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายตัวปกติ

3. ทดสอบตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นต่อกัน (No multicollinearity) พบว่าตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นต่อกัน ดูได้จากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น ต้องมีค่าต่ำกว่า 0.85 (Munro, 2001) การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีค่าไม่เกิน 0.85 และค่า VIF ทั้งสองตัวแปรต้น เท่ากับ 2.494 ซึ่งไม่เกิน 10 และค่า Tolerance มีค่าเท่ากับ .401 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.1 แสดงว่า ไม่มี Multicollinearity

4. ทดสอบตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงปกติ และค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกันไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน (No autocorrelation) พบว่า ความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน โดยดูค่า Durbin-Watson ควรมีค่าอยู่ในช่วง 1.5-2.5 ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้มีค่า 1.983 แสดงว่า ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกันและไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน

สรุปได้ว่าการศึกษานี้สามารถใช้สถิติ Multiple Regression Analysis ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้เทคนิค Stepwise เพื่อให้ได้ตัวแปรที่มีความสามารถในการทำนายขวัญและกำลังใจให้ได้ตัวแปรที่ดีที่สุด

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .83, p < .001$ และ $r = .80, p < .001$ ตามลำดับ) ดังตารางที่ 4.7 ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .51, p < .001$)

ตารางที่ 4.7 ทดสอบเมตริกส์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ (n=120)

ตัวแปร	ขวัญและกำลังใจ	แรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์	การเสริมสร้างพลังอำนาจ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ขวัญและกำลังใจ	1			
แรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์	.26***	1		
การเสริมสร้างพลังอำนาจ	.83***	.52***	1	
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	.80***	.46***	.78***	1

*** $p < .001$

เมื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวแปรอิสระที่เข้าสมการพยากรณ์มี 3 ตัวแปร คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ ตามลำดับ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 76.40 โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .764 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($R^2 = .747, p < .001$) ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจสามารถอธิบายความแปรปรวนของขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 68.40 โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .684 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($R^2 = .684, p < .001$)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นตัวแปรที่สองที่เข้าสมการซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 6.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($R^2 \text{ Change} = .063, p < .001$) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรสุดท้ายที่เข้าสมการซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($R^2 \text{ Change} = .019, p < .001$) ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยพหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) การทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การทำนายที่เพิ่มขึ้น ($R^2 \text{ Change}$) ในการทำนายขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ ($n = 120$)

ตัวพยากรณ์	R	R^2	R^2 Adjusted	R^2 Change	F Change	p-value
1. การเสริมสร้างพลังอำนาจ	.827	.684	.682	.684	255.635	.000***
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจ และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	.864	.747	.743	.063	172.590	.000***
3. การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.875	.766	.760	.019	9.520	.000***

*** $p < .001$

ตารางที่ 4.9 ค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยพหุคูณของตัวแปรขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพที่ใน
รูปแบบคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณ (n = 120)

ตัวพยากรณ์	Std.					
	B	Error	Beta	T	p-value	VIF
1. การเสริมสร้างพลังอำนาจ	1.052	8.947	.496	6.953	.000***	2.527
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	.803	.143	.399	5.629	.000***	2.495
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.672	.218	.140	3.085	.000***	1.025
Constant	14.983					
Durbin-Watson = 1.973						

*** $p < .001$

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลในการทำนายความแปรปรวนของขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการทำนายขวัญและกำลังใจในรูปคะแนนดิบ

$$Y = a + b_1(x_1) + b_2(x_2) + b_3(x_3)$$

Y = ขวัญและกำลังใจ

a = ค่าคงที่หรือระยะตัดแกน Y

b_1 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

b_2 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

b_3 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

x_1 = คะแนนของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

x_2 = คะแนนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

x_3 = คะแนนของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ทำนายขวัญและกำลังใจในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

ขวัญและกำลังใจ = $14.983 + 1.052$ (การเสริมสร้างพลังอำนาจ) + 0.803 (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร) + 0.672 (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์)

จากสมการทำนายขวัญและกำลังใจในการทำงานในรูปคะแนนดิบ จึงเป็นดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจสามารถทำนายขวัญและกำลังใจได้ เมื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้น 1.052 คะแนนเมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถทำนายขวัญและกำลังใจได้ เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้น 0.803 คะแนนเมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถทำนายการขวัญและกำลังใจได้ เมื่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้น 0.672 คะแนนเมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่

สมการทำนายขวัญและกำลังใจในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = \beta_1(z_1) + \beta_2(z_2) + \beta_3(z_3)$$

Z = ขวัญและกำลังใจในการทำงาน

β_1 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เป็นคะแนนมาตรฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

β_2 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เป็นคะแนนมาตรฐานของภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

β_3 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เป็นคะแนนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

z_1 = คะแนนมาตรฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

z_2 = คะแนนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

z_3 = คะแนนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ทำนายขวัญและกำลังใจในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{\text{(ขวัญและกำลังใจ)}} = 0.496 Z_{\text{(การเสริมสร้างพลังอำนาจ)}} + 0.399 Z_{\text{(ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร)}} + 0.140 Z_{\text{(แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์)}}$$

จากสมการทำนายขวัญและกำลังใจในรูปคะแนนมาตรฐาน จึงเป็นดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจ สามารถทำนายขวัญและกำลังใจได้ เมื่อคะแนนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้น 0.496 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถทำนายขวัญและกำลังใจได้ เมื่อคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้น 0.399 หน่วยเมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถทำนายขวัญและกำลังใจได้ เมื่อคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้น 0.140 หน่วยเมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่

กล่าวโดยสรุป ตัวแปรอิสระด้านการสร้างเสริมพลังอำนาจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สามารถอธิบายความแปรปรวนของขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ร้อยละ 74.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่อขวัญและกำลังใจของของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยสรุปการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ มีรายละเอียด ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.1.2 เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่อขวัญและกำลังใจของของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ปฏิบัติงานในสถานบริการสาธารณสุข สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา นราธิวาส และปัตตานี จำนวนทั้งสิ้น 4,643 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป ในสถานบริการสาธารณสุข สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา

นราธิวาส และปัตตานี ได้แก่ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 321 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 27 แห่ง ซึ่งการกำหนดขนาดตัวอย่าง วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม G*Power 3.1.9.2 (Faul, Erdfelder, Buchner, & Lang, 2009) สำหรับการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ที่มีตัวแปรต้น 3 ตัว ค่าขนาดอิทธิพลระดับกลาง และค่าอำนาจในการทดสอบทางสถิติเท่ากับ .80 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะต้องการกลุ่มตัวอย่างจำนวน 119 คน รวมกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเพิ่มขึ้นเพื่อป้องกันการสูญเสียกลุ่มตัวอย่างที่อาจเกิดขึ้นร้อยละ 20 คือ 24 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 143 คน

1.2.3 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งหลายขั้นตอน (Multi-stage cluster sampling) ตามสัดส่วนของพยาบาลวิชาชีพ โดยสุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลที่อยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ครอบคลุมระดับสถานบริการดังต่อไปนี้ โรงพยาบาลศูนย์ 1 แห่ง จำนวน 22 คน โรงพยาบาลทั่วไป 2 แห่ง คือ โรงพยาบาลปัตตานี จำนวน 14 คน และ โรงพยาบาลนราธิวาส จำนวน 16 คน โรงพยาบาลชุมชน 28 แห่ง โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสายบุรี จำนวน 7 คน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดยะลา 3 แห่ง จำนวน 12 คน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนราธิวาส 5 แห่ง จำนวน 35 คน และ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปัตตานี 4 แห่ง จำนวน 20 คน, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา 4 แห่ง จำนวน 5 คน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดปัตตานี 2 แห่ง จำนวน 2 คน และ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนราธิวาส 4 แห่ง จำนวน 10 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 143 คน แต่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 123 ฉบับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้จำนวน 120 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.91 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

1.2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1) ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นลักษณะคำถามให้เลือกตอบ และเติมคำตอบ จำนวน 8 ข้อ ข้อคำถามเกี่ยวกับ

2) ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

(1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบสอบถามส่วนนี้ผู้วิจัยแปลและดัดแปลงจาก Revised Achievement Motive Scale (AMS-R) ของแล็งก์ และ ฟรายส์ (Lang & Fries, 2006) โดยเน้นการวัดองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2 ด้าน ได้แก่ ความหวังในความสำเร็จของงาน และความกลัวความล้มเหลว โดยคะแนนรวมมากหมายถึงการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

(2) การเสริมสร้างพลังอำนาจ ผู้วิจัยแปลและดัดแปลงจาก Conditions for Work Effectiveness Questionnaire ของ ลาสชินเจอร์ (Laschinger, 2012) โดยวัดจากทัศนคติ และพฤติกรรม ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย การได้รับโอกาส การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน การได้รับทรัพยากร การได้รับอำนาจอย่างเป็นทางการ และการได้รับอำนาจอย่างไม่เป็นทางการ

(3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ผู้วิจัยดัดแปลงจากแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ของพรณิภา สมบูรณ์และคณะ (2561) ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสและริจจิโอ (Bass and Riggio, 2006) ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

3) ส่วนที่ 3 ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยแปลและดัดแปลงจาก Staff Morale Questionnaire (Mehay, 2010) ที่พัฒนาขึ้นจากแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน The Assessment of Work Environment Schedule (AWES) ของ โนแลนดีและคณะ (Nolan et al., 1998) โดยคะแนนรวมมากหมายถึงการมีขวัญและกำลังใจสูง ซึ่งจะแสดงออกในลักษณะที่มีความเต็มใจ ความตั้งใจเอาใจใส่ในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบในงาน มีความภาคภูมิใจในงาน ในทางตรงกันข้ามคะแนนรวมน้อย หมายถึง การมีขวัญและกำลังใจต่ำ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงของเนื้อหาของแบบสอบถามส่วนแรงจูงใจใส่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และขวัญและกำลังใจในการทำงาน เท่ากับ .94 .95 .95 และ .96 ตามลำดับ และค่าความเที่ยง (Cronbach alpha's coefficient) ได้เท่ากับ .93 .95 1 และ .96 ตามลำดับ

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 143 ฉบับ แต่ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน 123 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.01 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 11 กุมภาพันธ์ – วันที่ 22 มีนาคม 2562

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการใช้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2) *วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์* การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) *วิเคราะห์ความสามารถในการทำนายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์* การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 กลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 93.3 ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 35 (SD=8.319) ส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2 รองลงมานับถือศาสนาพุทธ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 ตามลำดับ โดยสถานภาพการสมรสสถานะคู่มากที่สุด จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 67.2 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 88.3 ซึ่งอาศัยอยู่ภูมิลำเนาเดิมมากที่สุดจังหวัดปัตตานี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชุมชนมากที่สุด จำนวน 60 คน ความเพียงพอของรายรับและรายจ่ายในครอบครัวเป็นส่วนใหญ่ รายได้เพียงพอและเหลือเก็บ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 รายได้เพียงพอไม่มีเหลือเก็บ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8

1.3.2 ค่าเฉลี่ยการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยรวม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวม และขวัญและกำลังใจโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง

1.3.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถทำนายขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพได้ โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 76.6 ($R^2=.766$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($p<.001$) ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นตัวแปรแรกที่เข้าสมการทำนายและสามารถอธิบายความแปรปรวนขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 68.4 ($R^2=.684$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($p<.001$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นตัวแปรที่สองที่เข้าสมการทำนาย ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 6.3 ($R^2 \text{ Change}=.063$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($p<.001$) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรสุดท้ายเข้าสมการทำนายและสามารถอธิบายความ

แปรปรวนขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 1.9 ($R^2 = .019$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($p < .001$)

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถเขียนสมการทำนายขวัญและกำลังใจในรูปคะแนนดิบ และรูปคะแนนมาตรฐาน ตามลำดับดังนี้

1. สมการทำนายขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

ขวัญและกำลังใจ = $14.983 + 1.052$ (การเสริมสร้างพลังอำนาจ) + 0.803 (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร) + 0.672 (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์)

2. สมการทำนายขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{\text{(ขวัญและกำลังใจ)}} = 0.496 Z_{\text{(การเสริมสร้างพลังอำนาจ)}} + 0.399 Z_{\text{(ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร)}} + 0.140 Z_{\text{(แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์)}}$$

2. อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลดังนี้

2.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และขวัญและกำลังใจ โดยรวมของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยค่าเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก และด้านความกลัวความล้มเหลวอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ทำงานด้วยความตั้งใจและมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบให้ดีที่สุดในการให้บริการที่มีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ พยาบาลส่วนใหญ่รับรู้ว่าคุณภาพการทำงานที่รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายได้ และสามารถจัดการกับปัญหาในงานได้ทันทีหากมีปัญหาใดเกิดขึ้น มองผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบภายในพื้นที่ว่าเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้และปรับตัวเพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยให้สามารถเข้าถึงการบริการทางสุขภาพ ประชาชนมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี และดำเนินงานสาธารณสุขให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล รวมทั้งยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุขชายแดนและแรงงานข้ามชาติ พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ทราบว่า

