

การสร้างเสริมทัศนคติการทำงานของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุ ประจำสถานสงเคราะห์คนชรา

พิศพลักษณ์ อารังศรีวรกุล¹ และวงพักรตร์ ภูพันธ์ศรี²

¹ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติการทำงานของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุประจำสถานสงเคราะห์คนชรา ระหว่างก่อนการอบรมกับหลังการอบรมสร้างเสริมทัศนคติการทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุประจำสถานสงเคราะห์คนชรา จำนวน 19 คน จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ โปรแกรมอบรมสร้างเสริมทัศนคติการทำงานของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุประจำสถานสงเคราะห์คนชรา มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 และแบบวัดทัศนคติการทำงานของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.66–1.0 มีค่าความเชื่อมั่น 0.87 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบ Wilcoxon Signed-Rank Test

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุประจำสถานสงเคราะห์คนชรา มีทัศนคติการทำงานหลังเข้ารับการอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบทัศนคติการทำงานรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุมีทัศนคติด้านหน้าที่การทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสัมพันธภาพในองค์การ หลังการอบรม สูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การอบรม ทัศนคติการทำงาน เจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุ

Enhancing Working Attitudes of Elderly Care Staff at a Nursing Home

Phitsaran Thamrongworakuand¹ and Vongphak Poopunsri²

¹Department of Psychology Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

²Public Administration Program Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

Abstract

The purpose of this research was to compare the working attitudes of the staff at a nursing home before and after receiving training to enhance working attitudes. The sample used in this research consisted of 19 nursing home staff charged with elderly care, chosen through purposive sampling method. The research instruments used in this study were a training program to enhance the working attitude of elderly care staff at nursing homes (IOC score between 0.80–1.00) and a specialized working attitude test (IOC score between 0.66–1.0 and reliability 0.87). Data were analyzed by the Wilcoxon Signed–Rank Test.

The research finding revealed that the mean scores for working attitude of the elderly care staff after the training was significantly higher than before the training at .05 significance level. Comparing different aspects of attitudes in work, it was found that on average the elderly care staff had significantly higher scores after training in the areas of attitude about work duties, career advancement and relationship with the organization.

Keywords: Training, Attitude toward elderly care, Nursing home staff

บทนำ

ปัจจุบันประชากรผู้สูงอายุเพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็ว จากการสำรวจปี พ.ศ. 2557 พบมีผู้สูงอายุจำนวน 10,014,705 คน หรือร้อยละ 14.9 ของประชากรทั่วประเทศ ซึ่งเป็นผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่เพียงลำพังมีจำนวนร้อยละ 8.7 ของผู้สูงอายุทั้งหมด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557) จากปัญหาที่ผู้สูงอายุไม่มีผู้ดูแลและต้องเผชิญกับความยากลำบากในการดำเนินชีวิต จึงได้มีการจัดตั้งสถานสงเคราะห์ผู้สูงอายุขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การช่วยเหลือผู้สูงอายุไร้ที่พึ่งในด้านที่พักอาศัย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ให้การดูแลรักษาเมื่อเจ็บป่วย และจัดหาสิ่งของอุปโภคบริโภคที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต การดูแลผู้สูงอายุของสถานสงเคราะห์คนชรานั้นต้องมีปัจจัยสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ทั้งกำลังทรัพย์และกำลังคน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้น เจ้าหน้าที่ประจำสถานสงเคราะห์จึงมีบทบาทสำคัญในการดูแล ช่วยเหลือ และส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถดำเนินชีวิตในสถานสงเคราะห์ได้อย่างราบรื่น มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ด้วยการสนับสนุนระดับประคองผู้สูงอายุให้ดำเนินชีวิตในช่วงบั้นปลายได้อย่างมีความสุข (สำนักอนามัยผู้สูงอายุ, 2557)

