

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตคณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญานิพนธ์
ของ
ระจิตรแก้ว เล็กอุทัย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา

พฤษภาคม 2542

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1009111

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง)
..... กรรมการ
(อาจารย์ทัศน ทอภักดี)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง)
..... กรรมการ
(อาจารย์ทัศน ทอภักดี)
..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภณ)
..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
วันที่ 17 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2572

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งของ รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กรีทอง ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์รัชศนา ทองภักดี กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง กรรมการสอบปากเปล่าที่แต่งตั้งเพิ่มเติม ที่กรุณาให้คำปรึกษา ชี้แนะ แนวคิด และข้อเสนอแนะตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อย่างใกล้ชิด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งใจเป็นอย่างมาก จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุวดี เทียรหมประสิทธิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ(พรีคลินิก) เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการ และนิสิตคณะ แพทยศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการให้ความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นผลให้เครื่องมือวิจัยมีความสมบูรณ์และเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่าน ที่ได้เมตตาให้ความรู้และกำลังใจ และขอขอบคุณเพื่อนๆ ที่ให้ความช่วยเหลือทุกด้าน โดยเฉพาะคุณ เตือนใจ สีนอำไพสิทธิ์

ขอขอบคุณ คุณสุรีย์ อนันต์ธนวิช ที่ให้กำลังใจและช่วยเหลือด้านการพิมพ์และตรวจ ข้อมูล รวมทั้งคุณสรารัฐ มั่งสูงเนิน ที่ให้ความช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูล

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสุด และขออ้อมระลึกถึงพระคุณ ของบิดา มารดา พี่และน้องๆ ที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนทุนทรัพย์ จนประสบความสำเร็จในการศึกษาระดับนี้

คุณค่าและประโยชน์จากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่ บิดา มารดา ของผู้วิจัย ตลอดจนครู-อาจารย์ทุกท่านที่ได้สร้างพื้นฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย

ระจิตรแก้ว เล็กอุทัย

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	5
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	5
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	5
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองในการเรียนแพทย์	11
ความหมายของความภาคภูมิใจในตนเอง ✓	11
ความสำคัญของความภาคภูมิใจในตนเอง ✓	14
องค์ประกอบของความภาคภูมิใจในตนเอง ✓	15
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง ✓	16
ลักษณะของบุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเอง ✓	19
การวัดความภาคภูมิใจในตนเอง	21
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในสถาบัน	22
ความหมายของความผูกพันต่อสถาบัน	22
โครงสร้างของความผูกพันต่อองค์การ	24
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ	25
การวัดความผูกพันต่อองค์การ	28
ความหมายของความพึงพอใจในการเรียนแพทย์	30
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน	32
ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง	37
งานวิจัยต่างประเทศ	37
งานวิจัยในประเทศ	41

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในสถาบัน	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อสถาบัน	42
งานวิจัยต่างประเทศ	42
งานวิจัยในประเทศ	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการเรียนแพทย์	47
งานวิจัยต่างประเทศ	47
งานวิจัยในประเทศ	48
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	52
แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง	52
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล	70
การวิเคราะห์ข้อมูล	71
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	71
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ศึกษาค้นคว้า	72
สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล	72
ผลการศึกษาค้นคว้า	74
5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	85
บทย่อ	85
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	85
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	85
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	85
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	86
การวิเคราะห์ข้อมูล	86
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	86
อภิปรายผล	88
ข้อเสนอแนะ	97

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	99
ภาคผนวก	113
ภาคผนวก ก	114
ภาคผนวก ข	142
ประวัติย่อของผู้วิจัย	149

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามชั้นปีและเพศ	53
2	แสดงจำนวนและร้อยละของนิสิตคณะแพทยศาสตร์ จำแนกตามเพศ ชั้นปีที่ ศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง อาชีพของ ผู้ปกครอง และระดับการศึกษาของผู้ปกครอง	75
3	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพ สุขภาพจิต ความผูกพันต่อสถาบัน ความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ สัมพันธภาพ ระหว่างนิสิตกับสมาชิกในครอบครัว บรรยากาศการเรียนการสอน ความภาคภูมิใจในตนเอง และความภาคภูมิใจในสถาบัน	77
4	แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิต แพทย์	79
5	แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise เมื่อใช้ความภาคภูมิใจ ในตนเองของนิสิตแพทย์เป็นตัวแปรเกณฑ์.....	81
6	แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ โดย วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	82
7	แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อของแบบสอบถามบุคลิกภาพ	143
8	แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อของแบบสอบถามความผูกพันต่อสถาบัน .	144
9	แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อของแบบสอบถามความพึงพอใจในการเรียน แพทย์	145
10	แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่าง นิสิตกับสมาชิกในครอบครัว	146
11	แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อของแบบสอบถามบรรยากาศการเรียนการสอน	147
12	แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อของแบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง	148

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ประเทศไทยมีนิสิตแพทย์มานานแล้ว ในช่วงพุทธศักราช 2466 (กฎหมายการแพทย์. 2540 : 22) โดยเริ่มเปิดแห่งแรกจนถึงปัจจุบันดังนี้ ในกรุงเทพมหานครมีนิสิตแพทย์ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดลซึ่งแบ่งเป็นแพทย์ศิริราชและแพทย์รามธิบดี ในต่างจังหวัดมีที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ภายหลังมีเปิดคณะแพทย์เพิ่มขึ้นเนื่องจากจำนวนแพทย์ไม่เพียงพอกับจำนวนประชากร โดยพิจารณาจากสัดส่วนแพทย์ต่อประชากรซึ่งในกรุงเทพฯมีสัดส่วน 1:1915 คน แต่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสัดส่วน 1:10940 คน (กรมการแพทย์. 2539 : 116) จะเห็นได้ว่าแพทย์ส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพในเขตเมือง มีเพียงส่วนน้อยที่ประกอบอาชีพในเขตชนบท ซึ่งมีประชากรร้อยละ 80 ของประเทศทำให้จำนวนแพทย์ไม่เพียงพอกับประชากรของประเทศ (อคุลย์ วิริยเวชกุล. 2523 : 53-55) นอกจากนี้ นายสรอรรถ กลิ่นประทุม (2540 : 10) กล่าวว่า การขาดแคลนแพทย์ของประเทศนั้นรุนแรงมากในระดับอำเภอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งท้องถิ่นทุรกันดารและห่างไกล รัฐบาลได้มีการดำเนินการแก้ไขด้วยการเพิ่มการผลิตแพทย์

คณะแพทยศาสตร์ที่เปิดเพิ่มขึ้น ได้แก่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2528 โดยมีจุดมุ่งหมาย 9 ข้อและ 2 ใน 9 ข้อดังกล่าวคือข้อแรกได้แก่ ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณภาพในสาขาวิชาแพทย์ ข้อสองได้แก่ ผลิตบัณฑิตให้สามารถออกมารับใช้ชุมชนที่ทุรกันดารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของประเทศและสนองตอบต่อความต้องการแพทย์ของประชาชนชาวชนบทอย่างแท้จริง วิชาชีพแพทย์เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยและชีวิตของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ก็เป็นสิ่งที่มีชีวิตที่สูงสุด ประเสริฐที่สุด (คนในคอก. 2536 : 57) ปัจจุบันแพทย์ยังคงมีบทบาทในการรักษาโรคให้กับประชาชนที่เจ็บป่วยโดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีตลอดจนเครื่องมือทางการแพทย์เจริญก้าวหน้า (สันต์ หัตถิรัตน์. 2523 : 639-647) ทำให้แพทย์สามารถใช้วิชาชีพทางการแพทย์ในการให้การรักษาโรคแก่ผู้ที่เจ็บป่วยให้หายจากโรคต่าง ๆ ที่เป็นอยู่โดยเฉพาะโรคบางโรค ซึ่งไม่สามารถรักษาให้หายได้ในอดีต แต่ในปัจจุบันสามารถรักษาได้หรือบางโรคสามารถขจัดความตาย

ได้ระยะหนึ่ง (เกษียร ภัทธานนท์. 2523 : 423-430) จึงนับได้ว่าแพทย์เป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญกับประชาชนมากที่สุด

เมื่อนิสิตแพทย์จบการศึกษาเป็นบัณฑิตแล้ว สามารถซึ่งปัญหาสุขภาพของประชาชนได้ โดยสามารถอธิบายสภาพร่างกายและจิตใจของบุคคลปกติและป่วยได้ สามารถรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลของสภาพร่างกายและจิตใจที่ผิดปกติเพื่อหาสาเหตุของโรคด้วยวิธีซักประวัติ ตรวจร่างกายโดยใช้อุปกรณ์การตรวจ แปลผลการตรวจทางห้องปฏิบัติการและผลการตรวจพิเศษได้ สามารถให้ข้อยุติหรือการวินิจฉัยโรคได้ สามารถตัดสินใจให้การรักษาล่วงตามผลการรักษาและฟื้นฟูสุขภาพได้อย่างถูกต้องและทันเวลา รวมทั้งสามารถประเมินผลการรักษาและปรับปรุงแก้ไขการวินิจฉัยโรคเมื่อจำเป็น เพื่อให้สุขภาพของผู้ป่วยกลับคืนสู่ปกติอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้แพทย์ที่ดีต้องมีความสามารถในการป้องกันโรค ส่งเสริมสุขภาพ บำบัดรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพและเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่มวลมนุษย์ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน โดยไม่เลือกชั้นวรรณะ ดังนั้นแพทย์จึงต้องมีความรับผิดชอบ มีคุณธรรม จริยธรรม มีศีลธรรมและเสียสละ (หลักสูตรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2540 : 35) ดังนั้นวิชาชีพแพทย์จึงได้รับความเคารพยกย่องและให้เกียรติจากสังคมมาโดยตลอด (แพทยสภาฯ. 2536 : 57) การที่บุคคลได้รับการยกย่อง เห็นคุณค่าจากบุคคลอื่นที่แวดล้อมว่าตนเป็นผู้ที่มีชื่อเสียง มีเกียรติเป็นที่ยอมรับ มีความสำคัญจะทำให้ประเมินตนเองในด้านดี เกิดความภาคภูมิใจในตนเองขึ้น (ภาวณินาวานิช. 2537 : 6 ; อ้างอิงมาจาก Tharenon. 1979) ดังที่คูเปอร์สมิธ (มะลิ อุดมภาพ. 2538 : 1 ; อ้างอิงมาจาก Coopersmith. 1967) ได้กล่าวว่าความภาคภูมิใจในตนเองเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ ทั้งยังเป็นความต้องการของมนุษย์และเป็นสิ่งปรารถนาของทุกคนในสังคมด้วย (มะลิ อุดมภาพ. 2538 : 1 ; อ้างอิงมาจาก สวนาพรพัฒนกุล. 2522) นอกจากนี้ร็อบเจอร์ส (เพียว ผลิต. 2539 : 1 ; อ้างอิงมาจาก Rogers. 1961) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาบุคคลไปสู่การเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ (Fully Functioning Person) และทาลฟ์ (เพียว ผลิต. 2539 : 1 ; อ้างอิงมาจาก Talf. 1985) กล่าวถึงความภาคภูมิใจในตนเองว่าเป็นรากฐานของภาวะสุขภาพจิตและบอกได้ถึงคุณภาพของชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของคูเปอร์สมิธ (จันทร์ฉาย พัทธศิริกุล. 2532 : 19 ; อ้างอิงมาจาก Coopersmith. 1984) ที่กล่าวว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองเป็นการประเมินคุณค่าของตนเองตามที่ตนคิด ประกอบด้วยความรู้สึกต่าง ๆ คือความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถ มีความสำคัญ มีคุณค่า ตลอดจนมีความชื่นชมพึงพอใจในตนเอง สามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ในการดำเนินชีวิต สามารถเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาด้วยความมั่นใจ มีจิตใจเปิดกว้างในการรับรู้ ทำให้สามารถแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม ดำรงชีวิต

ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นบุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น มักจะประสบความสำเร็จทั้งด้านการเรียนและสังคม นอกจากนี้ยังมีความเป็นผู้นำ กล้าแสดงความคิดเห็น ไม่หลีกเลี่ยงปัญหาและไม่หวั่นไหวกับคำวิพากษ์วิจารณ์จนเกินไป (นภาพร พุ่มพุกษ์. 2529 : 2 ; อ้างอิงมาจาก Mcneil. 1975) ส่วนผู้ที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะรู้สึกมีปมด้อย อ่อนแอ ช่วยตนเองไม่ได้ (Olds. 1987 : 160-161) และเป็นคนขาดกตัญญู กลัวการเสี่ยง กลัวอนาคต คับข้องใจ ไม่มั่นใจในความสามารถของตน รวมทั้งขาดความรับผิดชอบต่อการกระทำและชีวิตของตนเอง (อรชума พุ่มสวัสดิ์. 2539 : 3 ; อ้างอิงมาจาก Staub. 1980 ; Kalellis. 1982)

นิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จะมีอายุระหว่าง 17-24 ปี ซึ่งถือว่าอยู่ในช่วงวัยรุ่นตอนปลายถึงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น อันเป็นช่วงที่สามารถประเมินความภาคภูมิใจในตนเองได้อย่างเด่นชัด จากการศึกษาลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ โดยสำรวจจากกลุ่มบุคคลแต่ละช่วงอายุ พบว่าบุคคลในช่วงวัยรุ่นให้ความสำคัญต่อความต้องการภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่าวัยอื่น ๆ ทางจิตวิทยาพัฒนาการถือว่าระยะวัยรุ่นเป็นช่วงที่บุคคลพัฒนาเอกลักษณ์ (Identity) ของตนเอง ต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนและครู ต้องการทราบว่าชีวิตของตนมีคุณค่าน่าภาคภูมิใจเพียงใด โดยประเมินจากบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดและสังคมรอบตัว (สถิติ ภัศระ. 2535 : 2 ; อ้างอิงมาจาก. Erikson. 1968 ; Hurlock. 1973 ; Burn 1979 ; Geobel and Brown. 1981) นอกจากความภาคภูมิใจในตนเองที่จะทำให้รู้สึกประสบความสำเร็จแล้วนิสิตยังต้องมีความพึงพอใจ ความเชื่อมั่น มีความสุขกับการเรียนในมหาวิทยาลัยด้วยจะทำให้นิสิตมีทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัย ซึ่งจะส่งผลต่อความภาคภูมิใจต่อมหาวิทยาลัย ถ้านิสิตไม่มีความพึงพอใจ ไม่มีความเชื่อมั่นและไม่มีความสุขในการเรียนที่มหาวิทยาลัยจะทำให้นิสิตไม่ยอมมาเรียน ท้อแท้ เบื่อหน่าย อาจทำให้เรียนไม่จบได้ ดังที่ แจ็คเคิล (รัชนี เบญจรง. 2537 : 28 ; อ้างอิงมาจาก Jackle. 1974) กล่าวว่าความพึงพอใจในชีวิตเป็นความยินดีต่อชีวิตของแต่ละคนที่ได้รับจากการมีกิจวัตรประจำวัน ซึ่งเป็นสิ่งที่แต่ละคนรับรู้ว่ามีชีวิตของเขามีความหมายและสามารถพัฒนาชีวิตต่อไปได้ และตามความเห็นของตัวเขาเองแล้วเขารู้สึกพอใจในสภาพที่เป็นอยู่นอกจากนี้จันทรานี สงวนนาม (2533 : 79) ได้อธิบายว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำของบุคคลที่มีต่องานในทางบวก ความสุขของบุคคลอันเกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งทำให้นุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความสุข มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ มีความผูกพันกับหน่วยงาน มีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำ สอดคล้องกับคำกล่าวของเอทชัสนี (ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541 : 15 ; อ้างอิงมาจาก Eizioni. 1975) ที่กล่าวว่าเมื่อบุคคลเข้าไปอยู่ในองค์การจะเกิดความรู้สึกทั้งทางบวกและ

ทางลบ ความรู้สึกทางบวกเรียกว่าความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ส่วนความรู้สึกในทางลบเรียกว่าความรู้สึกแปลกแยกหรือแยกตัวออกจาก (Alienation) ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นการแสดงความรู้สึกอย่างแรงกล้าของบุคคลเมื่อเข้าไปอยู่ในองค์กรและรับเอาบรรทัดฐานขององค์กรนั้นเข้าไว้อย่างซึมซับ รวมทั้งแสดงตนเป็นฝ่ายขององค์กรอย่างเด่นชัด

โดยทั่วไปผู้ที่สอบเข้าเรียนแพทย์ได้น่าจะมีภาวะภาคภูมิใจในตนเองอยู่แล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าได้เรียนในสถาบันเก่าแก่ที่ได้ชื่อว่าเป็นคณะแพทย์ที่มีชื่อเสียงมานานอย่างแพทยจุฬา แพทยศิริราชหรือแพทยรามฯ ด้วยแล้ว ก็จะมีภาวะภาคภูมิใจในสถาบันด้วย ด้วยเหตุนี้จึงไม่มีผู้ใดสนใจที่จะศึกษาภาวะภาคภูมิใจในตนเองในการเรียนแพทย์ แต่คณะแพทย์ที่ถือได้ว่าเปิดใหม่อย่างมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒคือเปิดมา 13 ปี มีแพทย์จบไปแล้ว 7 รุ่นรวม 253 คน (ประวัติคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2540 : 2) ทำให้ผู้วิจัยคิดว่านิสิตแพทย์รู้สึกอย่างไรในการเรียนแพทย์ ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จากการสำรวจเบื้องต้นโดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 150 ฉบับสอบถามนิสิตแพทย์ชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 6 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 97 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 64.67 พบว่านิสิตคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เรียนแพทย์โดยไม่คาดหวังว่าจะต้องเป็นสถาบันใด เรียนที่ไหนก็เป็นแพทย์เช่นกัน จำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 14.43 และนิสิตที่ไม่ภาคภูมิใจในการเรียนแพทย์ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เนื่องจากเกรงว่า จะมีความสามารถไม่เท่ากับสถาบันเก่าแก่ รวมทั้งไม่ค่อยมีใครรู้จักว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีคณะแพทยศาสตร์ จำนวน 24 คนคิดเป็นร้อยละ 24.72 นอกจากนี้มีนิสิตตอบว่า เข้ามาเรียนใหม่ ๆ รู้สึกไม่ค่อยดี เรียนไปแล้วรู้สึกดีขึ้น รักสถาบันมากขึ้น จำนวน 17 คนคิดเป็นร้อยละ 17.52 จะเห็นได้ว่านิสิตมีทั้งภาคภูมิใจและไม่ภาคภูมิใจในตนเองในการเรียนแพทย์ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เนื่องจากภาวะภาคภูมิใจในตนเองมีความสำคัญต่อการที่บุคคลจะดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมให้เป็นสุข ด้วยพลังใจที่มีความเชื่อมั่น มีสุขภาพจิตดี สามารถรับแรงกดดันในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลทุกคนต้องการมีความภาคภูมิใจในตนเอง แต่ระดับภาวะภาคภูมิใจในตนเองจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ การที่บุคคลประเมินทัศนคติและการกระทำของสังคมที่มีต่อตนเอง ดังคำกล่าวของคุเปอร์สมิธ (สมพิศ ไชยกิจ. 2536 : 11 ; อ้างอิงมาจาก Coopersmith. 1981) ที่ว่าภาวะภาคภูมิใจในตนเองเป็นการพิจารณาและประเมินคุณค่าของตนตามความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่อตนเอง เป็นการยอมรับหรือไม่ยอมรับตนเอง และแสดงถึงขอบเขตของความเชื่อที่บุคคลมีต่อความสามารถ ความสำคัญ ความสำเร็จและคุณค่าของตนเอง

ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านบรรยากาศการเรียนการสอนกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิต คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านบรรยากาศการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิต คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านบรรยากาศการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ความภาคภูมิใจในตนเอง ของนิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงตัวแปรที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับนิสิตแพทย์ได้แก่ อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ผู้สอนประจำวิชาต่าง ๆ ใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อทำให้นิสิตแพทย์เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นนิสิตชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 6 คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2541 จำนวน 443 คน เป็นนิสิตชาย 220 คน และนิสิตหญิง 223 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นนิสิตชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 6 คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2541 จำนวน 323 คน เป็นนิสิตชาย 160 คน และนิสิตหญิง 163 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากประชากร โดยใช้ชั้นปีที่ศึกษาและเพศเป็นชั้น (Strata)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง แบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ

3.1.1 ด้านส่วนตัว ได้แก่

- 3.1.1.1 เพศ
- 3.1.1.2 ชั้นปีที่ศึกษา
- 3.1.1.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 3.1.1.4 นวัตกรรม
- 3.1.1.5 สุขภาพจิต
- 3.1.1.6 ความผูกพันต่อสถาบัน
- 3.1.1.7 ความพึงพอใจในการเรียนแพทย์

3.1.2 ด้านครอบครัว ได้แก่

- 3.1.2.1 อาชีพของผู้ปกครอง
- 3.1.2.2 ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง
- 3.1.2.3 ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง
- 3.1.2.4 สัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับสมาชิกในครอบครัว

3.1.3 ด้านบรรยากาศการเรียนการสอน ได้แก่

- 3.1.3.1 วิธีการสอนของอาจารย์
- 3.1.3.2 สถานที่เรียน
- 3.1.3.3 สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน
- 3.1.3.4 สัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับอาจารย์
- 3.1.3.5 สัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับเพื่อน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกของนิสิตแพทย์ที่มีต่อการเรียนแพทย์ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ในที่นี้ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเองและความภาคภูมิใจในสถาบัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกของนิสิตแพทย์ที่มีต่อตนเอง โดยการประเมินตนเองจากการตรวจสอบการกระทำและความเชื่อที่นิสิตแพทย์มีความสามารถ ความ

สำเร็จ ความมีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อสังคม ได้รับการยอมรับจากบิดามารดา ผู้ปกครอง เพื่อน ครูอาจารย์ ตลอดจนมีความเชื่อมั่นในคุณค่าแห่งตน

1.2 ความภาคภูมิใจในสถาบัน หมายถึง ความรู้สึกของนิสิตแพทย์ที่มีต่อมหาวิทยาลัย วิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีความพึงพอใจ เต็มใจและตั้งใจที่จะเรียนรู้อย่างเต็มความสามารถเพื่อนำความรู้ ความสามารถไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและเพื่อชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

2. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง สิ่งที่ทำให้นิสิตแพทย์มีความภาคภูมิใจในตนเอง ในที่นี้ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ด้านได้แก่ ด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้าน บรรณาสภาการเรียนการสอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1. ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ ชั้นปีที่ศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในการเรียนแพทย์

2.1.1 เพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง

2.1.2 ชั้นปีที่ศึกษา ได้แก่ ชั้นปีที่ 1, ชั้นปีที่ 2, ชั้นปีที่ 3, ชั้นปีที่ 4, ชั้นปีที่ 5 และ ชั้นปีที่ 6

2.1.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้ของนิสิตแพทย์ วัดได้จากคะแนนผลการสอบในภาคเรียนต้น ปีการศึกษา 2541 ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับดังนี้

2.1.3.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ระดับผลการเรียนที่เท่ากับหรือสูงกว่า 3.00

2.1.3.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปานกลาง หมายถึง ระดับผลการเรียนตั้งแต่ 2.01-2.99

2.1.3.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ หมายถึง ระดับผลการเรียนที่เท่ากับหรือต่ำกว่า 2.00

2.1.4 บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เป็นนิสิตแพทย์ ซึ่งแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ซึ่งทำให้นิสิตแพทย์มีบุคลิกภาพแตกต่างกันไป แบ่งออกเป็น 2 แบบได้แก่

2.1.4.1 บุคลิกภาพแบบเก็บตัว เป็นลักษณะนิสัยของคนที่มีความสนใจในตนเอง เชื่อมั่นในความนึกคิดของตนเองมาก คิดถึงตนเองเป็นสำคัญ ไม่ชอบติดต่อกับสังคม ชอบอยู่คนเดียว มีอารมณ์มั่นคง ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง และเก็บความรู้สึกเก่ง

2.1.4.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว เป็นลักษณะนิสัยของคนที่สนใจสิ่งแวดล้อมรอบตัว มีความสุข และชอบสมาคมอยู่ในหมู่เพื่อน อารมณ์อ่อนไหว ชอบการเคลื่อนไหวและชอบทำสิ่งต่าง ๆ โดยไม่มีแผนล่วงหน้า

2.1.5 สุขภาพจิต หมายถึง ความสมบูรณ์ของจิตใจของนิสิตแพทย์ในการเผชิญต่อสภาพการณ์ต่าง ๆ โดยแสดงออกทางกาย ทางอารมณ์ และการปรับตัวในสังคม

2.1.6 ความผูกพันต่อสถาบัน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของนิสิตแพทย์ที่มีต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของมหาวิทยาลัย เต็มใจที่จะนำความรู้ความสามารถและยอมเสียสละความสุขบางส่วนของตน เพื่อประโยชน์และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

2.1.7 ความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ หมายถึง ความรู้สึกชอบ พอใจและสบายใจของนิสิตแพทย์ที่มีต่อการเรียน และมีความสุขกับสภาพแวดล้อมในการเรียนแพทย์ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2.2 ตัวแปรด้านครอบครัว ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง อาชีพของผู้ปกครอง ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง และสัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับสมาชิกในครอบครัว ดังนี้

2.2.1 ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง หมายถึง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ปกครองที่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการศึกษาของนิสิต แบ่งเป็น 3 ระดับได้แก่ (สถิติจากการสำรวจนิสิตคณะแพทยศาสตร์ ปี พ.ศ. 2541)

2.2.1.1 ฐานะทางเศรษฐกิจสูง หมายถึง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ปกครองสูงกว่า 50,001 บาทขึ้นไป

2.2.1.2 ฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง หมายถึง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ปกครองตั้งแต่ 10,001 ถึง 50,000 บาท

2.2.1.3 ฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ หมายถึง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ปกครองต่ำกว่า 10,000 บาท

2.2.2 อาชีพของผู้ปกครอง หมายถึง ชนิดของงานที่ผู้ปกครองของนิสิตแพทย์ประกอบการอยู่เป็นอาชีพหลัก ซึ่งนำรายได้มาเป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัวของนิสิต แบ่งเป็น 4 ประเภทได้แก่ (สถิติจากการสำรวจนิสิตคณะแพทยศาสตร์ ปี พ.ศ. 2541)

2.2.2.1 รับราชการและรัฐวิสาหกิจ หมายถึง ผู้ปกครองของนิสิตประกอบอาชีพด้วยการรับราชการ หรือเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ

2.2.2.2 ธุรกิจส่วนตัว หมายถึง ผู้ปกครองนิสิตประกอบอาชีพส่วนตัว เป็นเจ้าของกิจการเอง รวมถึงด้านการพาณิชย์และด้านการบริการ

2.2.2.3 รับจ้าง หมายถึง ผู้ปกครองนิสิตประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป หรือพนักงานบริษัทเอกชน ธนาคาร และโรงพยาบาลเอกชน

2.2.2.4 เกษตรกรรม หมายถึง ผู้ปกครองนิสิตประกอบอาชีพทำสวน ทำไร่และเลี้ยงสัตว์

2.2.3 ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง หมายถึง วุฒิก่อนศึกษาชั้นสูงสุดของผู้ปกครองของนิสิตแพทย์ แบ่งเป็น 4 ระดับได้แก่ (จากการสัมภาษณ์นิสิตคณะแพทยศาสตร์ เมื่อ มิถุนายน พ.ศ. 2541)

2.2.3.1 ระดับประถมศึกษา

2.2.3.2 ระดับมัธยมศึกษาถึงระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

2.2.3.3 ระดับปริญญาตรี

2.2.3.4 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

2.2.4 สัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับสมาชิกในครอบครัว หมายถึง พฤติกรรมที่ ผู้ปกครองปฏิบัติต่อนิสิตแพทย์และพฤติกรรมที่นิสิตแพทย์ปฏิบัติต่อผู้ปกครอง เพื่อทำให้มีความ สัมพันธ์ที่ดี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.4.1 พฤติกรรมที่ผู้ปกครองปฏิบัติต่อนิสิต ได้แก่ ให้ความรักความ ห่วงใยต่อนิสิต ให้กำลังใจ และไว้วางใจในการทำกิจกรรมของนิสิต เป็นที่ปรึกษา และให้ คำแนะนำทั้งในด้านการเรียนและด้านส่วนตัวกับนิสิต

2.2.4.2 พฤติกรรมที่นิสิตปฏิบัติต่อผู้ปกครอง ได้แก่ การแสดงความรัก และเคารพของนิสิตที่มีต่อผู้ปกครอง การเชื่อฟัง ช่วยเหลืองานที่ผู้ปกครองมอบหมายให้ทำด้วยความเต็มใจ ยอมรับกฎระเบียบภายในครอบครัว ตั้งใจเรียน การขอคำแนะนำและการขอให้ผู้ ปกครองมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ ในการเรียนรวมถึงการทำ กิจกรรมของนิสิต ไม่ทำให้ผู้ปกครองเสียใจ

2.3 ตัวแปรด้านบรรยากาศการเรียนการสอน หมายถึง สภาพการณ์ทางการเรียนทั้งใน และนอกห้องเรียนที่มีผลต่อความภาคภูมิใจของนิสิตแพทย์ได้แก่ วิธีการสอนของอาจารย์ สถานที่ เรียน สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน สัมพันธภาพระหว่างอาจารย์กับนิสิตและสัมพันธภาพระหว่าง นิสิตกับเพื่อน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.3.1 วิธีการสอนของอาจารย์ ได้แก่ วิธีการสอนที่ทำให้การเรียนน่าสนใจ ความตั้งใจในการสอน การเปิดโอกาสให้นิสิตแสดงความคิดเห็นและซักถาม การใช้สื่อประกอบการสอนและการสอนครอบคลุมเนื้อหาวิชาตามหลักสูตร

2.3.2 สถานที่เรียน ได้แก่ ลักษณะที่ตั้งและบริเวณของมหาวิทยาลัย สภาพอาคารเรียน การถ่ายเทอากาศในห้องเรียน ความสะอาดและความเป็นระเบียบของห้องเรียน ขนาดของห้องเรียนและห้องปฏิบัติการเมื่อเทียบกับจำนวนของนิสิตแพทย์

2.3.3 สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน ได้แก่ ปริมาณของอาจารย์ ปริมาณของสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนเมื่อเทียบกับจำนวนอาจารย์และนิสิตแพทย์ ความทันสมัย คุณภาพการใช้งาน

2.3.4 สัมพันธภาพระหว่างอาจารย์กับนิสิต หมายถึง พฤติกรรมที่อาจารย์ปฏิบัติต่อนิสิต และนิสิตปฏิบัติต่ออาจารย์ ทั้งในและนอกห้องเรียน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.3.4.1 พฤติกรรมที่อาจารย์ปฏิบัติต่อนิสิตทั้งในและนอกห้องเรียน ได้แก่ ให้ความสนใจต่อนิสิต สร้างความสัมพันธ์ที่ดีที่ให้นิสิตเกิดความรู้สึกเป็นกันเอง ให้ความรักความเอาใจใส่ ให้ความสำคัญและข้อชี้แนะแก่นิสิตทั้งในด้านการเรียน และด้านส่วนตัวที่นิสิตมาขอคำปรึกษา

2.3.4.2 พฤติกรรมที่นิสิตปฏิบัติต่ออาจารย์ทั้งในและนอกห้องเรียน ได้แก่ เคารพ เชื่อฟังในอาจารย์ผู้สอน ตั้งใจและสนใจกระทำในสิ่งที่อาจารย์อบรมสั่งสอน และซักถามอาจารย์เมื่อมีข้อสงสัยด้านการเรียนและด้านส่วนตัว

2.3.5 สัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับเพื่อน หมายถึง พฤติกรรมที่นิสิตและเพื่อนปฏิบัติต่อกันด้านการเรียนและด้านส่วนตัวทั้งในและนอกห้องเรียนเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ได้แก่ การช่วยเหลือพึ่งพาซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน มีความใกล้ชิด ห่วงใย สนับสนุนซึ่งกันและกัน การทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันในกลุ่มเพื่อนด้วยความรักและสามัคคี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในสถาบัน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง
 - 3.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยในประเทศ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในสถาบัน
 - 4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อสถาบัน
 - 4.1.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 4.1.2 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการเรียนแพทย์
 - 4.2.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 4.2.2 งานวิจัยในประเทศ

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง

1.1 ความหมายของความภาคภูมิใจในตนเอง

ความภาคภูมิใจในตนเองมีความสำคัญต่อความสุขและความสำเร็จในชีวิต มีผลกระทบต่ออารมณ์ บุคลิกภาพ กระบวนการทางความคิด ความปรารถนา การประเมินคุณค่าตนเอง การตั้งเป้าหมายในชีวิต การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ตลอดจนการรับรู้โลกภายนอก และการมีปฏิกิริยาตอบสนอง ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความหมายของความภาคภูมิใจในตนเองไว้มากมาย ดังนี้

เจมส์ (ภาวณี นาวาพานิช. 2537 : 49 ; อ้างอิงมาจาก James. 1950) ให้ความหมายของความภาคภูมิใจในตนเองว่าหมายถึง ความรู้สึกซึ่งมีอยู่ในตัวเรา การไม่ทำให้ตัวเรากิดความล้มเหลวและต่ำต้อย ความรู้สึกของเราเองจะคงอยู่ครบถ้วนภายหลังจากที่เราได้ทำอะไรสำเร็จ

ถูกลงไป ซึ่งเปรียบเทียบถือว่าความภาคภูมิใจในตนเองเป็นอัตราส่วนระหว่างคุณภาพที่เป็นจริงกับความคาดหวัง

บราวเฟน (บุขจี ฌาซีเนตร. 2538 : 20 ; อ้างอิงมาจาก Brownfain. 1952) กล่าวถึงความภาคภูมิใจในตนเองว่าหมายถึงระดับการยอมรับตนเองของบุคคลว่ามีระดับการยอมรับตนเองมากน้อยแค่ไหน

คอตเทิล (บุขจี ฌาซีเนตร. 2538 : 20 ; อ้างอิงมาจาก Cottle. 1965) กล่าวถึงความภาคภูมิใจในตนเองว่าเป็นการตัดสินของบุคคลเกี่ยวกับความรู้สึกของตนเองในทางที่ดีและทางที่ไม่ดี

ออซูเบล (ภาวิณี นาวาพานิช. 2537 : 49 ; อ้างอิงมาจาก Ausubel. 1968) กล่าวว่าความภาคภูมิใจในตนเองเป็นความรู้สึกที่ว่าตนเองมีความสามารถในการทำอะไรให้ประสบความสำเร็จ และมีความเชื่อว่าตนเองมีความสำคัญและมีคุณค่าในฐานะที่เป็นมนุษย์คนหนึ่ง

มาสโลว์ (สมพิศ ไชยกิจ. 2536 : 10 ; อ้างอิงมาจาก Maslow. 1970) ให้ความหมายของความภาคภูมิใจในตนเองไว้ว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนมีคุณค่า มีความเข้มแข็ง มีสมรรถภาพในการกระทำสิ่งต่าง ๆ มีความเชี่ยวชาญและมีความสามารถ

ไวท์ (มะลิ อุดมภาพ. 2538 : 9 ; อ้างอิงมาจาก White. 1972) กล่าวว่าความภาคภูมิใจในตนเอง คือคุณค่าของบุคคลที่ได้รับจากบุคคลที่มีความหมายต่อเรา แต่ที่สำคัญคือคุณค่าที่บุคคลนั้นพิจารณาตัดสินเอง

กูด (มะลิ อุดมภาพ. 2538 : 9 ; อ้างอิงมาจาก Good. 1973) กล่าวว่าความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง การตัดสินใจและทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเอง

ไวลี (มยุรี สาลีวงศ์. 2535 : 54 ; อ้างอิงมาจาก Keeves. 1974 : 10 ; citing Wylie. 1961) กล่าวว่า การศึกษาหลายครั้งได้มีการทดสอบภาพพจน์เกี่ยวกับตนเอง และได้มีการตรวจสอบหลักฐานอีกซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นศูนย์กลางของบุคลิก ลักษณะอันเป็นสิ่งสำคัญมากในสถานการณ์การเรียนรู้

ไอน์ (เพียว ผลิต. 2539 : 15 ; อ้างอิงมาจาก Ayn. 1975) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นการผสมผสานกันระหว่าง ความมั่นใจในตนเองกับการยอมรับนับถือตนเอง ทำให้มีความมั่นใจว่าสามารถมีชีวิตอยู่อย่างมีค่า

พาลิตโต (ชมพูนุช สิริพรหมภัทร. 2539 : 16 ; อ้างอิงมาจาก Palito. 1977) ให้ความหมายว่าความภาคภูมิใจในตนเองเป็นการประเมินคุณค่าของตนเองตามที่คิด ประกอบด้วยความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ มีคุณค่าและความภาคภูมิใจในตนเอง