สถานการณ์ความไม่สงบในชายแดนภาคใต้มีผลทำให้ผู้ป่วยบางรายไม่สามารถเข้าถึงสถานบริการทางสุขภาพได้ และมีความเป็นไปได้ที่จะมีการบาดเจ็บหมู่เกิดขึ้น ได้ตลอดเวลา การปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาพยาบาลเป็นบทบาทที่มีความสำคัญต่อสังคม การทำงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นสิ่งที่น่าท้าทายทำให้ได้ทดสอบความสามารถของตนเองในการใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพที่ได้ศึกษามา พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความรักในวิชาชีพการพยาบาลและมองงานการพยาบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ว่าเป็นงานที่มีความท้าทายทำให้ได้ทดสอบความสามารถของตนเอง โดยเป็นโอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลในการดูแลประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ความรับผิดชอบ พยาบาลส่วนใหญ่รับรู้ว่าตนเองสามารถทำงานที่รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายได้ และสามารถจัดการกับปัญหาในงานได้ทันทีหากมีปัญหาใดเกิดขึ้น และทราบถึงวิธีการพัฒนาความสามารถในงานที่ทำ โดยเรียนรู้ทำความเข้าใจวิถีชีวิตความเป็นอยู่ ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมที่มีความหลากหลายของประชาชนในพื้นที่ มีการแสวงหาข้อมูลและสร้างความร่วมมือร่วมของเครือข่ายและประชาชนในการแก้ไขปัญหาสาธารณสุขและสร้างความรู้สึกร่วมกันถึงความหวังในความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกลัวความล้มเหลว พบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความกลัวความล้มเหลวอยู่ในระดับปานกลางและต่ำกว่าด้านความหวังในความสำเร็จของงาน โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับรู้ว่าการปฏิบัติอยู่ไม่ใช่้งานง่ายและไม่แน่ใจว่าจะทำงานได้สำเร็จเสมอไป ร้อยละ 50 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดรู้สึกกลัวว่าจะไม่สามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำได้ และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ก็มีความเครียดเมื่อมีงานใหม่ๆ เข้ามา ได้แก่ อุบัติเหตุ การส่งต่อผู้ป่วยเวลากลางคืน เป็นต้น รวมทั้งรู้สึกถึงความไม่ปลอดภัยในการเดินทางไปกลับจากที่ทำงานสู่บ้านช่วงพลบค่ำและกลางคืน สอดคล้องกับการศึกษาของ สุนีย์ เครานวลและคณะ (2552) ที่พบว่าพยาบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้รับรู้ถึงความเสี่ยงต่อการได้รับอันตรายเมื่อออกไปรับผู้ป่วย ณ จุดเกิดเหตุ การออกชั้นสูตรพลิกศพ และการส่งต่อในเวลากลางคืนในระหว่างการเดินทางไปกลับ และพยาบาลมีปัญหาในการปฏิบัติงานจากการมีอุปกรณ์และเครื่องมือทางการแพทย์ที่พร้อมใช้ยังไม่เพียงพอ การขาดแรงจูงใจในการทำงานในพื้นที่เสี่ยงทำให้ลดการทำงานเชิงรุกลง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งรายงานว่ามีความรู้สึกเครียด และมีความกลัวว่าจะไม่สามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำได้ในระดับมากถึงมากที่สุด อาจเนื่องจากว่าไม่ใช่คนที่มีความกล้าหาญในพื้นที่นั้นและมีสถานภาพสมรสโสด ซึ่ง

ความรู้สึกเครียด วิตกกังวล ความกลัวและความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัยในการทำงานนี้จะส่งผลทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้นั้นลดลงได้

2.1.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยค่าเฉลี่ยการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การได้รับอำนาจอย่างไม่เป็นทางการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร และการได้รับโอกาส อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นบุคคลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคที่สามารถพูดภาษาชาวหรือมลายูท้องถิ่นได้ สามารถเข้ากับประชาชนในพื้นที่ได้ดี เป็นที่เคารพนับถือจากคนในท้องถิ่น มีสัมพันธภาพที่ดีกับเครือข่ายต่างๆ ในชุมชน ผู้บังคับบัญชา ทีมสหสาขาวิชาชีพ และเพื่อนร่วมงานซึ่งให้การสนับสนุนช่วยเหลือในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคได้ส่วนใหญ่จึงรับรู้ถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างไม่เป็นทางการสูง

พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่รับทราบถึงสถานการณ์ ทัศนคติ พันธกิจ นโยบาย และเป้าหมายขององค์กรที่จำเป็นต้องบริหารจัดการอย่างเร่งด่วน สามารถเข้าถึงข้อมูลทางวิชาการที่ทันสมัยและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เนื่องจากโรงพยาบาลต่างๆ มีนโยบายในการพัฒนาคุณภาพระบบเทคโนโลยีสารสนเทศโรงพยาบาลเพื่อควบคุมคุณภาพระบบงานทุกระบบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พยาบาลวิชาชีพจึงได้รับการพัฒนาให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพด้านคลินิก การบริการ และการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาล และได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการอบรมเพิ่มเติมด้านการพยาบาลสาธารณสุข เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่เฉพาะในการทำหัตถการที่ซับซ้อนในเวลาจำกัด และรวดเร็ว และมีความสามารถในการใช้กระบวนการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและวิจารณ์ญาณในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าหากเกิดเหตุการณ์ไม่คาดคิด โดยเฉพาะเมื่อเกิดการบาดเจ็บหรือเสียชีวิตได้สูง การติดต่อด้วยโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่ไม่สามารถใช้งานได้ครอบคลุมทุกพื้นที่ รวมทั้งเครื่องมือ อุปกรณ์การแพทย์ และบุคลากรทางการแพทย์ยังมีจำนวนจำกัด แต่อย่างไรก็ตามพยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงการได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัว และงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการคำแนะนำและการช่วยเหลือในงานเพิ่มขึ้นด้วย

ค่าเฉลี่ยการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคได้รับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนด้านพัสดุ เครื่องมือ และ

อุปกรณ์ทางการแพทย์ และการจัดสรรอัตรากำลังอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนถึงความต้องการการสนับสนุนด้านการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสม เนื่องจากพยาบาลมีภาระงานหนัก และการมีบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลน้อย และการมีวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือทางการแพทย์จำกัด ทำให้พยาบาลไม่มีเวลาเพียงพอในการพัก และไม่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด ทำให้ไม่เกิดความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และมีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวน้อย

2.1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร พบว่า ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่รับรู้ว่าคุณสมบัติภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญามีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อธิบายได้ว่าผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงาน ทำให้มีศักยภาพที่แสดงถึงการเป็นผู้นำที่มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้การยอมรับ เชื่อมมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถในการบริหารงานอย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของราวัต (Rawat, 2015) ที่พบว่าอายุของผู้บริหารก็มีผลต่อการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพตระหนักถึงปัญหาและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการพยาบาล และคิดวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาในการทำงานอยู่เสมอ แต่อย่างไรก็ตามพยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลน้อยกว่าด้านอื่น ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการของพยาบาลวิชาชีพในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ว่าต้องการให้ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของบุคลากรที่แตกต่างกัน โดยเข้าใจถึงความต้องการของพยาบาลวิชาชีพในการทำงาน ความคาดหวัง ความถนัด และความสามารถเฉพาะของแต่ละบุคคล รวมถึงข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของแต่ละคน ซึ่งสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้อาจมีผลกระทบต่อความไม่ปลอดภัยของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่นอกโรงพยาบาล และการเดินทางมาปฏิบัติงาน ได้แก่ การเสี่ยงถูกทำร้าย การเกิดอุบัติเหตุในการส่งต่อผู้ป่วย เป็นต้น (สุนีย์ เกรานวล และคณะ, 2552)

2.1.4 ขวัญและกำลังใจ พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ร้อยละ 62.5 รายงานว่ามีขวัญและกำลังใจในระดับมากถึงมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความมีอิสระในการตัดสินใจ รองลงมาคือ การมีสัมพันธภาพในที่ทำงาน และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ ด้านภาระงาน อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานจากการได้รับโอกาส และความไว้วางใจของหน่วยงานในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญเกี่ยวกับการดูแลผู้รับบริการที่รับผิดชอบ การมีโอกาที่จะแสดงความสามารถและทำหน้าที่ผู้นำเมื่อต้องการ และการมีสัมพันธภาพและการสื่อสารที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทีมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร และผู้ใช้บริการ ทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ในองค์กรและรู้สึกถึงบรรยากาศของการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงานเพื่อให้บริการที่มีคุณภาพแก่ผู้รับบริการ ซึ่งช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน การทำงานในสภาพแวดล้อมในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้จำเป็นต้องอาศัยความสามัคคี ความไว้วางใจ ความร่วมมือร่วมใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เมื่อพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับโอกาส และความไว้วางใจของหน่วยงานให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ จะช่วยทำให้พยาบาลวิชาชีพมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

แต่อย่างไรก็ตามค่าเฉลี่ยด้านภาระงานพยาบาลวิชาชีพมีค่าต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 13.30 รายงานว่าความเพียงพอของจำนวนบุคลากรในหน่วยงานกับภาระงานอยู่ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด อธิบายได้ว่า การปฏิบัติการพยาบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นภาระงานที่หนักและมีผู้เจ็บป่วยจำนวนมากด้วยโรคต่างๆ ได้แก่ โรคมะเร็ง อุบัติเหตุ ความดันโลหิตสูง เบาหวาน โรคหัวใจ โรคหัด โรคคอติบ เกรียด และอุบัติเหตุ ซึ่งในพศ. 2561 มีการระบาดของโรคหัดและโรคคอติบในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ที่เป็นโรคที่สามารถป้องกันได้ด้วยวัคซีน ผู้ป่วยส่วนหนึ่งไม่มาเข้ารับบริการที่สถานบริการทางสุขภาพ อาจเนื่องจากเกรงกลัวการเกิดความไม่ปลอดภัยในการเดินทางจากการถูกลอบทำร้าย มีอุปสรรคด้านเวลาในการเดินทางมาพบแพทย์ และการไม่รับรู้ถึงความเสี่ยงและความรุนแรงของการเป็นโรค (สรินญา ปุติ, 2561) พยาบาลจึงจำเป็นต้องทำงานเชิงรุกมากขึ้นในการเดินทางให้ข้อมูลด้านการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคแก่ประชาชนในพื้นที่ความรับผิดชอบ โดยส่งเสริมการรับรู้ ความเสี่ยง ความรุนแรง สาเหตุของการเกิดโรค และผลกระทบที่เกิดขึ้น การมีภาระงานที่หนักและไม่ได้รับความช่วยเหลือจะส่งผลทำให้ขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพลดลงตามที่เกรย์ อี เคย์ และคณะ (Day, Minichiello, and Madison, 2006) ที่พบว่า ภาระงานที่หนัก การขาด

อัตราค่าจ้าง การลาออก การโยกย้าย และการเปลี่ยนสถานที่ทำงานของบุคลากรพยาบาล ผลกระทบของปัญหาสุขภาพ อุบัติเหตุและความไม่ปลอดภัยจากการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลทำให้ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการพยาบาลต่ำลง

2.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยสามารถทำนายขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 76.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($R^2 = .764, p < .001$) แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก จะมีผลทำให้พยาบาลวิชาชีพมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน อธิบายได้ว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจากผู้บังคับบัญชาและองค์การจะกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพมีความพยายามที่จะนำความรู้ความสามารถที่มีมาใช้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อทำงานให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีและบรรลุเป้าหมายขององค์การ

สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ก่อให้เกิดผลกระทบต่างๆ ต่อพยาบาลวิชาชีพ ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความรู้สึกไม่มั่นใจในความปลอดภัยในการทำงาน ผู้บริหารทางการพยาบาลที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความเหมาะสมกับสถานการณ์นี้เนื่องจากจะสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้พยาบาลวิชาชีพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยการช่วยชี้นำ สนับสนุนข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร โอกาส อำนาจความสะดวก พัฒนาศักยภาพของทีมงานให้มีความสามัคคี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบในงานร่วมกัน และเสริมสร้างกำลังใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของแอมบี (Ngambi, 2011) ที่พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในด้านการสื่อสาร การสร้างความไว้วางใจ การพัฒนาทีมและส่งเสริมกิจกรรมในทีม การจัดการกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ การวางแผนสืบทอดตำแหน่งงาน และการนิเทศงาน สอดคล้องกับการศึกษาของราวัต (Rawat, 2015) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยไม่กลัวความล้มเหลวในงาน เพื่อให้ผู้รับบริการมีความปลอดภัยและได้รับประโยชน์มากที่สุด ซึ่งการเกิดผลลัพธ์ที่ดีจะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพมีกำลังใจในการทำงาน มองเห็นคุณค่าของวิชาชีพการพยาบาลที่มีความสำคัญต่อสังคม มีความภาคภูมิใจในการทำงาน และปรารถนาที่จะทำงานในวิชาชีพการพยาบาลต่อไป ดังนั้นการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ การมีภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงมีอิทธิพลทำให้พยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งทำให้รู้สึกมีพลังในการทำงานและทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งแม้ว่าสถานการณ์ความไม่สงบจะเกิดขึ้นบ่อยครั้งในแต่ละเดือนแต่ก็เป็นความท้าทายที่ทำให้เกิดการเรียนรู้และปรับตัว เพื่อช่วยเหลือผู้เจ็บป่วยจำนวนมากที่ไม่สามารถเข้าถึงระบบบริการทางสุขภาพ อันเกิดจากผลกระทบของสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดภาคใต้

นอกจากนี้การที่รัฐบาลจัดให้มีค่าตอบแทนพิเศษแก่พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงการได้รับความสนับสนุนและการให้ความสำคัญต่อวิชาชีพการพยาบาลของภาครัฐ ทำให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่จะทำงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไปและพยายามปรับตัวต่อความเครียด ความวิตกกังวล และความกลัวที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามเป้าหมายขององค์กรและเพื่อความสำเร็จของชีวิตส่วนตัว ซึ่งพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงานและมีครอบครัวอาศัยอยู่ในพื้นที่ใกล้สถานที่ทำงานด้วยจึงมองว่าการได้ทำงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นโอกาสในการทำงานสร้างรายได้และความมั่นคงแก่ครอบครัว สอดคล้องกับการศึกษาของ คีฮ์-ปิง ยัง และ เจน- กวน เฮียงเซนต์ (Ke-Ping Yang , Chen-Kuan Huang, 2005) ที่พบว่าตำแหน่งงานและเงินเดือนมีผลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ

การปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อช่วยเหลือผู้รับบริการให้ได้รับความปลอดภัยและเกิดประโยชน์สูงสุดเป็นจรรยาบรรณในวิชาชีพการพยาบาลที่พยาบาลวิชาชีพทุกคนยึดมั่น และรับรู้ถึงความมีเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพการพยาบาล ซึ่งการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลได้ปลูกฝังจริยธรรมและจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความรอบรู้ สามารถให้การพยาบาลได้ภายใต้กฎหมายและจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม เคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ มีความรับผิดชอบ เมตตา กรุณา เอื้ออาทร มีภาวะผู้นำ มีศรัทธาในวิชาชีพการพยาบาล มีความเชื่อมั่นในคุณค่าแห่งตน สนใจใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง และสามารถพัฒนาตนเอง วิชาชีพ และสังคมได้ (อรัญญา เชาวลิต และทัศนีย์ นะแส, 2559) ซึ่งการยึดมั่นการปฏิบัติการพยาบาลตามจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลช่วยส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีขวัญและกำลังใจเป็นพื้นฐานในการประกอบวิชาชีพการพยาบาล นอกจากการศึกษาทางการพยาบาลที่มีส่วนสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานแล้ว นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญของการดูแลขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการพยาบาล อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการของระบบการดูแลสุขภาพ หากบุคลากรทางการพยาบาลขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน จะแสดงออกในลักษณะที่มึนงงหรือสับสนในทางลบต่องาน