การดูแลผู้สูงอายุถือเป็นงานที่หนักและใช้เวลาค่อนข้างมาก เพราะต้องให้ความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง อาศัยการทุ่มเททั้งแรงกาย กำลังใจ และความรับผิดชอบสูง หากเจ้าหน้าที่ขาดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ไม่มีความรู้และไม่เข้าใจในผู้สูงอายุ ก็จะทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกเครียดและรู้สึกกดดันในการทำงาน (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2551) นอกจากนี้ การขาดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ยังส่งผลให้ผู้สูงอายุไม่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม ทั้งการประพฤติปฏิบัติ การให้ความช่วยเหลือ รวมถึงการสนับสนุนในสิ่งที่จำเป็นด้านต่าง ๆ อันจะส่งผลให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (พัชรี เรือนศรี, ลินจง โบธิบาล และภารดี นานาธิลป์, 2558) โดยเฉพาะการดูแลช่วยเหลือผู้สูงอายุระยะสุดท้ายที่มีภาวะสุขภาพเสื่อมและต้องการความช่วยเหลือมากกว่าผู้สูงอายุในช่วงวัยอื่น ๆ ซึ่งผู้ดูแลต้องได้รับการอบรมเพื่อให้เข้าใจถึงหลักในการให้ความช่วยเหลือทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคมที่ถูกต้อง (สิริลักษณ์ โสมานุสรณ์, 2557) ดังนั้น การพัฒนาส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน จะช่วยให้ผู้สูงอายุได้รับการดูแลเอาใจใส่ในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพ ที่จะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ (ชยันต์ ศรีวิจารณ์, 2554)

การจัดอบรมสร้างเสริมทัศนคติให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวผู้สูงอายุ การปฏิบัติหน้าที่ และการสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ผู้ดูแลสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามจริยธรรมของผู้ดูแล มีทัศนคติที่ดีต่อการดูแลช่วยเหลือผู้สูงอายุ (สำนักอนามัยผู้สูงอายุ, 2557) สามารถสนับสนุนสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ

ทั้งทางกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณได้อย่างเหมาะสม มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายที่จะตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุได้ในทุก ๆ ด้าน (สิทธิชัย ธรรมเสนห์, 2555) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการสร้างเสริมทัศนคติต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุประจำสถานสงเคราะห์คนชรา ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนในการสร้างเสริมทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อการดูแลผู้สูงอายุต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติการทำงานของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุประจำสถานสงเคราะห์คนชรา ระหว่างก่อนการอบรมกับหลังการอบรมสร้างเสริมทัศนคติการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรเป็นเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุประจำสถานสงเคราะห์คนชรา จังหวัดนครนายก จำนวน 25 คน
2. กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุประจำสถานสงเคราะห์คนชรา ที่ได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 19 คน โดยมีเกณฑ์คัดเลือกดังนี้
 - 1) เป็นผู้ผ่านการทดลองงาน
 - 2) เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ดูแลช่วยเหลือผู้สูงอายุโดยตรง
 - 3) เป็นผู้ที่ไม่สมัครใจเข้าร่วมการอบรมสร้างเสริมทัศนคติการทำงานของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุประจำสถานสงเคราะห์คนชราตลอดระยะเวลา 2 วัน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ โปรแกรมอบรมสร้างเสริมทัศนคติการทำงานของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุประจำสถานสงเคราะห์คนชรา
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ทัศนคติการทำงานของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุประจำสถานสงเคราะห์คนชรา

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือการวิจัย

1. แบบวัดทัศนคติการทำงานของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุ มีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ เป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert ผ่านการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.66–1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ที่ 0.237–0.804 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของทัศนคติ

การทำงานรายด้านประกอบด้วย หน้าที่การทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และสัมพันธภาพ ในองค์การอยู่ระหว่าง 0.716-0.777 ซึ่งมีค่าเป็นบวกทุกค่า และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่แสดงว่าองค์ประกอบทัศนคติการทำงานทุกตัวมีความสัมพันธ์กัน และมีเกณฑ์การแปลผล คือ

- | | | | |
|---------------------|------------|---------|----------------------------------|
| ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00 | มากที่สุด | หมายถึง | มีทัศนคติการทำงานระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25 | มาก | หมายถึง | มีทัศนคติการทำงานระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50 | น้อย | หมายถึง | มีทัศนคติการทำงานระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75 | น้อยที่สุด | หมายถึง | มีทัศนคติการทำงานระดับน้อยที่สุด |