ซาตซ์ (ชัยวัฒน์ วงษ์อาษา. 2539 : 6 ; อ้างอิงมาจาก Sasse. 1978) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นความรู้สึกของบุคคลว่าตนเองมีความสำคัญและมีคุณค่า มีความต้องการได้รับความเชื่อถือ การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น เพื่อจะได้เกิดความรู้สึกภูมิใจและนับถือตนเอง

โปดัสกา (มะลิ อุดมภาพ. 2538 : 10 ; อ้างอิงมาจาก Poduska. 1980) กล่าวว่าความภาคภูมิใจเป็นเรื่องของทัศนคติ เป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อตนเองในเรื่องศักยภาพต่าง ๆ และการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

เบรนเดน (อรชุนา พุ่มสวัสดิ์. 2539 : 11 ; อ้างอิงมาจาก Branden. 1981) ได้ให้ความหมายของความภาคภูมิใจในตนเองว่าเป็นลักษณะของความเชื่อมั่นและมีความนับถือตนเอง อันเกิดจากความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเอง ความมั่นใจในความสามารถของตนที่กระทำสิ่งใดให้สำเร็จได้ตามความพอใจ

คาเพนนิโต (สิรินทร์ ศาสตราภรณ์. 2538 : 17 ; อ้างอิงมาจาก Capenito. 1983) กล่าวว่าความภาคภูมิใจในตนเองเป็นบุคลิกลักษณะหนึ่งของบุคคลที่จะตัดสินความมีคุณค่าของตนเองจากผลการประเมินตนเองในเรื่องความสามารถและการยอมรับของสังคม

ฮิลเล่ย์และซิกเลอร์ (สมพิศ ไชยกิจ. 2536 : 11 ; อ้างอิงมาจาก Hjelle and Ziegler. 1983) ให้ความหมายของความภาคภูมิใจในตนเองว่าหมายถึง ความนิยมชมชอบในความคิด ความรู้สึกและการกระทำของตนเอง

คูเปอร์สมิธ (Coopersmith. 1984 : 5) ได้ให้ความหมายของความภาคภูมิใจในตนเองว่าเป็นการประเมินคุณค่าของตนเองและทัศนคติที่มีต่อตนเองในด้านการยอมรับหรือไม่ยอมรับเกี่ยวกับตนเอง ทำให้บุคคลนั้นรู้สึกว่าเขามีความสามารถ ความสำคัญ ประสบความสำเร็จและมีคุณค่า สังเกตได้จากคำพูดและพฤติกรรมที่แสดงออก

แบร์รีและมอร์แกน (Barry & Morgan. 1985 : 13) กล่าวว่าความภาคภูมิใจในตนเองเป็นความรู้สึกของการยอมรับตนเองและเป็นการมองตนเองในทางบวก

แบชแมน (ภาวิณี นาวาพานิช. 2537 : 50 ; อ้างอิงมาจาก Bachman. 1987) กล่าวว่าความภาคภูมิใจในตนเองหมายถึงผลเนื่องจากการประเมินคุณสมบัติของเอกลักษณ์แห่งตน การประเมินคุณสมบัติแต่ละอย่างขึ้นอยู่กับระบบค่านิยมของสังคม บุคคลจะประเมินความภาคภูมิใจในตนเองได้จากความแตกต่างระหว่างคุณสมบัติที่ตนมีอยู่กับคุณสมบัติในอุดมคติที่บุคคลนั้นอยากเป็น

ลอเรนซ์ (Lawrence. 1987 : 4) กล่าวว่าความภาคภูมิใจในตนเองคือการประเมินตนเองของบุคคลจากการวิเคราะห์ตนเองในสิ่งที่เป็นจริง (Self Image) กับสิ่งที่ตนคาดหวัง (Ideal Self)

แม็คฟาร์แลนด์และโทมัส (McFarland & Thomas. 1991 : 410) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นผลของกระบวนการประเมินตนเองด้วยส่วนประกอบของการรับรู้ถึงการยอมรับ ความรักและความพอใจของผู้ใกล้ชิด ผลของการประเมินมีอิทธิพลต่อการพัฒนาอัตมโนทัศน์ของเด็กและผู้ใหญ่ ส่วนประกอบของความภาคภูมิใจในตนเองรวมถึงความคาดหวังของสังคมและการรับรู้ความสามารถของบุคคล

✓ ~~✓~~ เกียร์ติววรรณ อมาตยกุล (2527 : 14-15) ได้กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ความรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถ มีความเชื่อมั่น และพร้อมที่จะนำสิ่งเหล่านี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นได้ เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการมองเห็นความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ของตน ซึ่งความรู้สึกนี้จะแตกต่างไปจากความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสามารถเหนือกว่าคนอื่น เก่งกว่าคนอื่น เราเป็นยอดเหนือใคร ฯลฯ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ยึดตนเองเป็นหลัก (Egotism) ไม่ใช่คุณลักษณะของผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองอย่างแท้จริง

✍ จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ✍ ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง การพิจารณาตัดสินและประเมินคุณค่าของตนเอง ด้วยความเชื่อมั่นในตนเองว่าคุณมีความสามารถ มีความสำคัญ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อสังคม เป็นที่ยอมรับทั้งของตนเองและบุคคลรอบ ๆ ข้าง ✍

1.2 ความสำคัญของความภาคภูมิใจในตนเอง

ความภาคภูมิใจในตนเองนับว่ามีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นพื้นฐานของการมองชีวิตของมนุษย์ ซึ่งจะสามารถทำให้มนุษย์มีการพัฒนาหรือดำรงอยู่อย่างมีคุณค่า (Branden quoted in Walz. 1993 : 16) และส่วนหนึ่งของการประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวในชีวิตก็ขึ้นอยู่กับความภาคภูมิใจในตนเอง (นุชจรี ฌายีเนตร. 2538 : 23 ; อ้างอิงมาจาก Weinhold and Judy. 1983) ความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลแสดงออกในชีวิตประจำวันนั้นขึ้นอยู่กับความภาคภูมิใจในตนเองทั้งสิ้น (เกียร์ติววรรณ อมาตยกุล. 2533 : 47) บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงจะสามารถเผชิญกับอุปสรรคที่ผ่านเข้ามาในชีวิต สามารถยอมรับสถานการณ์ที่ทำให้ตนเองรู้สึกผิดหวังและท้อแท้ใจ ด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง ด้วยความหวังและความกล้าหาญ จึงเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ มีความสุข สามารถดำเนินชีวิตตามที่ตนปรารถนาได้อย่างดี (จันทร์ฉาย พัทธกษิธิกุล. 2532 : 3 ; อ้างอิงมาจาก Qubeim. 1983) นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงจะมีพลังในการหลีกเลี่ยงปัญหารุนแรงในอนาคตได้เป็นอย่างดี (Pope and others. 1988 : 5 ; citing American Psychiatric Association. 1987)

นิวแมน (สมพิศ ไชยกิจ, 2536 : 13 ; อ้างอิงมาจาก Newman, 1986) กล่าวว่า บุคคลที่รู้สึกว่าคุณค่า มีคนรัก ได้รับการยกย่องหรือประสบความสำเร็จ มักจะประเมินตนเองในด้านดี เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง แต่หากบุคคลใดมีความรู้สึกที่ไม่มีใครสนใจ ไม่ได้รับการยอมรับ ถูกเหยียดหยาม หรือไม่ประสบความสำเร็จ จะทำให้บุคคลนั้นรู้สึกว่าคุณค่า ซึ่งความรู้สึกเช่นนี้จะทำให้บุคคลนั้นขาดความเชื่อมั่นและไม่ภาคภูมิใจในตนเอง ฉะนั้น ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองที่แตกต่างกันจึงมีผลต่อความรู้สึกหรือพฤติกรรมที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล

ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเอง เป็นการชื่นชมหรือให้คุณค่าแก่ตนเอง ซึ่งเป็นส่วนที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นตัวเขา เป็นการผสมผสานกันระหว่างลักษณะทางกายภาพ จิตใจ ความเชื่อ ทักษะ ค่านิยม ความสามารถทางปัญญา รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (จันทร์ฉาย พัทธ์ศิริกุล, 2532 : 2 ; อ้างอิงมาจาก Rogers, 1959 ; Jersild, 1963) นอกจากนี้ความภาคภูมิใจในตนเองยังมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพของบุคคล มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตและเป็นพลังด้านจิตใจที่ช่วยให้บุคคลสามารถมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศศิกันต์ ธนะโสธร, 2529 : 14-15)

จะเห็นได้ว่า บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเอง จะรับรู้ค่าของตนตามความเป็นจริง ตระหนักถึงศักยภาพที่แท้จริงของตน มีความสามารถในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ มีจิตใจที่เปิดกว้างและยอมรับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งสามารถแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ส่วนบุคคลที่ไม่มีความภาคภูมิใจในตนเองจะขาดความเชื่อมั่นในตนเอง มองตนในแง่ลบ มีความเครียดและวิตกกังวลสูง ไม่มีความพยายามทำงานที่ยากลำบาก มักเป็นผู้ตามมากกว่าการเสนอความคิดเห็น มีแนวโน้มโทษผู้อื่นและไม่สามารถขอรับการวิจารณ์จากบุคคลอื่นได้/ดังนั้นความภาคภูมิใจในตนเองจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและประสบผลสำเร็จตามที่บุคคลปรารถนาด้วยดี

1.3 องค์ประกอบของความภาคภูมิใจในตนเอง

คูเปอร์สมิธ (เพียว ผลภาค, 2539 : 21 ; อ้างอิงมาจาก Coopersmith, 1965) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นการประเมินทัศนคติของบุคคลในการตัดสินตนเองในด้านคุณค่า ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ

1. ความรู้สึกของการมีความสำคัญ (Feeling of Significance)
2. ความรู้สึกเกี่ยวกับความสามารถ (Feeling of Competence)
3. ความรู้สึกของการมีอำนาจ (Feeling of Power)

1.4. ความรู้สึกของการมีคุณธรรม (Feeling of Virtue)

แมคเคย์และกอร์ (เพซาร์ ผลภาค. 2539 : 22 ; อ้างอิงมาจาก Taylor. 1982 : 120 ; citing Makay and Gaw. 1975) ได้แบ่งองค์ประกอบของความภาคภูมิใจในตนเองออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. การยอมรับนับถือตนเอง เป็นความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับจากการมีความเชื่อมั่นในตนเองและทำให้เชื่อว่าตนมีความสามารถ เพราะฉะนั้นชีวิตจึงเป็นสิ่งที่มีความหมาย
2. ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นผลจากการประเมินของแต่ละบุคคลที่สามารถเผชิญและปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้

เกดส์ (Barry. 1989 : 99-100 ; citing Gates. 1978) ได้แบ่งความรู้สึกความภาคภูมิใจในตนเองเป็น 4 องค์ประกอบคือ

1. ความรู้สึกต่อร่างกายตนเอง (The Body Self) หมายถึง บุคคลคิดและรู้สึกต่อรูปร่างและหน้าที่ของร่างกาย ตลอดจนความสามารถของหน้าที่พื้นฐานของร่างกาย
2. ความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับบุคคลอื่น (The Interpersonal Self) เป็นส่วนหนึ่งของความภาคภูมิใจในตนเองที่บุคคลคิดและรู้สึกเกี่ยวกับวิธีที่เขามีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นคนที่สนิทสนมคุ้นเคยหรือบุคคลที่พบกันโดยบังเอิญ
3. ความรู้สึกของตนเอง (The Achieving Self) หมายถึง สิ่งที่บุคคลคิดและรู้สึกเกี่ยวกับความสามารถของเขาคือจะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตครอบครัว การทำงานและสิ่งแวดล้อมในสถาบันการศึกษา
4. ความเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง (The Identification Self) เป็นความรู้สึกทางนามธรรมและพฤติกรรมแสดงความสนใจทางศีลธรรมและจิตวิญญาณ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าองค์ประกอบของความภาคภูมิใจในตนเองประกอบด้วย การยอมรับนับถือตนเอง โดยการประเมินค่าตนเองของแต่ละบุคคลว่าตนมีความสามารถ มีความสำคัญ มีอำนาจและมีคุณธรรม ทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้

1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง

คูเปอร์สมิธ (Coopersmith. 1981 : 118-119) กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความภาคภูมิใจในตนเองมี 2 ประเภทได้แก่ ปัจจัยภายใน อันเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองในด้านต่าง ๆ และปัจจัยภายนอก ซึ่งเกี่ยวกับการได้รับความรู้สึกมีคุณค่าจากผู้อื่น

1. ปัจจัยภายใน ได้แก่

1.1 ลักษณะทางกายภาพ (Physical Attributes)

ลักษณะทางกายภาพ เช่น ความมีเสน่ห์ด้านรูปร่าง ความแข็งแรงของร่างกาย ความคล่องแคล่วในการเคลื่อนไหว บุคลิกภาพหรือคุณสมบัติอื่น ๆ ที่ปรากฏให้เห็น ซึ่งลักษณะทางกายภาพต่าง ๆ นี้จะมีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเอง บุคคลใดที่มีลักษณะทางกายภาพที่ดีจะมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่าบุคคลที่มีลักษณะทางกายภาพที่ด้อยกว่า

1.2 ความสามารถทั่วไป สมรรถภาพและผลงาน (General Ability , Capacity and Performance)

องค์ประกอบทั้ง 3 มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน และมีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง โดยจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความถี่ของการประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวในสิ่งที่กระทำ จากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม การประสบความสำเร็จจะเป็นการเสริมแรงแก่ตนเองและทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง (สุจิตรา เพื่อนอารีย์. 2533 : 21 ; อ้างอิงมาจาก Bandura. 1977) การประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการเรียนจะมีสติปัญญาเข้ามาเป็นตัวสนับสนุนและส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง ทั้งนี้เพราะสถาบันการศึกษาเป็นสถานที่สำคัญสำหรับผู้ที่อยู่ในวัยเรียน และการเรียนเป็นกิจกรรมที่ใช้วัดการประสบความสำเร็จในช่วงชีวิตขณะนั้น สติปัญญาจึงมีผลต่อสมรรถภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จและส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง กล่าวคือเด็กที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงจะมีความภาคภูมิใจในตนเองสูง แต่เด็กที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำแต่มีได้ด้อยทางสติปัญญาและยังมีความภาคภูมิใจในตนเองสูง ซึ่งอาจจะสูงกว่าเด็กที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงด้วย อาจเป็นเพราะเด็กคนนั้นมีความสามารถทางด้านอื่นทดแทน เช่นการมีทักษะบางอย่างซึ่งทำให้เด็กมุ่งสนใจในด้านนั้นมากกว่าด้านวิชาการ (Coopersmith. 1981 : 123-125) ทั้งนี้คูเปอร์สมิธ ยังพบว่าบุคคลที่ประสบความสำเร็จอยู่เสมอจะมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่าบุคคลที่ไม่ค่อยประสบความสำเร็จ (Coopersmith. 1981 : 87-94)

1.3 ภาวะทางอารมณ์หรือความรู้สึก (Affective States)

เป็นภาพสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกภาคภูมิใจ ความเป็นสุข ความวิตกกังวล หรือภาวะอื่นที่อยู่ในตัวบุคคลทั้งที่แสดงออกและไม่แสดงออก ส่วนใหญ่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการประเมินสิ่งที่ตนประสบและจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นแล้วส่งผลต่อการประเมินตนเองในเวลาต่อมา บุคคลที่ประเมินตนเองในทางที่ดีจะมีความสุข ชื่นชมตนเอง แต่หากบุคคลประเมินตนเองในทางที่ไม่ดี จะไม่มีความพึงพอใจในภาวะปัจจุบันของตน หมดหวังในอนาคต (Coopersmith. 1981 : 130-134)

1.4 ค่านิยมส่วนบุคคล (Self-Values)

ความภาคภูมิใจในตนเองของบุคคลจะผันแปรตามค่านิยมและการให้คุณค่าตลอดทั้งความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งต่างๆ ซึ่งเขาให้ความสำคัญแตกต่างกัน เช่น คนที่ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หากประสบความล้มเหลวก็จะเกิดความอายและความภาคภูมิใจในตนเองจะต่ำลง ถ้าบุคคลนั้นประสบความสำเร็จในการเรียนก็จะมี ความภาคภูมิใจในตนเองสูงขึ้น การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมของตนเอง จะทำให้บุคคลนั้นมี ความภาคภูมิใจในตนเองเพิ่มขึ้น (สุพรรณิ จันทรวีเศษ. 2539 : 16 ; อ้างอิงมาจาก Branshaw. 1981) นอกจากนี้บุคคลบางคนมีแนวโน้มที่จะใช้เกณฑ์ค่านิยมทางสังคมเป็นตัวตัดสินคุณค่าของตนเองด้วย

1.5 ระดับความมุ่งหวังหรือความปรารถนาของบุคคล (Aspiration)

ระดับความมุ่งหวังของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกัน การพิจารณาตัดสินความภาคภูมิใจในตนเองเกิดจากการเปรียบเทียบผลงานและความสามารถของตนเองกับเกณฑ์ความสำเร็จที่ตนเองได้ตั้งไว้ ถ้าผลงานและความสามารถเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตนตั้งไว้หรือดีกว่าจะทำให้บุคคลมีความภาคภูมิใจในตนเองเพิ่มขึ้น ในทางตรงกันข้ามถ้าผลงานและความสามารถไม่เป็นไปตามเกณฑ์หรือต่ำกว่าเกณฑ์ บุคคลจะคิดว่าตนเองไร้ค่า ทำให้ไม่มีความภาคภูมิใจในตนเอง (Coopersmith. 1981 : 142-148)

1.6 ปัญหาต่าง ๆ และโรคภัยไข้เจ็บ (Problems and Pathology)

ปัญหาต่าง ๆ และโรคภัยไข้เจ็บได้แก่ ปัญหาสุขภาพจิตทั่วไป อาการทางกายที่มีสาเหตุมาจากจิตใจ (Psychosomatic symptoms) กล่าวคือ ถ้าบุคคลใดมีปัญหาดังกล่าวดังสูงจะมีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ และจะแสดงออกมาในรูปความวิตกกังวล มีความทุกข์ ส่วนบุคคลที่มีปัญหาดังกล่าวน้อยจะมีความภาคภูมิใจในตนเองสูง (Coopersmith. 1981 : 134-138)

2. ปัจจัยภายนอก ได้แก่

2.1 ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

ความสัมพันธ์ระหว่างพ่อแม่และลูกเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก ดังนั้นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับจากความสัมพันธ์ภายในครอบครัวจึงเป็นรากฐานสำคัญในชีวิต เด็กที่ได้รับการรัก ความอบอุ่น การสนับสนุน ให้กำลังใจ ให้สิทธิเสรีภาพในการกระทำของเด็ก ระเบียบกฎเกณฑ์ที่พ่อแม่ใช้ปกครองลูก และการจัดการดูแลให้เด็กมีอิสระในขอบเขตที่กำหนดสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้เด็กเกิดความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในชีวิต เชื่อมมั่นในตนเองและมีความภาคภูมิใจในตนเอง (อรชุนา พุ่มสวัสดิ์. 2539 : 15 ; อ้างอิงมาจาก Hamachek. 1978 ; Coopersmith. 1981)

2.2 โรงเรียนและการศึกษา

โรงเรียนเป็นสถานที่พัฒนาความภาคภูมิใจในตนเองต่อจากบ้าน โรงเรียนมีหน้าที่ช่วยให้นักเรียนเกิดความรู้สึกมั่นใจในทักษะ ความสามารถและความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองเมื่ออยู่ในชั้นเรียน เช่นครูเปิดโอกาสให้นักเรียนทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ ซึ่งไม่ขัดต่อกฎระเบียบที่โรงเรียนได้กำหนดไว้ การฝึกนักเรียนให้แก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ จะเป็นการส่งเสริมให้เด็กมีความมั่นใจในตนเองเป็นการพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเอง (Coopersmith.1981 : 9-10)

2.3 สถานภาพทางสังคม

สถานภาพทางสังคมเป็นตัวบ่งชี้ระดับชั้นทางสังคมของบุคคลเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น เช่นตำแหน่งหน้าที่การงาน บทบาททางสังคม วงศ์ตระกูล ฐานะทางเศรษฐกิจ เป็นต้น โดยทั่วไปสถานภาพทางสังคมมักเน้นที่ฐานะทางเศรษฐกิจของบุคคลซึ่งพิจารณาจากอาชีพ รายได้ และถิ่นที่อยู่อาศัย บุคคลที่มาจากสถานภาพทางสังคมในระดับสูงจะได้รับการปฏิบัติที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองมีคุณค่ามากกว่าบุคคลอื่น จึงทำให้บุคคลนั้นมีความภาคภูมิใจในตนเองมากกว่าบุคคลที่มาจากสถานภาพทางสังคมในระดับปานกลางและระดับต่ำ

2.4 สังคมและกลุ่มเพื่อน

การที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมและเพื่อนจะช่วยพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเอง หากบุคคลไม่ได้รับการยอมรับ ไม่อยู่ในความสนใจหรือไม่เป็นที่ประทับใจในกลุ่มเพื่อน จะทำให้มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ ดังนั้นการเป็นสมาชิกของกลุ่มและการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน จึงส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง

สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของบุคคลมีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งปัจจัยภายในได้แก่ ลักษณะเฉพาะของบุคคลในด้านต่าง ๆ ส่วนปัจจัยภายนอกได้แก่การได้รับความรู้สึกมีคุณค่าจากบุคคลอื่น ซึ่งทั้งสองปัจจัยมีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองที่แสดงให้เห็นว่าความภาคภูมิใจในตนเองสามารถเปลี่ยนแปลงได้

1.5 ลักษณะของบุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเอง

1.5.1 ลักษณะของผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง

แบรนเดน (บุชจรี ฉายีเนตร. 2538 : 33 ; อ้างอิงมาจาก Branden. 1983) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง ดังนี้

1. มีใบหน้า ท่าทาง วิธีการพูด และการเคลื่อนไหวแผ่ไพเราะด้วยความแจ่มใส ร่าเริง มีชีวิตชีวา มีความปีติยินดีปรากฏอยู่ในตัว

2. สามารถพูดถึงความสำเร็จ หรือข้อบกพร่องของตนได้อย่างตรงไปตรงมาและด้วยน้ำใสใจจริง
3. สามารถเป็นผู้ให้ และผู้รับคำสรรเสริญ การแสดงออกซึ่งความรัก ความซาบซึ้งต่าง ๆ
4. สามารถเปิดใจรับคำตำหนิและไม่ทุกข์ร้อน เมื่อมีผู้กล่าวถึงความผิดพลาดของตน
5. คำพูดและการเคลื่อนไหวมีลักษณะไม่กังวลเป็นไปตามธรรมชาติ
6. ความกลมกลืนกันเป็นอย่างดีระหว่างคำพูด การกระทำ การแสดงออกและการเคลื่อนไหว
7. มีทัศนคติที่เปิดเผย อยากรู้ อยากเห็นเกี่ยวกับแนวคิดและประสบการณ์ใหม่ และโอกาสใหม่ ๆ ของชีวิต
8. สามารถที่จะเห็นและสนุกสนานกับมุขตลกของชีวิตทั้งของตนเองและผู้อื่น
9. มีทัศนคติที่ยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อสถานการณ์และสิ่งท้าทาย
10. มีพฤติกรรมการแสดงออกในทางที่เหมาะสม
11. สามารถเป็นตัวของตัวเอง แม้ตกอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่มีความเครียด

1.5.2 ลักษณะของบุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ

บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ จะมีความรู้สึกวิตกกังวลมากกว่าปกติ เก็บกดอารมณ์ ความรู้สึก โดยไม่แสดงความต้องการที่แท้จริงของตนออกมาและไม่แน่ใจเกี่ยวกับตัวเอง ไม่เชื่อในอำนาจของตนเอง ความภาคภูมิใจในตนเองขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของบุคคลอื่นรอบตัวเขา มีความลำบากใจที่จะยอมรับหรือให้การสนับสนุนส่งเสริมผู้อื่น ไม่ค่อยเชื่อมั่นในการแสดงความคิดเห็นหรือการตัดสินใจ (นุชจรี ฌายีเนตร. 2538 : 35 ; อ้างอิงมาจาก Gergen. 1971)

จะเห็นว่าบุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง จะเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง รับรู้คุณค่าของตนตามความเป็นจริง แสดงพฤติกรรมออกมาได้อย่างเหมาะสม กล้าคิด กล้าแสดงออก มีความคิดสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี มีความกระตือรือร้น สร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลรอบข้างได้ ยอมรับความล้มเหลวของตนเองได้ จึงไม่วิตกกังวล มีความยืดหยุ่นในการดำรงชีวิต ส่วนบุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำจะมีลักษณะตรงกันข้ามคือ ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง วิตกกังวล เก็บตัว แสวงหาการยอมรับจากบุคคลอื่น มักไม่ค่อยยอมรับความล้มเหลวของตน

1.6 การวัดความภาคภูมิใจในตนเอง

ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลซึ่งวัดได้ค่อนข้างยาก ได้มีผู้สร้างแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองโดยวิธีการรายงานตนเอง เช่น แบบวัด Tennessee Self-Concept Scale (อรชума พุ่มสวัสดิ์. 2539 : 19 ; อ้างอิงมาจาก Fitts. 1964) แบบวัด Self-Esteem Scale (อรชума พุ่มสวัสดิ์. 2539 : 19 ; อ้างอิงมาจาก Rosenberg. 1965) แบบวัด Self-Esteem Inventory (Coopersmith. 1984) เป็นต้น เนื่องจากการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่า การรายงานตนเองให้ข้อมูลที่ถูกต้องกว่าวิธีการอื่นๆ ซึ่งโรบินสัน (อรชума พุ่มสวัสดิ์. 2539 : 19 ; อ้างอิงมาจาก Robinson. 1976) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ในการพัฒนาแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองโดยใช้วิธีการรายงานตนเองอย่างมีมาตรฐานนั้น ผู้สร้างควรกำหนดให้มีสเกลการตอบไม่ตรงกับความเป็นจริงไว้ในแบบวัดของตนเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ตอบแบบวัด ตอบแบบวัดในลักษณะที่ทำให้ตนเองเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น นอกจากนี้ควรมีการศึกษาว่า วิธีการรายงานตนเองเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเอง มีความสอดคล้องกับการประเมินพฤติกรรมจากบุคคลต่าง ๆ เช่น นักจิตวิทยา พ่อแม่ ครูอาจารย์ และเพื่อนหรือไม่ในแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเอง โดยทั่วไปมักขาดคุณสมบัติดังกล่าว ซึ่งรวมถึงแบบวัด Tennessee Self-Concept Scale (อรชума พุ่มสวัสดิ์. 2539 : 19 ; อ้างอิงมาจาก Fitts. 1964) จะมีเฉพาะสเกลการตอบไม่ตรงกับความเป็นจริง แบบวัด Self-Esteem Scale (อรชума พุ่มสวัสดิ์. 2539 : 20 ; อ้างอิงมาจาก Rosenberg. 1965) ไม่มีทั้งสเกลการตอบไม่ตรงกับความเป็นจริงและการประเมินพฤติกรรมจากบุคคลอื่น ในขณะที่แบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองของคูเปอร์สมิธ (Coopersmith. 1984) นั้น มีคุณสมบัติทั้ง 2 ลักษณะ กล่าวคือ มีทั้งสเกลการตอบไม่ตรงกับความเป็นจริงและการประเมินพฤติกรรมจากบุคคลอื่น

คูเปอร์สมิธ (Coopersmith. 1984 : 5-6) ได้สร้างแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเอง (Coopersmith. Self-Esteem Inventory. 1984) โดยใช้รูปแบบของการรายงานตนเอง เขาได้สร้างแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเอง 3 ฉบับ คือ ฉบับนักเรียน (School Form) ฉบับสั้น (School Short Form) และฉบับผู้ใหญ่ (Adult Form) แบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองฉบับนักเรียนเหมาะสำหรับเด็กอายุ 8-15 ปี ลักษณะของแบบวัดเป็นข้อความที่เป็นการรายงานตนเอง 50 ข้อ แบ่งออกเป็นหมวดต่างๆ คือ คนโดยทั่วไป คนในสังคม พ่อแม่และทางบ้าน โรงเรียนและการศึกษา และหมวดการตอบไม่ตรงกับความเป็นจริง

แบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองฉบับนักเรียน ได้มีผู้ศึกษาความเชื่อมั่น โดยการตรวจสอบความคงที่ภายในกับนักเรียนเกรด 5, 9, 12 รวม 600 คน ได้ค่า .81, .86, .80 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในจากการศึกษากับนักเรียนเกรด 4-8 จำนวนประมาณ

2600 คน สูงถึง .87-.92 ส่วนความเที่ยงตรงได้ทดสอบกับนักเรียนเกรด 4-8 จำนวน 7600 คน ได้ผลยืนยันความตรงตามโครงสร้างทฤษฎีของคูเปอร์สมิธ (Coopersmith. 1984 : 12-13)

คูเปอร์สมิธ (Coopersmith. 1984) ได้นำแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองฉบับนักเรียนนี้มาดัดแปลง และสร้างเป็นแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองฉบับสั้น ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามย่อย 25 ข้อ มีการศึกษาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองฉบับนักเรียนกับแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองฉบับสั้น ได้ค่า .86 ต่อมามีการดัดแปลงภาษาและสถานการณ์ในข้อคำถามของแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองฉบับสั้น เป็นแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองฉบับผู้ใหญ่ เพื่อให้เหมาะสมกับบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีการศึกษากับนักเรียนไฮสคูล และนักศึกษาวิทยาลัยจำนวน 647 คน โดยให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดทำแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองฉบับสั้น และแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองฉบับผู้ใหญ่ แล้วหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างแบบวัดทั้ง 2 ฉบับ ได้ค่าสหสัมพันธ์สูงถึง .80 (Coopersmith. 1984 : 6) แสดงให้เห็นว่าแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองของคูเปอร์สมิธทั้ง 3 ฉบับวัดในสิ่งเดียวกันได้ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีได้นำแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองของคูเปอร์สมิธฉบับผู้ใหญ่มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในสถาบัน

ในเรื่องของความภาคภูมิใจในสถาบันยังไม่มีผู้ใดเคยศึกษาไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ค้นคว้าหาเอกสารที่น่าจะใกล้เคียงกับความภาคภูมิใจในสถาบัน ได้แก่ ความผูกพันต่อสถาบัน และความพึงพอใจในการเรียนแพทย์

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อสถาบัน

แคนเทอร์ (ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541 : 14 ; อ้างอิงมาจาก Kanter. 1968) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเต็มใจที่จะเสียสละเวลา พลังงาน รวมทั้งความซื่อสัตย์ต่อองค์กรนั้น ๆ

เชดดอน (ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541 : 14 ; อ้างอิงมาจาก Sheldon. 1971) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรเป็นการมององค์กรในด้านบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร และมีความตั้งใจที่จะทำงานในห้วงการบรรลุเป้าหมาย รวมทั้ง สละสิทธิ์ส่วนตัว

ฮอลล์ และ ชไนเดอร์ (ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541 : 14 ; อ้างอิงมาจาก Hall and Schneider. 1972) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการ ซึ่งพบว่า เป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของปัจเจกบุคคลสามารถดำเนินไปในทิศทางเดียวกันหรือสอดคล้องกัน

ฮรีบีนิแอค และ อลูตโต (ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541 : 14 ; อ้างอิงมาจาก Hrebiniak and Alutto. 1972) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นปรากฏการณ์อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ในรูปของการลงทุนทางกายและกำลังสติปัญญา ในช่วงระยะเวลาหนึ่งซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจจะลาออกจากองค์กร ถึงแม้จะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นในรูปของค่าจ้าง สถานภาพและมิตรภาพที่สูงกว่าที่เป็นอยู่เดิม

บุชานันท์ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532 : 14 ; อ้างอิงมาจาก Buchanan II. 1974) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อสถาบันว่า เป็นความรักใคร่ที่จะผูกติดกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรจาก 3 องค์ประกอบคือ การแสดงตน (Identification) หมายถึงความภาคภูมิใจในองค์กรและการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร ความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร และความภักดีในองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

เอทซียนนิ (ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541 : 15 ; อ้างอิงมาจาก Etzioni. 1975) กล่าวว่า เมื่อบุคคลเข้าไปอยู่ในองค์กรจะเกิดความรู้สึกทั้งในทางบวกและทางลบ ความรู้สึกในทางบวกเรียกว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ส่วนความรู้สึกในทางลบเรียกว่า ความรู้สึกแปลกแยกหรือแยกตัวออกห่าง (Alienation) ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นการแสดงความรู้สึกอย่างแรงกล้าของบุคคลเมื่อเข้าไปอยู่ในองค์กรและรับเอาบรรทัดฐานขององค์กรเข้าไว้อย่างซึมซับ รวมทั้งแสดงตนเป็นฝ่ายขององค์กรอย่างเด่นชัด

พอร์เตอร์ และคนอื่น ๆ (ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541 : 15 ; อ้างอิงมาจาก Porter and others. 1974) สเตียร์ (Steers. 1977) มาวเคย์ พอร์เตอร์ และสเตียร์ (Mowday, Porter and Steers. 1979) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ซึ่งนิยามของความผูกพันต่อองค์กรตามความหมายนี้ ได้รับการยอมรับและมีผู้ใช้ในการศึกษาวิจัยต่อ ๆ มา (Mottaz. 1986 ; Mathieu and Zajac. 1990)

ไอเซนเบอร์เกอร์ และคนอื่น ๆ (Eisenberger and others. 1990 : 52) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่แสดงถึงความรู้สึกรวมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เป็นความ

สัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการเกิดอุปสรรคขององค์การกับผลที่ตามมาคือ ความ
 อุดสาของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์การ

กรณี กิริติบุตร (2529 : 97) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ทศนคติ
 ของสมาชิกที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์การ ความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีความหมายที่
 ลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพหรือการดำรงอยู่ในองค์การเท่านั้น แต่รวมไปถึงการที่สมาชิกมี
 ความเต็มใจที่จะยอมเสียสละความสุขบางส่วนของคน เพื่อให้เป้าหมายขององค์การบรรลุความ
 สำเร็จ

เนื่องจากความภาคภูมิใจในสถาบันไม่มีเอกสารที่กล่าวถึงโดยตรง ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอ
 สรุปจากเอกสารที่น่าจะใกล้เคียงกันคือ เอกสารเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ว่าความ
 ภาคภูมิใจในสถาบันน่าจะหมายถึง ความรู้สึกของนิสิตแพทย์ที่มีต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 โดยมีความพึงพอใจ เต็มใจและตั้งใจที่จะเรียนรู้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อนำความรู้ ความ
 สามารถไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและเพื่อชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

2.2 โครงสร้างของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ ตามแนวคิดของมาวเคย์ พอร์เตอร์ และสตีเยร์ (ประทุม
 ฤกษ์กลาง. 2538 : 22 ; อ้างอิงมาจาก Mowday, Porter and Steer. 1979) และนักวิชาการที่
 ศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ ส่วนใหญ่ตั้งอยู่บนพื้นฐานแบบจำลองความผูกพันต่อองค์การเชิงโครงสร้าง
 เดียว แต่ในยุคหลังนี้ได้เริ่มมีนักวิชาการบางท่านศึกษาวิจัยและสรุปผลว่าความผูกพันต่อองค์การมี
 หลายโครงสร้าง อาทิ เมเยอร์ (Mayer. 1990 : 2978-A) ได้วิจัยพิสูจน์ว่า ความผูกพันต่อ
 องค์การมีหลายมิติหรือหลายแง่มุม (Multi-dimentional Construct) มิใช่มีเพียงแง่มุมเดียว
 (Unidimentional Construct) อันประกอบด้วย (1) ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง (Continuance
 Commitment) หมายถึง ความปรารถนาที่จะอยู่และทุ่มเทให้องค์การต่อไป (2) ความผูกพันเชิง
 ค่านิยม (Value Commitment) หมายถึง ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์การ
 ตลอดจนเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้องค์การ

ความผูกพันต่อองค์การนี้มีลักษณะที่แตกต่างไปจากความจงรักภักดี (Loyalty) ต่อ
 องค์การ บุคคลมิได้เพียงแต่จะภักดีต่อองค์การแบบที่เป็นฝ่ายรับเท่านั้น แต่บุคคลที่มีความผูกพัน
 ต่อองค์การนั้นจะเต็มใจให้บางสิ่งบางอย่างของตน เพื่อช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จและ
 ความเจริญรุ่งเรืองด้วย (ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541 : 16 ; อ้างอิงมาจาก Steers and Porter.
 1983)

นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การยังแตกต่างไปจากความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การโดยรวมทั้งหมด แต่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการตอบสนองของบุคคลต่อเฉพาะเรื่องงานหรือบางแง่มุมของงานเท่านั้น (ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541 : 16 ; อ้างอิงมาจาก Steers. 1984) และความผูกพันต่อองค์การจะค่อย ๆ พัฒนาขึ้น แต่มั่นคงมากขึ้นตามกาลเวลา จึงมีความมั่นคงต่อองค์การลึกซึ้งมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน (ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541 : 16 ; อ้างอิงมาจาก Steers and Porter. 1983)

สรุปได้ว่า โครงสร้างของความผูกพันต่อองค์การมีความซับซ้อนกว่าความพึงพอใจในการทำงาน เพราะเป็นความคิด ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การในภาพรวมและมีการแสดงออกของพฤติกรรมในรูปของการตอบสนองต่อองค์การในทางที่ดี

2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

สเทียร์ (ตำราญ บุญรักษา. 2539 : 27 ; อ้างอิงมาจาก Steers. 1977) กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การได้แก่

1. ลักษณะของงาน (Job Characteristic) ลักษณะของงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การได้แก่

1.1 งานที่มีลักษณะท้าทาย เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถ ใช้สติปัญญา ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ เมื่อบุคลากรรู้ถึงความท้าทายของงานสูงก็จะแสดงความสนใจเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเองตลอดเวลา ความท้าทายของงานเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงาน และเมื่องานประสบความสำเร็จทำให้เกิดความพึงพอใจ จากการศึกษาของจาร์ณี วงศ์คำแน่น (2537) สเทียร์ (ตำราญ บุญรักษา. 2539 : 27 ; อ้างอิงมาจาก Steers. 1977) ลิทวินและสตริงเจอร์ (ตำราญ บุญรักษา. 2539 : 27 ; อ้างอิงมาจาก Litwin & Stringer. 1968) พบสอดคล้องกันว่า บุคลากรที่เห็นว่างานของตนมีความท้าทายสูงมีแนวโน้มว่ามีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

1.2 งานที่มีความชัดเจน เช่นความชัดเจนของกฎระเบียบข้อบังคับ เป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร เพราะบุคคลจะรู้สึกสบายใจที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ทำให้รู้ขอบเขตของงานและบทบาทหน้าที่ของตนเอง

1.3 งานที่มีความเป็นอิสระ งานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติโดยใช้ความรู้ความสามารถและทักษะได้อย่างอิสระตามบทบาทหน้าที่ของตนเองโดยไม่มีการควบคุมจากภายนอกจะ

ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และรู้สึกว่าการที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถทั้งหมดของตนเองเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร

1.4 งานที่มีความหลากหลาย ลักษณะงานที่ไม่จำเจ มีลักษณะที่ต้องใช้ความสามารถหลายด้านจะกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจงาน ลักษณะงานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายและต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง

1.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อกับบุคคลอื่น การได้เข้าสังคม ทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กรและจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

1.6 งานที่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ เมื่อบุคลากรลงทุนด้านกำลังกาย กำลังสติปัญญาในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรก็ต้องการได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อเป็นการประเมินผลงานประเมินตนเอง ดังนั้นงานที่ให้ข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจนมีผลทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากกว่างานที่ไม่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ

2. ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน (Job Experience) ลักษณะของประสบการณ์ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่

2.1 ทักษะของกลุ่มในองค์กร ทักษะของกลุ่มในองค์กรนั้นทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดีทำให้บุคคลรู้สึกว่าการที่ตนได้มีส่วนร่วมทำให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะทักษะของกลุ่มมีอิทธิพลต่อทัศนคติของบุคคล

2.2 ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเขารู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาของเขาได้ก็จะรู้สึกผูกพันมากขึ้น ถ้าองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงานก็จะเกิดความรู้สึกทำให้บุคคลไม่ยอมทำงาน อาจจะลาออกและโอนย้ายไปจากองค์กรเดิม

2.3 ความสำคัญของตนเองในองค์กร เมื่อบุคคลเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กรก็ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บุคคลโดยการให้เกียรติ ให้ความไว้วางใจ ให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบหมายหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ บุคคลก็จะรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เขาจะเกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

2.4 ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ ผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับจากการทำงานเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลมีพลังในการทำงาน เมื่อบุคคลลงทุนกับองค์กรแล้วเขาก็คาดหวังว่าจะได้

รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่นค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ เมื่อองค์การตอบสนองความคาดหวังขององค์การได้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

3. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) ประกอบด้วย

3.1 อายุ อายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีความคิดมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย บุคคลที่มีอายุมากทำงานอยู่กับองค์การมาระยะหนึ่งแล้วจะเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์การ การที่จะเปลี่ยนงานเขาก็ไม่แน่ใจว่าตนเองจะมีความสามารถเหมาะสมกับงานใหม่ ผู้ที่มีอายุมากจะรู้สึกว่าตนเองไม่เป็นที่ต้องการและไม่น่าสนใจ อีกทั้งองค์การส่วนใหญ่มีความจำกัดเรื่องอายุ การรับบุคลากรใหม่จะรับผู้ที่มีอายุน้อยมากกว่าที่จะรับผู้ที่มีอายุมาก บุคคลที่มีอายุมากจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์การเดิม จากการศึกษาของเลทเธอร์ ฮรีบินิแอกและอูลูโต (ตำราญ บุญรักษา. 2539 : 29 ; อ้างอิงมาจาก Hrebiniak & Alutto. 1972 ; Steers. 1977) พบว่าผู้ที่มีอายุมากมีความผูกพันกับองค์การมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

3.2 การศึกษา บุคคลที่มีโอกาสศึกษาในระดับสูง มีประสบการณ์ชีวิต จะมีข้อมูลต่าง ๆ ในการประกอบการตัดสินใจและมีวุฒิการศึกษาเป็นข้อต่อรองมากกว่า ดังนั้นผู้ที่มีการศึกษาจึงมีโอกาเลือกที่ทำงาน และมีโอกาสโยกย้ายงานจากองค์การหนึ่งไปยังอีกองค์การหนึ่ง โคชและเลทเธอร์ (ตำราญ บุญรักษา. 2539 : 29 ; อ้างอิงมาจาก Koch & Steers. 1976) พบว่าผู้ที่มีการศึกษาดำมีความผูกพันกับองค์การมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

3.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การนั้นเป็นระยะเวลาที่บุคคลเสียสละกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ สะสมทักษะความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นเมื่อบุคคลปฏิบัติงานในองค์การนานเท่าใดก็就会有ความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น (Wilson & Laschinger. 1994 ; นภณีญ โหมาศวิน 2533)

3.4 ความต้องการความสำเร็จหรือความต้องการความก้าวหน้า องค์การที่ทำให้บุคคลเห็นว่าเขาสามารถทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายได้นั้นจะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะการทำงานประสบความสำเร็จนั้นแสดงถึงการมีโอกาก้าวหน้าในการทำงาน และบริเวอร์ (Brewer. 1993) ได้เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคคลจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลรู้สึกว่าเขาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ

สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์การได้แก่ ลักษณะของงาน ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานและลักษณะส่วนบุคคล หากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

2.4 การวัดความผูกพันต่อองค์การ

เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การที่นิยมใช้กันมากที่สุดคือเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การ (The Organizational Commitment Questionnaires. -OCQ) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย พอร์เทอร์และสมิธ ในปีค.ศ.1970 (ประทุม ฤกษ์กลาง. 2538 : 23 ; อ้างอิงมาจาก Poter and Smith.1970) ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงประเมิน (Likert Scale) 7 ระดับ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง (7) จำนวน 15 ข้อ เครื่องมือนี้มีค่าความสอดคล้องภายใน .36-.72 ค่าความเชื่อมั่นแบบทดสอบซ้ำ .53-.75 และจากการนำไปใช้ในการวิจัยแทบทุกประเทศทั่วโลกกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพต่างกัน รวมทั้งบุคลากรของสถาบันการศึกษาในทุกระดับด้วย ได้พิสูจน์ให้เห็นว่ามีค่าความเชื่อมั่นที่สูงมาก กล่าวคือมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ระดับ .90 ; .93 (Whithey and Cooper. 1989 : 527 ; Johnson and Snizek. 1991 : 1263)

นอกจากนี้ยังมีเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การของเชลดอน (ประทุม ฤกษ์กลาง. 2538 : 23 ; อ้างอิงมาจาก Sheldon. 1971) ที่สร้างขึ้นใช้กับกลุ่มตัวอย่างนักวิทยาศาสตร์และวิศวกร โดยนิยามความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติหรือการหล่อหลอมเชื่อมโยงบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ เครื่องมือนี้มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเชิงประเมิน 7 ระดับ จำนวน 4 ข้อคำถาม มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .89 ซึ่งหากผู้ตอบ ตอบไปในทางบวกของข้อคำถามจำนวน 2 หรือ 3 ข้อ ให้ถือว่า มีความผูกพันต่อองค์การ สำหรับบุชานัน (ประทุม ฤกษ์กลาง. 2538 : 24 ; อ้างอิงมาจาก Buchanan. 1974) ได้วัดความผูกพันต่อองค์การจาก 3 องค์ประกอบคือ (1) การยอมรับเป้าหมายขององค์การ (Identification) ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเป็นของตนเอง วัดโดยใช้เครื่องมือชื่อ Organizational Identification Scale ของฮอลต์ ชไนเดอร์ และไนเกรน (ประทุม ฤกษ์กลาง. 2538 : 24 ; อ้างอิงมาจาก Hall Schneider and Nygren. 1970) (2) การทุ่มเท (Involvement) ได้แก่ การรับกิจกรรมตามบทบาทของตนเข้าไปไว้ในจิตใจ วัดจากเครื่องมือชื่อ Job Involvement Scale ของโลคัลและไคซ์เนอร์ (ประทุม ฤกษ์กลาง. 2538 : 24 ; อ้างอิงมาจาก Lodahi and Keijner. 1965) (3) ความจงรักภักดี (Loyalty) ได้แก่ ความรู้สึกทางจิตใจที่ต้องการปกป้องคุ้มครององค์การและมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ วัดจากเครื่องมือที่บุชานันสร้างขึ้น

ส่วนธอร์นตัน (ประทุม อุทัยกลาง. 2538 : 24 ; อ้างอิงมาจาก Thornton. 1970) ได้สร้างเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ในมหาวิทยาลัย มีลักษณะเป็นแบบประเมิน 6 ระดับ จากเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ยังไม่ตัดสินใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งและไม่ตอบ จำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 7 ข้อ เครื่องมือนี้มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .90

เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรอีกอันหนึ่ง ได้แก่ เครื่องมือของคุณและคนอื่น ๆ (ประทุม อุทัยกลาง. 2538 : 24 ; อ้างอิงมาจาก Cook and others. 1981) ที่สร้างขึ้นวัดความผูกพันต่อองค์กรที่นิยามว่าประกอบไปด้วย (1) การยอมรับเป้าหมายขององค์กร (Identification) (2) การทุ่มเท (Involvement) (3) ความจงรักภักดี (Loyalty) เครื่องมือดังกล่าวประกอบด้วยข้อคำถามเชิงประเมิน 7 ระดับ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .87, .80

การศึกษานี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถามจากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรที่พัฒนาโดยพอร์เตอร์และคนอื่น ๆ คือ แบบวัด OCQ (Organizational Commitment Questionnaire) และได้ปรับปรุงข้อเลือกตอบของแบบวัดให้เป็นมาตราส่วน 5 ระดับคือ จริงมากที่สุด จริงมาก จริง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นกล่าวได้ว่า สถาบันการศึกษาหนึ่ง ๆ ถือได้ว่าเป็นองค์กรหนึ่ง ๆ เช่นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ก็เป็นองค์กรหนึ่ง มหาวิทยาลัยนเรศวรก็ถือว่าเป็นอีกองค์กรหนึ่ง การที่องค์กรการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายได้จะต้องประกอบด้วยอาจารย์ นักศึกษา เจ้าหน้าที่บริหารและบริการด้านต่างๆ รวมถึงอาคารสถานที่เรียน แต่การบรรลุเป้าหมายไม่ได้หมายความว่าองค์กรประสบความสำเร็จ เพราะเป้าหมายขององค์กรการศึกษาคือการให้ความรู้กับนักศึกษาตามสาขาต่าง ๆ เมื่อนักศึกษาจบการศึกษาถือว่าบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา แต่การประสบความสำเร็จหมายถึง การพัฒนาสถาบันให้เป็นสถาบันที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปในด้านใดด้านหนึ่งหรือในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งสถาบันจะมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปก็ต่อเมื่อสมาชิกมีความผูกพันต่อสถาบัน กล่าวคือ อาจารย์ไม่ลาออกหรือโอนย้ายไปที่อื่น และพร้อมที่จะให้ความรู้กับนักศึกษาอย่างเต็มความสามารถ เจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ก็ร่วมมือร่วมใจกันและทำงานเต็มความสามารถ นักศึกษาก็อยากมาเรียนและตั้งใจเรียน เพื่อนำความรู้ความสามารถไปใช้ให้เป็นประโยชน์และพร้อมที่จะช่วยกันพัฒนาสถาบันให้ก้าวหน้าทัดเทียมกับสถาบันที่มีชื่อเสียงทั้งหลาย ดังนั้นเมื่อสมาชิกผูกพันกับสถาบัน เต็มใจใช้ความรู้ความสามารถและเสียสละเพื่อสถาบัน ย่อมนำมาซึ่งความรู้สึกภาคภูมิใจในสถาบัน ยิ่งถ้าสถาบันมีชื่อเสียงขึ้นมา สมาชิกยิ่งผูกพันและภาคภูมิใจในสถาบันยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าความผูกพันต่อสถาบันน่าจะเป็นตัวแปร

ตัวหนึ่งส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตคณะแพทยศาสตร์

2.2 ความหมายของความพึงพอใจในการเรียนแพทย์

เนื่องจากไม่มีผู้ใดเคยศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการเรียนแพทย์มาก่อน ผู้วิจัยจึงค้นคว้าจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากนิสิตแพทย์ต้องเรียนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ซึ่งในการเรียนภาคปฏิบัตินั้นก็เท่าเทียมว่าเป็นการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงคาดว่าความพึงพอใจในการทำงาน น่าจะใกล้เคียงกับความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

โยเดอร์ (รง ภูพวงไพโรจน์. 2540 : 7 ; อ้างอิงมาจาก Yoder. 1959) กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่าหมายถึง ผลรวมของความรู้สึกของคนงานว่าชอบหรือไม่ชอบสภาพต่าง ๆ ในงานของเขา และมีระดับมากน้อยเพียงใด

สเตรสและเซเลส (รง ภูพวงไพโรจน์. 2540 : 7 ; อ้างอิงมาจาก Strauss and Sayles. 1960) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าหมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ บุคคลจะรู้สึกพอใจงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุ และทางด้านจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้

เบียร์ (รง ภูพวงไพโรจน์. 2540 : 7 ; อ้างอิงมาจาก Beer. 1964) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็นทัศนคติของคนงานที่มีต่องาน หน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงานตามความคาดหวังของบุคคลนั้น

บลัมและเนย์เลอร์ (รง ภูพวงไพโรจน์. 2540 : 7 ; อ้างอิงมาจาก Blum and Naylor. 1968) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติที่เป็นผลจากงานและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สถานภาพ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และความเหมาะสมของปริมาณงาน

แอปเปิลไวท์ (สายพา อังสุภโชติ. 2537 : 15 ; อ้างอิงมาจาก Applewhite. 1968) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความสุขสบายที่ได้จากสภาพที่ทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพอใจเกี่ยวกับรายได้จากองค์การ

สมิธ เคนคอต และฮูลิน (รง ภูพวงไพโรจน์. 2540 : 7 ; อ้างอิงมาจาก Smith, Kendall and Hulin. 1969) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ผู้ทำงานมีต่องานเขา

ไวแมน (รง ภู่วงไพโรจน์. 2540 : 7 ; อ้างอิงมาจาก Wohman. 1973) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าหมายถึง ความรู้สึกมีความสุขเมื่องานที่ได้รับผลสำเร็จ

ล๊อค (รง ภู่วงไพโรจน์. 2540 : 8 ; อ้างอิงมาจาก Locke. 1976) ให้คำจำกัดความของความพึงพอใจว่า เป็นสภาวะอารมณ์ทางบวก อันเป็นผลจากการประเมินงานหรือประสบการณ์ในงานของเขา

เซอร์เมอร์ฮอน (พิชญากรณ์ อิงคามระชร. 2532 : 25 ; อ้างอิงมาจาก Shermerhorn. 1982) กล่าวว่า “ความพึงพอใจ” หมายถึง ระดับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของแต่ละคนเกี่ยวกับงาน

ฮอยและมิสเกล (พิชญากรณ์ อิงคามระชร. 2532 : 25 ; อ้างอิงมาจาก Hoy and Miskel. 1982) กล่าวว่าความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่ดีต่องาน ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับคุณค่าและความต้องการของแต่ละบุคคลด้วย

เดสส์เลอร์ (พิชญากรณ์ อิงคามระชร. 2532 : 25 ; อ้างอิงมาจาก Dessler. 1983) อธิบายเกี่ยวกับความพึงพอใจว่า เป็นระดับความรู้สึกต่องาน เมื่อความต้องการที่สำคัญของคนเรา เช่น ความมีสุขภาพดี มีความมั่นคง มีความสมบูรณ์พูนสุข มีพวกพ้อง มีคนยกย่อง ต่าง ๆ เหล่านี้ได้รับการตอบสนองแล้ว ทำให้มีผลต่องาน

จอห์นสันและคนอื่น ๆ (สมพร แซ่เฮ้ง. 2540 : 21 ; อ้างอิงมาจาก Johnson and others. 1986) กล่าวว่าความพึงพอใจหมายถึง การรับรู้ด้วยจิตใจที่สะท้อนให้เห็นว่าบุคคลรู้สึกสุขสำราญ อิ่มเอมและปราศจากความวิตกกังวล

อารี เพชรสุค (2530 : 26) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่คนงานมีต่องานและต่อนายจ้าง เป็นอารมณ์พึงพอใจ สบายใจ ที่ผลงานนั้นได้ทำให้ความต้องการได้รับการตอบสนอง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534 : 126) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน

เนื่องจากความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ไม่มีเอกสารอ้างอิงโดยตรง มีเอกสารเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอสรุปความพึงพอใจในการเรียนแพทย์โดยใช้แนวคิดของความพึงพอใจในการทำงานว่าน่าจะหมายถึง ความรู้สึกชอบ พอใจ สบายใจ ของนิสิตแพทย์ที่มีต่อการเรียนแพทย์ และมีความสุขกับสภาพแวดล้อมในการเรียนแพทย์ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่หลายทฤษฎี แต่ที่นิยมนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานคือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow 's Theory of Hierachy of Needs) หรือที่นิยมเรียกว่าทฤษฎีหุนใจของมาสโลว์ และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก (Herzberg 's Two Factors Theory)

มาสโลว์ (ช่วยชาติ ดันตระกูล. 2535 : 18-19 ; อ้างอิงมาจาก Maslow. 1970) ได้ตั้งทฤษฎีการหุนใจทั่วไปเกี่ยวกับแรงหุนใจ (Maslow 's General Theory of Human Motivation) ซึ่งมีแนวคิดดังนี้คือ ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมียู่ตลอดเวลา ไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งที่หุนใจอีกต่อไป และความต้องการของมนุษย์มีขั้นตอน ถ้าความต้องการอันหนึ่งได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการถัดไปที่สูงกว่าก็จะเกิดขึ้น ซึ่งมีลักษณะเป็นลำดับขั้นของความต้องการ (Hierachy of Needs) ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เกี่ยวกับเรื่องของปัจจัยสี่ โดยทั่วไปองค์กรมักตอบสนองโดยทางอ้อม ในรูปของค่าจ้างและเงินเดือน

2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safty Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดกับร่างกาย ด้านเศรษฐกิจ ความมั่นคงในการดำรงชีพด้านการงานและสถานภาพทางสังคม

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belonging Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม รวมทั้งการมีอิทธิพลในสังคม

4. ความต้องการชื่อเสียง (Esteem or Status Needs) เป็นความต้องการในเรื่องการมีชื่อเสียง ความมั่นใจในตนเอง เกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ความสำคัญในตัวของตนเอง รวมทั้งการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่นและตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5. ความต้องการที่จะมีความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization or Self-Realization) เป็นความต้องการสูงสุดที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน โอกาสทำงานที่มีลักษณะท้าทาย ความใฝ่ฝันทะเยอทะยาน ความต้องการที่เป็นอิสระ อยากรมีชีวิตตามความคาดหวัง

ทฤษฎีสองปัจจัยหรือทฤษฎีหุนใจค่าจุนของเฮิร์ชเบอร์ก (ช่วยชาติ ดันตระกูล. 2535 : 19-20 ; อ้างอิงมาจาก Herzberg 's Two Factors Theory or The Motivation-Hygiene Theory. 1959) มีแนวคิดที่ว่า บุคคลที่มีความพอใจในการทำงานจะแสดงออกถึงความรู้สึกที่มีความพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน และสิ่งที่สำคัญจะต้องทราบว่ามี

หรือปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้นุคคลเกิดความพอใจหรือความไม่พอใจในการทำงาน
เฮิร์ชเบอร์กได้ให้ความหมายของปัจจัยเหล่านี้เป็น 2 ปัจจัยดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผลจากความพึงพอใจนี้
ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานเพิ่มขึ้น ปัจจัยนี้ประกอบด้วยความสำเร็จในงาน (Achievement)
การยอมรับนับถือ (Recognition) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
การงาน (Advancement and Growth) และลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) ดังมีรายละเอียดต่อไป

1.1 ความสำเร็จในงานหมายถึง การที่บุคคลใช้พลังความสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์
ประสงฆ์ ใช้สติปัญญาจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นทำ
ให้นุคคลเกิดความภาคภูมิใจ เกิดความพึงพอใจ เมื่อบุคคลได้รับรู้ถึงความสำเร็จของตนเองก็จะทำ
ให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป

1.2 การยอมรับนับถือหมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ได้
บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นในสังคม โดยรับรู้จากพฤติกรรมที่กลุ่มแสดงออกใน
รูปของการยกย่อง ชมเชย การเลื่อนขั้นเงินเดือน การประกาศเกียรติคุณ รางวัลที่เป็นสิ่งของหรือ
การแสดงออกอื่น ๆ

1.3 ความรับผิดชอบหมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ
มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำทลายความสามารถ งานใหม่ ๆ ที่ไม่ใช่งานประจำ รวมถึงการได้รับ
อำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

1.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานหมายถึง การได้รับโอกาสก้าวหน้า ได้รับการ
พัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาหา
ความรู้เพิ่มเติม มีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถ
ในการปฏิบัติงาน

1.5 ลักษณะงานที่ปฏิบัติหมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจ งานที่ไม่จำเจ งานที่ทำทลาย
ความสามารถ จะช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ งานที่น่าสนใจมีความแปลกใหม่จะทำให้
ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาที่จะเรียนรู้ และศึกษาอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดความพึงพอใจ
ในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน งานที่มีความ
หลากหลายพอประมาณ และงานที่มีความเป็นอิสระจะสร้างความพึงพอใจในงานได้สูงที่สุด

2. ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยนี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นหรือประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
แต่จะเป็นข้อกำหนดเพื่อป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงานเท่านั้น ถ้าปัจจัยนี้ไม่เพียงพอหรือ
ไม่ตรงกับความต้องการของบุคคลก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการงาน ปัจจัยค้ำจุนนี้เป็น

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายการบริหารงาน (Company Policy and Administration) การนิเทศ (Supervision) เงินเดือน (Salary) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relationship) สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Condition) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Security) สถานภาพของวิชาชีพ (Professional Status) ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 นโยบายการบริหารงานได้แก่ การวางแผนการบริหารงานขององค์กรที่มีความชัดเจน การติดต่อสื่อสารเพื่อการประสานงานและการปฏิบัติงาน นโยบายการบริหารงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

2.2 การนิเทศได้แก่ ลักษณะการนิเทศการบังคับบัญชาในการดำเนินงานที่มีความยุติธรรม มีความโอบอ้อมอารี และเป็นผู้ให้การปรึกษาที่ดีจะช่วยลดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาไม่เพียงแต่มีหน้าที่ควบคุมดูแลให้งานสำเร็จเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีวิธีการที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจ และเต็มใจทำงานจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

2.3 เงินเดือนได้แก่ รายได้ประจำเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในงานมาก เพราะสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้หลายประการ (สมยศ นาวิการ. 2533) ถ้าเงินเดือนไม่ยุติธรรมจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานทั้งการติดต่ออย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยอีกประการหนึ่งที่ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน

2.5 สภาพแวดล้อมการทำงานได้แก่ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น บรรยากาศ แสง เสียง ห้องพักผ่อน ตารางเวลาการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ รวมถึงการจัดเตรียมอุปกรณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียงและพร้อมที่จะใช้งานได้ตลอดเวลา เพราะถ้าอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอและมีอุปสรรคในขณะใช้งานก็จะทำให้เกิดความคับข้องใจ และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Wolf & Orem. 1994) การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานได้

2.6 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกรับรู้ของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร ความมั่นคงตลอดอายุการทำงาน ลักษณะงานที่ไม่เสี่ยงต่ออันตรายมากเกินไป ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ถ้าขาดความมั่นคงในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจในงาน

2.7 สถานภาพของวิชาชีพ หมายถึง องค์ประกอบของวิชาชีพที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมีความเป็นเอกลักษณ์ของวิชาชีพ หากวิชาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ก็จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน ถ้าสถานภาพของวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำก็เป็นสาเหตุให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน

โดยสรุปปัจจัยข้างใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพราะช่วยให้บุคคลเกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงาน มีความชื่นชอบงาน ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในงาน และมีผลต่อการปฏิบัติงาน บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในงานเมื่อได้รับความสำเร็จจากงาน ได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่ทำทาสความสามารถ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และงานที่ปฏิบัติมีลักษณะน่าสนใจ ส่วนปัจจัยข้างใจไม่ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานโดยตรง แต่เป็นส่วนส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ถ้าปัจจัยข้างใจไม่เพียงพอหรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในงาน เมื่อนโยบายการบริหาร การนิเทศ เงินเดือน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น สภาพการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานและสถานภาพทางวิชาชีพมีความเหมาะสม และได้รับการเอาใจใส่อย่างดีจะทำให้ความไม่พึงพอใจในงานลดลงแต่ไม่ได้ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะนำอาทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กมาเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ เพราะว่าทฤษฎีนี้ให้ความสนใจทั้งตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมในองค์การ โดยมีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจและไม่พอใจดังกล่าวมาแล้วข้างต้น

2.4 ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534 : 143) ได้สรุปความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานดังต่อไปนี้คือ

1. การรับรู้ในปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้น เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
2. ความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน
3. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

อารี เพชรผุด (2530 : 26) ได้ให้ทัศนะไความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังต่อไปนี้คือ

1. เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน

2. เพื่อจะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลงานที่ออกมา
3. เพื่อที่จะได้เรียนรู้ถึงสภาพสิ่งแวดล้อมด้านต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
4. เพื่อที่จะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการฝึกอบรม การขาดงาน การหยุดงานบ่อย ๆ การเปลี่ยนงาน การลาออกและปัญหาอื่น ๆ

วาห์บา (มนูญ ศิลปธรรม. 2535 : 19-20 ; อ้างอิงมาจาก Wahba, 1970) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดทั้งในด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ เพราะงานที่น่าพึงพอใจนั้นเป็นสิ่งปรารถนาของมนุษย์ และมีความหมายต่อชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีค่า บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นจะนำไปสู่การเกิดปัญหาทางด้านอารมณ์ จิตใจ และจะเชื่อมโยงไปก่อให้เกิดอาการป่วยไข้ทางด้านร่างกาย เช่น โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ

จากการศึกษาทัศนะของนักวิชาการดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ร่วมงาน มีความตั้งใจทำงาน อยากทำงาน มีความรับผิดชอบในงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ

จะเห็นได้ว่า ในการดำเนินชีวิตประจำวันนั้น บุคคลจะรู้สึกเป็นสุขได้นั้นต้องมีความพึงพอใจ กล่าวคือมีความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ทั้งในด้านส่วนตัวและหน้าที่การงาน โดยบุคคลจะมีความสุข รู้สึกเป็นสุขสบาย ไม่มีความวิตกกังวล ไม่มีความเครียด มีทัศนคติที่ดีต่อสภาพความเป็นอยู่ ซึ่งจะทำให้บุคคลมีความอดทนต่อสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และเต็มใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ พร้อมทั้งจะเสียสละความสุขบางส่วนเพื่อให้ตนเกิดความพึงพอใจ

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นน่าจะสรุปได้ว่า นิสิตแพทย์มีการเรียนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ซึ่งในส่วนของการปฏิบัตินั้นก็เหมือนกับการทำงาน จึงย่อมต้องมีความพึงพอใจในสภาพการณ์ที่มาเรียนในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อันจะทำให้เกิดเต็มใจที่จะเรียน ตั้งใจและสนใจเรียน รวมทั้งเกิดความพึงพอใจในการเรียนแพทย์และพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของสถาบันการศึกษาด้วย ซึ่งน่าจะแสดงว่า ความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อสถาบันด้วย อันจะนำไปสู่ความภาคภูมิใจต่อสถาบันด้วย

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง

3.1 งานวิจัยต่างประเทศ

เซนติ (สุนารี เตชะโชควิวัฒน์. 2527 : 22 ; อ้างอิงมาจาก Centi. 1965) ได้ศึกษาการประมาณค่าตนเองของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ในวิทยาลัย ก่อนและหลังการได้รับทราบคะแนนสอบในภาคแรก ผลที่ได้คือ นักศึกษาที่ทราบว่าคะแนนของตนไม่ดี จะรู้สึกสูญเสียความภาคภูมิใจในตนเอง และพยายามหาเหตุผลที่ได้คะแนนต่ำ เริ่มด้วยความรู้สึกไม่พอใจหลักสูตรครู โรงเรียน และเพื่อนร่วมชั้น ในที่สุดก็หนีโรงเรียนทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำลงอีก

โทรบริดจ์ (ชัยวัฒน์ วงศ์อาษา. 2539 : 19 ; อ้างอิงมาจาก Trowbridge. 1972) ศึกษาสถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจและอัตมโนทัศน์ในเด็ก โดยใช้แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเองของคูเปอร์สมิธ พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองและผลสัมฤทธิ์ในการอ่านในเด็กระหว่าง 0.35 ถึง 0.45 ซึ่งขึ้นอยู่กับระดับสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคม ต่อมาไซมอนและไซมอน (ชัยวัฒน์ วงศ์อาษา. 2539 : 19 ; อ้างอิงมาจาก Simon and Simon. 1975) ศึกษาพบว่าความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ชัยวัฒน์ วงศ์อาษา. 2539 : 19 ; อ้างอิงมาจาก West and Fish. 1973 ; Chang. 1976)

โกลด์เบิร์ก (มะลิ อุดมภาพ. 2538 : 19 ; อ้างอิงมาจาก Goldberg. 1973) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความล้มเหลวกับความภาคภูมิใจในตนเอง โดยใช้นักเรียนชายในวิทยาลัยอินเดียนา จำนวน 49 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงจะมีความต้องการผลสัมฤทธิ์สูงด้วย และเห็นว่าผลการเรียนสำคัญมากกว่ากลุ่มที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ กลุ่มที่ประสบความล้มเหลวจะมีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำและจะมีทัศนคติในทางลบต่อวิทยาลัย

ลีโอนาร์ดและคนอื่น ๆ (มะลิ อุดมภาพ. 2538 : 21 ; อ้างอิงมาจาก Leonard and others. 1973) ได้ศึกษาความภาคภูมิใจในตนเอง การสอดคล้องบุคลิกภาพของตนและการเลือกอาชีพรองกับนักศึกษามหาวิทยาลัยโอไฮโอ จำนวน 135 คน พบว่า นักศึกษาที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง จะเลือกอาชีพรองที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตนมากกว่าเลือกอย่างไม่สอดคล้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และนักศึกษาที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในการเลือกอาชีพรองที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตน

มิลเลอร์ (สฤติย์ ภัทระ. 2535 : 28 ; อ้างอิงมาจาก Miller. 1975) ได้ศึกษาผลของอายุ การศึกษาและฐานะของบิดาที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองในตัวบุตร โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นคนผิวดำที่อาศัยอยู่ในเมืองจำนวน 61 คน และคนผิวดำที่อาศัยอยู่ในแถบชานเมืองจำนวน 97

คน และใช้แบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองของคูเปอร์สมิธ พบว่า เพศชายมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่าเพศหญิง

บาคเลย์และอีแวน (ตุรส์คี้ เทียบฤทธิ์. 2539 : 22 ; อ้างอิงมาจาก Bagley and Evan. 1975) ได้ศึกษาความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนที่มีลักษณะแสดงตัว-เก็บตัว โดยใช้แบบสำรวจบุคลิกภาพของไอแซกส์ (Eysanck) พบว่า นักเรียนที่มีลักษณะแสดงตัวและเก็บตัวมีความภาคภูมิใจในตนเองแตกต่างกัน และนักเรียนที่มีลักษณะแสดงตัวมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่านักเรียนที่มีลักษณะเก็บตัว

ลีเวนเบอร์ก (สุนารี เตชะโชควิวัฒน์. 2527 : 23 ; อ้างอิงมาจาก Levenberg. 1976) ศึกษาเรื่องการประเมินตน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความภาคภูมิใจของนักเรียนเกรด 3-6 จำนวน 400 คน จากครอบครัวชนชั้นต่ำและชั้นกลาง โดยแบ่งตามเพศและระดับชั้นเรียน พบว่า การประเมินตน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความภาคภูมิใจในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวก และถ้าอายุมากขึ้นจะมีความมั่นใจในการประเมินตนเองมากขึ้น และมีความภาคภูมิใจในตนเองมากขึ้นด้วย

เบิร์นไซด์ (สมพิศ ไชยกิจ. 2536 : 24 ; อ้างอิงมาจาก Burnside. 1979) ศึกษาพบว่า การเอาใจใส่ของครู การจัดกิจกรรมพิเศษนอกหลักสูตรและงานที่โรงเรียนมอบหมายมีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนด้วย

คอตตอน (มะลิ อุคมภาพ. 2538 : 19 ; อ้างอิงมาจาก Cotton. 1980) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในโรงเรียนศึกษาผู้ใหญ่ พบว่าความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เทสเซอร์ (มะลิ อุคมภาพ. 2538 : 20 ; อ้างอิงมาจาก Tesser. 1980) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของความภาคภูมิใจในตนเองที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในครอบครัว พบว่า ตัวแปรด้านความใกล้ชิด การปฏิบัติต่อกัน และความสัมพันธ์กันในครอบครัวมีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง

เลื่องและแซนด์ (สุใจ ตั้งทรงสวัสดิ์. 2532 : 29 ; อ้างอิงมาจาก Leung and Sand. 1981) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองกับวุฒิภาวะทางอารมณ์ของนักศึกษาระดับวิทยาลัยทุกชั้นปี พบว่า นักศึกษาที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงกว่านักศึกษาที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ และนักศึกษาที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงก็มีระดับความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่าผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ต่ำ

✓ไวลี (สติดย์ ภัสระ. 2535 : 28 ; อ้างอิงมาจาก Offer and others. 1981 : 96 ; citing Wylie. 1979) ศึกษาความภาคภูมิใจในตนเองของบุคคลวัยรุ่น พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกัน

✓รูบินและแมคเนล (สมพิศ ไชยกิจ. 2536 : 19 ; อ้างอิงมาจาก Rubin and Mcneil. 1981) พบว่า ครอบครัวที่บิดามารดามีความภาคภูมิใจในตนเองสูง มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความยืดหยุ่น มีความมั่นใจในตนเอง มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุตร โดยการแสดงการยอมรับในตัวเด็ก เน้นการใช้เหตุผล ให้ความรักความเอาใจใส่ กำหนดมาตรฐานและขอบเขตการกระทำไว้กว้าง ๆ ไม่ใช่อำนาจบังคับ ดลลอบจนให้ความสนใจสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่แวดล้อมเด็ก เช่น เพื่อน กิจกรรมที่เด็กกระทำ สิ่งเหล่านี้จะทำให้เด็กมีแนวโน้มที่จะเป็นคนยืดหยุ่น มีอารมณ์มั่นคง ไม่โลเลและมีความภาคภูมิใจในตนเอง