ขาดความกระตือรือร้นในงาน ไม่เอาใจใส่ต่องานที่รับผิดชอบ ลาออกหรือโอนย้ายไปอยู่ที่อื่น ซึ่งในสถานการณ์ที่มีเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ภาคใต้ การมีจำนวนบุคลากรทางการแพทย์ไม่เพียงพอและเหมาะสมต่อภาระงานจะย่อมมีผลกระทบทำให้ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการแพทย์ลดลงได้ (Papathaansiou et.al., 2014)

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ผู้บริหารทางการแพทย์ควรพิจารณาแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อนำสู่การปฏิบัติได้จริงในบริบทพื้นที่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

3.1.2 ผู้บริหารการพยาบาลควรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมีความสามารถในการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากรทางการแพทย์ รวมทั้งการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย แผนการดำเนินงาน และการประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพของกระบวนการดำเนินงานร่วมกัน

3.1.3 ผู้บริหารการพยาบาล ควรเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความถนัดและความสามารถเฉพาะ และข้อจำกัดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และควรสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าในงานที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น รวมทั้งการสนับสนุนให้บุคลากรทางการแพทย์ได้เข้ารับการศึกษาคู่ ประชุม อบรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กรมากขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรเพิ่มการศึกษาย่อยส่วนบุคคลที่อาจมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

3.2.2 การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยแบบผสมผสาน โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพร่วมด้วย เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลเชิงลึกในหลายแง่มุม



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกขวัญ เผ่าทิพย์จันทร์และคณะ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในการสื่อสารขีดความสามารถ ด้านความปลอดภัยกับการจัดการความปลอดภัยของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- กฤษดา แสงดี. (2552). การวิเคราะห์สถานการณ์ การใช้และการกระจายกำลังคนของพยาบาลวิชาชีพ. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2561 จาก <http://www.thaihealth.or.th/healthcontent/news/13034>.
- กฤษดา แสงดี และคณะ. (2552). ตารางวิชาชีพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารประชากร*, 1(1) 73-93.
- วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง. (2552). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี. *วารสารวิทยบริการ*, มหาวิทยาลัยมหิดล, 20(2).
- วิโรจน์ ตั้งเสถียรเจริญและคณะ. (2560). การศึกษาภาระงานและผลผลิตกำลังคนในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, กรุงเทพมหานคร.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2534). ทฤษฎีขององค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 2) ไทโยพัฒนาพานิช.
- จุฑารัตน์ บันดาลสิน. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างอำนาจ การทำงานเป็นทีม แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์กับผลผลิตในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- จำริญ เทียมธรรม. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ชูรีนา คลานุรักษ์. (2547). ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิตวิทยาลัย ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ชวลี เข้มวงษ์และคณะ. (2538). พยาบาลผู้เชี่ยวชาญกับภาวะการขาดแคลนพยาบาล. *รวมาริบัติพยาบาลสาร*. พฤษภาคม-สิงหาคม (1), 49.
- ชาญณรงค์ จิตธรรมมา. (2542). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจระดับชั้นประทวน ฝ่ายปฏิบัติการทางเรือ กองตำรวจน้ำ. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยบูรพา.ชลบุรี

- ทัศนีย์ จุลอดุง และยุพิน อังสุโรจน์. (2552). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ฐานข้อมูลข่าวจังหวัดชายแดนภาคใต้. (2555). สถานการณ์ไฟใต้. สืบค้นเมื่อ 27 กรกฎาคม 2559, จาก <http://wbns.oas.psu.ac.th/>.
- ศิตา ปิ่นทองคำ. (2556). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- ธีระยุทธ ล้อมพงษ์พิพัฒน์. (2544). เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานขายตามแบบบุคลิกภาพของเมเยอร์บริกส์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- นงลักษณ์ เนียมท้วม. (2546). ขวัญกำลังใจและแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. (ปริญญาโทการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พรรณทิพา สมบูรณ์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- พีระ ตรีภรณ์จิตร. (2558). สถิติและการเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมในงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พัทธกรณ จินกุล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนขององค์กร กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วารสารพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 19(1), 29-43.
- บริสุทธิ์ วิรัชศิลป์. (2555). แรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน. วารสารพยาบาล การสาธารณสุขและการศึกษา, 55-61.
- บริสุทธิ์ อธิจิต. (2556). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

บุญมา อัครแสง และคณะ. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่
โรงพยาบาลมหาสารคาม. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 1(11), 79.

เบนาร์นิวส์ สืบค้นเมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2561, จาก

<https://www.benarnews.org/thai/about/privacy-policy.html>.

ประณีต ส่วงวัฒนา และคณะ. (2558). การบริการการแพทย์ฉุกเฉินในสถานการณ์ความไม่สงบใน
สามจังหวัดชายแดนใต้. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 74-86.

บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 5) ยูแอนด์ ไอ
อินเตอร์มีเดีย: กรุงเทพมหานคร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพมหานคร:
พิมพ์ดี.

ภัศรา จารุสุลินธ์ (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานและ
การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานพยาบาลกับการรับรู้
ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวง
สาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2544). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)*. Rattikan
Jongwilat. (2001). (Transformational Leadership).

ราชบัณฑิตยสถาน. (2539). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2546*. กรุงเทพมหานคร,
อักษรเจริญทัศน์.

ราณี อธิชัยกุล. (2557). *ภาวะผู้นำในองค์กร ใน ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การ และ
ทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ลดาวัลย์ ประทีปชัยกูร และคณะ. (2555). *คุณภาพชีวิตความคงอยู่และการสนับสนุนทางสังคมของ
พยาบาลวิชาชีพในพื้นที่ที่มีความไม่สงบของสามจังหวัดชายแดนใต้. งานวิจัยและพัฒนา
ประเทศไทย*.

วชิระ เฟื่องจันทร์. (2557). ปี 58 สธ.เสนอ ก.พ. ขยับ ‘ซี’ พยาบาลวิชาชีพสูงขึ้นกว่า 1 หมั่นตำแหน่ง
เจาะลึกระบบสุขภาพสืบค้นเมื่อ 23 มิถุนายน 2559, จาก: <https://www.hfocus.org/content/2014/11/8746>

วสันต์ พลั่วพันธ์. (2550). *การศึกษาขวัญและกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษามูลนิธิ
โรงพยาบาลอภัยภูเบศร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต การจัดการ
อุตสาหกรรม ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ,
กรุงเทพมหานคร.

- วิจิตร ศรีสุพรรณ, และกฤษดา แสงวงดี. (2555). ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*, 27(1), 5-12.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2559, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/ความไม่สงบในชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย>.
- วัฒนา มหิพันธ์. (2544). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสารวัตรทหารบกชั้นประทวน สังกัดกองร้อยทหารสารวัตรมณฑลทหารบกที่ 14*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศจี อนันต์นพคุณ. (2542). กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ. *วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสงขลา*. 64-65.
- ศิริพันธุ์ ศิริพันธุ์ และคณะ. (2557). คุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่ที่มีความสงบในสามจังหวัดชายแดนใต้. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*; 8(2): 47-55.
- ศิริพร พูนชัย. (2542). *ผลการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อความเป็นอิสระแห่งตนและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2559, จาก <https://deepsouthwatch.org/en/issues?page=5>
- สุนีย์ เกรานวล และคณะ. (2552). ผลกระทบความไม่สงบต่อพยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในสามจังหวัดชายแดนใต้. *รามารชิบตีพยาบาลสาร*, 15(2): 284-286
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพมหานคร : ไทวัฒนาพานิช
- เสนาะ ดิยาว. (2539). *การบริหารบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อรุณรัตน์คันธา และคณะ. (2556). การย้ายงาน ของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*, 28(3), 19-30.
- อารยา เจริญกุล. (2543). *ขวัญและกำลังใจในการทำงาน. จุลสารสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ*, 6 (9), 3.
- อารีวรรณ อ่วมธานี. (2557). *การเสริมสร้างพลังอำนาจ ใน ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาศักยภาพระบบบริการพยาบาล*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อภิญา วงศ์พิริยโยธา. (2553, 13 พ.ย.) .น. 7. *คุณภาพของเครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ*. (ออนไลน์). สืบค้นวันที่ 25 ตุลาคม 2559, จาก <http://www.nu.mso.ac.th>.
- Alshuler, A. S. (1971). *Teaching achievement motivation: Theory and practice in psychological education*. Middletown, CT: Education Ventures Inc.
- Alshuler, A. S. (1973). *Developing achievement motivation in adolescents*. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publications.

- Andrea M. Lee-Riggins. (2014). NURSES' PERCEPTIONS OF STRUCTURAL EPOWERMENT: A PRACTICE REVIEW PROCESS PILOT. A project submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Nursing Practice (DNP), 48-49.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Byrme, Z. S., Cardador, J. M., Fox, S., Frintrup, A., Mueller-Hanson, R. A., Schuler, H., & Thornton, G. C. (2004). Measuring achievement motivation: Tests of equivalency for English, and Israeli versions of the Achievement Motivation Inventory. *Personality and Individual Differences*, 37, 203-217. doi: 10.1016/j.paid.2003.08.012.
- Churned, Herder J, Sherman and Arthur W Jr. (1961). *Personal Management*. Cincinnati, South - Western Publishing CO.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). *Charismatic leadership: The elusive factor in organization effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Farinaz H, V. Susan Dahinten. (2017). How Well Does the CWEQ II Measure Structural Empowerment Findings from Applying Item Response Theory. 1(20), 1-2. [/Adm.Sci.2017,7,15;doi: 10.3390/ admsci7020015.](#)
- Flippo. Edwin B. (1967). *Principle of Personnel Administration*, McGraw Hill Book, New York: Company Inc, 369-370.
- Gilmer. B.Von Haller. (1971). *Industrial psychology*, McGraw Hill Book, New York: Company.
- Gray E Day, Victor Minichiello and Jeanne Madison. (2006). Nursing morale: what does the literature reveal. *Australian Health Review*, 30(4) , 516-522.
- Greco P, Laschinger HK and Wong C. (2006). Leader empowering behaviors, staff nurse empowerment and work/engagement burnout. *Nurse Leadership (Tor Ont)*, 19(4), 41-56. [PubMed]
- H. C. Ngambi (2010). The relationship between leadership and employee morale in higher education. *African Journal of Business Management*, Vol. 5(3): 762-776
- Herzberg. F.B. Mausner, and B.B. Snyollrman. (1959). *the Motivation to Work*. New York : John Wiley and Sons, 1959.

- Ibrahim El Sayed R. L. (2017). Achievement motivation and its relation to nurses, decision making beliefs, ability, and job burnout at obstetric and gynecological departments. Cns.sciedupress.com. *Clinical Nursing Studies*, 5(4), 42-50.
- Kanter, R.M. (1993). *Men and women of the corporation*. 2nd ed. New York: Basic Books.
- Kai Tiaki. (2014). *Morale of nurses falling – research*. *Nursing New Zealand*, 2(3), 8-9.
- Ke-Ping Yang and Chen-Kuan Huang. (2005). The Effects of Staff Nurses' Morale on Patient Satisfaction. *Journal of Nursing Research*, 13(2), 141-149.
- Kinlaw, D.C. (1995). *The Practice of Empowerment: Making the most of human competence*. Vermont: Gower.
- Lang JWB, Fries S. A revised 10-item version of the Achievement Motives Scale: Psychometric properties in German-speaking samples. *European Journal of Psychological Assessment*. 2006; 22: 216-224
- Laschinger, H.K.S., Wong C., McMabon, L., and Kaufmann, C. (1999). "Leader Behavior and Impact on Staff Nurse Empowerment Job Tension and Work Effectiveness" *Journal of Nursing Administration*. 29, 5 (May): 28-39.
- Laschinger, H., Finegan, J., Shamian, J., & Wilk, P. (2001). Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings: Expanding Kanter's model. *Journal of Nursing Administration*, 31(5), 260-272.
- Likert. Rensis. *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill, 1987.
- Matsaung. (2014). *Factors Influencing The Morale of Employees at The Greater Tzaneen Municipality*. University of Pretoria, 19-27.
- McGregor. Douglas. *The human side of enterprise*. New York: Mc Graw-Hill, 1960.
- McClelland, D.C. (1961). *The Achievement Motive*. New York: Appleton Century Croft.
- Mehay R. (2010). *The Assessment of Work Environment Schdule (AWES)*. developed originally Cited in Nolan (1998).
- Mehrabian, Albert. (1968). *An Analysis of Personality Theories*. New Jersey : Harcourt Brace Jovanovich.
- Murray, Henry II. 1964. *Motivation and Emotion*. Englewood Cliffs : Prentice Hall.
- Mushinsky, Paul M. (1997) . *Psychology applied to work an introductions to industrial and organizational psychology*. California : Brooks/Cole.