2. โปรแกรมอบรมสร้างเสริมทัศนคติการทำงานของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุประจำสถานสงเคราะห์คนชรา พัฒนาจากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 โดยโปรแกรมอบรมสร้างเสริมทัศนคติการทำงานของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุประจำสถานสงเคราะห์คนชรา ประกอบด้วยกิจกรรมและการให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทการดูแลผู้สูงอายุ การเปลี่ยนแปลงของผู้สูงอายุทางร่างกาย จิตใจ และสังคม หน้าที่การทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และการสื่อสารในองค์การ ในรูปแบบของกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และกิจกรรมละลายพฤติกรรมการบรรยายองค์ความรู้ การสร้างงานเป็นทีม การฝึกการสื่อสาร เกมการเรียนรู้ จิตวิทยาบำบัด การสนทนากลุ่ม การสรุปและเปิดเผยความรู้สึก

การรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยวัดทัศนคติการทำงานของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุประจำสถานสงเคราะห์ และได้ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 19 คน (จากประชากรจำนวน 25 คน)

2. ทำการอบรมสร้างเสริมทัศนคติการทำงานแก่เจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุประจำสถานสงเคราะห์ โดยจัดกิจกรรมและให้ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของผู้สูงอายุ บทบาทหน้าที่ของผู้ดูแล ความก้าวหน้าในการทำงาน และการสื่อสารในองค์การ ใช้ระยะเวลาการอบรม 2 วัน วันละ 6 ชั่วโมง หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมจึงได้ทำการวัดทัศนคติการทำงานของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุประจำสถานสงเคราะห์คนชรา

3. นำคะแนนที่ได้จากการใช้แบบวัดทัศนคติการทำงานของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุประจำสถานสงเคราะห์ ก่อนกับหลังการอบรมสร้างเสริมทัศนคติการทำงานมาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติทดสอบ Wilcoxon Signed-Rank Test

4. สรุปผลและเขียนรายงานการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและคะแนนที่ได้จากการวัดทัศนคติการทำงานของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุประจำสถานสงเคราะห์คนชรา
2. เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทัศนคติการทำงานของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุโดยรวมและรายด้าน ระหว่างก่อนการอบรมกับหลังการอบรม โดยใช้สถิติทดสอบ Wilcoxon Signed-Rank Test

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลและผลคะแนนที่ได้จากการวัดทัศนคติการทำงานของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุประจำสถานสงเคราะห์คนชรา

1.1 การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุประจำสถานสงเคราะห์คนชรา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุประจำสถานสงเคราะห์คนชรา

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	19	100
อายุ		
20-29	9	47.37
30-39	3	15.79
40-49	6	31.58
50-59	1	5.26
รวม	19	100.00
การศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	4	21.05
มัธยมศึกษาตอนปลาย	5	26.32
อนุปริญญา	4	21.05
ปริญญาตรี	5	26.32
สูงกว่าปริญญาตรี	1	5.26
รวม	19	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	2	10.53
1-2 ปี	7	36.84
2-3 ปี	4	21.05
มากกว่า 3 ปี	6	31.58
รวม	19	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า เจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุทั้งหมดเป็นเพศหญิง โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.37 รองลงมาคืออายุระหว่าง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.58 ส่วนผู้ที่มีอายุระหว่าง 50-59 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.26

การศึกษาของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 26.32 เท่ากัน ส่วนผู้ที่จบการศึกษาระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีมีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.26

อายุงานของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีการทำงาน 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.84 รองลงมาเป็นผู้ที่ทำงานมากกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.58 และผู้ที่ยังอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.53

1.2 ผลการศึกษาคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการวัดทัศนคติการทำงานของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุประจำสถานสงเคราะห์คนชรา ก่อนการอบรมและหลังการอบรม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ยทัศนคติการทำงานของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุประจำสถานสงเคราะห์คนชรา (n=19)