✗คูเปอร์สมิธ (สมพิศ ไชยกิจ. 2536 : 20 ; อ้างอิงมาจาก Coopersmith. 1981) ศึกษาพบว่า เด็กที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูง มีแนวโน้มที่จะมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่าเด็กที่มาจากครอบครัวฐานะทางเศรษฐกิจปานกลางหรือต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเด็กที่มาจากสังคมที่มีระดับแตกต่างกันมีความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกัน (Gurney. 1988 : 48-50) ทั้งนี้เนื่องจากการรับรู้ตนเองของบุคคลไวต่อสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่อยู่ใกล้ชิด ดังนั้นเด็กที่มาจากสังคมระดับต่ำจะเปรียบเทียบกับเด็กในระดับเดียวกันหรือเด็กในระดับที่ต่ำกว่า จึงทำให้ผู้อยู่ในสังคมระดับต่ำสามารถมีความภาคภูมิใจในตนเองได้เท่า ๆ กับผู้อยู่ในสังคมระดับปานกลางและระดับสูง (Albrecht. 1987 : 167)

✓มารูยาม่า, รูบินและคิงส์เบอรี (สติดย์ ภัสระ. 2535 : 31 ; อ้างอิงมาจาก Maruyama, Rubin and Kingsbery. 1981) ได้ศึกษาความภาคภูมิใจในตนเองกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า ความสามารถทางสติปัญญาและระดับชั้นทางสังคมมีสหสัมพันธ์กันอย่างสูงและมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความภาคภูมิใจในตนเอง แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่เกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเอง

✓จูฮาซซ์ (สติดย์ ภัสระ. 2535 : 29 ; อ้างอิงมาจาก Juhasz. 1985) ได้ศึกษาการวัดความภาคภูมิใจในตนเองของวัยรุ่นตอนต้น พบว่า อายุจะเป็นองค์ประกอบของความภาคภูมิใจในตนเอง

✓มูเลนแคมป์ และเซเลส (เพียวี ผลภาค. 2539 : 71 ; อ้างอิงมาจาก Muhlenkamp and Sayles. 1986) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม และการดูแลสุขภาพ พบว่า เพศชายมีความภาคภูมิใจในตนเองมากกว่าเพศหญิง

✓ ซารากอน (สมพิศ ไชยกิจ. 2536 : 24 ; อ้างอิงมาจาก Sarakon. 1986) พบว่า การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่อบอุ่นและเป็นกันเอง การเสริมแรงแก่นักเรียนเมื่อทำสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ตลอดจนบุคลิกภาพของครู เช่นลักษณะทางกายภาพ อารมณ์ ความสนใจเด็ก ความเชื่อและทัศนคติของครูที่มีต่อนักเรียนล้วนมีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง

✓ ชาวาคซ์ (Schwartz. 1987 : 2804) ศึกษาความภาคภูมิใจในตนเองของวัยรุ่นเชื้อสายยิว จำนวน 255 คนในประเทศแคนาดา พบว่า เพศชายมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่าเพศหญิง

✓ คินเนย์และคนอื่นๆ (Kinney and others. 1989 : 38149-A) ศึกษาเรื่องความภาคภูมิใจในตนเองและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับมัธยมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 10 คนและนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ 10 คน โดยใช้เกรดเฉลี่ย (GPA) เป็นเกณฑ์ พบว่า นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำจะมีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำกว่านักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

✓ โรเซนเบิร์ก (Rosenberg. 1989 : 19-20) ได้ศึกษาพบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับความซึมเศร้า (Depression) ในกลุ่มบุคคลที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงอย่างมีนัยสำคัญ และกองทัพสหรัฐอเมริกาได้ศึกษากลุ่มทหารของกองทัพในระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 พบว่า ระดับความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความวิตกกังวลอย่างมีนัยสำคัญ (Rosenberg. 1989 : 22-24)

✗ เซคาส และชวอลป์ (Pinyuchon. 1992 ; อ้างอิงมาจาก Cecas and Schwalbe. 1986) ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของบิดามารดาและความภาคภูมิใจในตนเองของวัยรุ่น โดยศึกษาจากครอบครัวที่ประกอบด้วยบิดา มารดา และบุตรวัยรุ่นตอนปลาย จำนวน 128 ครอบครัว พบว่า การรับรู้ต่อพฤติกรรมของบิดา มีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของวัยรุ่นมากกว่าการรับรู้พฤติกรรมของมารดา และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุตรกับบิดามารดา มีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของเพศชายมากกว่าเพศหญิง

✓ มัลลิส,มัลลิส และนอร์แมนดิน (เพยาวี ผลภาค. 2539 : 72 ; อ้างอิงมาจาก Mullis,Mullis and Normandin. 1992) ศึกษาเปรียบเทียบความภาคภูมิใจในตนเองของวัยรุ่น ในแบบ Cross-sectional และ Longitudinal โดยการศึกษาแบบ Longitudinal ใช้กลุ่มตัวอย่าง 270 คน ทำแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองของคูเปอร์สมิธ ในขณะที่ศึกษาอยู่ในระดับ 9 ระดับ 10 และระดับ 11 ผลการศึกษาพบว่า ระดับชั้นเรียนมีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ เมื่อกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับชั้นเรียนที่สูงขึ้น ความภาคภูมิใจในตนเองก็สูงขึ้นตามลำดับ ส่วนการศึกษาแบบ Cross-sectional พบว่าไม่มีความแตกต่างของความภาคภูมิใจในตนเองทั้ง 3 ระดับชั้นเรียน

✓ โรเบิร์ตและเบงส์ตัน (Robert and Bengston. 1993 : 263-277) ศึกษาสัมพันธภาพในครอบครัว ความภาคภูมิใจในตนเอง และภาวะด้านจิตใจในผู้ใหญ่ตอนต้น กลุ่มตัวอย่างอายุ 16-26 ปี จำนวน 293 ครอบครัว พบว่า ครอบครัวที่มีการสนับสนุนให้มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง จะมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงและมีความสัมพันธ์กับภาวะด้านจิตใจในทิศทางเดียวกัน

3.2 งานวิจัยในประเทศ

✓ นิพนธ์ แจ่มเยี่ยม (2519 : 78-80) ศึกษาบุคลิกภาพแสดงตัว ความเชื่อมั่นในตนเอง และความภาคภูมิใจในตนเอง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า บุคลิกภาพแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเอง นักเรียนหญิงมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่านักเรียนชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และนักเรียนในกรุงเทพมหานครและจังหวัดอุดรดิตถ์มีคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

✗ กาญจนา พงศ์พุกษ์ (2523 : 69) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกันของพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออก ความวิตกกังวล และความภาคภูมิใจในตนเอง พบว่า ความวิตกกังวลมีสหสัมพันธ์ทางลบกับความภาคภูมิใจในตนเองทั้งชายและหญิง

สุนารี เตชะโชควิวัฒน์ (2527 : 64) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูวินัยในตนเอง และความภาคภูมิใจในตนเอง ในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ในกรุงเทพมหานคร พบว่า นักเรียนที่มีระดับชั้นเรียนต่างกันมีความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกัน และนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำมีความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกัน

✗ สุใจ ตั้งทรงสวัสดิ์ (2532 : 75) ศึกษาการใช้เพื่อนผู้ให้ความช่วยเหลือในกลุ่มเพื่อเพิ่มความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 พบว่า หลังการทดลองนักเรียนที่ได้รับการช่วยเหลือในกลุ่มมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงขึ้นกว่าก่อนรับการช่วยเหลืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และนักเรียนที่ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนผู้ให้การช่วยเหลือในกลุ่มมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนผู้ให้ความช่วยเหลือในกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

✓ สถิตยั ภัสระ (2535 : 134) ศึกษาความภาคภูมิใจในตนเองของบุคคลวัยรุ่นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า วัยรุ่นชายมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่าวัยรุ่นหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และวัยรุ่น

ที่มีความแตกต่างกันในด้านระดับชั้นเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกัน

✓ สมพิศ ไชยกิจ (2536 : 99-100) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า นักเรียนหญิงและนักเรียนชายมีความภาคภูมิใจในตนเองโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน แต่พบความแตกต่างในด้านการได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน โดยนักเรียนหญิงมีความภาคภูมิใจในตนเองในด้านการได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อนสูงกว่านักเรียนชาย นอกจากนี้ยังพบว่า นักเรียนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวต่างกัน มีความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกัน และความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเอง

จากงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศดังกล่าวจะเห็นว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเอง โดยผู้วิจัยหลายคนพบว่าเพศชายมีความภาคภูมิใจในตนเองมากกว่าเพศหญิง แต่ก็มีบางคนที่พบว่าเพศชาย และเพศหญิงมีความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกัน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและระดับชั้นเรียนมีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเอง บุคลิกภาพแสดงตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเอง และสุขภาพจิตมีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง ในตัวแปรด้านครอบครัวพบว่า สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัวที่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเอง ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวสูงจะมีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองมากกว่าฐานะทางเศรษฐกิจปานกลางหรือต่ำ ในด้านบรรยากาศการเรียนการสอน พบว่า การเอาใจใส่ของครูมีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในสถาบัน

เนื่องจากไม่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในสถาบัน ผู้วิจัยจึงค้นคว้าจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งน่าจะได้แก่ ความผูกพันต่อสถาบัน และความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อสถาบัน

4.1.1 งานวิจัยต่างประเทศ

แคนเทอร์ (ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541 : 19 ; อ้างอิงมาจาก Kanter. 1968) ศึกษาพบว่า ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย

แพทเชน (โศภา ทรัพย์มากอุดม. 2533 : 25 ; อ้างอิงมาจาก Patchen. 1970) ศึกษาพบว่าความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียงจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ฮรีบิเนียคและอลูตโต (ประทุม ฤกษ์กลาง. 2538 : 44, 45, 48 ; อ้างอิงมาจาก Hrebiniak and Alutto. 1972) ศึกษาความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ตลอดจนพยาบาลในโรงพยาบาลในรัฐนิวยอร์ก พบว่า ผู้ชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่มียาวมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย นอกจากนี้ยังพบว่า จำนวนปีที่ทำงานในองค์กรหรืออาชุนานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สเทียร์ (ฤกษ์กร ดวงสว่าง. 2540 : 43 ; อ้างอิงมาจาก Porter and Steers. 1973 ; Buchanan. 1974 ; Hrebiniak. 1974 ; Steers. 1977) พบว่า ความรู้ดีว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมากเท่าไร ก็ยิ่งทำให้มีความรู้สึกผูกพันมากเท่านั้น และพบว่า ความน่าเชื่อถือขององค์กร สมาชิกที่รู้ดีว่าองค์กรที่เขาทำงานมีความน่าเชื่อถือ เขาก็จะกล้าแสดงออกซึ่งความรักและความผูกพันด้วย

เวสมและเลแวน (ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541 : 19 ; อ้างอิงมาจาก Welsch and Lavan. 1981) ศึกษาพบว่า อายุของลูกจ้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ฟูกามิและลาร์สัน (ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541 : 27 ; อ้างอิงมาจาก Fugami and Larson. 1984) ศึกษาพบว่า ความเครียดในการทำงานทำให้ผู้ทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง

ควินน์ (ประทุม ฤกษ์กลาง. 2538 : 44 ; อ้างอิงมาจาก Quinn. 1985) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยบุคคลของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในสหรัฐ จำนวน 220 คน พบว่า ครูใหญ่ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าครูใหญ่ผู้ชาย

เชลเลอร์ (ประทุม ฤกษ์กลาง. 2538 : 45, 46 ; อ้างอิงมาจาก Sheller. 1986) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า อายุมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันต่อองค์กร

กลิสตันและคูริก (Glinsson and Durick. 1988 : 61-81) ได้วิจัยปัจจัยทำนายความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในองค์กรที่ให้บริการแก่สังคม พบว่า ปัจจัยขององค์การด้านอายุขององค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร

การ์เซีย (Garcia. 1989 : 3661) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร การผสมผสานระหว่างปัจจัยบุคคลและองค์การ พบว่า เพศหญิงและเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่พบว่าผู้ชายมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้หญิง,

ลี (Lee. 1989 : 2552-A) ได้ศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายขายและการตลาด พบว่า ระดับการศึกษาในระบบมีอิทธิพลเชิงผกผันต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โพเซห์น (Posehn. 1989 : 1606-A) ศึกษาปัจจัยบุคคลและปัจจัยองค์การในฐานะปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์การ พบว่าความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสูงสุด

เซง (Cheng. 1990 : 3424-A) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในฮ่องกง จำนวน 588 คน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูจะแตกต่างกันออกไปตามสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งสภาพแวดล้อมขององค์การแต่ละแห่งจะส่งอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่เท่ากัน

คิตเชน (Kitchen. 1990 : 4014-A) ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์การต่าง ๆ จำนวน 1055 คน พบว่า เพศมีความสัมพันธ์สูงสุดต่อความผูกพันขององค์การ ซึ่งผลดังกล่าวนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ เชลเลอร์ (Sheller. 1986 : 1580-A) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้แบบสอบถามพนักงานของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง พบว่าเพศมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันต่อองค์การ

ทอมสัน (Thomson. 1990 : 1472-A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา กับกลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 169 คนจาก 25 โรงเรียน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งวัดจากแบบวัด OCQ มีความสัมพันธ์กับอายุของครู และมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับระดับการศึกษา

มิลเลอร์และคนอื่นๆ (Miller and others. 1990 : 300-326) ได้ศึกษาและยืนยันว่าตัวแปรการสื่อสารในลักษณะของการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ช่วยลดประสบการณ์ความตึงเครียด และขณะเดียวกันก็ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคคลอีกด้วย

มีเยอร์และแอลเลน (Meyer and Allen. 1991 : 538-551) ศึกษาพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย

ฮุสลิค และเดย์ (Huselid and Day. 1991 : 380-391) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ การทุ่มเทในงาน และการเปลี่ยนงาน กับกลุ่มผู้บริหารชั้นต้น จำนวน 241 คน ของบริษัทขายปลีก 150 บริษัท พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งวัดจากเครื่องมือ OCQ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ถึงความสัมพันธ์อันดีภายในกลุ่มทำงาน และสัมพันธ์กับการรับรู้ถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่มทำงานกับผู้บริหาร นอกจากนี้ยังพบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับระดับการศึกษา

ซาง (Chang, 1991 : 3281-A) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนรัฐบาลได้หวั่น กับกลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 144 คนและนักเรียน 4500 คน พบว่าอายุสามารถ ทำนายความผูกพันต่อองค์การของครูได้

ชิฟโฟ (Chieffo, 1991 : 3968-A) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้นำของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา 2 ปี จำนวน 97 คน พบว่า โครงสร้างขององค์การ โดยเฉพาะจำนวนวิทยาเขต จำนวนสาขาวิชาชีพในวิทยาลัย มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่าง

เฮิร์น (Hearn, 1991 : 2215-A) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ จากการรับรู้โดยบุคลากรของวิทยาลัย พบว่า ลักษณะขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นตัวแปรทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน

แมทธิว และฟาร์ (Mathieu and Farr, 1991 : 127-133) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยตนเองและโดยหัวหน้า พบว่าความผูกพันต่อองค์การ ความเกี่ยวข้องในงาน และความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งโดยตนเองและผู้บังคับบัญชา และได้ศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่พัฒนาศักยภาพ 5 ลักษณะ คือ งานที่ผู้ทำได้ใช้ความสามารถเฉพาะทาง งานที่ผู้ทำยอมรับว่ามีความสำคัญ งานที่ได้รับทราบผลย้อนกลับ งานที่ผู้ทำงานมีอิสระในการทำงานและงานที่ผู้ทำงานได้ใช้ความสามารถหลากหลาย ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ แอคคาร์วัลและสริดฮาร์ (Agarwal and Sridhar, 1993 : 49-70) และทาร์เตอร์ (Tarter, 1994 : 1701-A) ที่พบว่า ลักษณะของงานที่มีเอกลักษณ์และทักษะที่หลากหลาย เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ยังพบว่า ความรู้สึกว่างานที่ทำมีความรับผิดชอบ ต่อสังคมมีส่วนทำให้บุคคลเห็นว่างาน และองค์การของตนมีคุณค่า ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจในงานและองค์การ อันเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้พนักงานผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เชาวลิต ตนานนท์ชัย, 2532. โสภา ทรัพย์มากอุดม, 2533. บุญยาณี จันทรเจริญสุข, 2538. และสุพิศ กิติรัชดา, 2538. ที่ได้ศึกษาพบว่า ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ฟรอสต์ (Frost, 1992 : 3138-A) ได้สำรวจความผูกพันของคณาจารย์ต่อมหาวิทยาลัย พบว่า ความเข้มของความผูกพันต่อองค์การของคณาจารย์ มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาของประสบการณ์ทำงานในมหาวิทยาลัย

ทอง (Tong, 1993 : 3290-A) ได้ทำการวิจัยความผูกพันต่อองค์การและวิชาชีพของพยาบาลในสิงคโปร์ จำนวน 2424 คน พบว่า อายุและควมมีอาวุโสในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.1.2 งานวิจัยในประเทศ

อนันตชัย คงจันทร์ (ชฎาภา ประเสริฐทรง, 2541 : 19 ; อ้างอิงมาจาก อนันตชัย คงจันทร์, 2529) ได้ศึกษาพบว่าเพศ เป็นลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ และอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

อนันตชัย คงจันทร์ (2532 : 32-34) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย จำนวน 216 คนจากธนาคาร 8 แห่ง พบว่า การศึกษาที่มีความสัมพันธ์ผกผันกับความผูกพันต่อองค์การ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 140) ศึกษาความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พบว่า มิตรสัมพันธ์เป็นตัวแปรที่พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันได้ดีที่สุดประการหนึ่งในจำนวน 5 ตัวจากตัวแปรพยากรณ์ทั้งสิ้น 21 ตัว รองลงมาจาก ความสนใจในงาน ความพึงพอใจในงานทั่วไป รายได้และระดับเงินเดือน

นภาพัญญ์ โหมาศวิน (2533 : 95-100) ได้ศึกษาพบว่า ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ชาย และอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

บุญยาณี จันทร์เจริญสุข (2538 : 66-68) ศึกษาเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า ลักษณะงานที่พัฒนาศักยภาพมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ เพราะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำให้เขาผูกพันกับองค์การมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าความภาคภูมิใจในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ เพราะเขาจะรู้สึกว่าเขาเองมีคุณค่าและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง เป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับในสังคม

จากงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศดังกล่าวจะเห็นได้ว่า เพศ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบัน อายุมากมีความผูกพันต่อสถาบันมากกว่าอายุน้อย ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความผูกพันต่อสถาบัน อายุงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบัน สัมพันธภาพอันดีระหว่างกลุ่มทำงานกับผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ

สถาบัน อายุของสถาบัน ความมีชื่อเสียงของสถาบัน จำนวนวิชาเขตและจำนวนสาขาวิชาชีพในวิทยาลัย และสภาพแวดล้อมในสถาบันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบัน ลักษณะของงานที่มีเอกลักษณะและทักษะที่หลากหลาย รวมถึงงานนั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจในงานและมีความผูกพันต่อสถาบัน

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการเรียนแพทย์

เนื่องจากไม่มีผู้ใดเคยศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการเรียนแพทย์มาก่อน ผู้วิจัยจึงค้นคว้าจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน จากการที่นิสิตแพทย์ต้องเรียนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ซึ่งในภาคปฏิบัติน่าจะถือได้ว่าเป็นการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงคาดว่างานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานน่าจะเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการเรียนมากที่สุด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.2.1 งานวิจัยต่างประเทศ

แฮมเมอร์ (มัจฉรี โอสดานนท์. 2539 : 46 ; อ้างอิงมาจาก Hammer. 1971) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนในชั้นพิเศษ (Special Class Teacher) ในรัฐไอโอวา โดยนำทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์เกอร์มาใช้ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ด้านที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ชีวิตส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ครูชายและครูหญิง มีสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เซอร์จิอวานนิ (ผ่องศรี แด้มทอง. 2538 : 48 ; อ้างอิงมาจาก Sergiovanni. 1973) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู โดยการสัมภาษณ์ครู กลุ่มตัวอย่างในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโรเคาน์ตี้ รัฐนิวยอร์ก พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ องค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหารและความเป็นอยู่ส่วนตัว

ชมิคท์ (บุญเรือน ชโลธร. 2541 : 55 ; อ้างอิงมาจาก Schmidt. 1975) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ผู้บริหารพึงพอใจมากได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ตำแหน่งงาน ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความรับผิดชอบ เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน นโยบาย และการบริหารงาน

ควิดูกัว (วิมล ศรประสิทธิ์. 2541 : 36 ; อ้างอิงมาจาก Quitugua. 1975) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม พบว่า ครูไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินค่าตอบแทน สถานะของครู และความช่วยเหลือของรัฐ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งงาน ระดับงานที่สอน และสภาพที่อยู่อาศัย

รัสเซลและวิลลี่ (Russell and Wiley. 1993 : 30-40) ได้ศึกษาระดับความเครียดในงานของครูชนบทที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา นักเรียนที่ปัญหาการเรียนเฉพาะด้าน และมีปัญหาทางด้านอารมณ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักการศึกษาพิเศษในชนบท จำนวน 154 คน ที่ปฏิบัติงานกับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีปัญหาการเรียนเฉพาะด้านและมีปัญหาทางอารมณ์ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญของระดับความเครียดในกลุ่ม เมื่อวัดด้วยแบบสำรวจวัดความเครียดของครู นอกจากการวิเคราะห์แบบวัดก็ยังไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในกลุ่ม ในด้านการสนับสนุนการนิเทศ ประเภทของชั้นเรียน หรือความพึงพอใจในการทำงาน

กราบาวสกี (Grabowski. 1994 : 112) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของบุคลิกภาพกับอาชีพกับความพึงพอใจในการทำงานของซิสเตอร์ ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อัล อมารี (Al-amari. 1995 : 3007) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานสายการบินในประเทศซาอุดีอาระเบีย พบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิต แต่ความพึงพอใจในชีวิตไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

4.2.2 งานวิจัยในประเทศ

อุศเรนทร์ สุขนวล (วิมล ศรประสิทธิ์. 2541 : 30 ; อ้างอิงมาจาก อุศเรนทร์ สุขนวล. 2531) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ และค่าเงินอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบกับความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า ครูชายและครูหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ และด้านค่าเงินแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าเงินมากกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป

สงวน ศรีสุข (วิมล สรประสิทธิ์. 2541 : 30 ; อ้างอิงมาจาก สงวน ศรีสุข. 2532) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในเขตการศึกษา 2 พบว่า ครูชายและครูหญิงมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน และครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือต่ำกว่า กับครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน

ครุณี ไยเผือก (2534 : 122-123) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ครูชายมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิง ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรี

ลัดดา แพรภักทพิศุทธิ์ (2535 : 107) ได้ทำการวิจัยกับเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค จำนวน 238 คน พบว่าโดยภาพรวม เจ้าหน้าที่ชายและหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกับเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

ดวงจิตร์ ก่อเจริญวัฒน์ (รง ภูพวงไพโรจน์. 2540 : 10 ; อ้างอิงมาจาก ดวงจิตร์ ก่อเจริญวัฒน์.2536) ได้ศึกษากับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ (Technical) ด้านคอมพิวเตอร์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันคอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 31 คน และที่สถาบันคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 24 คน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านคอมพิวเตอร์เพศชายและหญิง มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านคอมพิวเตอร์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประคับ ชันทองทิพย์ (2536 : ง) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลในจังหวัดลพบุรี พบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาล เทศบาลในจังหวัดลพบุรี โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้านคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความพึงพอใจขั้นตำแหน่งของงาน ด้านความรู้สึกลงใจในความรับผิดชอบและด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ภาวิณี นาวาพานิช (2536 : 96,109) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมบางประการกับแนวโน้มการลาออกจากงานของพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเอง

สมชาย ชัยยุทธ์ (2537 : 60) ได้วิจัยกับพนักงานบริหารงานบุคคลในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ 12 บริษัท จำนวน 108 คน พบว่า พนักงานชายมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และพนักงานบริหารงานบุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชินภัทร ต้นศรีสกุล (รง ภูพวงไพบโรจน์. 2540 : 10 ; อ้างอิงมาจากชินภัทร ต้นศรีสกุล.2537) ได้ศึกษากับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองตรวจคนเข้าเมือง กรมตำรวจ จำนวน 274 คน พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองตรวจคนเข้าเมือง ไม่ขึ้นกับความแตกต่างในเรื่องเพศที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และไม่ขึ้นกับความแตกต่างในเรื่องวุฒิการศึกษาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จิราภรณ์ โนราช (2537 : 122) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรห้องสมุดประชาชนในภาคเหนือของประเทศไทย พบว่า ความพึงพอใจโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่อยู่ในระดับมากมีด้านเดียวคือ ความรับผิดชอบ อีก 9 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับดังนี้คือ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ส่วนความพึงพอใจรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับดังนี้คือ ความตั้งใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย การมีส่วนร่วมในการทำให้ห้องสมุดมีความก้าวหน้า การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากการทำงาน และความผูกพันกับงานห้องสมุด

ชงยุทธ์ พืรพงศ์พิพัฒน์ (2538 : 62) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง จำนวน 185 คน พบว่า กลุ่มพนักงานชายและหญิงมีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

พรพิมล โกธิภาพ (2539 : 221-222) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนเสริมของอาจารย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่า อาจารย์สอนเสริมที่มีเพศ

อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสอนโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนอาจารย์สอนเสริมที่มีสถานภาพสมรส วุฒิทางการศึกษา และสาขาวิชาที่สอนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสอนโดยรวมไม่แตกต่างกัน

วิทยา ประยูร (2540 : 147-148) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าครูประจำกลุ่มที่มีอายุมาก สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน และครูประจำกลุ่มที่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการและไม่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมแตกต่างกัน ส่วนครูประจำกลุ่มที่มีเพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพการทำงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จากงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศจะเห็นได้ว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงของงาน สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในองค์กร และสภาพแวดล้อมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ความสอดคล้องของบุคลิกภาพกับอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเอง (ภาวิณี นาวาพานิช. 2536 : 96, 109) ดังนั้น ตัวแปรดังกล่าวข้างต้นก็น่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเอง

ดังนั้น จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่กล่าวมาทั้งหมด พอสรุปได้ว่าตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านบรรยากาศการเรียนการสอน น่าจะมีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเองในการเรียนแพทย์ ซึ่งประกอบด้วย ความภาคภูมิใจในตนเอง และความภาคภูมิใจในสถาบัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นนิสิตชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 6 คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2541 จำนวน 443 คน เป็นนิสิตชาย 220 คน และ นิสิตหญิง 223 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นนิสิตชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 6 คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2541 จำนวน 323 คน เป็นนิสิตชาย 160 คน และ นิสิตหญิง 163 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากประชากร โดยใช้ชั้นปีที่ศึกษา และเพศเป็นชั้น (Strata) โดยมีขั้นตอนการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้คือ

1. ผู้วิจัยแบ่งนิสิตแพทย์ ออกเป็น 6 ชั้นปี ได้แก่ ชั้นปีที่ 1, 2, 3, 4, 5 และ 6 จำนวน 87, 83, 64, 62, 67 และ 80 คน ตามลำดับ รวม 443 คน
 2. ผู้วิจัยแบ่งนิสิตแพทย์แต่ละชั้นปีออกเป็นนิสิตชาย และนิสิตหญิง ดังนี้ ชั้นปีที่ 1, 2, 3, 4, 5 และ 6 เป็นนิสิตชายจำนวน 42, 46, 24, 41, 27 และ 40 คนตามลำดับ รวม 220 คน และ นิสิตหญิงจำนวน 45, 37, 40, 21, 40 และ 40 คนตามลำดับ รวม 223 คน
 3. ผู้วิจัยสุ่มนิสิตแพทย์แต่ละชั้นปี ออกเป็นนิสิตชาย และนิสิตหญิง ดังนี้ ชั้นปีที่ 1, 2, 3, 4, 5 และ 6 เป็นนิสิตชายจำนวน 32, 30, 20, 25, 23 และ 30 คนตามลำดับ รวม 160 คน และ นิสิตหญิงจำนวน 35, 33, 24, 17, 24 และ 30 คนตามลำดับ รวม 163 คน
- อนึ่ง นิสิตแพทย์ชั้นปีที่ 1-6 ที่เหลือชั้นปีละ 20 คน รวม 120 คน ผู้วิจัยได้แยกไว้เป็น กลุ่มทดลองเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามชั้นปีและเพศ

ชั้นปี	เพศ				รวม	
	ชาย		หญิง			
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	42	32	45	35	87	67
2	46	30	37	33	83	63
3	24	20	40	24	64	44
4	41	25	21	17	62	42
5	27	23	40	24	67	47
6	40	30	40	30	80	60
รวม	220	160	223	163	443	323

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แบ่งออกเป็น 8 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของนิสิตแพทย์ได้แก่ เพศ ชั้นปีที่ศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สถานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง อาชีพของผู้ปกครอง และระดับการศึกษาของผู้ปกครอง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสุขภาพจิต

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันต่อสถาบัน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความพึงพอใจในการเรียนแพทย์

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับสมาชิกในครอบครัว

ตอนที่ 7 แบบสอบถามบรรยากาศการเรียนการสอน

ตอนที่ 8 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่

8.1 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง

8.2 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในสถาบัน

วิธีสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของนิสิตแพทย์ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ ชั้นปีการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง อาชีพของผู้ปกครอง และระดับการศึกษาของผู้ปกครอง

ตัวอย่างของแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามด้านส่วนตัวของนิสิต เมื่ออ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ()

1. เพศ () ชาย

() หญิง

2. ชั้นปีการศึกษา () ชั้นปีที่ 1

() ชั้นปีที่ 2

() ชั้นปีที่ 3

() ชั้นปีที่ 4

() ชั้นปีที่ 5

() ชั้นปีที่ 6

3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คะแนนเฉลี่ยสะสมทุกรายวิชาจากการวัดผลภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2541

() เกรดเฉลี่ย 3.00 ขึ้นไป

() เกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.00-2.99

() เกรดเฉลี่ยเท่ากับหรือต่ำกว่า 2.00

4. ผู้ปกครองของนิสิตมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังนี้

() 50,001 บาทขึ้นไป

() 10,001 - 50,000 บาท

() 10,000 บาทหรือต่ำกว่า

5. อาชีพของผู้ปกครอง () รับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ

() ธุรกิจส่วนตัว

() รับจ้าง

() เกษตรกรรม

6. ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง

- () ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า
- () มัธยมศึกษา/ปวช./ปวส.
- () ปริญญาตรี
- () สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

2.1 แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจาก แบบสอบถามบุคลิกภาพของ สมจิต อภินาพงศ์ (2523 : 73-75) และศึกษาจากเอกสาร ปริญญาานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งแบ่งเป็นบุคลิกภาพแบบเก็บตัวและบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามบุคลิกภาพขึ้นมา จำนวน 25 ข้อ โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert)

2.2 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

2.2.1 หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุวดี เทียรหมประสิทธิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง และอาจารย์วไลลักษณ์ พงษ์โสภา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถามและภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ เกณฑ์การพิจารณาคะแนน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

2.2.2 การหาค่าอำนาจจำแนก โดยนำแบบสอบถามบุคลิกภาพที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว จำนวน 25 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับนิสิต คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 120 คน ซึ่งผู้วิจัยได้แยกออกจากกลุ่มตัวอย่างไว้แล้ว ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ชั้นปีการศึกษาและเพศเป็นชั้น (Strata) จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ตรวจแล้วมาเรียงลำดับจากสูงสุดมายังต่ำสุด แล้วแยกแบบสอบถามที่นิติตทำ 25% ของผู้ที่ได้คะแนนสูง และ 25% ของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ แล้วนำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t-test เลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไปมาใช้เป็นแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามบุคลิกภาพ จำนวน 15 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.05 ถึง 9.38

2.2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้เลือกไว้ในข้อ 2.2.2 มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.66

ตัวอย่างของแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้นิสิตอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความรู้สึกของนิสิตมากที่สุด ดังนี้

- จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตมากที่สุด
 จริง หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตมาก
 จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	<u>ด้านแสดงตัว</u> ข้าพเจ้าชอบพูดต่อหน้าคนมาก ๆ					
00	<u>ด้านเก็บตัว</u> ข้าพเจ้าชอบทำงานคนเดียว					

เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)	ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์ในการแปลความหมายของแบบสอบถาม

คะแนนตั้งแต่ 1 - 40 หมายถึง มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว

คะแนนตั้งแต่ 41- 80 หมายถึง มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสุขภาพจิต ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม THAI GHQ 60 ของ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคนอื่นๆ 2539. ซึ่งมีลักษณะของ

แบบสอบถามเป็นข้อคำถามที่มีคำตอบให้เลือก 4 คำตอบ โดยผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อใดข้อหนึ่ง ที่ตรงกับความคิดความรู้สึกของนิสิตมากที่สุด

ตัวอย่างของแบบสอบถาม

คำชี้แจง สุขภาพโดยทั่วไปของนิสิตในระยะ 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมาเป็นอย่างไรบ้าง กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้โดยขีดเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ที่ใกล้เคียงกับสภาพของนิสิตในปัจจุบันหรือในช่วง 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมามากที่สุด โดยไม่รวมถึงปัญหาที่นิสิตเคยมีในอดีต และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ในระยะที่ผ่านมา นิสิต...