- Papathanasiou, Fradelos, Kleisiaris, et al., 2014 . Employee Morale and Employee Retention. *IPASJ International Journal of Management (IIJM)*, 12(2), 1-2.
- Raja and Kumar. (2015). Factors affecting employee morale and strategies adapted to build high employee morale. *International Journal of Applied Research*, 1(10), 264-265.
- Sayed R.I.E and Ali M.R. (2017). Achievement motivation and its Relation to Nurses' Decision Making Beliefs, Ability, and Job Burnout at Obstetric and Gynecological Departments. *Clinical Nursing Studies*, cns.sciedupress.com, 5(4).
- Scott, C.D. and Jaffe, D.T. (1991). *Empowerment: A Practical Guide for Success*. California: Crisp Publications.
- Smith RL. (2015). A Contextual Measure of Achievement Motivation. *Significance for Research in Counseling*, VISTAS Online, 1(14), 1-11.
- Rawat S.F. (2015). Impact of Transformational Leadership over Employee Morale and Motivation. *Indian Journal of Science and Technology*, March, (8) 24-25.
- Usmani Sania, Kumri Kalpina and Hussain Javed. (2013). Diversity, Employee Morale and Customer Satisfaction, The Three Musketeers. *Journal of Economics and Management*, 2015; 3(1), 11-16.
- Vasantham. (2014). Employee Morale and Employee Retention. *IPASJ International Journal of Management (IIJM)*, 12(2) , 1-2.
- Zhang ZJ, Zhang CL, Zhang XG, et al. (2015). Relationship between self-efficacy beliefs and achievement motivation in student nurses. *Chinese Nursing Research*, 2(2-3), 67-70.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

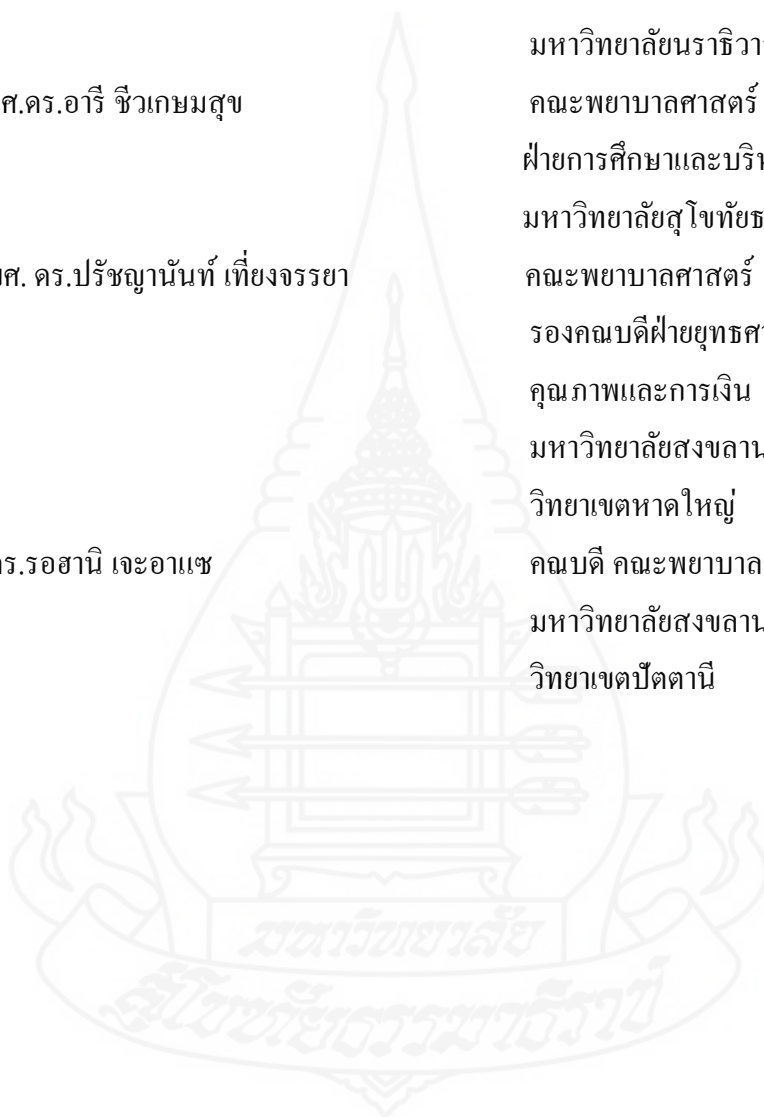


ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | |
|----------------------------------|--|
| 1. รศ.ดร.ศิริพันธุ์ ศิริพันธุ์ | คณะพยาบาลศาสตร์
บรรณารักษารวสาร
มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ |
| 2. รศ.ดร.อารี ชิวเกษมสุข | คณะพยาบาลศาสตร์
ฝ่ายการศึกษาและบริหารการพยาบาล
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 3. ผศ. ดร.ปรัชญานันท์ เทียงจรรยา | คณะพยาบาลศาสตร์
รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ประกัน
คุณภาพและการเงิน
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตหาดใหญ่ |
| 4. ดร.รอฮานี เจอะอาแซ | คณบดี คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี |





ที่ ศธ ๐๕๒๒.๒๖/๑๓๙๓

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพันธุ์ ศิริพันธุ์

ด้วย นางสาวพิมพ์พา จันทร์แก้ว นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนง
วิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการ
ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพสามจังหวัดชายแดน
ใต้” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมั่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่
ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าบุคลากรในสังกัดหน่วยงานท่าน
เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดีจึงขอเรียนเชิญเป็น
ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธีพร มูลศาสตร์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทร 087-6943171 (นางสาวพิมพ์พา จันทร์แก้ว)

E – mail: pimpa43220@gmail.com



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๒๖/๑๓๙๓

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

ด้วย นางสาวพิมพ์พา จันทร์แก้ว นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพสามจังหวัดชายแดนใต้” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่ารองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพันธ์ุศิริพันธ์ุ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดีจึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทีพร มุลศาสตร์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทร 087-6943171 (นางสาวพิมพ์พา จันทร์แก้ว)

E – mail: pimpa43220@gmail.com



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ โทร. ๘๐๓๖-๗

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๒๖/๑๓๘๓

วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข

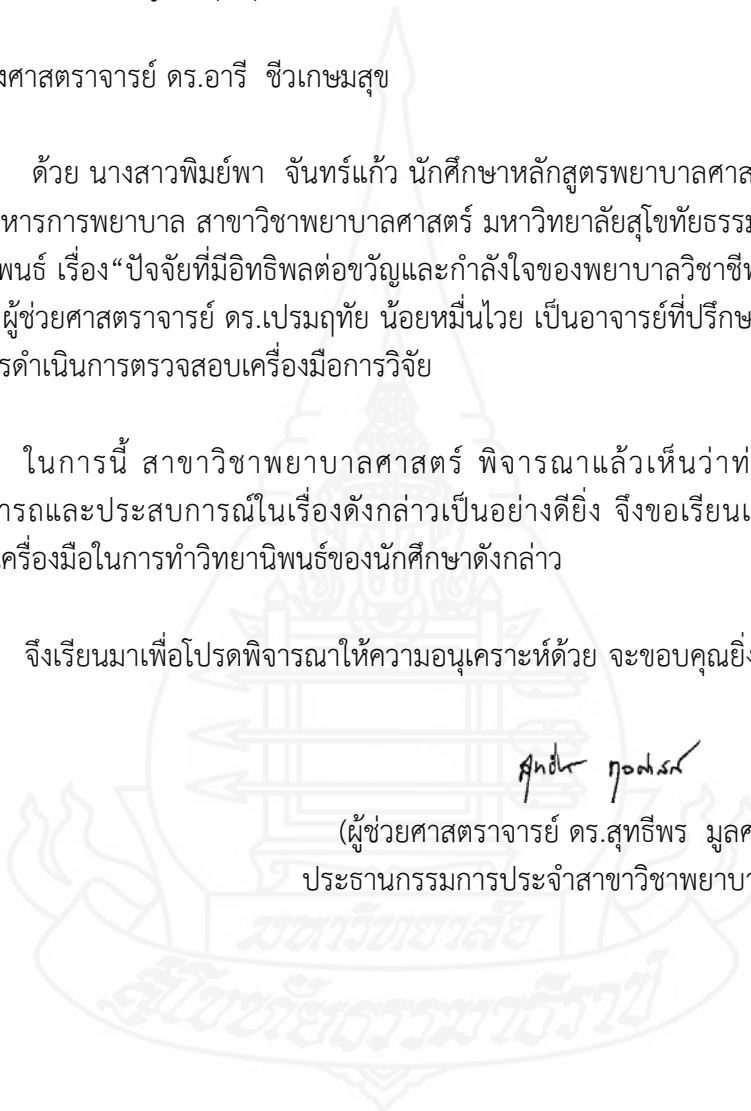
ด้วย นางสาวพิมพ์พา จันทร์แก้ว นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพสามจังหวัดชายแดนใต้” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร มุลศาสตร์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ โทร. ๘๐๓๖-๗

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๒๖/๑๓๘๓

วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ประธานคณะกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

ด้วย นางสาวพิมย์พา จันทร์แก้ว นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพสามจังหวัดชายแดนใต้” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่ารองศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุขบุคลการในสังกัดหน่วยงานท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทีพร มุลศาสตร์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๒๖/๑๓๙๓

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญานันท์ เทียงจรรยา

ด้วย นางสาวพิมพ์พา จันทร์แก้ว นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้
ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพสามจังหวัด
ชายแดนใต้” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร มุลศาสตร์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ ๐-๒๕๐๔-๘๐๓๖-๗

โทรสาร ๐-๒๕๐๓-๒๖๒๐

โทร ๐๘๗-๖๙๔๓๑๗๑ (นางสาวพิมพ์พา จันทร์แก้ว)

E – mail: pimpa๔๓๒๒๐@gmail.com



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๒๖/๑๓๙๓

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน คณบดี คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ด้วย นางสาวพิมพ์พา จันท์แก้ว นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพสามจังหวัดชายแดนใต้” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าอาจารย์ ดร.รอรอฮานี เจอะอาแซ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดีจึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร มุลศาสตร์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ ๐-๒๕๐๔-๘๐๓๖-๗

โทรสาร ๐-๒๕๐๓-๒๖๒๐

โทร ๐๘๗-๖๙๔๓๑๗๑ (นางสาวพิมพ์พา จันท์แก้ว)

E – mail: pimpa๔๓๒๒๐@gmail.com

สำเนาเรียน อาจารย์ ดร.รอรอฮานี เจอะอาแซ



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๒๖/๑๓๙๓

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.รอสานี เจอะอาแซ

ด้วย นางสาวพิมพ์พา จันทร์แก้ว นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพสามจังหวัดชายแดนใต้” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าบุคลากรในสังกัดหน่วยงานท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดีจึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธีพร มุลศาสตร์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทร 087-6943171 (นางสาวพิมพ์พา จันทร์แก้ว)

E – mail: pimpa43220@gmail.com

ภาคผนวก ข

หนังสืออนุมัติเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์



Wednesday, December 19, 2018

Subject: Permission to use a research tool

Dear DR.Heather K.Spence Laschinger

I am a Master Degree Student in Nursing Administration field of Sukhothai Thammathirat Open University in Thailand. At present I am working on the thesis titled as "Factors influencing Nurse Morale in three Southern Border Provinces". Thus, I would like to use and adapt your questionnaires "CONDITIONS FOR WORK EFFECTIVENESS QUESTIONNAIRE II" CWEQ-II in order to apply in Thai nurses for my study.

Your instrument will be valuable for completing my study. I am looking forward to hearing from you.

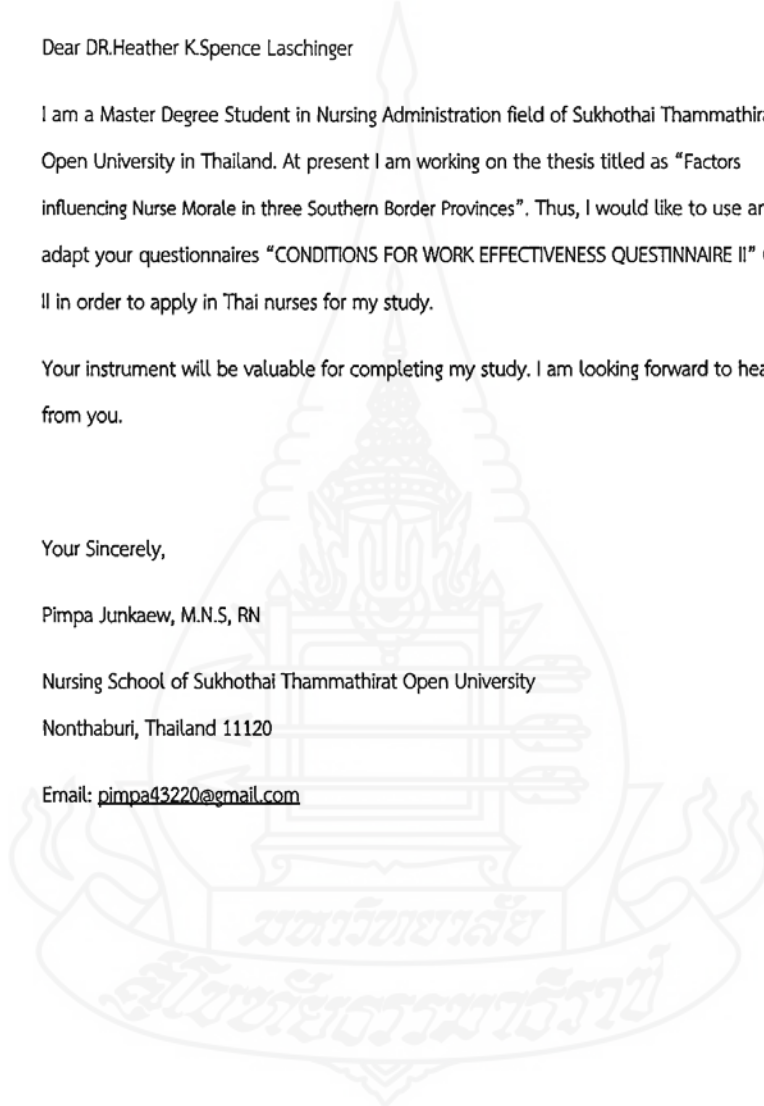
Your Sincerely,

Pimpa Junkaew, M.N.S, RN

Nursing School of Sukhothai Thammathirat Open University

Nonthaburi, Thailand 11120

Email: pimpa43220@gmail.com



Wednesday, December 19, 2018

Subject: Permission to use a research tool

Dear Jonas W. B. Lang and Stefan Fries

I am a Master Degree Student in Nursing Administration field of Sukhothai Thammathirat Open University in Thailand. At present I am working on the thesis titled as "Factors influencing Nurse Morale in three Southern Border Provinces". Thus, I would like to use and adapt your questionnaires "REVISED ACHIEVEMENT MOTIVES SCALE" A Revised-Item Version in order to apply in Thai nurses for my study.

Your instrument will be valuable for completing my study. I am looking forward to hearing from you.