ทัศนคติต่อการทำงาน	ก่อนอบรม		แปลผล	หลังอบรม		แปลผล
	$\bar{X}$	SD		$\bar{X}$	SD	
ด้านหน้าที่การทำงาน						
ความสามารถในการทำงาน	2.84	.50	มาก	3.00	.58	มาก
ความเหมาะสมของงาน	3.21	.54	มาก	3.42	.51	มากที่สุด
ความรับผิดชอบ	3.21	.71	มาก	3.47	.61	มากที่สุด
บทบาทหน้าที่การทำงาน	3.37	.60	มากที่สุด	3.68	.58	มากที่สุด
ความภาคภูมิใจในการทำงาน	3.32	.67	มากที่สุด	3.47	.51	มากที่สุด
หน้าที่การทำงานโดยเฉลี่ย	3.19	.38	มาก	3.41	.33	มากที่สุด

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ทัศนคติต่อการทำงาน	ก่อนอบรม		แปลผล	หลังอบรม		แปลผล
	$\bar{X}$	SD		$\bar{X}$	SD	
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ						
รายได้จากการทำงาน	3.21	.85	มาก	3.47	.61	มากที่สุด
ประสบการณ์จากการทำงาน	3.21	.63	มาก	3.68	.48	มากที่สุด
การเลื่อนขั้นตำแหน่งงาน	3.16	.69	มาก	3.42	.51	มากที่สุด
การฝึกฝนเพิ่มเติมความรู้	3.58	.51	มากที่สุด	3.79	.42	มากที่สุด
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.11	.81	มาก	3.74	.45	มากที่สุด
ความก้าวหน้าในอาชีพโดยเฉลี่ย	3.25	.46	มาก	3.62	.32	มากที่สุด
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร						
การทำงานร่วมกับเพื่อน ๆ	3.21	.42	มาก	3.68	.48	มากที่สุด
การดูแลผู้สูงอายุ	3.32	.48	มากที่สุด	3.58	.51	มากที่สุด
การสื่อสารในการทำงาน	3.11	.46	มาก	3.47	.51	มากที่สุด
การประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ	3.32	.48	มากที่สุด	3.79	.42	มากที่สุด
ความรู้สึกรักองค์กร	3.53	.51	มากที่สุด	3.74	.45	มากที่สุด
สัมพันธภาพในองค์กรโดยเฉลี่ย	3.29	.33	มากที่สุด	3.65	.28	มากที่สุด
ทัศนคติต่อการทำงานโดยเฉลี่ย	3.24	.34	มาก	3.56	.27	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ก่อนการอบรมเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุมีคะแนนเฉลี่ยทัศนคติการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.24$ $SD = 0.34$) หลังจากได้รับการอบรม เจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุมีคะแนนเฉลี่ยทัศนคติการทำงานเพิ่มขึ้นจากเดิมเป็นระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.56$ $SD = 0.27$)

เมื่อพิจารณาทัศนคติต่อการทำงานรายด้าน พบว่า ด้านหน้าที่การทำงาน ก่อนการอบรมเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.19$ $SD = 0.38$) และหลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.41$ $SD = 0.33$) โดยคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดทั้งก่อนและหลังการอบรมคือประเด็นเกี่ยวกับความคิดความรู้สึกที่มีต่อบทบาทหน้าที่การทำงาน ($\bar{X} = 3.37$ $SD = 0.60$, $\bar{X} = 3.68$ $SD = 0.58$) รองลงมาคือความคิดความรู้สึกที่มีต่อความภาคภูมิใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.32$ $SD = 0.67$, $\bar{X} = 3.47$ $SD = 0.51$) และคะแนนเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือความคิดความรู้สึกที่มีต่อความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 2.84$ $SD = 0.50$, $\bar{X} = 3.00$ $SD = 0.58$)

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ก่อนการอบรมเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.25$ $SD = 0.46$) และหลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.62$ $SD = 0.32$) โดยคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดทั้งก่อนและหลังการอบรมคือประเด็นเกี่ยวกับความคิดความรู้สึกที่มีต่อการฝึกฝนเพิ่มเติมความรู้ ($\bar{X} = 3.58$ $SD = 0.51$, $\bar{X} = 3.79$ $SD = 0.42$) รองลงมาคือความคิดความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์จากการทำงาน ($\bar{X} = 3.21$ $SD = 0.63$)