1. รู้สึกสุขสบายและมีสุขภาพดี

() ดีกว่าปกติ () เหมือนปกติ () แย่กว่าปกติ () แย่กว่าปกติมาก

2. รู้สึกหงุดหงิด อารมณ์ไม่ดี

() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก

3. รู้สึกว่าสามารถเข้ากับคนอื่นได้ง่าย

() ดีกว่าปกติ () เท่าปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่ามาก

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้ตอบ 2 ข้อแรก จะได้คะแนน 0 คะแนน

ผู้ตอบ 2 ข้อหลัง จะได้คะแนน 1 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

จุดตัดคะแนนใช้การนับจำนวนข้อที่ได้คะแนนทั้งหมด แล้วนำมารวมกัน และมีจุดตัดคะแนนสำหรับแบบสอบถาม THAI GHQ 60 คือ 11/12 คะแนนตั้งแต่ 12 คะแนนขึ้นไปถือว่าผิดปกติ

คะแนน 0 - 11 คะแนน มีสุขภาพจิตปกติ

คะแนน 12 - 60 คะแนน มีสุขภาพจิตบกพร่อง

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันต่อสถาบัน มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

4.1 แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจาก แบบสอบถามความผูกพันต่อสถาบันของ ประทุม ฤกษ์กลาง (2538 : 220-221) และชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : 103-104) และศึกษาจากเอกสาร ปรินูญานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามความผูกพันต่อสถาบันขึ้นมาจำนวน 15 ข้อ โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert)

4.2 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

4.2.1 หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชวดี เทียมประสิทธิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง และอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถามและภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ เกณฑ์การพิจารณาคะแนน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

4.2.2 การหาค่าอำนาจจำแนก โดยนำแบบสอบถามความผูกพันต่อสถาบันที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว จำนวน 15 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับนิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 120 คน ซึ่งผู้วิจัยได้แยกออกจากกลุ่มตัวอย่างไว้แล้ว ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ชั้นปีที่ศึกษาและเพศเป็นชั้น (Strata) จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ตรวจแล้วมาเรียงลำดับจากสูงสุดมายังต่ำสุด แล้วแยกแบบสอบถามที่นิสิตทำ 25% ของผู้ที่ได้คะแนนสูง และ 25% ของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ แล้วนำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t-test เลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไปมาใช้เป็นแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามความผูกพันต่อสถาบัน จำนวน 15 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.58 ถึง 9.41

4.2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้เลือกไว้ในข้อ 4.2.2 มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.81

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้นักิธอ่านข้อความแล้วไปรคทำเครื่องหมาย / ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความรู้สึกของนิสิตมากที่สุด ดังนี้

- จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตมากที่สุด
 จริง หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตมาก
 จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่ สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะช่วยงานของมหาวิทยาลัย					
00	ข้าพเจ้าไม่อยากจะบอกใครว่าเรียนอยู่ที่ มศว					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก		ข้อความที่มีความหมายทางลบ	
	(คะแนน)		(คะแนน)
จริงที่สุด	5		1
จริง	4		2
จริงบ้าง	3		3
จริงน้อย	2		4
จริงน้อยที่สุด	1		5

เกณฑ์ในการแปลความหมาย (Best.1981 : 204-205)

- คะแนนเฉลี่ย 3.75 - 5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อสถาบันดี
 คะแนนเฉลี่ย 2.26 - 3.74 หมายถึง มีความผูกพันต่อสถาบันปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.25 หมายถึง มีความผูกพันต่อสถาบันไม่ดี

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

5.1 ศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการเรียนแพทย์คือ ความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากนิสิตแพทย์ต้องมีการฝึกภาคปฏิบัติ ซึ่งถือว่าใกล้เคียงกับการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีเชิงใจ-คำจูนของเฮอร์ชเบอร์กมาเป็นแนวทางในการศึกษา

5.2 นำข้อมูลที่ได้ในข้อ 5.1 มากำหนดความหมายของความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ ในนิยามศัพท์เฉพาะ และผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ จำนวน 18 ข้อ โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert)

5.3 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

5.3.1 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุวดี เทียรรมประสิทธิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยเดือนแสง และอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถามและภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ เกณฑ์การพิจารณาคะแนน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

5.3.2 การหาค่าอำนาจจำแนก โดยนำแบบสอบถามความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว จำนวน 18 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับนิสิต คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 120 คน ซึ่งผู้วิจัยได้แยกออกจากกลุ่มตัวอย่างไว้แล้ว ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ชั้นปีที่ศึกษาและเพศเป็นชั้น (Strata) จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ตรวจแล้วมาเรียงลำดับจากสูงสุดมายังต่ำสุด แล้วแยกแบบสอบถามที่ นิสิตทำ 25% ของผู้ที่ได้คะแนนสูง และ 25% ของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ แล้วนำค่าเฉลี่ยรายข้อ มาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t-test เลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือค่าตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไปมาใช้เป็นแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามความความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ จำนวน 18 ข้อ มีค่าอยู่ระหว่าง 2.05 ถึง 11.01

5.3.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้เลือกไว้ในข้อ 5.3.2 มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.81

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้นักิิตอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความรู้สึกของนิสิตมากที่สุด ดังนี้

- จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตมากที่สุด
 จริง หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตมาก
 จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่ สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้เรียนแพทย มศว					
00	เมื่อถึงเวลาเรียนข้าพเจ้าไม่อยากจะเรียน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก		ข้อความที่มีความหมายทางลบ	
	(คะแนน)		(คะแนน)
จริงที่สุด	5		1
จริง	4		2
จริงบ้าง	3		3
จริงน้อย	2		4
จริงน้อยที่สุด	1		5

เกณฑ์ในการแปลความหมาย (Best.1981 : 204-205)

- คะแนนเฉลี่ย 3.75 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในการเรียนแพทยดี
 คะแนนเฉลี่ย 2.26 - 3.74 หมายถึง มีความพึงพอใจในการเรียนแพทยปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.25 หมายถึง มีความพึงพอใจในการเรียนแพทยไม่ดี

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับสมาชิกในครอบครัว มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

6.1 แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัวของ กุลวรรณ วิทยาวงศ์รุจิ (2526 : 87-95) และประกายทิพย์ พิชัย (2539 : 82-83) และศึกษาจาก เอกสาร ปริญญานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งแบ่งเป็นพฤติกรรมที่ผู้ปกครองปฏิบัติต่อนิสิตและพฤติกรรมที่นิสิตปฏิบัติต่อผู้ปกครอง ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับสมาชิกในครอบครัวขึ้นมาจำนวน 27 ข้อ โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert)

6.2 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

6.2.1 หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุวดี เทียรณประสิทธิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยล้อมแสง และอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถามและภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ เกณฑ์การพิจารณาคะแนน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

6.2.2 การหาค่าอำนาจจำแนก โดยนำแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับสมาชิกในครอบครัวที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว จำนวน 27 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับนิสิตคณะ แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 120 คน ซึ่งผู้วิจัยได้แยกออกจากกลุ่มตัวอย่างไว้แล้ว ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ชั้นปีที่ศึกษาและเพศเป็นชั้น (Strata) จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ตรวจแล้วมาเรียงลำดับจากสูงสุดมายังต่ำสุด แล้วแยกแบบสอบถามที่นิสิตทำ 25% ของผู้ที่ได้คะแนนสูง และ 25% ของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ แล้วนำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t-test เลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไปมาใช้เป็นแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับสมาชิกในครอบครัว จำนวน 25 ข้อ มีค่าอยู่ระหว่าง 2.66 ถึง 9.48

6.2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้เลือกไว้ในข้อ 6.2.2 มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.87

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้นิสิตรับอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความรู้สึกของนิสิตมากที่สุด ดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตมากที่สุด
 จริง หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตมาก
 จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	<u>พฤติกรรมที่ผู้ปกครองปฏิบัติต่อนิสิต</u>					
00	ผู้ปกครองคอยเรียกให้ข้าพเจ้าทานอาหารเสมอ					
	ผู้ปกครองไม่ค่อยซักถามเกี่ยวกับการเรียนของข้าพเจ้า					
	<u>พฤติกรรมที่นิสิตปฏิบัติต่อผู้ปกครอง</u>					
000	ข้าพเจ้าชอบเล่าชีวิตในแต่ละวันให้ผู้ปกครองฟังทุกวัน					
0000	ข้าพเจ้าชอบทำงานโดยไม่ปรึกษาผู้ปกครอง					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก		ข้อความที่มีความหมายทางลบ	
	(คะแนน)		(คะแนน)
จริงที่สุด	5		1
จริง	4		2
จริงบ้าง	3		3
จริงน้อย	2		4
จริงน้อยที่สุด	1		5

เกณฑ์ในการแปลความหมาย (Best.1981 : 204-205)

คะแนนเฉลี่ย 3.75 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ดี

คะแนนเฉลี่ย 2.26 - 3.74 หมายถึง มีความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.25 หมายถึง มีความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ไม่ดี

ตอนที่ 7 แบบสอบถามบรรยากาศการเรียนการสอน มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

7.1 แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามบรรยากาศการเรียนการสอน ปรากฏทิพย์ พิชัย (2539 : 85-86) และพยอม ธีรุต (2540 : 132-134) และศึกษาจากเอกสาร ปรินญานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้านได้แก่ ด้านวิธีการสอนของอาจารย์ ด้านสถานที่เรียน ด้านสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน ด้านสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์กับนิสิต และด้านสัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับอาจารย์ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามบรรยากาศการเรียนการสอนขึ้นมาจำนวน 50 ข้อ โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert)

7.2 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

7.2.1 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุวดี เทียรฆประสิทธิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยเดื่อมแสง และอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถามและภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ เกณฑ์การพิจารณาคะแนน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

7.2.2 การหาค่าอำนาจจำแนก โดยนำแบบสอบถามบรรยากาศการเรียนการสอนที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว จำนวน 50 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับนิสิต คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 120 คน ซึ่งผู้วิจัยได้แยกออกจากกลุ่มตัวอย่างไว้แล้ว ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ชั้นปีที่ศึกษาและเพศเป็นชั้น (Strata) จากนั้นนำมาตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ตรวจแล้วมาเรียงลำดับจากสูงสุดมายังต่ำสุด แล้วแยกแบบสอบถามที่ นิสิตทำ 25% ของผู้ที่ได้คะแนนสูง และ 25% ของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ แล้วนำค่าเฉลี่ยรายข้อ มาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t-test เลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไปมาใช้เป็นแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามบรรยากาศการเรียนการสอน จำนวน 47 ข้อ มีค่าอยู่ระหว่าง 1.86 ถึง 8.30

7.2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้เลือกไว้ในข้อ 7.2.2 มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.84

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้นิสิตอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความรู้สึกของนิสิตมากที่สุด ดังนี้

- จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตมากที่สุด
 จริง หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตมาก
 จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	<u>ด้านวิธีการสอนของอาจารย์</u>					
	อาจารย์มีวิธีการสอนที่ทำให้การเรียนน่าสนใจ ..					
	<u>ด้านสถานที่เรียน</u>					
00	อากาศภายในห้องเรียนถ่ายเทดี					
	<u>ด้านสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน</u>					
000	แต่ละห้องเรียนมีสื่อ อุปกรณ์การสอนเพียงพอ					
	<u>ด้านสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์กับนิสิต</u>					
0000	อาจารย์รับฟังเหตุผลของนิสิต					
	<u>ด้านสัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับอาจารย์</u>					
00000	นิสิตมีเพื่อนสนิทที่สามารถปรึกษาการเรียน					
	ได้					

เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)	ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์ในการแปลความหมาย (Best.1981 : 204-205)

คะแนนเฉลี่ย 3.75 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ดี

คะแนนเฉลี่ย 2.26 - 3.74 หมายถึง มีความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.25 หมายถึง มีความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ไม่ดี

ตอนที่ 8 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่

8.1 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง

8.2 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในสถาบัน

8.1 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง มีวิธีการสร้างดังนี้

8.1.1 แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามแบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเองของชมพูนุช สิริพรหมภักตร์ (2539 : 150-153) และพรทิพย์ ตั้งไชยรวงศ์ (2540 : 214-216) และศึกษาจากเอกสาร ปรินิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเองขึ้นมาจำนวน 26 ข้อ โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert)

8.1.2 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

8.1.2.1 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุวดี เทียรชมประสิทธิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง และอาจารย์วไลลักษณ์ พงษ์โสภะ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถามและภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ เกณฑ์การพิจารณาคะแนน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

8.1.2.2 การหาค่าอำนาจจำแนก โดยนำแบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเองที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว จำนวน 26 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับนิสิตคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 120 คน ซึ่งผู้วิจัยได้แยกออกจากกลุ่มตัวอย่างไว้แล้ว ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ชั้นปีที่ศึกษาและเพศเป็นชั้น (Strata) จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ตรวจแล้วมาเรียงลำดับจากสูงสุดมายังต่ำสุด แล้วแยกแบบสอบถามที่นิสิตทำ 25% ของผู้ที่ได้คะแนนสูง และ 25% ของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ แล้วนำค่าเฉลี่ยรายข้อ มาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t-test เลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไปมาใช้เป็นแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง จำนวน 23 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.63 ถึง 10.17

8.1.2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้เลือกไว้ในข้อ 8.1.2.2 มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.88

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้นิสิตอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความรู้สึกของนิสิตมากที่สุด ดังนี้

- | | |
|----------------|--|
| จริงที่สุด | หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตมากที่สุด |
| จริง | หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตมาก |
| จริงบ้าง | หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง |
| จริงน้อย | หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตน้อย |
| จริงน้อยที่สุด | หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตน้อยที่สุด |

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	ข้าพเจ้ารู้สึกลำบากใจในการพูดต่อหน้ากลุ่มคน .					
00	ข้าพเจ้าไม่สามารถเป็นที่พึ่งของใครได้					

เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)	ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์ในการแปลความหมาย (Best,1981 : 204-205)

คะแนนเฉลี่ย 3.75 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ดี

คะแนนเฉลี่ย 2.26 - 3.74 หมายถึง มีความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.25 หมายถึง มีความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ไม่ดี

8.2 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในสถาบัน มีวิธีการสร้างดังนี้

8.2.1 ศึกษาปริมาณศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งผู้วิจัยคาดว่าจะส่งผลต่อความภาคภูมิใจในสถาบัน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

8.2.2 นำข้อมูลจากข้อ 8.2.1 มากำหนดความหมายของความภาคภูมิใจในสถาบันในปริมาณศัพท์เฉพาะ และนำมาสร้างแบบสอบถามความภาคภูมิใจต่อสถาบัน จำนวน 15 ข้อ โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ต (Likert)

8.2.3 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

8.2.3.1 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุวดี เทียรจประสิทธิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยล้อมแสง และอาจารย์วไลลักษณ์ พงษ์โสภา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถามและภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับปริมาณศัพท์เฉพาะ เกณฑ์การพิจารณาคะแนน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

8.2.3.2 การหาค่าอำนาจจำแนก โดยนำแบบสอบถามความภาคภูมิใจในสถาบันที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว จำนวน 15 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับนิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 120 คน ซึ่งผู้วิจัยได้แยกออกจากกลุ่มตัวอย่างไว้แล้ว ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ชั้นปีที่ศึกษาและเพศเป็นชั้น (Strata) จากนั้นนำมาตรวจให้

คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ตรวจแล้วมาเรียงลำดับจากสูงที่สุดมายังต่ำสุด แล้วแยกแบบสอบถามที่นิติทำ 25% ของผู้ที่ได้คะแนนสูง และ 25% ของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ แล้วนำค่าเฉลี่ยรายข้อ มาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t-test เลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไปมาใช้เป็นแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามความภาคภูมิใจในสถาบัน จำนวน 14 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.33 ถึง 11.12

8.2.3.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้เลือกไว้ในข้อ 8.2.3.2 มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.79

แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเองทั้ง 2 ด้าน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.83

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้นักเรียนอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องขวามือ ของใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความรู้สึกของนิสิตมากที่สุด ดังนี้

- จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตมากที่สุด
 จริง หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตมาก
 จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของนิสิตน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	ข้าพเจ้าเข้าใจที่ได้เรียนที่สถาบันแห่งนี้					
00	ข้าพเจ้าคิดว่าสถาบันแห่งนี้ควรมีการปรับปรุง					
	อีกหลายอย่าง					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก		ข้อความที่มีความหมายทางลบ	
	(คะแนน)		(คะแนน)
จริงที่สุด	5		1
จริง	4		2
จริงบ้าง	3		3
จริงน้อย	2		4
จริงน้อยที่สุด	1		5

เกณฑ์ในการแปลความหมาย (Best.1981 : 204-205)

คะแนนเฉลี่ย 3.75 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ดี

คะแนนเฉลี่ย 2.26 - 3.74 หมายถึง มีความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.25 หมายถึง มีความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ไม่ดี

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยไปยังคณะแพทยศาสตร์ เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ จากคณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุญาตนายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์และคณะ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์รามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ในการใช้แบบสอบถาม THAI GHQ 60
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งผ่านฝ่ายวิชาการ(ฟรีคลินิก) คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระหว่างวันที่ 11 มกราคม - 19 กุมภาพันธ์ 2542 จำนวน 323 ชุด
4. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามได้คืนมาจำนวน 276 ชุด จาก 323 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.44
5. ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่ตอบครบทุกข้อของนิสิตแพทย์ บำรุงภูวามิติดตอบครบทุกฉบับ แล้วนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Science) ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปคือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. ค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่
 - 2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 25% ของกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ โดยใช้ สูตร t - test
 - 2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติที่ใช้วิเคราะห์สมมติฐาน ได้แก่
 - 3.1 หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
 - 3.2 หาตัวแปรที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ ซึ่งมีความสำคัญเป็นอันดับก่อนหลัง โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ศึกษาค้นคว้า

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
S.D	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
df	แทน	Degree of Freedom
SS	แทน	Sum of Squares
MS	แทน	Mean Squares
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SEb	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
$\hat{Y}$	แทน	สมการพยากรณ์ความภาคภูมิใจในตนเองโดยส่วนรวมและแต่ละด้านของนิสิตคณะแพทยศาสตร์ โดยใช้คะแนนดิบ
Z	แทน	สมการพยากรณ์ความภาคภูมิใจในตนเองโดยส่วนรวมและแต่ละด้านของนิสิตคณะแพทยศาสตร์ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน
Y	แทน	ความภาคภูมิใจในตนเอง
X_1	แทน	เพศชาย

- X_2 แทน เพศหญิง
- X_3 แทน ชั้นปีที่ 1
- X_4 แทน ชั้นปีที่ 2
- X_5 แทน ชั้นปีที่ 3
- X_6 แทน ชั้นปีที่ 4
- X_7 แทน ชั้นปีที่ 5
- X_8 แทน ชั้นปีที่ 6
- X_9 แทน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- X_{10} แทน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปานกลาง
- X_{11} แทน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ
- X_{12} แทน บุคลิกภาพ
- X_{13} แทน สุขภาพจิต
- X_{14} แทน ความผูกพันต่อสถาบัน
- X_{15} แทน ความพึงพอใจในการเรียนแพทย์
- X_{16} แทน ฐานะทางเศรษฐกิจสูง
- X_{17} แทน ฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง
- X_{18} แทน ฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ
- X_{19} แทน รับราชการและรัฐวิสาหกิจ
- X_{20} แทน ธุรกิจส่วนตัว
- X_{21} แทน รับจ้าง

X_{22} แทน เกษตรกรรม

X_{23} แทน ประถมศึกษา

X_{24} แทน มัธยมศึกษาถึง ปวส.

X_{25} แทน ปริญญาตรี

X_{26} แทน สูงกว่าปริญญาตรี

X_{27} แทน สัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับสมาชิกในครอบครัว

X_{28} แทน บรรยากาศการเรียนการสอน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปคิดค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านต่าง ๆ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ

เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3. การค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิต

คณะแพทยศาสตร์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

แบบ Stepwise

ผลการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของนิสิต คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามเพศ ชั้นปีที่ศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ฐานะทางเศรษฐกิจของ ผู้ปกครอง อาชีพของผู้ปกครอง และระดับการศึกษาของผู้ปกครอง

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพ

สุขภาพจิต ความผูกพันต่อสถาบัน ความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ สัมพันธภาพระหว่างนิสิต กับสมาชิกในครอบครัว บรรยากาศการเรียนการสอน ความภาคภูมิใจในตนเอง และความ ภาคภูมิใจในสถาบัน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านบรรยากาศการเรียนการสอนกับความภาคภูมิใจในตนเอง ของนิสิต คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิต คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise

ผลการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 1 จำนวน และร้อยละของนิสิต คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามเพศ ชั้นปีที่ศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง อาชีพของผู้ปกครอง และระดับการศึกษาของผู้ปกครอง ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของนิสิตคณะแพทยศาสตร์ จำแนกตามเพศ ชั้นปีที่ศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง และระดับการศึกษาของผู้ปกครอง

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	140	50.7
	หญิง	136	49.3
	รวม	276	100
ชั้นปีที่ศึกษา	1	66	23.9
	2	51	18.5
	3	40	14.5
	4	42	15.2
	5	36	13.0
	6	41	14.9
	รวม	276	100

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	สูง	166	60.1
	ปานกลาง	106	38.4
	ต่ำ	4	1.4
	รวม	276	100
ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง	สูง	38	13.8
	ปานกลาง	184	66.7
	ต่ำ	54	19.6
	รวม	276	100
อาชีพของผู้ปกครอง	รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	111	40.2
	ธุรกิจส่วนตัว	115	41.7
	รับจ้าง	36	13.0
	เกษตรกรรม	14	5.1
	รวม	276	100
การศึกษาของผู้ปกครอง	ประถมศึกษา	72	26.1
	มัธยม - ปวส.	76	27.5
	ปริญญาตรี	105	38
	สูงกว่าปริญญาตรี	23	8.3
	รวม	276	100

จากตาราง 2 พบว่านิสิตชายมีจำนวนมากกว่านิสิตหญิงคือ เพศชายมีจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 และเพศหญิงมีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 เมื่อจำแนกตามชั้นปีที่ศึกษาพบว่า ชั้นปีที่ 1 มีจำนวนมากที่สุดคือ มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 ชั้นปีที่ 5 มีจำนวนน้อยที่สุดคือ มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 13 เมื่อจำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่านิสิตมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมากที่สุดจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 60.1 และนิสิตมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำมีน้อยที่สุดจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 เมื่อจำแนกตามฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองพบว่า ผู้ปกครองของนิสิตมีฐานะทางเศรษฐกิจปานกลางมากที่สุดจำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 และน้อยที่สุดได้แก่ผู้ปกครองของนิสิตที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูงมี

จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 เมื่อจำแนกตามอาชีพของผู้ปกครองพบว่า ผู้ปกครองของนิสิตประกอบธุรกิจส่วนตัวมากที่สุดจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 และผู้ปกครองของนิสิตประกอบอาชีพเกษตรกรรมน้อยที่สุดจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ปกครองพบว่า ผู้ปกครองของนิสิตสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 38 และผู้ปกครองของนิสิตสำเร็จการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ความผูกพันต่อสถาบัน ความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ สัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับสมาชิกในครอบครัว บรรยากาศการเรียนการสอน ความภาคภูมิใจในตนเอง และความภาคภูมิใจในสถาบัน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ความผูกพันต่อสถาบัน ความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ สัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับสมาชิกในครอบครัว บรรยากาศการเรียนการสอน ความภาคภูมิใจในตนเอง และความภาคภูมิใจในสถาบัน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ตัวแปร	N = 276		ระดับคะแนนเฉลี่ย
	X	S.D	
บุคลิกภาพ	3.21	.37	ปานกลาง
สุขภาพจิต	.08	.13	ปกติ
ความผูกพันต่อสถาบัน	3.53	.45	ปานกลาง
ความพึงพอใจในการเรียนแพทย์	3.67	.50	ปานกลาง
สัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับสมาชิกในครอบครัว	3.97	.49	ดี
บรรยากาศการเรียนการสอน	3.44	.33	ปานกลาง
ความภาคภูมิใจในตนเอง	3.51	.42	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า ตัวแปรบุคลิกภาพ ตัวแปรความผูกพันต่อสถาบัน ตัวแปรความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ ตัวแปรบรรยากาศการเรียนการสอน และตัวแปรความภาคภูมิใจในตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ คือ 3.21 , 3.53 , 3.67 , 3.44 และ 3.54 ส่วนตัวแปรสุขภาพจิตมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปกติ คือ มีค่าเฉลี่ย .08 มีเพียงตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับสมาชิกในครอบครัวเท่านั้นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ดี คือ มีค่าเฉลี่ย 3.97

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านบรรยากาศการเรียนการสอนกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นการวิเคราะห์สมมติฐานข้อ 1 ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาซึ่งมีความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิต

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	X ₁₉	X ₂₀	X ₂₁	X ₂₂	X ₂₃	X ₂₄	X ₂₅	X ₂₆	X ₂₇	X ₂₈	X ₂₉	X ₃₀	X ₃₁	X ₃₂	X ₃₃	X ₃₄	X ₃₅	X ₃₆	X ₃₇	X ₃₈	X ₃₉	X ₄₀	X ₄₁	X ₄₂	X ₄₃	X ₄₄	X ₄₅	X ₄₆	X ₄₇	X ₄₈	X ₄₉	X ₅₀	X ₅₁	X ₅₂	X ₅₃	X ₅₄	X ₅₅	X ₅₆	X ₅₇	X ₅₈	X ₅₉	X ₆₀	X ₆₁	X ₆₂	X ₆₃	X ₆₄	X ₆₅	X ₆₆	X ₆₇	X ₆₈	X ₆₉	X ₇₀	X ₇₁	X ₇₂	X ₇₃	X ₇₄	X ₇₅	X ₇₆	X ₇₇	X ₇₈	X ₇₉	X ₈₀	X ₈₁	X ₈₂	X ₈₃	X ₈₄	X ₈₅	X ₈₆	X ₈₇	X ₈₈	X ₈₉	X ₉₀	X ₉₁	X ₉₂	X ₉₃	X ₉₄	X ₉₅	X ₉₆	X ₉₇	X ₉₈	X ₉₉	X ₁₀₀	X ₁₀₁	X ₁₀₂	X ₁₀₃	X ₁₀₄	X ₁₀₅	X ₁₀₆	X ₁₀₇	X ₁₀₈	X ₁₀₉	X ₁₁₀	X ₁₁₁	X ₁₁₂	X ₁₁₃	X ₁₁₄	X ₁₁₅	X ₁₁₆	X ₁₁₇	X ₁₁₈	X ₁₁₉	X ₁₂₀	X ₁₂₁	X ₁₂₂	X ₁₂₃	X ₁₂₄	X ₁₂₅	X ₁₂₆	X ₁₂₇	X ₁₂₈	X ₁₂₉	X ₁₃₀	X ₁₃₁	X ₁₃₂	X ₁₃₃	X ₁₃₄	X ₁₃₅	X ₁₃₆	X ₁₃₇	X ₁₃₈	X ₁₃₉	X ₁₄₀	X ₁₄₁	X ₁₄₂	X ₁₄₃	X ₁₄₄	X ₁₄₅	X ₁₄₆	X ₁₄₇	X ₁₄₈	X ₁₄₉	X ₁₅₀	X ₁₅₁	X ₁₅₂	X ₁₅₃	X ₁₅₄	X ₁₅₅	X ₁₅₆	X ₁₅₇	X ₁₅₈	X ₁₅₉	X ₁₆₀	X ₁₆₁	X ₁₆₂	X ₁₆₃	X ₁₆₄	X ₁₆₅	X ₁₆₆	X ₁₆₇	X ₁₆₈	X ₁₆₉	X ₁₇₀	X ₁₇₁	X ₁₇₂	X ₁₇₃	X ₁₇₄	X ₁₇₅	X ₁₇₆	X ₁₇₇	X ₁₇₈	X ₁₇₉	X ₁₈₀	X ₁₈₁	X ₁₈₂	X ₁₈₃	X ₁₈₄	X ₁₈₅	X ₁₈₆	X ₁₈₇	X ₁₈₈	X ₁₈₉	X ₁₉₀	X ₁₉₁	X ₁₉₂	X ₁₉₃	X ₁₉₄	X ₁₉₅	X ₁₉₆	X ₁₉₇	X ₁₉₈	X ₁₉₉	X ₂₀₀	X ₂₀₁	X ₂₀₂	X ₂₀₃	X ₂₀₄	X ₂₀₅	X ₂₀₆	X ₂₀₇	X ₂₀₈	X ₂₀₉	X ₂₁₀	X ₂₁₁	X ₂₁₂	X ₂₁₃	X ₂₁₄	X ₂₁₅	X ₂₁₆	X ₂₁₇	X ₂₁₈	X ₂₁₉	X ₂₂₀	X ₂₂₁	X ₂₂₂	X ₂₂₃	X ₂₂₄	X ₂₂₅	X ₂₂₆	X ₂₂₇	X ₂₂₈	X ₂₂₉	X ₂₃₀	X ₂₃₁	X ₂₃₂	X ₂₃₃	X ₂₃₄	X ₂₃₅	X ₂₃₆	X ₂₃₇	X ₂₃₈	X ₂₃₉	X ₂₄₀	X ₂₄₁	X ₂₄₂	X ₂₄₃	X ₂₄₄	X ₂₄₅	X ₂₄₆	X ₂₄₇	X ₂₄₈	X ₂₄₉	X ₂₅₀	X ₂₅₁	X ₂₅₂	X ₂₅₃	X ₂₅₄	X ₂₅₅	X ₂₅₆	X ₂₅₇	X ₂₅₈	X ₂₅₉	X ₂₆₀	X ₂₆₁	X ₂₆₂	X ₂₆₃	X ₂₆₄	X ₂₆₅	X ₂₆₆	X ₂₆₇	X ₂₆₈	X ₂₆₉	X ₂₇₀	X ₂₇₁	X ₂₇₂	X ₂₇₃	X ₂₇₄	X ₂₇₅	X ₂₇₆	X ₂₇₇	X ₂₇₈	X ₂₇₉	X ₂₈₀	X ₂₈₁	X ₂₈₂	X ₂₈₃	X ₂₈₄	X ₂₈₅	X ₂₈₆	X ₂₈₇	X ₂₈₈	X ₂₈₉	X ₂₉₀	X ₂₉₁	X ₂₉₂	X ₂₉₃	X ₂₉₄	X ₂₉₅	X ₂₉₆	X ₂₉₇	X ₂₉₈	X ₂₉₉	X ₃₀₀	X ₃₀₁	X ₃₀₂	X ₃₀₃	X ₃₀₄	X ₃₀₅	X ₃₀₆	X ₃₀₇	X ₃₀₈	X ₃₀₉	X ₃₁₀	X ₃₁₁	X ₃₁₂	X ₃₁₃	X ₃₁₄	X ₃₁₅	X ₃₁₆	X ₃₁₇	X ₃₁₈	X ₃₁₉	X ₃₂₀	X ₃₂₁	X ₃₂₂	X ₃₂₃	X ₃₂₄	X ₃₂₅	X ₃₂₆	X ₃₂₇	X ₃₂₈	X ₃₂₉	X ₃₃₀	X ₃₃₁	X ₃₃₂	X ₃₃₃	X ₃₃₄	X ₃₃₅	X ₃₃₆	X ₃₃₇	X ₃₃₈	X ₃₃₉	X ₃₄₀	X ₃₄₁	X ₃₄₂	X ₃₄₃	X ₃₄₄	X ₃₄₅	X ₃₄₆	X ₃₄₇	X ₃₄₈	X ₃₄₉	X ₃₅₀	X ₃₅₁	X ₃₅₂	X ₃₅₃	X ₃₅₄	X ₃₅₅	X ₃₅₆	X ₃₅₇	X ₃₅₈	X ₃₅₉	X ₃₆₀	X ₃₆₁	X ₃₆₂	X ₃₆₃	X ₃₆₄	X ₃₆₅	X ₃₆₆	X ₃₆₇	X ₃₆₈	X ₃₆₉	X ₃₇₀	X ₃₇₁	X ₃₇₂	X ₃₇₃	X ₃₇₄	X ₃₇₅	X ₃₇₆	X ₃₇₇	X ₃₇₈	X ₃₇₉	X ₃₈₀	X ₃₈₁	X ₃₈₂	X ₃₈₃	X ₃₈₄	X ₃₈₅	X ₃₈₆	X ₃₈₇	X ₃₈₈	X ₃₈₉	X ₃₉₀	X ₃₉₁	X ₃₉₂	X ₃₉₃	X ₃₉₄	X ₃₉₅	X ₃₉₆	X ₃₉₇	X ₃₉₈	X ₃₉₉	X ₄₀₀	X ₄₀₁	X ₄₀₂	X ₄₀₃	X ₄₀₄	X ₄₀₅	X ₄₀₆	X ₄₀₇	X ₄₀₈	X ₄₀₉	X ₄₁₀	X ₄₁₁	X ₄₁₂	X ₄₁₃	X ₄₁₄	X ₄₁₅	X ₄₁₆	X ₄₁₇	X ₄₁₈	X ₄₁₉	X ₄₂₀	X ₄₂₁	X ₄₂₂	X ₄₂₃	X ₄₂₄	X ₄₂₅	X ₄₂₆	X ₄₂₇	X ₄₂₈	X ₄₂₉	X ₄₃₀	X ₄₃₁	X ₄₃₂	X ₄₃₃	X ₄₃₄	X ₄₃₅	X ₄₃₆	X ₄₃₇	X ₄₃₈	X ₄₃₉	X ₄₄₀	X ₄₄₁	X ₄₄₂	X ₄₄₃	X ₄₄₄	X ₄₄₅	X ₄₄₆	X ₄₄₇	X ₄₄₈	X ₄₄₉	X ₄₅₀	X ₄₅₁	X ₄₅₂	X ₄₅₃	X ₄₅₄	X ₄₅₅	X ₄₅₆	X ₄₅₇	X ₄₅₈	X ₄₅₉	X ₄₆₀	X ₄₆₁	X ₄₆₂	X ₄₆₃	X ₄₆₄	X ₄₆₅	X ₄₆₆	X ₄₆₇	X ₄₆₈	X ₄₆₉	X ₄₇₀	X ₄₇₁	X ₄₇₂	X ₄₇₃	X ₄₇₄	X ₄₇₅	X ₄₇₆	X ₄₇₇	X ₄₇₈	X ₄₇₉	X ₄₈₀	X ₄₈₁	X ₄₈₂	X ₄₈₃	X ₄₈₄	X ₄₈₅	X ₄₈₆	X ₄₈₇	X ₄₈₈	X ₄₈₉	X ₄₉₀	X ₄₉₁	X ₄₉₂	X ₄₉₃	X ₄₉₄	X ₄₉₅	X ₄₉₆	X ₄₉₇	X ₄₉₈	X ₄₉₉	X ₅₀₀	X ₅₀₁	X ₅₀₂	X ₅₀₃	X ₅₀₄	X ₅₀₅	X ₅₀₆	X ₅₀₇	X ₅₀₈	X ₅₀₉	X ₅₁₀	X ₅₁₁	X ₅₁₂	X ₅₁₃	X ₅₁₄	X ₅₁₅	X ₅₁₆	X ₅₁₇	X ₅₁₈	X ₅₁₉	X ₅₂₀	X ₅₂₁	X ₅₂₂	X ₅₂₃	X ₅₂₄	X ₅₂₅	X ₅₂₆	X ₅₂₇	X ₅₂₈	X ₅₂₉	X ₅₃₀	X ₅₃₁	X ₅₃₂	X ₅₃₃	X ₅₃₄	X ₅₃₅	X ₅₃₆	X ₅₃₇	X ₅₃₈	X ₅₃₉	X ₅₄₀	X ₅₄₁	X ₅₄₂	X ₅₄₃	X ₅₄₄	X ₅₄₅	X ₅₄₆	X ₅₄₇	X ₅₄₈	X ₅₄₉	X ₅₅₀	X ₅₅₁	X ₅₅₂	X ₅₅₃	X ₅₅₄	X ₅₅₅	X ₅₅₆	X ₅₅₇	X ₅₅₈	X ₅₅₉	X ₅₆₀	X ₅₆₁	X ₅₆₂	X ₅₆₃	X ₅₆₄	X ₅₆₅	X ₅₆₆	X ₅₆₇	X ₅₆₈	X ₅₆₉	X ₅₇₀	X ₅₇₁	X ₅₇₂	X ₅₇₃	X ₅₇₄	X ₅₇₅	X ₅₇₆	X ₅₇₇	X ₅₇₈	X ₅₇₉	X ₅₈₀	X ₅₈₁	X ₅₈₂	X ₅₈₃	X ₅₈₄	X ₅₈₅	X ₅₈₆	X ₅₈₇	X ₅₈₈	X ₅₈₉	X ₅₉₀	X ₅₉₁	X ₅₉₂	X ₅₉₃	X ₅₉₄	X ₅₉₅	X ₅₉₆	X ₅₉₇	X ₅₉₈	X ₅₉₉	X ₆₀₀	X ₆₀₁	X ₆₀₂	X ₆₀₃	X ₆₀₄	X ₆₀₅	X ₆₀₆	X ₆₀₇	X ₆₀₈	X ₆₀₉	X ₆₁₀	X ₆₁₁	X ₆₁₂	X ₆₁₃	X ₆₁₄	X ₆₁₅	X ₆₁₆	X ₆₁₇	X ₆₁₈	X ₆₁₉	X ₆₂₀	X ₆₂₁	X ₆₂₂	X ₆₂₃	X ₆₂₄	X ₆₂₅	X ₆₂₆	X ₆₂₇	X ₆₂₈	X ₆₂₉	X ₆₃₀	X ₆₃₁	X ₆₃₂	X ₆₃₃	X ₆₃₄	X ₆₃₅	X ₆₃₆	X ₆₃₇	X ₆₃₈	X ₆₃₉	X ₆₄₀	X ₆₄₁	X ₆₄₂	X ₆₄₃	X ₆₄₄	X ₆₄₅	X ₆₄₆	X ₆₄₇	X ₆₄₈	X ₆₄₉	X ₆₅₀	X ₆₅₁	X ₆₅₂	X ₆₅₃	X ₆₅₄	X ₆₅₅	X ₆₅₆	X ₆₅₇	X ₆₅₈	X ₆₅₉	X ₆₆₀	X ₆₆₁	X ₆₆₂	X ₆₆₃	X ₆₆₄	X ₆₆₅	X ₆₆₆	X ₆₆₇	X ₆₆₈	X ₆₆₉	X ₆₇₀	X ₆₇₁	X ₆₇₂	X ₆₇₃	X ₆₇₄	X ₆₇₅	X ₆₇₆	X ₆₇₇	X ₆₇₈	X ₆₇₉	X ₆₈₀	X ₆₈₁	X ₆₈₂	X ₆₈₃	X ₆₈₄	X ₆₈₅	X ₆₈₆	X ₆₈₇	X ₆₈₈	X ₆₈₉	X ₆₉₀	X ₆₉₁	X ₆₉₂	X ₆₉₃	X ₆₉₄	X ₆₉₅	X ₆₉₆	X ₆₉₇	X ₆₉₈	X ₆₉₉	X ₇₀₀	X ₇₀₁	X ₇₀₂	X ₇₀₃	X ₇₀₄	X ₇₀₅	X ₇₀₆	X ₇₀₇	X ₇₀₈	X ₇₀₉	X ₇₁₀	X ₇₁₁	X ₇₁₂	X ₇₁₃	X ₇₁₄	X ₇₁₅	X ₇₁₆	X ₇₁₇	X ₇₁₈	X ₇₁₉	X ₇₂₀	X ₇₂₁	X ₇₂₂	X ₇₂₃	X ₇₂₄	X ₇₂₅	X ₇₂₆	X ₇₂₇	X ₇₂₈	X ₇₂₉	X ₇₃₀	X ₇₃₁	X ₇₃₂	X ₇₃₃	X ₇₃₄	X ₇₃₅	X ₇₃₆	X ₇₃₇	X ₇₃₈	X ₇₃₉	X ₇₄₀	X ₇₄₁	X ₇₄₂	X ₇₄₃	X ₇₄₄	X ₇₄₅	X ₇₄₆	X ₇₄₇	X ₇₄₈	X ₇₄₉	X ₇₅₀	X ₇₅₁	X ₇₅₂	X ₇₅₃	X ₇₅₄	X ₇₅₅	X ₇₅₆	X ₇₅₇	X ₇₅₈	X ₇₅₉	X ₇₆₀	X ₇₆₁	X ₇₆₂	X ₇₆₃	X ₇₆₄	X ₇₆₅	X ₇₆₆	X ₇₆₇	X ₇₆₈	X ₇₆₉	X ₇₇₀	X ₇₇₁	X ₇₇₂	X ₇₇₃	X ₇₇₄	X ₇₇₅	X ₇₇₆	X ₇₇₇	X ₇₇₈	X ₇₇₉	X ₇₈₀	X ₇₈₁	X ₇₈₂	X ₇₈₃	X ₇₈₄	X ₇₈₅	X ₇₈₆	X ₇₈₇	X ₇₈₈	X ₇₈₉	X ₇₉₀	X ₇₉₁	X ₇₉₂	X ₇₉₃	X ₇₉₄	X ₇₉₅	X ₇₉₆	X ₇₉₇	X ₇₉₈	X ₇₉₉	X ₈₀₀	X ₈₀₁	X ₈₀₂	X ₈₀₃	X ₈₀₄	X ₈₀₅	X ₈₀₆	X ₈₀₇	X ₈₀₈	X ₈₀₉	X ₈₁₀	X ₈₁₁	X ₈₁₂	X ₈₁₃	X ₈₁₄	X ₈₁₅	X ₈₁₆	X ₈₁₇	X ₈₁₈	X ₈₁₉	X ₈₂₀	X ₈₂₁	X ₈₂₂	X ₈₂₃	X ₈₂₄	X ₈₂₅	X ₈₂₆	X ₈₂₇	X ₈₂₈	X ₈₂₉	X ₈₃₀	X ₈₃₁	X ₈₃₂	X ₈₃₃	X ₈₃₄	X ₈₃₅	X ₈₃₆	X ₈₃₇	X ₈₃₈	X ₈₃₉	X ₈₄₀	X ₈₄₁	X ₈₄₂	X ₈₄₃	X ₈₄₄	X ₈₄₅	X ₈₄₆	X ₈₄₇	X ₈₄₈	X ₈₄₉	X ₈₅₀	X ₈₅₁	X ₈₅₂	X ₈₅₃	X ₈₅₄	X ₈₅₅	X ₈₅₆	X ₈₅₇	X ₈₅₈	X ₈₅₉	X ₈₆₀	X ₈₆₁	X ₈₆₂	X ₈₆₃	X ₈₆₄	X ₈₆₅	X ₈₆₆	X ₈₆₇	X ₈₆₈	X ₈₆₉	X ₈₇₀	X ₈₇₁	X ₈₇₂	X ₈₇₃	X ₈₇₄	X ₈₇₅	X ₈₇₆	X ₈₇₇	X ₈₇₈	X ₈₇₉	X ₈₈₀	X ₈₈₁	X ₈₈₂	X ₈₈₃	X ₈₈₄	X ₈₈₅	X ₈₈₆	X ₈₈₇	X ₈₈₈	X ₈₈₉	X ₈₉₀	X ₈₉₁	X ₈₉₂	X ₈₉₃	X ₈₉₄	X ₈₉₅	X ₈₉₆	X ₈₉₇	X ₈₉₈	X ₈₉₉	X ₉₀₀	X ₉₀₁	X ₉₀₂	X ₉₀₃	X ₉₀₄	X ₉₀₅	X ₉₀₆	X ₉₀₇	X ₉₀₈	X ₉₀₉	X ₉₁₀	X ₉₁₁	X ₉₁₂	X ₉₁₃	X ₉₁₄	X ₉₁₅	X ₉₁₆	X ₉₁₇	X ₉₁₈	X ₉₁₉	X ₉₂₀	X ₉₂₁	X ₉₂₂	X ₉₂₃	X ₉₂₄	X ₉₂₅	X ₉₂₆	X ₉₂₇	X ₉₂₈	X ₉₂₉	X ₉₃₀	X ₉₃₁	X ₉₃₂	X ₉₃₃	X ₉₃₄	X ₉₃₅	X ₉₃₆	X ₉₃₇	X ₉₃₈	X ₉₃₉	X ₉₄₀	X ₉₄₁	X ₉₄₂	X ₉₄₃	X ₉₄₄	X ₉₄₅	X ₉₄₆	X ₉₄₇	X ₉₄₈	X ₉₄₉	X ₉₅₀	X ₉₅₁
--------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------