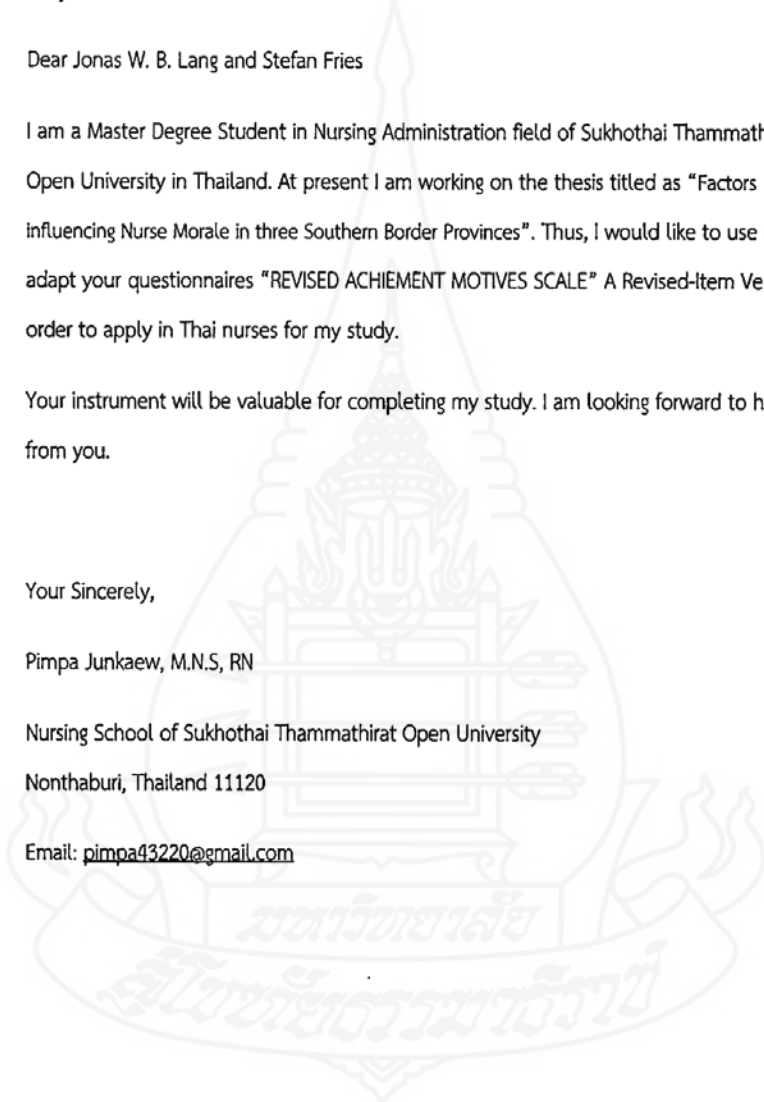
Your Sincerely,

Pimpa Junkaew, M.N.S, RN

Nursing School of Sukhothai Thammathirat Open University

Nonthaburi, Thailand 11120

Email: pimpa43220@gmail.com



Wednesday, December 19, 2018

Subject: Permission to use a research tool

Dear Dr. Ramesh Mehay

I am a Master Degree Student in Nursing Administration field of Sukhothai Thammathirat Open University in Thailand. At present I am working on the thesis titled as "Factors influencing Nurse Morale in three Southern Border Provinces". Thus, I would like to use and adapt your questionnaires "The Assessment of work Environment Schdule" developed originally by Nolan (1998) in order to apply in Thai nurses for my study.

Your instrument will be valuable for completing my study. I am looking forward to hearing from you.

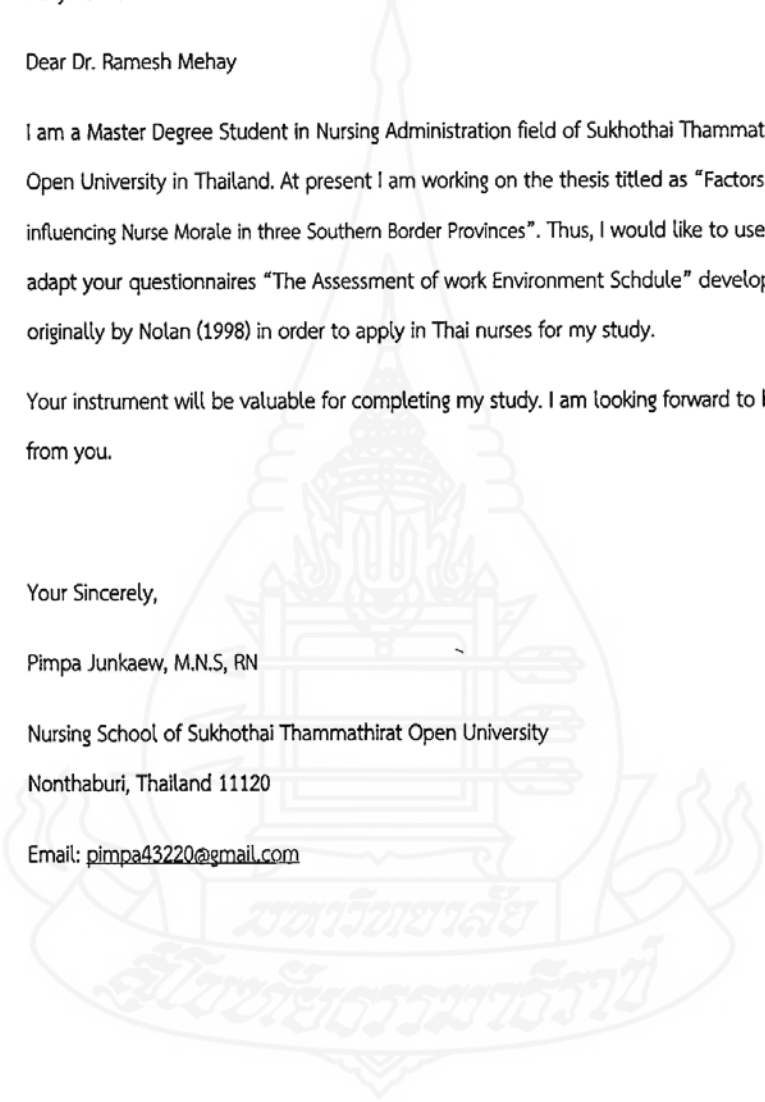
Your Sincerely,

Pimpa Junkaew, M.N.S, RN

Nursing School of Sukhothai Thammathirat Open University

Nonthaburi, Thailand 11120

Email: pimpa43220@gmail.com



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๒๖/ ๑๒๑



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุมัติครุฑให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลละกะวီး

ด้วย นางสาวพิมพ์พา จันทร์แก้ว นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขออนุมัติครุฑให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ ๑ ปี ขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดหน่วยงานท่าน ทั้งนี้นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเพื่อขอเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร มุลศาสตร์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร ๐-๒๕๐๔-๘๐๓๖-๗

โทรสาร : ๐-๒๕๐๓-๒๖๒๐

โทร ๐๘๗-๖๙๔๓๑๗๑ (นางสาวพิมพ์พา จันทร์แก้ว)

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๒๖/ ๑๒๙

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางไผ่

ด้วย นางสาวพิมพ์พา จันทร์แก้ว นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ ๑ ปี ขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดหน่วยงานท่าน ทั้งนี้นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเพื่อขอเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุทธิพร มูลศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร มูลศาสตร์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร ๐-๒๕๐๔-๘๐๓๖-๗

โทรสาร : ๐-๒๕๐๓-๒๖๒๐

โทร ๐๘๗-๖๔๔๓๑๗๑ (นางสาวพิมพ์พา จันทร์แก้ว)

ที่ ศร ๐๕๒๒.๒๖/ ๑๒๘



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน สาธารณสุขอำเภอรามัน

ด้วย นางสาวพิมพ์พา จันทรแก้ว นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ ๑ ปี ขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนตำบลจะก๊ว๊ะ ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเพื่อขอเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร มูลศาสตร์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร ๐-๒๕๐๔-๘๐๓๖-๗

โทรสาร : ๐-๒๕๐๓-๒๖๒๐

โทร ๐๘๗-๖๔๔๓๑๗๑ (นางสาวพิมพ์พา จันทรแก้ว)

สำเนาเรียน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะก๊ว๊ะ



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๒๖/ ๑๖๘

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบันนังสตา

ด้วย นางสาวพิมพ์พา จันทร์แก้ว นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ ๑ ปี ขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดหน่วยงานท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเพื่อขอเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธีพร มุลศาสตร์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร ๐-๒๕๐๔-๘๐๓๖-๗

โทรสาร : ๐-๒๕๐๓-๒๖๒๐

โทร ๐๘๗-๖๙๔๓๑๗๑ (นางสาวพิมพ์พา จันทร์แก้ว)

สำเนาเรียน หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลบันนังสตา

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๒๖/๑๒๖



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน สาธารณสุขอำเภออำเภอบางเต่าง

ด้วย นางสาวพิมย์พา จันทร์แก้ว นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ ๑ ปี ขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดหน่วยงานท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเพื่อขอเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธีพร มูลศาสตร์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร ๐-๒๕๐๔-๘๐๓๖-๗

โทรสาร : ๐-๒๕๐๓-๒๖๒๐

โทร ๐๘๗-๖๙๔๓๑๗๑ (นางสาวพิมย์พา จันทร์แก้ว)

สำเนาเรียน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพอัยเยอร์เวง

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๒๖/ ๑๒๖



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน สาธารณสุขอำเภอสุคริบน

ด้วย นางสาวพิมพ์พา จันทร์แก้ว นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ ๑ ปี ขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดหน่วยงานท่าน ทั้งนี้นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเพื่อขอเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ที่ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุทธิพร มูลศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร มูลศาสตร์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร ๐-๒๕๐๔-๘๐๓๖-๗

โทรสาร : ๐-๒๕๐๓-๒๖๒๐

โทร ๐๘๗-๖๙๔๓๑๗๑ (นางสาวพิมพ์พา จันทร์แก้ว)

- สำเนาเรียน
๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลร่มเกล้าพยาบาล
 ๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพไอยามูตำบลเกียร

ภาคผนวก ค

เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์





สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ต.บางพูด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120
โทร. 02-5048036, 02-5048037 โทรสาร 02-5032620

NS No.011/2562.....

เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ชื่อโครงการวิจัย : ปัจจัยที่อิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจพยาบาลวิชาชีพในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
รหัสโครงการ : 2585100585
ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวทิพย์พา จันทร์แก้ว
สถานที่ทำการวิจัย : โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลน้ำเขียว อำเภอสบไถ่ จังหวัดสงขลา

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ได้พิจารณาโครงการวิจัยเรื่องดังกล่าว มีความเห็นว่ามีคุณสมบัติสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล
จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการศึกษาวิจัยได้

ลงนาม.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญทิพย์ สิริธรงค์ศรี)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม.....

(รองศาสตราจารย์ พ.ต.อ.หญิง ดวงมณี ปิ่นเฉลียว)

กรรมการและเลขานุการ

วันที่ให้การรับรอง :31/1/2562.....

วันที่หมดอายุการรับรอง :31/1/2563.....

พลิกด้านหลัง

เอกสารที่คณะกรรมการรับรอง

1. โครงการวิจัย
2. ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากร เอกสารชี้แจงและใบยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย/อาสาสมัคร
3. เครื่องมือการวิจัย
4. ผู้วิจัย

เงื่อนไข

1. ข้าพเจ้ารับทราบว่าเป็นการผิดจริยธรรม หากดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัยก่อนได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยฯ
2. หากใบรับรองโครงการวิจัยหมดอายุ การดำเนินการวิจัยต้องยุติ เมื่อต้องการต่ออายุต้องขออนุมัติใหม่ โดยยื่นเรื่องขอต่ออายุ พร้อมส่งรายงานความก้าวหน้าการวิจัยล่วงหน้าไม่ต่ำกว่า 1 เดือน
3. ต้องดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
4. ใช้เอกสารสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยและเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัย (ถ้ามี) เฉพาะที่ประทับตราคณะกรรมการเท่านั้น
5. หากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงในสถานที่เก็บข้อมูลที่ขออนุมัติจากคณะกรรมการ ต้องรายงานคณะกรรมการภายใน 3 วันทำการ
6. หากมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการวิจัย ต้องดำเนินการส่งให้คณะกรรมการพิจารณารับรอง
7. โครงการวิจัยของอาจารย์หรือบุคลากรไม่เกิน 1 ปี ส่งแบบรายงานสิ้นสุดโครงการวิจัย และบทคัดย่อผลการวิจัยภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น สำหรับโครงการวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์หรือการค้นคว้าอิสระให้ส่งบทคัดย่อผลการวิจัย ภายใน 30 วัน เมื่อโครงการเสร็จ



โรงพยาบาลยะลา
๑๕๒ ถนนลิโรส อำเภอเมือง
จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

หนังสือรับรองนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โครงการวิจัยเรื่อง : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สาม
จังหวัดชายแดนใต้

ผู้ทำวิจัย : นางสาวพิมพ์พา จันทร์แก้ว

รหัสโครงการวิจัย : ๙ / ๒๕๖๒

ได้ผ่านการพิจารณาและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรม
การทำวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลยะลา แล้ว

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๒

(นายประภักดิ์ ตีปยานนท์)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์

นางสาว สิริวัณณะ

(นางอายีสอาห์ หะยีนีอาลี)

นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ

กรรมการ

(นางสาวธิดาสา สิริวัณณะ)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

กรรมการ

(นายปราโมทย์ จินสกุล)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

กรรมการ

(รศ.นันทา โรจนอุดมศาสตร์)

ข้าราชการบำนาญ

กรรมการ

(นางสาวรพีติยะ เบ็ญหะยียูไซยะ)

นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ

กรรมการ

(ดร.บุญลือธิ์ ไชยชนะ)

รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ

กรรมการ

โดยให้เก็บข้อมูลวิจัย ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒

ใบรับรองจริยธรรมการวิจัย โรงพยาบาลปัตตานี

การวิจัยนี้และเอกสารประกอบของการวิจัยตามรายการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจาก คณะกรรมการจริยธรรมวิจัย โรงพยาบาลปัตตานีแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่า การวิจัยที่จะดำเนินการ มีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมายข้อบังคับ และข้อกำหนดภายในประเทศ จึง เห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัย ตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อเรื่องวิจัย.....

(ภาษาไทย) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

(ภาษาอังกฤษ) Factors influencing Nurse Morale in three Southern Border Provinces

ชื่อผู้วิจัยหลัก นางสาวพิมพ์พา จันทร์แก้ว

สถาบันสังกัด คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ปากเกร็ด นนทบุรี

ลงนาม



(นายศรวิทย์ ศิลาลาย)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย

วัน/เดือน/ปี 14 ก.พ. 62

หมายเลขรับรอง... ๐๐๖/๒๕๖๒.....

วันที่ให้การรับรอง... 14 ก.พ. 62

วันหมดอายุใบรับรอง... 14 ก.พ. 63



AF 05-09

COA No. 001

RECPTN No.002/62



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปัตตานี

กระทรวงสาธารณสุข

ที่อยู่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปัตตานี ต.รูสะมิแล อ.เมือง จ.ปัตตานี โทร. 0734602334 ต่อ 1208

เอกสารรับรองโครงการวิจัยแบบเร่งด่วน

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปัตตานี ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ : บัณฑิตที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจพยาบาลวิชาชีพในสามจังหวัดชายแดนใต้

เลขที่โครงการวิจัย : RECPTN No.002/61

ผู้วิจัยหลัก : คุณพิมพ์พา จันทร์แก้ว

สังกัดหน่วยงาน : สาธารณสุขอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา

วิธีทบทวน : แบบเร่งด่วน

รายงาน : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือ ส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หาก

ความก้าวหน้า : ดำเนินโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี

ลงนาม ลงนาม.....