ส่วนหลังการอบรมคือความคิดความรู้สึกที่มีต่อการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.74$ $SD = 0.45$) และคะแนนเฉลี่ยที่น้อยที่สุดก่อนการอบรมคือความคิดความรู้สึกที่มีต่อการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.11$ $SD = 0.81$) ส่วนคะแนนเฉลี่ยหลังการอบรมที่น้อยที่สุดคือความคิดความรู้สึกที่มีต่อการเลื่อนขั้นตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.42$ $SD = 0.51$)

ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ก่อนการอบรมเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.29$ $SD = 0.33$) และหลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.65$ $SD = 0.28$) โดยคะแนนเฉลี่ยก่อนการอบรมที่มากที่สุดคือประเด็นเกี่ยวกับความรู้สึกรักองค์กร ($\bar{X} = 3.53$ $SD = 0.51$) ส่วนคะแนนเฉลี่ยหลังการอบรมที่มากที่สุดคือความคิดความรู้สึกเกี่ยวกับการประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.79$ $SD = 0.42$) รองลงมาคือความคิดความรู้สึกที่มีต่อการดูแลผู้สูงอายุและการประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.32$ $SD = 0.48$) ส่วนคะแนนเฉลี่ยหลังการอบรมคือความรู้สึกรักองค์กร ($\bar{X} = 3.74$ $SD = 0.45$) และคะแนนเฉลี่ยที่น้อยที่สุดทั้งก่อนและหลังการอบรมคือความคิดความรู้สึกที่มีต่อการสื่อสารในการทำงาน ($\bar{X} = 3.11$ $SD = 0.46$, $\bar{X} = 3.47$ $SD = 0.51$)

2. การเปรียบเทียบทัศนคติการทำงานของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุระหว่างก่อนการอบรมกับหลังการอบรมสร้างเสริมทัศนคติการทำงาน

2.1 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทัศนคติการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุระหว่างก่อนการอบรมกับหลังการอบรม ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทัศนคติการทำงานของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุก่อนการอบรมกับหลังการอบรม (n = 19)

ทัศนคติการทำงาน	$\bar{X}$	SD	Wilcoxon Value	Wilcoxon Prop
ก่อนการอบรม	3.24	.34	-3.633	.000*
หลังการอบรม	3.56	.27		

*p < .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ทัศนคติการทำงานของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุประจำสถานสงเคราะห์คนชรา หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหลังจากได้รับการอบรมสร้างเสริมทัศนคติ เจ้าหน้าที่สถานสงเคราะห์มีทัศนคติการทำงาน ดีขึ้นจากเดิม

2.2 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทัศนคติการทำงานรายด้านของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุระหว่างก่อนการอบรมกับหลังการอบรม ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทัศนคติการทำงานรายด้านของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุ
ก่อนการอบรมกับหลังการอบรม (n=19)

ทัศนคติการทำงานรายด้าน	$\bar{X}$	SD	Wilcoxon Value	Wilcoxon Prop
ก่อนอบรม-หน้าที่การทำงาน	3.19	.38	-2.883	.004*
หลังอบรม-หน้าที่การทำงาน	3.41	.33		
ก่อนอบรม-ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.25	.46	-3.332	.001*
หลังอบรม-ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.62	.32		
ก่อนอบรม-สัมพันธภาพในองค์กร	3.29	.33	-3.436	.001*
หลังอบรม-สัมพันธภาพในองค์กร	3.65	.28		

*p < .05

จากตารางที่ 4 พบว่า เจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุประจำสถานสงเคราะห์คนชรามีทัศนคติการทำงานด้านหน้าที่การทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสัมพันธภาพในองค์กร หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหลังจากได้รับการอบรมเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุมีความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการทำงานของตนเองที่จะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและมีความภาคภูมิใจในการทำงาน รวมถึงสามารถสื่อสารในองค์กรระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้สูงอายุได้อย่างเหมาะสม ที่ส่งผลให้สัมพันธภาพในการทำงานมีความราบรื่น