จากตาราง 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านบรรยากาศการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีตัวพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เพศหญิง (X_2) ชั้นปีการศึกษา 4 (X_6) บุคลิกภาพ (X_{12}) ความผูกพันต่อสถาบัน (X_{14}) ความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ (X_{15}) อาชีพรับราชการและรัฐวิสาหกิจ (X_{19}) สัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับสมาชิกในครอบครัว (X_{27}) และบรรยากาศการเรียนการสอน (X_{28}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คือ .14, .20, .33, .48, .54, .17, .49 และ .55 ตามลำดับ ตัวพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางลบกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เพศชาย (X_1) ชั้นปีการศึกษา 6 (X_8) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (X_9) สุขภาพจิต (X_{13}) และอาชีพธุรกิจส่วนตัว (X_{20}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คือ -.14, -.23, -.21, -.25 และ -.18 ตามลำดับ

ตัวพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ชั้นปีที่ 1 (X_3) ชั้นปีที่ 2 (X_4) ชั้นปีที่ 3 (X_5) ชั้นปีที่ 5 (X_7) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปานกลาง (X_{17}) ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองต่ำ (X_{18}) อาชีพรับจ้าง (X_{21}) อาชีพเกษตรกร (X_{22}) การศึกษาของผู้ปกครองระดับประถมศึกษา (X_{23}) การศึกษาของผู้ปกครองระดับมัธยมศึกษาถึงประกาศนียบัตรประโยควิชาชีพชั้นสูง (X_{24}) การศึกษาของผู้ปกครองระดับปริญญาตรี (X_{25}) และการศึกษาของผู้ปกครองระดับสูงกว่าปริญญาตรี (X_{26})

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise ดังแสดงในตาราง 5 และ 6

ตาราง 5 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับด้านความภาคภูมิใจในตนเอง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	7	34758.738	4965.534	44.179 **
Residual	268	30009.989	112.397	
Total	275	64768.727	5077.931	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับบรรยาการการเรียนการสอน ความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ สัมพันธภาพ ระหว่างนิสิตกับสมาชิกในครอบครัว บุคลิกภาพ ชั้นปีการศึกษา 5 สุขภาพจิต และความผูกพันต่อสถาบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ จึงได้คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ โดยใช้วิธี
วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	b	SEb	B	R	R ²	F
X ₂₈	.234	.050	.238	.553	.306	120.526 **
X ₂₈ , X ₁₅	.328	.102	.194	.635	.403	91.851 **
X ₂₈ , X ₁₅ , X ₂₇	.291	.056	.246	.682	.465	78.423 **
X ₂₈ , X ₁₅ , X ₂₇ , X ₁₂	.382	.114	.147	.701	.491	65.111 **
X ₂₈ , X ₁₅ , X ₂₇ , X ₁₂ , X ₇	5.87	1.971	.129	.713	.509	55.665 **
X ₂₈ , X ₁₅ , X ₂₇ , X ₁₂ , X ₇ , X ₁₃	-.248	.084	-.128	.722	.521	48.634 **
X ₂₈ , X ₁₅ , X ₂₇ , X ₁₂ , X ₇ , X ₁₃ , X ₁₄	.398	.121	.175	.733	.537	44.179 **
R = .733						
R ² = .537						
SE = 10.602						
a = 14.527						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์มี 7 ตัวแปร โดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ บรรยากาศการเรียนการสอน (X₂₈) ความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ (X₁₅) สัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับสมาชิกในครอบครัว (X₂₇) บุคลิกภาพ (X₁₂) ชั้นปีที่ 5 (X₇) สุขภาพจิต (X₁₃) และความผูกพันต่อสถาบัน (X₁₄) ซึ่งตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปรนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ได้ ร้อยละ 53.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 14.52 + .23 X_{28} + .32 X_{15} + .29 X_{27} + .38 X_{12} + 5.87 X_7 - .24 X_{13} + .39 X_{14}$$

สมการพยากรณ์ควบคุมความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ โดยใช้คะแนน
มาตรฐาน

$$Z = .23 X_{28} + .19 X_{15} + .24 X_{27} + .14 X_{12} + .12 X_7 - .12 X_{13} + .17 X_{14}$$

X_1 แทน เพศชาย

X_2 แทน เพศหญิง

X_3 แทน ชั้นปีที่ 1

X_4 แทน ชั้นปีที่ 2

X_5 แทน ชั้นปีที่ 3

X_6 แทน ชั้นปีที่ 4

X_7 แทน ชั้นปีที่ 5

X_8 แทน ชั้นปีที่ 6

X_9 แทน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

X_{10} แทน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปานกลาง

X_{11} แทน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

X_{12} แทน บุคลิกภาพ

X_{13} แทน สุขภาพจิต

X_{14} แทน ความผูกพันต่อสถาบัน

X_{15} แทน ความพึงพอใจในการเรียนแพทย์

X_{16} แทน ฐานะทางเศรษฐกิจสูง

X₁₇ แทน ฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง

X₁₈ แทน ฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ

X₁₉ แทน รับราชการและรัฐวิสาหกิจ

X₂₀ แทน ธุรกิจส่วนตัว

X₂₁ แทน รับจ้าง

X₂₂ แทน เกษตรกรรม

X₂₃ แทน ประถมศึกษา

X₂₄ แทน มัธยมศึกษาถึง ปวศ.

X₂₅ แทน ปริญญาตรี

X₂₆ แทน สูงกว่าปริญญาตรี

X₂₇ แทน สัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับสมาชิกในครอบครัว

X₂₈ แทน บรรยากาศการเรียนการสอน

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทย่อ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านบรรยากาศการเรียนการสอน กับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิต คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านบรรยากาศการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิต คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านบรรยากาศการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวที่สามารถพยากรณ์ความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิต คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นนิสิต ชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 6 คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2541 จำนวน 443 คน เป็นนิสิตชาย 220 คน และนิสิตหญิง 223 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นนิสิตชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 6 คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2541 จำนวน 323 คน เป็นนิสิตชาย 160 คน และนิสิตหญิง 163 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากประชากร โดยใช้ชั้นปีที่ศึกษาและเพศเป็นชั้น (Strata)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แบ่งออกเป็น 8 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของนิสิตแพทย์ ได้แก่ เพศ ชั้นปีที่ศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง อาชีพของผู้ปกครอง และระดับการศึกษาของผู้ปกครอง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสุขภาพจิต

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันต่อสถาบัน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความพึงพอใจในการเรียนแพทย์

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับสมาชิกในครอบครัว

ตอนที่ 7 แบบสอบถามบรรยากาศการเรียนการสอน

ตอนที่ 8 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเองซึ่งแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่

8.1 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง

8.2 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในสถาบัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปคิค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านต่าง ๆ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. การค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตคณะแพทยศาสตร์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ดังนี้

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ คือ เพศหญิง ชั้นปีการศึกษา 4 บุคลิกภาพ ความผูกพันต่อสถาบัน ความพึงพอใจในการเรียน

แพทย์ อาชีพผู้ปกครองที่รับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ สัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับสมาชิกในครอบครัว และบรรยากาศการเรียนการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .14 , .20 , .33 , .48 , .54 , .17 , .49 และ .55 ตามลำดับ

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความภาคภูมิใจในตนเอง คือ เพศชาย ชั้นปีที่ 6 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สุขภาพจิต อาชีพผู้ปกครองที่ทำธุรกิจส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ -.14 , -.23 , -.21 , -.25 และ -.18 ตามลำดับ

3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ คือ ชั้นปีที่ 1-3 และชั้นปีที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปานกลาง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง อาชีพรับจ้างของผู้ปกครอง อาชีพเกษตรกรของผู้ปกครอง และการศึกษาของผู้ปกครอง

4. ตัวแปรที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ บรรยากาศการเรียนการสอน ความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ สัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับสมาชิกในครอบครัว บุคลิกภาพ ชั้นปีที่ 5 สุขภาพจิต และความผูกพันต่อสถาบัน ซึ่งตัวแปรทั้ง 7 ตัวนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ได้ร้อยละ 53.7 และตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง ชั้นปีที่ 1, 2, 3, 4 และ 6 อาชีพของผู้ปกครอง และเพศ

5. สมการที่สามารถพยากรณ์ความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ

5.1 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 14.52 + .23 X_{28} + .32 X_{15} + .29 X_{27} + .38 X_{12} + 5.87 X_7 - .24 X_{13} + .39 X_{14}$$

5.2 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .23 X_{28} + .19 X_{15} + .24 X_{27} + .14 X_{12} + .12 X_7 - .12 X_{13} + .17 X_{14}$$

✓ อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษารั้งนี้ อภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

1.1 เพศหญิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ ทั้งนี้เนื่องจากโดยทั่วไปนิสิตแพทย์น่าจะเป็นเพศชาย เมื่อเพศหญิงสอบเรียนแพทย์ได้ จึงมีความกระตือรือร้นในการเรียน และได้รับการยอมรับจากเพื่อนมากกว่า จึงทำให้เพศหญิงมีความภาคภูมิใจในตนเองมาก ทำให้เพศหญิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนิพนธ์ แฉ่งเอี่ยม (2519 : 78-80) ที่พบว่า นักเรียนหญิงมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่านักเรียนชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และสมพิศ ไชยกิจ (2536 : 99-100) ที่พบว่านักเรียนหญิงมีความภาคภูมิใจในตนเองแตกต่างจากนักเรียนชายในด้านการได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน

1.2 นิสิตชั้นปีที่ 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ ทั้งนี้เนื่องจากนิสิตแพทย์ที่จะขึ้นไปเรียนชั้นปีที่ 4 ได้นั้น ต้องสอบผ่านวิชาบังคับทั้งหมดในหลักสูตรของระดับชั้นปีที่ 1-3 เมื่อเรียนปี 4 ก็เริ่มเตรียมตัวเป็นแพทย์ เพราะการเรียนจะมีภาคปฏิบัติมากขึ้น มีการตามอาจารย์ขึ้นไปตรวจรักษาคณไช้คล้ายๆ แพทย์ฝึกหัด ทำให้มีความรู้สึกว่าได้ได้รับการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์นิสิตแพทย์ชั้นปีที่ 4 พบว่า เมื่อแรกเข้าเรียนปี 1-3 ยังมีความรู้สึกไม่ค่อยดีกับการเรียนแพทย์ที่สถาบันนี้ แต่เมื่ออยู่มาจนถึงปี 4 กลับมีความรู้สึกได้รับความรัก ความอบอุ่น ความเอาใจใส่จากอาจารย์ รุ่นพี่ และเพื่อนๆ เป็นอย่างดี จึงรู้สึกมีความภาคภูมิใจมากขึ้น จึงทำให้ชั้นปีที่ 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของเบิร์นไซด์ (สมพิศ ไชยกิจ. 2536 : 19 ; อ้างอิงมาจาก Burnside. 1979) ที่พบว่า การเอาใจใส่ของครูมีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียน นอกจากนี้สุใจ ดังทรงสวัสดิ์ (2532 : 75) ที่ศึกษาการใช้เพื่อนผู้ให้ความช่วยเหลือในกลุ่มเพื่อเพิ่มความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 หลังการทดลองนักเรียนที่ได้รับการช่วยเหลือในกลุ่มมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงขึ้นกว่าก่อนได้รับการช่วยเหลืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และนักเรียนที่ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนผู้ให้การช่วยเหลือในกลุ่มมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนผู้ให้การช่วยเหลือในกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

1.3 บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ โดยนิสิตแพทย์ที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเอง ทั้ง

นี้เนื่องจากอาชีพแพทย์เป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถืออยู่แล้วในสังคม และแพทย์ก็ต้องพบปะกับผู้คนหลายระดับ ดังนั้น ถ้าแพทย์คนใดเป็นคนที่เปิดเผย มีความร่าเริงแจ่มใส เป็นกันเองกับคนทั่วไปก็จะทำให้ได้รับการยอมรับจากคนรอบข้างรวมทั้งคนไข้มากขึ้น จึงมีความรู้สึกภาคภูมิใจมาก ตรงกันข้ามถ้าแพทย์เป็นคนที่ไม่พูด ไม่ยิ้มแย้มแจ่มใส ก็ไม่มีใครกล้าพบหรือพูดคุยด้วย ทำให้รู้สึกว่าไม่ค่อยได้รับการยอมรับ จึงเกิดความภาคภูมิใจในตนเองน้อย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นิพนธ์ แฉ่งเอี่ยม (2519 : 78-80) ที่พบว่า บุคลิกภาพแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเอง นอกจากนี้ บาคเลย์และอีแวน (สุรศักดิ์ เทียบฤทธิ์. 2539 : 22 ; อ้างอิงมาจาก Bagley and Evan. 1975) ศึกษาพบว่านักเรียนที่มีลักษณะแสดงตัวมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่านักเรียนที่มีลักษณะเก็บตัว

1.4 ความผูกพันต่อสถาบัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ ทั้งนี้เนื่องจากอาชีพแพทย์เป็นอาชีพที่มีความสำคัญ เพราะเกี่ยวข้องกับชีวิตของคนโดยตรง ดังนั้น แพทย์จึงต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม แต่เนื่องจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไม่ใช่เป็นสถาบันแรกที่มีคณะแพทยศาสตร์ เพราะฉะนั้นใครก็ตามที่เลือกเรียนแพทย์ที่นี้ย่อมมีความศรัทธาในสถาบันแห่งนี้ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัย ดังนั้นจึงพยายามทำให้มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียง น่าเชื่อถือไม่แพ้สถาบันการแพทย์อื่นๆ เมื่อมหาวิทยาลัยมีชื่อเสียง จึงรู้สึกผูกพันกับมหาวิทยาลัย ก็ทำให้นิสิตเกิดความผูกพันและยอมรับในสถาบันมากขึ้น พร้อมๆ กับรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองมากขึ้นด้วย ดังการศึกษาของแพทเชน (โสภา ทรัพย์มากอุดม. 2533 : 25 ; อ้างอิงมาจาก Patchen. 1970) ที่พบว่าหน่วยงานมีชื่อเสียงจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และ สเตียร์ (กฤษกร ดวงสว่าง. 2540 : 43 ; อ้างอิงมาจาก Steers. 1977) ศึกษาพบว่า ความน่าเชื่อถือขององค์กร สมาชิกรู้สึกว่าองค์กรที่เขาทำงานมีความน่าเชื่อถือ เขาก็จะกล้าแสดงออกซึ่งความรักและความผูกพัน นอกจากนี้ยังพบว่าความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมากเท่าไรก็ยิ่งจะทำให้มีความรู้สึกผูกพันมากเท่านั้น แมททิวและฟาร์ (Mathieu and Farr. 1991 : 127-133) ศึกษาพบว่า ความรู้สึกกว้างงานที่ทำให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีส่วนทำให้บุคคลเห็นว่างานและองค์กรของตนมีคุณค่า ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจในงานและองค์กร อันเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุพิศ กิติรัชดา (2538 : 20) ที่พบว่า ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.5 ความพึงพอใจในการเรียนแพทย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจ

ในตนเองของนิสิตแพทย์ ทั้งนี้เนื่องจากการเรียนแพทย์เป็นที่ยอมรับนับถือของคนในสังคมอยู่แล้ว ดังนั้นนิสิตที่เรียนแพทย์จึงมีความพึงพอใจในการเรียนและมีความภาคภูมิใจในตนเอง ดังที่ซิมคท์

(บุญเรือน ชโลธร. 2541 : 55 ; อ้างอิงมาจาก Schmidt. 1975) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ผู้บริหารพึงพอใจมากที่สุดได้แก่ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ซึ่งภาวิณี นาวาพานิช (2536 : 96,109) ศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเอง

1.6 อาชีพผู้ปกครองที่รับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ ทั้งนี้เป็นเพราะจากการสัมภาษณ์นิสิตแพทย์บางส่วนมีผู้ปกครองเป็นแพทย์และทำงานอยู่ในโรงพยาบาลของรัฐ ต้องการให้บุตรประกอบอาชีพแพทย์ เพราะเป็นอาชีพที่มั่นคง มีเกียรติยศชื่อเสียง ได้รับการยอมรับในสังคม ทำให้ผู้ปกครองของนิสิตมีความภาคภูมิใจในตนเองมาก รวมทั้งตัวนิสิตก็มีความภาคภูมิใจในอาชีพของผู้ปกครองด้วย เมื่อนิสิตสอบเข้าเรียนแพทย์ได้อย่างผู้ปกครอง ก็ยังมีความภาคภูมิใจในตนเองยิ่งขึ้น จึงทำให้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเอง

1.7 สัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับสมาชิกในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ เนื่องจากนิสิตแพทย์ได้รับความรัก ความอบอุ่น การสนับสนุน กำลังใจจากผู้ปกครอง และผู้ปกครองก็ให้สิทธิเสรีภาพและอิสระในขอบเขตที่กำหนด สิ่งเหล่านี้ทำให้นิสิตมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในชีวิต เชื่อมมั่นในตนเองและมีความภาคภูมิใจในตนเอง ดังการศึกษาของเทสเซอร์ (มะติ อุดมภาพ. 2538 : 20 ; อ้างอิงมาจาก Tesser. 1980) ที่พบว่า ตัวแปรด้านความใกล้ชิด การปฏิบัติต่อกันในครอบครัวมีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง

1.8 บรรยากาศการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ ทั้งนี้เป็นเพราะการเรียนแพทย์นั้นเป็นวิชาที่เกี่ยวข้องกับชีวิตคน จึงทำให้นิสิตเกิดความเครียด ดังนั้นอาจารย์ผู้สอนซึ่งเคยเรียนแพทย์และมีอาชีพแพทย์จึงเข้าใจความรู้สึกของนิสิตเป็นอย่างดี เพราะเคยมีประสบการณ์เช่นนี้มาก่อน เพราะฉะนั้นอาจารย์จึงมีวิธีการถ่ายทอดการเรียนการสอนให้นิสิตรู้สึกเหมือนรุ่นพี่ถ่ายทอดประสบการณ์ให้รุ่นน้องมากกว่าที่จะรู้สึกว่าเป็นอาจารย์กับศิษย์ จึงทำให้นิสิตรู้สึกเป็นกันเอง ได้รับการสนับสนุน กำลังใจ ได้รับการยกย่อง และมีความใกล้ชิดกับอาจารย์ รวมทั้งได้รับการยอมรับจากอาจารย์ ทำให้นิสิตเกิดความมั่นใจพร้อมที่จะเรียนรู้ และเกิดความภาคภูมิใจในตนเองที่ได้รับการยกย่องยอมรับจากอาจารย์ ดังการศึกษาของซารากอน (สมพิศ ไชยกิจ. 2536 : 24 ; อ้างอิงมาจาก Sarakon. 1986) ที่พบว่า การสร้างบรรยากาศชั้นเรียนที่อบอุ่นและเป็นกันเอง การเสริมแรงแก่นักเรียนเมื่อทำสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ตลอดจนบุคลิกภาพของครู เช่น ลักษณะทางกายภาพ อารมณ์ ความสนใจเด็ก ความเชื่อ และทัศนคติของครูที่มีต่อนักเรียนล้วนมีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

2.1 เพศชาย มีความสัมพันธ์ทางลบกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ ทั้งนี้เนื่องจากโดยทั่วไปแพทย์น่าจะเป็นเพศชาย ดังนั้นเมื่อนิสิตชายสอบเรียนแพทย์ได้ ก็คาดว่าตนเองต้องเรียนได้อยู่แล้ว จึงทำให้ความภาคภูมิใจไม่มากนัก ประกอบกับมีนิสิตหญิงเข้ามาเรียนแข่งขันมากขึ้น และนิสิตหญิงบางคนอาจเรียนได้ดีกว่านิสิตชาย จึงทำให้นิสิตชายเกิดความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ ดังนั้นจึงทำให้เพศชายมีความสัมพันธ์ทางลบกับความภาคภูมิใจในตนเอง ดังที่โกลเบอร์ก (มะลิ อุคมภาพ. 2538 : 19 ; อ้างอิงมาจาก Goldberg. 1973) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความล้มเหลวกับความภาคภูมิใจในตนเอง พบว่ากลุ่มที่ประสบความล้มเหลวจะมีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ

2.2 นิสิตชั้นปีที่ 6 มีความสัมพันธ์ทางลบกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ ทั้งนี้เนื่องจากนิสิตกำลังจะจบการศึกษาไปเป็นแพทย์ ทำให้นิสิตเกิดความไม่เชื่อมั่นในสิ่งที่ตนเองได้ศึกษามาว่าจะสามารถแข่งขันหรือได้รับการยอมรับจากคนอื่นมากนักน้อยเพียงใด ถึงแม้มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจะมีชื่อเสียงในด้านการศึกษามานาน แต่ในด้านการแพทย์ยังไม่เป็นที่รู้จักเท่าที่ควร เมื่อเทียบกับแพทย์ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการแพทย์อื่นๆ เช่น มหาวิทยาลัยมหิดล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นต้น ทำให้นิสิตมีความภาคภูมิใจในตนเองลดลง ดังที่บุษยามิ จันทรเจริญสุข (2538 : 66-68) ศึกษาพบว่า พนักงานจะรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง เป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับในสังคม จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในสถาบัน

2.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีความสัมพันธ์ทางลบกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่เรียนแพทย์ได้นั้นต้องเป็นคนที่เรียนเก่ง ระดับสติปัญญาดี จึงจะสอบเข้าเรียนแพทย์ได้ ดังนั้นนิสิตก็เชื่อว่าตนเองเก่ง มีความสามารถ เมื่อเรียนแพทย์แล้วก็ยังมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จึงรู้สึกว่าเมื่อตนเองเก่ง มีความสามารถ น่าจะได้เรียนแพทย์ในสถาบันการแพทย์ที่มีชื่อเสียงมากกว่านี้ จึงทำให้มีความภาคภูมิใจในตนเองไม่มากเท่าที่ควร ฉะนั้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้จึงมีความสัมพันธ์ทางลบกับความภาคภูมิใจในตนเอง ดังการศึกษาของมารูยาม่า, รูบินและคิงส์เบอรี (สถิตย์ ภัศระ. 2535 : 31 ; อ้างอิงมาจาก Maruyama ; Rubin and Kingsbery. 1981) ที่พบว่า ความสามารถทางสติปัญญามีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความภาคภูมิใจในตนเอง แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่เกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเอง

2.4 สุขภาพจิตมีความสัมพันธ์ทางลบกับความภาคภูมิใจในตนเอง เนื่องจากคะแนนของสุขภาพจิตจากแบบสอบถามไทย จีเอชคิว มีลักษณะดังนี้คือ ผู้ที่ได้คะแนนน้อยจะเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตปกติ และผู้ที่ได้คะแนนมากจะเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตบกพร่อง ดังนั้นสุขภาพจิตจึงควรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความภาคภูมิใจในตนเอง ดังการศึกษาของกาญจนา พงศ์พฤกษ์ (2526 :69) ที่พบว่า ความวิตกกังวลมีสหสัมพันธ์ทางลบกับความภาคภูมิใจในตนเองทั้งชายและหญิง

2.5 อาชีพธุรกิจส่วนตัวของผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ทางลบกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ ทั้งนี้เนื่องจากผู้ปกครองอาจรัก ห่วงใยและกังวลที่ถูกเรียนแพทย์ เพราะการเรียนแพทย์นั้นเรียนหนักและเคร่งเครียด เมื่อจบเป็นแพทย์แล้วก็ยังต้องทำงานหนัก ไม่มีเวลาเป็นของตัวเอง และต้องรับผิดชอบสูง คิดว่าลูกมีความสามารถในการประกอบธุรกิจส่วนตัว ซึ่งเป็นอาชีพอิสระ ไม่ต้องขึ้นกับใคร สามารถสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ได้ดีกว่าเป็นแพทย์ นอกจากนี้ธุรกิจส่วนตัวยังสามารถทำรายได้ได้ดีกว่าแพทย์ และไม่ต้องเหนื่อยมากเท่ากับการเป็นแพทย์ด้วย ดังนั้นผู้ปกครองจึงไม่ค่อยภาคภูมิใจที่ถูกสอบเรียนแพทย์ได้ จึงทำให้มีความสัมพันธ์ทางลบกับความภาคภูมิใจในตนเอง

3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ คือ

3.1 นิสิตชั้นปีที่ 1-3 และชั้นปีที่ 5 ไม่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อนิสิตเลือกสอบเข้ามาเรียนแพทย์ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒนั้น บางคนอาจเลือกเป็นอันดับ 1 บางคนอาจเลือกเป็นอันดับ 4 ซึ่งเป็นอันดับสุดท้าย รวมทั้งนิสิตโควตาบางคนก็เรียนดี มีคะแนนถึงจึงมีสิทธิ์สอบเข้ามาเรียนได้ ดังนั้นการเลือกที่แตกต่างกันของนิสิต ทำให้บางคนมีความภาคภูมิใจในตนเองมาก บางคนก็น้อย เมื่อเรียนในชั้นปี 2-3 การเรียนก็ยังคงเป็นลักษณะเดียวกับนิสิตทั่วไป จึงทำให้นิสิตบางคนมีความภาคภูมิใจในตนเองมาก บางคนก็น้อยเช่นเดียวกับปี 1 ส่วนชั้นปี 5 เรียนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมากขึ้นแต่ก็ยังคงเป็นนิสิตแพทย์ ไม่ใช่แพทย์ฝึกหัด ดังนั้นจึงไม่สามารถบอกได้ว่านิสิตชั้นปีที่ 1-3 และชั้นปีที่ 5 มีความภาคภูมิใจในตนเองมากน้อยต่างกันเพียงใด จึงพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ ดังการศึกษาของสุนารี เตชะโชควิวัฒน์ (2527 : 64) พบว่า นักเรียนที่มีระดับชั้นเรียนต่างกันมีความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับปานกลางและระดับต่ำไม่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับความมุ่งหวังของนิสิตแต่ละคนมีความแตกต่างกัน เมื่อนิสิตเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถของตนเองกับ

เกณฑ์ที่ได้ตั้งไว้ ถ้าเป็นไปตามความตั้งใจไว้ นิสิตบางคนก็อาจภาคภูมิใจในตนเอง บางคนอาจไม่มีความภาคภูมิใจในตนเอง, ดังการศึกษาของมารูยาม่า, รูบินและคิงส์เบอรี (สตีลย์ ภัสระ. 2535 : 29 ; อ้างอิงมาจาก Maruyama ; Rubin and Kingsbery. 1981) พบว่าความสามารถทางสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความภาคภูมิใจในตนเอง แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่เกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ สุนารี เตะชะโซควิวัฒน์ (2527 : 64) พบว่า นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ มีความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกัน

3.3 อาชีพรับจ้างและอาชีพเกษตรกรรมของผู้ปกครองไม่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ปกครองที่มีอาชีพดังกล่าวบางคนอาจมีความคาดหวังอยากให้ลูกเรียนแพทย์ เมื่อลูกสอบได้ก็มีความภาคภูมิใจในตนเอง ทำให้ลูกมีความภาคภูมิใจในตนเองด้วย, และบางคนก็อาจไม่ได้คาดหวังการเรียนของลูก ทำให้ลูกอาจมีหรือไม่มี ความภาคภูมิใจในตนเองก็ได้ ดังนั้นอาชีพทั้งสองดังกล่าวจึงไม่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์

3.4 สถานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองไม่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองไม่ว่าจะเป็นระดับใด อาจทำให้นิสิตบางคนมีความภาคภูมิใจในตนเอง และนิสิตบางคนอาจไม่มีความภาคภูมิใจในตนเอง จึงทำให้สถานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองไม่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเอง, ดังการศึกษาของคูเปอร์สมิธ (สมพิศ ไชยกิจ. 2536 : 20 ; อ้างอิงมาจาก Coopersmith. 1981) พบว่า เด็กที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูงมีแนวโน้มที่จะมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่าเด็กที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจปานกลางหรือต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของเจอเนย์ (Gurney. 1988 : 48-50) พบว่า เด็กที่มาจากสังคมที่มีระดับแตกต่างกันมีความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกัน

3.5 ระดับการศึกษาของผู้ปกครองไม่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับการศึกษาของผู้ปกครองอาจทำให้นิสิตบางคนภาคภูมิใจในตนเองและนิสิตบางคนก็อาจไม่ภาคภูมิใจในตนเอง, จึงทำให้ระดับการศึกษาของผู้ปกครองไม่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์

4. ตัวแปรที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

4.1 บรรยากาศการเรียนการสอนส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ มากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากคนที่สอบเข้าเรียนแพทย์ได้เป็นที่ยอมรับกันอยู่แล้วว่าเรียนเก่ง ซึ่งอาจารย์

แพทย์ก็ยอมรับความเป็นคนเก่งของนิสิตเช่นกัน จึงให้การยกย่อง ให้เกียรติและให้การยอมรับในตัวนิสิต แต่เนื่องจากการเรียนแพทย์เป็นการเรียนที่เกี่ยวข้องกับชีวิตคนจึงเรียนค่อนข้างหนักและเครียด อาจารย์แพทย์ซึ่งเคยมีประสบการณ์ในการเรียนแพทย์มาก่อนจึงเข้าใจความรู้สึกของนิสิตเป็นอย่างดี จึงให้ความรัก ความเป็นกันเอง ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ เปิดโอกาสให้นิสิตได้ซักถามและเป็นที่ปรึกษาทั้งในและนอกห้องเรียน รวมถึงด้านส่วนตัวอย่างใกล้ชิด จึงทำให้นิสิตรู้สึกอบอุ่น มีความมั่นใจในตนเอง จากการได้รับการยกย่อง และการยอมรับจากอาจารย์จึงทำให้นิสิตมีความภาคภูมิใจในตนเองมาก ดังนั้นบรรยากาศการเรียนการสอนจึงส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตมากที่สุด ดังการศึกษาของเบิร์นไชด์ (สมพิศ ไชยกิจ, 2536 : 24 ; อ้างอิงมาจาก Burnside, 1979) ที่พบว่า การเอาใจใส่ของครูมีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียน สอดคล้องกับการศึกษาของซารากอน (สมพิศ ไชยกิจ, 2536 : 24 ; อ้างอิงมาจาก Sarakon, 1986) ที่พบว่า การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่อบอุ่นและเป็นกันเอง การเสริมแรงแก่นักเรียนเมื่อทำถูกต้องเหมาะสม ตลอดจนบุคลิกภาพของครู เช่น ลักษณะทางกายภาพ อารมณ์ ความสนใจเด็ก ความเชื่อและทัศนคติของครูที่มีต่อนักเรียนล้วนมีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง

4.2 ความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ส่งผลเป็นอันดับ 2 ต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ ทั้งนี้เนื่องจาก วิชาชีพแพทย์เป็นที่ยอมรับในสังคมอยู่แล้ว เมื่อนิสิตสอบเข้าเรียนแพทย์ได้ย่อมทำให้อยากเรียน กระตือรือร้นในการเรียน จึงมีความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รวมทั้งกิจกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนแพทย์ เช่น การออกภาคสนาม แพทย์ชนบท เป็นต้น ดังนั้นเมื่อนิสิตพึงพอใจในการเรียนแพทย์ก็ส่งผลให้ประสบความสำเร็จ ทำให้มีความภาคภูมิใจในตนเองมาก เพราะได้เรียนในวิชาชีพที่สังคมยอมรับ ดังการศึกษาของเซอร์จิโอวานี (ผ่องศรี แด้มทอง, 2538 : 48 ; อ้างอิงมาจาก Sergiovani, 1973) ที่พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และอัล อมารี (Al-amari, 1995 : 3007) ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิต

4.3 สัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับสมาชิกในครอบครัวส่งผลเป็นอันดับ 3 ต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ ทั้งนี้เนื่องจากวิชาชีพแพทย์เป็นวิชาชีพที่ผู้ปกครองส่วนใหญ่คาดหวังอยากให้ลูกเรียน ฉะนั้นเมื่อนิสิตสอบเรียนแพทย์ได้ ผู้ปกครองก็จะสนับสนุนและให้กำลังใจอย่างเต็มที่ มีการบอกกล่าวให้ญาติพี่น้องหรือเพื่อนบ้านได้รับทราบว่าคุณคนเองเป็นคนดีเรียนเก่ง สอบเข้าเรียนแพทย์ได้ รวมทั้งให้การยกย่องเรียกหมอบ ดังนั้นเมื่อนิสิตได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและผู้คนรอบข้างก็จะเกิดความเชื่อมั่นในตนเองทำให้มีความภาคภูมิใจในตนเองมากขึ้น ดังการศึกษาของรูบินและแมคเนล (สมพิศ ไชยกิจ, 2536 : 19 ;

อ้างอิงมาจาก Rubin and Mcneil, 1981) พบว่าครอบครัวที่บิดามารดามีสัมพันธภาพที่ดีกับบุตร โดยการแสดงการยอมรับในตัวเด็ก เน้นการใช้เหตุผล ให้ความรักความเอาใจใส่ กำหนดมาตรฐานและขอบเขตการกระทำไว้อย่างกว้าง ๆ ไม่ใช่อำนาจขู่บังคับ ตลอดจนให้ความสนใจสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่แวดล้อมเด็ก เช่น เพื่อน กิจกรรมที่เด็กทำ สิ่งเหล่านี้จะทำให้เด็กมีแนวโน้มเป็นคน ยึดหยุ่น มีอารมณ์มั่นคง ไม่โลเลและมีความภาคภูมิใจในตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของสมพิศ

ไชยกิจ. (2536 : 99-100) พบว่าความสัมพันธ์กับผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเอง

4.4 บุคลิกภาพ ส่งผลเป็นอันดับ 4 ต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ ทั้งนี้เนื่องมาจากวิชาชีพแพทย์เป็นอาชีพที่ต้องพบปะผู้คนหลากหลายทุกระดับชั้น ถ้าแพทย์คนใดเป็นคนกล้าแสดงออก เปิดเผย ร่าเริงแจ่มใส มีความเป็นกันเองกับผู้คน ก็จะทำให้ผู้คนอยากไปพบ พูดคุยปรึกษาด้วย ทำให้แพทย์เกิดความมั่นใจในตนเองมากขึ้นจึงส่งผลให้มีความภาคภูมิใจในตนเองมากขึ้นด้วย แต่ถ้าแพทย์คนใดไม่ค่อยพูด ไม่ยิ้มแย้ม ท่าทางเคร่งขรึม ผู้คนก็ไม่กล้าพบ ไม่กล้าพูดคุยปรึกษาด้วย อาจทำให้แพทย์ผู้นั้นรู้สึกน้อย ไม่เชื่อมั่นในตนเอง ทำให้มีความภาคภูมิใจในตนเองน้อย แสดงว่าบุคลิกภาพแสดงตัวมีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง ดังการศึกษาของ นิพนธ์ แจ่มเยี่ยม. (2519 : 78-80) ที่พบว่า บุคลิกภาพแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของบาคเลย์และอีเวน (ตุรศักดิ์ เทียบฤทธิ์. 2539 : 22 ; อ้างอิงมาจาก Bagley and Evan, 1975) ที่พบว่า นักเรียนที่มีลักษณะแสดงตัวมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่านักเรียนที่มีลักษณะเก็บตัว

4.5 นิสิตชั้นปีที่ 5 ส่งผลเป็นอันดับ 5 ต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ ทั้งนี้เนื่องจากนิสิตชั้นปีที่ 5 มีอายุมากขึ้นทำให้ประเมินตนเองได้ดีขึ้น ประกอบกับการเรียนในชั้นปีที่ 5 เป็นการฝึกภาคปฏิบัติมากขึ้น การเรียนใกล้เคียงกับแพทย์ฝึกหัด คือต้องตามอาจารย์ขึ้นตรวจคนไข้ ทำให้ได้รับการยอมรับจากอาจารย์มากขึ้นและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้ป่วยและญาติผู้ป่วย จึงทำให้นิสิตมีความภาคภูมิใจในตนเองมากขึ้น ดังการศึกษาของ จูฮาซซ์ (สติชัย ภัสระ. 2535 : 29 ; อ้างอิงมาจาก Juhasz, 1985) ที่พบว่า อายุจะเป็นองค์ประกอบของความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของลิเวนเบอร์ก (สุนารี เตชะโชควิวัฒน์. 2527 : 23 ; อ้างอิงมาจาก Levenberg, 1976) ที่พบว่า ถ้าอายุมากขึ้นจะมีความมั่นใจในการประเมินตนเองมากขึ้น และมีความภาคภูมิใจในตนเองมากขึ้นด้วย

4.6 สุขภาพจิต ส่งผลเป็นอันดับ 6 ต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ ทั้งนี้เพราะการเรียนแพทย์ต้องเรียนเกี่ยวกับการรักษาชีวิตคน ทำให้ต้องเรียนหนักและเคร่งเครียด ดัง

นั้นผู้ที่มีสุขภาพจิตดี คือ เป็นคนมองโลกในแง่ดี รับรู้และยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นได้ มีความรับผิดชอบ ไม่มีความวิตกกังวล ย่อมปฏิบัติงานด้านการแพทย์ได้ดีกว่าผู้ที่มีสุขภาพจิตบกพร่อง ดังการศึกษาของโรเซนเบิร์ก (Rosenberg. 1989 : 19-20) ที่พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับความซึมเศร้า ในกลุ่มบุคคลที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับความวิตกกังวลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Rosenberg. 1989 : 22-24)

4.7 ความผูกพันต่อสถาบันส่งผลเป็นตัวสุดท้ายคือ ส่งผลน้อยที่สุดต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก คนที่เลือกเรียนแพทย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒย่อมมีความศรัทธาในมหาวิทยาลัยอยู่ก่อนแล้ว ดังนั้นเมื่อได้เข้ามาเรียนก็จะรู้สึกว่าตนได้เป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยที่ตนศรัทธา จึงเกิดความผูกพันต่อสถาบัน จึงพร้อมที่จะเสียสละบางส่วนเพื่อประโยชน์และเพื่อชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ดังนั้นเมื่อมหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงมากขึ้น ก็จะส่งผลให้นิสิตมีความภาคภูมิใจในตนเองมากขึ้นด้วย ดังการศึกษาของแพทเชน (โศภา ทรัพย์มากอุดม. 2533 : 25 ; อ้างอิงมาจาก Patchen. 1970) ที่พบว่า ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียงจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของบุษยาณี จันทรเจริญสุข. (2538 : 66-68) ที่พบว่า ความภาคภูมิใจในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ เพราะเขาจะรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง เป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับในสังคม

5. ตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ คือ

5.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนิสิตแพทย์เป็นผู้ที่มีระดับสติปัญญาดีอยู่แล้วจึงสอบเข้ามาเรียนแพทย์ได้ นิสิตบางคนอาจชอบเรียนภาคทฤษฎีมากกว่าภาคปฏิบัติ บางคนอาจตรงกันข้าม ดังนั้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ได้มาจากภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2541 อาจเป็นภาคใดภาคหนึ่งของการเรียนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่นิสิตชอบหรือไม่ชอบเรียน ดังนั้นผลสัมฤทธิ์นั้นจึงไม่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ ดังที่มารูยาม่า, รูบินและคิงส์เบอรี (สถิติ ภัศระ. 2535 : 31 ; อ้างอิงมาจาก Marayama ; Rubin and Kingsbery. 1981) ศึกษาพบว่า ความสามารถทางสติปัญญามีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความภาคภูมิใจในตนเอง

5.2 ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองไม่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ ทั้งนี้เพราะผู้ปกครองอาจมีความภาคภูมิใจในฐานะทางเศรษฐกิจของตนเอง ในขณะที่นิสิตบางคนอาจมีความภาคภูมิใจในฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง บางคนอาจไม่มีความ

ภาคภูมิใจในฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองเลย จึงทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองไม่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์

5.3 นิสิตชั้นปีที่ 1-4 และชั้นปีที่ 6 ไม่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนิสิตชั้นปีที่ 1-3 เมื่อสอบเข้ามาเรียนแพทย์ที่นี้บางคนอาจเลือกเป็นอันดับ 1 บางคนอาจเลือกเป็นอันดับ 4 และการเรียนส่วนใหญ่ก็เป็นการปูพื้นฐานในทางทฤษฎี จึงทำให้นิสิตชั้นปีที่ 1-3 อาจมีหรือไม่มีความภาคภูมิใจในตนเอง ส่วนนิสิตชั้นปีที่ 4 ถึงแม้จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเอง แต่ที่ไม่ส่งผลอาจเป็นเพราะนิสิตชั้นปีที่ 4 ยังไม่ได้รับการยอมรับจากอาจารย์และผู้อื่นอย่างเด่นชัดเหมือนชั้นปีที่ 5 และชั้นปีที่ 6 สำหรับชั้นปีที่ 6 ที่ไม่ส่งผลเพราะถึงแม้จะได้รับการยอมรับจากอาจารย์และผู้คนรอบข้าง แต่เนื่องจากนิสิตไม่มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองว่าจะออกไปเป็นแพทย์แข่งขันกับแพทย์ที่จบจากสถาบันการแพทย์อื่นที่มีชื่อเสียงได้ดีเพียงใด จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้นิสิตชั้นปีที่ 1-3 และชั้นปีที่ 6 ไม่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์

5.4 อาชีพของผู้ปกครองไม่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ไม่ว่าผู้ปกครองจะประกอบอาชีพใดก็ตาม อาจทำให้นิสิตบางคนมีความภาคภูมิใจในตนเอง แต่นิสิตบางคนอาจไม่มีความภาคภูมิใจในตนเองก็ได้ จึงทำให้อาชีพของผู้ปกครองไม่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน และอาจารย์ที่ปรึกษาได้ทราบว่า มีตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ความภาคภูมิใจของนิสิตคณะแพทยศาสตร์ เพื่อที่ทุกฝ่ายจะได้ใช้ข้อมูลไปเป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายและปรับปรุงการเรียนการสอนทางการแพทย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. เนื่องจากตัวแปรด้านบรรยากาศการเรียนการสอนสามารถพยากรณ์ความภาคภูมิใจในตนเองได้ดีที่สุด ดังนั้น ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ที่ปรึกษา ควรจัดสถานที่เรียน วิธีการสอน สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน ให้เพียงพอ ทันสมัย และพร้อมที่จะใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ควรสร้างสัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับอาจารย์ทั้งในและนอกห้องเรียน รวมทั้งควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างนิสิตกับเพื่อนทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อเปิดโอกาสให้นิสิตมีการพบปะสังสรรค์ หรือร่วมมือกับเพื่อน ๆ และได้ทำงานใกล้ชิดกับ

อาจารย์ เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน อันจะเป็นการสร้างคามภาคภูมิใจในตนเองให้ได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรศึกษาตัวแปรด้านอื่น ๆ ของนิสิตคณะแพทยศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง เช่น ทักษะคิดต่อการเรียนแพทย์ การปรับตัวในการเรียนแพทย์ สวัสดิการต่าง ๆ ในการเรียนแพทย์ เช่น การมีหอพัก การได้รับการสนับสนุนการฝึกปฏิบัติงานนอกสถานที่ หรือหน่วยงานพิเศษ เป็นต้น
2. ควรศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ในสถาบันการศึกษาอื่นที่เริ่มเปิดคณะแพทยศาสตร์มาไม่นาน เช่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต หรือคณะแพทยศาสตร์ของสี่เหล่าทัพ เป็นต้น
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตคณะแพทยศาสตร์ระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐกับมหาวิทยาลัยของเอกชน
4. ควรนำตัวแปรที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดไปทำการทดลองโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบรรยากาศการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เพราะเป็นการพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเองด้วย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤษกร ดวงสว่าง. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540. อัดสำเนา.
- กาญจนา พงศ์ฤกษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างกันของพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออก ความวิตกกังวล และความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523. อัดสำเนา.
- กิตติมา ปรีดีติติก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์, 2529.
- เกียรติวรรณ อมาตยกุล. “ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดของมาสโลว์(Maslow),” วารสารเศรษฐศาสตร์. 13 : 2 ; ตุลาคม - ธันวาคม, 2527.
- _____. ผู้ชี้วัดด้วยจิตวิทยา. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์, 2533.
- เกษียร ภักคานนท์. “การแพทย์แผนปัจจุบันดีจริงหรือ,” แพทยสภาสาร. (9)6 : มิถุนายน 2523.
- การแพทย์, กรม. รายงานประจำปี 2539. กรุงเทพฯ : กระทรวงสาธารณสุข, 2539.
- กุลวรรณ วิทยาวังศรีจุ. ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัวกับการปรับตัว. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526. อัดสำเนา.
- คนในคอก. “ว่าด้วยจริยธรรมแพทย์,” แพทยสภาสาร. (22) 2 : กรกฎาคม - กันยายน 2536.
- จารุณี วงศ์คำแน่น. ความผูกพันต่อองค์การ. ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายสนับสนุนการปฏิบัติการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ รศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537. อัดสำเนา.
- จิราภรณ์ โนราช. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรห้องสมุดประชาชนในภาคเหนือ. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.
- จันทร์ฉาย พัทธศิริกุล. ผลของการจัดโปรแกรมการฝึกความกล้าแสดงออก ต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532. อัดสำเนา.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยาการของโรงเรียน และ ความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.

ชฎาภา ประเสริฐทรง. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัย
หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541. อัดสำเนา.

ชมพูนุช สิริพรหมภักทร. ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในตนเอง ความภาคภูมิใจในตนเอง
และความวิตกกังวล ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์
วิทยาลัยสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ขอนแก่น :
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2539. อัดสำเนา.

ชัยวัฒน์ วงษ์อาษา. ผลการฝึกอบรมที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษา
ปีที่ 5. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.

ช่วยชาติ ดันตระกูล. สภาพและความพึงพอใจของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานของสำนักงานสามัญ
ศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 7. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัย
นเรศวร, 2535. อัดสำเนา.

ครุณี ไยเผือก. การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษา
นอกโรงเรียน. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.

ธนา นิลชัยโกวิทย์และคนอื่น ๆ. “GHQ ฉบับภาษาไทย,” วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย
ไทย. (41) 1 : มกราคม - มีนาคม 2539.

นภาพร พุ่มพุกษ์. ผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อการพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเอง ของนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนพระนารายณ์ ฤพบุรี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529. อัดสำเนา.

นภาพีญา โหมาศวิน. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี
สำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2533. อัดสำเนา.

นิพนธ์ แจ้งเอี่ยม. การศึกษานุคลิกภาพแสดงตัว ความเชื่อมั่นในตนเอง และความภาคภูมิใจ
ในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดอุดรธานี.
ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2519. อัดสำเนา.

นุชจรี ฉายีเนตร. ผลการฝึกทักษะการดำเนินชีวิตที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของคนพิการ.
วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2538. อัดสำเนา.

- บุญเรือน ชโลธร. ความพึงพอใจในการทำงานของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541. อัดสำเนา.
- บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538. อัดสำเนา.
- ประกายทิพย์ พิชัย. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนคอนเมืองทหารอากาศบำรุง กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- ประดับ ขันทองทิพย์. ความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลในจังหวัดลพบุรี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2536. อัดสำเนา.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538. อัดสำเนา.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- _____. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต, 2534.
- ผ่องศรี แด้มทอง. แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538. อัดสำเนา.
- พยอม ธีรุต. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวด้านการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.
- พรทิพย์ ตั้งไชยวรวงศ์. ปัจจัยทางสังคมวิทยาและจิตวิทยาสังคมที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางพุทธิพิสัยและจิตพิสัยของนักเรียนที่เรียนเก่ง นักเรียนที่เรียนอ่อน และนักเรียนที่ออกกลางคัน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.

- พรพิมล โกฏิภาพ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนเสริมของอาจารย์มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- พิชญาภรณ์ อิงคามระธร. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าภาควิชา
ในสถานศึกษาพยาบาลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา. ปรินิพนธ์
กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- เพชวีย์ ผลภาค. บทบาทของบิดา บทบาทของมารดา การปรับตัวกับเพื่อน กับความรู้สึกมีคุณค่า
ในตนเองของวัยรุ่น. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- ภาวิณี นาวาพานิช. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง
ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมบางประการกับแนวโน้มการลาออกจากงานของ
พยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.
- ภรณ์ กীরติบุตร. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : โอเคียนสโตร์, 2529.
- มนูญ ศิลปรัตน์. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอ
ในภาคใต้ของประเทศไทย. ปรินิพนธ์ กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2535. อัดสำเนา.
- มยุรี สาลิมวงศ์. การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และความภาคภูมิใจในตนเอง
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่ได้รับการสอนโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบ STAD
กับกิจกรรมการเรียนรู้ตามคู่มือครูของ สสวท. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.
- มะลิ อุดมภาพ. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความภาคภูมิใจในตนเอง
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538. อัดสำเนา.
- มัจฉรี โอสดานนท์. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียน
สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- ขยุมพร พืพงษ์พิพัฒน์. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในองค์การ
เอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537.
อัดสำเนา.

รง กุ๋พวงไฟโรจน์. ผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณลักษณะของงานที่มีต่อความพึงพอใจ
ในงานของบุคลากรที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลในเขต
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540.
อัคราณา.

รัตน์ เมญะนัง. ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในชีวิตของสตรีไทย.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2537. อัคราณา.

ลัดดา แพร้วพริศุทธิ์. ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2535. อัคราณา.

วันเพ็ญ ฐฤกิตดิวัฒน์การ. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตแพทย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2539-2540,” วิจัยเวชสาร. (41) 1 : มกราคม
2540.

วิทยา ประยูร. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล
ในจังหวัดเชียงใหม่. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2540. อัคราณา.

วิมล สรประสิทธิ์. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภท
อาชีวศึกษาจังหวัดนนทบุรี. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541. อัคราณา.

ศศิกันต์ ธนะโสธร. ผลของการมีตำแหน่งเป็นหัวหน้าห้องต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2529. อัคราณา.

ศรีนครินทรวิโรฒ, มหาวิทยาลัย. หลักสูตรแพทยศาสตร์. กรุงเทพฯ : คณะแพทยศาสตร์,
2540.

สถาพร อนันตบุญปการณ. ปัจจัยคัดสรรและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของมารดาหลังคลอด
ที่ทารกถูกแยกไปเพื่อการดูแลรักษา. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
มหิดล, 2539. อัคราณา.

- สมจิต อภิชนาพงศ์. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแสดงตัว - เก็บตัว กับความสนใจในอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ปีการศึกษา 2523 จังหวัดชุมพร.
 ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523. อัดสำเนา.
- สมชาย ชัยอยุธยา. ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริหารบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่. ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคม กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์, 2537. อัดสำเนา.
- สมพร แซ่เอ็ง. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในสถานประกอบการเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.
- สมพิศ ไชยกิจ. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนราธิวาส. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า, 2536.
- สรอรรถ กลิ่นประทุม. “ข่าวสารการแพทย์,” วัฏจักรวงการแพทย์. (6)301 : 31 มีนาคม - 6 เมษายน 2540.
- สถิตย์ ภัทระ. ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของบุคคลวัยรุ่น.
 ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.
- สายพา อังศุภโชติ. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรแนะแนวในวิทยาเขตเกษตร สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.
- สินรินทร์ ศาสตราวุธรักษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองกับความสามารถในการดูแลตนเองของผู้สูงอายุโรคข้อเข่าเสื่อม โรงพยาบาลราชวิถี
กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2538. อัดสำเนา.
- สุจิตรา เพื่อนอารีย์. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและรูปแบบผลย้อนกลับในคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523. อัดสำเนา.

- สุใจ ตั้งทรงสวัสดิ์. การใช้เพื่อนผู้ให้ความช่วยเหลือในกลุ่มเพื่อการเพิ่มความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532. อัดสำเนา.
- สุพิศ กิตติรัชดา. การสร้างเสริมพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลนครพิงค์. วิทยานิพนธ์ พ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2538. อัดสำเนา.
- สุพรรณิ จันทร์วิเศษ. การวิเคราะห์องค์ประกอบความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- สุนารี เดชะโชควิวัฒน์. ความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดู วินัยในตนเอง และความภาคภูมิใจในตนเอง. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.
- สุรศักดิ์ เทียบฤทธิ์. การศึกษานุคลิกภาพแสดงตัว - เก็บตัวของนักศึกษาวิทยาลัยการสาธารณสุขสุพรรณบุรีจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2539. อัดสำเนา.
- แสวง บุญเฉลิมวิภาส และเอนก ขมจินดา. กฎหมายการแพทย์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชนจำกัด, 2540.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. ความยึดมั่นผูกพันองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533. อัดสำเนา.
- สันต์ หัตถิรัตน์. “การผลิตแพทย์ : ขนมหวานของใคร,” แพทยสภารา, (9) 8 : สิงหาคม 2523.
- สวราญ บุญรักษา. ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกรมสุขภาพจิต. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2539. อัดสำเนา.
- อนันตชัย คงจันทร์. “ความผูกพันต่อองค์กร,” ใน จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 9 : 34 - 41 ; กันยายน, 2529.
- อนันตชัย คงจันทร์. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลาง ในธนาคารพาณิชย์ไทย,” จุฬาลงกรณ์ปริทัศน์. 2(47) : 32 - 44 ; ธันวาคม, 2532.

อดุลย์ วิริยเวชกุล. “การส่งเสริมสาขาวิชาแพทย์ที่ขาดแคลน,” แพทยสภาร. (9)1 : มกราคม 2523.

อารี เพชรสุด. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2530.

Agrawal, Sanjeev and Sridhar N. Ramaswami. “Affective Organizational Commitment of Salespeople : An Expanded Model,” Personal Selling & Sales Management. 13 : 49-70 ; 1993.

Al-amari, Abeid Abdullah A. “Relationship Between Job Satisfaction and Life Satisfaction Among Saudi Airline Employees in the Jeddah Area of the Kingdom of Saudi Arabia,” Dissertation Abstracts International-A. 55(9) : 3007 ; March, 1995.

Albrencht, S.L. Social Psychology. 2 nd ed. New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1987.

Barry, P.D. Psychosocial Nursing : Assessment and Intervention Care of the Physically III Person. 2 nd ed. Philadelphia : J.B Lippincott Company, 1989.

Barry, P.D. and A.J. Morgan. Mental Health and Mental Illness. 3 rd ed. Philadelphia : J.B. Lippincott Company, 1985.

Best, John W. Research in Education. New Jersey : Prentice-Hall, 1981.

Branden, N. Quoted in Garry R. Walz and Jeanne C. Bleuer. “Student Self-Esteem,” in A Vital Element of School Success volumn I, Michigan : Counselling and Personel Services, 1993.

Chang, Dainfy. “A Study of Teacher Commitment and Performance in the Public Junior High Schools of Taiwan,” Dissertation Abstracts International. 51(10) : 3281-A ; April, 1991.

Chang, Dainfy. "A Study of Teacher Commitment and Performance in the Public Junior High Schools of Taiwan," Dissertation Abstracts International. 51(10) : 3281-A ; April, 1991.

Cheng, Yin Cheong. "An Investigation of the Relationship of Organizational Commitment and Job Attitudes to Organizational Culture, Organizational Structure, Leadership, and Social Norms," Dissertation Abstracts International. 50(11) : 3424-A ; May, 1990.

Chieffo, Anna Mejia. "An Analysis of Leadership, Role, Personal, and Organizational Characteristics of New Mexico Two-year College Leadership Teams," Dissertation Abstracts International. 51(12) : 3968-A ; June, 1991.

Coopersmith, S. The Antecedent of Self-Esteem. Palo Alto, California : Consulting Psychologists Press, Inc., 1981.

_____. SEL : Self-Esteem Inventories. 2nd ed. Palo Alto : California : Consulting Psychologists Press, Inc., 1984.

Eisenberger, R. and others. "Perceived Organizational Support and Employee Diligence Commitment and Innovation," Journal of Applied Psychology. 75 : 51-59 ; 1990.

Frost, Richard A. "An Investigation of Faculty Commitment to the University," Dissertation Abstracts International. 52(9) : 3138-A ; March, 1992.

Garsia, Eustoguto R. "Organizational Commitment : Integration of the Individual and the Organization Perspectives," Dissertation Abstracts International. 49(12) : 3661 ; June, 1989.

- Glisson, Charles and Mark Durick. "Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations," Administrative Science Quarterly, 33(1) : 61- 68 ; March, 1988.
- Grabowski, Jo-Anne. "Occupational Change in a Community of Professed Sisters : An Examination of Congruence, Job Satisfaction and Life Satisfaction in Women Who are Members of the Sisters of St. Francis," Dissertation Abstracts International-A, 55(11) : 3452 ; May, 1995.
- Gurney, Peter W. Self-Esteem in Children With Special Educational Needs. London : Routledge, 1988.
- Hearn, James Joseph. "Job Satisfaction and Organizational Commitment as Percieved by Community College and Undergraduate Institution Personnel Serving Usafle," Dissertation Abstracts International, 51(7) : 2215-A ; January, 1991.
- Huselid, Mark A. and Nancy E. Day. "Organizational Commitment, Job Involvement, and Turnover : A Substantive and Metho-dological Analysis," Applied Psychology, 76(3) : 380-391 ; June, 1991.
- Johnston,III, Geogge P. and William E. Snizek. "Combining Head and Heart in Complex Organizations : A Test of Etzioni's Dual Compliance Structure Hypothesis," Human Relations, 44(12) : 1255-1272 ; December, 1991.
- Kinney, P. and Mark J. Miller. "The Relationship Between Self-Esteem and Academic Achievement," Psychological Abstracts, 79(11) : 38149-A ; November, 1989.
- Kitchen, Michaelle Lynn. "The Role of Selected Valiabies on Oganizational Commitment in Selected Organizations in a North Texas Metropolitan Area," Dissertation Abstracts International, 15(12) : 4014-A ; June, 1990.

- Lawrence, D. Enhancing Self-Esteem in the Classroom. London : Paul Chapman Publishing, 1987.
- Lee, Youn-Taek. "Educational Effects on Organizational Commitment in the Travel Industry of America : the Case of Hotel Sales and Marketing Professionals," Dissertation Abstracts International. 49(09A) : 2552-A ; March, 1989.
- Mathieu, John E. and James L.Farr. "Further Evidence for the Discrimination Validity of Measures of Organizational Commitment, Job Involvement, and Satisfaction," Applied Psychology. 76(1) : 127-133 ; February, 1991.
- Mathieu, John E. and D.M. Zajac. "A Review and Meta-Analysis of the Antecedent, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment," Journal of Applied Psychology. 75 : 171-194 ; 1990.
- Mayer, Roger Curtis. "Understanding Employee Motivation Through Organizational Commitment," Dissertation Abstracts International. 50(9) : 2978-A ; March, 1990.
- McFarland, G.K. and M.D. Thomas. Psychiatric Mental Health Nursing Process. Pennsylvania : J B Lippincott Co., 1991.
- Meyer, J.P. and N.J. Allen. "Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of A Three - Component Conceptualization," Journal of Applied Psychology. 78 : 538-551 ; 1991.
- Miller, Katherine I. and others. "An Integrated Model of Communication, Stress, and Burnout in the Workplace," Communication Research. 17(3) : 300-326 ; June, 1990.
- Mottaz, C.J. "An Analysis of The Relationship Between Education and Organizational Group," Journal of Vocational Behavior. 28 : 214-228 ; 1986.

Pinyuchon, M. "Construction of Self-Esteem Inventory for Thai College Womwn," A Thesis Submitted to Oregon State University. November, 1992.

Pope, Alice W., Susan M. McHale and Edward Craighead. Self-Esteem Enhancement with Children and Adolescents. Great Britain : Pergamon Press, 1988.

Posehn, Kirsten Edna. "Individual and Organizational Antecedents of Commitment : an Exploratory Field Study," Dissertation Abstracts International. 50(6) : 1606-A ; December, 1989.

Roberts, R.E.L. and Bengston, V.L. "Relationships with Parent, Self-Esteem, and Psychological Well-being in Young Adulthood," Social Psychology Quarterly. 56(4) : 263-277 : 1993.

Rosenberg, M. Society and the Adolescent Self-Image. Connecticut : Wesleyan University, 1989.

Russel, Tommy. and Wiley, Susan. "Occupational Stress Levels Among Rural Teachers in the Areas of Mental Retardation, Learning Disabilities and Emotional Conflict," Rural-Special Education Quarterly. 12(2) : 31-40 ; 1993.

Schwartz, M.A.J. "Jewish Adolescent Self-Esteem in Contemporary Society," Dissertation Abstracts International. 48(9) : 2804 ; March, 1987.

Shaw, Jim and Pedro Reyes. "School Cultures : Organizational Value Orientation and Commitment," Educational Research. 85(5) : 295-302 ; May/June, 1992.

Tater, Beverly Jean. "Job Satisfaction and Organizational Commitment of College and University Faculty," Dissertation Abstracts International. 54 : 1701-A ; November, 1994.

- Thompson, F.L. "The Relationship Between Leadership Style and Organizational Commitment in Selected Wisconsin Elementary Schools," Dissertation Abstracts International, 51(5) : 1472-A ; November, 1990.
- Tong, Ang Chin. "A Study of Organizational and Professional Commitment Among Nurse in Singapore," Dissertation Abstracts International, 53(9) : 3290-A ; March, 1993.
- Withey, Michael J. and William H. Cooper. "Predicting Exit, Voice, Loyalty, and Neglect," Administrative Science Quarterly, 34(4) : 521-539 ; December, 1989.
- Wolf, G.A and C.A. Orem. "Job Satisfaction and Retention in R.S., Lehmann (ed.)," Nursing Management Desk Reference Concepts Skill & Strategies, Philadelphia : W.B. Saunders Company, 1994.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

หนังสือขออนุญาตใช้แบบสอบถาม THAI GHQ 60

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บันทึกวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รกร. 5644
ที่ ทม 1007/ 14๑3 วันที่ 15 พฤษภาคม 2541
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์โดยการตอบแบบสอบถาม

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์

ด้วย นางสาวระจิตรแก้ว เล็กอุทัย นิสิตปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับ
ความภาคภูมิใจในการเรียนแพทย์ ของนิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร"
โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ คือ

รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง ประธาน

อาจารย์ทัศนาทองภักดี กรรมการ

บันทึกวิทยาลัยฯ ขอความร่วมมือให้นิสิตคณะแพทยศาสตร์ชั้นปีที่ 1 - 6 ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2541 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บันทึกวิทยาลัย หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา
ณ โอกาสนี้

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิสาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

วันที่ 27 กรกฎาคม 2541

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ออกหนังสือยืนยันการอนุญาตให้ทำบริษัณานิพนธ์

เรียน รองคณบดีฝ่ายวิชาการ (พริคคินิก)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. รายงานการประชุม จำนวน 1 ชุด
2. ชื่อเรื่องบริษัณานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ตามที่ดิฉันนางสาวระจิตร์แก้ว เล็กอุทัย ผลิตปริญญาโท ชั้นปีที่ 3 วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ให้ทำบริษัณานิพนธ์เรื่อง "ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองต่อการเรียนแพทย์ของนิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร" โดยมีหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตคณะแพทยศาสตร์ ชั้นปีที่ 1-6 ตอบแบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นไปแล้วนั้น บัดนี้ดิฉันได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาชื่อเรื่องบริษัณานิพนธ์จากคณะกรรมการบริหารหลักสูตร วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษาแล้ว ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้ขอให้ดิฉันขอความอนุเคราะห์จากท่านในการทำหนังสือยืนยันการอนุญาตให้ทำบริษัณานิพนธ์เรื่องดังกล่าวจากคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ไปยืนยันกับคณะกรรมการฯ ตามรายงานการประชุมที่ได้แนบมาด้วยแล้วนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งในความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
เช่นที่แล้วมา จึงขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ระจิตร์แก้ว เล็กอุทัย

(นางสาวระจิตร์แก้ว เล็กอุทัย)

ผลิตปริญญาโท ชั้นปีที่ 3 วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ขอรับรองว่าเป็นความจริง

ร.กมลรัตน์

(ร.กมลรัตน์ ภารทอง)



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร.4401 - 4402

ที่ ทม 1021/ 2226 วันที่ 31 กรกฎาคม 2541

เรื่อง อนุญาตให้ทำปริญญาโท

เรียน ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรวิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา

ตามที่ นางสาวระจิตรแก้ว เล็กอุทัย นิสิตปริญญาโท ชั้นปีที่ 3 วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความประสงค์จะทำปริญญาโท เรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองต่อการเรียนแพทย์ ของนิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นั้น คณะแพทยศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วไม่ขัดข้องให้ นางสาวระจิตรแก้ว เล็กอุทัย ทำปริญญาโทเรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(รองศาสตราจารย์ปานสิริ พันธุ์สุวรรณ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ (พรีคลินิก)



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รพธ. 5644
ที่.....ทว 1007/ 4361 วันที่.....24 พฤศจิกายน 2541
เรื่อง.....ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์

ด้วย นางสาวระจิตรแก้ว เล็กอุทัย นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการปรึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง ของนิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" วิทยานิพนธ์
รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีกอง และ อาจารย์ภัสนา ทองภักดี เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ งานการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บข้อมูลกับนิสิต วิทยานิพนธ์ให้คณะแพทยศาสตร์
ชั้นปีที่ 1 - 6 ตอนแบบสอบถาม เรื่อง "ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง" ในระหว่าง
เดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2541

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้รับพิจารณาให้ นางสาวระจิตรแก้ว เล็กอุทัย
ได้เก็บข้อมูลดังกล่าวในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการึกษา และ
ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลกรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ..... มณฑลวิบูลย์ มหาววิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ทร. 5644
ที่..... ทม 1007/ 4361 วันที่..... 24 พฤศจิกายน 2541
เรื่อง..... ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์

ด้วย นางสาวระจิตร์แก้ว เล็กอุทัย นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง ของนิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ" โดยมี รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง และ อาจารย์ทัศนีย์ ทองภักดี เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บข้อมูลกับนิสิต โดยขออนุญาตให้นิสิตคณะแพทยศาสตร์ ชั้นปีที่ 1 - 6 ตอบแบบสอบถาม เรื่อง "ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง" ในระหว่าง เดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2541

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวระจิตร์แก้ว เล็กอุทัย ได้เก็บข้อมูลดังกล่าวในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสด้วย

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

(เรียน คณบดี : คณะแพทยศาสตร์)

คณบดี มณฑลวิบูลย์

เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์
ชั้นปีที่ 1-6 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ
22 ธ.ค. 41

22 ธ.ค. 41

ดำเนินการ

(นายแพทย์ธรรมบุญ วาณิชพงศ์)
คณบดีคณะแพทยศาสตร์

ที่ ทม 1007/ 4541



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

15 พฤศจิกายน 2541

เรื่อง ขออนุมัติแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้าภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี

เนื่องด้วย นางสาวระจิตรแก้ว เล็กอุทัย นิสิตปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง ของนิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" โดยมี รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กริทอง และ อาจารย์ทัศนีย์ ทองรักดี เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตใช้แบบสอบถาม เรื่อง "สุขภาพจิต THAI GHQ 60" เพื่อนำไปใช้กับนิสิตแพทย์ชั้นปีที่ 1 - 6 คณะแพทยศาสตร์ ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2541

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวระจิตรแก้ว เล็กอุทัย ใช้แบบสอบถามดังกล่าวในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร 258-4119

ที่ ทม 0806.05/ด12



ภาควิชาจิตเวชศาสตร์
คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี
มหาวิทยาลัยมหิดล
270 ถนนพระรามหก ราชเทวี
กรุงเทพฯ 10400

3 ธันวาคม 2541

เรื่อง อนุญาตให้ทำแบบคัดกรองปัญหาสุขภาพจิตไปใช้

เรียน คณบดี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อ้างถึงหนังสือ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ ทม 1007/4376 ลงวันที่ 25
พฤศจิกายน 2541

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งว่านางสาวระจิตร์แก้ว เล็กอุทัย นิสิตระดับปริญญาโท มีความ
ประสงค์ขออนุญาตนำแบบคัดกรองปัญหาสุขภาพจิต Thai GHQ-60 ไปใช้เพื่อทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง
“ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง ของนิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-
วิโรฒ” นั้น

ผม ยินดีอนุญาตให้ นำแบบคัดกรองปัญหาสุขภาพจิต Thai GHQ-60 ไปใช้ และโปรด
แจ้งผลการใช้แบบคัดกรองด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธนา นิลชัยโกวิทย์)

สำนักงานภาควิชาฯ

โทร. 2011478

โทรสาร 2459647

แบบสอบถาม

เรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิต คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เรียน นิสิตแพทย์ทุกท่าน

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิต คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งนิสิตสามารถแสดงความรู้สึกรหรือความคิดเห็นได้อย่างอิสระ คำตอบของนิสิตไม่มีข้อใดถูกหรือผิดและไม่มีผลกระทบต่อการเรียนแต่อย่างใด คำตอบทั้งหมดจะเก็บไว้เป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยให้ผู้อื่นทราบ

คำชี้แจง แบบสอบถามประกอบด้วย 8 ตอน ได้แก่

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของนิสิตแพทย์
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามสุขภาพจิต
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันต่อสถาบัน
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามความพึงพอใจในการเรียนแพทย์
- ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับสมาชิกในครอบครัว
- ตอนที่ 7 แบบสอบถามบรรยากาศการเรียนการสอน
- ตอนที่ 8 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเองแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่
 - ตอนที่ 8.1 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง
 - ตอนที่ 8.2 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในสถาบัน

จึงขอความกรุณาให้นิสิตตอบให้ตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็นของนิสิตมากที่สุด และ โปรดตอบให้ครบทุกข้อ

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวระจิตรแก้ว เต็กอุทัย

นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของนิสิตแพทย์

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามด้านส่วนตัวของนิสิต เมื่ออ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ()

1. เพศ
 - () ชาย
 - () หญิง
2. ชั้นปีที่ศึกษา
 - () ชั้นปีที่ 1
 - () ชั้นปีที่ 2
 - () ชั้นปีที่ 3
 - () ชั้นปีที่ 4
 - () ชั้นปีที่ 5
 - () ชั้นปีที่ 6
3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึงคะแนนเฉลี่ยสะสมทุกรายวิชาจากการวัดผลภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2541 ดังนี้
 - () เกรดเฉลี่ย 3.00 ขึ้นไป
 - () เกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.01 - 2.99
 - () เกรดเฉลี่ยต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2.00
4. ผู้ปกครองของนิสิตมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังนี้
 - () 50,001 บาทขึ้นไป
 - () 10,001 - 50,000 บาท
 - () ตั้งแต่ 10,000 บาทลงมา
5. อาชีพของผู้ปกครอง
 - () รับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ
 - () ธุรกิจส่วนตัว
 - () รับจ้าง
 - () เกษตรกรรม เช่น ทำสวน ทำไร่ เลี้ยงสัตว์
 - () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

6. ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง () ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า
 () มัธยมศึกษา/ปวช./ปวส.
 () ปริญญาตรี
 () สูงกว่าปริญญาตรี
 () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง ขอให้ท่านได้อ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความรู้สึกของนิสิตมากที่สุด

- จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของนิสิตมากที่สุด
 จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของนิสิตมาก
 จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของนิสิตบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของนิสิตน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของนิสิตน้อยที่สุด

แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ข้าพเจ้ามักพูดตรงไปตรงมาตามที่ใจคิด					
2	คนอื่นมักคิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนร่าเริงมีชีวิตชีวา ..					
3	ข้าพเจ้าสามารถเข้ากับคนอื่นได้ง่าย					
4	ข้าพเจ้าชอบแสวงหาการผจญภัยที่น่าตื่นเต้น					
5	เมื่ออาจารย์ต้องการอาสาสมัครทำกิจกรรม ข้าพเจ้าจะเสนอตัวเองทันที					
6	ข้าพเจ้าชอบเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตาม					
7	ข้าพเจ้าไม่ค่อยเชื่อใคร นอกจากคนสนิท					
8	เมื่อมีการแสดงความคิดเห็น ข้าพเจ้าเลือกการ เขียนมากกว่าการพูด					

แบบสอบถามบุคลิกภาพ(ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
9	ข้าพเจ้าชอบทำงานคนเดียวมากกว่าทำเป็นกลุ่ม ..					
10	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นการยากที่จะทำตัวให้ สนุกสนานในงานเลี้ยงสังสรรค์					
11	ข้าพเจ้าชอบเก็บความรู้สึกของตนเองไว้					
12	ข้าพเจ้าจะรู้ดีว่าควรดู เมื่อมีคนจ้องมอง ขณะทำงาน					
13	ข้าพเจ้าคิดว่าเพื่อน ๆ เก่งกว่า จึงไม่อยากแสดง ความคิดเห็นในที่ประชุม					
14	ข้าพเจ้ามีความสุข เมื่อได้นั่งดูเพื่อนทำกิจกรรม ต่างๆ					
15	ข้าพเจ้าชอบอ่านหนังสือมากกว่าเข้าสังคม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสุขภาพจิต Thai GHQ 60

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง สุขภาพโดยทั่วไปของท่านในระยะ 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมาเป็นอย่างไรบ้าง กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้ โดยขีดเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ที่ใกล้เคียงกับสภาพของท่านในปัจจุบัน หรือในช่วง 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมามากที่สุด โดยไม่รวมถึงปัญหาที่ท่านเคยมีในอดีต และ กรุณาตอบคำถามทุกข้อ

แบบสอบถามสุขภาพจิต

ในระยะที่ผ่านมา ท่าน.....

1. รู้สึกสบายและมีสุขภาพดี

() ดีกว่าปกติ () เหมือนปกติ () แย่กว่าปกติ () แย่กว่าปกติมาก

2. รู้สึกต้องการยาบำรุงให้มีกำลังวังชา

() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก

3. รู้สึกทรุดโทรมและสุขภาพไม่ดี
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
4. รู้สึกไม่สบาย
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
5. เจ็บหรือปวดบริเวณศีรษะ
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
6. รู้สึกตึงและคล้ายมีแรงกดที่ศีรษะ
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
7. สามารถมีสมาธิจดจ่อกับสิ่งที่กำลังทำอยู่ได้
☐ ดีกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก
8. รู้สึกกลัวว่าตนเองจะเป็นลมหมดสติไปในที่สาธารณะ
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
9. มีอาการวูบร้อนหรือหนาว
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
10. มีเหงื่อออกมาก
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
11. ตื่นเช้ากว่าปกติและหลับต่อไม่ได้
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
12. หลังจากตื่นนอนแล้ว รู้สึกนอนไม่เต็มอิ่ม
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
13. รู้สึกเฟื่องมาก และไม่มีแรงแม้แต่จะกินอาหาร
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
14. นอนไม่หลับเพราะกังวลใจ
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
15. รู้สึกตื่นตัว และความคิดว่องไว
☐ ดีกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก
16. รู้สึกมีกำลังวังชา
☐ ดีกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก
17. เมื่อเข้านอน ใช้เวลานานกว่าจะหลับได้
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

18. ไม่สามารถหลับได้สนิทหลังจากหลับแล้ว
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
19. ผื่นไม่ดีหรือน้ำกัว
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
20. มีอาการกระด้นกระสาย หลับไม่สนิท
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
21. หออะไรทำ และทำให้ตนเองไม่มีเวลาว่าง
 () มากกว่าปกติ () เหมือนปกติ () ค่อนข้างน้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
22. ทำอะไรช้ากว่าปกติ
 () เร็วกว่าปกติ () เหมือนปกติ () ช้ากว่าปกติ () ช้ากว่าปกติมาก
23. รู้สึกขาดความสนใจในกิจกรรมที่เคยทำตามปกติ
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
24. ปล่อยปละละเลย ไม่สนใจรูปร่างหน้าตาของตนเอง
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
25. พิถีพิถันกับการแต่งตัวน้อยลง
 () พิถีพิถันมากกว่าปกติ () เท่า ๆ ปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
26. ออกไปนอกบ้านบ่อยเท่าที่เคย
 () มากกว่าปกติ () เท่าปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
27. จัดการกับสิ่งต่าง ๆ ได้ดีพอ ๆ กับคนส่วนใหญ่ที่อยู่ในสภาพเดียวกับท่าน
 () ดีกว่ามาก () ดีพอ ๆ กัน () ค่อนข้างน้อยกว่า () น้อยกว่ามาก
28. รู้สึกว่าโดยทั่วไปแล้วทำอะไร ๆ ได้ดี
 () ดีกว่าปกติ () เหมือนปกติ () ดีน้อยกว่า () ดีน้อยกว่าปกติมาก
29. ไปทำงานหรือทำงานบ้านสาย
 () ไม่สายเลย () ไม่สายกว่าปกติ () ค่อนข้างสายกว่าปกติ () สายกว่าปกติมาก
30. พอใจกับการที่ทำงานดูล่วงไป
 () มากกว่าปกติ () พอ ๆ กับตามปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
31. สามารถมีความรู้สึกรักและอบอุ่นต่อคนใกล้ชิดได้
 () ดีกว่าปกติ () เท่าปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
32. รู้สึกว่าสามารถเข้ากับคนอื่นได้ง่าย
 () ดีกว่าปกติ () เท่าปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่ามาก

33. ใช้เวลาคุยเล่นกับคนอื่นมาก
 () ใช้เวลามากกว่าปกติ () เท่าปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่ามาก
34. รู้สึกกลัวที่จะพูดอะไรออกไปต่อหน้าคนอื่น เพราะเกรงจะทำให้ตนเองดูโง่
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
35. รู้สึกว่าได้ทำตัวให้เป็นประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ
 () มากกว่าปกติ () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
36. รู้สึกว่าสามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้
 () มากกว่าปกติ () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
37. รู้สึกว่าตนเองไม่สามารถที่จะเริ่มทำอะไรได้เลย
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
38. จะทำอะไรก็รู้สึกหวาดกลัวไปหมด
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
39. รู้สึกต้องเครียดอยู่ตลอดเวลา
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
40. รู้สึกว่าไม่สามารถที่จะเอาชนะความลำบากต่าง ๆ ได้
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
41. รู้สึกว่าชีวิตต้องดิ้นรนอยู่ตลอดเวลา
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
42. สามารถมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติได้
 () มากกว่าปกติ () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
43. มองอะไรก็เครียดไปหมด
 () มากกว่าปกติ () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
44. รู้สึกหงุดหงิด อารมณ์ไม่ดี
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
45. รู้สึกกลัว หรือตกใจโดยไม่มีเหตุผลสมควร
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
46. สามารถที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ ของตนเองได้
 () ดีกว่าปกติ () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
47. รู้สึกเรื่องต่าง ๆ ทั้บดจนรับไม่ไหว
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก

48. มีความรู้สึกว่าคุณรอบข้างจับตามองคุณอยู่
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
49. รู้สึกไม่มีความสุข และเศร้าหมอง
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
50. รู้สึกเสียความมั่นใจในตนเองไป
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
51. คิดว่าตนเองเป็นคนไร้ค่า
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
52. รู้สึกว่าชีวิตนี้หมดหวังโดยสิ้นเชิง
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
53. รู้สึกมีความหวังในอนาคตของตนเอง
 () มากกว่าปกติ () เท่าปกติ () น้อยกว่าปกติ () มีความหวังน้อยมาก
54. รู้สึกมีความสุขดีตามสมควร เมื่อดูโดยรวม ๆ
 () มากกว่าปกติ () เท่า ๆ ปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
55. รู้สึกกังวลกระวนกระวาย และเครียดอยู่ตลอดเวลา
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
56. รู้สึกไม่คุ้มค่าที่จะมีชีวิตอยู่ต่อไป
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
57. คิดว่ามีความเป็นไปได้ที่จะอยากจบชีวิตตนเอง
 () ไม่อย่างแน่นอน () ไม่คิดว่าเป็นอย่างนั้น () มีอยู่บ้างเหมือนกัน () มีแน่ ๆ
58. รู้สึกว่าบางครั้งทำอะไร ไม่ได้เลย เพราะประสาทตึงเครียดมาก
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
59. พบว่าตนเองรู้สึกอยากตายไปให้พ้น ๆ
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
60. พบว่ามีความรู้สึกที่อยากจะฆ่าตัวตายตัวเอง เข้ามาอยู่ในความคิดเสมอ ๆ
 () ไม่อย่างแน่นอน () ไม่คิดว่าเป็นอย่างนั้น () มีอยู่บ้างเหมือนกัน () มีแน่ ๆ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันต่อสถาบัน

คำชี้แจง ขอให้บัณฑิตอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน

5 ช่องที่ตรงกับความรู้สึกของนิสิตมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของนิสิตมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของนิสิตมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของนิสิตบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของนิสิตน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของนิสิตน้อยที่สุด

แบบสอบถามความผูกพันต่อสถาบัน

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทุ่มเทเต็มความสามารถ เพื่อ ช่วยให้มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงมากขึ้น					
2	มหาวิทยาลัยแห่งนี้ดีที่สุดสำหรับข้าพเจ้าในการ เรียนรู้วิชาการต่าง ๆ					
3	ค่านิยมของข้าพเจ้าและมหาวิทยาลัยมีความ คล้ายคลึงกัน					
4	ข้าพเจ้าเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญต่อ มหาวิทยาลัย					
5	ข้าพเจ้าพร้อมที่จะเสียสละในการทำประโยชน์ เพื่อมหาวิทยาลัย					
6	เมื่อผู้อื่นตำหนิมหาวิทยาลัย ข้าพเจ้าจะรีบอธิบาย ให้เกิดความเข้าใจในแง่ดี					
7	ข้าพเจ้าไม่ชอบการจัดกิจกรรมด้านวิชาการของ มหาวิทยาลัย					
8	ข้าพเจ้าไม่เคยร่วมทำกิจกรรมของมหาวิทยาลัย					
9	ปัญหาต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เป็นเรื่องที่ทาง มหาวิทยาลัยต้องหาทางแก้ไขเอง					

แบบสอบถามความผูกพันต่อสถาบัน(ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
ถ้าไม่มีข้อใดเลย	ถ้าไม่มีชั่วโมงเรียน ข้าพเจ้าไม่นึกอยากมา มหาวิทยาลัย					
11	เมื่อเลิกเรียนข้าพเจ้าจะรีบไปจากมหาวิทยาลัย เพราะไม่มีสิ่งใดน่าสนใจ					
12	ในวันหยุดข้าพเจ้าชอบนัดเพื่อนมาช่วยงานของ คณะ					
13	ข้าพเจ้าคิดผิดที่เลือกเรียนคณะแพทย มศว					
14	ข้าพเจ้าชอบออกค่ายเพื่อทำประโยชน์แก่ มหาวิทยาลัยและชุมชน					
15	ข้าพเจ้าพร้อมที่จะสร้างชื่อเสียงแก่มหาวิทยาลัย ไม่ว่าด้านใดก็ตาม					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความพึงพอใจในการเรียนแพทย์

คำชี้แจง ขอให้ท่านได้อ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน
5 ช่องที่ตรงกับความรู้สึกของนิสิตมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของนิสิตมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของนิสิตมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของนิสิตบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของนิสิตน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของนิสิตน้อยที่สุด

แบบสอบถามความพึงพอใจในการเรียนแพทย์

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ข้าพเจ้ามีความสุขในการเรียนแพทย์ที่ มศว ...					
2	ข้าพเจ้าไม่ชอบที่สถานที่เรียนที่ต้องเรียนร่วมกับคนอื่น					
3	ข้าพเจ้าไม่ชอบบรรยากาศการเรียนภาคทฤษฎี					
4	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการหาวิทยาลัยมีอุปกรณ์การเรียนแพทย์ที่ทันสมัย					
5	การเรียนแพทย์ที่นี่มีความสุขสบายใจเพราะไม่ต้องแข่งขันชิงดีชิงเด่นกับใคร					
6	ข้าพเจ้ารู้สึกดีใจเพราะไม่มีเวลาเป็นของตนเอง เพราะการเรียนแพทย์ที่นี่หนักเกินไป					
7	ข้าพเจ้าเบื่อการเรียนที่นี่มาก					
8	ข้าพเจ้าชอบการเรียนในห้องปฏิบัติการมาก ...					
9	ข้าพเจ้าชอบการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยมาก					
10	ข้าพเจ้ารู้สึกท้อแท้ในการฝึกภาคปฏิบัติ					
11	ข้าพเจ้ารู้สึกเหมือนถูกบังคับให้มาเรียนที่นี่					
12	ข้าพเจ้าคงเรียนเก่งกว่านี้ ถ้าได้เรียนแพทย์ในมหาวิทยาลัยอื่น					
13	ข้าพเจ้าชอบบรรยากาศการเรียนที่นี่ เพราะไม่มีการแข่งขันกันมากเมื่อเทียบกับที่อื่น					
14	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่พอใจที่มีสพให้ศึกษาไม่พอเพียง					
15	ข้าพเจ้าไม่ชอบคึกเรียนที่มีคณะอื่นปนอยู่ด้วย					
16	ข้าพเจ้าไม่ชอบคึกเรียนเพราะไม่โอ้โง่สมเป็นคณะแพทย์					
17	ข้าพเจ้าพอใจที่ไปฝึกภาคปฏิบัติตามโรงพยาบาลต่างๆ เพราะเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศ					

แบบสอบถามความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
18	ข้าพเจ้ายอมรับในชื่อเสียงของแพทย์ มศว					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับสมาชิกในครอบครัว

คำชี้แจง ขอให้นิสิตอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความรู้สึกของนิสิตมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของนิสิตมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของนิสิตมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของนิสิตบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของนิสิตน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของนิสิตน้อยที่สุด

แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับสมาชิกในครอบครัว

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ผู้ปกครองไม่ค่อยสนใจซักถามเกี่ยวกับการเรียนของข้าพเจ้า					
2	ผู้ปกครองอนุญาตให้ข้าพเจ้าร่วมกิจกรรมพิเศษต่างๆ ในมหาวิทยาลัย ตามความสนใจของข้าพเจ้า					
3	ผู้ปกครองไม่เห็นด้วยกับงานอดิเรกที่ข้าพเจ้าทำอยู่ เช่น ซ้อมปี่ ฝึกภาพยนตร์ ฟังเพลง ฯลฯ					
4	เมื่อข้าพเจ้าเล่นกีฬา ผู้ปกครองมักคัดค้าน					
5	ผู้ปกครองไม่อนุญาตให้ข้าพเจ้าไปต่างจังหวัดกับเพื่อน					

แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับสมาชิกในครอบครัว(ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
6	ผู้ปกครองไม่อนุญาตให้ข้าพเจ้าไปกวัดวิชากับเพื่อน					
7	เมื่อข้าพเจ้าทำคะแนนสอบไม่ดี ผู้ปกครองให้กำลังใจแก่ข้าพเจ้า					
8	ผู้ปกครองจะแสดงความชื่นชม เมื่อข้าพเจ้าทำคะแนนสอบได้ดี					
9	ผู้ปกครองไม่ให้ความสนใจการเรียนของข้าพเจ้า					
10	ผู้ปกครองมักไม่เห็นด้วยที่ข้าพเจ้ามีกิจกรรมพิเศษที่มหาวิทยาลัย					
11	ผู้ปกครองแสดงความรักแก่ข้าพเจ้าโดยคำพูด เช่น สอบถามเรื่องการเรียนเรื่องสุขภาพ ฯลฯ					
12	ผู้ปกครองแสดงให้เห็นว่ารักข้าพเจ้าโดยการกระทำ เช่น โอบกอด ทำอาหารที่ชอบให้ทาน ฯลฯ					
13	เมื่อข้าพเจ้าต้องการใช้เงิน ผู้ปกครองให้ไปหยิบเองได้					
14	ข้าพเจ้าประพฤติตามกฎระเบียบของผู้ปกครอง					
15	ข้าพเจ้าแสดงความเคารพผู้ปกครองก่อนไปมหาวิทยาลัย					
16	ข้าพเจ้าแสดงความเคารพผู้ปกครองหลังกลับมาจากมหาวิทยาลัย					
17	ข้าพเจ้าหุจดหิดที่ผู้ปกครองคอยเตือนให้อ่านหนังสือ					
18	เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาการเรียน ข้าพเจ้าไม่ขอปรึกษาผู้ปกครอง					

แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับสมาชิกในครอบครัว(ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
19	ข้าพเจ้าตั้งใจเล่าเรียนให้สำเร็จตามความตั้งใจของผู้ปกครอง					
20	ข้าพเจ้าไม่ชอบทำงานบ้านที่ได้รับมอบหมายจากผู้ปกครอง					
21	ข้าพเจ้าไม่ค่อยเชื่อฟังผู้ปกครอง					
22	ข้าพเจ้าไม่รบกวนผู้ปกครองเมื่อท่านไม่สบายใจ					
23	ข้าพเจ้าขออนุญาตผู้ปกครอง เมื่อต้องการออกไปนอกบ้าน					
24	ข้าพเจ้ากระทำตามคำสั่งสอนของผู้ปกครอง					
25	ข้าพเจ้ามักเล่าเรื่องราวต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยให้ผู้ปกครองฟัง					
26	ข้าพเจ้าไม่ทำให้ผู้ปกครองเสียใจในความประพฤติของข้าพเจ้า					

ตอนที่ 7 แบบสอบถามบรรยากาศการเรียนการสอน

คำชี้แจง ขอให้นิสิตอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน

5 ช่องที่ตรงกับความรู้สึกของนิสิตมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของนิสิตมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของนิสิตมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของนิสิตบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของนิสิตน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของนิสิตน้อยที่สุด

แบบสอบถามบรรยากาศการเรียนการสอน

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ข้าพเจ้าเข้าใจสิ่งที่อาจารย์สอนได้ดี					
2	อาจารย์มีวิธีถ่ายทอดความรู้ที่น่าสนใจ					
3	อาจารย์สามารถสอนสิ่งที่ยากให้เข้าใจได้ง่าย ..					
4	อาจารย์เปิดโอกาสให้นิสิตแสดงความคิดเห็น ในระหว่างการเรียนการสอน					
5	อาจารย์เปิดโอกาสให้นิสิตซักถามในระหว่าง การเรียนการสอน					
6	อาจารย์ดำเนินการสอนตามลำดับของเนื้อหา วิชาได้เหมาะสม					
7	ข้าพเจ้าไม่กล้าซักถามอาจารย์ เมื่อไม่เข้าใจ					
8	อาจารย์สอนเร็วทำให้ข้าพเจ้าฟังไม่ทัน					
9	ข้าพเจ้าไม่เข้าใจเนื้อหาวิชาที่อาจารย์สอน					
10	อาจารย์มุ่งแต่สอนอย่างเดียว โดยไม่เปิดโอกาส ให้นิสิตซักถาม					
11	อาจารย์ใช้วิธีการสอนใหม่ๆ ทำให้นิสิตไม่เบื่อ					
12	ข้าพเจ้ามีความศรัทธาต่ออาจารย์ผู้สอน					
13	อาจารย์ทุ่มเทการสอนในวิชาชีพแพทย์แก่นิสิต					
14	มหาวิทยาลัยตั้งอยู่ใจกลางเมือง นิสิตไปมา สะดวก					
15	มหาวิทยาลัยคับแคบ มีสถานที่พักผ่อนน้อย ...					
16	บริเวณมหาวิทยาลัยและอาคารเรียนมีระเบียบดี					
17	บริเวณมหาวิทยาลัยและอาคารเรียนรักษา ความสะอาดได้ดี					
18	สภาพห้องเรียนเหมาะสมกับลักษณะวิชา					
19	ขนาดของห้องเรียนแคบเกินไปเมื่อเทียบกับ จำนวนนิสิต					

แบบสอบถามบรรยากาศการเรียนการสอน(ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
20	ภายในห้องเรียนเย็นสบาย อากาศถ่ายเทดี					
21	สภาพห้องเรียนไม่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย					
22	โต๊ะเก้าอี้ในห้องเรียนมีมากเกินไปจนเกะกะ					
23	สภาพห้องเรียนมีกลิ่นต่างๆ ทำให้รู้สึกอึดอัด เช่นกลิ่นสารเคมีจากห้อง Lab กลิ่นเหม็น จากห้องน้ำและจากคลองแสนแสบ ฯลฯ					
24	แต่ละห้องเรียนมีอุปกรณ์การเรียนการสอน อย่างพอเพียง					
25	อุปกรณ์การเรียนการสอนที่อาจารย์ใช้ มีสภาพ ที่ดีเหมาะสมในการใช้งาน					
26	อุปกรณ์ในภาคปฏิบัติมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับ จำนวนนิสิต					
27	สื่อและอุปกรณ์มีความทันสมัยกับเทคโนโลยี ในปัจจุบัน					
28	ข้าพเจ้ารู้สึกท้อใจในการเรียน เพราะอาจารย์ สนใจแต่นิสิตเก่ง					
29	อาจารย์รับฟังเหตุผลของนิสิต					
30	อาจารย์ไม่เป็นกันเองกับนิสิต นิสิตจึงไม่กล้า ถามอาจารย์ เมื่อมีปัญหาหรือข้อสงสัย					
31	เมื่อมีปัญหาส่วนตัว อาจารย์ยินดีให้คำ แนะนำ					
32	เมื่อมีปัญหาด้านการเรียน อาจารย์ยินดีให้ คำแนะนำ					
33	อาจารย์คอยดักเตือนเมื่อนิสิตทำผิด					
34	อาจารย์แสดงความรู้สึกเป็นห่วง เมื่อนิสิตคนใด ขาดเรียน					

แบบสอบถามบรรยากาศการเรียนการสอน(ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
35	เพื่อนขอยุข ขณะที่อาจารย์สอน					
36	ข้าพเจ้าส่งงานตรงตามเวลาที่อาจารย์กำหนด ..					
37	ข้าพเจ้าไม่ยอมปรึกษาอาจารย์ เมื่อมีปัญหาการเรียน					
38	ข้าพเจ้าตั้งใจเรียนตลอดเวลาที่เรียนในห้องเรียน					
39	ข้าพเจ้ามักลืมทำงานที่อาจารย์สั่ง					
40	ข้าพเจ้าพยายามปฏิบัติตามสิ่งที่อาจารย์สอน ...					
41	ข้าพเจ้ามีเพื่อนสนิทที่สามารถปรึกษาหารือเกี่ยวกับการเรียนและส่วนตัว					
42	ข้าพเจ้ากับเพื่อนไม่เคยทะเลาะกัน					
43	ข้าพเจ้าชอบทำงานคนเดียวมากกว่าทำงานกับเพื่อน					
44	เพื่อนของข้าพเจ้าเห็นแก่ตัว ไม่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน					
45	ข้าพเจ้าและเพื่อนพยายามหากิจกรรมทำร่วมกันเสมอ					
46	เพื่อนๆ ยอมรับฟังความคิดเห็นของข้าพเจ้า					
47	ข้าพเจ้าให้เพื่อนยืมเงิน เมื่อเพื่อนเดือดร้อน					

ตอนที่ 8.1 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง

คำชี้แจง ขอให้บัณฑิตอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความรู้สึกของนิสิตมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของนิสิตมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของนิสิตมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของนิสิตบางครั้ง บางครั้งก็ไม่ตรง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของนิสิตน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของนิสิตน้อยที่สุด

แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	<u>ความภาคภูมิใจในตนเอง</u>					
1	เพื่อน ๆ ไม่ค่อยยอมรับความสามารถของข้าพเจ้า					
2	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณส่วนมากรักและเข้าใจข้าพเจ้า ^๓					
3	ข้าพเจ้าพอใจกับชีวิตที่เป็นอยู่ในขณะนี้ ^๓					
4	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายตนเอง ^๓					
5	ข้าพเจ้าได้รับคำชมเชยจากผู้อื่นบ่อย ๆ ^๓					
6	ข้าพเจ้าไม่กล้าตัดสินใจด้วยตนเอง ^๓					
7	เพื่อน ๆ มักทำตามความคิดของข้าพเจ้าเสมอ ^๓					
8	ถ้าเลือกเกิดได้ข้าพเจ้าจะไม่เลือกเกิดเป็นตัวข้าพเจ้า ^๓					
9	ข้าพเจ้าเป็นที่รู้จักของอาจารย์ ^๓					
10	ข้าพเจ้าเป็นที่รู้จักของเพื่อนร่วมคณะ ^๓					
11	ข้าพเจ้าเป็นที่รู้จักของเพื่อนร่วมคณะ ^๓					
12	ครอบครัวของข้าพเจ้าเข้าใจข้าพเจ้า ^๓					
13	ใครก็ตามเมื่ออยู่ใกล้ข้าพเจ้าจะรู้สึกมีความสุข ^๓					
14	ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจในเรื่องต่างๆ โดยไม่ยากลำบากนัก ^๓					
15	ข้าพเจ้าไม่เคยวิตกกังวลไม่ว่าเป็นเรื่องใด ^๓					
16	ข้าพเจ้าเป็นคนที่มีสมาธิดี ไม่มีสิ่งใดมารบกวนข้าพเจ้าได้ง่ายๆ ^๓					
17	ข้าพเจ้าปรับตัวให้เข้ากับสิ่งที่ไม่คุ้นเคยได้ยาก ^๓					
18	เมื่อพิจารณาแล้ว ข้าพเจ้าเป็นคนไม่คึกคัก ^๓					
19	ข้าพเจ้าจะทำการต่างๆ ได้ ต่อเมื่อมีคนคอยบอก ^๓					
20	ข้าพเจ้าทำงานที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ได้ดี ^๓					
21	ข้าพเจ้าพยายามทำกิจกรรมต่างๆ อย่างเต็มความสามารถ ^๓					

แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
22	ข้าพเจ้ามักเสียใจในสิ่งที่ได้ทำไปแล้ว					
23	ข้าพเจ้าพยายามทำสิ่งที่ถูกต้องเสมอ					
24	ข้าพเจ้ามักถูกเลือกให้เล่นเกมต่างๆ เป็นคนสุดท้าย					
25	ข้าพเจ้าไม่เคยยอมแพ้อะไรง่ายๆ แม้จะต้องพยายามมากขึ้น					
26	ข้าพเจ้ามักเลิกล้มความตั้งใจจะทำอะไรหลายอย่างเพราะคิดว่าไม่มีความสามารถ					
<u>ความภาคภูมิใจในสถาบัน</u>						
27	ข้าพเจ้าตั้งใจเลือกเรียนแพทย์ที่นี้เป็นอันดับแรก					
28	ข้าพเจ้าชอบหนีเรียน ถ้ามีโอกาส					
29	ข้าพเจ้าตั้งใจและมีสมาธิในการเรียนดีมาก					
30	ข้าพเจ้าพอใจบรรยากาศการใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัยนี้					
31	ข้าพเจ้าจะนำความรู้ที่ได้ไปช่วยเหลือคนทั่วไปเท่าที่จะสามารถช่วยได้					

ภาคผนวก ข

1. ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามบุคลิกภาพ
2. ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความผูกพันต่อสถาบัน
3. ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความพึงพอใจในการเรียนแพทย์
4. ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับสมาชิกในครอบครัว
5. ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามบรรยากาศการเรียนการสอน
6. ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง
7. ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความภาคภูมิใจในสถาบัน

ตาราง 10 แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อของแบบสอบถามความผูกพันต่อสถาบัน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	4.96	9	3.94
2	3.65	10	3.36
3	6.00	11	3.29
4	4.07	12	4.59
5	3.09	13	6.45
6	5.58	14	3.21
7	4.94	15	6.13
8	4.59		

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.81

ตาราง 11 แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อของแบบสอบถามความพึงพอใจในการเรียนแพทย์

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	6.25	10	5.33
2	4.02	11	4.00
3	5.17	12	5.56
4	5.80	13	3.73
5	3.43	14	2.05
6	4.07	15	5.26
7	8.21	16	11.01
8	5.73	17	3.66
9	5.65	18	5.85

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.81

ตาราง 12 แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับ
สมาชิกในครอบครัว

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	5.61	14	5.38
2	7.64	15	6.35
3	4.54	16	3.77
4	5.71	17	2.98
5	3.76	18	4.82
6	3.63	19	6.67
7	4.84	20	6.73
8	6.48	21	3.99
9	5.88	22	9.48
10	6.44	23	3.05
11	3.87	24	3.25
12	6.06	25	6.10
13	6.71	26	2.66

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.87

ตาราง 13 แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อของแบบสอบถามบรรยากาศการเรียนรู้การสอน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	4.64	25	4.74
2	2.91	26	7.05
3	4.67	27	2.07
4	6.18	28	2.62
5	3.95	29	6.17
6	6.64	30	4.62
7	4.13	31	4.68
8	4.23	32	4.27
9	5.25	33	4.18
10	5.56	34	4.62
11	3.99	35	2.64
12	4.72	36	3.35
13	5.06	37	3.96
14	5.86	38	5.93
15	3.21	39	4.70
16	3.67	40	4.88
17	5.90	41	3.59
18	2.24	42	1.86
19	2.77	43	5.82
20	1.95	44	3.85
21	3.46	45	3.84
22	2.78	46	8.30
23	2.55	47	6.61
24	2.64		

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.84

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตคณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ
ของ
ระจิตรแก้ว เล็กอุทัย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา
พฤษภาคม 2542

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิต คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านบรรยากาศการเรียนการสอน ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ ชั้นปีที่ศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ความผูกพันต่อสถาบัน และความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ ตัวแปรด้านครอบครัว ได้แก่ อาชีพผู้ปกครอง ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง และสัมพันธภาพระหว่างนิตกับสมาชิกในครอบครัว ด้านบรรยากาศการเรียนการสอน ได้แก่ วิธีการสอนของอาจารย์ สถานที่เรียน สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน สัมพันธภาพระหว่างนิตกับอาจารย์ และสัมพันธภาพระหว่างนิตกับเพื่อน กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตชั้นปีที่ 1, 2, 3, 4, 5 และ 6 คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2541 จำนวน 323 คน เป็นนิสิตชาย 160 คน และนิสิตหญิง 163 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นจากประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้น.

ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ ได้แก่ เพศหญิง ชั้นปีที่ 4 บุคลิกภาพ ความผูกพันต่อสถาบัน ความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ อาชีพของผู้ปกครองที่รับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ สัมพันธภาพระหว่างนิตกับสมาชิกในครอบครัว และบรรยากาศการเรียนการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ ได้แก่ เพศชาย ชั้นปีที่ 6 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สุขภาพจิต และอาชีพธุรกิจส่วนตัวของผู้ปกครอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ ได้แก่ ชั้นปีที่ 1-3 และชั้นปีที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับปานกลางและต่ำ ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง อาชีพรับจ้างและอาชีพเกษตรกรรมของผู้ปกครอง
4. ตัวแปรที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ เรียงลำดับจากที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ บรรยากาศการเรียนการสอน ความพึงพอใจในการเรียนแพทย์ สัมพันธภาพระหว่างนิตกับสมาชิกในครอบครัว บุคลิกภาพ ชั้นปีที่ 5 สุขภาพจิต และความผูกพันต่อสถาบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรทั้ง 7 ตัวนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ได้ร้อยละ 53.7

5. ตัวแปรที่ไม่ส่งผลกระทบต่อความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง ชั้นปีที่ 1-4 และชั้นปีที่ 6 อาชีพของผู้ปกครอง และเพศ

6. สมการพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทย์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่

6.1 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 14.527 + .234 X_{28} + .328 X_{15} + .291 X_{27} + .382 X_{12} + 5.870 X_7 - .248 X_{13} + .398 X_{14}$$

6.2 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .238 X_{28} + .194 X_{15} + .246 X_{27} + .147 X_{12} + .129 X_7 - .128 X_{13} + .175 X_{14}$$

VARIABLES RELATED TO SELF-ESTEEM OF MEDICAL STUDENTS
OF SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

AN ABSTRACT
BY
RACHITKAEW LEK-UTHAI

Presented in partial fulfillment of the requirements for the Master of
Education degree in Educational Psychology
at Srinakharinwirot University
May 1999

The purposes of this research were to determine variables related to self-esteem of medical students of Srinakharinwirot University in academic year 1998. The variables were three discussion. First of them were personal variables; gender, class levels, academic achievement, personality, mental health, institutional commitment and medical satisfaction. Second of them were family variables; guardian occupation, education level of guardian, economic status of guardian and relationship between medical students and their member of family. Third of them were instructional atmosphere; method of lecturers' teaching, building of institution, media and technology of teaching, relationship between medical students and their lecturer and relationship between medical students and peers. The 323 samples; 160 males and 163 females medical students were randomly selected from population by stratified random sampling. The instrument was questionnaires of variable related to self-esteem of medical students. The data were analysed by Person Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follows:

1. There were significantly positive relationship among female, fourth class level, personality, institutional commitment, medical satisfaction, officer occupational, relationship between medical students and their member of family, instructional atmosphere and self-esteem of medical students at .05 level.
2. There were significantly negative relationship among male, sixth class level, high academic achievement, mental health personal business occupation and self-esteem of medical students at .05 level.
3. There were no significantly relationship among 1st, 2nd, 3rd, and 5th class level, moderate and low academic achievement, guardian economic status, employer and agriculturer occupation guardian educational level and self-esteem of medical students.
4. Variables were significantly effected to self-esteem of medical students ranking from the most to the least were instructional atmosphere, medical satisfaction, relationship between medical students and their members of family, personality, fifth class level, mental health and institutional commitment at .01 level. These variables could predicted self-esteem of medical students percentage of 53.7.

5. Variables did not effected to self-esteem of medical students were academic achievement, guardian economic status, 1st, 2nd, 3rd, 4th and 6th class level, guardian occupation and gender.

6. The predicted equations of self-esteem were :

6.1 In terms of raw scores were :

$$\hat{Y} = 14.527 + .234 X_{28} + .328 X_{15} + .291 X_{27} + .382 X_{12} + 5.870 X_7 - .248 X_{13} + .398 X_{14}$$

6.2 In terms of standard scores were :

$$Z = .238 X_{28} + .194 X_{15} + .246 X_{27} + .147 X_{12} + .129 X_7 - .128 X_{13} + .175 X_{14}$$