(นางสาวธนพร พนาคุปต์)

(นางเปรมจิต หงษ์อำไพ)

ประธาน

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่รับรอง : 20 กุมภาพันธ์ 2562

วันหมดอายุ : 20 กุมภาพันธ์ 2563

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขตั้งที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

นักวิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงร่างการวิจัยอย่างเคร่งครัด
2. ใช้เอกสารแนะนำอาสาสมัคร ใบยินยอม (และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัยหรือใบโฆษณาถ้ามี) แบบสัมภาษณ์ และหรือ แบบสอบถาม เฉพาะที่มีตราประทับของคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมเท่านั้น และส่งสำเนาเอกสารดังกล่าวที่ใช้กับผู้เข้าร่วมวิจัยจริงรายแรกมาที่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปัตตานี กลุ่มงาน พัฒนายุทธศาสตร์สุขภาพ งานจริยธรรมงานวิจัยในมนุษย์ เพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐาน
3. รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมวิจัยใดๆ ต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย ภายใน 5 วันทำการ
4. ส่งรายงานความก้าวหน้าต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
5. หากการวิจัยไม่สามารถดำเนินการเสร็จสิ้นภายในกำหนด ผู้วิจัยต้องยื่นขออนุมัติใหม่ก่อน อย่างน้อย 1 เดือน
6. เอกสารทุกฉบับที่ได้รับการรับรองครั้งนี้ หมดอายุตามอายุของโครงการวิจัยที่ได้รับการรับรองก่อนหน้านี้ (หมายเลขโครงการRECPTN No.002/62)



ภาคผนวก ง
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



เลขที่แบบสอบถาม □□□□□

แบบสอบถาม

โครงการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่อิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจพยาบาลวิชาชีพในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
คำชี้แจง

ผู้วิจัยขอความร่วมมือพยาบาลวิชาชีพในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ปฏิบัติงาน 1 ปี ขึ้นไป ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ซึ่งคำตอบของทุกท่านจะเป็นประโยชน์ยิ่งในการศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจพยาบาลวิชาชีพในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารทางการพยาบาลนำไปใช้ในการสร้างขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ดีขึ้น อันจะทำให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ลดความเหนื่อยล้า ความเครียดจากงานที่ทำ มีความพึงพอใจ การคงอยู่ในงาน ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร และเพื่อประชาชนได้รับการบริการอย่างมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

แบบสอบถามมีเนื้อหา 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	จำนวน 8 ข้อ
ส่วนที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	จำนวน 10 ข้อ
ส่วนที่ 3 การเสริมสร้างพลังอำนาจ	จำนวน 19 ข้อ
ส่วนที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	จำนวน 14 ข้อ
ส่วนที่ 5 ขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ	จำนวน 45 ข้อ

ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบคำถามอย่างครบถ้วน โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนตอบคำถามในแต่ละส่วน ข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับจากท่านถือเป็นความลับ จะนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวมเพื่อการศึกษาเท่านั้น ท่านสามารถยุติการเข้าร่วมการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ตลอดเวลาโดยไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อหน้าที่การทำงานของท่านแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังว่าเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน และขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวพิมพ์พา จันทร์แก้ว

นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

แบบสอบถาม

โครงการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่อิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจพยาบาลวิชาชีพในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ลงใน หรือเติมข้อมูลตามความเป็นจริง

ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
1. อายุ.....ปี (ถ้าเกิน 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี)	Age (.....)
2. เพศ 1. <input type="checkbox"/> ชาย 2. <input type="checkbox"/> หญิง	Sex (.....)
3. ศาสนาที่นับถือ 1. <input type="checkbox"/> พุทธ 2. <input type="checkbox"/> อิสลาม 3. <input type="checkbox"/> คริสต์ 4. <input type="checkbox"/> อื่น ๆ ระบุ.....	Religion (.....)
4. สถานภาพการสมรส 1. <input type="checkbox"/> โสด 2. <input type="checkbox"/> คู่ 3. <input type="checkbox"/> หม้าย/หย่าร้าง/แยก	Status (.....)
5. ระดับการศึกษาสูงสุดขั้นสูงสุด 1. <input type="checkbox"/> ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 2. <input type="checkbox"/> ปริญญาตรีโท 3. <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก 4. <input type="checkbox"/> การศึกษาเฉพาะทางระบุ.....	Education (.....)
6. ภูมิลำเนาเดิม 1. <input type="checkbox"/> จังหวัดยะลา 2. <input type="checkbox"/> จังหวัดนราธิวาส 3. <input type="checkbox"/> จังหวัดปัตตานี 4. <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....	Position (.....)
7. สถานที่ปฏิบัติงาน 1. <input type="checkbox"/> โรงพยาบาลศูนย์ 2. <input type="checkbox"/> โรงพยาบาลทั่วไป 3. <input type="checkbox"/> โรงพยาบาลชุมชน <input type="checkbox"/> ขนาด 10-30 เตียง <input type="checkbox"/> ขนาด 30-90 เตียง <input type="checkbox"/> ขนาด 90-120 เตียง 4. <input type="checkbox"/> โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช 5. <input type="checkbox"/> โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	Time (.....)
8. ความเพียงพอของรายรับกับรายจ่ายของครอบครัว 1. <input type="checkbox"/> เพียงพอมีเงินเหลือเก็บ 2. <input type="checkbox"/> ไม่เพียงพอ มีหนี้สิน 3. <input type="checkbox"/> เพียงพอไม่มีเงินเหลือเก็บ 4. <input type="checkbox"/> ไม่เพียงพอ ไม่มีหนี้สิน	Sufficiency (.....)

ส่วนที่ 2 – 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงตามความเป็นจริงและความ
คิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยที่

- | | | |
|---|---------|------------------------|
| 5 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
1	1. ความหวังในความสำเร็จของงาน ท่านชอบงานของท่านเนื่องจากท่านรู้วิธีใน การพัฒนาความสามารถในงานที่ท่านทำ						HS1 ()
2	ท่านสามารถจัดการกับปัญหาในงานได้ทันที หากมีปัญหาใดเกิดขึ้น						HS2 ()
3	ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบให้บรรลุ เป้าหมายได้						HS3 ()
4	งานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านได้ทดสอบ ความสามารถของตนเอง						HS4 ()
5	งานที่ท่านทำอยู่เป็นสิ่งที่ท้าทาย						HS 5 ()
6	2. ความกลัวความล้มเหลว ท่านรับรู้ถึงความยุ่งยากของงาน และไม่ แน่ใจว่าจะทำงานได้สำเร็จ						FF1 ()
7	ท่านกลัวว่าจะไม่สามารถแก้ไขปัญหาในงาน ที่ท่านทำอยู่ได้ แม้ว่าจะไม่มีใครเฝ้าสังเกต ความล้มเหลวของงาน						FF2 ()
8	ท่านเครียดเสมอเมื่อมีงานใหม่ ๆ เข้ามาแม้ว่า จะไม่มีใครจับตามองอยู่ก็ตาม						FF3 ()

9	ท่านจะรู้สึกเครียดทันทีเมื่อท่านไม่เข้าใจปัญหาที่มีในงาน						FF4 ()
10	ท่านกลัวที่จะล้มเหลวหากมีคนอื่นหวังพึ่งพาในตัวท่าน						FF5 ()

ส่วนที่ 3 การเสริมสร้างพลังอำนาจ

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1	1. การได้รับโอกาส ท่านได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ และท้าทายความรู้ความสามารถของท่านเสมอ						Opp1 ()
2	ท่านได้รับการส่งเสริมในการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะทางวิชาชีพ เช่น การอบรม การประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน หรือการลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น						Opp2 ()
3	ท่านได้รับการสนับสนุนให้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ในการสร้างผลงานเพื่อนำไปพิจารณาเลื่อนขั้นหรือมีตำแหน่งที่สูงขึ้น						Opp3 ()
4	2. การได้รับข้อมูลข่าวสาร ท่านได้รับข้อมูลทางวิชาการที่ทันสมัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่าน						Infor1 ()
5	ท่านได้รับการอัปเดตข้อมูลเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย รวมถึงกระบวนการทำงานที่ท่านรับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันเสมอ						Infor2 ()
6	ท่านรับรู้ถึงสถานการณ์ ภารกิจ และเป้าหมายขององค์กรที่จำเป็นต้องบริหารจัดการอย่างเร่งด่วน						Infor3 ()

ส่วนที่ 3 (ต่อ) การเสริมสร้างพลังอำนาจ

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
7	3. การได้รับการสนับสนุน ท่านได้รับการสนับสนุนด้านต่างๆ ที่ เพียงพอเพื่อให้เกิดผลดีที่สุดกับการ ปฏิบัติงานของท่าน						Supp1 ()
8	ท่านได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผล การปฏิบัติงานที่ช่วยให้ท่านสามารถ ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น						Supp2 ()
9	ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการ แก้ไขปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัว และงานที่ ท่านรับผิดชอบอยู่						Supp3 ()
10	4. การได้รับทรัพยากร หน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรร อัตรากำลังของบุคลากรทางการ พยาบาลอย่างเหมาะสมกับภาระงาน และเวลา						Res1 ()
11	ท่านมีเวลาเพียงพอในการพัก และ ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จ ภายในเวลาที่กำหนด						Res2 ()
12	หน่วยงานของท่านจัดสรรพัสดุ เครื่องมือ และอุปกรณ์ทางการแพทย์ สำหรับการป้องกันส่งเสริม รักษา และ ฟื้นฟูให้พร้อมใช้ตลอดเวลา						Res3 ()

13	5. การได้รับอำนาจอย่างเป็นทางการ หน่วยงานของท่านยกย่องชมเชย หรือ ให้รางวัลแก่บุคลากรที่รับผิดชอบใน งาน/โครงการพิเศษต่าง ๆ หรือการ พัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ						JAS1 ()
14	หน่วยงานมีความยืดหยุ่นในการวางแผนการปฏิบัติงานแก่ท่าน						JAS2 ()
15	ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของท่านมีความสมดุล						JAS3 ()

ส่วนที่ 3 (ต่อ) การเสริมสร้างพลังอำนาจ

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
16	6. การได้รับอำนาจอย่างไม่เป็นทางการ ท่านประสานงานในการดูแล ผู้รับบริการร่วมกับแพทย์ และทีมสห สาขาวิชาชีพ						ORS1 ()
17	ผู้ได้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน คอยให้คำปรึกษา และช่วยเหลือท่าน						ORS2 ()
18	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือในปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน แก่ท่าน						ORS3 ()
19	ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเครือข่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในชุมชนภายนอกองค์กร แม้ในยามปกติหรือมีสถานการณ์ความ ไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้						ORS4 ()

ส่วนที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
1	1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ดี						II1 ()
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ที่มีความสามารถ ในการบริหารงานอย่างเป็นธรรมชาติ						II2 ()
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างในการ เป็นผู้นำที่ดี						II3 ()
4	ท่านมีศรัทธา และไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ของท่าน						II4 ()
5	2. การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการ ทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย						IM1 ()
6	ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความมั่นใจในการทำงานในพื้นที่						IM2 ()

ส่วนที่ 4 (ต่อ) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
7	ผู้บังคับบัญชาของท่านกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน ตื่นตัวทำงานอย่างมีเป้าหมาย						IM3 ()
8	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนสร้าง วิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในงาน ของท่านในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้						IM4 ()

9	3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บังคับบัญชาของท่านกระตุ้นให้ท่านค้น ปัญหา และสิ่งที่ต้องการแก้ไขให้ดีขึ้น						IS1 ()
10	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านมี ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ หรือสร้างนวัตกรรม						IS2 ()
11	ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ท่านมี มุมมองใหม่ ๆ ในการพัฒนางาน						IS3 ()
12	4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้ เหมาะสมตามความรู้ความสามารถของแต่ละ บุคคล						IC1 ()
13	ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้าใจถึงความต้องการ ในการพัฒนางานให้เป็นไปตามความคาดหวัง ของแต่ละคน						IC2 ()
14	ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้าใจถึงข้อจำกัดใน การทำงานของผูปฏิบัติงานแต่ละคน						IC3 ()

ส่วนที่ 5 ขวัญและกำลังใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงตามความเป็นจริงและความ

คิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยที่

- | | | |
|---|---------|-----------------------|
| 5 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ท่านเห็นน้อย |
| 1 | หมายถึง | ท่านน้อยที่สุด |

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
1	1. ภาระงาน ท่านได้รับการแบ่งความรับผิดชอบในงาน อย่างเป็นธรรม						WL1 ()
2	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำการ จัดสรรอย่างมีเหตุมีผล						WL2 ()
3	งานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน						WL3 ()
4	เวลาในการทำงานมีความเหมาะสมกับภาระ งานของท่าน						WL4 ()
5	บุคลากรในหน่วยงานท่านมีจำนวนเพียงพอ กับภาระงาน						WL5 ()
6	2. คุณภาพในการดูแล ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านดูแลให้บริการ ที่มีคุณภาพสูงแก่ผู้รับบริการ						QoC1 ()
7	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ เพียงพอที่จะให้การดูแลผู้ป่วย และประชาชน						QoC2 ()
ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
8	3. สัมพันธภาพในที่ทำงาน ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน						WR1 ()
9	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานในองค์กร						WR2 ()
10	ท่านเข้าถึงผู้บังคับบัญชาของท่านได้ โดยสะดวก						WR3 ()
11	ท่านสามารถพูดคุยปรึกษากับผู้บังคับบัญชา เมื่อท่านมีเรื่องกังวลใจ หรือมีปัญหาในงาน						WR4 ()