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุประจำสถานสงเคราะห์คนชรามีทัศนคติการทำงานหลังเข้ารับการอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรม ทั้งทัศนคติด้านหน้าที่การทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และสัมพันธภาพในองค์กร ที่แสดงให้เห็นว่า การเข้ารับการอบรมช่วยให้เจ้าหน้าที่ผู้ดูแลมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้สูงอายุและบทบาทหน้าที่ของตนเองมากขึ้น เพิ่มความสามารถในการสื่อสารที่ถูกต้องเหมาะสม อันเป็นประโยชน์และมีความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ดูแลช่วยเหลือผู้สูงอายุในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุ กล่าวว่า การดูแลผู้สูงอายุแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน จะต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในหลาย ๆ ด้าน ทั้งพฤติกรรม การแสดงออกทางอารมณ์ของผู้สูงอายุ บ่อยครั้งที่รู้สึกเครียดและเบื่อหน่ายต่อการปฏิบัติหน้าที่ แต่หลังจากที่ได้รับการอบรมทำให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของผู้สูงอายุ และ

คุณค่าในการทำงานเกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือผู้สูงอายุมากขึ้น จึงทำให้ความรู้สึกเหนื่อยและท้อกับการทำงานลดลง และรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานดูแลผู้สูงอายุที่มาพักพิงสถานสงเคราะห์คนชรา

จากการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะผู้ดูแลผู้สูงอายุของ กุลวีณ์ วุฒิกุล (2559) พบข้อมูลที่สอดคล้องกันว่า สมรรถนะสำคัญที่ผู้ดูแลผู้สูงอายุจะต้องมีก็คือการมีทัศนคติที่ดีต่อผู้สูงอายุ จะทำให้ผู้สูงอายุได้รับการดูแลเอาใจใส่ทั้งทางร่างกายและจิตใจอย่างเอื้ออาทร มีความอดทน และเห็นอกเห็นใจในการประคับประคองผู้สูงอายุดำเนินชีวิตประจำวัน ช่วยลดความเครียด ความเหงา หรือความวิตกกังวลในด้านต่าง ๆ ที่ผู้สูงอายุต้องเผชิญในบั้นปลายของชีวิต อีกทั้งการมีทัศนคติที่ดีต่อผู้สูงอายุ จะทำให้ผู้ดูแลตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ ส่งผลต่อสัมพันธภาพระหว่างผู้สูงอายุกับผู้ดูแลดำเนินไปอย่างราบรื่น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการศึกษาสมรรถนะการเสริมสร้างคุณภาพในการดูแลผู้สูงอายุของ ประไพพิศ สิงหเสน, กิตติพร เนาว์สุวรรณ, มาริสา สุวรรณราช และเนติยา แจ่มทิม (2559) ที่ศึกษาพบว่า การมีทัศนคติที่ดีต่อการดูแลผู้สูงอายุเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลช่วยเหลือผู้สูงอายุดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาของ วิรมณ กาสีวงศ์, ทศนีย์ บุญเต็ม และอรพรรณ ลือบุญวัชชัย (2558) พบว่า การเพิ่มทัศนคติเชิงบวกในหลักสูตรฝึกอบรมผู้ดูแลผู้สูงอายุเป็นสิ่งสำคัญ การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมควรเน้นการเพิ่มทัศนคติ ความรู้ และความสามารถของผู้ดูแลผู้สูงอายุ ที่จะทำให้การดูแลผู้สูงอายุดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาความรู้และทัศนคติของผู้ดูแลผู้สูงอายุ กรณีศึกษาผู้ดูแลผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์คนชราบ้านธรรมปกรณ์โพธิ์กลางและสถานสงเคราะห์คนชราบ้านธรรมปกรณ์วัดม่วง จังหวัดนครราชสีมา ของบุษยา วงษ์ชวลิตกุล และคณะ (2559) พบว่า ควรมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อการดูแลผู้สูงอายุให้อยู่ในระดับมากหรือมากที่สุด ที่จะช่วยให้ผู้ดูแลปฏิบัติตนต่อผู้สูงอายุได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม มีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ และพึงพอใจต่อการปฏิสัมพันธ์กับผู้สูงอายุในสถานการณ์ต่าง ๆ

นอกจากนี้ บรรจง พลไชย (2554) ยังศึกษาพบว่า ทัศนคติส่งผลต่ออารมณ์และพฤติกรรมของบุคคลในการกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังกระตุ้นให้บุคคลมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ทัศนคติเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดทัศนคติในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การศึกษา การอบรม หรือการได้รับประสบการณ์ที่พึงพอใจ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ วิราภรณ์ บุตรทองดี (2557) ที่ศึกษาพบว่า พนักงานที่มีทัศนคติที่ดีในการทำงานจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่และมีความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจต่อคุณค่าในตนเองที่สามารถปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

การเสริมสร้างทัศนคติการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุเป็นสิ่งสำคัญ เห็นได้จากชมรมเครือข่ายผู้สูงอายุคาทอลิกประเทศไทย (2555) ได้กล่าวถึงการจัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการแก่เจ้าหน้าที่อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ ที่ผู้เข้ารับการอบรมจะได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการดูแลผู้สูงอายุ อันจะก่อให้เกิดการเห็นคุณค่าและมีทัศนคติที่ดีต่อการดูแลช่วยเหลือผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้น จากการศึกษาของ Jones, Pepper, Hutt, Scott, Clark, and Mellis (2004) ยังพบอีกว่า การใช้กระบวนการฝึกอบรมสามารถพัฒนาความรู้และทัศนคติของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุให้ดีขึ้นจากเดิม ซึ่งสอดคล้องกับ Brodaty, Draper, and Low (2003) ที่ศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุที่มีทัศนคติที่ดีต่อการดูแลผู้สูงอายุจะมีความเข้าใจและยอมรับข้อบกพร่องของผู้สูงอายุได้มากขึ้น สามารถที่จะทำหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการศึกษาของ Zimmerman, Williams, Reed, Boustani, Preisser, Heck, and Sloane (2005) ได้ศึกษาเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุที่ป่วยเนื่องจากโรคสมองเสื่อม พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน จะมีความตั้งใจในการทำงานและแสวงหาความรู้ความเข้าใจที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า หลังจากเข้ารับการอบรม เจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์คนชรา มีทัศนคติต่อการดูแลผู้สูงอายุดีขึ้น โดยสามารถเรียนรู้และเข้าใจผู้สูงอายุในด้านต่าง ๆ ทั้งปัญหาสุขภาพกายและจิตใจ ที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ยังเข้าใจและตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีความสำคัญต่อการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีความสุขต่อการใช้ชีวิตในบ้านปลาย และเข้าใจถึงหลักการสื่อสารกับผู้สูงอายุที่จะช่วยลดความตึงเครียดในการทำงานและสามารถปฏิสัมพันธ์กับผู้สูงอายุได้อย่างราบรื่น รวมถึงสามารถที่จะทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความพึงพอใจต่อการทำงาน ความมั่นคง และการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติการ

1. จากการศึกษาวิจัยพบว่าการอบรมสามารถสร้างเสริมทัศนคติการทำงานของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุประจำสถานสงเคราะห์ให้ดีขึ้นได้ จึงควรมีจัดให้มีการอบรมสร้างเสริมทัศนคติการทำงานแก่เจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง
2. การนำโปรแกรมอบรมสร้างเสริมทัศนคติการทำงานของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุไปใช้ ผู้ให้การอบรมควรมีความรู้และได้รับการฝึกฝนทักษะการอบรมมาเป็นอย่างดี ที่จะสามารถใช้โปรแกรมอบรมสร้างเสริมทัศนคติการทำงานแก่ผู้ดูแลผู้สูงอายุโดยทั่วไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างเสริมทัศนคติของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุร่วมกับการสร้างเสริมทัศนคติของผู้สูงอายุต่อการดูแลของเจ้าหน้าที่ในสถานสงเคราะห์คนชรา
2. ในการศึกษาวิจัยการสร้างเสริมทัศนคติการดูแลผู้สูงอายุครั้งต่อไปควรมีการติดตามผลในระยะเวลา 1 เดือน 3 เดือน หรือ 6 เดือน เพื่อดูประสิทธิผลในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- กุลวิทย์ วุฒิกิจ. (2559). *รูปแบบการพัฒนาศมรรณะของผู้ดูแลผู้สูงอายุ* (ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชมรมเครือข่ายผู้สูงอายุคาทอลิกประเทศไทย. (2555). *คู่มือจิตอาสาผู้สูงอายุเพื่อสังคม*. กรุงเทพฯ: พีเอสเซอร์วิส.
- ชัยนต์ ศรีวิจารณ์. (2554). *ทัศนคติในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์การ กรณีศึกษา พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์* (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- บรรจง พลไชย. (2554). *ทัศนคติต่อการทำงานบริการสุขภาพและการปฏิบัติงานในชุมชนของ นักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม*. *วารสารสาธารณสุขและการพัฒนา*, 9(3), 324-335.
- บุษยา วงษ์ขวลิตกุล, วิรัช สงวนวงศ์วาน, สิริรัตน์ ฉัตรชัยสุชา, ธนกร ลิ้มศรีณย์, สิริวดี ไทยสมัค และคณิต เรืองขจร. (2559). *ความรู้และทัศนคติของผู้ดูแลผู้สูงอายุกรณีศึกษาผู้ดูแลผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์คนชราบ้านธรรมปกรณ์โพธิ์กลาง และสถานสงเคราะห์คนชราบ้านธรรมปกรณ์วัดม่วง จังหวัดนครราชสีมา*. *วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ*, 5(2), 74-92.
- ประไพพิศ สิงห์เสม, กิตติพร เนาว์สุวรรณ, มาริสา สุวรรณราช และเนติยา แจ่มทิม. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการพยาบาลผู้สูงอายุของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา*. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 3(3), 15-34.
- พัชรี เรือนศรี, ลินจง โปธิบาล และภารดี นานาศิลป์. (2558). *ความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติของบุคลากรสุขภาพที่เกี่ยวกับการดูแลในวาระสุดท้ายของชีวิตในผู้ป่วยสูงอายุที่เป็นโรคเรื้อรัง*. *วารสารพยาบาล*, 42(2), 24-35.
- วิรมณ กาสีวงศ์, ทศนีย์ บุญเต็ม และอรพรรณ ลือบุญวัชชัย. (2558). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้ดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะซึมเศร้า*. *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ*, 8(2), 189-195.

- วีราภรณ์ บุตรทองดี. (2557). การศึกษาทัศนคติต่อการทำงาน องค์การ และความจงรักภักดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. (2551). ผู้ดูแลผู้สูงอายุในครอบครัว. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- สิทธิชัย ธรรมเสนห์. (2555). รูปแบบการจัดการธุรกิจบริการสำหรับผู้สูงอายุในประเทศไทย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*, 6(1), 88–99.
- สิริลักษณ์ โสมานุสรณ์. (2557). ความต้องการการดูแลในระยะสุดท้ายของผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์คนชรา. *วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์*, 34(1), 71–88.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557). การสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557. กรุงเทพฯ: เท็กซัสแอนดเจอร์นัลพับลิเคชั่น.
- สำนักงานผู้สูงอายุ. (2557). แนวทางการอบรมผู้ดูแลผู้สูงอายุหลักสูตร 420 ชั่วโมง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- Brodaty H., Draper B., & Low L.-F. (2003). Nursing home staff attitudes towards residents with dementia: strain and satisfaction with work. *Journal of Advanced Nursing*, 44(6), 583–590.
- Jones K. R., Pepper G., Hutt E., Scott J., Clark L., & Mellis K. (2004). Improving Nursing Home Staff Knowledge and Attitudes About Pain. *The Gerontologist*, 44(4), 469–478.
- Zimmerman S., Williams C. S., Reed P. S., Boustani M., Preisser J. S., Heck E., & Sloane P. D. (2005). Attitudes, Stress, and Satisfaction of Staff Who Care for Residents with Dementia. *The Gerontologist*, 45(Special Issue 1), 96–105.