12	ท่านคิดว่าเจ้าหน้าที่การพยาบาลทุกคนเข้าใจความต้องการของผู้รับบริการแต่ละคนเป็นอย่างดี						WR5 ()
13	ท่านรู้สึกว่าคุณรู้จักภูมิหลังผู้รับบริการแต่ละคนเป็นอย่างดี						WR6 ()
14	เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ท่านจะได้รับการสื่อสารให้เข้าใจข้อมูลเป็นอย่างดี						WR7 ()
15	ท่านมีการสื่อสารกับทีมงานเป็นอย่างดีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงอาการต่าง ๆ ของผู้รับบริการ						WR8 ()
16	4. ความมีอิสระในการตัดสินใจ ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญเกี่ยวกับการดูแลผู้รับบริการที่ท่านรับผิดชอบ						ADM1()
17	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองในการทำงาน						ADM2()
18	ท่านมีโอกาสที่จะทำหน้าที่ผู้นำเมื่อท่านต้องการ						ADM3()
19	5. ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ท่านได้รับการปฐมนิเทศที่ดีก่อนเข้าทำงานในหน่วยงาน						PD1 ()
20	งานที่ท่านรับผิดชอบมีความน่าสนใจ และมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ						PD2 ()
21	ท่านมีโอกาสในการแสดงความสามารถในการทำงานของท่านให้ดีที่สุด						PD3 ()
22	ท่านได้รับการกระตุ้น ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ต่างๆ จากการทำงาน						PD4 ()

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
23	ท่านได้รับโอกาสอย่างเพียงพอในการเข้ารับ การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง						PD5 ()
24	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้นเมื่อท่านต้องการ						PD6 ()
25	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดใหม่ๆ ในการ ทำงาน						PD7 ()
26	ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ใน การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน						PD8 ()
27	ท่านเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย กระบวนการ ทำงานและเป้าหมายขององค์กรที่ส่งเสริมให้ เกิดการปฏิบัติงานที่ดี						PD9 ()
28	6. การได้รับการยอมรับ ความเคารพนับถือ และการยกย่อง ท่านเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้ร่วมงาน						RRR1 ()
29	ผู้ร่วมงานรับฟังและปฏิบัติตามคำแนะนำ ของท่าน						RRR2 ()
30	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยให้เป็น แบบอย่างที่ดี หรือได้รับรางวัลในการ ปฏิบัติงาน						RRR3 ()
31	ผู้บริหารองค์กรรับฟังความคิดเห็นของท่าน						RRR4 ()
32	เมื่อท่านทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชาจะ พูดคุยกับท่านด้วยความเข้าใจ						RRR5 ()
33	ท่านได้รับคำชื่นชมจากผู้รับบริการ						RRR6 ()
34	ผู้รับบริการชื่นชมในสิ่งดี ๆ ที่ท่านปฏิบัติ ให้แก่เขา						RRR7 ()

35	ท่านรู้สึกว่าการสรรเสริญความปลอดภัยของผู้รับบริการ บุคลากรทางการแพทย์ และบุคลากรอื่นในองค์กร						RRR8 ()
ลำดับที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
36	7. ความสุข สิ่งแวดล้อม และแรงจูงใจ ท่านคิดว่าในองค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน						HAP1 ()
37	ทีมงานของท่านมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน						HAP2 ()
38	ท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงาน						HAP3 ()
39	ท่านตั้งใจจะทำงานอยู่ที่นี้ในระยะยาว						HAP4 ()
40	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานที่นี่						HAP5 ()
41	ท่านจะแนะนำเพื่อนมาปฏิบัติงานที่หน่วยงานของท่านแม้ว่าอยู่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้						HAP6 ()

42. ท่านคิดว่าท่านมีภาระงานอะไรมากเกินไป หรือมีปัญหาอย่างไรบ้าง

.....

43. ท่านจะแก้ไขปัญหาลักษณะการงานที่มากเกินไปอย่างไรบ้าง

.....

44. ท่านส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีภายในทีมงานของท่านให้ดีขึ้นได้อย่างไร

.....

45. ท่านต้องการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้างภายในสถานที่ทำงานของท่าน

.....

แบบเสนอเอกสารประกอบการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาแก่ผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพสามจังหวัดชายแดนใต้

(ภาษาอังกฤษ) Factors influencing Nurse Morale in three Southern Border Provinces

2. ชื่อนักศึกษา นางสาวพิมพ์พา จันทร์แก้ว รหัสประจำตัว 25851000585 สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์
แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

3.2 เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์การเสริมสร้างพลังอำนาจภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อขวัญและกำลังใจของของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 พยาบาลวิชาชีพสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับต่ำ

4.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ประชากรที่ในการวิจัย เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่จังหวัดยะลา นราธิวาส และปัตตานี โดยปฏิบัติงานในสถานบริการสาธารณสุข สังกัดกระทรวงสาธารณสุขดังนี้ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

5.2 ตัวแปรที่ศึกษา มีดังนี้

ตัวแปรต้น ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

6. วิธีการดำเนินงานวิจัย

6.1 รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research)

6.2 ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

6.2.1 ประชากร ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่โรงพยาบาลในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวนทั้งสิ้น 1,912 คน

6.2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่โรงพยาบาลในเขตพื้นที่สาม

จังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม G*Power 3.1.9.2 สำหรับการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ที่มีตัวแปรต้น 3 ตัว ค่าขนาดอิทธิพลระดับกลาง และค่าอำนาจในการทดสอบทางสถิติเท่ากับ .80 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะต้องการกลุ่มตัวอย่างจำนวน 119 คน รวมกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเพิ่มขึ้นเพื่อป้องกันการสูญเสียกลุ่มตัวอย่างที่อาจเกิดขึ้นร้อยละ 20 คือ คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 143 คน โดยไม่มีการสูญเสียกลุ่มตัวอย่าง

2) วิธีการสุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของพยาบาลวิชาชีพ โดยสุ่มตัวอย่างจากโรงพยาบาลในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ครอบคลุมระดับสถานบริการดังต่อไปนี้ โรงพยาบาลศูนย์ 1 แห่ง โรงพยาบาลทั่วไป 2 แห่ง โรงพยาบาลชุมชน 28 แห่ง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 321 แห่ง

5. เครื่องมือการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไป และประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้คำถามเป็นลักษณะเลือกตอบและคำถามปลายเปิดรวม 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วัดโดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยแปลและดัดแปลงจาก Revised Achievement Motive Scale ของแลงก์ และ ฟรายส์ (Lang & Fries, 2006) โดยวัดจากความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 2 ด้าน แยกเป็นข้อย่อย 10 ข้อ

ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ วัดโดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยแปลและดัดแปลงจาก Conditions For Work Effectiveness Questionnaire ของ ลาสชินเจอร์ (Laschinger, 2012) โดยวัดจากทัศนคติ และพฤติกรรม ทั้ง 6 ด้านประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|-------------|
| 1) การได้รับการจัดสรรทรัพยากร | จำนวน 3 ข้อ |
| 2) การได้รับข้อมูลข่าวสาร | จำนวน 3 ข้อ |
| 3) การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน | จำนวน 3 ข้อ |
| 4) การได้รับโอกาส | จำนวน 3 ข้อ |
| 5) การได้รับอำนาจอย่างเป็นทางการ | จำนวน 3 ข้อ |
| 6) การได้รับอำนาจอย่างไม่เป็นทางการ | จำนวน 4 ข้อ |

ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัดโดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยแปลและดัดแปลงจาก Transformational Leadership Second Edition ของ เบอนาร์ดี แบส และริจจิโอ (Bass and Riggio, 2006) ตามแนวคิดของเบอนาร์ดี แบส และริจจิโอ (Bass and Riggio, 2006) ประกอบด้วย 4 ด้าน แยกเป็น 14 ข้อย่อย ดังนี้

- | | |
|------------------------------|-------------|
| การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ | จำนวน 4 ข้อ |
| ด้านการคำนึงปัจเจกบุคคล | จำนวน 4 ข้อ |
| ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ | จำนวน 3 ข้อ |
| ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา | จำนวน 3 ข้อ |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของขวัญและกำลังใจ

เครื่องมือการวัดระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานมีเฮย์ ราเมส (Mehay, 2010 Cited in Nolan, 1998) โดยมีเฮย์ได้พัฒนาแบบสอบถามการวัดขวัญและกำลังใจจะการเมินงานสิ่งแวดล้อมของ โนแลนดี แบบสอบถามนี้เน้นประสาทสัมผัสทั้ง 6 ของพนักงานที่มีความรักในงานที่มีเฮย์กำลังศึกษา

1. ความรู้สึกปลอดภัย หมายถึง รู้สึกปลอดภัยจากสิ่งคุกคามทางกายภาพ และการดำเนิน การรับรู้ความต้องการทางอารมณ์ในการทำงาน
2. ความรู้สึกของความต่อเนื่อง หมายถึงบุคลากรมีความมั่นคงในการทำงาน และทำงานเป็นทีม
3. ความรู้สึกของเป็นสมาชิก หมายถึงรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน และมีความเชื่อมโยงกัน
4. รู้สึกถึงเป้าหมาย หมายถึงมีวิธีการในการทำงานที่ชัดเจน มีเป้าหมายเดียวกัน
5. ความรู้สึกสำเร็จ หมายถึงการใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่
6. ความรู้สึกสำคัญ หมายถึงมีแนวทางการทำงานชัดเจน และมีเป้าหมายเดียวกัน

ตามแนวคิดของ Mehay Ramesh (2010) Schedule' (AWES) พัฒนาจาก Nolan(1998) ประกอบด้วย

6 ด้าน แยกเป็น 34 ข้อย่อย ดังนี้

1) ภาระงาน	จำนวน	6 ข้อ
2) คุณภาพในการดูแล	จำนวน	2 ข้อ
3) สัมพันธภาพในที่ทำงาน	จำนวน	9 ข้อ
4) ความมีอิสระในการตัดสินใจ	จำนวน	3 ข้อ
5) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	จำนวน	8 ข้อ
6) การได้รับการยอมรับ ความเคารพนับถือ และการยกย่อง	จำนวน	6 ข้อ

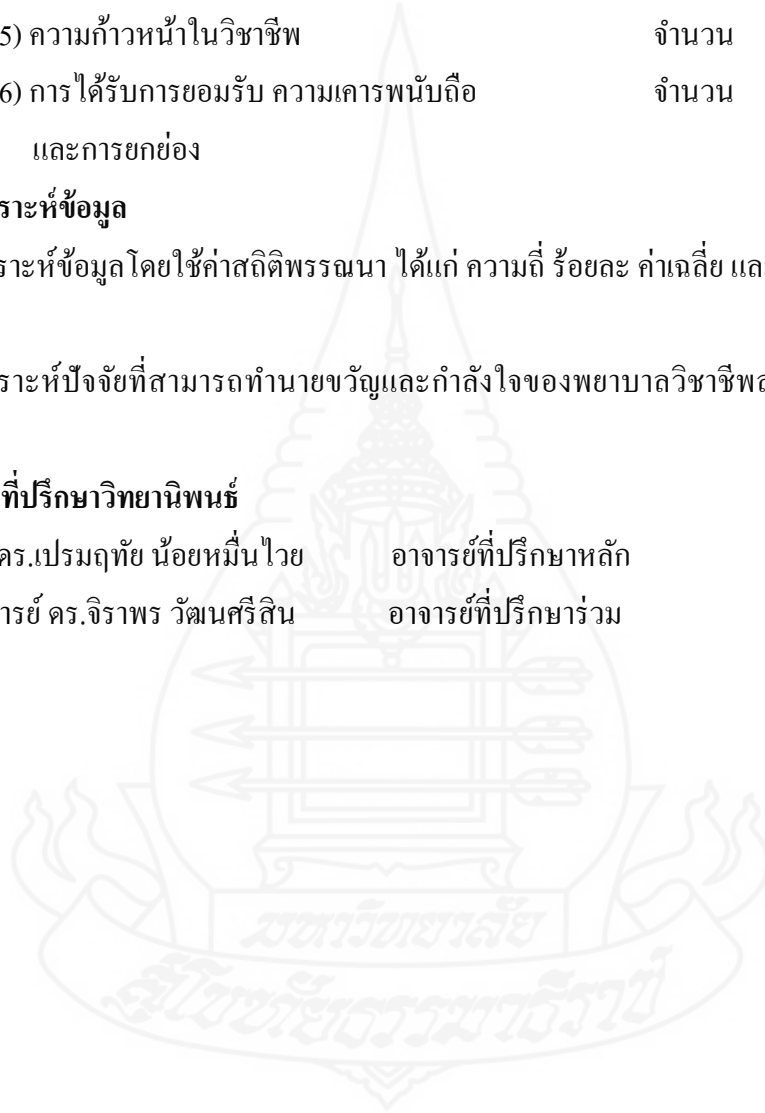
7. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.2 วิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถทำนายขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

8. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

- 5.1 ผศ.ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
- 5.2 อาจารย์ ดร.จิราพร วัฒนศรีสิน อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม



ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น (assumptions)

ของการใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

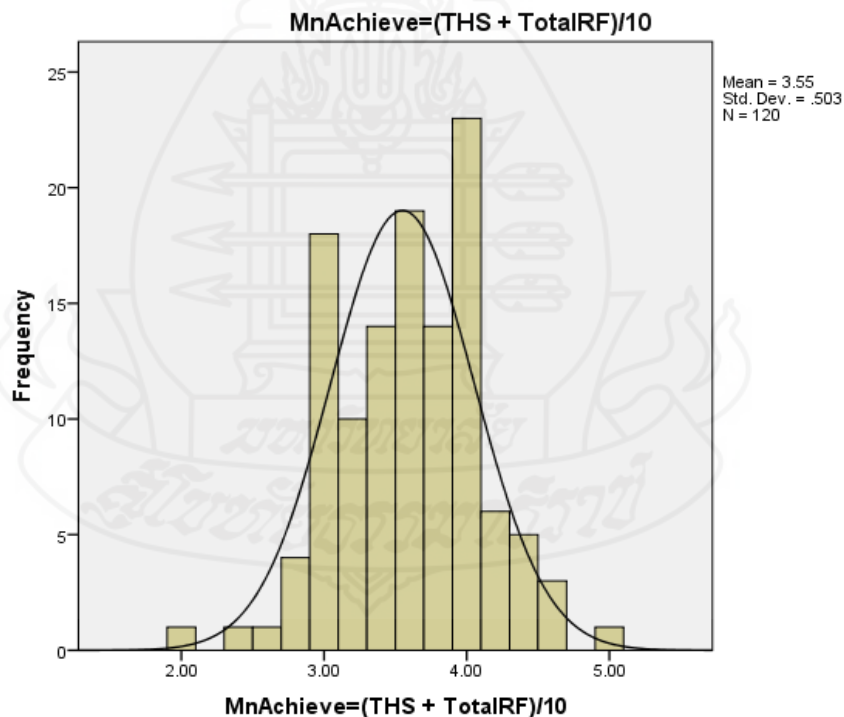
1. ทดสอบการแจกแจงของข้อมูล พบว่ามีการแจกแจงปกติ (Normal distribution) ตรวจสอบได้โดย Kolmogorov-Smirnov Test พบว่าค่าสถิติของขั้วและกำลังใจ $p > .05$ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างมีการแจกแจงแบบปกติ (Normal distribution), Histogram พบว่าข้อมูลมีการกระจายเป็น โค้งปกติ

Tests of Normality

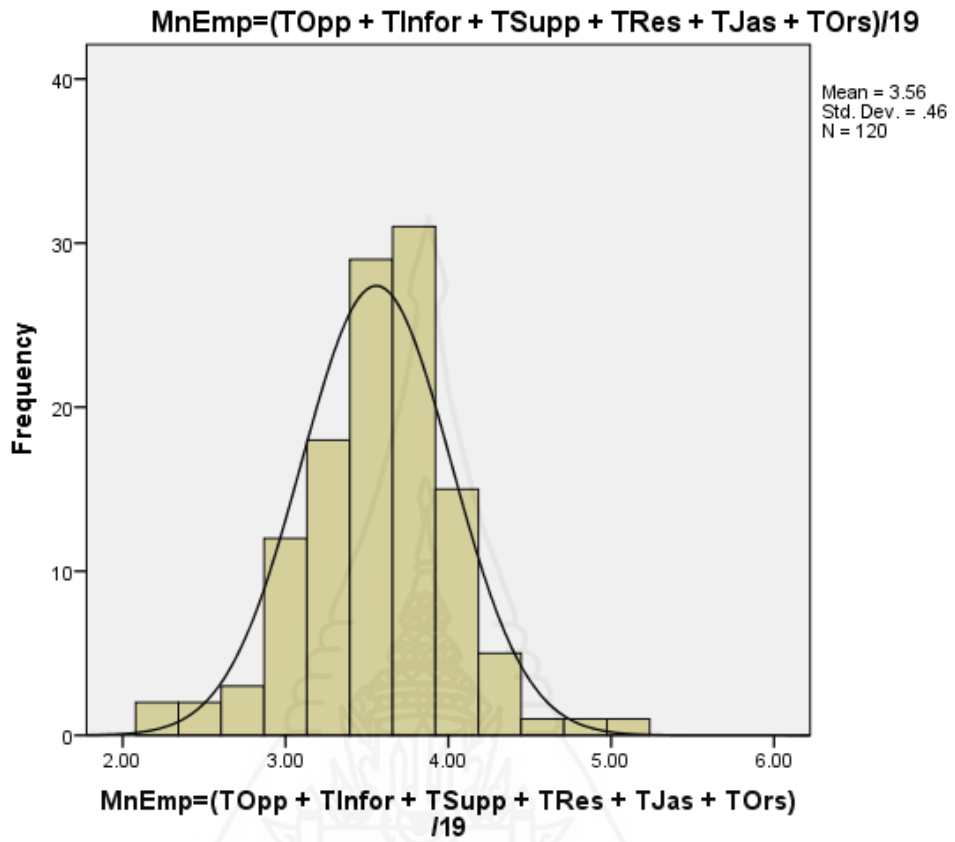
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TMR= (TWL+TQual+TW R+TADM+TPD+T RRR+THAP)	.081	120	.052	.984	120	.164

a. Lilliefors Significance Correction

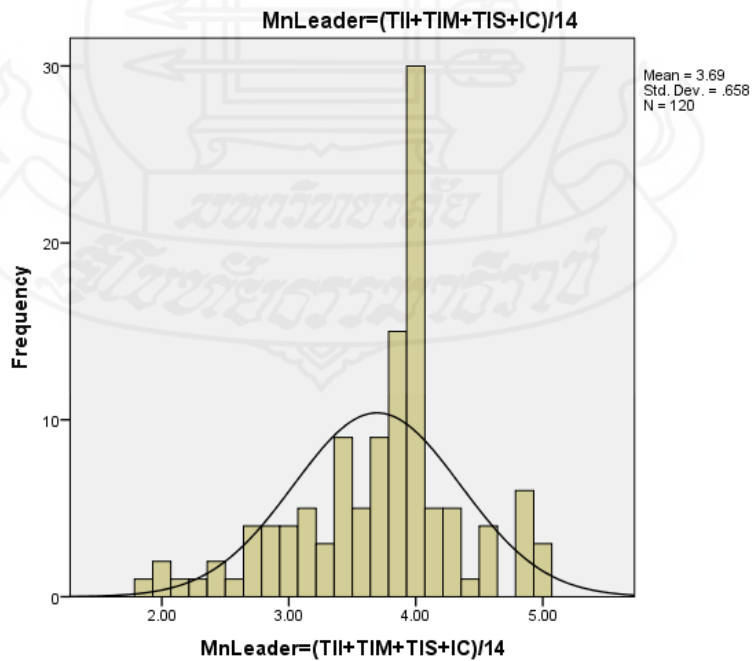
1.1 การกระจายตัวของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์



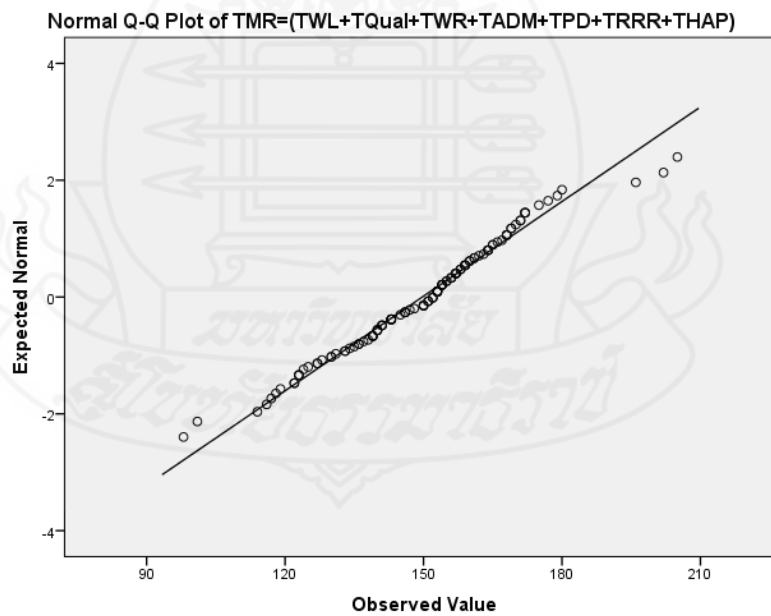
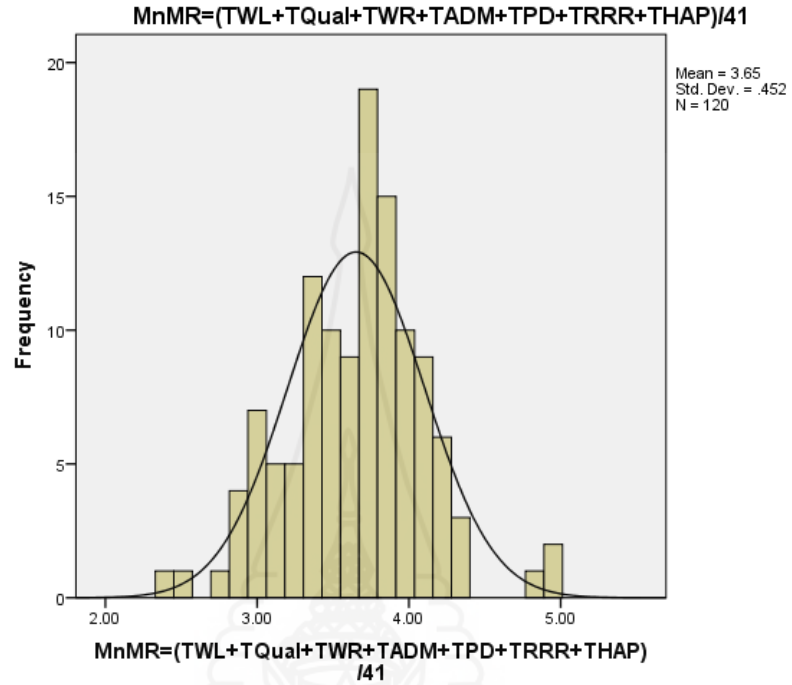
1.2 การกระจายตัวของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

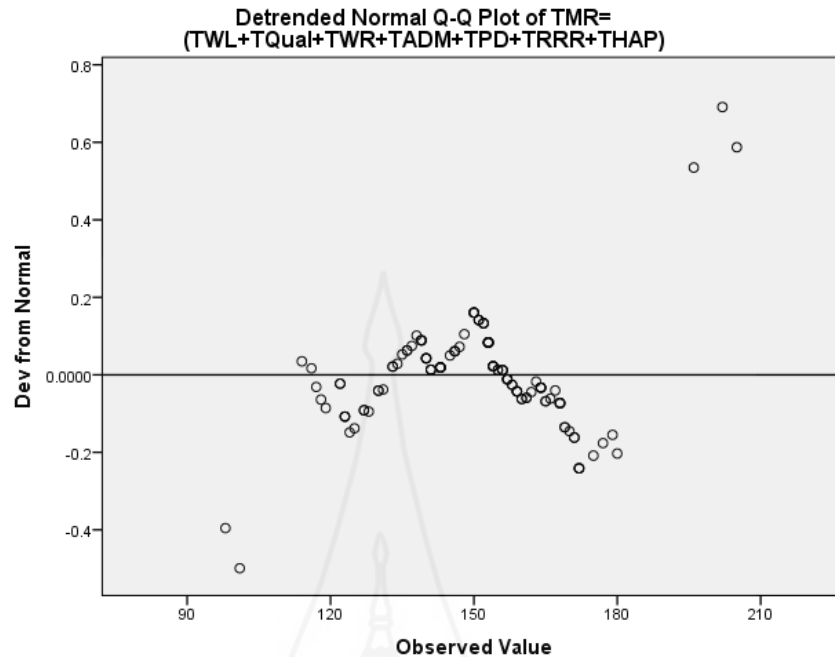


1.3 การกระจายตัวของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร



1.4 การกระจายตัวขวัญและกำลังใจ





2. ตรวจสอบความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่ (Homoscedasticity) ตรวจสอบได้ด้วย Scatter Plot จากการตรวจสอบข้อมูลพบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว มีค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนคงที่ และความแปรปรวนความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงปกติ ตรวจสอบโดยการ Plot graph: Residual P-P Plot พบจุดบนกราฟเรียงตัวกันเป็นเส้นตรงทแยงมุม แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายปกติ

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับขวัญและกำลังใจ

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับขวัญและกำลังใจ

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจ

3. ทดสอบตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นต่อกัน (No multicollinearity) พบว่าตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นพหุร่วมเชิงเส้นต่อกัน (No multicollinearity) ดูได้จากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น ต้องมีค่าต่ำกว่า 0.85 (Munro, 2001) การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีค่าไม่เกิน 0.85 และค่า VIF ทั้งสองตัวแปรต้น เท่ากับ 2.494 ซึ่งไม่เกิน 10 และค่า Tolerance มีค่าเท่ากับ .401 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.1 แสดงว่า ไม่มี Multicollinearity

Correlations

		TMR= (TWL+TQual+TWR +TADM+TPD+T RRR+THAP)	Age	TAchieve =(THS + TotalRF)	TEmp= (TOpp + TInfor + TSupp + TRes + TJas + TOrs)	TLeader= (TII+TIM+ TIS+IC)
Pearson Correlation	TMR= (TWL+TQual+TW R+TADM+TPD+T RRR+THAP)	1.000	.060	.506	.827	.799
	Age	.060	1.000	.050	.050	.056
	TAchieve=(THS + TotalRF)	.506	.050	1.000	.515	.460
	TEmp=(TOpp + TInfor + TSupp + TRes + TJas + TOrs)	.827	.050	.515	1.000	.774
	TLeader= (TII+TIM+TIS+IC)	.799	.056	.460	.774	1.000
Sig. (1-tailed)	TMR= (TWL+TQual+TW R+TADM+TPD+T RRR+THAP)	.	.257	.000	.000	.000
	Age	.257	.	.294	.294	.270
	TAchieve=(THS + TotalRF)	.000	.294	.	.000	.000
	TEmp=(TOpp + TInfor + TSupp + TRes + TJas + TOrs)	.000	.294	.000	.	.000
	TLeader= (TII+TIM+TIS+IC)	.000	.270	.000	.000	.
N	TMR= (TWL+TQual+TW R+TADM+TPD+T RRR+THAP)	120	120	120	120	120
	Age	120	120	120	120	120
	TAchieve=(THS + TotalRF)	120	120	120	120	120
	TEmp=(TOpp + TInfor + TSupp + TRes + TJas + TOrs)	120	120	120	120	120
	TLeader= (TII+TIM+TIS+IC)	120	120	120	120	120

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.181	7.475		4.171	.000		
	TEmp=(TOpp + TInfor + TSupp + TRes + TJas + TOrs)	1.754	.110	.827	15.989	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	33.927	6.741		5.033	.000		
	TEmp=(TOpp + TInfor + TSupp + TRes + TJas + TOrs)	1.105	.156	.521	7.093	.000	.401	2.494
	TLeader= (TII+TIM+TIS+IC)	.795	.148	.395	5.382	.000	.401	2.494

a. Dependent Variable: TMR=(TWL+TQual+TWR+TADM+TPD+TRRR+THAP)

4. ทดสอบตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงปกติ และค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน (No autocorrelation) พบว่า ความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน โดยดูค่า Durbin-Watson ควรมีค่าอยู่ในช่วง 1.5-2.5 ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้มีค่า 1.784 แสดงว่า ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกันและไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.827 ^a	.684	.682	10.45308	.684	255.635	1	118	.000	
2	.864 ^b	.747	.743	9.39859	.063	28.964	1	117	.000	1.784

a. Predictors: (Constant), TEmp=(TOpp + TInfor + TSupp + TRes + TJas + TOrs)

b. Predictors: (Constant), TEmp=(TOpp + TInfor + TSupp + TRes + TJas + TOrs), TLeader=(TII+TIM+TIS+IC)

c. Dependent Variable: TMR=(TWL+TQual+TWR+TADM+TPD+TRRR+THAP)



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวพิมพ์พา จันทร์แก้ว
วัน เดือน ปีเกิด	28 ธันวาคม 2520
สถานที่เกิด	อำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา
ประวัติการศึกษา	พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีการศึกษา 2553
สถานที่ทำงาน	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสะบ้าย้อย โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาขัน ตำบลบ้านโหนด อำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการ

