

610. 73069

บ.ก.๒๓

จ.๒

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาคร

ปริญญานิพนธ์

ของ

เบญจวรรณ เนตรแถม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ

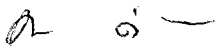
มีนาคม 2541

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

H 14545

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก
จิตวิทยาพัฒนาการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร. วงเดือน ศาตกรภัทร)

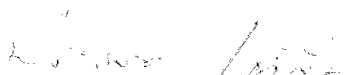
.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประณต เค้านิม)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

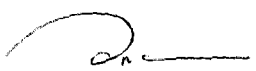
(รองศาสตราจารย์ ดร. วงเดือน ศาตกรภัทร)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประณต เค้านิม)

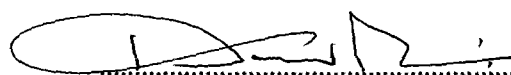
.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ตั๊ดวาทย์ เกษมเนตร)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษยา ดันติผลาชีวะ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิสาธกรณ์)

วันที่ เดือน พ.ศ. 2541

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับทุนสนับสนุนงานวิจัยจาก
ทุนภูมิพล

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับพระมหากรุณาธิคุณอันหาที่เปรียบมิได้โดยได้รับทุนช่วยเหลืองานวิจัยจากทุนภูมิพล ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกภูมิใจและซาบซึ้งในพระมหากรุณาธิคุณเป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ด้วยความเมตตาทุกท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร. ดวงเดือน ศาสตรภัทร ประธานกรรมการที่ปรึกษาในการทำปริญญานิพนธ์เป็นอย่างสูง ซึ่งได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขอย่างใกล้ชิด นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ กราบขอบคุณ ผศ.ประมัตต์ คำฉิม กรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ที่ได้ช่วยเหลือแนะนำให้คำปรึกษาและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์จากภาควิชาจิตวิทยาพัฒนาการทุกท่านที่คอยให้คำแนะนำเป็นอย่างดี ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร ที่กรุณาช่วยเป็นกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์พร้อมทั้งให้คำแนะนำเพิ่มเติมเกี่ยวกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.กฤษดา ตันติผลาชีวะ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบปากเปล่าและให้คำแนะนำในเรื่องแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลซึ่งเป็นผลให้เครื่องมือวิจัยมีความครอบคลุมและสมบูรณ์มากขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทัศนากิจ ทอภักดี จากสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ที่ได้ให้คำแนะนำและตรวจคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และพยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม อันเป็นผลให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

ขอขอบคุณ เพื่อนๆ เอกจิตวิทยาพัฒนาการทุกท่าน ที่คอยเป็นกำลังใจและให้การช่วยเหลือจนปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลง

คุณค่าและประโยชน์จากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่ บิดา มารดาของผู้วิจัย ตลอดจนครู - อาจารย์ ทุกท่านที่มีส่วนร่วมสร้างพื้นฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย

เบญจวรรณ เนตรเขม

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา.....	1
	จุดมุ่งหมายในการวิจัย.....	5
	ความสำคัญของการวิจัย.....	6
	ขอบเขตในการวิจัย.....	6
	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	6
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
	นิยามปฏิบัติการ.....	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
	ความหมายของการพยาบาล.....	15
	เอกสารเกี่ยวกับตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ในการวิจัย.....	17
	การให้เหตุผลเชิงจริยธรรม.....	18
	การมุ่งอนาคต.....	26
	ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล.....	29
	แรงจูงใจจากความคาดหวัง.....	34
	อัตมโนทัศน์.....	39
	ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน.....	47
	คุณลักษณะของพยาบาล.....	49
	บรรพชาสองคํ่า.....	54
	เอกสารเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน.....	58
	งานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรพยากรณ์กับความพึงพอใจในงาน.....	75
	งานวิจัยเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาล.....	80

บทที่	หน้า
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	85
สมมติฐานการวิจัย	86
3 วิธีดำเนินการวิจัย	87
ลักษณะประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	87
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	87
การเก็บรวบรวมข้อมูล	101
การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ	101
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	101
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	101
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	102
ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล	103
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	104
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	131
จุดมุ่งหมายในการวิจัย	131
ลักษณะประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	131
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	132
ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย.....	132
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	132
สรุปผลการวิจัย	132
อภิปรายผล.....	135
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย	144
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	145

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	146
ภาคผนวก.....	158
ภาคผนวก ก	159
ภาคผนวก ข	193
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	202

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงระดับความพึงพอใจในงาน โดยรวมและรายด้านของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อแยกพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย.....	105
2 แสดงระดับความพึงพอใจในงาน โดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ แยกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย	107
3 แสดงคะแนนความพึงพอใจในงานเป็นรายด้าน เปรียบเทียบ ในกลุ่มที่มีอายุต่างกัน.....	109
4 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ที่ศึกษา โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน	110
5 แสดงค่าความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาล วิชาชีพโดยรวม จากตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาศึกษา.....	114
6 แสดงค่าความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาล วิชาชีพด้านความสำเร็จในการทำงาน จากตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาศึกษา....	115
7 แสดงค่าความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาล วิชาชีพด้านการยอมรับนับถือ จากตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาศึกษา.....	117
8 แสดงค่าความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาล วิชาชีพด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จากตัวแปรพยากรณ์ ที่นำมาศึกษา.....	118
9 แสดงค่าความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาล วิชาชีพด้านลักษณะงาน จากตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาศึกษา.....	120
10 แสดงค่าความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาล วิชาชีพด้านความรับผิดชอบ จากตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาศึกษา	121
11 แสดงค่าความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาล วิชาชีพด้านนโยบายและการบริหาร จากตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาศึกษา	123

12	แสดงค่าความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาล วิชาชีพด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากตัวแปรพยากรณ์ ที่นำมาศึกษา.....	124
13	แสดงค่าความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาล วิชาชีพด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจากตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาศึกษา...	126
14	แสดงค่าความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาล วิชาชีพด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จากตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาศึกษา.....	127
15	แสดงค่าความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาล วิชาชีพความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จากตัวแปรพยากรณ์ ที่นำมาศึกษา.....	129
16	แสดงค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน	194
17	แสดงค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามลักษณะการมุ่งอนาคต.....	195
18	แสดงค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล.....	196
19	แสดงค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามอัตมโนทัศน์	197
20	แสดงค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามความเชื่ออำนาจ การควบคุมภายใน	198
21	แสดงค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามคุณลักษณะของพยาบาล	199
22	แสดงค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ	200
23	แสดงค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม.....	201

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom .1964)	37
2 กระบวนการของอัตมโนทัศน์ตามแนวคิดของคอมบ์สและสไนส์ (Combs and Snyss)	41
3 แนวคิดเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์ (Self -Concept) ตามแนวคิด ของเบิร์นส์ (Burns)	46
4 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)	68
5 ผลของความพึงพอใจในงานตามความเห็นของแดเนียล ซี เฟลคแมน (Daniel C. Feldman)	74

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

วิชาชีพพยาบาล เป็นวิชาชีพที่ต้องให้บริการแก่สังคมในด้านการพยาบาลผู้ป่วย ทั้งทางด้านการร่างกายและทางด้านจิตใจ การพยาบาลเป็นการนำเอาความรู้ในหลักวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการดูแลผู้ป่วย ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมของผู้ป่วย พร้อมทั้งเน้นความสำคัญของการป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพอนามัยอันดี ทั้งแก่บุคคล ครอบครัว และชุมชน (Danovan . 1975 : 19) มิทเชล (Mitchell.1973:28) กล่าวว่า การพยาบาลเป็นการช่วยเหลือบุคคลที่มีปัญหาเกี่ยวกับชีวิตประจำวัน เนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองเพราะความเจ็บป่วย แต่ต้องได้รับการรักษาพยาบาล บุคคลที่มีความสำคัญมากในทีมการรักษาพยาบาลคือ พยาบาล ซึ่งเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้ป่วยมากที่สุด หน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงของพยาบาลมีด้วยกัน 3 ประการ คือการให้บริการแก่ผู้ป่วย การป้องกันโรคและควบคุมสิ่งแวดล้อม และร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในสาขาทางการแพทย์ (Monteg . 1976 : 17) จากหน้าที่ของพยาบาลที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นว่า พยาบาลต้องทำงานที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างสูงและลักษณะงานของพยาบาลมีกิจกรรมหลายอย่างอยู่ในความรับผิดชอบ ตั้งแต่งานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาลโดยตรง และที่ไม่เกี่ยวข้องกับการงานทางด้านการรักษาพยาบาล (รัตนา ไกรสีหนาท . 2534 : 54) ผู้ที่ประกอบอาชีพพยาบาลซึ่งต้องมีความอดทน เสียสละ ได้รับความคาดหวังทางสังคมสูง กลับมีความก้าวหน้าในวิชาชีพช้ากว่าวิชาชีพสาขาอื่นๆ ทำให้พยาบาลเกิดความเครียด ท้อแท้ เบื่อหน่าย ซึ่งผลดังกล่าวนี้ทำให้พยาบาลเกิดแนวโน้มในการเปลี่ยนอาชีพในที่สุด (ถวิล รักชลธิ . 2521)

จากปัญหาการลาออกจากการงานและการเปลี่ยนงานของพยาบาล ทำให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาล อันส่งผลให้คุณภาพของการพยาบาลไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจ (ภาวีนี นาวาพานิช . 2537 ; อ้างอิงมาจาก Bennett .1973) จากการศึกษาของ ปาริชาติ ดันดิวัฒน์ (2538) พบว่าพยาบาลมีแนวโน้มในการลาออกจากการงานเพิ่มมากขึ้นเนื่องมาจากความไม่พึงพอใจในงานด้าน

การพยาบาล ซึ่งตรงกับความเห็นของพอร์ทเตอร์และสเติร์ (เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ . 2529 : 11 ; อ้างอิงมาจาก Poster and Steers . 1975) ที่พบว่าตัวที่พยากรณ์การลาออกจากงานได้คือ ความไม่พึงพอใจในงาน ตรงกับการศึกษาของ ดูบริน (ภาวินี นาวาพานิช . 2537 ; อ้างอิงมาจาก Dubrin . 1984) และวอลฟ์ (Wolf . 1981) ที่พบว่าอัตราการลาออกของพยาบาลส่วนใหญ่เกิดเนื่องจากความไม่พึงพอใจในงานเป็นอันดับแรก เช่นเดียวกับการศึกษาของ วันชัย วิเศษสุวรรณ (2527) ที่พบว่า บุคคลจะมีความสุข ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีแนวโน้มการลาออกจากงานลดลง ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกที่คิดต่องานที่ทำอยู่ ซึ่งความรู้สึกพึงพอใจเกิดขึ้นได้ การที่บุคคลนั้นได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ (สุภาณี ทองธรรม . 2537 ; อ้างอิงมาจาก Luthans . 1992) ซึ่งตรงกับคำกล่าวของ เฮร์ชเบิร์ก (Hergberg) ที่ว่า เมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในงาน รักงานแล้ว จะสามารถทำงานนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง นั่นคือถ้าเราสามารถสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดแก่บุคคลในหน่วยงานได้แล้ว ย่อมส่งผลให้หน่วยงานนั้นสามารถที่จะผลิตผลงานที่มีคุณภาพ ได้มากขึ้น

จากเหตุผลดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้มีผู้สนใจศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพยาบาลกันอย่างมากมาย และพบว่า มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลอยู่หลายตัว กล่าวคือจันทรจิรา เหล่าพจน์นันท์ ศึกษาในปีพ.ศ. 2533 พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณลักษณะของพยาบาล ($r = .4319$) และ รัตนา ไกรสีหนาท (2534) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลกับอึดมโนทัศน์ พบความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพกับอึดมโนทัศน์ ($r = .6586$) และความพึงพอใจในงานของพยาบาลเทคนิคกับอึดมโนทัศน์ ($r = .4458$) ต่อมาในปีพ.ศ. 2535 อัจฉรา เศษขุน ศึกษาพบว่า ทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ($r = .5609$) นอกจากนี้ เขมรดี มาสิงบุญ (2535) ศึกษาเพิ่มเติมพบอีกว่า ความพึงพอใจในงานยังมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานอีกด้วย ($r = .49$)

✓ ในปีพศ. 2536 พัทณี เอมะนาวิน ศึกษาพบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล คือ อำนาจความเชี่ยวชาญ ($r = .73$) และความเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน ($r = .59$) ในปีพศ. 2537 สุทธิศา รัตนวณิชช์พันธ์ ศึกษาพบเพิ่มอีกว่า บรรยากาศองค์การก็มี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลด้วยเช่นเดียวกัน ($r = .3801$) และต่อมาพรรณาสุขกาล (2538) พบเพิ่มขึ้นว่า ความพึงพอใจในงานด้านการพยาบาลนั้นยังมีความสัมพันธ์สูงกับแรงจูงใจจากความคาดหวังด้วย ($r = .67$)

นอกจากการศึกษาในเรื่องความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านการพยาบาลแล้ว ยังได้มีการศึกษาถึงตัวแปรบางตัวด้วยว่าสามารถทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลได้ด้วยหรือไม่ พบว่าอำนาจความเชี่ยวชาญสามารถทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลได้ถึงร้อยละ 53.58 และเมื่อนำความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในมาร่วมในการทำนาย สามารถทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลได้เพิ่มเป็นร้อยละ 60.68 (พัทณี เอมะนาวิน .2536) และการศึกษาต่อมาพบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลได้อีกคือ บรรยากาศองค์การสามารถทำนายได้ร้อยละ 43.90 (สุภาณี ทองธรรม .2537) นอกจากการศึกษาอำนาจการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลแล้ว ยังมีการศึกษาอำนาจการทำนายความพึงพอใจในงานด้านอื่นอีก กล่าวคือ สุมิตร งามชัด (2538) ศึกษาตัวแปรที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานของตำรวจ พบว่า การมุ่งอนาคต และการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ โดยการมุ่งอนาคตทำนายได้ร้อยละ 2.12 และการมุ่งอนาคตร่วมกับการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมทำนายได้ร้อยละ 3.37

จากการที่ได้รวบรวมการศึกษา เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลมาแล้วข้างต้นพบว่า แม้จะมีผู้ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรกับลักษณะความพึงพอใจในงานกันอย่างมาก แต่ผู้ที่ศึกษาความสามารถของตัวแปร ในการใช้ทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลมีเพียงไม่กี่ตัวแปร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้ครอบคลุมและกว้างขวางเพิ่มขึ้นโดยจะเลือกตัวแปรที่มีค่าความสัมพันธ์สูงกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล จากการศึกษาที่ผ่านมา ได้แก่บรรยากาศองค์การ ความเชื่ออำนาจภายในคน ทักษะคดีต่อวิชาชีพพยาบาล คุณลักษณะของพยาบาลแรงจูงใจจากความคาดหวัง และอัตมโนทัศน์ ใช้เป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน การที่ไม่

เลือกศึกษาตัวแปรอำนาจความเชี่ยวชาญ และความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล มาเป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาล เนื่องจาก อำนาจความเชี่ยวชาญ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะของพยาบาล มีความเกี่ยวข้องกัน กล่าวคือ อำนาจความเชี่ยวชาญและความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลถือเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของพยาบาล ดังนั้นในการศึกษาจึงศึกษาเฉพาะตัวแปรคุณลักษณะของพยาบาลเพียงตัวเดียว โดยเพิ่มตัวแปรที่เป็นตัวพยากรณ์อีก 2 ตัวที่ยังไม่เคยมีการศึกษาร่วมกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล แต่พบว่าสามารถทำนายความพึงพอใจในงานของตำรวจได้ คือ การมุ่งอนาคต และการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม

จริยธรรมเป็นลักษณะหนึ่งที่มีในตัวของผู้มนุษย์ และมีขอบเขตรวมถึงพฤติกรรมทางสังคมประเภทต่าง ๆ โดยบุคคลจะมีคุณสมบัติประเภทใดประเภทหนึ่งใน 2 ประเภท คือ 1.) ลักษณะที่สังคมต้องการให้มืออยู่ในสมาชิกในสังคมนั้น ถือเป็นพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ ให้การสนับสนุน และผู้กระทำส่วนมากเกิดความพอใจว่า การกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม 2.) ลักษณะที่สังคมไม่ต้องการให้มืออยู่ในสมาชิกในสังคม โดยสังคมจะลงโทษหรือพยายามกำจัดและผู้กระทำพฤติกรรมนั้น ส่วนมากรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่สมควร ฉะนั้นผู้ที่มีจริยธรรมสูงคือผู้ที่มีลักษณะและพฤติกรรมประเภทแรกมากและประเภทหลังน้อย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน.2524) การวัดพฤติกรรมจริยธรรมเป็นการวัดที่ทำได้ยาก ในการศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมจึงต้องศึกษาจากการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม เนื่องจากเหตุผลเชิงจริยธรรมสามารถทำนายพฤติกรรมเชิงจริยธรรมได้ค่อนข้างแม่นยำ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน . 2520)

วิชาชีพพยาบาล เป็นวิชาชีพที่เน้นจริยธรรมมากมาตั้งแต่ต้นทุกยุคทุกสมัย ดังที่ ฟลอเรนซ์ นิติงเกิล (Florence Nightingale) ได้กำหนดหลักจริยธรรมให้พยาบาลปฏิบัติตาม และได้เน้นว่าพยาบาลต้องเป็นพยาบาลตลอดไป และต้องใช้จริยธรรมกับผู้ป่วยเสมอ ๆ โดยพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้ผู้ป่วยทั้งทางร่างกายและจิตใจ (ลอ อ. หิตางกูร. 2533 : อ้างอิงมาจาก Nightingale .1973 :14-19) ซึ่งพยาบาลทั่วโลกก็ได้ให้ความสนใจศึกษาจริยธรรมด้วย โดยได้กำหนดบัญญัติจรรยาพยานานาชาติ พศ.2516 ว่า พยาบาลต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง สังคมและประชาชน โดยให้บริการอย่างเต็มความสามารถ และเคารพในสิทธิมนุษยชน โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา วรณะ วัย และ เพศ ฯลฯ (ลอ อ. หิตางกูร .2523)

ส่วนลักษณะการมุ่งอนาคตเป็นความสามารถในการควบคุมตนเอง สามารถอดได้รอได้ เพื่อจุดมุ่งหมายที่ยิ่งใหญ่ในอนาคต เป็นลักษณะของบุคคล และอาจถือเป็นบุคลิกภาพของบุคคลได้ บุคคลที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะการมุ่งอนาคตสูง จะเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูงด้วย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และ เพ็ญแข ประจันปัจจนึก . 2520) ซึ่งลักษณะความรับผิดชอบเป็นลักษณะที่สำคัญต่อวิชาชีพทางการพยาบาลอย่างมาก เนื่องจากพยาบาลต้องให้การรักษายาบาลผู้ป่วยในความรับผิดชอบ และต้องมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจและผลที่ตามมาจากการตัดสินใจ (สมจิต หนูเจริญกุล . 2537) การที่นำตัวแปรการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมและตัวแปรการมุ่งอนาคตมาศึกษา ร่วมด้วย เนื่องจากงานของพยาบาลและงานของตำรวจมีความคล้ายคลึงกันกล่าวคือ เป็นงานที่ต้องให้บริการกับประชาชน ต้องมีการอยู่เวรยาม และเป็นงานที่ต้องเสียสละ อดทน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาตัวแปรการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม และ ลักษณะการมุ่งอนาคต มาเป็นตัวแปรร่วมเพื่อใช้ในการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลด้วย

จังหวัดสมุทรสาครมีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 3 โรงพยาบาล คือโรงพยาบาลสมุทรสาคร โรงพยาบาลกระทุ่มแบน และโรงพยาบาลบ้านแพ้ว มีพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานจำนวน 253 คน จากสถิติ ปีพ.ศ. 2538 ถึง ปีพ.ศ. 2539 มีพยาบาลวิชาชีพลาออก และเปลี่ยนย้ายงานจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ซึ่งถือว่าเป็นจำนวนที่มาก ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาปรับปรุงประสิทธิภาพของงานด้านการพยาบาล และลดอัตราการลาออกและเปลี่ยนย้ายงานให้ลดน้อยลง

✓ จุดมุ่งหมายในการวิจัย ในการศึกษครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ

1. ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขและปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาคร
2. สร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานด้านการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ จากตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ การให้เหตุผลเชิงจริยธรรม การมุ่งอนาคต ทักษะจิตต่อวิชาชีพพยาบาล แรงจูงใจจากความคาดหวัง อัตราในทัศนคติของพยาบาล ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน คุณลักษณะของพยาบาล และ บรรยากาศองค์การ

✓ ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึง ระดับตัวแปรที่มีผลในการทำนายความพึงพอใจในงานด้านการพยาบาล ว่ามีตัวแปรใดบ้าง และตัวแปรใดที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานด้านการพยาบาลได้มากที่สุด และตัวแปรใดสามารถทำนายได้รองลงมา
2. เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาในด้านสวัสดิการ การเพิ่มอัตราค่าจ้าง หรือส่งเสริมคุณลักษณะที่สามารถเพิ่มความพึงพอใจในงานด้านการพยาบาลเพื่อลดอัตรา การลาออกหรือเปลี่ยนย้ายงานของพยาบาลและเพื่อเพิ่มคุณภาพของงานด้านการพยาบาลให้มีประ สติภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น

✓ ขอบเขตในการวิจัย

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่สังกัดกระทรวง สาธารณสุขและปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภายในจังหวัดสมุทรสาคร ในปี พศ. 2540 จำนวน 253 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่สังกัดกระทรวง สาธารณสุขและปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภายในจังหวัดสมุทรสาครในปีพศ. 2540 จำนวน 155 คน

✓ ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่
 - 1.1 การให้เหตุผลเชิงจริยธรรม
 - 1.2 การมุ่งอนาคต
 - 1.3 ทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาล
 - 1.4 แรงจูงใจจากความคาดหวัง
 - 1.5 อัตมโนทัศน์ของพยาบาล
 - 1.6 ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน
 - 1.7 คุณลักษณะของพยาบาล
 - 1.8 บรรยากาศองค์การ
2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้านการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาด้านการพยาบาลในระดับประกาศนียบัตรปริญญาตรี หรือปริญญาโทในด้านการพยาบาล และขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง มีหน้าที่ในการให้บริการทางด้านการพยาบาลแก่ผู้ที่มารับบริการในโรงพยาบาล ที่อยู่ในจังหวัดสมุทรสาครและสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้งโรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัด

นิยามปฏิบัติการ

1. ความพึงพอใจในงานของพยาบาล หมายถึง ความรู้สึกยินดี มีความสุข และเต็มใจที่จะทำงาน ทางด้านการพยาบาล หรือมีทัศนคติทางบวกต่องานทางด้านการพยาบาลที่กำลังปฏิบัติอยู่ในด้านต่างๆ ดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพอใจในความเรียบร้อย สมบูรณ์ของงาน มีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลงาน และมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไป

1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพอใจในการยอมรับผลการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกยินดีและเห็นด้วยกับการได้รับคำชมเชย ความไว้วางใจและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพอใจในโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อเนื่องให้ได้รับวุฒิที่สูงขึ้นหรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของตัวเอง

1.4 ลักษณะงาน หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพอใจในงานที่ทำว่าเหมาะสมกับเวลา ความสนใจ และตรงกับความรู้ความสามารถ

1.5 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพอใจที่มีอิสระในการดำเนินงาน หรือการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยตนเอง ได้รับการมอบหมายหน้าที่ และมีอำนาจตัดสินใจ

1.6 นโยบาย และการบริหาร หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพอใจในการดำเนินงานในโรงพยาบาล ที่มีการวางหลักการ นโยบายและวัตถุประสงค์ชัดเจน

1.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพอใจในสภาพของบริเวณโรงพยาบาล อาคาร สถานที่ และความสะอาดสบาย วัสดุที่เพียงพอแก่การปฏิบัติงานและมีจำนวนที่เหมาะสม

1.8 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพอใจในการปะทะสังสรรค์พูดคุยกับบุคคลอื่น ได้รับความร่วมมือจากทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่างๆ

1.9 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพอใจในผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือนและสวัสดิการ

1.10 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพอใจว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่นั้นนานคงทน

ความพึงพอใจในงาน สามารถวัดได้จากแบบวัดความพึงพอใจในงานของ จันทร์จิรา เหล่าพจันนันทน์ (2533) เป็นแบบวัดประมาณค่า 6 ตัวเลือก โดยความพึงพอใจในงานเป็น 6 ระดับตามเกณฑ์ที่ใช้ในแบบสอบถาม

เกณฑ์การแบ่งระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพมีเกณฑ์ในการแบ่งดังนี้

คะแนน 0 - 20 คะแนน	มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
คะแนน 20 คะแนนขึ้นไป - 40 คะแนน	มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับน้อย
คะแนน 40 คะแนนขึ้นไป - 60 คะแนน	มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย
คะแนน 60 คะแนนขึ้นไป - 80 คะแนน	มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก
คะแนน 80 คะแนนขึ้นไป - 100 คะแนน	มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก
คะแนน 100 คะแนนขึ้นไป	มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด

เกณฑ์การแบ่งระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นรายด้าน มีเกณฑ์ในการแบ่งดังนี้

คะแนน 0 - 2 คะแนน	มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
คะแนน 2 คะแนนขึ้นไป - 4 คะแนน	มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับน้อย
คะแนน 4 คะแนนขึ้นไป - 6 คะแนน	มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย
คะแนน 6 คะแนนขึ้นไป - 8 คะแนน	มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

คะแนน 8 คะแนนขึ้นไป - 10 คะแนน มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก

คะแนน 10 คะแนนขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การมุ่งอนาคต หมายถึง ลักษณะที่เป็นความสามารถทางสติปัญญาของแต่ละบุคคล ในการคาดการณ์ในอนาคตข้างหน้า โดยการเห็นผลดีผลเสียในอนาคตที่เกิดจากการกระทำในปัจจุบันของตนเอง มีการวางแผน และการควบคุมตนเองให้ออกได้รอได้เพื่อผลที่ดีและยิ่งใหญ่กว่า ตลอดจนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในอนาคต สามารถวัดได้โดยแบบวัด ลักษณะการมุ่งอนาคตที่คัดแปลงมาจากแบบวัดลักษณะการมุ่งอนาคตที่สร้างโดย สุมิตร งามชัด เป็นแบบวัดประมาณค่า 6 ตัวเลือก

3. ทักษะจิตต่อวิชาชีพพยาบาล หมายถึง ความรู้ ความรู้สึก หรืออารมณ์ ความชอบหรือไม่ชอบ ความพอใจหรือไม่พอใจ และความพร้อมที่จะกระทำในทางบวกหรือลบที่มีต่อวิชาชีพ การพยาบาล ซึ่งประกอบด้วยทักษะจิตต่อวิชาชีพการพยาบาล 6 ด้าน คือ ด้านการรับรู้ของสังคม ด้านลักษณะวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้ป่วยและญาติ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ และด้านองค์กรวิชาชีพ ดังนี้

1.1 ด้านการยอมรับจากสังคม ครอบคลุมความมีเกียรติของวิชาชีพ ฐานะของวิชาชีพ ความยกย่องจากสังคม ประโยชน์ของวิชาชีพต่อสังคม

1.2 ด้านลักษณะของวิชาชีพ ครอบคลุมความมีเอกลักษณ์ของวิชาชีพ ความรับผิดชอบของวิชาชีพ ความมั่นคงในวิชาชีพ ความเสียสละต่อสังคม ความมีคุณค่าต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม และโอกาสในการเข้าทำงาน

1.3 ด้านการปฏิบัติงาน ครอบคลุม ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน ผลกระทบต่อสุขภาพ ด้านร่างกายและจิตใจ ความรู้ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจในงาน และโอกาสเสี่ยงต่อการติดเชื้อ

1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้ป่วยและญาติ ครอบคลุมลักษณะของความสัมพันธ์ และมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้ป่วยและญาติ ความร่วมมือและความยกย่องจากผู้ร่วมงาน ผู้ป่วยและญาติ

1.5 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ครอบคลุมความทัดเทียมกับวิชาชีพอื่น โอกาสในการศึกษาต่อและสวัสดิการค่าตอบแทน ตำแหน่งการงานที่สูงขึ้น

1.6 ด้านองค์กรวิชาชีพ ครอบคลุมความรู้ต่อองค์กร และหน้าที่ขององค์กรต่อสมาชิก การพัฒนาขององค์กรวิชาชีพ ความช่วยเหลือขององค์กรต่อสมาชิก ผลประโยชน์ที่สมาชิกพึงได้รับ และการรักษาภาพพจน์แห่งวิชาชีพ

ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลวัดได้โดยใช้แบบวัดทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลซึ่งดัดแปลงจากแบบวัดทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของ ฮาร์รี่ สุขก้องวารี เป็นแบบวัดประมาณค่า 6 ตัวเลือก

4. แรงจูงใจจากความคาดหวัง หมายถึง แรงกระตุ้นให้แต่ละบุคคลได้ใช้ความพยายามในการทำงาน เนื่องจากบุคคลคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนที่ตนเองพอใจจากการทำงาน และบุคคลนั้นคาดหวังว่ามีโอกาสที่จะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนนั้น หากคนทำงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการคือ ความคาดหวังในโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทน ความสำคัญของผลตอบแทน และ ความคาดหวังเกี่ยวกับความเป็นไปได้ที่จะสามารถทำงานให้สำเร็จ โดย

1. ความคาดหวังในโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทน หมายถึงความคาดหวังว่าเมื่อปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว มีโอกาสจะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานนั้น

2. ความสำคัญของผลตอบแทน หมายถึงระดับของความพอใจที่มีต่อผลตอบแทนของผู้ปฏิบัติงาน

3. ความคาดหวังเกี่ยวกับความเป็นไปได้ที่สามารถทำงานให้สำเร็จ หมายถึง ความคาดหวังว่าเมื่อใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานแล้ว มีความเป็นไปได้มากน้อยแค่ไหนในการทำให้เกิดความสำเร็จของงาน

แรงจูงใจจากความคาดหวังวัดได้จากแบบวัดแรงจูงใจจากความคาดหวังที่ดัดแปลงมาจากแบบวัดแรงจูงใจจากความคาดหวังของ ھرรมา สุขกาล เป็นแบบวัดประมาณค่า 6 ตัวเลือก แบ่งเป็นข้อคำถาม 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ ความสำคัญของผลตอบแทน

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ โอกาสที่จะสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ

การคำนวณแรงจูงใจจากความคาดหวัง ทำได้ดังนี้

1. นำคะแนนของ ผู้ตอบแต่ละคนจากข้อความในคำถามตอนที่ 1 คูณกับคะแนนของผู้ตอบคนเดียวกันจากคำถามตอนที่ 2 ในแต่ละข้อ (ตัวอย่างเช่น ข้อ 1 ของตอนที่ 1 คูณกับข้อ 1 ของตอนที่ 2, ข้อ 2 ของตอนที่ 1 คูณกับข้อ 2 ของตอนที่ 2 เป็นต้น)

2. นำคะแนนในแต่ละคู่จากข้อ 1 มารวมกัน

3. นำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนจากคำถามตอนที่ 3 รวมกันแล้วหารด้วยจำนวนข้อในตอนที่ 3

4. นำคะแนนที่คำนวณได้จากข้อ 2 คูณด้วยคะแนนที่คำนวณได้จากข้อ 3

5. อัตมโนทัศน์ของพยาบาล หมายถึง การรับรู้ต่อตนเองในฐานะที่เป็นพยาบาล ซึ่งประกอบด้วยอัตมโนทัศน์ใน 3 ส่วนคือ อัตมโนทัศน์อย่างที่คุณคิดว่าตนเป็น อัตมโนทัศน์อย่างที่คุณคิดว่าคนอื่นมอง และ อัตมโนทัศน์อย่างที่คุณคิดอยากจะเป็น โดยวัดใน 3 ด้าน คือด้านการสัมฤทธิ์ผลในวิชาชีพพยาบาล ด้านการปรับอารมณ์ของพยาบาล และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในวิชาชีพเดียวกัน โดย

1.1. อัตมโนทัศน์อย่างที่คุณคิดว่าตนเป็น หมายถึง การรับรู้ต่อตนเองของพยาบาลว่าตนเองเป็นคนอย่างไร โดยประเมินจากความคิดของตนเอง

1.2. อัตมโนทัศน์อย่างที่คุณคิดว่าคนอื่นมอง หมายถึง การรับรู้ต่อตนเองของพยาบาลว่าคุณเองเป็นคนอย่างไร โดยประเมินจากความคิดของคนอื่น

1.3. อัตมโนทัศน์อย่างที่คุณคิดอยากจะเป็น หมายถึง การรับรู้ต่อตนเองว่าคุณอยากเป็นคนอย่างไร

และในทั้ง อัตมโนทัศน์อย่างที่คุณคิดว่าตนเป็น อัตมโนทัศน์อย่างที่คุณคิดว่าคนอื่นมอง และ อัตมโนทัศน์อย่างที่คุณคิดอยากจะเป็น แยกออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. อัตมโนทัศน์ด้านการสัมฤทธิ์ผลในวิชาชีพพยาบาล หมายถึง ความรู้สึกต่อตนเองของพยาบาลในเรื่องความรู้ในหลักวิชาการพยาบาล ความมีปฏิภาณไหวพริบในการพยาบาลและความชำนาญในการให้การพยาบาล

2. อัตมโนทัศน์ด้านการปรับอารมณ์ของพยาบาล หมายถึง ความรู้สึกต่อตนเองของพยาบาลในเรื่องความกดดันทางอารมณ์ที่เกิดในวิชาชีพพยาบาล ได้แก่ ความเครียด ความเบื่อหน่าย ความวิตกกังวล ตลอดจนความสุข ความพอใจ และความภาคภูมิใจ

3. อัตมโนทัศน์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในวิชาชีพเดียวกัน หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล อันได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ป่วยและญาติ

อัตมโนทัศน์นี้วัดได้ โดยแบบวัดอัตมโนทัศน์ของพยาบาล ที่ปรับปรุงจากแบบวัดอัตมโนทัศน์ของพยาบาลที่สร้างโดย รัตนา ไกรสีหนาท เป็นแบบวัดประมาณค่า 6 ตัวเลือก

6. ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อ หรือรับรู้ว่า เหตุการณ์หรือสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นกับตน ทั้งความสำเร็จ และความล้มเหลว เกิดจากการกระทำของตนเอง ส่งผลให้บุคคลนั้นมีบุคลิกลักษณะที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และพยายามปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้นๆ เห็นคุณค่าของทักษะและความพยายามของตนเอง ใช้กระบวนการแก้ปัญหา มีความเชื่อมั่นในเหตุผล มีความตั้งใจศึกษาหาความรู้ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น สามารถวัดได้โดยใช้แบบวัดความเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบวัดประมาณค่า 6 ตัวเลือก

7. คุณลักษณะของพยาบาล หมายถึง การแสดงออกในรูปของการปฏิบัติงานของพยาบาล เมื่อพบกับสภาพการณ์ต่างๆในขณะที่ปฏิบัติงาน แบ่งเป็นด้านต่างๆได้ 8 ด้าน คือ ความรู้ความสามารถทางการพยาบาล ทักษะในการพยาบาล ความสามารถในการตัดสินใจในการให้การพยาบาล ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ป่วยและผู้ร่วมงาน ความเสียสละ ความอดทน และความมีวินัยในตนเองซึ่งวัดได้จากแบบวัดที่ดัดแปลงมาจากแบบวัดคุณลักษณะของพยาบาลที่สร้างโดย จันทร์จิรา เหล่าพจันนันทน์ เป็นแบบวัดประมาณค่า 6 ตัวเลือก

8. บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์การต่อสภาพแวดล้อม และความเป็นไปของแต่ละโรงพยาบาล เป็นความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน 4 ด้าน คือ ความสามัคคี อุปสรรคในการทำงาน ขวัญกำลังใจ มิตรสัมพันธ์ และความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 ด้าน คือ ความห่วงเหิน การมุ่งผลงาน การเป็นแบบอย่าง ความกรุณาปราณี ซึ่งวัดได้จากแบบวัดบรรยากาศองค์การที่ดัดแปลงมาจากแบบวัดบรรยากาศองค์การที่สร้างโดย สุทธิดา รัตนวานิชย์พันธ์ เป็นแบบวัดประมาณค่า 6 ตัวเลือก

9. การให้เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลให้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง ซึ่งการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมนี้ นักจิตวิทยาเชื่อว่าจะมีความสัมพันธ์อย่างมากกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม การให้เหตุผลเชิงจริยธรรมตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก แบ่งได้เป็น 6 ชั้น คือ

- ชั้นที่ 1 ใช้หลักการเชื่อฟัง เพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ
- ชั้นที่ 2 ใช้หลักการแสวงหารางวัลและการแลกเปลี่ยน
- ชั้นที่ 3 ใช้หลักความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น
- ชั้นที่ 4 ใช้หลักการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม
- ชั้นที่ 5 เป็นระดับการมีจริยธรรมเป็นของตนเอง

ขั้นที่ 6 ใช้หลักการมีเหตุผลและการเคารพตนเอง

ซึ่งการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมนี้ วัดได้โดยใช้แบบสอบถามการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเป็นสถานการณ์ให้เลือกตอบจาก 6 ตัวเลือกที่แสดงถึงขั้นพัฒนาการทางจริยธรรมตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานด้านการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในจังหวัดสมุทรสาคร มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมครอบคลุมหัวข้อต่างๆ ดังนี้

1. ความหมายของการพยาบาล
2. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาล
3. เอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ในการศึกษา

3.1 จริยธรรม

ความหมายของจริยธรรม

ลักษณะต่างๆของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม

พัฒนาการทางจริยธรรมและทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม

จริยธรรมกับตัวแปรทางสังคม

ขั้นของพัฒนาการทางจริยธรรม

พยาบาลกับจริยธรรม

3.2 การมุ่งอนาคต

ความหมายของการมุ่งอนาคต

ความสำคัญของลักษณะมุ่งอนาคต

3.3 ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล

ความหมายของทศนคติ

องค์ประกอบของทศนคติ

ลักษณะของทศนคติ

การเกิดทศนคติ

3.4 แรงงูใจจากความคาดหวัง

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงูใจจากความคาดหวัง

องค์ประกอบของแรงงูใจจากความคาดหวัง

3.5 อັตมโนทัศน์

ความหมายของอັตมโนทัศน์

ทฤษฎีอັตมโนทัศน์

การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงอັตมโนทัศน์

วิธีเปลี่ยนแปลงอັตมโนทัศน์

3.6 ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน

ความหมายของความเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน

ปัจจัยที่มีผลต่อความเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน

พหยาบาลกับความเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน

3.7 คุณลักษณะของพหยาบาล

ความหมายของคุณลักษณะของพหยาบาล

การแบ่งคุณลักษณะของพหยาบาล

3.8 บรรยากาสองค์การ

ความหมายของบรรยากาสองค์การ

การวัดบรรยากาสองค์การ

4. ความพึงพอใจในงาน

4.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

4.2 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

4.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

4.4 ผลของความพึงพอใจในงาน

4.5 การวัดความพึงพอใจในงาน

5. งานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรพหยาบาลกับความพึงพอใจในงาน

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในงานของพหยาบาล

ความหมายของการพหยาบาล

เรเมย์ (Ramey . 1969 : 83) ให้ความหมายของการพหยาบาลว่า หมายถึง การประเมินสถานะของผู้ป่วยในขณะนั้น เพื่อนำมาวางแผนการพหยาบาลแล้วปฏิบัติตามแผนที่วางไว้อย่างเหมาะสมเพื่อบรรลุป้าหมาย " สุขภาพอนามัยที่ดี " รวมทั้งการประเมินประสิทธิภาพของการพหยาบาล

โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และความรู้ทางทฤษฎีมาประกอบกัน โดยไม่เพียงแต่มุ่งหวังที่จะให้ผู้ป่วยหายจากโรคได้เท่านั้น แต่มุ่งที่จะป้องกันโรค พื้นฟูสุขภาพและรวมถึงการให้สุขศึกษาอีกด้วย

ฟลอเรนซ์ นิติงเกล (Florence Nightingale) ให้ความหมายของการพยาบาลว่า หมายถึง การพยาบาลเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความช่วยเหลือผู้ป่วยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้ผู้ป่วยในภาวะที่สามารถต่อสู้กับการรุกรานของโรคได้อย่างดีที่สุดเท่าที่พอจะเป็นได้

องค์การอนามัยโลก (WHO) กล่าวถึงการพยาบาลว่า เป็นการใช้ศิลปะและวิทยาศาสตร์ในการปฏิบัติกับผู้ป่วยทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ โดยยึดหลักการให้ความปลอดภัย การส่งเสริมสุขภาพ อนามัยที่ดีต่อประชาชนและสังคม โดยมีได้คำนึงถึง อายุ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา ฐานะ และลัทธิการเมือง ทั้งนี้ต้องได้รับอนุมัติให้ขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพการพยาบาล

โคโนแวน (Donovan . 1975 : 19) กล่าวถึงการพยาบาลว่า เป็นการนำเอาความรู้ในหลักทางวิทยาศาสตร์ และศิลปะมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการดูแลผู้ป่วย ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ของผู้ป่วย พร้อมทั้งเน้นความสำคัญของการป้องกันโรคการส่งเสริมสุขภาพ อนามัยที่ดี ทั้งแก่บุคคล ครอบครัวและชุมชนอย่างเสมอภาคทั่วกัน

มิทเชล (Mitchell . 1973 : 28) ให้ความหมายของการพยาบาลว่า เป็นการช่วยเหลือบุคคลที่มีปัญหาเกี่ยวกับชีวิตประจำวัน เนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง เพราะความเจ็บป่วย และต้องได้รับการรักษาพยาบาล

ไดวินเซนต์ (Divincent . 1972 : 281) ให้ความหมายของการพยาบาลว่า เป็นการใช้ศิลปะและให้การศึกษา เพื่อดำรงไว้ซึ่งสุขภาพที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2518 : 232) กล่าวถึงบริการทางการพยาบาลว่า เป็นความรับผิดชอบร่วมกันของบุคลากรพยาบาลทุกระดับ นอกจากนี้ยังต้องมีหน้าที่ประสานงานร่วมกันกับสมาชิกในหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อดูแลรักษาผู้ป่วยทั้งในและนอกโรงพยาบาล ตลอดจนมีการป้องกันปัญหาการเจ็บป่วยที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอด 24 ชั่วโมง

รัตนา ไกรสีหนาท (2534 : 53) กล่าวถึงความหมายของการพยาบาลว่า การพยาบาลคือการช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ เพื่อบรรเทาอาการของโรคหรือยับยั้งการลุกลามของโรค รวมถึงการประเมินสุขภาพ ส่งเสริมฟื้นฟูสุขภาพอนามัย การป้องกันโรค การรักษาขั้นต้น โดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์ และศิลปะในการพยาบาล เพื่อให้ดำรงชีวิตได้ตามปกติ การพยาบาลที่ดีต้องมีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพเป็นที่พอใจแก่ผู้รับบริการโดยทั่วไป การพยาบาลจึงเป็นหัวใจสำคัญของงานพยาบาล

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การพยาบาล คือ การช่วยเหลือดูแลทั้งบุคคลทั่วไปและบุคคลที่มีภาวะเจ็บป่วย โดยให้ความช่วยเหลือทั้งทางร่างกาย และจิตใจ แก่ผู้ที่มีความผิดปกติ และผู้ที่ปกติ โดยใช้หลักการทางการแพทย์ หลักการทางวิทยาศาสตร์ และ ศิลปศาสตร์ เพื่อให้ผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือเกิดความพึงพอใจ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติและมีความสุข

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาล

เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคคลที่มีบทบาทมากบุคคลหนึ่งในทีมสุขภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลจึงมีขอบเขตกว้าง ซึ่งพอสรุปได้ 3 ประการ คือ

1. ให้บริการโดยตรงต่อผู้ป่วย
2. ป้องกัน โรคและควบคุมสิ่งแวดล้อม
3. ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในสาขาทางการแพทย์ (รัตนา ไกรสีหนาท . 2534 : 54 ; อ้างอิง

มาจาก Monteg .1976 : 17)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าพยาบาลเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในทีมสุขภาพ และเป็นบุคลากรที่มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ครอบคลุมในทุกขั้นตอนของการให้บริการด้านสุขภาพแก่ผู้ที่มารับบริการ ดังนั้นจึงควรที่จะหาแนวทางเพื่อพัฒนาวิชาชีพพยาบาลให้มีความก้าวหน้าทัดเทียมกับวิชาชีพอื่น โดยมีการศึกษาวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางการแพทย์ และการหาแนวทางสนับสนุนให้บุคคลอื่นมองเห็นความสำคัญของวิชาชีพรวมทั้งสนับสนุนให้ผู้ที่อยู่ในวิชาชีพพยาบาลมีความรัก ความพึงพอใจในวิชาชีพที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ผู้วิจัยจึงได้ทำงานศึกษาถึงตัวแปรที่จะมีผลสนับสนุนให้พยาบาลเกิดความรักความพึงพอใจในงานเพื่อที่จะได้ดำรงอยู่ในวิชาชีพนี้ตลอดไป

เอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรพยากรณ์

ในการศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรที่นำมาศึกษาถึงความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่คาดว่าสามารถทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลได้ คือ การให้เหตุผลเชิงจริยธรรม การมุ่งอนาคต ทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาล แรงจูงใจจากความคาดหวัง อัศวินทัศนคติความเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน คุณลักษณะของพยาบาล และบรรยากาศองค์การ โดยจะได้กล่าวถึงรายละเอียดพอสังเขปของตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

1. การให้เหตุผลเชิงจริยธรรม

ความหมายของจริยธรรม

โคลเบอร์ก (Kohlberg .1967) กล่าวว่า จริยธรรมคือความรู้สึกลึกซึ้งชอบชั่วดี เป็นเกณฑ์และมาตรฐานของความประพฤติในสังคม ซึ่งบุคคลจะพัฒนาขึ้นจนกระทั่งมีพฤติกรรมเป็นของตนเอง ผลของการกระทำนั้นจะเป็นเครื่องตัดสินว่า การกระทำนั้นถูกหรือผิด โดยแต่ละระดับของพัฒนาการทางจริยธรรมจะมีเกณฑ์ในการตัดสินของสังคมนั้นๆ

เรสต์ (Rest . 1977) กล่าวว่า จริยธรรมเป็นมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับหลักความยุติธรรม ในการมีปฏิสัมพันธ์กันในสังคม โดยไม่เกี่ยวข้องกับคุณค่าหรือความรู้สึกลึกซึ้งส่วนตัวของแต่ละบุคคล เช่น ความรู้สึกอยากพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น ตามศักยภาพของเขา (Self-actualization)

ไอแซนส์ (Eysenck .1972) กล่าวว่า จริยธรรมเป็นผลสะท้อนจากการวางเงื่อนไข เช่น การหลีกเลี่ยงการกระทำ เนื่องจากวิตกกังวลว่าจะได้รับการลงโทษจากสังคมซึ่งใกล้เคียงกับที่ เบอร์กowitz (Berkowitz) กล่าวว่า จริยธรรมเป็นการประเมินการกระทำอันเป็นความเชื่อของคนในสังคม ซึ่งสังคมกำหนดว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง

โรเซนฮานมัวร์ และ อันเดอร์วูด (Rosenhan Moore and Underwood) กล่าวว่า จริยธรรมต้องมีความหมายมากกว่า " สังคม " เพราะถ้าบุคคลรู้สึกแต่เพียงว่าเป็นการลงโทษตนเอง โดยไม่สามารถจะให้เหตุผล ในการตั้งกฎเกณฑ์ที่ได้จากพ่อแม่ และสังคม แล้วตั้งกฎของตนเองขึ้น ซึ่งเป็นการนำตนเองโดยธรรมชาติ พร้อมทั้งประยุกต์ให้เข้ากับประสบการณ์ใหม่

อักรอนงค์ ปราโมช (2525) กล่าวว่า จริยธรรมเป็นตัวควบคุมพฤติกรรมของบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการของสังคม รู้ดี รู้ชั่ว ถูก ผิด ช่วยให้ทุกคนอยู่ด้วยกันได้อย่างมีความสุข เป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคม

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า จริยธรรม (Morality) หมายถึง ลักษณะทางสังคมของมนุษย์ ที่ช่วยให้บุคคลสามารถที่จะปฏิบัติตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ เป็นความรู้สึกลึกซึ้งชอบชั่วดี รู้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ควรและไม่ควรปฏิบัติ เป็นสิ่งที่ป็นลักษณะจิตวิสัยของบุคคล และสามารถมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น หรือพัฒนาลดลงได้ตามสภาพแวดล้อม สังคม ที่บุคคลผู้นั้นใช้ชีวิตอยู่

ลักษณะต่างๆของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม แบ่งออกได้เป็นหลายประเภทด้วยกัน เช่น ความรู้ ทศนคติ การให้เหตุผล และ พฤติกรรมต่างๆ เป็นต้น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน .2520)

ความรู้เชิงจริยธรรม หมายความว่า การมีความรู้ในสังคมของคนนั้น ถือว่าการกระทำชนิดใดที่ควรกระทำ และการกระทำชนิดใดที่ควรยกเว้น ลักษณะพฤติกรรมประเภทใดที่เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมมากนักน้อยเพียงใด ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมเป็นเพียงสาเหตุเดียวในหลายๆสาเหตุของพฤติกรรม จึงไม่สามารถที่จะใช้เพื่อทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้

ทัศนคติเชิงจริยธรรม คือความรู้สึกรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะหรือพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่างๆ ว่าคนชอบ หรือไม่ชอบลักษณะนั้นๆ เพียงใด ทัศนคติเชิงจริยธรรมของบุคคลส่วนมากจะสอดคล้องกับค่านิยมในสังคมนั้น ๆ ทัศนคติเชิงจริยธรรมมีความหมายกว้างกว่าความรู้เชิงจริยธรรม เพราะ ทัศนคติรวมทั้งความรู้ และความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ เข้าด้วยกัน ทัศนคติเชิงจริยธรรมจึงใช้ในการทำนายพฤติกรรมทางจริยธรรมได้แม่นยำ มากกว่าการใช้ความรู้เชิงจริยธรรมในการทำนายเพียงอย่างเดียว

เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึงการที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำ หรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ผู้ที่มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเหมือนกัน อาจมีการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมต่างกัน และผู้ที่มีการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมเหมือนกัน ก็อาจมีพฤติกรรมทางจริยธรรมต่างกัน ได้มีการวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน พบว่า การให้เหตุผลเชิงจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ฉะนั้นถ้าเราทราบเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลนั้นเราก็สามารถที่จะทำนายพฤติกรรมเชิงจริยธรรมได้ค่อนข้างแม่นยำ

พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายความว่า การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมตามที่สังคมนิยมชมชอบ หรือค่อนแคะการแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์หรือค่านิยมในสังคมนั้นพฤติกรรมเชิงจริยธรรมจึงเป็นการกระทำที่สังคมเห็นชอบ และสนับสนุนพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่สังคมให้ความสำคัญมากกว่าด้านอื่นๆของจริยธรรม

พัฒนาการทางจริยธรรม และทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม

ได้มีการศึกษาในเรื่องพัฒนาการทางด้านจริยธรรมกันมากและกว้างขวาง ต่างมีความเห็นตรงกันว่า จริยธรรมของมนุษย์นั้นมีการเจริญขึ้นเป็นลำดับ เห็นชัดจากวัยทารกไปถึงผู้ใหญ่ แต่นักทฤษฎีเหล่านี้ก็มีความเห็นที่แตกต่างกัน ในเรื่องของแหล่งกำเนิดของการพัฒนาการทางจริยธรรม ด้วยเหตุนี้จึงมีการแบ่งทฤษฎีเหล่านี้ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ทฤษฎีอิทธิพลของสังคมต่อการพัฒนาการทางจริยธรรม
2. ทฤษฎีพัฒนาการลักษณะที่ส่งเสริมจริยธรรม
3. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม

1. ทฤษฎีอิทธิพลของสังคมต่อการพัฒนาการทางจริยธรรม

ทฤษฎีนี้เริ่มมาจากความคิดและประสบการณ์ของ นักสังคมวิทยา(Wright .1975)ผู้เชื่อว่า สังคมมีส่วนในการปั้นมนุษย์ให้มีลักษณะต่าง ๆ กัน ตามแต่ว่ามนุษย์นั้นจะอยู่ในกลุ่มใดในสังคม ส่วนนักทฤษฎีจิตวิเคราะห์ก็เล็งเห็นถึงความสำคัญของสังคม ในการก่อตั้งลักษณะทางจริยธรรม ให้แก่สมาชิกในสังคมนั้น โดยทฤษฎีนี้ระบุว่า เด็กเล็ก ๆ จะเรียนรู้อะไรดีอะไรชั่วจากผู้อื่นที่อยู่ใกล้ชิด ซึ่งเป็นตัวแทนของสังคม ด้วยกระบวนการเทียบเคียง (Identification) เด็กจะใช้วิธีการเลียนแบบผู้ที่มีอำนาจและผู้ที่ตนรัก จนในที่สุดเด็กจะยอมรับกฎเกณฑ์ของสังคมมาเป็นหลักปฏิบัติของตนโดยอัตโนมัติ

นักทฤษฎีส่วนมากยอมรับว่า จริยธรรมจะถูกปลูกฝังตั้งแต่บุคคลยังเป็นเด็กเล็กๆเสียเป็นส่วนมาก แม้ว่านักทฤษฎีบางคนจะยอมรับว่าการผันแปรของสังคมและสถานการณ์ในชีวิต อาจมีผลให้บุคคลเปลี่ยนแปลงจริยธรรมในวัยผู้ใหญ่ได้

เมื่อนักทฤษฎีส่วนมากยอมรับว่าการปลูกฝังจริยธรรมเริ่มตั้งแต่วัยทารก และวัยเด็กเล็ก เป็นวัยแห่งการเตรียมตัว เพื่อเข้าเป็นสมาชิกในสังคมใหญ่ ในช่วงแรกของชีวิตนี้เด็กจะได้รับการปลูกฝังทางจริยธรรมมากกว่าในช่วงอื่น ๆ ของชีวิต กลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบในการปลูกฝังจริยธรรมให้แก่เด็กมากที่สุดคือ สมาชิกในครอบครัวของเด็กเอง รองลงมาคือ โรงเรียน นอกจากนี้ในปัจจุบันก็ยังมีส่วนมวลชน ซึ่งจะมีส่วนอย่างมากในการปลูกฝังจริยธรรมให้แก่เด็กด้วย

2. ทฤษฎีพัฒนาการลักษณะที่ส่งเสริมจริยธรรม

นักทฤษฎีที่เชื่อว่า การพัฒนาทางสติปัญญาและอารมณ์ เป็นรากฐานของการพัฒนาทางจริยธรรมคือ เพียเจท์ และ โคลเบอร์ก นักทฤษฎีสองท่านนี้เชื่อว่า จริยธรรมของเด็กจะเจริญขึ้นตามความเจริญของความสามารถทางการคิด (Cognitive Ability) สติปัญญาและอารมณ์ของเด็ก

โคลเบอร์ก(Kohlberg .1964) ศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมกับลักษณะอื่นๆของมนุษย์ที่สำคัญ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมกับระดับสติปัญญาทั่วไป และความสัมพันธ์ของจริยธรรม กับลักษณะที่เรียกว่าลักษณะการมุ่งอนาคต นอกจากนั้นผู้ที่มีจริยธรรมสูง

ยังเป็นผู้ที่มีสมาธิ มีความสามารถควบคุมอารมณ์ของตน และมีความภาคภูมิใจในตนเองสูง จึงสรุปได้ว่า ผู้ที่มีจริยธรรมสูงเป็นผู้ที่สามารถเข้าใจกฎเกณฑ์และมีความสามารถในการควบคุมตนเองในด้านต่างๆ ได้ดี

3. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม

นักจิตวิทยาในทฤษฎีนี้เชื่อว่า บุคคลได้รับอิทธิพลจากสังคมจากสิ่งแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมตั้งแต่เกิด และบิดามารดาเป็นผู้สอนให้เด็กทราบถึงแนวทางการปฏิบัติในสังคมแรงขับพื้นฐานมาจากความต้องการทางชีววิทยา และหลักการเสริมแรง (Principle of Reinforcement) ทางคำพูด การแสวงหารางวัลตลอดจนการลงโทษ เพื่อให้เด็กปรับตัวทั้งอารมณ์และพฤติกรรมเข้ากับกฎเกณฑ์ของสังคมและวัฒนธรรม

จริยธรรมกับตัวแปรทางสังคม (ดวงเดือน พันธุนาวัน และเพ็ญแข ประจวบปัจฉิม .2520)

จากผลการวิจัยต่างๆที่ผ่านมา พบว่า ประสิทธิภาพทางสังคมมีผลอย่างมากต่อการเปลี่ยนแปลงทางจริยธรรมของบุคคล ซึ่งตัวแปรต่างๆ ทางสังคมที่มีผลต่อจริยธรรมของบุคคลแบ่งได้ดังนี้

1. อายุและระดับการศึกษา ในการวิจัยส่วนมาก ไม่มีการแยกวิจัยระดับการศึกษา และอายุอย่างเด่นชัด แต่ในการวิจัยพบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมของแต่ละบุคคลมีพัฒนาการเพิ่มขึ้นตามอายุ ซึ่งโคลเบอร์ก เชื่อว่าเป็นผลของความพยายามของเด็กที่จะตีความหมายประสิทธิภาพของตนในสังคมที่สลับซับซ้อน โดยเด็กจะมีความสามารถในเรื่องนี้มากขึ้นเป็นลำดับ

2. เพศกับจริยธรรมของบุคคล ในการศึกษาที่ผ่านมาผลที่ได้มีความขัดแย้งกันมาตลอด เนื่องจากประสิทธิภาพของหญิงหรือชายมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับตัวแปรทางสังคมอื่นๆ ร่วมด้วย เช่น อายุ ระดับการศึกษา ฐานะทางครอบครัว ฯลฯ

3. ฐานะของครอบครัวกับจริยธรรมของบุคคล พบว่าผู้ที่มีฐานะทางครอบครัวอยู่ในระดับที่ดี จะมีการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมและ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมดีกว่าผู้ที่มีฐานะของครอบครัวต่ำกว่า

4. จริยธรรมกับการอบรมเลี้ยงดู มีการศึกษาพบว่า การอบรมเลี้ยงดูแบบให้เหตุผล จะช่วยให้เด็กมีพัฒนาการทางด้านจริยธรรมสูงกว่าการอบรมเลี้ยงดูในแบบอื่นๆ

5. จริยธรรมกับลักษณะการมุ่งอนาคตพบว่าผู้ที่มีลักษณะการมุ่งอนาคตสูง จะมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่มีลักษณะการมุ่งอนาคตต่ำกว่า

ขั้นของการพัฒนาทางจริยธรรม

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมที่เป็นที่นิยมแพร่หลายมากคือ ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ โคลเบอร์ก (Lawrence Kohlberg) ซึ่งทฤษฎีนี้แบ่งพัฒนาการทางจริยธรรมออกเป็น 3 ระดับใหญ่ๆ แต่ละระดับแบ่งเป็น 2 ขั้นเริ่มจากขั้นต่ำสุดดังนี้ คือ

ระดับ 1 ระดับก่อนมีจริยธรรม (Preconventional Level)

ระดับนี้บุคคลจะสนองตอบต่อกฎเกณฑ์ ซึ่งกำหนดไว้โดยผู้ที่มีอำนาจเหนือตน จะเลือกทำเฉพาะที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง โดยไม่คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้อื่น มี 2 ขั้น ได้แก่

ขั้นที่ 1 หลักการเชื่อฟังเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ เป็นหลักหรือเหตุผลของการกระทำ เนื่องจากเด็กต้องฟังและอยู่ในอำนาจของผู้ใหญ่ จึงต้องเชื่อฟัง ขอมทำตามเพราะกลัวถูกลงโทษ กลัวเจ็บ มีความเข้าใจว่า " ความดี " คือสิ่งที่ทำแล้วไม่ถูกลงโทษ พบมากในช่วงอายุ 7 ปี

ขั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัลและการแลกเปลี่ยน เริ่มเห็นความสำคัญของการได้รับรางวัลหรือคำชมเชย ถือเป็นการสนใจที่ได้ผลดีมากกว่าการชู่จะลงโทษ เริ่มรู้จักการแลกเปลี่ยนแบบเด็ก ๆ จะทำตามความพอใจของตน โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องของสังคม พบในช่วงอายุ 7-10 ปี

ระดับ 2 ระดับมีจริยธรรมตามกฎหมาย (Conventional Level)

เป็นขั้นการทำตามกฎหมายของกลุ่มย่อยที่ตนมีส่วนร่วมอยู่หรือทำตามกฎหมายและศาสนา โดยไม่คำนึงถึงผลที่ตามมา บุคคลที่มีจริยธรรมระดับนี้ ยังต้องการการควบคุมจากภายนอก แต่ก็ยังนึกถึงจิตใจผู้อื่นด้วย สามารถแสดงบทบาททางสังคมได้ พบในวัยรุ่นและผู้ใหญ่ส่วนมากในทุกๆ สังคม มี 2 ขั้น ได้แก่

ขั้นที่ 3 หลักความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น เริ่มให้ความสำคัญกับกลุ่มเพื่อนรุ่นเดียวกันมากขึ้น มักทำตามความคิดเห็นและความพอใจของกลุ่ม เพื่อให้เป็นที่ชอบพอและยอมรับของเพื่อน ไม่เป็นตัวของตัวเอง พบในวัยรุ่นตอนต้น อายุ 10-13 ปี

ขั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ซึ่งกำหนดตามกฎหมายของสังคม เด็กจะมีความเจริญทางปัญญา ได้รับความรู้และประสบการณ์มากพอที่จะทราบว่า สังคมประกอบด้วยคนกลุ่มต่างๆ บุคคลต้องรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะเป็นหน่วยหนึ่งของสังคม นับถือเชื่อฟังและทำตามกฎเกณฑ์ที่สังคมกำหนดหรือคาดหวัง ความถูกต้องขึ้นอยู่กับสังคมหรือสถาบันพบในช่วงอายุ 13-16 ปี

ระดับ 3 ระดับมีจริยธรรมของตนเอง (Postconventional Level)

เป็นระดับที่ตัดสินใจขัดแย้ง ด้วยการนำมโนคติที่ไตร่ตรองแล้วตัดสินใจด้วยตนเองตามแต่จะเห็นความสำคัญของสิ่งใดมากกว่ากัน การยอมรับกฎเกณฑ์ของสังคม จะตั้งอยู่บนหลักพื้นฐานของจริยธรรมที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และเป็นพื้นฐานของกฎสังคม (Society's Rule) วิทยุใหญ่เพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่มีจริยธรรมในระดับนี้ มี 2 ขั้น ได้แก่

ขั้นที่ 5 หลักการมีเหตุผลและการเคารพตนเอง อาจพบในวัยรุ่นตอนปลายบางคน และผู้ใหญ่ บุคคลจะหลีกเลี่ยงมิให้ถูกตราหน้าว่าเป็นคนขาดเหตุผล เป็นคนไม่แน่นอน ใจโลเล ไม่มีหลักยึด ไม่มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนจึงทำตามคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้ เห็นความสำคัญของคนหมู่มาก ไม่พยายามวิตรอนสิทธิผู้อื่น พฤติกรรมที่ถูกต้องจะต้องเป็นไปตามสิทธิของแต่ละคนผสมผสานกับมาตรฐานที่ได้รับการตรวจสอบและยอมรับจากสังคมแล้ว สามารถควบคุมบังคับใจตนเองได้ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความเคารพตนเอง และต้องการให้ผู้อื่นเคารพตนด้วย

ขั้นที่ 6 หลักการทำตามอุดมคติสากล เป็นจริยธรรมขั้นสูงสุดที่บุคคลจะมีเป็นของตนเอง พบในผู้ใหญ่ที่มีความเจริญทางสติปัญญา มีประสบการณ์และความรู้อย่างกว้างขวางเกี่ยวกับสังคมและวัฒนธรรมของตนเองและของกลุ่มอื่น ยอมรับความคิดเห็นที่เป็นสากลของผู้ที่เจริญแล้ว มีสายตาและความคิดกว้างไปกว่าสังคมของตน มีอุดมคติหรือคุณธรรมประจำใจ มีความซื่อสัตย์ทางจริยธรรมเพื่ออุดมคตินั้นแปลว่าเกี่ยวข้องกับคุณธรรม ความเท่าเทียมกันของมนุษย์ และเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ มีหัวใจดีปะ เป็นหลักประจำใจ คือความละเอียดลออ ความซื่อและกล้าหาญ

ขั้นพัฒนาการทางจริยธรรมทั้ง 6 ขั้น ของโคลเบอร์ก มีลักษณะกระบวนการพัฒนาจากขั้นต่ำไปยังขั้นสูงดังนี้

1. พัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลจะผ่านไปตามลำดับขั้น (Sequential Stage) ซึ่งเพียเจต์ศึกษาพบว่า จะมีขั้นการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงขึ้นขนานไปกับขั้นที่สูงขึ้นของเหตุผลเชิงตรรกศาสตร์

2. การที่บุคคลมีโอกาสรับรู้ทางสังคม (Social Perception) หรือการมีบทบาทในสังคม (Role Taking) จะมีความสำคัญอย่างใกล้ชิดกับพัฒนาการทางจริยธรรม

3. บุคคลจะมีพัฒนาการทางจริยธรรมในขั้นที่สูงขึ้น เขาจะต้องมีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงตรรก และความสามารถในการรับรู้ทางสังคมในระดับสูงเสียก่อน บุคคลจะพัฒนา

จริยธรรมในชั้นสูงขึ้นเรื่อยๆ ไม่มีการถอยหลัง ไม่มีการก้าวข้ามชั้น ยกเว้นกรณีที่เกิดอุบัติเหตุ ความคิดในชั้นต่ำจะผานกัน และส่งผลให้ชั้นแห่งความคิดเลื่อนสูงขึ้นไปได้

พยายาลกับจริยธรรม

โทมัส จอห์นสตัน (อัครอนงค์ ปราโมช .2525 ; อ้างอิงมาจาก Johnston. 1980) ได้ใช้ระดับการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของโคลเบอร์ก อธิบายถึงความรับผิดชอบของพยายาลในแต่ละชั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 พยายาลทำทุกอย่างเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ เช่น ทำตามความต้องการของแพทย์ในด้านความต้องการขั้นพื้นฐานเท่านั้น ทำตามบุคคลที่มีอำนาจโดยตรงต่อตน งานที่นอกเหนือจากนี้จะไม่สนใจ

ขั้นที่ 2 มีความเห็นแก่ตัวน้อยกว่าขั้นที่ 1 รู้จักดูท่าทางผู้อื่นบ้าง มีเหตุผลในรูปของการตอบแทน เช่น การทำให้ครูหรือผู้ตรวจการแผนกเกิดความพึงพอใจ ไม่ได้ทำเพราะเห็นว่าเป็นงานที่ควรทำเพื่อผู้ป่วยหรือเพื่อผู้อื่น

ขั้นที่ 3 พยายาลจะทำงานหนักเพื่อความต้องการของผู้อื่นอย่างไม่มีที่สิ้นสุดแม้จะไม่ใช่ว่าความต้องการของคน จะเป็นพยายาลที่ดี ช่วยแพทย์ได้มาก ได้รับการยอมรับ มีความตั้งใจมากในการปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 4 พยายาลผูกพันและทำทุกอย่างตามกฎหมายอันน่าทึ่ง เห็นแก่กฎตลอดเวลา ไม่ยึดถือหลักจริยธรรมระหว่างบุคคล

ขั้นที่ 5 พยายาลตระหนักถึงข้อผูกพันต่าง ๆ แต่ก็ตระหนักได้ดีว่ากฎย่อมเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม ขั้นนี้จะคำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคลที่ว่าเขามีสิทธิที่จะไม่เห็นด้วยในกฎเกณฑ์ความคิดเห็น และค่านิยมส่วนบุคคล

ขั้นที่ 6 พยายาลจะจำแนกได้ถึงลักษณะแต่ละบุคคล และหลักจริยธรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นหลักความยุติธรรม ความถูกต้องและผิดของแต่ละบุคคล และเลือกกระทำในสิ่งที่เหมาะสม เช่น ถ้ากฎรุนแรงมากเกินไป เขาอาจไม่เชื่อฟังได้

งานวิจัยการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับพยายาล

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับจริยธรรมกับพยายาลได้มีการศึกษาอย่างกว้างขวาง เมอร์ฟี (Murphy .1976) ศึกษาการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมในพยายาลพบว่า ส่วนใหญ่มีพัฒนาการอยู่ในระดับ conventional ของการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม

มันฮอลล์ (Munhall .1977) ศึกษาในครูพยาบาล และนักศึกษาพยาบาลพบว่า นักศึกษาพยาบาล มีแนวโน้มที่จะมีการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับ Conventional แต่ในครูพยาบาลพบอยู่ที่ระดับ Postconventional แต่ผลยังไม่แน่ชัด เพราะกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนน้อย

เคตตีเฟียน (Ketefian .1981) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในพยาบาลปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรม กับความรู้และค่านิยมของพฤติกรรมเชิงจริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกของเหตุผลเชิงจริยธรรม กับการรับรู้ของพยาบาลในพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ปรากฏจริงอย่างมีนัยสำคัญ

คริสแฮม (Crisham .1981) ได้ศึกษาการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมในพยาบาลพบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก กับการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งสนับสนุนทฤษฎีของโคลเบอร์กที่ว่า ความรู้และประสบการณ์มีผลต่อการพัฒนาการทางจริยธรรม

อักรอนงค์ ปราโมช (2525) ศึกษาการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของพยาบาลอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ และพบว่าระดับการศึกษามีผลต่อการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม

เรวดี ชาริรัตน์ (2532) ทำการวิจัยเรื่องผลของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และคุณลักษณะเชิงจริยธรรมของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสภราชประสิทธิ์ อุบลราชธานี พบว่า นักศึกษามีระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมส่วนใหญ่อยู่ในขั้นที่ 6 ระดับการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมภายหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนอบรม

วิศิมา จำปีรัตน์ (2533) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักศึกษาพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่านักศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่มีการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับตามกฎเกณฑ์กำลังพัฒนาสู่ระดับเหนือกฎเกณฑ์ และไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักศึกษาพยาบาลในการศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าจริยธรรมมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องเป็นอย่างมากกับวิชาชีพพยาบาล เพราะวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องใช้คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลต่อผู้ป่วย และพฤติกรรมจริยธรรมก็มีความสัมพันธ์กับการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมเพื่อดูระดับจริยธรรมของพยาบาลว่ามีความสัมพันธ์และสามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลได้หรือไม่

2. การมุ่งอนาคต

ความหมายของการมุ่งอนาคต

มิสเชล (ควงเคื่อน พันธุมนาวิน และคณะ .2530 ; อ้างอิงมาจาก Mischel . 1974) ให้ความหมายของการมุ่งอนาคตไว้ว่า หมายถึงความสามารถในการคาดการณ์ไกลและเล็งเห็นความสำคัญของผลดีและผลเสีย ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถวางแผนการปฏิบัติเพื่อรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

แลมม์ ชมิคท์ และทรอมสตอร์ฟ (Lamm, Schmidt and Trommsdorff . 1976) ให้ความหมายของการมุ่งอนาคตว่า หมายถึงความสามารถทางปัญญาของแต่ละบุคคล เกี่ยวกับความพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ การคาดคะเนฐานะได้เหมาะสม และความสามารถในการคลี่คลายเหตุการณ์ต่างๆ ได้ตรงปัญหาทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต การมุ่งอนาคตยังเป็นสาเหตุหรือมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการอดได้ รอได้ ต่อรางวัลที่ล่อใจ และเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ทรอมสตอร์ฟ (Pulkkinen and Ronka. 1994 ; citing Trommsdorff . 1983)ให้ความหมายว่า การมุ่งอนาคตเป็นการคาดหมายและประเมินผลเกี่ยวกับตนเองในอนาคต ในการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

เซกจินเนอร์ (Seginer . 1991) ให้ความหมายว่า การมุ่งอนาคตเป็นการทำนายอนาคต ซึ่งประกอบขึ้นด้วยการวางแผน ความปรารถนา ความหวัง และความกลัวที่เกี่ยวข้องกับความน่าจะเป็นของเหตุการณ์ และประสบการณ์ต่างๆ ที่สัมพันธ์กับเนื้อหาที่มีสาระสำคัญ รวมทั้งจินตนาการส่วนตัวของแต่ละบุคคลที่ได้มาจากสถานการณ์ ความต้องการและค่านิยมของเขา และสามารถทำนายล่วงหน้า เกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกและบอกได้ทั้งการจูงใจด้านอารมณ์ และคุณสมบัติด้านสติปัญญา

ควงเคื่อน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจจนิก (2520) ได้ให้ความหมายของการมุ่งอนาคตว่า หมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคคล ซึ่งแสดงออกเป็นพฤติกรรมของการอดได้ รอได้ ในสถานการณ์ต่างๆ เช่น การรอรับรางวัลที่ใหญ่กว่าในอนาคต แทนรางวัลเล็กน้อยซึ่งจะได้รับในทันที หรือการงดบำปัดความต้องการในปัจจุบันของตน เพราะเล็งเห็นผลร้ายที่จะเกิดตามมาในอนาคต หรือการเพียรพยายามในปัจจุบัน เพื่อจุดมุ่งหมายที่ยิ่งใหญ่ในอนาคต ลักษณะมุ่งอนาคตนี้ตรงข้ามกับลักษณะมุ่งปัจจุบัน และอาจถือเป็นบุคลิกภาพอย่างหนึ่งของบุคคลได้ โดยบุคคลที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้มุ่งอนาคต จัดได้ว่าเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบอย่างสูง โดยสามารถสะกด

กลั่นความอยากและความต้องการของตนเองได้ จัดได้ว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการควบคุมตนเองได้ จึงสามารถเว้นการทำสิ่งที่จะเป็นที่เคียดแค้นแก่ตนเอง ผู้อื่น หรือส่วนรวมได้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2530) ให้ความหมายของการมุ่งอนาคตเพิ่มเติมว่า หมายถึง ความสามารถในการมองการณ์ไกลวางแผนการทำงานในอนาคตสามารถควบคุมพฤติกรรมของตนทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่นไปในแนวทางที่วางไว้โดยขณะกระทำพฤติกรรม บุคคลสามารถปรับวิธีการและเป้าหมายให้ถูกต้องและสัมพันธ์กัน รู้จักภาคภูมิใจในการทำความดีของตนแม้จะมีผู้รู้เห็นหรือไม่ก็ตาม

จรรยา สุวรรณทัต (2531) กล่าวถึงการมุ่งอนาคตว่า เป็นลักษณะการมองสู่อนาคตข้างหน้า จัดเป็นการมองที่ลึกซึ้งกว้างไกลที่จะมีผลไม่เพียงแต่ผู้มองเท่านั้น หากครอบคลุมไปถึงบุคคลอื่นหรือสังคมที่บุคคลนั้นมีส่วนเกี่ยวข้อง โดยการมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์กับสติปัญญา และจริยธรรมของบุคคล

จากที่กล่าวมาข้างต้น พอจะสรุปได้ว่าการมุ่งอนาคต หมายถึง ลักษณะที่เป็นความสามารถทางสติปัญญาของแต่ละบุคคล ในการคาดการณ์ในอนาคตข้างหน้าโดยการเล็งเห็นผลดีผลเสียในอนาคตที่เกิดขึ้นจากการกระทำในปัจจุบันของตนเอง มีการวางแผน และการควบคุมตนเองให้ออกได้รือได้เพื่อผลที่ดีและยิ่งใหญ่กว่า ตลอดจนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในอนาคต

ความสำคัญของลักษณะมุ่งอนาคต

ความสำคัญของลักษณะมุ่งอนาคตนี้ นักจิตวิทยาหลายท่าน ได้แก่ โคล์เบอร์ก มิสเชล และ ไรท์ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม . 2520 ; อ้างอิงมาจาก Kohlberg . 1964 ; Mischel . 1974 ; Wright . 1975) พบว่าเป็นด้านหนึ่งของพลังอีโก้ของบุคคล ซึ่งจะเป็นทางให้ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงสามารถระงับ หรือลดการบำบัดความต้องการต่างๆของตนเองได้ ฉะนั้นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง คือผู้ที่สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ และไม่เป็นผู้ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ของศาสนาและกฎหมาย จึงเห็นได้ว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงจัดเป็นผู้ที่มีจริยธรรมสูงด้วย รวมทั้งเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติด้านสติปัญญาและสุขภาพจิตสูงด้วย

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม (2520)สรุปความสำคัญของลักษณะมุ่งอนาคตว่าเป็นลักษณะหนึ่งของการเป็นพลเมืองดี และเป็นลักษณะหนึ่งซึ่งจะทำให้บุคคลมีความ

เพียรพยายามต่อสู้อุปสรรคเพื่อความเจริญของตนเองและประเทศชาติ ฉะนั้นลักษณะมุ่งอนาคตจึงเป็นลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศด้วย

จรรยา สุวรรณทัต (2531) กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะการมุ่งอนาคตว่า เป็นลักษณะทางจิตใจที่สำคัญอย่างหนึ่งและเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคคลและสังคม ซึ่งลักษณะนี้ยังมีความสัมพันธ์กับลักษณะทางจิตอื่นๆของบุคคลด้วย ที่สำคัญ คือ สติปัญญาและจริยธรรม

เรย์เนอร์ (ควงเคือน พันธุมนาวิน และคณะ .2530 ; อ้างอิงมาจาก Raynor . 1978) ได้กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะการมุ่งอนาคตว่า ลักษณะการมุ่งอนาคตเป็นลักษณะที่แตกต่างหากจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคคลใดที่มีลักษณะทั้ง 2 ประการนี้สูง ก็อาจคาดได้ว่า เขจะมีพลังผลักดันให้กระทำกิจกรรมต่างๆในปัจจุบันอย่างขยันขันแข็งที่สุด ถ้าผลงานนี้จะเป็นจุดเริ่มต้นของผลประโยชน์ที่จะได้รับในระยะยาว

บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ได้กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะมุ่งอนาคตไว้ว่า บุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงจะส่งผลให้บุคคลทำงานอย่างขยันขันแข็งในปัจจุบัน เพื่อที่จะรอรับผลดีในอนาคต โดยลักษณะมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน ความสำเร็จในแต่ละขั้นจะเป็นแรงจูงใจให้คนพยายามทำงานในขั้นต่อไปให้สำเร็จ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสุดท้าย การมุ่งอนาคตเป็นการคำนึงถึงอนาคตและควบคุมพฤติกรรมไปสู่แนวทางนั้น ทำให้บุคคลสามารถปรับวิธีการและเป้าหมายให้ถูกต้องสัมพันธ์กัน การมุ่งอนาคตจึงเป็นการวางโครงสร้างของปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมในอนาคตของบุคคล นอกจากนี้ การมุ่งอนาคตยังเป็นลักษณะที่สำคัญที่แสดงถึงการที่บุคคลมีความเข้าใจเรื่องเวลา สามารถคาดหวังเกี่ยวกับเหตุการณ์ข้างหน้าได้ ผู้ที่มุ่งอนาคตจะสามารถวางแผน และมองเห็นความเป็นไปได้ในอนาคตจากสภาพการณ์ในปัจจุบัน ดังนั้น บุคคลบางคนจึงอาศัยความสามารถของตนและเวลาในปัจจุบัน เป็นรากฐานที่จะคาดการณ์เกี่ยวกับตนเองในอนาคตได้

จากข้างต้นจะเห็นว่าลักษณะการมุ่งอนาคตมีความสำคัญในการวางแผนเป้าหมายในอนาคตที่จะบรรลุให้ถึง ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตจึงเป็นผู้ที่มีความพยายาม ที่จะทำงานในปัจจุบัน เพื่อหวังผลหรือความสำเร็จที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความคิดว่าถ้าบุคคลมีลักษณะของการมุ่งอนาคต บุคคลนั้นจะสามารถทำงานได้ด้วยดีและเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งจะมีผลให้บุคคลผู้นั้นจะเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานนั้นด้วย

3. ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล

ความหมายของทศนคติ

ทศนคติเป็นตัวแปรเชิงสมมติ (Hypothetical Variable) เพราะทศนคติไม่สามารถวัดได้จากการกระทำ หรือจากการสังเกตพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งของบุคคล แต่ทศนคติเป็นนามธรรมที่ใช้เรียกกลุ่มของการกระทำหรือพฤติกรรมหลายอย่าง มีผู้ที่ศึกษาและให้ความหมายของทศนคติไว้หลายความหมาย ดังนี้

เคนเดอร์ (Kendler . 1963) กล่าวว่า ทศนคติคือความพร้อมของแต่ละบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าในสังคมรอบตัว หรือแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในทางสนับสนุนหรือต่อต้านประสบการณ์บางอย่าง บุคคล สถาบัน หรือแนวคิดบางอย่าง

เทอร์สโตน (Thurstone . 1967) ให้ความหมายของทศนคติว่า เป็นความโน้มเอียงทางจิตใจภายใน แสดงออกโดยพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นเรื่องของความชอบ ไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึก และความเชื่อมั่นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ไทรแอนดิส (Triandis . 1971) สรุปว่า ทศนคติมีความหมายที่สำคัญ 2 ประการ คือ ทศนคติเป็นความพร้อมที่จะตอบสนองและเป็นความสม่ำเสมอในการตอบสนองของบุคคลต่อบุคคลอื่น หรือต่อสภาพทางสังคม

อนาสตาซี (Anastasi . 1976) กล่าวถึงทศนคติ ว่าหมายถึงความโน้มเอียงที่จะแสดงออกมาว่าชอบ หรือไม่ชอบต่อสิ่งต่างๆ เช่น เชื้อชาติ ขนบธรรมเนียมประเพณี หรือ สถาบันต่างๆ เป็นต้น ทศนคติไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง แต่สามารถสรุปคาดพิง (Infer) จากพฤติกรรมภายนอก ทั้งที่ต้องใช้ภาษาและไม่ใช้ภาษา

ชม ภูมิภาค (2523) กล่าวว่า ทศนคติคือ วิถีทางที่บุคคลเกิดความรู้สึกต่อบางสิ่งบางอย่าง อาจเป็นบุคคล สิ่งของ สถานการณ์ นโยบาย หรืออื่น ๆ อาจเป็นได้ทั้งนามธรรมและรูปธรรมที่ตนรับรู้หรือคิดถึง

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526) ให้ความหมายของทศนคติว่า เป็นความคิดเห็นซึ่งมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ เป็นส่วนที่พร้อมที่จะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก

ปราณี รามสูต (2528) ให้ความหมายว่า ทศนคติหมายถึง ความเข้าใจ ความเห็น ความรู้สึก และความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งของ บุคคล หรือสถานการณ์เป็นอย่างไรไป อันมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้นๆ หรือเหตุการณ์นั้นๆ

ลัดดา กิติวิภาดา (2532) ให้ความหมายว่า ทักษะคิดเป็นความคิดที่มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ ซึ่งทำให้เกิดความพร้อมที่จะมีปฏิกิริยาโต้ตอบในทางบวก หรือในทางลบต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด

โยธิน ศันสนยุทธ (2533) กล่าวถึงทักษะคิดว่าเป็นความชอบหรือไม่ชอบ ความพอใจ ต้องการเกี่ยวข้องกับ หรือความรังเกียจ ต่อสถานการณ์ วัตถุ สิ่งของ บุคคล และส่วนหนึ่งส่วนใดที่สามารถจำแนกได้ ทักษะคิดจะแสดงออกซึ่งความรู้สึกที่เชื่อมโยงกับปัญญา หรือ ความรู้ ความเข้าใจ โดยเฉพาะกับความเชื่อ เกี่ยวกับเป้าหมายของทักษะคิดนั้นๆ

อารีย์ สุขก้องวาริ (2537) สรุปความหมายของทักษะคิดว่า หมายถึง สถานะความพร้อมทางจิตใจ ความชอบ หรือไม่ชอบ ความรู้สึก อารมณ์ ความพอใจหรือไม่พอใจของบุคคล และมีแนวโน้มที่จะตอบสนองในทางสนับสนุน หรือต่อต้านของแต่ละบุคคล ที่มีต่อบางสิ่งบางอย่าง ซึ่งอาจเป็นบุคคล สิ่งของ และสถานการณ์ต่างๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทักษะคิด หมายถึง ความรู้สึก ความคิดที่มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ เป็นอารมณ์ชอบหรือไม่ชอบ ต่อวัตถุ สิ่งของ และพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมไปในแนวทางเดียวกับความรู้สึกที่มีอยู่นั้น

องค์ประกอบของทักษะคิด

ทักษะคิดมีองค์ประกอบพื้นฐาน 3 ประการ คือ (Triandis. 1971)

1. ความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นการตอบสนองของบุคคลในลักษณะของการรับรู้ และวินิจฉัย ข้อมูลต่างๆที่ได้รับ เพื่อเป็นเหตุผลที่จะสรุปความและรวมเป็นความเชื่อหรือช่วยประเมินสิ่งนั้นว่าอะไรถูก อะไรผิด

2. ความรู้สึก (Affective Component) เป็นลักษณะทางอารมณ์ของบุคคลที่คล้อยตามความคิด ความเชื่อ ถ้าบุคคลมีทัศนคติในแง่ดีต่อสิ่งใด ก็จะมีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้น ทักษะคิดจะแสดงออกมาในรูปของความรัก ความโกรธ ความชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ

3. พฤติกรรม (Behavioral Component) คือ ความพร้อมที่จะกระทำ อันเป็นผลเนื่องมาจากความคิด และความรู้สึก ซึ่งออกมาในรูปของการประพฤติปฏิบัติ โดยการยอมรับหรือปฏิเสธ และเป็นการกระทำที่สามารถสังเกตได้

ลักษณะของทัศนคติ

1. ทัศนคติต้องมีที่หมาย (Attitude Objects) ได้แก่ คน สิ่งของ สถานที่ แนวความคิด และสถานการณ์ เป็นต้น ที่หมายของทัศนคติอาจเป็นกลุ่มคน เช่น กลุ่มคนวัยรุ่น เป็นวัตถุ เช่น สถานที่ตากอากาศ หรือโน้ตคนที่ไม่มีตัวตน เช่น เสรีภาพ
2. มีการระบุในแง่ดี - ไม่ดี (Evaluative Aspects)
3. มีลักษณะค่อนข้างยั่งยืนคงทน (Relative Enduring) ทัศนคติเป็นสิ่งที่เชื่อกันว่าไม่มีความถาวร แต่มีความยั่งยืนคงทน จนกว่าจะมีเหตุผลใดที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนไป
4. ความพร้อมในการตอบสนอง (Readiness for Responses) คือ มีความพร้อมในการตอบสนองต่อที่หมายของทัศนคติ ตามแนวความรู้สึกที่เขามีต่อที่หมายนั้น ๆ แต่ไม่ได้หมายความว่า ทัศนคติเป็นพฤติกรรม แต่ทัศนคติเป็นเพียงความพร้อมในการที่จะกระทำพฤติกรรมหรือตอบสนองเท่านั้น

การเกิดทัศนคติ

ทัศนคติเกิดจากการเรียนรู้ โดยมากเป็นการเรียนรู้ทางสังคม แหล่งกำเนิดของทัศนคติมีหลายทาง เช่น (อารีย์ สุขก่อวาริ .2537 ; อ้างอิงมาจาก ชม ภูมิภาค .2522)

1. ประสบการณ์เฉพาะ เมื่อบุคคลได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจมีลักษณะในรูปแบบที่ผู้ได้รับรู้สึกว่าได้รับรางวัลหรือถูกลงโทษ ประสบการณ์ที่ผู้ประสบเกิดความรู้สึกพอใจย่อมจะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าเป็นประสบการณ์ที่ไม่พึงพอใจก็ย่อมจะเกิดทัศนคติที่ไม่ดี
 2. การสอน อาจเป็นทั้งแบบที่เป็นแบบแผนหรือไม่เป็นแบบแผนก็ได้
 3. ตัวอย่าง ทัศนคติบางอย่างเกิดขึ้นจากการเลียนแบบ ในสถานการณ์ต่าง ๆ เมื่อเห็นคนอื่นประพฤติ ก็จะแปลพฤติกรรมของคนอื่นออกมาเป็นรูปทัศนคติ ถ้ายอมรับนับถือหรือเคารพคนนั้น ก็จะยอมรับแนวความคิดของเขาตามที่เรารู้เข้าใจ
 4. ปัจจัยที่เกี่ยวกับสถาบัน ปัจจัยทางสถาบันมีอยู่เป็นอันมากที่มีส่วนสร้างสนับสนุนทัศนคติ เช่น การปฏิบัติคนในวัด ในโบสถ์ เป็นสิ่งที่ให้แนวทัศนคติของคนเป็นอันมาก
- ธีรพร อุวรรณโณ (2521) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเกิดทัศนคติเพิ่มเติมดังนี้
1. จากอิทธิพลของพ่อแม่ อาจเรียกได้ว่าเป็นแหล่งที่มีอิทธิพลมากที่สุด

2. อิทธิพลจากกลุ่มต่างๆ ในโรงเรียน ครูและเพื่อน จะมีอิทธิพลต่อการสร้างทัศนคติของเด็ก นักเรียนที่มีครูเป็นแบบอย่างที่ดี การพัฒนาทัศนคติก็จะเป็นไปในทางที่ดี

3. อิทธิพลจากประสบการณ์ส่วนตัว ประสบการณ์ที่รุนแรง หรือกระทบกระเทือนใจ หรือประสบการณ์ของความสำเริง จะทำให้บุคคลมีทัศนคติที่แตกต่างกันไป

4. อิทธิพลจากสื่อมวลชน เช่น วิทยุ โทรทัศน์จะมีอิทธิพลต่อการเกิดและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

ลัดดา กิติวิภาดา (2532) กล่าวถึงการเกิดทัศนคติในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1. การเกิดทัศนคติทางด้านความรู้ความคิด (The Formation of The Cognitive Component) เนื่องจากสมองไม่สามารถรับรู้สิ่งต่างๆ ได้ทั้งหมด ดังนั้น จึงต้องมีการจัดประเภทหรือจัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่ได้รับ การจัดประเภทหรือจัดหมวดหมู่ของสิ่งเร้า หรือข้อมูลที่ได้รับนี้ ช่วยในการรับรู้ของบุคคลได้ แต่ก็อาจจะทำให้บุคคลรับรู้หรือตัดสินใจได้อย่างถูกต้องหรือผิดพลาดได้

2. การเกิดทัศนคติทางด้านความรู้สึก (The Formation of The Affective Component) องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก ได้แก่ ความรู้สึกทางบวกกับความรู้สึกทางลบ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทางด้านความรู้ ความคิด คือเมื่อสิ่งเร้าได้รับการตีความว่าอย่างไร บุคคลก็จะมีอารมณ์หรือความรู้สึกที่สอดคล้องกับการตีความนั้น การเกิดทัศนคติด้านความรู้สึกนี้ เกิดขึ้นได้โดยอาศัยการวางเงื่อนไขด้วยการให้รางวัลและการลงโทษ

3. การเกิดทัศนคติทางด้านพฤติกรรม (The Formation of The Behavioral Component) บรรทัดฐานของสังคม เป็นตัวกำหนดทัศนคติในด้านพฤติกรรม เนื่องจากบรรทัดฐานของสังคมควบคุมพฤติกรรมของคนให้ทำในสิ่งที่สังคมเห็นว่าถูกต้อง หรือไม่ทำในสิ่งที่สังคมเห็นว่าไม่ถูกต้อง ทัศนคติในด้านพฤติกรรมนี้มักจะแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมของกลุ่ม เนื่องจากวัฒนธรรมต่างกัน บรรทัดฐานของกลุ่มก็แตกต่างกันไปด้วย

โดยสรุป ทัศนคติไม่ได้มีติดตัวมาแต่กำเนิด แต่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคล ทัศนคติจึงอาจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงนี้ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับเพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงจะเร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับความเข้มข้นของทัศนคติและประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับมาด้วย (สุชา จันทน์เอม . 2524)

จากที่กล่าวถึงทัศนคติมาตั้งแต่ต้น จะเห็นได้ว่าทัศนคติมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นถ้าบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งใด ก็จะแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อสิ่งนั้น นั่นคือถ้าบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่องานก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในงานด้วยเช่นกัน ดังนั้นทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลจึงน่าจะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลด้วยเช่นกัน โดยทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลมีความหมายและองค์ประกอบดังนี้ (อารีย์ สุขก่อวาริ .2537)

ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล หมายถึง ความรู้ ความรู้สึก หรืออารมณ์ ความชอบหรือไม่ชอบ ความพอใจหรือไม่พอใจ และความพร้อมที่จะกระทำในทางบวกหรือลบที่มีต่อวิชาชีพการพยาบาล ซึ่งประกอบด้วยทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล 6 ด้าน คือ ด้านการรับรู้ของสังคม ด้านลักษณะวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้ป่วยและญาติ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ และด้านองค์กรวิชาชีพ ดังนี้

1.1 ด้านการยอมรับจากสังคม ครอบคลุมความมีเกียรติของวิชาชีพ ฐานะของวิชาชีพ ความยกย่องจากสังคม ประโยชน์ของวิชาชีพต่อสังคม

1.2 ด้านลักษณะของวิชาชีพ ครอบคลุมความมีเอกลักษณ์ของวิชาชีพความรับผิดชอบของวิชาชีพ ความมั่นคงในวิชาชีพ ความเสียสละต่อสังคม ความมีคุณค่าต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม และโอกาสในการเข้าทำงาน

1.3 ด้านการปฏิบัติงาน ครอบคลุม ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน ผลกระทบต่อสุขภาพ ด้านร่างกายและจิตใจ ความรู้ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจในงาน และโอกาสเสี่ยงต่อการติดเชื้อ

1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้ป่วยและญาติ ครอบคลุมลักษณะของความสัมพันธ์ และมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้ป่วยและญาติ ความร่วมมือและความยกย่องจากผู้ร่วมงาน ผู้ป่วยและญาติ

1.5 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ครอบคลุมความทัดเทียมกับวิชาชีพอื่น โอกาสในการศึกษาต่อและสวัสดิการค่าตอบแทน ตำแหน่งการงานที่สูงขึ้น

1.6 ด้านองค์กรวิชาชีพ ครอบคลุมความรู้ต่อองค์กร และหน้าที่ขององค์กรต่อสมาชิก การพัฒนาขององค์กรวิชาชีพ ความช่วยเหลือขององค์กรต่อสมาชิก ผลประโยชน์ที่สมาชิกพึงได้รับ และการรักษาภาพพจน์แห่งวิชาชีพ

ซึ่งจากความหมายของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลข้างต้น ผู้วิจัยคาดว่าทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลน่าจะทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลได้ จึงได้ทำการศึกษาโดยนำตัวแปรทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลมาศึกษาเป็นตัวแปรพยากรณ์ตัวหนึ่งด้วย

4. แรงจูงใจจากความคาดหวัง

แนวคิดเรื่องแรงจูงใจจากความคาดหวังที่เป็นที่นิยมกันอย่างกว้างขวางคือ ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Victor H. Vroom (1964) ซึ่งอธิบายว่า แรงจูงใจที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมนั้น เกิดจากปัจจัย 3 ประการ คือ (ดูภาพประกอบ 1)

1. ความคาดหวัง (Expectancy)
2. คุณค่าหรือความสำคัญของผลลัพธ์ (Valence)
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผลระดับแรกกับผลระดับที่สอง (Instrumentality)

1. ความคาดหวัง (Expectancy)

ความคาดหวังตามความหมายของ Vroom คือ ความน่าจะเป็น (Probability) การกระทำอย่างหนึ่งจะมีโอกาสที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ในระดับแรกมากน้อยเพียงใด เช่น ถ้าพนักงานทำงานอย่างหนัก และตั้งใจเต็มที่ โอกาสหรือความน่าจะเป็นจากการทุ่มเททำงานอย่างหนักของเขาจะทำให้เกิดผลผลิตในปริมาณสูงจะเป็นเท่าใด โอกาสหรือความน่าจะเป็นนี้จะอยู่ในระหว่าง 0 (คือไม่มีโอกาสหรือไม่มีทางเลย) ถึง 1 (คือมีโอกาสเต็มที่) ดังนั้นถ้าพนักงานเชื่อว่า ถ้าเขาทำงานเต็มที่ เขาจะสามารถทำผลผลิตได้ในปริมาณสูงอย่างแน่นอน ความคาดหวังของเขาจะเท่ากับ 1 ในทางตรงข้าม ถ้าเขาเชื่อว่าถึงแม้เขาจะพยายามทำงานหนักสักเพียงใด เขาก็ไม่สามารถทำผลงานออกมาในปริมาณสูงได้เลย ความคาดหวังของเขาจะเท่ากับ 0

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผลระดับแรกกับผลระดับที่สอง (Instrumentality)

แรงจูงใจของแต่ละบุคคลจะมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับผลที่เขาจะได้รับเมื่อกระทำการนั้นเสร็จตามเป้าหมายแล้ว เช่น ถ้าพนักงานมีความเชื่อว่าถ้าผลผลิตของเขามีปริมาณสูง เขาจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ผลงานของเขามีความสัมพันธ์โดยตรงกับการได้เลื่อนตำแหน่ง ดังนั้นผลลัพธ์ของการทำงานของพนักงานผู้นี้จะเป็น 2 ระดับ คือ ระดับแรกได้แก่ปริมาณผลผลิตของเขา และระดับที่สอง ได้แก่ การได้เลื่อนตำแหน่ง จึงอาจกล่าวได้ว่า ส่วนหนึ่งของแรงจูงใจที่พนักงานมีหรือไม่มี หรือมีมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผลระดับแรกกับผลระดับที่สอง ดังที่กล่าวแล้ว

3. คุณค่าหรือความสำคัญของผลลัพธ์ (Valence)

เป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์ระดับที่สอง คุณค่าของผลลัพธ์หรือความพอใจต่อผลลัพธ์ขึ้นอยู่กับความปรารถนาของคนๆนั้น เช่น ถ้าพนักงานปรารถนาอย่างมากที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง คุณค่าของผลลัพธ์หรือความพอใจของเขามักมีค่าเป็นบวก ถ้าเขาไม่รู้สึกอะไรเลยต่อการเลื่อนตำแหน่ง คุณค่าของผลลัพธ์ของเขามักมีค่าเป็น 0 ถ้าเขาไม่รู้สึกชอบ หรือไม่ต้องการที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง คุณค่าของผลลัพธ์ของเขามักมีค่าเป็นลบ

จากแนวคิดทฤษฎีพอสรุปได้ว่า ทฤษฎีความคาดหวังเป็นทฤษฎีที่คำนึงถึงองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ

1. ความคาดหวังในโอกาสที่จะใช้ความสามารถและความพยายามทำงานให้สำเร็จได้
2. คาดหวังว่าถ้าทำงานสำเร็จจะได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทน
3. รางวัลหรือผลตอบแทนนี้เป็นสิ่งที่พอใจหรือต้องการ

ทฤษฎีความคาดหวังจะคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และระหว่างสถานการณ์ของการทำงาน สามารถนำมาใช้จูงใจบุคคลให้เกิดพฤติกรรมที่ไปถึงเป้าหมายที่ต้องการได้ โดยการให้ผลตอบแทนที่ตรงกับความต้องการของบุคคล และทำให้งานกับผลตอบแทนที่เขาได้รับมีความเกี่ยวข้องกันให้มากที่สุด

องค์ประกอบของแรงจูงใจจากความคาดหวัง

เนคเลอร์ และ ลอร์เลอร์ (ھرรษา ฐกกาล . 2538 ; อ้างอิงมาจาก Nadler and Lawler. 1981) กล่าวถึงการเกิดแรงจูงใจจากความคาดหวังว่าเกิดจากองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความคาดหวังในโอกาสที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทน (Performance - Outcome Expectancy) บุคคลเมื่อปฏิบัติงานไปแล้ว เขาคาดหวังว่าจะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทน และการทำงานอย่างหนึ่งอาจนำไปสู่ผลลัพธ์ หรือผลตอบแทนได้หลายอย่างที่แตกต่างกัน

2. คุณค่าหรือความสำคัญของผลลัพธ์หรือผลตอบแทน (Valence) เป็นความพึงพอใจต่อผลลัพธ์หรือผลตอบแทน บุคคลแต่ละคนจะรู้สึกพอใจต่อผลลัพธ์หรือเห็นว่าผลลัพธ์แต่ละอย่างมีคุณค่าต่อตนเองมากน้อยแตกต่างกัน เช่น บางคนพอใจผลตอบแทนที่เป็นเงินเดือนมากกว่าการได้รับการยอมรับนับถือ ขณะที่บางคนให้คุณค่าผลตอบแทนที่เป็นความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. ความคาดหวังเกี่ยวกับความเป็นไปได้ที่สามารถทำให้งานสำเร็จ (Effort-Performance Expectancy) เป็นความเชื่อหรือความคาดหวังของแต่ละบุคคลว่า เมื่อใช้ความพยายามในการทำงาน

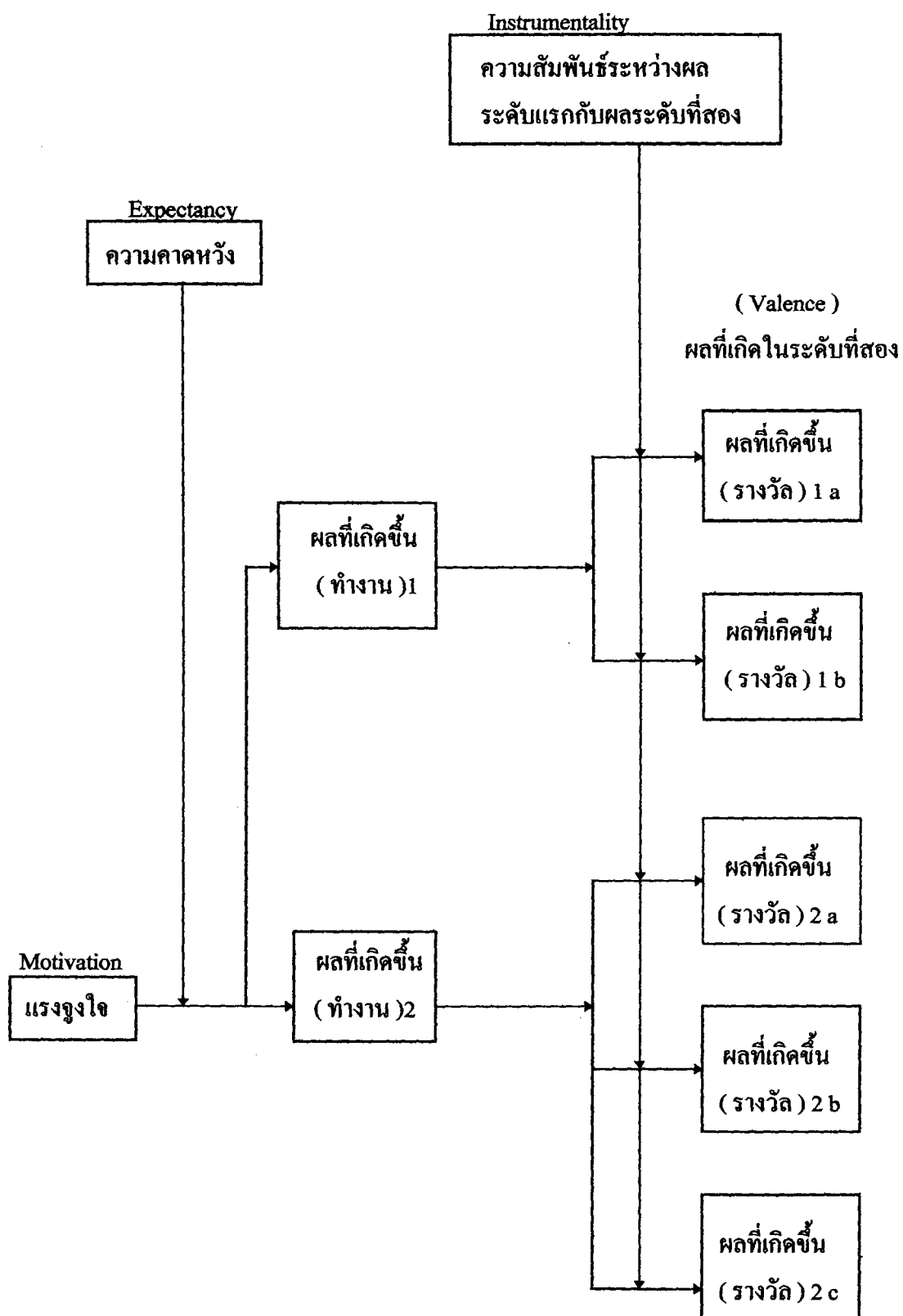
แล้ว ตนเองสามารถทำให้เกิดผลสำเร็จของงานได้มากน้อยแค่ไหน หากบุคคลคาดหวัง แม้ใช้ความพยายามแล้ว แต่ไม่อาจทำให้งานสำเร็จได้ แรงใจจะต่ำกว่าเมื่อคาดหวังว่า หากใช้ความพยายามแล้วจะสามารถทำงานให้สำเร็จได้

แรงใจจากความคาดหวัง จะมีค่ามากที่สุดเมื่อ

1. คาดหวังว่า เมื่อปฏิบัติงานแล้วมีโอกาสที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทน
2. ผลลัพธ์หรือผลตอบแทนนั้นเป็นสิ่งที่ต้องการหรือเห็นว่ามีคุณค่า
3. คาดหวังว่า ความพยายามของเขาสามารถทำให้งานนั้นประสบผลสำเร็จได้

เฟลด์แมน และอาร์โนลด์ (ผอบเรียร์ วงศ์ภักดี .2537 : 23-24 ; อ้างอิงมาจาก Feldman and Arnold . 1985) กล่าวว่า ทฤษฎีความคาดหวังมีองค์ประกอบหลัก คือ ความคาดหวัง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามนำมาสู่ผลการปฏิบัติงาน (The Effort-Performance Expectancy : $E \rightarrow P$) และความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานนำมาสู่ผลตอบแทน (The Performance-Outcome Expectancy : $P \rightarrow O$) องค์ประกอบสุดท้ายคือการรับรู้คุณค่าของรางวัลหรือผลตอบแทน (Valence : V)

1. ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามนำมาสู่ผลการปฏิบัติงาน (The Effort -Performance Expectancy : $E \rightarrow P$) หมายถึง ความคาดหวังของบุคคลว่าความพยายามนำมาสู่ผลการปฏิบัติงานมีค่าความน่าจะเป็นอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ค่าความน่าจะเป็นของ $E \rightarrow P = 0$ แสดงให้เห็นถึงความคาดหวัง ของบุคคลว่าถ้าเขามีความพยายามสูง แต่ไม่มีโอกาสที่จะปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ ในทางตรงกันข้ามถ้าค่าความน่าจะเป็นของ $E \rightarrow P = 1$ แสดงว่า บุคคลมีความคาดหวังว่าความพยายามจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน ถ้าค่าความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามนำมาสู่ผลการปฏิบัติงานมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่ามีความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามนำมาสู่ผลการปฏิบัติงานสูง และบุคคลมีแรงใจในการปฏิบัติงานสูง



ภาพประกอบ 1 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom .1964)

2. ความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานนำมาสู่ผลตอบแทน (The Performance-Outcome Expectancy : $P \rightarrow O$) หมายถึงความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับโอกาสว่าผลการปฏิบัติงานนำมาสู่ผลตอบแทนอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งองค์ประกอบนี้มีความน่าจะเป็นตั้งแต่ 0 ถึง 1 ถ้าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 แสดงว่าบุคคลนั้นมีความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานนำมาสู่ผลตอบแทนสูง ซึ่งผลตอบแทนมี 2 ประเภท คือผลตอบแทนภายในที่มาจากตัวบุคคลนั่นเองไม่ได้ขึ้นอยู่กับองค์การหรือบุคคลอื่น เช่น ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ ความรู้สึกพอใจ ความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเอง ส่วนผลตอบแทนอีกประเภทหนึ่ง คือผลตอบแทนภายนอก ที่ได้รับจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ จากบุคคลต่าง ๆ ในองค์การ เช่น หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ผลตอบแทนภายในและภายนอกนี้ต่างมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคล และมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล

3. การรับรู้คุณค่าของผลตอบแทน (Valence : V) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับคุณค่าของผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับตามความชอบหรือไม่ชอบ การให้ความสำคัญ พพอใจหรือไม่พอใจของบุคคลแต่ละคนที่มีต่อผลตอบแทนนั้น ซึ่งแต่ละบุคคลอาจเห็นคุณค่าของผลตอบแทนต่างกัน การรับรู้คุณค่าของผลตอบแทนมีค่าไปได้ทั้งทางบวกและลบ มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 บุคคลส่วนใหญ่มีความรู้สึกชอบ ให้ความสำคัญหรือพอใจกับผลตอบแทนในทางบวก เช่น การได้รับการขึ้นเงินเดือน ในทางตรงกันข้ามบุคคลหลีกเลี่ยงผลตอบแทนที่มีค่าในทางลบ เช่น การถูกออกจากงาน ในบางครั้งบุคคลก็ไม่สนใจผลตอบแทนนั้นเลยว่ามีค่าต่อเขาอย่างไร ผลตอบแทนนั้นจะมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 3 ในทฤษฎีความคาดหวัง ความสัมพันธ์จะอยู่ในรูปของการคูณ โดยแรงจูงใจของบุคคล (M) เป็นผลของความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามนำมาสู่ผลการปฏิบัติงาน ($E \rightarrow P$) คูณกับผลรวมของผลคูณระหว่างความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานนำมาสู่ผลตอบแทน ($P \rightarrow O$) กับการรับรู้คุณค่าของผลตอบแทน (V) สรุปเป็นสมการ

$$M = (E \rightarrow P) \sum [(P \rightarrow O) (V)]$$

ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจคือ ผลของ $E \rightarrow P$ คูณกับผลรวมของผลคูณระหว่าง $P \rightarrow O$ กับ V

สมยศ นาวิก (2527 : 73-74) สรุปว่าผู้บริหารองค์การสามารถนำทฤษฎีความคาดหวังไปใช้ประโยชน์ในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานได้ดังนี้

1. พิจารณาว่าประเภทของรางวัลหรือผลตอบแทนที่มีคุณค่าต่อพนักงานมีอะไรบ้าง
2. ระบุพฤติกรรมซึ่งต้องการให้พนักงานปฏิบัติ ให้เป็นพฤติกรรมที่สังเกตและวัดได้แน่นอน

3. สร้างความแน่ใจว่า พนักงานสามารถบรรลุถึงผลลัพธ์ที่ต้องการได้ หรือกล่าวได้ว่าไม่กำหนดเป้าหมายของงานไว้สูงเกินไป จนพนักงานรู้สึกว่ายากที่จะทำให้งานสำเร็จได้

4. เชื่อมโยงระหว่างผลลัพธ์ที่พนักงานต้องการ กับระบบของผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ ตัวอย่างเช่น หากพนักงานให้คุณค่ากับรางวัลภายนอก ก็ควรจะเน้นเรื่องการเลื่อนตำแหน่ง ผลตอบแทนทางการเงิน และการยกย่อง แต่ถ้าพนักงานให้คุณค่ากับรางวัลภายใน ก็ควรจะเน้นการเพิ่มความรับผิดชอบ ความท้าทาย และความรู้สึกทางความสำเร็จ เป็นต้น

5. สร้างความมั่นใจ รางวัลมีเพียงพอต่อการจูงใจพฤติกรรมที่ต้องการ

6. องค์การต้องมีรางวัลที่เป็นธรรม นั่นคือ พนักงานที่มีประสิทธิภาพสูง ควรจะได้รับรางวัลที่ต้องการมากกว่าพนักงานที่มีประสิทธิภาพต่ำ

จากที่กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวัง และองค์ประกอบของแรงจูงใจจากความคาดหวัง สามารถสรุปโดยรวมได้ว่า แรงจูงใจจากความคาดหวังหมายถึง แรงกระตุ้นให้แต่ละบุคคลได้ใช้ความพยายามในการทำงาน เนื่องจากบุคคลคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนที่ตนเองพอใจจากการทำงาน และบุคคลนั้นคาดหวังว่ามีโอกาสที่จะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนนั้น หากคนทำงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการคือ ความคาดหวังในโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทน ความสำคัญของผลตอบแทน และ ความคาดหวังเกี่ยวกับความเป็นไปได้ที่จะสามารถทำงานให้สำเร็จ

5. อัดมโนทัศน์

ความหมายของอัดมโนทัศน์

อัดมโนทัศน์เป็นเรื่องที่มีผู้สนใจศึกษากันอย่างมากมาย และมีผู้ให้ความหมายกันอย่างกว้างขวางด้วย กล่าวคือ

ฟรอยด์ (Gale . 1969 : 27-28 ; citing Freud . n.d.) ผู้นำในกลุ่มจิตวิเคราะห์ (Psychoanalysis) ได้ให้ความเห็นว่า อัดมโนทัศน์ คือ โครงสร้างของอีโก้ ซึ่งเป็นผลรวมทั้งหมดของความจริงแห่งตน ซึ่งบางครั้งทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ บางครั้งก็ทำให้เกิดความทุกข์และต้องอดทนในสภาพที่เป็นจริงของตน

กลุ่ม มนุษยนิยม (Gale . 1969 : 31-32 ; citing Existentialism . n. d.) กล่าวถึงอัดมโนทัศน์ว่า คนเป็นโลกภายในของบุคคลเป็นผลรวมจากการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมจนกลายเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลในสภาพที่เป็นผู้กระทำและถูกกระทำ การรับรู้ของบุคคลจะสะท้อนทัศนคติ

และการตัดสินใจคุณค่าของโลกแห่งบุคคลนั้น อัตมโนทัศน์เป็นการกระทำตามความเป็นจริงของบุคคล ในการยอมรับหรือปฏิเสธในสภาพการณ์ที่ตนได้รับรู้ในอดีต

ออซูเบล และโรบินสัน (รัตนา ไกรสีหนาท .2534 ; อ้างอิงมาจาก Ausubel and Robinson . 1969 : 405) ให้ความหมายว่า อัตมโนทัศน์เป็นความรู้ความเข้าใจ (Cognitive) และทัศนคติท่าที (Affective) ของบุคคลที่มีต่อตนเอง เป็นลักษณะที่สลับซับซ้อนมาก

เบิร์นส์ (รัตนา ไกรสีหนาท . 2534 ; อ้างอิงมาจาก Burns . 1979 : 325) ให้ความหมายว่า อัตมโนทัศน์ หมายถึง เจตคติส่วนบุคคลอันเกิดจากระบวนการจิตวิทยา และสังคมวิทยาของแต่ละบุคคล อัตมโนทัศน์ของแต่ละบุคคลประกอบด้วยอัตมโนทัศน์ 3 ส่วน คืออัตมโนทัศน์อย่างที่เราคิดว่าตนเป็น (Real - Self) อัตมโนทัศน์อย่างที่เราคิดว่าคนอื่นมอง (Others - Self) และอัตมโนทัศน์อย่างที่เราคิดอยากจะเป็น (Ideal - Self) อัตมโนทัศน์ที่ปกติ หมายถึง อัตมโนทัศน์ที่มีการรับรู้ของอัตมโนทัศน์ทั้ง 3 ส่วนสอดคล้องกัน

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ (2527 : 208-209) กล่าวว่า อัตมโนทัศน์ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลเกี่ยวกับตนเองทั้งทางสุขภาพร่างกายและจิตใจ ได้แก่ บุคลิกลักษณะ รูปร่างหน้าตา อารมณ์ ความรู้สึก ฯลฯ คนที่มีอัตมโนทัศน์ดี หรือทางบวก จะเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกล้าในการแสดงความสามารถของตน สำหรับคนที่มีอัตมโนทัศน์ไม่ดีหรือทางลบ มักไม่เชื่อมั่นในตนเอง ไม่กล้าแสดงความสามารถของตนเองต่อหน้าผู้อื่น

จากที่กล่าวมาแล้วพอจะสรุปได้ว่า อัตมโนทัศน์ หมายถึง การรับรู้ต่อตนเอง ประกอบด้วย อัตมโนทัศน์ใน 3 ส่วนคือ อัตมโนทัศน์ตนเองอย่างที่เราคิดว่าตนเป็น อัตมโนทัศน์ตนเองอย่างที่เราคิดว่าคนอื่นมอง และ อัตมโนทัศน์ตนเองอย่างที่เราคิดอยากจะเป็น โดยวัดใน 3 ด้าน คือด้านการสัมฤทธิ์ผล ด้านการปรับอารมณ์ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

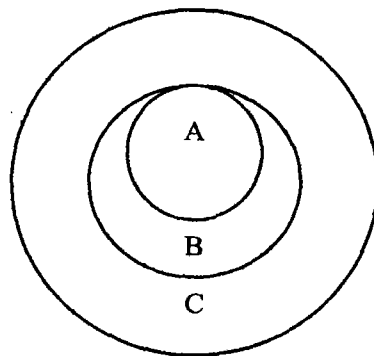
ทฤษฎีอัตมโนทัศน์

1. ทฤษฎีอัตมโนทัศน์ของโคมบ์สและสนิสส์ (เบญจมาศ โพธิ์น้อย . 2531 ; อ้างอิงมาจาก Combs and Snyss . 1959 : 171-173)

โคมบ์สและสนิสส์อธิบายอัตมโนทัศน์ว่าเป็นความคิด และการรับรู้ ในความสามารถของบุคคลและทุก ๆ สิ่งเกี่ยวกับตน โดยมีความเชื่อว่าบุคคลพยายามที่จะไปสู่ความสำเร็จในการปรับอัตมโนทัศน์ เพื่อคงไว้ซึ่งสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ บนพื้นฐานความต้องการนี้เอง การรับรู้เกี่ยวกับตนจึงมีอิทธิพลอย่างสูงในการอธิบายถึงพฤติกรรมของบุคคล โดยเชื่อว่า การแสดงออกของบุคคลใน

ทุกสถานการณ์ขึ้นอยู่กับรับรู้ของแต่ละบุคคล และควบคุมการรับรู้ของแต่ละบุคคล ดังนั้น อัตมโนทัศน์จึงมีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคคล โดยบุคคลจะปฏิเสธหรือบิดเบือนการรับรู้ที่ไม่สอดคล้องกับอัตมโนทัศน์ แต่จะเลือกรับรู้และแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับอัตมโนทัศน์ของตนเท่านั้น

โคมบ์สและสไนส์ อธิบายกระบวนการของอัตมโนทัศน์ตามแผนภูมิกระบวนการรับรู้เกี่ยวกับตน ดังนี้



ภาพประกอบ 2 กระบวนการของอัตมโนทัศน์ตามแนวคิดของโคมบ์สและสไนส์ (เบญจมาศ โพร้น้อย . 2531 ; อ้างอิงมาจาก Combs and Snyss . 1959)

1. วงกลม A เป็นบริเวณการรับรู้ในสิ่งที่สำคัญและเป็นแก่นแท้ของคน (Inner Cell of The Self Concept) เช่น " ฉันเป็นผู้หญิง " เป็นต้น
2. วงกลม B รวมบริเวณวงกลม A เข้าไว้ด้วยกัน เป็นบริเวณการรับรู้ปรากฏการณ์ทั้งสิ้นเกี่ยวกับตน (Phenomenal Self or Physical Self) ทั้งในขณะที่รู้ตัวและไม่รู้ตัว เช่น " ฉันเป็นผู้หญิงและฉันก็มีอารมณ์ขันด้วย " เป็นต้น
3. วงกลม C เป็นการรับรู้ในภาพรวมทั้งหมดเกี่ยวกับตน ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ความรู้สึกนึกคิด โดยรวมเอาการรับรู้ของวงกลม A และ B เข้าไว้ด้วยกัน (Inner Cell and Phenomenal Cell) เช่น บุคคลรับรู้ " ฉันเป็นผู้หญิงและฉันยังมีอารมณ์ขัน นอกจากนี้ฉันยังมีบุคลิกภาพที่เป็นมิตรอีกด้วย " เป็นต้น นอกจากนี้การรับรู้ในส่วนนี้ยังรวมถึงการรับรู้ที่บุคคลอื่นมี

ต่อคนอื่นอีกด้วย ซึ่งการรับรู้ในการกระทำ ความคาดหวังที่ผู้อื่นมีต่อตน มีผลต่ออัตมโนทัศน์ของบุคคล จะเป็นการส่งเสริมหรือคุกคามได้ทั้งนั้น ขึ้นอยู่กับการกระทำหรือความคาดหวังนั้น

โคมป์สและสนิสต์ อธิบายธรรมชาติของอัตมโนทัศน์ว่า

1. อัตมโนทัศน์มีผลต่อการรับรู้ของบุคคล โดยบุคคลจะเลือกรับรู้ในสิ่งที่สอดคล้องกับอัตมโนทัศน์ และแสดงพฤติกรรมตามการรับรู้เหล่านั้น
2. อัตมโนทัศน์ผันแปรไปตามความถูกต้อง และชัดเจนของการรับรู้ของบุคคล ซึ่งการรับรู้ของบุคคลจะถูกต้องชัดเจนเพียงใดขึ้นอยู่กับความรู้ (Knowledge) การจูงใจ (Motivation) และประสบการณ์หรือทักษะที่เคยมีมา
3. บางครั้งการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง อาจปรากฏออกมามากกว่าที่บุคคลรับรู้อย่างแท้จริง เพราะบุคคลอาจต่อต้านตนเองตามการรับรู้ และพยายามที่จะเบี่ยงเบนตนเองไปจากการรับรู้
4. อัตมโนทัศน์ของบุคคล อาจจะมีความสม่ำเสมอที่ แต่ไม่ใช่สิ่งตายตัว สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา และบทบาทในแต่ละสังคม แต่จะไม่เปลี่ยนแปลงขึ้นลงได้บ่อยๆ

2. ทฤษฎีอัตมโนทัศน์ของโรเจอร์ (รัตนา ไกรสีหนาท . 2534 ; อ้างอิงมาจาก Rogers . 1979)

โรเจอร์ (Rogers) อธิบายแนวความคิดของเขาว่า อัตมโนทัศน์คือการมองตนเอง โดยการรับรู้และใคร่ครวญจากทัศนคติและการสร้างความฝันให้เป็นจริง เป็นตัวกระตุ้นที่สำคัญที่นำไปสู่การสร้างพฤติกรรม เขาแบ่งตนออกเป็น 2 ส่วน คือ ฉัน (I) กับ ฉัน (Me) โดยเขาอธิบายว่า ฉัน (I) เป็นส่วนของผู้กระทำ และฉัน (Me) คือส่วนของผู้รับรู้ ซึ่งฉัน (Me) จะเป็นส่วนที่สำคัญในการเกิดอัตมโนทัศน์ (Self-Concept)

หลักการของทฤษฎีอัตมโนทัศน์ของโรเจอร์มีดังนี้

1. " คน " พัฒนาขึ้นมาจากการปะทะสังสรรค์ระหว่างอินทรีย์กับสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการสังสรรค์กับบุคคลอื่นๆ โดยมีการประเมินคุณค่าแห่งตนทุกครั้ง ดังนั้นคนจึงประกอบด้วยทัศนคติและค่านิยม
2. " คน " พัฒนาเป็นบุคลิกภาพจากการใช้เหตุผล และประสบการณ์ส่วนตน
3. อัตมโนทัศน์ คือการเรียบเรียงการรับรู้ของฉัน (Me) ซึ่งสำคัญต่อการเกิดบุคลิกภาพและพฤติกรรม

4. อัตมโนทัศน์เป็นตัวกำหนดที่สำคัญที่สุดของอินทรีย์ ที่จะได้ตอบสนองสิ่งแวดล้อม เพราะอัตมโนทัศน์เป็นตัวควบคุมการตีความจากสิ่งแวดล้อม

5. การถูกประเมินจากผู้อื่นมีความสำคัญ เกิดขึ้นพร้อมกับการเกิดอัตมโนทัศน์

6. ความรู้สึกละอายตนเอง เกิดจากการเรียนรู้ที่ประมวลได้จากการถูกผู้อื่นยกย่อง และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างความฝันให้เป็นจริง

7. ความเบี่ยงเบนของบุคลิกภาพเกิดขึ้นจากอุดมคติที่ไม่กลายเป็นจริงหรือเกิดความไม่สมดุลระหว่างอัตมโนทัศน์อย่างที่คุณคิดว่าคุณเป็น (Actual- Self หรือ Real- Self) กับอัตมโนทัศน์อย่างที่คุณคิดอยากจะเป็น (Ideal- Self)

8. "คน" อาจจะได้รับคำนิยามจากผู้อื่นมา และรับรู้ในสภาพที่บิดเบือนจากความเป็นจริง

9. "คน" จะพยายามต่อสู้เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างรอบคอบใน "คน" เช่น ไม่ยอมรับคำนิยามที่ขัดกับคำนิยามเดิม

10. อินทรีย์จะพยายามแสดงพฤติกรรมไปตาม "คน" เพื่อให้เกิดการเข้ากันได้

11. อัตมโนทัศน์จะคอยๆก่อตัวทีละเล็กทีละน้อยในรูปการสังสมประสบการณ์ และในรูปของกระบวนการการควบคุมพฤติกรรม ซึ่งเท่ากับรวมเอาฉัน (Me) เข้ากับฉัน (I) นั่นเอง

12. อัตมโนทัศน์อาจเปลี่ยนแปลงได้โดยอาศัยวุฒิภาวะ และการเรียนรู้

นอกจากนี้ โรเจอร์ ยังมีความเชื่อว่า อัตมโนทัศน์ในภาพรวม ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน ซึ่งมีผลต่อการเกิดบุคลิกภาพ คือ

1. อัตมโนทัศน์ตนเองอย่างที่คุณคิดว่าคนเป็น (Actual - Self) คือการรับรู้ต่อตนเองโดยใช้ตนเองตัดสิน ซึ่งการรับรู้ที่ตรงหรือตรงกับสภาพความเป็นจริงหรือไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริงก็ได้ แต่ที่สำคัญคือตรงกับความรู้ ความเข้าใจของอินทรีย์

2. อัตมโนทัศน์ตนเองอย่างที่คุณคิดอยากจะเป็น (Ideal - Self) คือการรับรู้ต่อตนเองในแง่ของความปรารถนาของอินทรีย์ อัตมโนทัศน์ส่วนนี้มีส่วนสำคัญต่อการสร้างฝันให้เป็นจริงของอินทรีย์

อัตมโนทัศน์ทั้ง 2 ส่วนมีความสำคัญต่อการสร้างบุคลิกภาพของบุคคลดังนี้

การประเมินตนเอง (Self - Evaluation) สามารถวัดได้จากผลต่างของอัตมโนทัศน์ตนเองอย่างที่คุณคิดว่าคนเป็น กับอัตมโนทัศน์ที่คุณคิดอยากเป็น คนที่มีการประเมินตนเองต่ำจะมีบุคลิกภาพเก็บตัว ไม่ชอบปรากฏตัวในชุมชน รู้สึกตนเองมีปมด้อย ไม่เชื่อมั่นในตนเอง และมีอัตมโนทัศน์ในภาพรวมต่ำ ส่วนคนที่มีการประเมินตนเองสูงจะมีบุคลิกภาพเปิดเผย ชอบแสดงออก มักเป็นคนที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป มีความมั่นใจในตนเองและมีอัตมโนทัศน์ในภาพรวมสูง

การยอมรับตนเอง (Self - Acceptance) สามารถวัดได้จากความสัมพันธ์ของอัตมโนทัศน์ คนอย่างที่คุณคิดว่าตนเองเป็น กับอัตมโนทัศน์ตนเองที่คุณคิดว่าอยากเป็น ผู้ที่มีคะแนนความสัมพันธ์สูง จะมีการยอมรับตนเองสูงกว่าคนที่มีความสัมพันธ์ต่ำ คนที่ยอมรับตนเองจะมองดูตนเองตามความจริง ยอมรับความจริงและเผชิญหน้ากับปัญหาอย่างกล้าหาญ และมีอัตมโนทัศน์ในภาพรวมสูง คนที่ไม่ยอมรับตนเอง จะเป็นผู้ไม่พอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่ มีความรู้สึกดูถูกตนเอง มีปัญหาทางอารมณ์ และมีอัตมโนทัศน์ในภาพรวมต่ำ

นอกจากนี้ โรเจอร์ยังกล่าวอีกว่า อัตมโนทัศน์เป็นความคิด ความรู้สึก ตลอดจนการรับรู้ เกี่ยวกับตนเอง ซึ่งสามารถถูกประเมินได้จากการรับรู้ต่อตนเอง 3 ด้าน คือ

1. ด้านสัมฤทธิ์ผล (Academic Value) คือความรู้สึกต่อตนเองในด้านสติปัญญา ทักษะ และความสามารถในด้านต่างๆ

2. ด้านการปรับอารมณ์ (Emotional Adjustment) คือความรู้สึกต่อตนเองตามความกดดันทางอารมณ์ เช่น ความวิตกกังวลใจ ความเครียด ความสุข ความภาคภูมิใจ ความเศร้า เป็นต้น

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) คือความรู้สึกต่อตนเอง ในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสามารถในการคบเพื่อน และความสามารถในการร่วมงานกับเพื่อน

3. ทฤษฎีอัตมโนทัศน์ของเบิร์นส์ (ริคนา ไกรสีหนาท .2534 ; อ้างอิงมาจาก Burns . 1979)

เบิร์นส์ แบ่งอัตมโนทัศน์เป็น 3 ส่วน คือ อัตมโนทัศน์อย่างที่คุณคิดว่าตนเองเป็น (Cognised - Self หรือ Real - Self) อัตมโนทัศน์อย่างที่คุณคิดว่าคนอื่นมอง (Other - Self) อัตมโนทัศน์อย่างที่คุณคิดว่าอยากจะเป็น (Ideal - Self) ซึ่งแสดงให้เห็นในภาพประกอบ 3

เบิร์นส์ เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนจะมีโลกแห่งตน (Global - Self) ของเขาอยู่ในตัว โลกแห่งตนของบุคคลนี้จะทำหน้าที่ในการรับรู้และพัฒนาบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลมีนิสัยใจคอและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน โลกแห่งตนของบุคคลจะแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นผู้กระทำ (I) กับส่วนที่รับการประเมินจากผล (Me) ส่วนที่จะทำให้เกิดอัตมโนทัศน์คือ ส่วนที่รับการประเมินผล (Me) หรือฉัน (Me) เมื่อถูกประเมินแล้วจะเข้าสู่กระบวนการจิตสังคมที่ประกอบด้วยประสบการณ์ทางวัฒนธรรม วัตถุนิยม ค่านิยมทางสังคมและจิตวิทยาจะอยู่ในการบวนการจะเกิดภาพพจน์ต่อตนเอง (Self-Image or Picture Structure) และการประเมินตนเอง (Self-

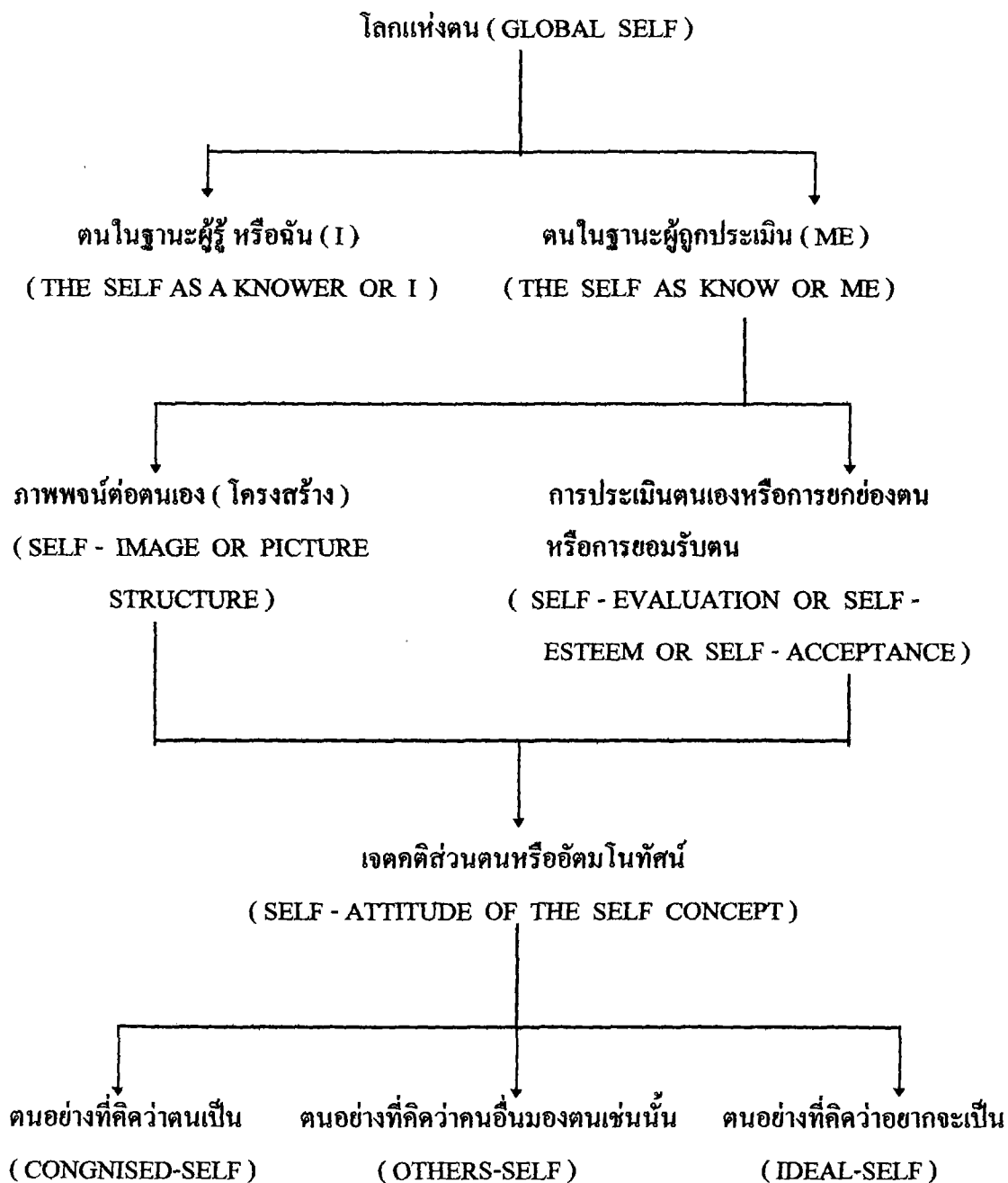
Evaluation) หลังจากเข้ากระบวนการแล้วจะเกิดเป็นอัตมโนทัศน์ (Self - Concept) หรือเจตคติส่วนบุคคล (Self - Attitude) อัตมโนทัศน์จะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับภาพพจน์ต่อตนเอง และการประเมินตนเอง ถ้าประเมินตนเองมีค่าสูง หรือประเมินในทางบวก อัตมโนทัศน์ก็จะมีค่าสูงและเป็นไปในทางบวกด้วย หมายความว่า จะมีความรู้สึกต่อตนเองในแง่ที่ตนเองมีค่าสูงในทางบวกนอกจากนี้ อัตมโนทัศน์ยังประกอบด้วยการรับรู้ใน 3 ส่วน คือ อัตมโนทัศน์อย่างที่คุณคิดว่าตนเป็น (Cognised - Self) อัตมโนทัศน์อย่างที่คุณคิดว่าคนอื่นมอง (Others - Self) และอัตมโนทัศน์อย่างที่คุณอยากจะเป็น (Ideal - Self) ถ้าทั้ง 3 ส่วนมีการรับรู้ถูกต้องและสอดคล้องกัน อัตมโนทัศน์ก็มีความถูกต้องด้วย

การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงอัตมโนทัศน์

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าอัตมโนทัศน์เป็นสิ่งที่มีการพัฒนาขึ้นจาก พันธุกรรม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งสิ่งแวดล้อมเป็นส่วนที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นอัตมโนทัศน์ก็ควรมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้เช่นเดียวกัน (พรหมทิพย์ เกษะนันท์ . 2516) ซึ่งตรงกับที่ บังอร เสดนันท (2512) กล่าวว่า อัตตา (ตน) ของบุคคลเกิดขึ้นตั้งแต่เขาอยู่ในวัยทารก และมีการพัฒนาขึ้นจากการรับรู้ การเรียนรู้ที่เกิดขึ้น เป็นการพัฒนาเพื่อให้เกิดอัตมโนทัศน์ต่อไป

สแตรง (Strang . 1961 : 78) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงอัตมโนทัศน์ของแต่ละคนจะเกิดขึ้นในตอนใดของชีวิตก็ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงระยะเวลาของการที่บุคคลเริ่มมีการพัฒนาการในตน ส่วน ออธูเบล (Ausubel . 1958 : 284) กล่าวว่า ขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาอัตมโนทัศน์เกิดขึ้นแน่นอนที่สุด เมื่อเด็กเติบโตขึ้นจากวัยทารก

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า อัตมโนทัศน์มีการพัฒนาเริ่มต้นตั้งแต่บุคคลอยู่ในวัยทารก และมีการพัฒนาเพิ่มขึ้นเมื่อบุคคลนั้นเริ่มมีการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมโดยมีการรับรู้ในสิ่งแวดล้อมรวมทั้งมีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเป็นอัตมโนทัศน์ที่สมบูรณ์ของเขเอง



ภาพประกอบ 3 แนวคิดเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์ (Self - Concept) ตามแนวคิดของเบิร์นส์ (รัตนา ไกรสีหนาท . 2534 ; อ้างอิงมาจาก Burns . 1979)

วิธีเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

พรหมทิพย์ เกษะนันท์ (2516 : 64 - 69) เสนอวิธีการที่จะใช้เปลี่ยนทัศนคติหรือความนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง ไว้ดังนี้

1. วิธีการเปลี่ยนแปลงระยะยาว

1.1 ใช้จิตบำบัดโดยการสร้างสถานการณ์ของบุคคลนั้นให้เขาเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ความภาคภูมิใจและความเชื่อว่าเขามีความสามารถที่จะทำงานชนิดนั้น ๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดี จะทำให้ทัศนคติของเขาสูงขึ้น

1.2 การปรึกษาในเชิงจิตวิทยา (Counseling) เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยเปลี่ยนแปลงทัศนคติของมนุษย์ได้ ผู้มีปัญหาต้องอาศัยผู้ให้คำปรึกษาตัวต่อตัว

2. วิธีเปลี่ยนแปลงระยะสั้น

2.1 การใช้ผู้นำแบบอย่างตัวจริง (Real Model) การใช้สิ่งที่มีชีวิตเป็นแบบ และต้องเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อคนนั้นด้วย

2.2 แบบอย่างโดยจินตนาการ (Imaginal Model) คือการสมมติแบบอย่างขึ้นมาเป็นลายลักษณ์อักษร หรือเป็นวาจา ถ้าหากแบบอย่างจินตนาการมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลผู้นั้น ก็จะสามารถมีอิทธิพลที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติในระยะสั้นของบุคคลผู้นั้นได้

จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงทัศนคติจะใช้วิธีการทางจิตวิทยา ซึ่งผู้ที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติก็จะมีผลทำให้บุคคลผู้นั้นมีพฤติกรรมและบุคลิกภาพเปลี่ยนแปลงไปด้วย

6. การเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน

ความหมายของการเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน

ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน (Internal Locus of Control) เป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพที่มีผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาตามความเชื่อนั้น ซึ่งความเชื่อนี้จะเกิดจากความคิดประสบการณ์ซึ่งในเหตุการณ์เดียวกันเมื่อมีความเชื่อต่างกันบุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาต่างกัน ได้มีผู้ให้ความหมายของความเชื่ออำนาจภายในคนไว้ คือ

รอทเตอร์ (Rotter . 1966) กล่าวว่า ความเชื่ออำนาจภายในตน หมายถึงความเชื่อหรือการรับรู้ว่า เหตุการณ์หรือสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้น เป็นผลมาจากการกระทำหรือความสามารถของตนเอง ความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่ตนได้รับ เกิดจากการกระทำของตนเอง ตนเองสามารถควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองได้

สตริกแลนด์ (Strickland . 1977) กล่าวถึงผู้ที่มีลักษณะความเชื่ออำนาจภายในคนว่า เป็นผู้ที่มีการตัดสินใจที่มั่นคงและเด็ดเดี่ยว ทำงานโดยใช้กระบวนการแก้ปัญหา ทำงานเป็นระบบระเบียบ มีความสนใจต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม มีความตั้งใจศึกษาหาความรู้ เพื่อปรับปรุงตนเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ เห็นคุณค่าและความพยายามของตนเอง และมีสังคมในหมู่เพื่อน

จากข้างต้นพอจะสรุปความหมายของความเชื่ออำนาจการควบคุมภายในตนเองได้ คือ ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายในตนเอง หมายถึง การที่มีความเชื่อหรือรับรู้ว่าเหตุการณ์หรือสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตน ทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว เกิดจากการกระทำของตนเอง ส่งผลให้มีบุคลิกลักษณะมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และพยายามปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้น ๆ เห็นคุณค่าของทักษะและความพยายามของตนเอง ใช้กระบวนการแก้ปัญหา มีความเชื่อมั่นในเหตุผล มีความตั้งใจศึกษาหาความรู้ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น

ปัจจัยที่มีผลต่อความเชื่ออำนาจการควบคุมภายในตน

1. การอบรมเลี้ยงดู การอบรมเลี้ยงดูนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ปลูกฝังแนวความเชื่อให้เด็กตั้งแต่เล็ก จากการศึกษาถึงพัฒนาการความเชื่ออำนาจภายในตน และอำนาจภายนอกตน ในเด็ก 3 ปี พบว่า เด็กที่ได้รับความอบอุ่นและมีสัมพันธภาพที่ดีกับมารดา การเลี้ยงดูเป็นแบบไม่มีการบังคับ เปิดโอกาสให้เด็กเป็นตัวของตัวเอง ในขณะที่เด็กกับบิดามารดาที่ไม่ปกป้องคุ้มครองมากเกินไป เด็กจะพัฒนาขึ้นโดยมีความเชื่ออำนาจภายในสูง ตรงข้ามกับเด็กที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบบีบบังคับถูกควบคุมไม่เป็นตัวของตัวเอง หรือปกป้องคุ้มครองมากเกินไปจนความจำเป็น เด็กจะพัฒนาความเชื่ออำนาจภายในตนเองต่ำ

2. ฐานะทางเศรษฐกิจสังคม ฐานะทางสังคมเศรษฐกิจของบิดามารดา มีความสัมพันธ์โดยตรงกับชีวิตภายในครอบครัวและการเลี้ยงดู จากการศึกษาในต่างประเทศ พบว่า เด็กผิวดำที่มีจากครอบครัวยากจนและเป็นชนชั้นต่ำ ส่วนมากมีความเชื่ออำนาจภายนอกตน ตรงข้ามกับเด็กผิวขาวชนชั้นกลาง ซึ่งฐานะทางเศรษฐกิจค่อนข้างดี ส่วนมากมีความเชื่ออำนาจภายในตนสูง

3. ประสบการณ์ในชีวิต ประสบการณ์ในชีวิตตั้งแต่วัยเด็ก มีอิทธิพลต่อความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประสบการณ์สะสมในอดีตซึ่งเด็กได้รับการเลี้ยงดู บิดามารดาที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน ย่อมเลี้ยงดูบุตรด้วยวิธีการที่ทำให้บุตรได้พัฒนาไปสู่ความเชื่ออำนาจ

ภายในตน ในทางตรงข้าม ถ้าบิดามารดา มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน ก็จะใช้วิธีการอบรมเลี้ยงดูบุตรโดยวิธีที่ตนเชื่อถือ

4. ค่านิยมทางสังคมที่บุคคลยึดถืออยู่ บุคคลมีแนวโน้มจะเชื่อตามสิ่งที่คนทั่วไปที่แวดล้อมตนอยู่ และถือปฏิบัติ

พหยาบาลกับความเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน

ปัจจุบันพบว่ามีการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา รวมถึงความก้าวหน้าในทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่พหยาบาลต้องศึกษา วิเคราะห์ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีใหม่ ๆ นี้ เพื่อการตัดสินใจนำมาใช้เพื่อการปฏิบัติการพหยาบาลได้อย่างเหมาะสม และการสื่อสารมีความก้าวหน้าขึ้น ประชาชนมีความรู้ด้านการดูแลสุขภาพดีขึ้น ดังนั้น ถ้าพหยาบาลเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเอง ก็จะเป็นพหยาบาลที่มีความกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมนั้นๆ เห็นคุณค่าของความพยายามของตนเอง มีแรงจูงใจสูง มีความเชื่อมั่นในเหตุผล และสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีอย่างมากต่อวิชาชีพ พหยาบาล อันส่งผลดีต่อผู้ป่วยที่มารับบริการตามมา และผู้วิจัยเชื่อว่า ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานของพหยาบาลได้ด้วย

7. คุณลักษณะของพหยาบาล

ความหมายของคุณลักษณะของพหยาบาล

สมาคมพหยาบาลแห่งชาติได้กำหนดคุณลักษณะของพหยาบาลที่ดีเอาไว้หลายประการ ตามคำเสนอของริส (จันทรจิรา เหล่าพจันนันทน์ . 2533 ; อ้างอิงมาจาก Reece . 1961) กล่าวคือ พหยาบาลที่ดีต้องรู้จักปรับปรุงตนเอง มีความมั่นคง ว่องไว กระตือรือร้น มีความสนใจกว้างขวาง เปิดเผย ร่าเริง แจ่มใส มีทัศนคติที่ดีต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ มีสติรอบคอบ มีการตัดสินใจที่ดี ให้ความร่วมมือที่ดี มีความเป็นอิสระ มีความสามารถในการรักษาพหยาบาล รู้จักบังคับตนเอง มีความคิดลึกซึ้ง มีอารมณ์ขัน มีความจดจำดี มีความว่องไวต่อการสังเกต และตัดสินใจรวดเร็ว ได้ผลดี

การแบ่งคุณลักษณะของพหยาบาล

ได้มีการศึกษาเรื่องคุณลักษณะของพหยาบาลกันมากมาย และสรุปคุณลักษณะของพหยาบาลไว้ได้โดยรวมเป็น 8 ด้าน คือ (จันทรจิรา เหล่าพจันนันทน์ . 2533)

1. ความรู้ความสามารถทางการพยาบาล หมายถึง การที่พยาบาลคิดและรู้สึกรู้ว่าสามารถรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วย และสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนป้องกันรักษา ฟื้นฟูและส่งเสริมสมรรถภาพ รวมทั้งนำความรู้ทางทฤษฎีมาใช้ในการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม

2. ทักษะในการพยาบาล หรือความเชี่ยวชาญในการพยาบาล หมายถึง การที่พยาบาลคิดและรู้สึกรู้ว่าปฏิบัติงานได้ถูกต้อง คล่องแคล่วและรวดเร็วในการให้ความรู้ การพยาบาล การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ

3. ความสามารถในการตัดสินใจ หมายถึงการที่พยาบาลคิดและรู้สึกรู้ว่า สามารถพิจารณาเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งเมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้นในปัจจุบันทันด่วน

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่พยาบาลมีความตระหนักและสำนึกในหน้าที่ เอาใจใส่ผู้ป่วย มีใจจดจ่อต่องานที่ปฏิบัติ นำความรู้มาใช้ในการปรับปรุงการพยาบาลและติดตามผลหลังจากการให้การพยาบาลผู้ป่วยไปแล้ว

5. ความมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึงการที่พยาบาลคิดและรู้สึกรู้ว่าสามารถแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ป่วยญาติผู้ป่วย และเพื่อนร่วมงาน

6. ความเสียสละ หมายถึง การที่พยาบาลคิดและรู้สึกรู้ว่าทำงานอุทิศตนด้วยความเต็มใจในการช่วยเหลือผู้ป่วยมีความเห็นอกเห็นใจผู้ป่วยพร้อมที่จะทนต่อความยากลำบากในการพยาบาล

7. ความอดุสาหะ หมายถึง การที่พยาบาลคิดและรู้สึกรู้ว่ามีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ และมีความมานะบากบั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา

8. ความมีวินัยในตนเอง หมายถึง การที่พยาบาลคิดและรู้สึกรู้ว่าสามารถควบคุมพฤติกรรมให้เป็นไปตามระเบียบของหน่วยงานด้วยตนเอง ในเรื่องการแต่งกาย การตรงต่อเวลา และการซื้อตรงต่อหน้าที่

นอกจากนี้ กรรณฯ แสงสุวรรณ (2539) กำหนดคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ โดยอาศัยปัจจัยด้านวิชาชีพและปัจจัยด้านสังคมมาเป็นตัวกำหนด เพื่อให้ได้คุณลักษณะพยาบาลที่เหมาะสม คือ

1. ปัจจัยด้านวิชาชีพ

1.1 ลักษณะการปฏิบัติการพยาบาลระดับวิชาชีพ ได้มีการอธิบายลักษณะการปฏิบัติการพยาบาลระดับวิชาชีพไว้ดังนี้

1.1.1 เป็นการกระทำของผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และคุณสมบัติทางวิชาชีพที่ได้รับการรับรองแล้วโดยทางกฎหมาย มีความแม่นยำในหลักการและเหตุผลในการพยาบาล

1.1.2 เป็นการกระทำที่มีความเคารพในตนเอง มีความรับผิดชอบสูงทั้งต่อผู้รับบริการ สถาบันบริการ วิชาชีพ และสังคม

1.1.3 เป็นการกระทำด้วยเจตนาที่มุ่งผลทางสุขภาพ และคุณภาพชีวิตของผู้รับบริการ และด้วยเจตนาของการให้ที่เหนือกว่าการหาผลประโยชน์ใส่ตัว

1.1.4 เป็นการกระทำที่มีระบบ

1.1.5 เป็นการกระทำด้วยกระบวนการเชิงวิทยาศาสตร์ มีแผนการและวิธีปฏิบัติที่เที่ยงตรง มีการบันทึกเป็นข้อมูลเพื่อให้การพยาบาลอย่างต่อเนื่อง

1.1.6 เป็นการกระทำที่สอดคล้องกับอุดมการณ์

1.1.7 เป็นการกระทำที่คำนึงถึงการพัฒนาให้ดีขึ้น มีการเผยแพร่ความรู้ การฝึกอบรมทางการพยาบาล

1.2 บทบาทของพยาบาลวิชาชีพ

1.2.1 บทบาทผู้ให้บริการ บทบาทนี้พยาบาลวิชาชีพต้องทำหน้าที่ 5 ด้าน คือ การดูแล การรักษา การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสภาพ โดยนำหลักวิชาการมาใช้อ้างอิงในการปฏิบัติ

1.2.2 บทบาทครู เพื่อให้ผู้รับบริการมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสุขภาพ และสามารถปฏิบัติดูแลตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับภาวะสุขภาพของตน

1.2.3 บทบาทผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ การให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้รับบริการ และญาติเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้รับบริการและญาติปรับตัวต่อความเจ็บป่วยได้เหมาะสม

1.2.4 บทบาทผู้ให้การดูแลปกป้องผู้รับบริการให้การสนับสนุนช่วยเหลือผู้รับบริการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อารมณ์ สังคมโดยคำนึงถึงความต้องการพื้นฐานของผู้รับบริการ

1.2.5 บทบาทผู้จัดการรายกรณี พยาบาลวิชาชีพต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในการประเมินผู้รับบริการ กำหนดข้อวินิจฉัยทางการพยาบาล วางแผนการพยาบาล กระตุ้นและส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาล ให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานทางสุขภาพเพื่อประเมินผลทางการพยาบาล

1.2.6 บทบาทผู้ประสานงานด้านศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อปรับเปลี่ยนการบริการให้เข้ากับความเชื่อของผู้รับบริการ

1.2.7 บทบาทผู้นำ ต้องสามารถจูงใจและมอบหมายงานแก่ผู้อื่น เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.2.8 บทบาทผู้เปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทของสมาชิกในทีมการพยาบาล การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อให้เหมาะสมในฐานะเป็นผู้ให้บริการทางการพยาบาล

1.2.9 บทบาทผู้ร่วมงาน เพื่อประสานให้เกิดความร่วมมือ สอดคล้องในการปฏิบัติหน้าที่ ให้เกิดความราบรื่นในการปฏิบัติการพยาบาล

1.2.10 บทบาทที่ปรึกษา ต้องเป็นที่ปรึกษาให้แก่สมาชิกเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

1.2.11 บทบาทนักบริหารจัดการ มุ่งพัฒนาคนให้มีขวัญ กำลังใจในการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงานของบุคลากรในหน่วยงาน

1.2.12 บทบาทผู้ประเมินคุณภาพการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพต้องมีส่วนเข้าไปควบคุม ติดตามคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงานของตนให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

1.2.13 บทบาทผู้ติดต่อสื่อสาร พยาบาลวิชาชีพต้องมีทักษะในการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลต่อคุณภาพในการพยาบาล

1.2.14 บทบาทนักวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และนำผลในการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

1.3 จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพทุกคนต้องตระหนักและรักษาจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพไว้อย่างกล้าแข็ง เพื่อจรรโลงให้การปฏิบัติงานเปี่ยมล้นไปด้วยคุณค่า และสามารถดำรงตนอยู่ในวิชาชีพด้วยความเจริญงอกงาม

2. ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสังคมเป็นความคาดหวังของสังคม ที่มีต่อคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ กล่าวคือ

2.1 ความคาดหวังของผู้รับบริการต่อคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ ได้มีการสัมภาษณ์ผู้รับบริการที่มารักษาในโรงพยาบาลราชวิถี จำนวน 30 คน ถึงผลการคาดหวังที่มีต่อพยาบาล ได้ผลคือ (กรุณา แสงสุวรรณ 2539 ; อ้างอิงมาจาก กุลยา ดันติผลาชีวะ .2522)

2.1.1 ผู้รับบริการต้องการพยาบาลที่มีวาจาดี นุ่มนวล สุภาพ มีความเป็นมิตร จริงใจ ทักทายซักถามและให้ความสนใจอย่างสม่ำเสมอ

2.1.2 ผู้รับบริการส่วนใหญ่ต้องการช่วยเหลือตนเองให้มากที่สุด

2.1.3 ต้องการให้พยาบาลสนใจต่อความเจ็บป่วยขณะที่มีอาการวิกฤติ ซึ่งอาจจะเป็นการสัมผัส การพูดหรือการอยู่ใกล้ๆ

2.1.4 ต้องการให้พยาบาลสนใจต่อสภาพทางจิตใจ โดยอธิบายเกี่ยวกับสิ่งที่ตนเองสงสัย ช่วยให้ได้รับข่าวสารความรู้สึก สอบถามอาการ เอาใจใส่สม่ำเสมอ ให้ความเคารพนับถือ

2.1.5 ต้องการให้อธิบาย และเตรียมผู้รับบริการให้พร้อม ก่อนให้การปฏิบัติการพยาบาล

2.2 ความคาดหวังของผู้ร่วมงานต่อคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ ผู้ร่วมงานที่สำคัญคือ แพทย์ โยคลอ หุตางกูร (กรุณา แสงสุวรรณ . 2539 ; อ้างอิงมาจาก ลอ หุตางกูร . 2536) กล่าวถึงคุณลักษณะของพยาบาลตามความคาดหวังของแพทย์ว่า พยาบาลควรมีมารยาท และอริยาบถดี มีความรู้ความสามารถในงานดีมาก รู้เท่าถึงการณ์ มีความรับผิดชอบสูง ร่วมมือ และประสานงานดี

2.3 ความคาดหวังของผู้บริหารต่อคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ ผู้บริหารมีความคาดหวังต่อพยาบาลวิชาชีพ กล่าวคือ

2.3.1 เป็นผู้ร่วมงานที่ดี

2.3.2 มีความสุภาพ อ่อนโยน พุดจาไพเราะ เรียบร้อย อดทน อารมณ์มั่นคง เสียสละเวลาความสุขส่วนตัวเพื่องานได้

2.3.3 เป็นผู้ให้ความมั่นคงปลอดภัยแก่ผู้รับบริการได้

2.3.4 เป็นผู้ที่ตระหนักถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ

2.3.5 มีการพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงานอยู่เสมอ

2.3.6 มีการสังเกตที่ดี มีไหวพริบดี เฉลียวฉลาดรอบรู้ ทันทต่อเหตุการณ์ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี

2.3.7 เป็นผู้ที่มีระเบียบวินัย

2.3.8 สามารถช่วยเหลืองานที่ไม่ได้เป็นภาระกิจในความรับผิดชอบ โดยตระหนักถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นสำคัญ

2.4 ความคาดหวังของประชาชนทั่วไปต่อคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ ได้มีการสำรวจไว้ดังนี้ คือ

2.4.1 มีความรู้ ความชำนาญ

2.4.2 มีความเป็นกันเอง

2.4.3 มีความเข้าใจผู้ป่วย ให้การปลอบใจ เห็นใจ

2.4.4 มีพฤติกรรมที่เหมาะสม มีความสุภาพ มั่นใจในตนเอง มีอารมณ์ขัน แต่งกายสะอาดเป็นระเบียบ

2.4.5 มีวาจาที่ถูกต้องและเหมาะสม

2.4.6 มีจริยธรรมและคุณธรรม

จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น สามารถให้ความหมายของคุณลักษณะของพยาบาลได้ดังนี้ คือ คุณลักษณะของพยาบาล หมายถึง ลักษณะของพยาบาลวิชาชีพที่แสดงออกให้ปรากฏ ได้มาจาก ปัจจัยด้านวิชาชีพ และปัจจัยด้านสังคม ประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ด้าน อันเป็นลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ของพยาบาลวิชาชีพ และเป็นคุณลักษณะที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือ คุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล คุณลักษณะผู้ให้บริการพยาบาล คุณลักษณะการเป็นผู้นำ คุณลักษณะนักบริหารจัดการ และคุณลักษณะนักวิจัย

8. บรรยายาสองค์การ

ความหมายของบรรยายาสองค์การ

กิลเมอร์ (Gilmer . 1971) ให้ความหมายไว้ว่า บรรยายาสองค์การ หมายถึง ลักษณะต่างๆที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างไปจากอีกองค์การหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น รวมทั้งกระบวนการต่างๆ ในองค์การซึ่งถ้าพิจารณาในทางจิตวิทยาเกี่ยวข้องกับการบริหารงานของบุคคล เช่น การสรรหาบุคคล การคัดเลือกบุคคล การฝึกอบรมตลอดถึงความพอใจในงาน

ไฮเซนแมน สก็อต และ คอรันเนอร์ (Haiman Scott and Connor . 1978) ให้ความหมายว่า บรรยายาสองค์การคือ บรรยายาสองค์การซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การนั้น เขาเชื่อว่า บรรยายาสองค์การสร้างขึ้นโดยหัวหน้างานและสามารถปรับปรุงได้เพื่อให้เกิดความพอใจสอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์การ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สมยศ นาวิการ และสุสดี รุมาคม (2520) กล่าวถึงบรรยายาสองค์การว่า หมายถึงกลุ่มของคุณลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานทำอยู่ ซึ่งพนักงานจะรับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และบรรยายาสองค์การจะเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน

อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย (2533) ให้ความหมายว่า บรรยายาสองค์การ คือ การรับรู้หรือความเข้าใจที่สมาชิกในองค์การมีต่อองค์การที่เขาทำงานอยู่ ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานอยู่ ทั้งสภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุ และสภาพแวดล้อมเพื่อนร่วมงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กรนั้น

การวัดบรรยากาศองค์การ

ฮาล์ปินและครอฟท์ (สุทธิดา รัตนวณิชช์พันธ์.2538 ; อ้างอิงมาจาก Halpin and Croft .1966) เสนอการวัดบรรยากาศองค์การโดยการประเมินพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 มิติ และจากพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ แล้วแปรมิติทั้ง 8 มิติ เป็นบรรยากาศองค์การ 6 แบบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 มิติ คือ

1.1 ขาดความสามัคคี (Disengagement) เป็นมิติที่แสดงถึงความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานว่า ขาดการวางแผนในการทำงานร่วมกัน ทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ ลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการประสานงานร่วมมือกันทั้ง ๆ ที่งานดังกล่าวต้องมีการร่วมมือกันทำ

1.2 อุปสรรค (Hindrane) เป็นมิติที่แสดงถึงความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานว่า ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและเป็นขั้นตอน ทำให้ปริมาณงานมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอึดอัด และยุ่งยากมากกว่าความสะดวกสบาย

1.3 ขวัญ (Esprit) เป็นมิติที่แสดงถึง ความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานว่า มีความพอใจในความสัมพันธ์ทางสังคม และรู้สึกสนุกสนานในความสำเร็จของงาน เกิดกำลังใจและความภูมิใจ

1.4 มิตรสัมพันธ์ (Intimacy) เป็นมิติที่แสดงถึง ความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานว่า มีความสนุกสนานในด้านความสัมพันธ์ทางสังคม โดยต่างคนต่างแสดงความ เป็นมิตรซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความพอใจในความสัมพันธ์ทางสังคมนี้

2. พฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ คือ

2.1 ห่างเหิน (Aloofness) เป็นมิติที่แสดงถึง ความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีลักษณะเฉพาะอย่างเป็นทางการ ยึดกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับและนโยบายอย่างเคร่งครัด โดยไม่คำนึงถึงจิตใจของสมาชิก

2.2 มุ่งผลงาน (Production Emphasis) เป็นมิติที่แสดงถึงความรู้สึกของสมาชิกต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า ตรวจตรา ตั้งงานอย่างใกล้ชิด โดยใช้วิธีตั้งงานให้ทำอย่างเดียว และไม่ต้องการความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะใดๆ ของสมาชิก เพื่อให้ได้ผลงานตามที่ผู้บริหารต้องการ

2.3 เป็นแบบอย่าง (Thrust) เป็นมิติที่แสดงถึงความรู้สึกของสมาชิกต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างในการทำงานทุกอย่าง และใช้วิธีควบคุม ตรวจตรา ตั้งงานน้อยที่สุด

2.4 กรูณาปราณี (Consideration) เป็นมิติที่แสดงถึงความรู้สึกของสมาชิกต่อพฤติกรรมของผู้บริหาร ในการปฏิบัติตนต่อสมาชิกด้วยความเมตตาปรานี ทั้งด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัว

เกณฑ์ในการวัดบรรยากาศองค์การโดยเปลละคะแนน 8 มิติ เป็นคะแนนมาตรฐานบรรยากาศ 6 แบบ คือ แบบเปิด แบบอิสระ แบบควบคุม แบบสนิทสนม แบบรวมอำนาจ และแบบปิด อธิบายดังนี้

1. บรรยากาศแบบเปิด (The Opened Climate)

ลักษณะของบรรยากาศ ประกอบด้วยลักษณะดังนี้คือ ขวัญ กำลังใจสูง มีความสามัคคีสูง อุปสรรคต่ำ มีตรสัมพันธปานกลาง มีความห่างเหินต่ำ ความกรูณาปราณีสูง เป็นแบบอย่างสูง เน้นผลงานต่ำ

เป็นบรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญและกำลังใจดี มีความสามัคคีช่วยเหลือกันมีงานทำพอเหมาะกับความสามารถ มีความพอใจในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ส่วนพฤติกรรมผู้บริหรนั้น ผู้บริหารมีบุคลิกดีเป็นที่เคารพรักใคร่ และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวก ผู้บริหารไม่ต้องออกคำสั่งหรือควบคุมบ่อยๆ เพราะผู้ร่วมงานมีระเบียบวินัยดี ระเบียบข้อบังคับยังมีความสำคัญ แต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ผู้บริหารไม่เน้นผลงาน แต่จะใช้วิธีสร้างลักษณะผู้นำไปปฏิบัติงานจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีได้ บรรยากาศแบบนี้เป็นที่ต้องการของผู้ปฏิบัติงานและเป็นบรรยากาศที่ดีที่สุด

2. บรรยากาศแบบอิสระ (The Autonomous Climate)

ลักษณะเฉพาะของบรรยากาศประกอบด้วย ลักษณะสำคัญดังนี้ คือ ขวัญ กำลังใจสูง และมีมิตรสัมพันธสูง มีความสามัคคีสูง อุปสรรคต่ำ มีความห่างเหินสูง เน้นผลงานต่ำ มีความกรูณาปราณีปานกลาง และเป็นแบบอย่างปานกลาง

บรรยากาศอิสระ มีลักษณะเด่นที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจในการสร้างความสัมพันธ์มากกว่าความพอใจที่ได้จากผลสำเร็จในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกันทำงานดี ขวัญ

ในการทำงานดี แต่ไม่เท่าบรรยากาศแบบเปิด พฤติกรรมผู้บริหารพร้อมที่จะอำนวยความสะดวกคอยช่วยเหลือเป็นครั้งคราว แสดงความกรุณาปรานีเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมสวัสดิภาพของผู้ร่วมงาน บรรยากาศแบบนี้ค่อนข้างเข้มงวดมากกว่าบรรยากาศแบบเปิด

3. บรรยากาศแบบควบคุม (The Controlled Climate)

ลักษณะเฉพาะของบรรยากาศ มีดังนี้ มีขวัญกำลังใจสูง มีความสามัคคีสูง เน้นผลงานสูง มีความกรุณาปรานีต่ำ เป็นแบบอย่างปานกลาง มีความห่างเหินสูง อุปสรรคสูงและมิตรสัมพันธ์ต่ำ

บรรยากาศแบบควบคุม ผู้บริหารจะเน้นผลงาน คอยควบคุมตรวจสอบ จนผู้ปฏิบัติงานไม่มีเวลาสร้างความสัมพันธ์ฉันท์มิตร แต่เนื่องจากมีผลงานที่ดี จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจ และพลอยมีขวัญกำลังใจดีกว่าระดับปกติเล็กน้อย ผู้ปฏิบัติต้องทำงานร่วมกันตลอดเวลาให้ความสัมพันธ์ในหมู่คณะดีแต่ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรมีน้อย ผู้บริหารให้ความสำคัญในการปฏิบัติงาน แต่จะกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์วิธีทำงานให้ทำตลอดเวลา ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานน้อย เพราะมุ่งคำนึงถึงผลงาน ไม่สนใจความคิดเห็น หลักการและเหตุผลของผู้อื่น

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (The Familiar Climate)

ลักษณะเฉพาะของบรรยากาศมีดังนี้ ขาดความสามัคคีสูง อุปสรรคต่ำ มิตรสัมพันธ์สูง ขวัญกำลังใจปานกลาง ความกรุณาปรานีสูง ความห่างเหินน้อย เน้นผลงานต่ำและเป็นแบบอย่างปานกลาง

บรรยากาศแบบสนิทสนม เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ผู้บริหารสนใจผลงานน้อย จึงละเลยคำสั่ง กฎระเบียบ หรือการนิเทศงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความสามัคคีในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานไม่ค่อยทำงาน แต่มีความสัมพันธ์ด้านส่วนตัว ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ขาดความพอใจในงาน หรือความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน

5. บรรยากาศแบบรวมอำนาจ (The Paternal Climate)

ลักษณะเฉพาะของบรรยากาศมีดังนี้ เน้นผลงานสูง มีความสามัคคีสูง มีอุปสรรคต่ำ มิตรสัมพันธ์ต่ำ ขวัญต่ำ เป็นแบบอย่างปานกลาง ห่างเหินน้อย และมีความกรุณาปรานีสูง

บรรยากาศแบบรวมอำนาจ เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารใช้วิธีการออกคำสั่งควบคุมตรวจสอบ และนิเทศงานอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารพยายามสร้างความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับผู้ปฏิบัติงาน แต่มักประสบความล้มเหลว เพราะผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับนับถือความสามารถของผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานแบ่งเป็นกลุ่ม ผู้บริหารรบกวนเวลาผู้ปฏิบัติงานมากกว่าเป็นการอำนวยความสะดวกให้ ผลงานมีน้อย ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงานเสีย

6. บรรยากาศแบบปิด (The Closed Climate)

ลักษณะเฉพาะของบรรยากาศมีดังนี้ คือ ขาดความสามัคคี อุปสรรคสูง มีตรึงพันซ์ปานกลาง ขวัญกำลังใจต่ำ เป็นแบบอย่างต่ำ มีความห่างเหินสูง และมีความกรุณาปราณีต่ำ

บรรยากาศแบบปิด เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารงานขาดความรู้ และบุคลิกภาพของผู้นำ ตลอดจนสมรรถภาพในการบริหารงานบุคคล ผู้ปฏิบัติงานเสียขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะขาดความสามัคคีกันที่มีตรึงและขาดความภูมิใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานขาดความสามัคคีในการทำงาน ผู้บริหารไม่สามารถเป็นแบบอย่าง ขาดความเมตตากรุณา ขาดความคิดสร้างสรรค์

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

การที่บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จในงานที่ทำนั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากบุคคลนั้นมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งความพึงพอใจในงานนั้นจะส่งผลให้เกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มกำลังความสามารถ ดังที่ สคอฟฟิลด์ (ภาวิณี นาวาพานิช .2537; อ้างอิงมาจาก Schofield . 1975 : 242) กล่าวว่าระดับความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิผลของงาน การสร้างความพึงพอใจในงานจึงเป็นกุญแจหรือหัวใจของการบริหารงาน เพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงานสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และด้วยความสมัครใจ (อรุณ รักธรรม . 2522: 205) และในทางตรงข้ามถ้าหากว่าบุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน จะก่อให้เกิดปัญหาหลายอย่างแก่หน่วยงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจะต่ำ การปฏิบัติงานจะได้ผลในทางลบ ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียขึ้นแก่หน่วยงาน (ภาวิณี นาวาพานิช . 2537 ; อ้างอิงมาจาก Pigors and Myers. 1973 : 215-216)

ความหมายของความพึงพอใจในงาน

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 98) อธิบายว่า ความพึงพอใจเป็นภาวะของความพึงพอใจหรือภาวะของการมีอารมณ์ ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้นเนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคนๆหนึ่ง ความรู้สึกชอบงานของคนๆหนึ่งนั้น จะขึ้นกับว่างานนั้นทำให้บุคคลผู้นั้นได้รับความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 130) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน

อัคริ จิตต์ภักดี (2536 : 9) กล่าวว่าความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยปัจจัยเหล่านี้ สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม

พัชนี เอมะนาวิน (2536 : 47) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน มีความสำเร็จเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา มีโอกาสได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถตามศักยภาพของคน

ปรนันท ผึ้งงั่ว (2539 : 20) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลต่องาน และองค์ประกอบอื่นๆ ของงาน ความรู้สึกนี้เกิดจากการตอบสนองขององค์การมีการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกพอใจ

สมิท (Smith . 1955 : 115) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า หมายถึงผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยา และสิ่งแวดล้อม ซึ่งทำให้ผู้ที่ทำงานในหน่วยงานนั้น พึงพอใจอย่างจริงจังว่า เขาพอใจที่จะทำงาน

สตอร์สส์ และ เซเลส์ (Strauss and Sayless . 1960 : 119) กล่าวถึงความพึงพอใจว่าเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้

แอปเปิลไวท์ (Applewhite . 1965 : 8) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความสุขสบายที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน ความสุขในการทำงานกับผู้ร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพอใจจากรายได้จากองค์กร

สมิท และ เคนคอลล (Smith and Kendall . 1969 : 37) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่าเป็นความรู้สึกรวมๆ ระหว่างความคาดหวังและประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน ความรู้สึกพึงพอใจจึงรวมอยู่กับความคาดหวัง เป็นความคาดหวังส่วนบุคคล ที่มาจากพื้นฐานและประสบการณ์รวมถึงความต้องการทางจิตวิทยาด้วย

กิลเมอร์ และคณะ (Gilmer et al.1966 : 255) กล่าวว่า ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานเป็นผลที่เกิดจากทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งหลายสิ่ง เช่น งาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องอื่นๆ และชีวิตโดยทั่วไปของเขา

วรูม (Vroom . 1978 : 99) อธิบายว่า ความพึงพอใจในงานเป็นสื่อของความรู้สึกส่วนหนึ่งของบุคคลที่มีต่อบทบาทของงาน (work roles) ซึ่งเป็นอาชีพในขณะนั้น เป็นทัศนคติทางบวกที่มีต่องาน และเป็นทัศนคติทางลบต่องานเมื่อเกิดความไม่พึงพอใจในงาน

มิลตัน (Milton 1981 : 151) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานก็คือ ความรู้สึกชื่นชม หรือความรู้สึกทางบวกที่เป็นผลมาจากการประเมินประสบการณ์ของงานที่ผ่านมาของบุคคล

จากความหมายของความพึงพอใจในงานข้างต้น พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกที่ดีต่องานที่คนทำอยู่ เป็นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของคนอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ มีทัศนคติที่ดีต่องานของตน มีความภาคภูมิใจในงานของตน เนื่องจากงานนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของคนได้ทั้งทางด้านวัตถุและด้านจิตใจ

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

กิเซลลีและบราวน์ (Ghiselli and Brown . 1955 : 430-433) ได้ให้ความเห็นว่ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่สำคัญมี 5 ประการคือ

1. ระดับอาชีพ (Occupational Level) ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะที่สูงเป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ที่ประกอบอาชีพนั้น

2. สถานะทางสังคม (Caste) สภาพการทำงานต่างๆต้องมีความเหมาะสม สะดวกสบาย เหมาะแก่การปฏิบัติงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นเวลานาน ถ้าได้รับตำแหน่งดี ได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานก็จะเกิดความพึงพอใจ

3. อายุ (Age) จากการศึกษาพบว่าผู้ที่มีอายุระหว่าง 25-34 ปีจะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุอยู่ในกลุ่มอื่นๆ

4. รายได้ (Financial Incentive) ได้แก่รายได้ประจำ และรายได้พิเศษ ต้องมีความเป็นธรรม

5. คุณภาพของการบังคับบัญชา (Quality of Supervision) ได้แก่การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา จะทำให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชามีความสุขในการทำงาน และเกิดความพึงพอใจในงาน

ฮาร์เรลล์ (Harell . 1964 : 260-268) ให้ความเห็นว่าความพึงพอใจในงานเกิดจากความสัมพันธ์ของหลายองค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบทางด้านบุคคล ได้แก่

- 1.1 เพศ เพศหญิงจะมีความพึงพอใจในงานใจมากกว่าเพศชาย
- 1.2 ผู้สูงอายุ ถ้ามีผู้สูงอายุมากมีความต้องการเงินมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ

สูง

- 1.3 อายุ ผู้สูงอายุจะอยู่ในกลุ่มที่มีความไม่พึงพอใจสูง
- 1.4 เวลาในการทำงาน ความพึงพอใจในงานจะสูงเมื่อเริ่มทำงานใหม่ๆ และจะลดลงเมื่อเริ่มทำงานไปได้ 5-8 ปี
- 1.5 ปฏิภาณไหวพริบ มีส่วนอยู่บ้างในการเปลี่ยนทัศนคติต่องาน
- 1.6 การศึกษา มีความสำคัญมากต่อความพึงพอใจในงาน
- 1.7 บุคลิกภาพ บุคลิกภาพของบุคคลอาจทำให้เขาไม่พึงพอใจในงานได้

2. องค์ประกอบในเนื้อหาของงาน ได้แก่

- 2.1 ชนิดของงาน งานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานสูงกว่างานที่ทำประจำ
- 2.2 ทักษะที่ต้องการ ทักษะขึ้นอยู่กับชนิดของงานและความรับผิดชอบ
- 2.3 ฐานะอาชีพ บุคคลที่มีความสุขกับอาชีพของตนจะมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองทำอยู่
- 2.4 ภูมิประเทศ คนที่ทำงานในเมืองใหญ่ๆ จะมีความพึงพอใจน้อยกว่าคนที่ทำงานในเมืองเล็กๆ

3. องค์ประกอบที่ควบคุมโดยการบริหาร ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นความต้องการความปลอดภัยในด้านต่างๆ

กิลเมอร์ และ คณะ (Gilmer et al. 1966 : 280-283) สรุปองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการ เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้คือ

- 1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานอย่างเต็มที่ที่กำลังความสามารถ ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะบุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น
- 2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา การ

ล็อก (Locke . 1976 : 1302) ได้เสนอองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานไว้ 9 องค์ประกอบ คือ

1. งาน เป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงาน หมายความว่า บุคคลนั้นชอบงานหรือไม่ ถ้าชอบและมีความสนใจอยู่ด้วยก็就会有ความพอใจในงานสูงเป็นทุนอยู่แล้ว นอกจากนี้ลักษณะงานถ้าเป็นงานที่ท้าทายก็จะทำให้เกิดความสนใจและต้องการที่จะมีโอกาสได้เริ่มงานใหม่ๆ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทำให้คนอยากทำงานมากขึ้น รวมทั้งระดับความยากง่ายของงานต้องมีความเหมาะสมกับผู้ที่ทำงานด้วย ไม่ใช่ยากหรือง่ายเกินไป จำนวนงานก็ต้องพอดีกับเวลาและความสามารถของบุคคลด้วย และถ้างานนั้นส่งเสริมให้ผู้ที่ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จ สามารถควบคุมกระบวนการและสถิติทำงานของคนได้ จะทำให้เกิดความอยากทำงานเพิ่มมากขึ้น
2. ค่าตอบแทน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอีกประการหนึ่ง เพราะค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนได้ อัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจได้ นอกจากนี้การจ่ายค่าตอบแทนต้องมีความยุติธรรมและเท่าเทียมกันในบรรดาผู้ปฏิบัติงานประเภทเดียวกันและมีคุณสมบัติอย่างเดียวกัน
3. ความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการได้เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมและหลักการในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานมาก เพราะ ในการทำงานทุกคนมักมีความคาดหวังว่าอาจได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น
4. การได้รับการยอมรับนับถือ การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบสำคัญอีกประการที่ทำให้บุคคลที่ทำงานเกิดความพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำอะไรสำเร็จก็ควรได้รับการยกย่องและประกาศเกียรติคุณสรรเสริญบ้าง ควรให้ความเชื่อถือแก่ผู้ที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรจะให้การสนับสนุนแก่บุคคลให้ได้แสดงความสามารถและทำให้สำเร็จด้วยดี
5. ผลประโยชน์เกื้อกูล ได้แก่บำนาญบำนาญตอบแทน การให้สวัสดิการรักษายาบาล การให้วันหยุดงาน และการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาพักร้อน เป็นสิ่งที่บุคคลคาดหวังว่าจะได้รับการทำงานและเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานได้
6. สภาพการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ แสงสว่างถ่ายเท ทำเลที่ตั้ง และการจัดสภาพในห้องทำงาน มีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกอยากทำงาน เป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในงานได้

7. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจในงาน รูปแบบของการนิเทศงาน การใช้เทคนิคในการนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และทักษะในด้านการบริหารของผู้บังคับบัญชา จะมีผลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจได้

8. ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานที่มีความรู้ ความสามารถ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีไมตรีอันดีต่อกันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจอยากที่จะทำงานได้

9. องค์กรและการจัดการ นโยบายและการจัดการหรือการบริหารภายในองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญอีกอย่างหนึ่ง การที่องค์กรวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้ทำงานนำมาคิดตัดสินใจและทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจได้

ฟอลโคลน (Falclone . 1976 : 346-348) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของพยาบาล พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานได้แก่

1. สัมพันธภาพ ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานและสัมพันธภาพกับผู้นิเทศงาน
2. สิ่งจูงใจภายใน ได้แก่ สภาพการทำงาน โอกาสที่จะได้พัฒนาทักษะต่างๆ
3. สิ่งจูงใจภายนอก ได้แก่ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในงาน และผลประโยชน์อื่นๆ

4. นโยบายเกี่ยวกับการบริหารงาน ได้แก่ นโยบายของโรงพยาบาล การยอมรับนับถือ
 ชลาวิทท์ และคณะ (Slavit et al. 1978 : 115-116) สรุปปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของกลุ่มวิชาชีพด้านบริการสุขภาพประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ

1. ค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นเงินและประโยชน์อื่นๆที่ได้รับจากการทำงาน
2. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง ปริมาณงานที่สามารถปฏิบัติได้อย่างอิสระโดยไม่ต้องขึ้นกับใคร และโดยความคิดริเริ่มของตนเองอย่างอิสระซึ่งหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทำ และได้รับการยอมรับในผลงานที่ทำ
3. เงื่อนไขของงาน (Task Requirements) หมายถึง ประเภทของงานและลักษณะของงาน รวมทั้งความยากง่ายของงานที่พยาบาลต้องปฏิบัติในหน้าที่ประจำวัน

4. นโยบายขององค์การ (Organizational Policies) หมายถึง นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน ทั้งที่โรงพยาบาลและฝ่ายบริหารการพยาบาลใช้อยู่และจะดำเนินต่อไป

5. การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) หมายถึง การมีโอกาสได้ติดต่อสัมพันธ์ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการกับผู้ร่วมงานทั้งในและนอกวิชาชีพในระหว่างเวลาปฏิบัติงาน

6. สถานภาพของวิชาชีพ (Professional Status) หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำคัญของวิชาชีพทั้งโดยตนเองและการมองของผู้อื่น รวมทั้งการเห็นคุณค่าประโยชน์ของงานด้วย

มาริเนอร์ (Marriner . 1982 : 246-252) เสนอปัจจัยที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลดังนี้

1. การนิเทศงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน โดยรวมสูง

2. การมีอิทธิพลในการตัดสินใจ จากการศึกษพบว่า ความพึงพอใจในงานนั้นมีความสัมพันธ์กับปริมาณการควบคุมที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับในการทำงาน และยังพบว่าระดับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ต่อการที่เขาสามารถมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจขององค์การด้วย

3. การรับรู้ต่อบทบาท หมายถึง การรับรู้ต่อความคาดหวังของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ป่วย ว่าต้องการให้พยาบาลปฏิบัติอย่างไร

4. สถานภาพทางสังคมและอาชีพ ถ้าหากเป็นผู้ที่มีสถานภาพทางสังคมสูง เช่นผู้บริหาร จะมีความพึงพอใจแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับงานที่น่าสนใจ ความก้าวหน้าและนโยบายขององค์การ แต่ผู้ปฏิบัติงานจะให้ความสนใจกับความมั่นคงและความปลอดภัย ค่าตอบแทน การนิเทศ และบรรยากาศการทำงาน

5. การศึกษา ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะคาดหวังในปัจจัยเชิงภายในมากกว่าปัจจัยเชิงภายนอก ดังนั้นผู้ที่มีการศึกษาดังกันจึงมีความพึงพอใจในงานต่างกัน

6. อายุ ผู้ที่มีอายุน้อยจะมีความสนใจในรายได้ ส่วนคนที่มีอายุมากจะสนใจถึงความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

จันทร์จิรา เหล่าพจันนันทน์ (2533) มีแนวคิดสอดคล้องกับ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg . 1959) โดยแบ่งองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการ คือ

1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในความเรียบร้อยสมบูรณ์ของงาน มีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลงาน และมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไป

ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายต้องการโอกาสก้าวหน้าสูงกว่าผู้หญิง และเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้นความต้องการในเรื่องนี้จะลดน้อยลง

3. สถานที่ทำงาน และการดำเนินงาน (Company and Management) ได้แก่ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงและการดำเนินงานของสถาบันซึ่งพบว่าคนที่มียาขุมมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าคนอายุน้อย

4. ค่าจ้าง(Wages) ได้แก่รายได้ประจำ และค่าตอบแทนพิเศษที่องค์กรให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งคนงานชายจะเห็นความสำคัญของค่าจ้างมากกว่าคนงานหญิง และผู้ที่ทำงานในโรงงานจะเห็นความสำคัญของค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานของรัฐ

5. ลักษณะของงานที่ทำ ความน่าสนใจของงาน (Intrinsic Aspects of The Job) โดยถ้าหากบุคคลากรได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะทำงานนั้นๆ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้บริหารมักจะพึงพอใจในการทำงานที่ท้าทายความสามารถ

6. การบังคับบัญชา (Supervision) ผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดงานหรือลาออกจากงานได้ ซึ่งผู้หญิงจะมีความรู้สึกไวในเรื่องนี้มากกว่าผู้ชาย

7. ลักษณะความสำคัญทางสังคมของงาน (Social Aspects of The Job) องค์ประกอบนี้รวมถึงความต้องการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ถ้าบุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานสามารถร่วมงานกับผู้อื่นอย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้นๆ

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การขาดการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรหรือหน่วยงาน อาจเป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานได้ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงจะให้ความสำคัญกับองค์ประกอบนี้มาก

9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง ห้องน้ำ ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น จากการศึกษาพบว่า สภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย และผู้ชายจะให้ความสำคัญของชั่วโมงการทำงานมากกว่าอย่างอื่น แต่ในผู้หญิงที่แต่งงานแล้วจะให้ความสำคัญกับชั่วโมงการทำงานมากขึ้น

10. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) ได้แก่ เงินบำนาญ บำนาญ บริการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด การได้รับพิจารณาอย่างยุติธรรมจากหน่วยงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจ

2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่รู้สึกพอใจในการยอมรับผลการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกยินดีและเห็นด้วยกับการได้รับคำชมเชย ความไว้วางใจและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การที่รู้สึกพอใจในโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อเนื่องให้ได้รับวุฒิที่สูงขึ้นหรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของตัวเอง

4 ลักษณะงาน หมายถึง การที่รู้สึกพอใจในงานที่ทำว่าเหมาะสมกับเวลาความสนใจ และตรงกับความรู้ความสามารถ

5 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่รู้สึกพอใจที่มีอิสระในการดำเนินงาน หรือการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยตนเอง ได้รับการมอบหมายหน้าที่ และมีอำนาจตัดสินใจ

6 นโยบาย และการบริหาร หมายถึง การที่รู้สึกพอใจในการดำเนินงานในโรงพยาบาล ที่มีการวางหลักการ นโยบายและวัตถุประสงค์ชัดเจน

7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การที่รู้สึกพอใจในสภาพของบริเวณโรงพยาบาล อาคาร สถานที่ และความสะอาดสบาย วัสดุที่เพียงพอแก่การปฏิบัติงานและมีจำนวนที่เหมาะสม

8 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การที่รู้สึกพอใจในการปะทะสังสรรค์พูดคุยกับบุคคลอื่น ได้รับความร่วมมือจากทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ

9 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง การที่รู้สึกพอใจในผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือนและสวัสดิการ

10 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การที่รู้สึกพอใจว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่นั้นนานคงทน

นอกจากนี้ในการศึกษายังพบปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานอีกคือ

1. ประเภทของโรงพยาบาล พบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐในด้านสภาพการทำงาน และศักดิ์ศรีของอาชีพ (จารุวรรณ เสวกรรม .2517 : 102-103)

2. สถานภาพสมรส พยาบาลที่มีสภาพสมรสจะมีความพึงพอใจในเงินเดือน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าพยาบาลที่เป็นโสด

3. วุฒิการศึกษา พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า จะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาค่ำกว่า (เขวาลักษณ์ เลาหจินดา . 2519 : 198-199)

4. ตำแหน่ง พยาบาลหัวหน้าตึกมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลประจำการ (ละออ ดันติศิริรินทร์ . 2520 : 59)

การศึกษาของพรรณธิดา ราชเวียง และคณะ (2539) พบเพิ่มเติมอีกว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลและบุคลากรในโรงพยาบาลขึ้นกับ

1. รายได้ที่เพียงพอในการใช้จ่าย
2. ลักษณะงานที่ตรงกับสาขาวิชาชีพ
3. สวัสดิการที่พอเพียง
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
5. โอกาสในการศึกษาต่อ

บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์ และคณะ (2540) พบว่านอกจากที่กล่าวมาแล้วความพึงพอใจในงานของพยาบาลยังขึ้นกับ

1. แรงสนับสนุนจากผู้บริหาร
2. สัมพันธภาพในหน่วยงาน
3. แรงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวเนื่องกับความพึงพอใจในงานมีอยู่หลายปัจจัยด้วยกัน ดังนั้นในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานจึงต้องเสริมสร้างให้ครอบคลุมในทุกปัจจัยที่กล่าวถึง เพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานมากที่สุด

ทฤษฎีที่เกี่ยวเนื่องกับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งที่ได้รับการสนใจอย่างมาก ได้ถูกนำมาศึกษาทั้งใช้เป็นตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยมีแนวความเชื่อที่ว่า ความพึงพอใจในงานของบุคคลในองค์กรนั้น จะนำมาซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรได้ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่สำคัญ ได้แก่

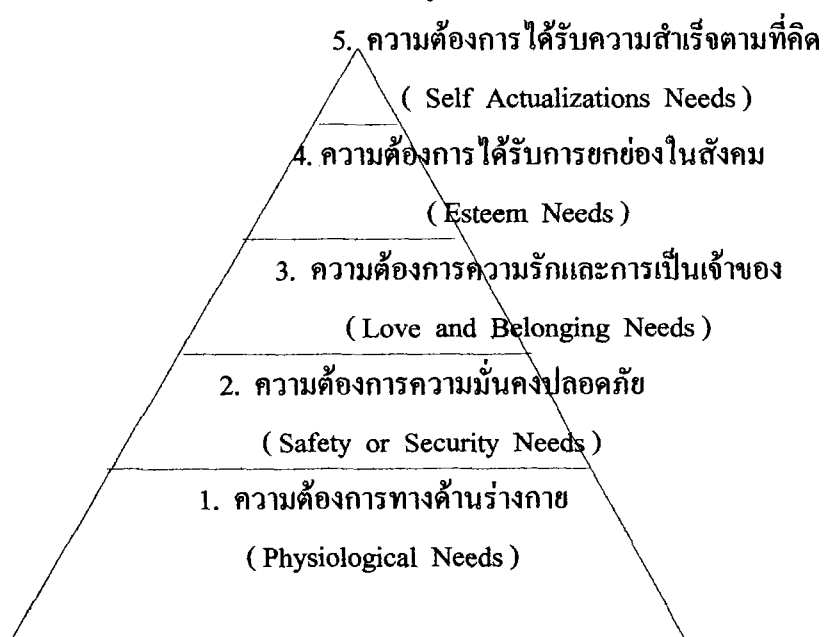
1. ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ (Need - Hierachy Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจ (Theory of Motivation) ของมาสโลว์

การจูงใจ (Motivation) และความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นสิ่งที่เกี่ยวเนื่องกันอย่างแยกไม่ออก จะแตกต่างกันตรงที่การจูงใจเป็นพฤติกรรมการทำงาน ส่วนความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่มีต่องาน (McCormick and Ilgen . 1981 : 305-306) ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจในงานควรพึงถึงถึงพฤติกรรมการทำงานและความรู้สึกต่องานร่วมกัน

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์นี้ ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ความต้องการนั้นจะมีอยู่ตลอดเวลาและจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการถ้าได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมของบุคคลอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่จะยังเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับชั้นจากต่ำไปหาสูง คือบุคคลจะมีความต้องการในระดับต่อไปเมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว

มาสโลว์ ได้จัดลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ที่เรียกว่า Hierachy of Needs ตามลำดับชั้นของความต้องการ ซึ่งมีลักษณะจากต่ำไปหาสูงดังนี้



ภาพประกอบ 4 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นแรกของมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ชารักษาโรค การพักผ่อน และความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เมื่อความต้องการในขั้นแรกได้รับการตอบสนองหรือเกิดความพึงพอใจแล้ว ขั้นต่อไปมนุษย์จะเกิดความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตทั้งในปัจจุบันและในอนาคต รวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจด้วย

3. ความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นความต้องการทางสังคม (Social Needs) ก็จะเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลเป็นลำดับต่อมา คือต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ได้รับความรักจากผู้อื่น รวมทั้งความต้องการที่จะรักใคร่ผู้อื่นด้วย

4. ความต้องการได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem Needs) นอกจากมนุษย์จะมีความต้องการมีเพื่อนฝูงหรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมแล้ว มนุษย์ยังมีความต้องการอยากเด่น อยากมีความสำคัญ อยากให้คนอื่นยกย่องสรรเสริญ ซึ่งหมายถึงทางด้านฐานะ บทบาท และความมั่นคงทางสังคม ความต้องการในขั้นนี้อาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ประเภทแรกเป็นความปรารถนาสำหรับกำลัง ความสำเร็จ ความพอเพียง ความสามารถในการแข่งขัน ตลอดจนความเชื่อมั่นที่จะอยู่ในโลกได้อย่างอิสระและมีเสรีภาพ ส่วนประเภทที่ 2 เป็นความปรารถนาเกี่ยวกับเกียรติยศ ชื่อเสียง และศักดิ์ศรี ฐานะต่างๆทางสังคม การได้รับการยอมรับ ความสนใจ ความสำคัญและความซาบซึ้ง ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

5. ความต้องการได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดหรือการบรรลุถึงการแห่งตน (self-actualizations needs) เป็นความต้องการในระดับสูง คือความต้องการรู้จักตนเองว่ามีคุณค่า มีความรู้ความสามารถแท้จริงเพียงใด โดยเฉพาะในอันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่มนุษยชาติ เป็นความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความคิดของตน

อย่างไรก็ตาม ความต้องการตามลำดับขั้นของมนุษย์อาจมีความซ้ำซ้อนกัน กล่าวคือ ความต้องการในลำดับหนึ่งอาจจะยังไม่หมดไป ความต้องการอีกลำดับหนึ่งอาจเกิดขึ้นมาได้อีก และเมื่อความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้ว ก็ยังคงมีอิทธิพลในด้ามนุษย์

ไม่ได้หมดสิ้นไปเลยทีเดียว ความต้องการของมนุษย์ในแต่ละระดับขั้นจึงมีความคาบเกี่ยวกันอยู่เสมอ (Over-lapping)

สิ่งที่มาสโลว์ได้ชี้ให้เห็นถึงการจูงใจคนที่สำคัญคือการที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมนั้น จำเป็นต้องเข้าใจถึงธรรมชาติแห่งความต้องการของบุคคลอย่างถ่องแท้เสียก่อน ดังนั้น ความพึงพอใจในงานของบุคคลจะเกิดขึ้นได้ ย่อมขึ้นอยู่กับผลตอบแทนที่ได้รับการตอบแทนที่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการตามลำดับขั้นของแต่ละบุคคลด้วย

2. ทฤษฎีสองปัจจัยหรือทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation Hygiene Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg . 1959 : 113-115) ได้ศึกษาเพิ่มเติมจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ โดยเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยภายในที่อยู่ในบุคคล อันเป็นสาเหตุทำให้บุคคลปฏิบัติในแนวทางเฉพาะตน เฮิร์ซเบิร์กศึกษาว่าคนเราต้องการได้อะไรจากงาน คำตอบที่ค้นพบคือ คนต้องการความสุขจากการทำงาน นั่นคือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เขาอธิบายว่าปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงาน กับความไม่พึงพอใจในงานนั้นแยกออกจากกันและไม่เหมือนกัน เป็นปัจจัยที่เกิดจากสองกลุ่ม จึงให้ชื่อทฤษฎีของเขาว่า ทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยมีสมมติฐานว่า ความพึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ดี องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน มีอยู่ 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfiers) เป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มขึ้นอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จ หรือมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ สิ่งจำเป็นก็คือ งานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่ง คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จและความสามารถที่จะทำงานนั้น

1.2 ความก้าวหน้า (Advancement) แต่ละบุคคลจะได้รับ ความก้าวหน้าก็โดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่จะเพิ่มเติมความรู้

1.3 การยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นผลมาจากความสำเร็จ การยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น จากคำพูดหรือการเขียน การให้การเสริมแรงบ่อยๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจต่อเนื่องกันไป

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของเขาจะช่วยให้เขาเกิดความรู้สึกผูกพัน บุคคลต้องการโอกาสที่จะได้มีความรับผิดชอบ ถ้าเกิดความรู้สึกรับผิดชอบขึ้นแล้วการควบคุมจากภายนอกก็จะลดลง

1.5 ลักษณะของงาน (The Work Itself) ความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับ การได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจด้วย

2. ปัจจัยจำจูง (Hygiene Factors) เป็นตัวที่ป้องกันความไม่พึงพอใจ (Dissatisfiers) เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมของการทำงาน เป็นตัวที่มีความสัมพันธ์น้อยมากกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึงผลตอบแทนจากการทำงาน ที่ได้จากการปฏิบัติงาน

2.2 โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึงการที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการ แต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงาน หรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Relationship) หมายถึงการปะทะสังสรรค์ของบุคคลกับบุคคลอื่น ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณต่างๆ

2.4 สถานภาพ (Status) หมายถึงสภาพของบุคคลในสายตาคณะอื่น หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่น

2.5 การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึงสถานการณ์ที่ผู้บังคับบัญชาสามารถวิเคราะห์ความสามารถของพนักงานได้ ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ที่มีลักษณะอยู่ในขอบเขตหรือเป็นการทำงานอิสระ

2.6 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงาน ตลอดจนความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น

2.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) หมายถึงสภาพที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกสบายในการทำงาน

2.8 สภาพความเป็นอยู่ (Personal Life) หมายถึงสถานการณ์ของบุคคลที่ทำให้มีความสุขในช่วงเวลาที่ไม่ทำงานซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานของเขา

2.9 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่ทำงานนั้นคงทน

ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ถ้ามีสิ่งเหล่านี้จะทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยคำจูงทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในงานขึ้น เมื่อบุคคลใดได้รับการตอบสนองปัจจัยชนิดนี้อย่างเพียงพอแล้วความไม่พึงพอใจจะหมดไป แต่ไม่ได้หมายความว่าความพึงพอใจจะเกิดขึ้น ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อปัจจัยจูงใจได้รับการตอบสนอง หรือถ้าบุคคลได้รับปัจจัยคำจูงเพียงพอ

3. ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

ผู้ที่มีแนวคิดเกี่ยวกับความเสมอภาค คือ อาดัมส์ (Adams) ได้เสนอว่า ความรู้สึกไม่เท่าเทียมกันเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อขจัดความไม่สบายใจ และเพื่อที่จะให้เกิดความรู้สึกเท่าเทียมกัน (อัคร จิตต์ภักดี . 2536 ; อ้างอิงมาจาก นฤมล กิตตะชานนท์ . 2527)

ความรู้สึกไม่เท่าเทียมกันเกิดขึ้นเมื่อ บุคคลรู้สึกว่ารางวัลที่ตนได้รับไม่เท่าเทียมกัน หรือน้อยกว่าหรือมากกว่าที่คนอื่นได้รับทั้งที่ออกแรงเท่าๆกัน โดยที่บุคคลจะเปรียบเทียบกับรางวัลที่ตนได้รับกับผลงานของตนกับรางวัลและผลงานของคนอื่นๆ

<u>รางวัลที่แต่ละคนได้รับ</u>	(เปรียบเทียบกับ)	<u>รางวัลที่บุคคลอื่นได้รับ</u>
ผลงานของแต่ละคน		ผลงานของคนอื่นๆ

ลักษณะของความไม่เท่าเทียมกันมี 2 ประการ คือ

1. ความไม่เสมอภาคที่มีผลลบต่อความรู้สึก (Felt Negative Inequity) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่า รางวัลที่ตนได้รับน้อยกว่าที่คนอื่นได้รับ ทั้งที่ออกแรงเท่ากัน
2. ความไม่เสมอภาคที่มีผลบวกต่อความรู้สึก (Felt Positive Inequity) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่ารางวัลที่ตนได้รับมากกว่าที่คนอื่นได้รับ

เมื่อเกิดลักษณะใดลักษณะหนึ่งขึ้น คนจะมีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความรู้สึกเท่าเทียมกัน คือ

1. ปรับผลงานหรือกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน
2. พยายามให้มีการปรับรางวัลให้เกิดความยุติธรรม
3. หลีกเลี่ยงสถานการณ์ หรือสิ่งแวดล้อมที่ไม่เท่าเทียมกัน
4. เปลี่ยนจุดที่เปรียบเทียบ
5. ไม่ยอมรับการเปรียบเทียบนั้น

ผลงานของอาดัมส์ พบว่า บุคคลที่เกิดความรู้สึกประเภทไม่เสมอภาคที่มีผลทางบวก จะพยายามเพิ่มปริมาณงานหรือคุณภาพของงาน ในขณะที่บุคคลที่เกิดความรู้สึกประเภทไม่เสมอภาคที่มีผลทางลบจะทำในสิ่งที่ตรงข้าม

จากที่กล่าวมาในทฤษฎีเสมอภาคจะเห็นว่า เมื่อทำให้บุคคลเกิดความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกัน จะก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคล และเกิดความพึงพอใจในงาน เป็นการกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานได้เพิ่มมากขึ้น

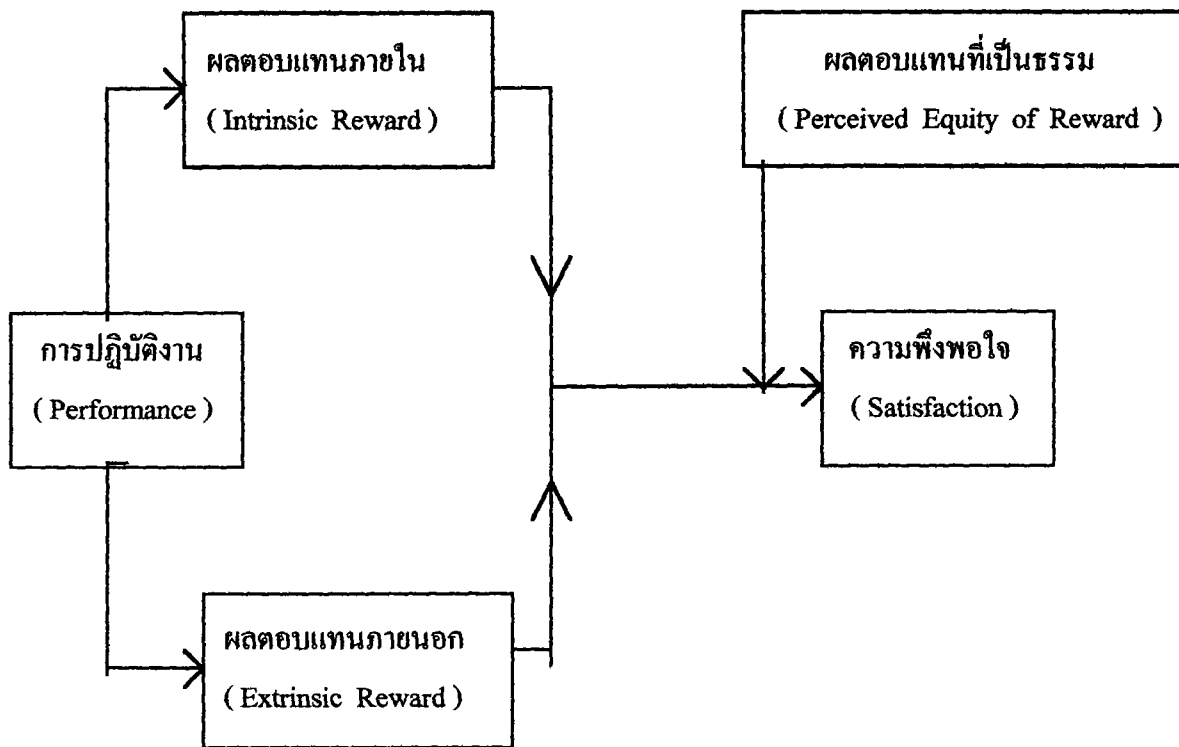
ผลของความพึงพอใจในงาน

ในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน พบว่า ผลที่เกิดจากความพึงพอใจในงานนั้นก่อให้เกิดผลที่สำคัญ คือ (สุภาภรณ์ ใจสิทธิกุล . 2538 ; อ้างอิงมาจาก Feldman . 1986)

1. ความพึงพอใจในงานมีผลสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ทั้งในแง่ที่ความพึงพอใจในงานส่งผลให้คนปฏิบัติงานและในแง่ที่การปฏิบัติงานมีอิทธิพลในการสร้างเสริมความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันดังกล่าวควรต้องคำนึงควบคู่กันไป ประการสำคัญคือ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจและตระหนักถึงความสัมพันธ์นี้ และพยายามหาวิธีการทั้งในด้านที่จะจูงใจหรือผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและตั้งใจทำงานในที่สุด ขณะเดียวกันจะต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้และแน่ใจว่า ตนจะได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมทั้งผลตอบแทนภายในและผลตอบแทนภายนอก ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นต่อไป (ดังภาพประกอบ 5)

2. ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการไปทำงานและการขาดงาน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในงานสูง โอกาสที่จะไม่ไปทำงานหรือขาดงานย่อมมีน้อย ซึ่งในกรณีเช่นนี้ จำเป็นจะต้องมีการนำระบบผลตอบแทนมาเกี่ยวข้องด้วย เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน หากไม่มีการขาดงาน อย่างไรก็ตามยังมีปัจจัยอื่นๆที่เป็นผลกระทบต่อการขาดงานด้วย ได้แก่ ปัจจัยที่เป็นแรงกดดันต่อการไปทำงาน ในเรื่องนี้ เฟลแมน (สุภาภรณ์ ใจสิทธิกุล . 2538 ; อ้างอิงมาจาก

Feldman . 1986) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการไปทำงานมาก หน่วยงานใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานสูง การไปทำงานก็จะสูงตามขึ้นไปด้วยขณะที่หน่วยงานใดผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานต่ำการไปทำงานจะลดน้อยลง



ภาพประกอบ 5 ผลของความพึงพอใจในงานตามความเห็นของ เฟลแมน (Feldman . 1986)

การวัดความพึงพอใจในงาน (Measuring Job Satisfaction)

การวัดความพึงพอใจ ควรวัดเพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์อย่างน้อย 6 ข้อ คือ
(ปรนันทน์ ผึ้งน้ำ . 2539 ; อ้างอิงมาจาก Feldman and Arnold . 1983 : 210-212)

1. เพื่อวินิจฉัยแหล่งปัญหาขององค์กร
2. เพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหาการผลิตในทางอ้อม เช่น การลาออก การเปลี่ยนงาน และงานที่ด้อยคุณภาพ

3. เพื่อประเมินผลกระทบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในองค์การ
4. เพื่อกระตุ้นการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับพนักงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม
5. เพื่อทราบถึงระดับความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้แก่องค์การ
6. เป็นเครื่องชี้วัดถึงประสิทธิผลของระบบรางวัลที่องค์กรมีต่อพนักงาน

การวัดความพึงพอใจในงานทำได้หลายวิธี เช่น การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรม ศึกษาจากข้อมูลสถิติภูมิ เลือกเหตุการณ์ที่สำคัญมาศึกษา (Critical Incidents) การเลือกที่จะใช้วิธีใดนั้นขึ้นอยู่กับจำนวนประชากร แต่ละวิธีมีจุดอ่อนด้วยกันทั้งนั้นในทางปฏิบัติส่วนใหญ่จะใช้แบบสอบถามในการวัดความพึงพอใจ (ปรนันทน์ ฝั่งฉ่ำ . 2539 ; อ้างอิงมาจาก Thierry and Koopman - Iwema . 1984 : 160-161)

งานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรพยากรณ์กับความพึงพอใจในงาน

การให้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับความพึงพอใจในงาน

สุมิตร งามชัด (2538) ได้ศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของตำรวจ พบว่า ลักษณะการมุ่งอนาคต และการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของตำรวจที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 และนอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะการมุ่งอนาคต และการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ถึงร้อยละ 2.139

ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า การให้เหตุผลเชิงจริยธรรมจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ลักษณะการมุ่งอนาคตกับความพึงพอใจในงาน

วิทท์ (Witt . 1990) ศึกษาเรื่องลักษณะการมุ่งอนาคตและความเชื่ออำนาจการควบคุมภายในในการทำนายความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 133 คน พบว่า

1. ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายในมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. การมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การมุ่งอนาคตร่วมกับความเชื่ออำนาจการควบคุมภายในสามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุมิตร งามชัด (2538) ได้ศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของตำรวจ พบว่า ลักษณะการมุ่งอนาคต และการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของตำรวจที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 และนอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะการมุ่งอนาคต และการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ถึงร้อยละ 2.139

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าการมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

ทัศนคติต่อวิชาชีพพยายาลกับความพึงพอใจในงาน

ปีโครา (Picora . 1997) ศึกษาความเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน แรงสนับสนุนทางสังคม ทัศนคติทางลบ ความเครียดในการทำงาน และความพึงพอใจในงานของนักจิตวิทยาในโรงเรียน พบว่า ความกดดัน ความวิตกกังวล ทัศนคติทางลบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบอีกว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

ซินเทีย ชาร์ล และ เจมส์ (Cynthia , Charles and James . 1997) ศึกษาความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล พบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพในทางบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในประเทศไทยงานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับทัศนคติต่อวิชาชีพพยายาลกับความพึงพอใจในงานพบว่ามักใช้คำว่าเจตคติแทนคำว่าทัศนคติ กล่าวคือ

สมสุข ดิลกสกุลชัย (2533) ศึกษาการเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพพยายาลและความพึงพอใจในงานของพยายาล กลุ่มตัวอย่างเป็นพยายาลในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำนวน 450 คน ได้ผลว่า เจตคติต่อวิชาชีพพยายาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัญมรา เชนขุน (2535) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ผลสัมฤทธิ์ของการศึกษาพยายาล เจตคติต่อวิชาชีพพยายาลและความพึงพอใจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตพยายาล คณะพยายาลศาสตร์มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า เจตคติต่อวิชาชีพมีความ

สัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทางบวกอย่างมาก และพบว่าความพึงพอใจในงานสามารถทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 10.58 ($r = .5609, p < .01$)

มาลีวัลย์ เลิศสาครศิริ และ กิตติยา สมุทรประดิษฐ์ (2538) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่าทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลกับความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

แรงจูงใจจากความคาดหวังกับความพึงพอใจในงาน

บินนี่ (Binnie .1984) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน ปัจจัยคัดสรรกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย พบว่า แรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน ขนาดของมหาวิทยาลัย และประสบการณ์ของอาจารย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

หรรษา สุขกาล (2538) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ได้ผลว่า แรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างสูงกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($r = .67$)

นอกจากศึกษาความพึงพอใจในงานกับแรงจูงใจจากความคาดหวังยังมีการศึกษาแรงจูงใจกับความพึงพอใจในงานด้วยกล่าวคือ แรงจูงใจจากความคาดหวังเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลใช้ความพยายามในการทำงาน ซึ่งสิ่งที่มีกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคาดหวังเป็นทั้งสิ่งที่เป็นแรงจูงใจจากภายนอก และสิ่งที่เป็นแรงจูงใจจากภายใน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เสนอผลงานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก กับความพึงพอใจในงานเอาไว้ดังนี้

โทมัสสัน (Thomasson . 1997) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานขายของบริษัท โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน จาก 40 บริษัท พบว่า

1. พนักงานขายของบริษัทมีความพึงพอใจในงานระดับปานกลางค่อนข้างสูง
2. แรงจูงใจภายใน เช่น คุณค่าทางจริยธรรม การให้บริการแก่สังคมมีผลต่อความพึงพอใจในงานมากกว่าแรงจูงใจภายนอก เช่น ความก้าวหน้า และค่าตอบแทนในการทำงาน
3. ตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานของบุคคลไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

นิวแมน (Neuman . 1997) ศึกษาความพึงพอใจในงานของครู โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจากโรงเรียนมัธยม 4 แห่ง จำนวน 333 คน โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน เอ็ม เอส คิว (The Minnesota Satisfaction Questionnaire : MSQ) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากงานวิจัยข้างต้นเกี่ยวกับแรงจูงใจจากความคาดหวัง และแรงจูงใจกับความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าการศึกษานี้แรงจูงใจจากความคาดหวังจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

อึดมโนทัศน์กับความพึงพอใจในงาน

รัตนา ไกรสีหนาท (2534) ศึกษาเปรียบเทียบอึดมโนทัศน์ สุขภาพจิตและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ กับพยาบาลเทคนิคโดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นพยาบาลสังกัดกรมการแพทยกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 254 คน ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลเทคนิคในภาพรวม และพบว่าอึดมโนทัศน์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ($r = .6586$, $p < .01$)

จากงานวิจัยของรัตนา ไกรสีหนาท ผู้วิจัยจึงคิดว่าการศึกษานี้ อึดมโนทัศน์จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายในกับความพึงพอใจในงาน

เคิร์กคาลดี (Kirkcaldy . 1994) ศึกษาพฤติกรรมแบบเอ แบบบี และความเชื่ออำนาจการควบคุมภายในกับ ความพึงพอใจในงาน สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ของตำรวจในเบอร์ลิน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นตำรวจในเบอร์ลินจำนวน 90 นาย โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมแบบเอ กับกลุ่มที่มีพฤติกรรมแบบบี ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีพฤติกรรมแบบเอ และมีความเชื่ออำนาจการควบคุมภายในมีผลทำให้ไม่เครียดและมีความพึงพอใจในงาน มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ

พัชนี เหมะนาวัน (2536) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจความเชื่อขวัญ ความเชื่ออำนาจภายในคน ภูมิหลังกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้ผลว่าอำนาจความเชื่อขวัญและความเชื่ออำนาจภายในคนมีความสัมพันธ์กัน

และ ความเชื่ออำนาจภายในตนกับอำนาจความเชื่อชาลามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ($r = .59$ กับ $r = .73$ ตามลำดับที่ $p < .001$) และความเชื่ออำนาจการควบคุมภายในกับอำนาจความเชื่อชาลาร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 60.68

จากงานวิจัยข้างต้นเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

คุณลักษณะของพยาบาลกับความพึงพอใจในงาน

จันทร์จิรา เหล่าพจน์นันทน์ (2533) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจำนวน 300 คน ได้ผลว่า คุณลักษณะของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ($r = .4319$)

ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่าคุณลักษณะของพยาบาลจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงาน

จากนิยามบรรยากาศองค์การหมายถึงสภาพแวดล้อมขององค์การ และความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การ ด้วย ดังนั้นในการเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้วิจัยจึงได้เสนองานที่กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ในองค์การมากกล่าวถึงด้วย กล่าวคือ

ฮีธโคท (Heathcoat . 1997) ศึกษาสภาพแวดล้อม ความผูกพันและความพึงพอใจในงานของครูในปีแรกๆที่ทำงาน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูและทำงานยังไม่ถึง 4 ปี ผลพบว่า กลุ่มตัวอย่างพึงพอใจในงานเมื่อสามารถสร้างความสัมพันธ์ในทางบวกกับนักเรียนได้ นอกจากนี้ยังพบว่า รายได้ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงานด้วย

โจนส์ (Jones .1997) ศึกษาผลจากตัวแปรส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการเลือกอาชีพและความพึงพอใจในงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่ลาออกหรือเปลี่ยนย้ายงานจำนวน 133 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอิสระ สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้มากที่สุด

บานเนตต์ (Barnett .1997) ศึกษาอิทธิพลของกฎระเบียบในองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน กับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ ของนักเรียนที่เรียนเกี่ยว

กับการบริหารจัดการ เพื่อคว่ามีปัจจัยอะไรที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของนักเรียนได้ และอายุกับเพศมีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ ผลพบว่า ลักษณะงานและกฎระเบียบในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์กร และสามารถทำนายความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์กรได้ และยังพบอีกว่า อายุสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ แต่ไม่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ ส่วนเพศไม่มีผลต่อทั้งความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาวิจัยในประเทศไทยมีผู้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานดังนี้

สุภาณี ทองธรรม (2537) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การดูแลในวิชาชีพ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจในงานมากที่สุดในด้านรายได้ และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 และบรรยากาศองค์การสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 43.90

สุทธิดา รัตนวนิชย์พันธ์ (2538) ศึกษาบรรยากาศองค์การกับความพอใจในงานของพยาบาล โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดทางภาคตะวันออก พบว่าบรรยากาศองค์การกับความพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 ($r = .3801$)

จากงานวิจัยข้างต้นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าในการศึกษาครั้งนี้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

ในการศึกษาที่ผ่านมา มีผู้สนใจที่จะศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพยาบาลกันอย่างกว้างขวาง ซึ่งจากการศึกษาที่ผ่านมาสามารถนำมารวบรวมได้ดังนี้

วิลเลียมส์ (Williams . 1990) ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก กับพยาบาลที่ปฏิบัติงานในตึกศัลยกรรม-อายุรกรรมของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของ ซลาวิทท์ และคณะ พบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลทั้ง 2 กลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน โดยพยาบาลทั้ง 2 กลุ่มมีความพึงพอใจใน

งานโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งพยาบาลที่มีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนต่ำสุดจะให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนมากที่สุด และพึงพอใจในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลด้วยกันสูงสุด รองลงมาคือ พึงพอใจในสถานภาพวิชาชีพ ความเป็นอิสระ การมีปฏิสัมพันธ์กับแพทย์ เจื่อนใจของงาน นโยบายขององค์กร และค่าตอบแทน

จอห์นสตัน (Johnston . 1991) ศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาว่าพยาบาลให้คุณค่ากับองค์ประกอบใดมากที่สุด และพยาบาลมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่อย่างไร โดยทำการศึกษากับพยาบาลวิชาชีพ 385 คน ของโรงพยาบาลเซาท์เวสเทอร์น อเมริกา พบว่า ปัจจัยที่พยาบาลให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ค่าตอบแทน รองลงมาคือสถานภาพวิชาชีพ ความเป็นอิสระ การมีปฏิสัมพันธ์ เจื่อนใจของงาน นโยบายขององค์กร พยาบาลมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ในระดับต่ำ โดยมีความพึงพอใจในสถานภาพวิชาชีพมากที่สุดรองลงมาคือความเป็นอิสระ การมีปฏิสัมพันธ์ นโยบายขององค์กร และค่าตอบแทน ตามลำดับ

จารุวรรณ เสวกรรม (2517) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากพยาบาลในโรงพยาบาล 21 แห่ง ทั้งโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน ทั้งที่มีนักศึกษามาฝึกงานและไม่มีนักศึกษามาฝึกงาน พบว่า

1. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง แต่ความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ กับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ความพึงพอใจในเรื่องศักดิ์ศรีของวิชาชีพอยู่ในระดับสูง

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาล ระหว่างพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ กับโรงพยาบาลเอกชน พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป กับ 1-5 ปี และ 6-10 ปี กับ 1-5 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พยาบาลที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีความพึงพอใจในงานต่ำกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป และพยาบาลที่ปฏิบัติงาน 6-10 ปี แต่มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี แต่พยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป กับ 6-10 ปี มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

เขวลักษณ์ เลาจินดา (2518) ศึกษาสภาพความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป หรือลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลในโรงพยาบาลรามธิบดี จำนวน 131 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง พบว่า

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม ของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในเรื่อง เงินเดือน และสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงานและนโยบายการบริหารงานอยู่ในระดับต่ำ

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ระหว่างพยาบาลประจำการที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี กับ 26 ปีหรือสูงกว่า สถานภาพโสดกับคู่ วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความตั้งใจทำงานอยู่ต่อไปกับจะลาออก มีความพึงพอใจในการเป็นพยาบาลกับไม่พอใจในการเป็นพยาบาล พบว่า ในแต่ละคู่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในงานรายข้อแตกต่างกัน อยู่หลายข้อที่ระดับนัยสำคัญ .01 และ .005 กล่าวคือ

1. พยาบาลที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าพยาบาลที่มีอายุ 26 ปีขึ้นไป

2. พยาบาลที่เป็นโสด มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลที่สมรสแล้ว

3. พยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลที่มีระดับการศึกษاپริญญาตรีหรือสูงกว่า

ละอ อ ดันติสิรินทร์ (2520) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลของรัฐ โดยศึกษาในโรงพยาบาลของรัฐในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค 14 แห่ง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 572 คน พบว่า

1. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ โดยส่วนรวมและแต่ละด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

2. พยาบาลในโรงพยาบาลส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน โดยพยาบาลส่วนกลางมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่าพยาบาลส่วนภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. พยาบาลหัวหน้าศึกษามีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุกัญญา แสงนุกษ์ (2529) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยศึกษาในพยาบาลวิชาชีพจำนวน 374 คน ในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า

1. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาคสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความพึงพอใจในงานอยู่ระดับปานกลาง

2. การรับรู้ต่อบรรยากาศเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ต่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ขนาดขององค์กร ประสิทธิภาพทางการพยาบาล ระดับการศึกษา และอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3. ตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า การรับรู้ต่อบรรยากาศเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ต่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรและตำแหน่ง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน .4164 และ .3481 ตามลำดับ และการรับรู้ต่อบรรยากาศเพื่อนร่วมงานการรับรู้ต่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรและตำแหน่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ร้อยละ 46.25

พรรณิภา ราชเวียง และคณะ (2539) ศึกษาความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ในสายการพยาบาลโรงพยาบาลสมุทรปราการ พบว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่รวมทั้งพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในลักษณะงานในหน้าที่ รายได้ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง แต่ไม่พึงพอใจในเรื่องสวัสดิการ การรักษาพยาบาล สวัสดิการเรื่องอาหาร

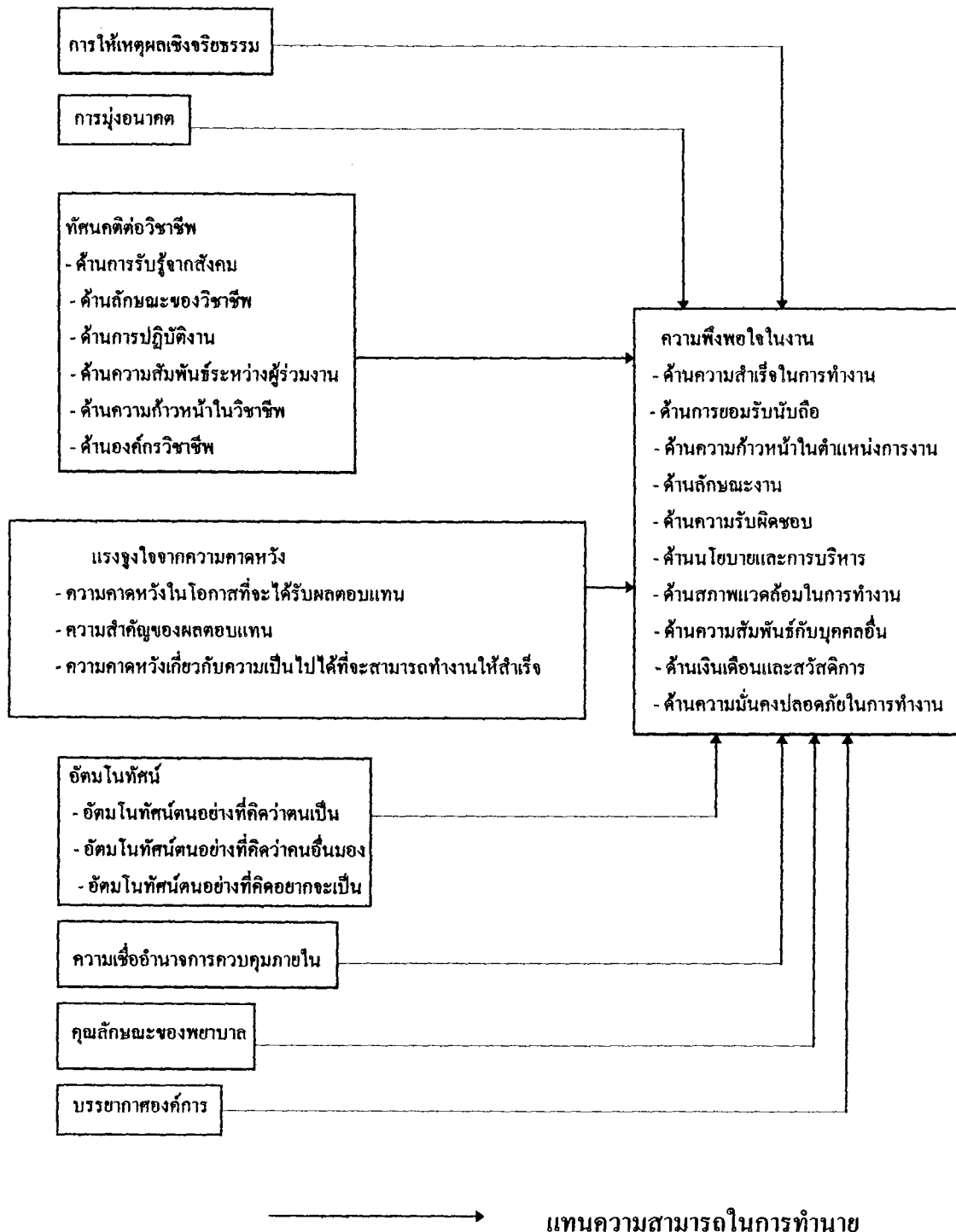
บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์ และคณะ (2540) ศึกษาความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และไม่มี ความแตกต่างกันทั้งในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข

จากงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลข้างต้น พบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำ ถึงปานกลาง กล่าวคืองานวิจัยในต่างประเทศพบว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลอยู่ในระดับต่ำ แต่งานวิจัยภายในประเทศพบว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยคาดว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่ศึกษาครั้งนี้ น่าจะอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งระดับความพึงพอใจเป็นระดับมากที่สุด มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งระดับปานกลางน่าจะมีค่าใกล้เคียงกับระดับค่อนข้างมากในการศึกษาครั้งนี้

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาศึกษา ได้แก่ การให้เหตุผลเชิงจริยธรรมจากทฤษฎีของโคลเบอร์ก (Kohlberg) ลักษณะการมุ่งอนาคต ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลโดยรวมและในด้านต่างๆ แรงจูงใจจากความคาด

หวังจากทฤษฎีแรงงูใจของวรูม (Vroom) ที่แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือความคาดหวังในโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทน ความสำคัญของผลตอบแทน และความคาดหวังเกี่ยวกับความเป็นไปได้ที่จะสามารถทำงานให้สำเร็จ ซึ่งเป็นภาพรวมของแรงงูใจจากความคาดหวัง อัดมโนทัศน์ของเบิร์นส์ (Burns) ในภาพรวมที่แบ่งเป็น 3 ส่วน คืออัดมโนทัศน์ที่คิดว่าตนเป็น อัดมโนทัศน์ที่คิดว่าคนอื่นมอง และอัดมโนทัศน์ที่คิดอยากจะเป็น ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายในจากแนวคิดของรอตเตอร์ (Rotter) คุณลักษณะพยาบาท และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน คือความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจในงานที่ศึกษานี้ศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งสามารถสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



จากงานวิจัยที่ศึกษาและจากกรอบแนวคิดข้างต้น สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก
2. ตัวแปรพยากรณ์ที่ศึกษา ได้แก่การให้เหตุผลเชิงจริยธรรม การมุ่งอนาคต ทักษะคิดต่อวิชาชีพ แรงจูงใจจากความคาดหวัง อัตมโนทัศน์ ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน คุณลักษณะของพยาบาล และ บรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งวิธีดำเนินการออกเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดกลุ่มประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
3. ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ลักษณะประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภายในจังหวัดสมุทรสาคร ในปี พ.ศ. 2540 จาก โรงพยาบาลสมุทรสาคร 176 คน โรงพยาบาลกระทุ่มแบน 38 คน และโรงพยาบาลบ้านแพ้ว 39 คน รวม 253 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภายในจังหวัดสมุทรสาคร ในปี พ.ศ. 2540 จำนวน 155 คน ได้จากการเปิดตารางสุ่มของKrejcie Morganโดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างจากโรงพยาบาลสมุทรสาคร โรงพยาบาลกระทุ่มแบน และโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ตามอัตราส่วนจำนวนประชากร เป็น 4 : 1 : 1 โดยกลุ่มตัวอย่างจากโรงพยาบาลสมุทรสาครจำนวน 103 คน กลุ่มตัวอย่างจากโรงพยาบาลกระทุ่มแบน 26 คน และกลุ่มตัวอย่างจากโรงพยาบาลบ้านแพ้ว 26 คน รวม 155 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบ Simple random

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบจำนวน 9 ชุด คือ

1. แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาล ดัดแปลงจากแบบวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่สร้างโดย จันทรจิรา เหล่าพจันนันทน์ จำนวน 33 ข้อ โดยนำแบบสอบถาม

ไปทดลองเก็บ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บจริงคือ พยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 50 คน นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าอำนาจจำแนก (t - test) เลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงกว่า 1.75 (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) จำนวน 20 ข้อ นำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.916

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาล เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ จากตัวเลือก 6 ตัวเลือกจาก มากที่สุด มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย น้อย น้อยที่สุด โปรดกาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ท่านคิดว่าเป็นจริงที่สุด โดย

มากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกว่าเป็นจริงมากที่สุด

มาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกว่าเป็นจริงมาก

ค่อนข้างมาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกว่าเป็นความจริงค่อนข้างมาก

ค่อนข้างน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกว่าเป็นความจริงค่อนข้างน้อย

น้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกว่าเป็นความจริงน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกว่าเป็นความจริงน้อยที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้าง มาก	ค่อนข้าง น้อย	น้อย	น้อยที่ สุด
(ข้อความที่เป็นบวก) 0. ข้าพเจ้ารู้สึกอิสระที่ตัดสินใจ แก้ปัญหา ในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับงาน						
(ข้อความที่เป็นลบ) 00. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่พอใจที่งาน มากเกินไปจนต้องทำงาน นอกเวลาราชการ						

การให้คะแนน	ข้อความที่เป็นบวก	ข้อความที่เป็นลบ
มากที่สุด	ได้ 6 คะแนน	ได้ 1 คะแนน
มาก	ได้ 5 คะแนน	ได้ 2 คะแนน
ค่อนข้างมาก	ได้ 4 คะแนน	ได้ 3 คะแนน
ค่อนข้างน้อย	ได้ 3 คะแนน	ได้ 4 คะแนน
น้อย	ได้ 2 คะแนน	ได้ 5 คะแนน
น้อยที่สุด	ได้ 1 คะแนน	ได้ 6 คะแนน

2 แบบสอบถามลักษณะการมุ่งอนาคต คัดแปลงมาจากแบบสอบถามลักษณะการมุ่งอนาคตของ สุมิตร งามชัด จำนวน 10 ข้อ โดยนำมาสร้างข้อคำถามเพิ่มโดยศึกษาจากนิยามลักษณะการมุ่งอนาคตอีกจำนวน 7 ข้อรวมเป็น 17 ข้อ นำไปเสนอให้รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน ศาสตรภัทร ซึ่งเป็นประธานช่วยตรวจหลังจากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บจริงคือพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 50 คน นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าอำนาจจำแนก (t - test) เลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงกว่า 1.75 (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) จำนวน 10 ข้อ นำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.756

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามการมุ่งอนาคตเป็นคำถามให้เลือกตอบจาก 6 ตัวเลือก จาก จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง และไม่จริงที่สุด โปรดกาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านที่สุด

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ก่อนข้างจริง	ก่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
(ข้อความที่เป็นบวก)						
0. ข้าพเจ้าพยายามใช้เงินอย่างประหยัด เพื่อให้เพียงพอต่อการใช้จ่ายตลอดเดือน						
(ข้อความที่เป็นลบ)						
00. ถ้าข้าพเจ้าอยากได้สิ่งใดแต่ต้องรอคอย ข้าพเจ้าจะหมดความอดทนหรือทนไม่ได้						

การให้คะแนน ข้อความที่เป็นบวก

จริงที่สุด ได้ 6 คะแนน

จริง ได้ 5 คะแนน

ก่อนข้างจริง ได้ 4 คะแนน

ก่อนข้างไม่จริง ได้ 3 คะแนน

ไม่จริง ได้ 2 คะแนน

ไม่จริงที่สุด ได้ 1 คะแนน

ข้อความที่เป็นลบ

ได้ 1 คะแนน

ได้ 2 คะแนน

ได้ 3 คะแนน

ได้ 4 คะแนน

ได้ 5 คะแนน

ได้ 6 คะแนน

3. แบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลคัดแปลงมาจากแบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ของ อารีย์ สุขก่อวาริ จำนวน 85 ข้อโดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บจริงคือพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 50 คน นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าอำนาจจำแนก (t - test) เลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงกว่า 1.75 (มีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05) จำนวน 30 ข้อ นำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัท (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.945

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลเป็นแบบสอบถามที่มี 6 ตัวเลือกจาก มากที่สุด มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย น้อย และน้อยที่สุด โปรดกาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านที่สุด โดย

มากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด

มาก หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก

ค่อนข้างมาก หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นค่อนข้างมาก

ค่อนข้างน้อย หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นค่อนข้างน้อย

น้อย หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
(ข้อความที่เป็นบวก)						
0. ข้าพเจ้าเชื่อว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติในสังคม						
(ข้อความที่เป็นลบ)						
00. ข้าพเจ้าเชื่อว่าสังคมไม่ให้ความสำคัญกับวิชาชีพพยาบาล						

การให้คะแนน ข้อความที่เป็นบวก

มากที่สุด ได้ 6 คะแนน

มาก ได้ 5 คะแนน

ข้อความที่เป็นลบ

ได้ 1 คะแนน

ได้ 2 คะแนน

ค่อนข้างมาก	ได้ 4 คะแนน	ได้ 3 คะแนน
ค่อนข้างน้อย	ได้ 3 คะแนน	ได้ 4 คะแนน
น้อย	ได้ 2 คะแนน	ได้ 5 คะแนน
น้อยที่สุด	ได้ 1 คะแนน	ได้ 6 คะแนน

4. แบบสอบถามแรงจูงใจจากความคาดหวัง คัดแปลงมาจากแบบสอบถามแรงจูงใจจากความคาดหวัง ของ ھرรษา สุขกาล จำนวน 35 ข้อ โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บจริงคือพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 50 คน นำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.906

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามแรงจูงใจจากความคาดหวัง เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบจาก 6 ตัวเลือก จากมากที่สุด มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย น้อย ถึงน้อยที่สุด ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ ตอนที่ 1. ให้ท่านอ่านข้อความที่ละข้อ แล้วพิจารณาว่า ท่านมีโอกาสได้รับผลตอบแทนดังกล่าว

จากการทำงานมากน้อยเพียงใด แล้วกาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ท่านคิดว่าเป็นจริงที่สุดโดย

มากที่สุด หมายถึง โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานมีมากที่สุด

มาก หมายถึง โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานมีมาก

ค่อนข้างมาก หมายถึง โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานมีค่อนข้างมาก

ค่อนข้างน้อย หมายถึง โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานมีค่อนข้างน้อย

น้อย หมายถึง โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานมีน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานมีน้อยที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
0. ได้รับโบนัสหรือเงินค่อนเพิ่ม ขึ้น						

ตอนที่ 2. ให้ท่านอ่านข้อความที่ละข้อแล้วพิจารณาว่าผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงาน มีความสำคัญต่อท่านมากน้อยเพียงไร แล้วกาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าเป็นจริงมากที่สุด โดย

มากที่สุด หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับมีความสำคัญต่อท่านมากที่สุด

มาก หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับมีความสำคัญต่อท่านมาก

ค่อนข้างมาก หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับมีความสำคัญต่อท่านค่อนข้างมาก

ค่อนข้างน้อย หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับมีความสำคัญต่อท่านค่อนข้างน้อย

น้อย หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับมีความสำคัญต่อท่านน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับมีความสำคัญต่อท่านน้อยที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
0. รายได้ที่ท่านได้รับ						

ตอนที่ 3. ให้ท่านอ่านข้อความที่ละข้อแล้วพิจารณาว่า ถ้าท่านใช้ความพยายามทำงานอย่างหนัก ท่านมีโอกาทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงมากน้อยเพียงไร กาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าเป็นความจริงสำหรับท่านมากที่สุดโดย

มากที่สุด หมายถึง ท่านมีโอกาทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้มากที่สุด

มาก หมายถึง ท่านมีโอกาทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้มาก

ค่อนข้างมาก หมายถึง ท่านมีโอกาทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้ค่อนข้างมาก

ค่อนข้างน้อย หมายถึง ท่านมีโอกาทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้ค่อนข้างน้อย

น้อย หมายถึง ท่านมีโอกาทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้น้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านมีโอกาทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้น้อยที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
0. การพยาบาลมีคุณภาพ						

การให้คะแนน ถ้าตอบ มากที่สุด	ได้ 6 คะแนน
มาก	ได้ 5 คะแนน
ค่อนข้างมาก	ได้ 4 คะแนน
ค่อนข้างน้อย	ได้ 3 คะแนน
น้อย	ได้ 2 คะแนน
น้อยที่สุด	ได้ 1 คะแนน

การคำนวณแรงจูงใจจากความคาดหวัง ทำได้ดังนี้

1. นำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนจากข้อความในคำถามตอนที่ 1 คูณกับคะแนนของผู้ตอบคนเดียวกันจากคำถามตอนที่ 2 ในแต่ละข้อ (ตัวอย่างเช่น ข้อ 1 ของตอนที่ 1 คูณกับข้อ 1 ของตอนที่ 2, ข้อ 2 ของตอนที่ 1 คูณกับข้อ 2 ของตอนที่ 2 เป็นต้น)

2. นำคะแนนในแต่ละคู่จากข้อ 1 มารวมกัน

3. นำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนจากคำถามตอนที่ 3 รวมกันแล้วหารด้วยจำนวนข้อในตอนที่ 3

4. นำคะแนนที่คำนวณได้จากข้อ 2 คูณด้วยคะแนนที่คำนวณได้จากข้อ 3

5. แบบสอบถามเกี่ยวกับอึดทนโน้ตสัของพยาบาล คัดแปลงมาจากแบบสอบถามอึดทนโน้ตสัของพยาบาล ของรัตนา ไกรสีหนาท จำนวน 40 ข้อ โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บจริงคือพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 50 คน นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าอำนาจจำแนก (t - test) เลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงกว่า 1.75 (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) จำนวน 15 ข้อ มาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.854

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามอึดทนโน้ตสัของพยาบาลเป็นคำถามให้เลือกตอบจาก 6 ตัวเลือก จาก จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง และไม่จริงที่สุด โปรดกาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับคำตอบที่สุด โดย

จริงที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงสำหรับท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงสำหรับท่านมาก
ค่อนข้างจริง	หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงสำหรับท่านค่อนข้างมาก

ค่อนข้างไม่จริง หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงสำหรับท่านค่อนข้างน้อย

ไม่จริง หมายถึง ข้อความนั้นไม่เป็นจริงสำหรับท่าน

ไม่จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นไม่เป็นจริงสำหรับท่านที่สุด

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
(ข้อความที่เป็นบวก)						
0. ข้าพเจ้ามีความรู้แม่นยำใน หลักวิชาการพยาบาล						
(ข้อความที่เป็นลบ)						
00. ฉันเบื่อการเป็นพยาบาล						

การให้คะแนน ข้อความที่เป็นบวก

จริงที่สุด ได้ 6 คะแนน

จริง ได้ 5 คะแนน

ค่อนข้างจริง ได้ 4 คะแนน

ค่อนข้างไม่จริง ได้ 3 คะแนน

ไม่จริง ได้ 2 คะแนน

ไม่จริงที่สุด ได้ 1 คะแนน

ข้อความที่เป็นลบ

ได้ 1 คะแนน

ได้ 2 คะแนน

ได้ 3 คะแนน

ได้ 4 คะแนน

ได้ 5 คะแนน

ได้ 6 คะแนน

6. แบบสอบถามความเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาความหมาย รายละเอียดของความเชื่ออำนาจการควบคุมภายในจากทฤษฎีนำมาเขียนนิยามปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2. สร้างแบบสอบถาม โดยสร้างแบบสอบถามความเชื่ออำนาจการควบคุมภายในเป็นลักษณะแบบสอบถามประมาณค่า 6 ตัวเลือก จาก มากที่สุด มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย น้อย ถึงน้อยที่สุด จำนวน 30 ข้อ

3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน ศาสตรภัทร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประณต เต่าฉิม และอาจารย์ทัศนาก ทอภักดี ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กุลยา ตันติผลาชีวะ ตรวจสอบความถูกต้องในข้อคำถามเพื่อให้เหมาะกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาล หลังจากนั้นนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทุกคนมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว ไปให้กลุ่มที่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 50 คนทำ (Try Out) นำมาหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้ t-test เลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกมากกว่า 2.0 ขึ้นไป ได้ข้อคำถามจำนวน 15 ข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 3.690 ถึง 7.542

5. แบบสอบถามที่ได้จากข้อ 4. นำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.866 นำแบบสอบถามที่ได้ไปใช้ในงานวิจัย

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามความเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ 6 ตัวเลือก จากมากที่สุด มาก ก่อนข้างมาก ก่อนข้างน้อย น้อย ถึงน้อยที่สุด โปรดกาเครื่องหมาย(✓) ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
(ข้อความที่เป็นบวก) 0. ข้าพเจ้าเชื่อว่าเมื่อคนทำความดี ย่อมได้รับผลการตอบแทนที่ดี						
(ข้อความที่เป็นลบ) 00. ข้าพเจ้ามีความเชื่อถือในเรื่องโชคลาง						

การให้คะแนน	ข้อความที่เป็นบวก	ข้อความที่เป็นลบ
มากที่สุด	ได้ 6 คะแนน	ได้ 1 คะแนน
มาก	ได้ 5 คะแนน	ได้ 2 คะแนน
ค่อนข้างมาก	ได้ 4 คะแนน	ได้ 3 คะแนน
ค่อนข้างน้อย	ได้ 3 คะแนน	ได้ 4 คะแนน
น้อย	ได้ 2 คะแนน	ได้ 5 คะแนน
น้อยที่สุด	ได้ 1 คะแนน	ได้ 6 คะแนน

7. แบบสอบถามคุณลักษณะของพยาบาล คัดแปลงมาจากแบบสอบถามคุณลักษณะของพยาบาล ของ จันทรจิรา เหล่าพจน์นันท์ จำนวน 42 ข้อโดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บจริงคือพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 50 คน นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าอำนาจจำแนก (t - test) เลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงกว่า 1.75 (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) จำนวน 24 ข้อ นำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัท (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0. 906

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามคุณลักษณะของพยาบาลเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ 6 ตัวเลือก จากมากที่สุด มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย น้อย ถึงน้อยที่สุด โปรดกาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
(ข้อความที่เป็นบวก)						
0. ข้าพเจ้าสามารถรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วย						
(ข้อความที่เป็นลบ)						
00. ข้าพเจ้าไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน						

การให้คะแนน	ข้อความที่เป็นบวก	ข้อความที่เป็นลบ
มากที่สุด	ได้ 6 คะแนน	ได้ 1 คะแนน
มาก	ได้ 5 คะแนน	ได้ 2 คะแนน
ค่อนข้างมาก	ได้ 4 คะแนน	ได้ 3 คะแนน
ค่อนข้างน้อย	ได้ 3 คะแนน	ได้ 4 คะแนน
น้อย	ได้ 2 คะแนน	ได้ 5 คะแนน
น้อยที่สุด	ได้ 1 คะแนน	ได้ 6 คะแนน

8. แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ของ สุทธิศา รัตนวณิชช์พันธ์ จำนวน 64 ข้อ โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บจริงคือพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 50 คน นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าอำนาจจำแนก (t - test) เลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงกว่า 1.75 (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) จำนวน 40 ข้อ นำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัก (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.769

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ 6 ตัวเลือก จากมากที่สุด มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย น้อย ถึงน้อยที่สุด โปรดกาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
0. กิจกรรมของโรงพยาบาลทุก อย่างมักมีผู้ร่วมงานกลุ่ม น้อยคอยคัดค้านอยู่เสมอ						

การให้คะแนน ถ้าตอบ มากที่สุด	ได้ 6 คะแนน
มาก	ได้ 5 คะแนน
ค่อนข้างมาก	ได้ 4 คะแนน
ค่อนข้างน้อย	ได้ 3 คะแนน
น้อย	ได้ 2 คะแนน
น้อยที่สุด	ได้ 1 คะแนน

9. แบบสอบถามการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาความหมาย รายละเอียดของการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก นำมาเขียนนิยามปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ
2. สร้างแบบสอบถาม โดยสร้างเป็นสถานการณ์แบบ Dilemma ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาลเป็นสถานการณ์ให้เลือกตอบจากตัวเลือก 6 ข้อตามชั้นจริยธรรมของโคลเบอร์ก
3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน ศาสตรภัทร ดร.นิยะดา จิตต์จรัส รองศาสตราจารย์วัฒนา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประณต เล้าฉิม และ อาจารย์สมเกียรติ ทิพย์วัฒน์ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำแบบสอบถาม ไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลยา ดันดิผลาชีวะ ตรวจสอบความถูกต้องของสถานการณ์ที่สร้างขึ้นเกี่ยวกับพยาบาล นำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิจัย คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน ศาสตรภัทร
4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและแก้ไขแล้ว ไปให้กลุ่มที่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 50 คนทำ (Try Out) นำมาหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้ t-test เลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกมากกว่า 1.75 ขึ้นไปจำนวน 8 ข้อ
5. แบบสอบถามที่ได้จากข้อ 4. นำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.613 นำแบบสอบถามที่ได้ไปใช้ในงานวิจัย

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นสถานการณ์ให้เลือกตอบจากตัวเลือก 6 ข้อที่แสดงถึงขั้นพัฒนาการทางจริยธรรม การตอบคำถามจะคำนึงถึงเหตุผลในการตอบมากกว่าคำนึงถึงคำตอบว่าทำหรือไม่ทำพฤติกรรมนั้นๆ โปรดกาเครื่องหมาย (✓) ลงหน้าข้อที่ท่านเห็นว่ามิเหตุผลในการตอบที่เหมาะสมที่สุด

สถานการณ์ที่ 0. นางอรุณเป็นพยาบาลที่หอผู้ป่วยแห่งหนึ่ง ขณะที่กำลังจะขึ้นเวรบ่าย เกิดท้องเสียอย่างกระทันหันและมีไข้ หลังจากรับประทานยาแล้วได้โทรมาลาป่วย แต่พบว่าไม่มีใครสามารถขึ้นเวรแทนให้ได้ ถ้านางอรุณไม่มาขึ้นเวรก็จะขาดเจ้าหน้าที่ทำงานไปหนึ่งคน ถ้าท่านเป็นนางอรุณท่านจะทำอย่างไร

- 1 มาขึ้นเวรเพราะไม่ต้องการให้หัวหน้าตักคำนิ
- 2 มาขึ้นเวรเพราะต้องการให้หัวหน้าเสนอ 2 ขึ้นให้กับตน
- 3 มาขึ้นเวรเพราะต้องการให้เพื่อนร่วมงานขึ้นชมตน
- 4 มาขึ้นเวรเพราะเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 5 มาขึ้นเวรเพราะไม่ต้องการให้เพื่อนร่วมเวรเดือดร้อนจากการหยุดของตน
- 6 มาขึ้นเวรเพราะ ผู้ป่วยทุกคนต้องได้รับการดูแลอย่างเท่าเทียมกัน
- 7 เพราะ.....

การให้คะแนน

- ถ้าตอบข้อ 1 หมายถึงมีการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่ 1 ได้ 1 คะแนน
- ถ้าตอบข้อ 2 หมายถึงมีการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่ 2 ได้ 2 คะแนน
- ถ้าตอบข้อ 3 หมายถึงมีการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่ 3 ได้ 3 คะแนน
- ถ้าตอบข้อ 4 หมายถึงมีการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่ 4 ได้ 4 คะแนน
- ถ้าตอบข้อ 5 หมายถึงมีการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่ 5 ได้ 5 คะแนน
- ถ้าตอบข้อ 6 หมายถึงมีการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่ 6 ได้ 6 คะแนน
- ถ้าตอบข้อ 7 นำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์ว่าอยู่ในจริยธรรมขั้นใดแล้วให้คะแนนตามขั้นจริยธรรมนั้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงพยาบาลสมุทรสาคร โรงพยาบาลกระทุ่มแบน และโรงพยาบาลบ้านแพ้ว เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามและแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ไปเก็บกับกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้ ตามโรงพยาบาลต่างๆ ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 เดือน
3. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อตอบคำถามวิจัยตามสมมติฐาน

การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ

1. วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกโดยใช้ t - test
2. หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ การหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบ เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1
2. ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ ตามสมมติฐานข้อที่ 2

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS /PC⁺ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และ กรรณิการ์ สุขเกษม . 2532)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อให้การแปลความหมายและการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
Σx	แทน	คะแนนรวม
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2 change	แทน	ค่ากำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่เปลี่ยนไป
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE_{est}	แทน	ความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
Sat.	แทน	ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
Sat1	แทน	ความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในการทำงาน
Sat2	แทน	ความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถือ
Sat3	แทน	ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
Sat4	แทน	ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

Sat5	แทน	ความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบ
Sat6	แทน	ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหาร
Sat7	แทน	ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
Sat8	แทน	ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
Sat9	แทน	ความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
Sat10	แทน	ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
FO.	แทน	ลักษณะการมุ่งอนาคต
Att.	แทน	ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล
Att1	แทน	ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคม
Att2	แทน	ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านลักษณะของวิชาชีพ
Att3	แทน	ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการปฏิบัติงาน
Att4	แทน	ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
Att5	แทน	ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ
Att6	แทน	ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านองค์กรวิชาชีพ
Exp.	แทน	แรงจูงใจจากความคาดหวัง
S-con	แทน	อัตมโนทัศน์
LOC.	แทน	ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน
Trait	แทน	คุณลักษณะของพยาบาล
Env.	แทน	บรรยากาศองค์การ
Moral	แทน	การให้เหตุผลเชิงจริยธรรม

ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลจะขอเสนอตามลำดับขั้นต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ และการเปรียบเทียบ t - test
2. การวิเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ จากตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ การให้เหตุผลเชิงจริยธรรม การมุ่งอนาคต ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล แรงจูงใจจากความคาดหวัง อัตมโนทัศน์ของพยาบาล ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน คุณลักษณะของ

พยาบาลและ บรรณาการศอการ โดยการวิเคราะห์ได้ใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) แบบ stepwise เพื่อสร้างสมการในการพยากรณ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาโดยรวม และแยกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ได้ผลดังแสดงในตาราง 1 และตาราง 2 โดยมีเกณฑ์การแบ่งระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลดังนี้

เกณฑ์การแบ่งระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพมีเกณฑ์ในการแบ่งดังนี้

คะแนน 0 - 20 คะแนน	มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
คะแนน 20 คะแนนขึ้นไป - 40 คะแนน	มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับน้อย
คะแนน 40 คะแนนขึ้นไป - 60 คะแนน	มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย
คะแนน 60 คะแนนขึ้นไป - 80 คะแนน	มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก
คะแนน 80 คะแนนขึ้นไป - 100 คะแนน	มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก
คะแนน 100 คะแนนขึ้นไป	มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด

เกณฑ์การแบ่งระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นรายด้าน มีเกณฑ์ในการแบ่งดังนี้

คะแนน 0 - 2 คะแนน	มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
คะแนน 2 คะแนนขึ้นไป - 4 คะแนน	มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับน้อย
คะแนน 4 คะแนนขึ้นไป - 6 คะแนน	มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย
คะแนน 6 คะแนนขึ้นไป - 8 คะแนน	มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก
คะแนน 8 คะแนนขึ้นไป - 10 คะแนน	มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก
คะแนน 10 คะแนนขึ้นไป	มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 1 แสดงระดับความพึงพอใจในงานโดยรวม และรายด้าน ของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย

คะแนน	N	Σx	$\bar{x}$	SD	ระดับความพึงพอใจ ในงาน
ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม	155	12754	82.28	9.52	มาก
1. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความสำเร็จในการทำงาน	155	1484	9.57	1.45	มาก
2. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านการยอมรับนับถือ	155	1360	8.77	1.33	มาก
3. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	155	1125	7.25	1.68	ค่อนข้างมาก
4. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านลักษณะงาน	155	1269	8.19	1.92	มาก
5. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความรับผิดชอบ	155	1263	8.15	1.51	มาก
6. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านนโยบายและการบริหาร	155	1271	8.20	1.67	มาก
7. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	155	1227	7.92	1.68	ค่อนข้างมาก

ตาราง 1 (ต่อ)

คะแนน	N	Σx	$\bar{x}$	SD	ระดับความพึงพอใจ ในงาน
8. ความพึงพอใจในงานของ พยาบาลวิชาชีพด้านความ สัมพันธ์กับบุคคลอื่น	155	1412	9.11	1.85	มาก
9. ความพึงพอใจในงานของ พยาบาลวิชาชีพด้านเงินเดือน และสวัสดิการ	155	987	6.36	1.88	ค่อนข้างมาก
10. ความพึงพอใจในงานของ พยาบาลวิชาชีพด้านความ มั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	155	1354	8.74	1.78	มาก

จากตาราง 1 พบว่า คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 82.28 คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 9.52 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่แบ่งระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมข้างต้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษามีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากในด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่วนความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

ตาราง 2 แสดงระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ แยกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย

ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	คิดเป็น ร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย ความพึงพอใจ ในงาน	ระดับ ความพึงพอใจ ในงาน
1. จำแนกตามอายุ				
- 21-30 ปี	73	47.09	80.31	มาก
- 31-40 ปี	70	45.16	83.56	มาก
- 41 ปีขึ้นไป	12	7.74	77.67	ค่อนข้างมาก
2. จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน				
- 0-10 ปี	108	69.68	81.65	มาก
- 11-20 ปี	40	25.80	81.75	มาก
- 21 ปีขึ้นไป	7	4.52	85.71	มาก
3. จำแนกตามรายได้ (บาท) (เงินเดือนประจำ)				
- 0-10000	59	38.07	94.51	มาก
- 10001-15000	76	49.03	81.76	มาก
- 15001-20000	16	10.32	82.20	มาก
- 20001 ขึ้นไป	4	2.58	85.00	มาก

ตาราง 2 แสดงถึงคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาครโดยแยกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงานและรายได้ประจำ จะเห็นได้ว่าเมื่อแบ่งตามอายุพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 47.09 รองลงมาได้แก่ช่วงอายุ 31-40 ปีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 45.16 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีน้อยที่สุดอยู่ในช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คนคิดเป็นร้อยละ 7.74 ช่วงอายุที่มีความพึงพอใจในงานสูงสุดคือช่วงอายุ 31-40 ปี มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในงานอยู่ที่ 83.56 คะแนน รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปี มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในงานอยู่ที่ 80.31 คะแนน ส่วนช่วงอายุที่มีความพึงพอใจในงานต่ำสุดคือช่วงอายุ 41 ปี ขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในงานอยู่ที่ 77.67 คะแนน เมื่อนำมาแบ่งระดับความพึงพอใจในงานโดยใช้เกณฑ์ข้างต้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปี และ 31-40 ปี มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่อายุ 40 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

เมื่อแบ่งโดยใช้ประสบการณ์การทำงานเป็นตัวแบ่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 0-10 ปีมีมากที่สุดจำนวนถึง 108 คน คิดเป็นร้อยละ 69.68 รองลงมาคือกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 11-20 ปี กลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไปมีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.52 กลุ่มที่มีคะแนนความพึงพอใจในงานเฉลี่ยสูงสุดคือกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 21 ปีขึ้นไปคือมีคะแนนความพึงพอใจในงานเฉลี่ยเป็น 85.71 คะแนน รองลงมาคือกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี และ 0-10 ปี โดยมีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในงาน 81.75 และ 81.65 ตามลำดับ แต่เมื่อใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับความพึงพอใจในงานพบว่า ทุกกลุ่มมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก

เมื่อใช้รายได้ประจำเป็นตัวแบ่งกลุ่ม พบว่ากลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 10001-15000 บาท จำนวน 76 คนคิดเป็นร้อยละ 49.03 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนเป็น 0-10000 บาท จำนวน 59 คนคิดเป็นร้อยละ 38.07 กลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดคือกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนเป็น 20001 บาทขึ้นไปมีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.58 ส่วนคะแนนความพึงพอใจในงานพบว่ากลุ่มที่มีคะแนนความพึงพอใจในงานเฉลี่ยมากที่สุดคือกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนเป็น 0-10000 บาทมีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในงาน 94.51 คะแนน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในงานต่ำสุดคือกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10001-15000 บาท มี

คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในงานเป็น 81.76 คะแนน เมื่อนำมาแบ่งระดับความพึงพอใจในงานตามเกณฑ์ข้างต้น พบว่าทุกกลุ่มมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจรายด้านกับอายุ โดยแบ่งกลุ่มอายุเป็น 2 กลุ่มที่นำมาเปรียบเทียบ คือกลุ่มที่มีอายุ 21-30 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี ได้ผลดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงคะแนนความพึงพอใจในรายด้านเปรียบเทียบในกลุ่มที่มีอายุต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน	อายุ (ปี)				t
	21 - 30		31 - 40		
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	9.60	1.478	9.42	1.537	0.66
2. ด้านการยอมรับนับถือ	9.09	1.324	8.50	1.259	2.90**
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	7.16	1.885	7.33	1.548	0.74
4. ด้านลักษณะงาน	8.14	1.858	8.17	1.955	0.42
5. ด้านความรับผิดชอบ	7.94	1.413	8.11	1.537	0.71
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	8.63	1.568	7.80	1.724	2.60**
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	8.01	1.911	7.74	1.510	0.97
8. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	9.34	1.757	8.93	1.995	1.24
9. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	6.04	1.874	6.61	1.920	1.67
10.ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการ ทำงาน	8.82	1.828	8.54	1.733	0.96

** แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่าในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21-30 ปี และ 31-40 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านเงินเดือน

และสวัสดิการ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านการยอมรับนับถือ และด้านนโยบายและการบริหาร กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21-30 ปี และ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี มีความแตกต่างกันโดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21-30 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถือ และด้านนโยบายและการบริหาร สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันได้ผลดังแสดงไว้ในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ที่ศึกษาโดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ตัวแปร	Sat.	Sat.1	Sat.2	Sat.3	Sat.4	Sat.5	Sat.6	Sat.7	Sat.8	Sat.9	Sat.10
FO.	.257**	.101	.139	-.022	.111	.193*	.017	.132	.126	-.014	.120
Att.	.508**	.171*	.154	-.017	.088	.091	.076	.082	.101	.074	.164**
Att.1	.052	.220**	.307**	.172*	.245**	.180*	.214**	.299**	.072	.282**	.157
Att.2	.046	.332**	.383**	.106	.044	.125	.110	.155	.117	.185*	.334**
Att.3	-.021	.319**	.100	.141	.297**	.135	.096	.259**	.245**	.123	.300**
Att.4	.010	.271**	.225**	.185*	.084	.180*	.110	.240**	.172*	.205*	.376**
Att.5	-.003	.315**	.221**	.332**	.250**	.286**	.210**	.344**	.074	.322**	.260**
Att.6	-.016	.205*	.207**	.151	-.016	.132	.141	.223**	.130	.164*	.204*
Exp.	.478**	.157	.075	.009	.057	.161*	.080	.028	.103	.014	.155
S-con	.381**	.160*	.054	-.128	.012	.116	.007	.041	.097	.087	.121
LOC.	.338**	.077	.038	-.081	-.006	.142	.090	.044	.091	.010	.090
Trait	.351**	.052	.042	-.041	-.015	.119	.069	.054	.046	.069	.062
Env.	.159*	.129	.118	-.019	.031	.092	.024	-.040	.181*	-.132	.159*
Moral	.096	-.017	-.155	-.038	-.109	.017	-.030	-.062	.078	.049	.060

** แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลในตาราง 4 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรความพึงพอใจในงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การมุ่งอนาคต ($r = .257$) ทักษะติดต่อวิชาชีพ พยาบาลโดยรวม ($r = .508$) แรงจูงใจจากความคาดหวัง ($r = .478$) อัศวโนทัศน์ ($r = .381$) ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน ($r = .338$) และคุณลักษณะของพยาบาล ($r = .351$) ตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บรรยากาศองค์กร ($r = .159$) ส่วนการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมและทักษะติดต่อวิชาชีพ พยาบาลในรายด้านไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

เมื่อแยกพิจารณาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในรายด้านพบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคม ($r = .220$) ทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านลักษณะของวิชาชีพ ($r = .332$) ทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการปฏิบัติงาน ($r = .319$) ทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($r = .271$) และทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($r = .315$) ตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาลโดยรวม ($r = .171$) ทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านองค์กรวิชาชีพ ($r = .205$) และอัศวโนทัศน์

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านการยอมรับนับถือ พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคม ($r = .307$) ทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านลักษณะของวิชาชีพ ($r = .383$) ทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($r = .225$) ทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($r = .221$) และทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านองค์กรวิชาชีพ ($r = .207$)

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($r = .332$) ตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการ

ยอมรับจากสังคม ($r = .172$) ทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($r = .185$)

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านลักษณะงาน พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคม ($r = .245$) ทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการปฏิบัติงาน ($r = .297$) และทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($r = .250$)

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ได้แก่ ทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($r = .286$) ตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ได้แก่การมุ่งอนาคต ($r = .193$) ทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคม ($r = .180$) ทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($r = .180$) และแรงจูงใจจากความคาดหวัง ($r = .161$)

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ได้แก่ ทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคม ($r = .214$) และทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($r = .210$)

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ได้แก่ ทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคม ($r = .299$) ทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการปฏิบัติงาน ($r = .259$) ทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($r = .240$) ทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($r = .344$) และทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านองค์กรวิชาชีพ ($r = .223$)

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ได้แก่ ทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการปฏิบัติงาน ($r = .245$) ตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ได้แก่ ทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($r = .172$) และบรรยากาศองค์การ ($r = .181$)

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ได้แก่ ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคม ($r = .282$) และทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($r = .322$) ตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ได้แก่ ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านลักษณะของวิชาชีพ ($r = .185$) ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($r = .205$) และทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านองค์กรวิชาชีพ ($r = .164$)

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานพบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ได้แก่ ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลโดยรวม ($r = .164$) ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านลักษณะของวิชาชีพ ($r = .334$) ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการปฏิบัติงาน ($r = .300$) ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($r = .376$) และทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($r = .260$) ตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ได้แก่ ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านองค์กรวิชาชีพ ($r = .204$) และ บรรยากาศองค์การ ($r = .159$)

จากตาราง 4 นำมาเข้าสมการพยากรณ์เพื่อทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพจากตัวแปรที่ศึกษา โดยแยกความพึงพอใจในงานเป็นรายด้านและโดยรวม แล้วเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมาเข้าสมการโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี stepwise ได้ผลดังนี้

ตาราง 5 แสดงค่าความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมจาก
ตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ทำนาย	b	B	R	R ²	R ² change	SE _{est}	F
1. ทักษะคดีต่อวิชาชีพพยาบาล	0.214	0.350	0.508	0.258	0.258	8.279	49.143**
2. แรงจูงใจจากความคาดหวัง	0.006	0.280	0.558	0.311	0.053	8.005	31.849**

** แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$a = 46.010$$

$$R = 0.558$$

$$SE_{est} = 8.005$$

จากตาราง 5 จะเห็นว่าตัวแปรแรกที่เข้าไปทำนายความพึงพอใจในงานโดยรวมคือ ทักษะคดีต่อวิชาชีพพยาบาลซึ่งสามารถทำนายได้ถึงร้อยละ 25.8 ตัวแปรตัวที่ 2 ที่เข้าไปทำนายความพึงพอใจในงานโดยรวมร่วมกับตัวแปรทักษะคดีต่อวิชาชีพพยาบาลคือแรงจูงใจจากความคาดหวังซึ่งสามารถเพิ่มความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานได้เป็นร้อยละ 31.1 โดยที่อำนาจการทำนายเพิ่มขึ้นจากตัวแปรแรกเพียงร้อยละ 5.3 ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนายมีค่า 8.005 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างทักษะคดีต่อวิชาชีพพยาบาลกับแรงจูงใจจากความคาดหวังกับความพึงพอใจในงานโดยรวมมีค่า 0.558 ซึ่งสามารถทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมได้ดังนี้

1. สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในรูปคะแนนดิบ

$$\text{Sat.} = 46.010 + 0.214 (\text{Att.}) + 0.006 (\text{Exp.})$$

$$\begin{aligned} \text{ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ} &= 46.010 + 0.214 (\text{คะแนนทักษะคดีต่อวิชาชีพพยาบาล}) \\ &+ 0.006 (\text{คะแนนแรงจูงใจจากความคาดหวัง}) \end{aligned}$$

2. สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{Sat.} = 0.350 (\text{Att.}) + 0.280 (\text{Exp.})$$

$$\begin{aligned} \text{ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ} &= 0.350 (\text{คะแนนทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล}) \\ &+ 0.280 (\text{คะแนนแรงจูงใจจากความคาดหวัง}) \end{aligned}$$

เมื่อแยกวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ทำการศึกษาเป็นรายด้าน และนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานแต่ละด้านมาใช้ในการทำนาย ได้ผลดังนี้

ตาราง 6 แสดงค่าความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความสำเร็จในการทำงานจากตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ทำนาย	b	B	R	R ²	R ² change	SE _{est}	F
1. ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ด้านลักษณะของวิชาชีพ	0.129	0.255	0.332	0.110	0.110	1.376	18.971**
2. ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	0.075	0.230	0.396	0.157	0.047	1.344	14.163**

** แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$a = 4.777$$

$$R = 0.396$$

$$SE_{est} = 1.344$$

จากตาราง 6 จะเห็นว่าตัวแปรแรกที่เขาไปทำนายความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในการทำงานคือ ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านลักษณะของวิชาชีพซึ่งสามารถทำนายได้ถึงร้อยละ 11 ตัวแปรตัวที่ 2 ที่เขาไปทำนายความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในการทำงานร่วมกับตัวแปร ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านลักษณะของวิชาชีพคือทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้า

ในวิชาชีพซึ่งสามารถเพิ่มความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานได้เป็นร้อยละ 15.7 โดยที่อำนาจการทำนายเพิ่มขึ้นจากตัวแปรแรกเพียงร้อยละ 4.7 ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนายมีค่า 1.344 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านลักษณะของวิชาชีพและทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพกับความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่า 0.396 ซึ่งสามารถทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความสำเร็จในการทำงานได้ดังนี้

1. สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความสำเร็จในการทำงาน
ในรูปคะแนนดิบ

$$\text{Sat.1} = 4.777 + 0.129 (\text{Att.2}) + 0.075 (\text{Att.5})$$

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความสำเร็จในการทำงาน

$$= 4.777 + 0.129 (\text{คะแนนทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านลักษณะของวิชาชีพ}) + 0.075 (\text{คะแนนทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ})$$

2. สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{Sat.1} = 0.255 (\text{Att.2}) + 0.230 (\text{Att.5})$$

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความสำเร็จในการทำงาน

$$= 0.255 (\text{คะแนนทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านลักษณะของวิชาชีพ}) + 0.230 (\text{คะแนนทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ})$$

ตาราง 7 แสดงค่าความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านการยอมรับนับถือจากตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ทำนาย	b	B	R	R ²	R ² change	SE _{est}	F
1. ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ด้านลักษณะของวิชาชีพ	0.142	0.306	0.383	0.146	0.146	1.234	26.231**
2. ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ด้านการยอมรับจากสังคม	0.062	0.167	0.410	0.168	0.022	1.222	15.401**

** แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

a = 3.762

R = 0.410

SE_{est} = 1.222

จากตาราง 7 จะเห็นว่าตัวแปรแรกที่เข้าไปทำนายความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถือคือ ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านลักษณะของวิชาชีพซึ่งสามารถทำนายได้ถึงร้อยละ 14.6 ตัวแปรตัวที่ 2 ที่เข้าไปทำนายความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในการทำงานร่วมกับตัวแปรทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านลักษณะของวิชาชีพคือทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคมซึ่งสามารถเพิ่มความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานได้เป็นร้อยละ 16.8 โดยที่อำนาจการทำนายเพิ่มขึ้นจากตัวแปรแรกเพียงร้อยละ 2.2 ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนายมีค่า 1.222 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านลักษณะของวิชาชีพและทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคมกับความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถือมีค่า 0.410 ซึ่งสามารถทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความสำเร็จในการทำงานได้ดังนี้

1. สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านการยอมรับนับถือในรูปคะแนนดิบ

$$\text{Sat.2} = 3.762 + 0.142 (\text{Att.2}) + 0.062 (\text{Att.1})$$

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านการยอมรับนับถือ

$$= 3.762 + 0.142 (\text{คะแนนทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านลักษณะของวิชาชีพ}) + 0.062 (\text{คะแนนทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคม})$$

2. สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านการยอมรับนับถือในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{Sat.2} = 0.306 (\text{Att.2}) + 0.167 (\text{Att.1})$$

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านการยอมรับนับถือ

$$= 0.255 (\text{คะแนนทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านลักษณะของวิชาชีพ}) + 0.230 (\text{คะแนนทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคม})$$

ตาราง 8 แสดงค่าความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานจากตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ทำนาย	b	B	R	R ²	R ² change	SE _{est}	F
ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	0.126	0.332	0.332	0.110	0.110	1.595	18.952**

** แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$a = 4.829$$

$$R = 0.332$$

$$\text{SE}_{\text{est}} = 1.595$$

จากตาราง 8 จะเห็นว่าตัวแปรที่เข้าไปทำนายความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานคือ ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งสามารถทำนายได้ถึง

ร้อยละ 11 ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนายมีค่า 1.595 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพกับความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานมีค่า 0.332 ซึ่งสามารถทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานได้ดังนี้

1. สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานในรูปคะแนนดิบ

$$\text{Sat.3} = 4.829 + 0.126 (\text{Att.5})$$

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

$$= 4.829 + 0.126 (\text{คะแนนทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ})$$

2. สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{Sat.3} = 0.332 (\text{Att.5})$$

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

$$= 0.332 (\text{คะแนนทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ})$$

ตาราง 9 แสดงค่าความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านลักษณะงานจากตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ทำนาย	b	B	R	R ²	R ² change	SE _{est}	F
1. ทศนคติดต่อวิชาชีพพยาบาล ด้านการปฏิบัติงาน	0.143	0.246	0.297	0.088	0.088	1.842	14.806**
2. ทศนคติดต่อวิชาชีพพยาบาล ด้านการยอมรับจากสังคม	0.092	0.171	0.339	0.115	0.027	1.821	9.849**

** แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

a = 3.031

R = 0.339

SE_{est} = 1.821

จากตาราง 9 จะเห็นว่าตัวแปรแรกที่เข้าไปทำนายความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานคือ ทศนคติดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการปฏิบัติงานซึ่งสามารถทำนายได้ถึงร้อยละ 8.8 ตัวแปรตัวที่ 2 ที่เข้าไปทำนายความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานร่วมกับตัวแปรทศนคติดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการปฏิบัติงานคือทศนคติดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคมซึ่งสามารถเพิ่มความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานได้เป็นร้อยละ 11.5 โดยที่อำนาจการทำนายเพิ่มขึ้นจากตัวแปรแรกเพียงร้อยละ 2.7 ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนายมีค่า 1.821 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างทศนคติดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการปฏิบัติงานและทศนคติดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคมกับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานมีค่า 0.339 ซึ่งสามารถทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านลักษณะงานได้ดังนี้

1. สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านลักษณะงานในรูปคะแนนดิบ

$$\text{Sat.4} = 3.031 + 0.143 (\text{Att.3}) + 0.092 (\text{Att.1})$$

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านลักษณะงาน

$$= 3.031 + 0.143 (\text{คะแนนทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการปฏิบัติงาน}) + 0.092 (\text{คะแนนทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคม})$$

2. สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านลักษณะงานในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{Sat.4} = 0.246 (\text{Att.3}) + 0.171 (\text{Att.1})$$

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านลักษณะงาน

$$= 0.246 (\text{คะแนนทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการปฏิบัติงาน}) + 0.171 (\text{คะแนนทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคม})$$

ตาราง 10 แสดงค่าความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความรับผิดชอบต่อวิชาชีพที่นำมาศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ทำนาย	b	B	R	R ²	R ² change	SE _{est}	F
1. ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	0.103	0.304	0.286	0.082	0.082	1.457	13.652**
2. การมุ่งอนาคต	0.062	0.218	0.359	0.129	0.047	1.424	11.252**

** แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$a = 3.163$$

$$R = 0.359$$

$$SE_{est} = 1.424$$

จากตาราง 10 จะเห็นว่า ตัวแปรแรกที่เข้าไปทำนายความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบคือ ทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งสามารถทำนายได้ถึงร้อยละ 8.2 ตัวแปรตัวที่ 2 ที่เข้าไปทำนายความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบร่วมกับตัวแปรทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพคือการมุ่งอนาคตซึ่งสามารถเพิ่มความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบได้เป็นร้อยละ 12.9 โดยที่อำนาจการทำนายเพิ่มขึ้นจากตัวแปรแรกเพียงร้อยละ 4.7 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนายมีค่า 1.423 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและการมุ่งอนาคตกับความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบมีค่า 0.359 ซึ่งสามารถทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความรับผิดชอบได้ดังนี้

1. สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความรับผิดชอบในรูปคะแนนดิบ

$$\text{Sat.5} = 3.163 + 0.103 (\text{Att.5}) + 0.062 (\text{FO})$$

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความรับผิดชอบ

$$= 3.163 + 0.103 (\text{คะแนนทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ}) + 0.062 (\text{การมุ่งอนาคต})$$

2. สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความรับผิดชอบในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{Sat.5} = 0.304 (\text{Att.5}) + 0.218 (\text{FO})$$

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ

$$= 0.304 (\text{คะแนนทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ}) + 0.218 (\text{การมุ่งอนาคต})$$

ตาราง 11 แสดงค่าความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านนโยบายและการบริหารจากตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ทำนาย	b	B	R	R ²	R ² change	SE _{est}	F
ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ด้านการยอมรับจากสังคม	0.101	0.214	0.214	0.046	0.046	1.643	7.327**

** แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$a = 6.063$$

$$R = 0.214$$

$$SE_{est} = 1.643$$

จากตาราง 11 จะเห็นว่าตัวแปรที่เข้าไปทำนายความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารคือ ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคมซึ่งสามารถทำนายได้ถึงร้อยละ 4.6 ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนายมีค่า 1.643 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคมกับความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารมีค่า 0.214 ซึ่งสามารถทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านนโยบายและการบริหารได้ดังนี้

1. สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านนโยบายและการบริหารในรูปคะแนนดิบ

$$Sat.6 = 6.063 + 0.101 (Att.1)$$

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านนโยบายและการบริหาร

$$= 6.063 + 0.101 (คะแนนทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคม)$$

2. สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านนโยบายและการบริหารในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Sat.6 = 0.214 (Att.1)$$

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านนโยบายและการบริหาร

$$= 0.214 \text{ (คะแนนทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคม)}$$

ตาราง 12 แสดงค่าความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจากตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ทำนาย	b	B	R	R ²	R ² change	SE _{est}	F
1. ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	0.101	0.267	0.344	0.119	0.119	1.585	20.577**
2. ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ด้านการยอมรับจากสังคม	0.090	0.190	0.386	0.149	0.030	1.562	13.276**

** แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$a = 4.061$$

$$R = 0.386$$

$$SE_{est} = 1.562$$

จากตาราง 12 จะเห็นว่าตัวแปรแรกที่เข้าไปทำนายความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานคือ ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งสามารถทำนายได้ถึงร้อยละ 11.9 ตัวแปรครั้งที่ 2 ที่เข้าไปทำนายความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกับตัวแปรทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพคือทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคมซึ่งสามารถเพิ่มความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานได้เป็นร้อยละ 14.9 โดยที่อำนาจการทำนายเพิ่มขึ้นจากตัวแปรแรกเพียงร้อยละ 3 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนายมีค่า 1.562 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคมกับความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่า 0.386ซึ่งสามารถ

ทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดังนี้

1. สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในรูปคะแนนดิบ

$$\text{Sat.7} = 4.061 + 0.101 (\text{Att.5}) + 0.090 (\text{Att.1})$$

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

$$= 4.061 + 0.101 (\text{คะแนนทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ}) + 0.090 (\text{ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคม})$$

2. สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{Sat.7} = 0.267 (\text{Att.5}) + 0.190 (\text{Att.1})$$

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

$$= 0.267 (\text{คะแนนทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ}) + 0.190 (\text{ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคม})$$

ตาราง 13 แสดงค่าความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความ
สัมพันธ์กับบุคคลอื่นจากตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ทำนาย	b	B	R	R ²	R ² change	SE _{est}	F
1. ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ด้านการปฏิบัติงาน	0.140	0.250	0.245	0.060	0.060	1.799	9.768**
2. บรรยากาศองค์การ	0.026	0.187	0.308	0.095	0.035	1.771	7.975**

** แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$a = 2.316$$

$$R = 0.308$$

$$SE_{est} = 1.771$$

จากตาราง 13 จะเห็นว่าตัวแปรแรกที่เข้าไปทำนายความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นคือ ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการปฏิบัติงานซึ่งสามารถทำนายได้ถึงร้อยละ 6 ตัวแปรตัวที่ 2 ที่เข้าไปทำนายความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นร่วมกับตัวแปร ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการปฏิบัติงานคือบรรยากาศองค์การซึ่งสามารถเพิ่มความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้เป็นร้อยละ 9.5 โดยที่อำนาจการทำนายเพิ่มขึ้นจากตัวแปรแรกเพียงร้อยละ 3.5 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนายมีค่า 1.771 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการปฏิบัติงานและบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีค่า 0.308 ซึ่งสามารถทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ดังนี้

1. สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
ในรูปคะแนนดิบ

$$Sat.8 = 2.316 + 0.140 (Att.3) + 0.026 (Env.)$$

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

$$= 2.316 + 0.140 (\text{คะแนนทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการปฏิบัติงาน}) + 0.026 (\text{บรรยากาศองค์กร})$$

2. สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{Sat.8} = 0.250 (\text{Att.3}) + 0.187 (\text{Env.})$$

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

$$= 0.250 (\text{คะแนนทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการปฏิบัติงาน}) + 0.187 (\text{บรรยากาศองค์กร})$$

ตาราง 14 แสดงค่าความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านเงินเดือน
และสวัสดิการจากตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ทำนาย	b	B	R	R ²	R ² change	SE _{est}	F
1. ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	0.105	0.248	0.322	0.103	0.103	1.788	17.643**
2. ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ด้านการยอมรับจากสังคม	0.096	0.181	0.362	0.131	0.028	1.767	11.429**

** แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$a = 2.311$$

$$R = 0.362$$

$$\text{SE}_{\text{est}} = 1.767$$

จากตาราง 14 จะเห็นว่าตัวแปรแรกที่เข้าไปทำนายความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการคือ ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งสามารถทำนายได้ถึงร้อยละ 10.3 ตัวแปรตัวที่ 2 ที่เข้าไปทำนายความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการร่วมกับตัวแปร

ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพคือทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคมซึ่งสามารถเพิ่มความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการได้เป็นร้อยละ 13.1 โดยที่อำนาจการทำนายเพิ่มขึ้นจากตัวแปรแรกเพียงร้อยละ 2.8 ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนายมีค่า 1.767 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคมกับความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่า 0.362 ซึ่งสามารถทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านเงินเดือนและสวัสดิการได้ดังนี้

1. สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปคะแนนดิบ

$$\text{Sat.9} = 2.311 + 0.105 (\text{Att.5}) + 0.096 (\text{Att.1})$$

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

$$= 2.311 + 0.105 (\text{คะแนนทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ}) + 0.096 (\text{ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคม})$$

2. สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านเงินเดือนและสวัสดิการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{Sat.9} = 0.248 (\text{Att.5}) + 0.181 (\text{Att.1})$$

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

$$= 0.248 (\text{คะแนนทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ}) + 0.181 (\text{ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคม})$$

ตาราง 15 แสดงค่าความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานจากตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ทำนาย	b	B	R	R ²	R ² change	SE _{est}	F
1. ทักษะการสื่อสารกับผู้ป่วย	0.147	0.283	0.376	0.141	0.141	1.662	25.123**
2. ทักษะการสื่อสารกับผู้ป่วยด้านลักษณะของวิชาชีพ	0.111	0.178	0.409	0.167	0.026	1.641	15.287**
3. บรรยากาศขององค์กร	0.019	0.147	0.435	0.189	0.022	1.625	11.737**

** แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

a = -0.410

R = 0.435

SE_{est} = 1.625

จากตาราง 15 จะเห็นว่าตัวแปรแรกที่เข้าไปทำนายความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานคือ ทักษะการสื่อสารกับผู้ป่วยซึ่งสามารถทำนายได้ถึงร้อยละ 14.1 ตัวแปรตัวที่ 2 ที่เข้าไปทำนายความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานร่วมกับตัวแปรทักษะการสื่อสารกับผู้ป่วยซึ่งสามารถเพิ่มความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานได้เป็นร้อยละ 16.7 โดยที่อำนาจการทำนายเพิ่มขึ้นจากตัวแปรแรกเพียงร้อยละ 2.6 ตัวแปรตัวที่ 3 ที่เข้าไปทำนายความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานร่วมกับตัวแปรทักษะการสื่อสารกับผู้ป่วยและทักษะการสื่อสารกับผู้ป่วยด้านลักษณะของวิชาชีพคือ บรรยากาศขององค์กร ซึ่งสามารถเพิ่มอำนาจในการทำนายความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานได้เป็นร้อยละ 18.9 โดยทำนายเพิ่มจากเดิมร้อยละ 2.2 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนายมีค่า 1.625 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างทักษะการสื่อสารกับผู้ป่วยกับผู้ป่วย ทักษะการสื่อสารกับผู้ป่วยด้านลักษณะของวิชาชีพ และบรรยากาศขององค์กร กับความพึงพอใจในงานด้าน

ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีค่า 0.435 ซึ่งสามารถทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานได้ดังนี้

1. สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในรูปคะแนนดิบ

$$\text{Sat.10} = 0.147 (\text{Att.4}) + 0.111 (\text{Att.2}) + 0.019 (\text{Env.}) - 0.410$$

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

$$= 0.147 (\text{คะแนนทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน}) + 0.111 (\text{ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านลักษณะของวิชาชีพ}) + 0.019 (\text{บรรยากาศองค์กร}) - 0.410$$

2. สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{Sat.10} = 0.283 (\text{Att.4}) + 0.178 (\text{Att.2}) + 0.147 (\text{Env.})$$

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

$$= 0.283 (\text{คะแนนทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน}) + 0.178 (\text{ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านลักษณะของวิชาชีพ}) + 0.147 (\text{บรรยากาศองค์กร})$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งขอสรุปลำดับขั้นตอนและผลการวิจัยดังนี้

จุดมุ่งหมายในการวิจัย ในการศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ

1. ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาคร
2. สร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานด้านการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ จากตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ การให้เหตุผลเชิงจริยธรรม การมุ่งอนาคต ทักษะคิดวิเคราะห์พยาบาล แรงจูงใจจากความคาดหวัง อัตมโนทัศน์ของพยาบาล ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน คุณลักษณะของพยาบาล และ บรรยากาศองค์การ

ลักษณะประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาคร ในปี พ.ศ. 2540 จาก โรงพยาบาลสมุทรสาคร 176 คน โรงพยาบาลกระทุ่มแบน 38 คน และโรงพยาบาลบ้านแพ้ว 39 คน รวม 253 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาคร ในปี พ.ศ. 2540 จำนวน 155 คน ได้จากการเปิดตารางสุ่มของ Krejcie Morgan โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างจากโรงพยาบาลสมุทรสาคร โรงพยาบาลกระทุ่มแบน และโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ตามอัตราส่วนจำนวนประชากร เป็น 4 : 1 : 1 โดยกลุ่มตัวอย่างจากโรงพยาบาลสมุทรสาครจำนวน 103 คน กลุ่มตัวอย่างจากโรงพยาบาลกระทุ่มแบน 26

คน และกลุ่มตัวอย่างจากโรงพยาบาลบ้านแพ้ว 26 คน รวม 155 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็น การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบ Simple random

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 9 ฉบับ คือ แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน แบบสอบถามลักษณะการมุ่งอนาคต แบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล แบบสอบถามแรงจูงใจจากความคาดหวัง แบบสอบถามอัธยาศัยไมตรี แบบสอบถามความเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน แบบสอบถามคุณลักษณะของพยาบาล แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ และแบบสอบถามการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 155 ชุด มาวิเคราะห์ทางสถิติ

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS/PC⁺

สรุปผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาครโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาตามอายุ ประสิทธิภาพการทำงาน และรายได้ประจำ พบว่า

1.1 วิเคราะห์แยกตามอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่อายุ 21-30 ปี 31-40 ปีมีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่ต่างกันคืออยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 80.31, 83.56$ ตามลำดับ) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป พบว่ามีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{x} = 77.67$)

1.2 วิเคราะห์แยกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน 0-10 ปี 11-20 ปี และ 21 ปี ขึ้นไปมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันคืออยู่ในระดับมาก

1.3 วิเคราะห์แยกตามรายได้ประจำ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ประจำ 0-10000 บาท 10001-15000 บาท 15001-20000 บาท และ 20001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกันคือมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก

2. เมื่อแยกวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า

2.1 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาครด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

2.2 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาครด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก

3. เมื่อใช้อายุในการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาครแยกเป็นรายด้าน โดยเปรียบเทียบใน 2 กลุ่มอายุ คือกลุ่มที่มีอายุ 21-30 ปี กับกลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21-30 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถือ และด้านนโยบายและการบริหาร มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t=2.90$ และ 2.60 ตามลำดับ) ส่วนความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

4. สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี stepwise ได้โดย

4.1 ความพึงพอใจในงานโดยรวมพยากรณ์ได้จากตัวแปร ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล โดยรวมร้อยละ 25.8 เมื่อเพิ่มแรงจูงใจจากความคาดหวังเข้าไปสามารถพยากรณ์ได้เพิ่มเป็นร้อยละ 31.1

4.2 ความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในการทำงานพยากรณ์ได้จากตัวแปร ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านลักษณะของวิชาชีพร้อยละ 11 เมื่อเพิ่มทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพเข้าไปสามารถพยากรณ์ได้เพิ่มเป็นร้อยละ 15.7

4.3 ความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถือพยากรณ์ได้จากตัวแปร ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านลักษณะของวิชาชีพร้อยละ 14.6 เมื่อเพิ่มทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคมเข้าไปสามารถพยากรณ์ได้เพิ่มเป็นร้อยละ 16.8

4.4 ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานพยากรณ์ได้จากตัวแปร ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพร้อยละ 11

4.5 ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานพยากรณ์ได้จากตัวแปร ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการปฏิบัติงานร้อยละ 8.8 เมื่อเพิ่มทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคมเข้าไปสามารถพยากรณ์ได้เพิ่มเป็นร้อยละ 11.5

4.6 ความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบพยากรณ์ได้จากตัวแปร ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพร้อยละ 8.2 เมื่อเพิ่มลักษณะการมุ่งอนาคตเข้าไปสามารถพยากรณ์ได้เพิ่มเป็นร้อยละ 12.9

4.7 ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารพยากรณ์ได้จากตัวแปร ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคมร้อยละ 4.6

4.8 ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พยากรณ์ได้จากตัวแปร ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพร้อยละ 11.9 เมื่อเพิ่มทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคมเข้าไปสามารถพยากรณ์ได้เพิ่มเป็นร้อยละ 14.9

4.9 ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นพยากรณ์ได้จากตัวแปร ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการปฏิบัติงานร้อยละ 6 เมื่อเพิ่มบรรยากาศองค์การเข้าไปสามารถพยากรณ์ได้เพิ่มเป็นร้อยละ 9.5

4.10 ความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการพยากรณ์ได้จากตัวแปร ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพร้อยละ 10.3 เมื่อเพิ่มทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคมเข้าไปสามารถพยากรณ์ได้เพิ่มเป็นร้อยละ 13.1

4.11 ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานพยากรณ์ได้จากตัวแปร ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานร้อยละ 14.1 เมื่อเพิ่มทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านลักษณะของวิชาชีพเข้าไปสามารถพยากรณ์ได้เพิ่มเป็นร้อยละ 16.7 และเมื่อเพิ่มบรรยากาศองค์การเข้าไปร่วมในการพยากรณ์ สามารถเพิ่มการพยากรณ์ได้เป็นร้อยละ 18.9

5. สามารถเขียนสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาครโดยรวม จากการศึกษาได้เป็น 2 สมการ คือ

5.1 สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในรูปคะแนนดิบ

$$\text{Sat.} = 46.010 + 0.214 (\text{Att.}) + 0.006 (\text{Exp.})$$

5.2 สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{Sat.} = 0.350 (\text{Att.}) + 0.280 (\text{Exp.})$$

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาครสามารถอภิปรายประเด็นที่สำคัญได้ดังนี้

1. พยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาครมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกวิเคราะห์ตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ จะเห็นว่าการแบ่งช่วงค่อนข้างกว้างเนื่องจากเพื่อให้ทั้ง อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้มีความสัมพันธ์กับความเป็นจริงกล่าวคือผู้ที่มีรายได้ 0-10000 บาทก็จะเป็นผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 0-10 ปี เป็นต้น จากผลการศึกษาเมื่อใช้อายุเป็นตัวแบ่งระดับความพึงพอใจในงานโดยรวม พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 21-30 ปี และ 31-40 ปี มีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับที่ต่ำกว่า ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ในการทำงานพยาบาลต้องมีการอยู่เวรบ่อยครั้ง แม้ว่าจะมีอายุมากแล้วก็ตาม ทำให้ผู้ที่มีอายุมากเกิดความอ่อนล้า เพราะถึงแม้ว่าจะมีอายุมากขึ้นแต่โอกาสในการก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลยังมีน้อย กล่าวคือพยาบาลที่มีโอกาสก้าวหน้าไปอยู่ในตำแหน่งในฝ่ายบริหารจะมีเพียงหัวหน้าตึกและหัวหน้าพยาบาลเท่านั้น (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ . 2523) นอกนั้นต้องทำหน้าที่เป็นพยาบาลประจำการ ทำให้ผู้ที่มีอายุมากขึ้นมีความ

พึงพอใจในงานต่ำกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีจำนวนน้อยเพียง 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.74 ซึ่งอาจส่งผลทำให้ผลงานวิจัยที่ออกมาไม่เด่นชัดนัก

ในด้านประสบการณ์ในการทำงานพบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-10 ปี 11-20 ปี และ 21 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากผลที่ออกมาอาจกล่าวได้ว่าประสบการณ์การทำงานไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงานในภาพรวม เช่นเดียวกับเมื่อแยกวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานโดยรวมโดยแยกตามรายได้ พบว่า ในทุกกลุ่มรายได้คือกลุ่มที่มีรายได้ 0-10000 บาท 10001-15000 บาท 15001-20000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ 20001 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม จากผลการศึกษากล่าวได้ว่าเงินเดือนไม่มีผลหรือมีผลน้อยมากต่อความพึงพอใจในงานโดยรวม

2. การศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาครเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนความพึงพอใจในงานด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน กล่าวได้ว่า แม้ว่าในปัจจุบันจะมีการพัฒนาให้พยาบาลมีความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานสามารถเลื่อนระดับเป็นระดับ 6 และ 7 ได้ทุกตำแหน่งแล้วก็ตาม แต่พยาบาลยังขาดความก้าวหน้าในการเป็นผู้ปฏิบัติการพยาบาลระดับสูง ขาดโอกาสพัฒนาตนเองและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ขาดโอกาสในการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการให้บริการสุขภาพในระดับสูง และพยาบาลยังทำหน้าที่ไม่ตรงกับขอบเขตหน้าที่ในความรับผิดชอบของพยาบาล (จันทรจิรา วงษ์ขมทอง .2537) และโอกาสในการลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพยาบาลยังมีโอกาสน้อย เนื่องจากการขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาลทำให้เกิดโอกาสให้พยาบาลลาศึกษาต่อน้อย ซึ่งส่งผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ และต้องการลาออกจากงาน หรือเปลี่ยนไปอยู่ในหน่วยงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการให้การพยาบาลผู้ป่วย ซึ่งทำให้มีโอกาสนในการลาศึกษาต่อได้ง่ายกว่า ซึ่งตรงกับการศึกษาของ วิมลมาส ปันยารชุน และ ประไพวรรณ คำนประคิษฐ์ (2539) ที่พบว่าพยาบาลต้องการลาออก เนื่องจากโอกาสในการก้าวหน้ามีน้อย และต้องการศึกษาต่อ ซึ่งพยาบาลที่จบใหม่มีไฟที่อยากจะศึกษาต่อแต่ไม่มีโอกาส เนื่องจากไม่ได้รับการสนับสนุน จึงควรส่งเสริมให้มีการอบรม ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการ

ศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และจงใจให้พยาบาลรู้สึกกว่าวิชาชีพพยาบาลก็ไม่ได้ด้อยไปกว่าวิชาชีพอื่น (สุคนธ์ ไข่แก้ว . 2539)

ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงานเป็นอย่างมาก ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึง ลักษณะงาน สภาพของโรงพยาบาล ผู้ร่วมงาน ฯลฯ พบว่าระบบงานในโรงพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุขมีหลายระดับ ลักษณะงานและการปฏิบัติงานไม่สามารถแยกได้อย่างชัดเจน รวมทั้งการปฏิบัติของแพทย์ต่อพยาบาลเป็นไปในลักษณะผู้บังคับบัญชา มากกว่าเพื่อนร่วมงานซึ่งต้องพึ่งพาอาศัยกัน (บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์ และคณะ . 2540) ทำให้การศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงานด้านนี้ออกมาน้อย ตรงกับคำกล่าวของคาร์สัน (Carson . 1989) ที่กล่าวว่า ในสถานการณ์การปฏิบัติกรพยาบาล การขาดคนที่พอเพียง ต้องพบกับสภาพอารมณ์ในหลายลักษณะของแพทย์ การตายของผู้ป่วย เครื่องมือเครื่องใช้ไม่พอเพียงและเหมาะสม ความก้าวร้าวของผู้ป่วย มีผลอย่างมากทำให้พยาบาลรู้สึกเบื่อหน่าย และไม่พึงพอใจในการทำงาน งานพยาบาลเป็นงานที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง ต้องพบกับปัญหาเฉพาะหน้ามากมายในการทำงาน ความเจ็บป่วยของผู้มารับบริการก่อให้เกิดความเครียด ทั้งกับตัวผู้ที่มารับบริการและผู้ให้บริการคือพยาบาล ส่งผลให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเกิดความตึงเครียด และยังพยาบาลต้องทำงานในหลายลักษณะที่ไม่ตรงกับลักษณะงานของพยาบาล เช่น การเขียนรายงานลงทะเบียน เป็นต้น ความวุ่นวายในโรงพยาบาล ความแออัดของผู้มารับบริการ ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานเกิดขึ้น ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นปัญหาที่เกิดต่อเนื่องเป็นลูกโซ่ จากผลของการขาดแคลนบุคลากรที่พอเพียงกับผู้มารับบริการ การทำงานนอกเหนือหน้าที่ สถานที่ไม่อำนวย ความไม่เข้าใจกันของผู้ร่วมงานในจุดต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นจึงต้องแก้ไขในส่วนย่อยและภาพรวม เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และทำให้ผู้ที่มาใช้บริการและผู้ให้บริการเกิดความพึงพอใจให้มากที่สุด

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า แม้ว่าปัจจุบันจะมีการปรับระดับเงินเดือน จัดให้มีสวัสดิการเพิ่มขึ้น มีการจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าเวร ค่าวิชาชีพ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงานขึ้นก็ตาม พบว่าพยาบาลมีความพึงพอใจขึ้นในส่วนหนึ่งก็จริงแต่ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานในระดับที่สูง เนื่องจากเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่น และภาระที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้พยาบาลหันไปแสวงหาวิชาชีพอื่นที่ดีกว่า ไม่เหน็ดเหนื่อย และได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (สุคนธ์ ไข่แก้ว . 2539) นอกจากนี้จะเห็นได้ว่ามีความเหลื่อมล้ำไม่เท่าเทียมกันของบุคลากรทางการแพทย์อย่างเห็นได้ชัด กล่าวคือพยาบาลเป็นผู้ที่ต้องทำงานหนักตลอดเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งหน้าที่ที่ต้องรับ

ผิชอบมีทั้งหน้าที่ในทางพยาบาลและหน้าที่อื่นนอกเหนือหน้าที่ทางพยาบาล แต่ค่าตอบแทนที่ได้รับกลับอยู่ในอัตราที่ต่ำกว่าหน้าที่ที่รับผิชอบ นอกจากนี้ในการทำงานล่วงเวลา พบว่าอัตราค่าล่วงเวลาของพยาบาลอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำกว่าวิชาชีพอื่น ๆ จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นว่าในการเพิ่มเงินค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลาแล้วก็ตาม แต่อัตราค่าเวรค่าล่วงเวลาที่ปรับแล้วนั้นก็พบว่ายังไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่พยาบาลต้องรับผิชอบ นอกจากนี้การเพิ่มเฉพาะอัตราค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยไม่ได้ปรับปรุงงานในด้านอื่น เช่น ลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบที่เกินขอบเขตหน้าที่ แม้จะเพิ่มเงินเดือน สวัสดิการให้เพิ่มขึ้น ความพึงพอใจในงานด้านนี้ก็พบว่าไม่สูงเทียบเท่าความพึงพอใจในงานด้านอื่น

3. จากการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ ของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21-30 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี พบว่าทั้งสองกลุ่มอายุมีความแตกต่างกันของความพึงพอใจในการยอมรับนับถือ และด้านนโยบายและการบริหาร โดยมีค่า t เท่ากับ 2.90 และ 2.60 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การที่เลือกเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ในกลุ่มที่มีอายุ 21-30 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี นั้น เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีจำนวนบุคลากรที่ใกล้เคียงกัน และเป็นช่วงอายุที่มีบุคลากรพยาบาลมากที่สุด ส่วนกลุ่มที่มีอายุ 41 ปี ขึ้นไป มีจำนวนน้อย จึงไม่ได้นำมาศึกษา โดยผลที่ออกมาพบว่าในความพึงพอใจในงานทั้งด้านการยอมรับนับถือและด้านนโยบายและการบริหารกลุ่มที่มีอายุ 21-30 ปี มีความพึงพอใจในทั้ง 2 ด้านมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี ส่วนในด้านความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เงินเดือน และสวัสดิการ และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อดูจากข้อคำถามและนิยามความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถือและนโยบายและการบริหารจะเห็นว่าเกี่ยวกับผู้บริหาร และนโยบายที่กำหนดเอาไว้ ที่เกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง การทำงาน เป็นต้น ดังนั้นจึงเห็นได้ชัดเจนว่าผู้บริหารมีผลอย่างมากต่อความพึงพอใจในงานทั้ง 2 ด้านนี้ ดังที่ โยทะกาภคพงศ์ (2538) ศึกษาพบว่า ปัจจัยหนึ่งที่เกิดความเหนื่อยหน่าย ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในงาน คือระบบการบริหาร หากมีการบริหารจัดการที่ไม่ดี ขาดคุณภาพ มุ่งผลงานมากกว่าความรู้สึกของบุคลากร จะทำให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจ เป็นมูลเหตุให้เกิดความเครียด และเหนื่อยหน่ายในที่สุด การที่พบว่ากลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถือน้อยอาจเป็นเพราะว่าเมื่อมีอายุมากขึ้นการปฏิบัติงานในหน้าที่ก็คงอยู่ที่ลักษณะเดิมคือการเป็นพยาบาลประจำการ ซึ่งก็เป็นผลต่อเนื่องจากที่กล่าวมาแล้วในเบื้องต้น แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าในด้านความพึงพอใจในงาน

ด้านนโยบายและบริหารผู้ที่อยู่ในกลุ่มอายุ 31-40 ปีก็น้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุ 21-30 ปีด้วยซึ่งเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และศึกษาต่อไป เพื่อช่วยปรับปรุงให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความรู้สึกที่พึงพอใจใน ด้านที่กล่าวมานี้อย่างเท่าเทียมกัน แต่เมื่อมองในภาพรวมพบว่าทั้งสองกลุ่มอายุนี้นี้มีความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์ที่ค่อนข้างมาก

4. ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ จากผลการวิจัยศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภายในจังหวัดสมุทรสาครได้ คือ ทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาล และแรงจูงใจจากความคาดหวัง

ทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาล เป็นความรู้ ความรู้สึกและอารมณ์ ความชอบหรือไม่ชอบ ความพอใจหรือไม่พอใจ และความพร้อมที่จะกระทำในทางบวกหรือลบที่มีต่อวิชาชีพพยาบาล จาก คำกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาลมีผลอย่างมากต่อความพึงพอใจในงานของ พยาบาล กล่าวคือถ้าบุคคลใดมีทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาลหรือมีทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาลใน ทางบวก จะทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกรักและศรัทธาต่อวิชาชีพพยาบาล ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลนั้น แสดงพฤติกรรมออกมาในทางบวก เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ เต็มใจที่จะทำงานทางด้านการ พยาบาลอย่างเต็มที่ รู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาลมี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = 0.508$, $p < .01$) เช่นเดียวกับการ ศึกษาของ ซินเทีย ชาร์ล และเจมส์ (Cynthia , Charles and James . 1997) ที่ศึกษาพบว่าความ พึงพอใจในงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์กับทัศนคติในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังที่ กิลเมอร์ (Gilmer . 1971) กล่าวว่า ทักษะคิดมีผลต่อความพึงพอใจในงาน ดังนั้นการที่จะ ให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานนั้น จึงควรที่จะสร้างให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำด้วย ซึ่ง ทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลในแต่ละบุคคลมีไม่เท่ากัน ขึ้นกับประสบการณ์ในวิชาชีพที่ แตกต่างกัน (สมสุข คิลกสกูลชัย . 2533 ; อ้างอิงมาจาก พัฒนาวดี เสริมทวัฒน์) ซึ่งตรงกับ การวิจัยของ เออร์วิง (Irving .1994) ที่ศึกษาพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจใน งานทำงาน และเป็นผลจากการปลูกฝังมาตั้งแต่เป็นนักศึกษาพยาบาล ซึ่งได้รับการถ่ายทอดมาจาก สถานที่ศึกษาและอาจารย์พยาบาลในขณะที่เป็นนักศึกษา หากได้รับประสบการณ์การเรียนการสอน และเห็นแบบอย่างของพยาบาลที่ดี ก็จะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล (ฟาริดา อิบราฮิม .2523) ซึ่งจากอดีตที่ผ่านมาทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลไม่ค่อยดีแต่ในปัจจุบันบุคคลมีทัศนคติต่อ วิชาชีพพยาบาลดีขึ้น จะเห็นได้ว่าในสมัยก่อนนั้น พยาบาลทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยแพทย์เท่านั้น ไม่ผิด

กับคนรับใช้ พยาบาลไม่ต้องมีความรู้ความสามารถอะไรมากมาย คุณสมบัติที่สำคัญที่สุดคือหัวอ่อน ยินดีเชื่อฟังคำสั่งของแพทย์ ดังนั้นในสมัยนั้นจึงยังไม่มีพยาบาลที่เป็นมืออาชีพ ปัจจุบันพยาบาลมีการศึกษาสูงมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ภาพพจน์ของพยาบาลจึงเริ่มเปลี่ยนไป พยาบาลไม่ใช่บุคคลที่ทำหน้าที่ตามคำสั่งแพทย์หรือทำตัวเป็นคนรับใช้เท่านั้น แต่มีบทบาทเป็นเพื่อนร่วมทีมงานของแพทย์ มีศักดิ์ศรีและความรับผิดชอบต่อคนไข้ไม่น้อยกว่ากัน (พินิจ รัตนกุล . 2537) ขณะนี้ภาพพจน์ของพยาบาลดีขึ้น สังคมให้ความสำคัญและยอมรับว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญมากในสังคม ไม่ใช่เป็นเพียงผู้ช่วยแพทย์เท่านั้น แต่พยาบาลยังมีหน้าที่ในการให้การวินิจฉัย และวางแผนการพยาบาลร่วมกับแพทย์เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการรักษาพยาบาลที่ดีที่สุด ดังจะเห็นได้ว่าการปฏิบัติการพยาบาลนั้นต้องใช้กระบวนการพยาบาลที่มีการประเมินข้อมูล วินิจฉัย มีการวางแผนในการพยาบาล มีการปฏิบัติและติดตามผลในการให้การพยาบาล มีองค์ความรู้วิชาชีพเป็นของตนเอง มีสภาพยาบาลและมีกฎหมายสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางการพยาบาล (กุลยา คันติผลาชีวะ . 2540) ในปัจจุบันแม้ว่าทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลจะดีขึ้นอย่างมากมา เป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคมว่าเป็นวิชาชีพที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อทั้งส่วนรวมและส่วนตัวผู้ประกอบวิชาชีพเอง แต่ในยุคที่โลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างมากทั้งทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีแนวทางการรักษาพยาบาลที่มีความทันสมัยมีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น แต่ก็มีโรคใหม่ ๆ ที่อันตรายเกิดขึ้นมากมาย ทำให้บุคคลที่จะเข้าสู่วิชาชีพนี้ไม่แน่ใจและเกิดความกลัว ดังนั้นจึงควรหาแนวทางเพิ่มเติมเพื่อลดปัญหานี้เพื่อที่จะได้มีผู้ที่ต้องการปฏิบัติงานในวิชาชีพนี้สามารถเข้าสู่วิชาชีพได้อย่างมั่นใจ

ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้มากเป็นอันดับรองลงมา คือ แรงจูงใจจากความคาดหวัง จากผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจจากความคาดหวังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.478$, $p < .01$) เพราะแรงจูงใจจากความคาดหวังเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลได้ใช้ความพยายามในการทำงาน เนื่องจากบุคคลคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนที่ตนเองพอใจจากการทำงาน ดังนั้นเมื่อบุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานจะผลักดันให้เกิดการกระทำเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจ (หรรษา สุขกาล . 2538) และเมื่อบุคคลสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายซึ่งก็หมายถึงว่าบุคคลนั้นประสบความสำเร็จในการทำงาน อันเป็นผลให้ได้รับการตอบแทนในการทำงาน ก็จะยิ่งทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (Porter and Lawler . 1967) บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง จะมีความกระตือรือร้นและมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน แสวงหาความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ ชอบการเปลี่ยนแปลง มีความพอใจในการแก้

ปัญหาต่าง ๆ พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็น และทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ มีความอดทนสูง และเป็นผู้แสวงหาความพึงพอใจได้แม้ในสภาพที่มีความกดดันหรือตึงเครียด (สุดาพร สงวนวงษ์ .2535) ซึ่งตรงกับลักษณะงานของพยาบาลที่มีความเครียด ความกดดันสูง และเป็นงานที่หนัก เสี่ยงต่ออันตรายสูง นอกจากนี้ กิบสัน แวนชีวิท และ โดเนลลี (ھرรษา สุขกาล . 2538 ; อ้างอิงจาก Gibson , Ivancevich and Donnelly . 1982) ยังกล่าวเพิ่มเติมว่า แม้แรงจูงใจกับความพึงพอใจจะมีความหมายคนละอย่างแต่ทั้งสองสิ่งก็มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งตรงกับงานวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า แรงจูงใจจากความคาดหวังมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ($r = 0.478, p < .01$) ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเปรียบเหมือนเป็นการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นในการทำงานด้วยเช่นเดียวกัน ดังที่ھرรษา สุขกาล (2538) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานนั้น จะทำให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพและก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งตรงกับที่ Swansberg (ھرรษา สุขกาล .2538 ; อ้างอิงมาจาก Swansberg . 1990) กล่าวว่า ผู้บริหารการพยาบาลจำเป็นต้องเข้าใจทฤษฎีการจูงใจและสามารถนำมาใช้งานได้อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและทำงานได้ผลดี การสร้างการจูงใจในการทำงานโดยสร้างความคาดหวังเป็นเครื่องสร้างความพึงพอใจในการทำงาน จึงน่าจะเป็นสิ่งดึงดูดให้พยาบาลทำงานอยู่ต่อไปและเกิดทัศนคติที่ดีต่อการพยาบาลได้ ซึ่งตรงกับคำกล่าวของ ซาลี แฮมวังก์และคณะ (2538) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญที่ต้องตระหนักถึงคือการสร้างแรงจูงใจขั้นสูง (high level motivation) ในการปฏิบัติงาน ได้แก่คุณภาพของการพยาบาล ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผล การได้รับการยอมรับ การตระหนักถึงประโยชน์ของการพยาบาลที่มีต่อผู้มารับบริการ สิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ มองเห็นคุณค่าของตนเองและเกิดความพึงพอใจในงานวิชาชีพ นอกจากนี้การส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกอิสระในการปฏิบัติงานการพยาบาล เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยดึงดูดพยาบาลไว้ในวิชาชีพ

จากผลการวิจัยแม้จะพบว่าทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้มากที่สุด แต่เมื่อเพิ่มแรงจูงใจจากความคาดหวังเข้าไปช่วยในการพยากรณ์พบว่าสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการพยากรณ์ได้เพิ่มขึ้นอีกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนั้นเพราะ ทัศนคติกับแรงจูงใจมีความเกี่ยวข้องกันดังผลการวิจัยที่พบว่าทัศนคติมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจจากความคาดหวังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.566, p < .01$) กล่าวได้ว่า ส่วนหนึ่งในการจูงใจบุคคลในการทำงาน คือการที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานนั้นได้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลตอบสนองต่อจิตใจทำให้บุคคลนั้นเกิดทัศนคติที่ดีต่อ

งานด้วย และเกิดเป็นความพึงพอใจในงานนั้นขึ้น (Glimer and Others . 1971) นอกจากนั้น เดโซ สวานานนท์ (2512) ยังกล่าวเอาไว้อีกว่า ทักษะเป็นคุณลักษณะหนึ่งของบุคลิกภาพ และเป็นแรงจูงใจที่กำหนดทิศทางพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่องาน จึงเห็นได้ว่าเมื่อบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล รักในอาชีพและพอใจที่จะทำงานในวิชาชีพพยาบาลแล้วก็ตาม แต่เมื่อบุคคลนั้นได้เข้ามาทำงานจริงแล้ว ผู้บริหารในหน่วยงานก็ต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อให้นุคนั้นเกิดความพึงพอใจในวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งการที่บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่องานเพียงอย่างเดียวแต่ขาดแรงจูงใจในการทำงาน บุคนั้นก็อาจเกิดความรู้สึกที่พึงพอใจในงานน้อยกว่าที่ควรเป็น จึงกล่าวได้ว่าการปลูกฝังทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลเพียงอย่างเดียวแต่เมื่อบุคคลเข้ามาทำงานไม่มีการสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน บุคนั้นก็อาจเกิดความไม่พึงพอใจในงานได้ ในทำนองเดียวกันถ้าสร้างแต่แรงจูงใจในการทำงานโดยไม่ได้มีการปลูกฝังให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานต่ำได้ ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าเมื่อนำแรงจูงใจจากความคาดหวังมาร่วมกับทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล จึงสามารถเพิ่มอำนาจในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลได้เป็นอย่างดี

ในการทำงานคนเราต้องการสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นสิ่งจูงใจภายนอกและสิ่งจูงใจภายใน ถ้ามีสิ่งจูงใจภายนอกที่เหมาะสม คนก็อยากทำงานแต่จะทำงานในมาตรฐานที่ต่ำ ถ้ามีโอกาสได้รับแรงจูงใจภายในสูงอันเนื่องมาจากการมีจริยธรรมที่สูงส่งยิ่งจะทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สมคิด อิศระวัฒน์ . 2536) ดังนั้นในวิชาชีพพยาบาลจึงต้องช่วยกันพัฒนาให้บุคคลในวิชาชีพมีจริยธรรมที่สูงเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน แต่จากการศึกษานี้เป็นที่น่าสนใจว่าไม่พบความสัมพันธ์ของตัวแปรการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมและความพึงพอใจในงาน ซึ่งจากการศึกษาพบว่า การให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาครอยู่ในขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ที่เป็นเช่นนั้นอาจกล่าวได้ว่า เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องมีจริยธรรมสูง ดังนั้นผู้ที่สำเร็จออกมาเป็นพยาบาลจึงต้องได้รับการปลูกฝังให้เกิดจิตลักษณะในด้านนี้อย่างมาก ผู้ที่ประกอบวิชาชีพพยาบาลมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีจริยธรรมในตนเองเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะในการให้การพยาบาล ยุคปัจจุบันที่มุ่งเน้นการให้การพยาบาลแบบองค์รวม (holistic nursing) ซึ่งต้องการพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล และมีความเข้าใจในองค์ประกอบทางพื้นฐานของมนุษย์ มีความรับผิดชอบทางศีลธรรม จึงเป็นหน้าที่ของผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลทุกคนที่ต้องพัฒนาตนเองในด้านจริยธรรมเพื่อควมมีคุณค่าทั้งต่อตนเองและวิชาชีพ (ชุติมา ปัญญาพิณจิณกุล . 2540) ดังนั้น

กลุ่มพยาบาลจึงเป็นกลุ่มที่มีความเหมือนกันในด้านนี้มากจึงไม่สามารถนำมาแบ่งแยกเพื่อระดับความพึงพอใจในงานได้ ผลที่ออกมาจึงพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

เป็นที่น่าสังเกตอีกอย่างว่า ในการศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลรายด้านไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม และทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลโดยรวมก็ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานเป็นรายด้านเช่นกัน แต่ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลรายด้านกับความพึงพอใจในงานรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยจากการวิจัยพบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคมสามารถทำนายความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ ได้มากที่สุด คือสามารถทำนายความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะงานนโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนและสวัสดิการ และทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รองลงมาได้แก่ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านลักษณะของวิชาชีพ ที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานด้าน ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการปฏิบัติงาน สามารถทำนายความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน และความสัมพันธ์กับผู้อื่น ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความสัมพันธ์กับร่วมงาน สามารถทำนายความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านองค์กรวิชาชีพไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้เลย ดังนั้นในการเสริมสร้างให้บุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาลต้องสร้างทัศนคติโดยภาพรวมเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงานในภาพรวมแต่ถ้าไม่สามารถสร้างทัศนคติในภาพรวมทั้งหมดได้ ทัศนคติแรกๆ ที่ควรได้ปลูกฝังให้กับผู้ที่ประกอบอาชีพพยาบาลคือทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านการยอมรับจากสังคม และทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพเนื่องจากทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลทั้ง 2 ด้านนี้สามารถทำนายความพึงพอใจในงานรายด้านได้มากที่สุด ส่วนทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลที่ควรเสริมสร้างเป็นอันดับสุดท้ายคือทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านองค์กรวิชาชีพ แต่ถ้าสามารถทำได้ก็ควรสร้างให้ผู้ที่ทำงานในสาขาวิชาชีพพยาบาลมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาลในทุกด้าน แต่เพื่อให้เกิดความชัดเจนในเรื่องนี้เพิ่มขึ้นควรได้มีการศึกษาเพิ่มเติมเนื่องจากในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จำนวนข้อคำถามมีน้อยเกินไปทั้งในคำถามเกี่ยวกับทัศนคติในรายด้าน และคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานในรายด้าน ถ้าเพิ่มข้อคำถามใน

รายด้านเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ กับทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลในด้านต่าง ๆ ผลที่ออกมาคงมีความชัดเจนขึ้น

จากผลการวิจัย ตัวแปรอื่นๆที่นำมาศึกษาพบว่ามีผลเพิ่มอำนาจในการทำนายความพึงพอใจในงานโดยรวมได้ค่อนข้างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะว่า ผลการวิจัยที่ออกมาพบความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรพยากรณ์ค่อนข้างสูง ซึ่งผลดังกล่าวมีผลอย่างมากในการนำมาใช้พยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ คือความพึงพอใจในงานโดยรวมของพยาบาล การที่ผลการวิจัยออกมาแล้วพบความสัมพันธ์ของตัวแปรพยากรณ์ด้วยตนเองอาจอธิบายได้ว่า ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะ ตัวแปรที่นำมาศึกษาส่วนใหญ่เป็นตัวแปรที่เป็นจิตลักษณะภายในของบุคคล ยกเว้นตัวแปรบรรยากาศองค์การ และตัวแปรคุณลักษณะของพยาบาล และกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาก็มีความเหมือนกันมากกล่าวคือเป็นพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด ซึ่งตัวแปรจิตลักษณะที่นำมาศึกษาก็พบว่าเป็นจิตลักษณะที่จำเป็นในการประกอบวิชาชีพพยาบาล จึงทำให้ไม่พบความแตกต่างในการศึกษาทำให้ผลที่ออกมาสัมพันธ์กันเองค่อนข้างสูงแต่เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านของความพึงพอใจในงานพบว่ามีหลายตัวแปรที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานรายด้านได้ ซึ่งควรได้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

1. ควรศึกษาเรื่องแรงงูใจจากความคาดหวัง กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลอีกครั้ง โดยแบ่งแรงงูใจจากความคาดหวังออกเป็นด้านต่าง ๆ เช่นแรงงูใจจากความคาดหวังในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ แรงงูใจจากความคาดหวังในเรื่องความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นต้น
2. ควรศึกษาทัศนคติรายด้านกับความพึงพอใจในงานโดยรวมอีกครั้ง โดยสร้างข้อคำถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลให้มากขึ้น เพื่อให้ผลการวิจัยที่ออกมาเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและเสริมสร้างความพึงพอใจในงานให้มากขึ้น
3. ทำการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรทางด้านสุขภาพอื่น เช่น แพทย์ เภสัชกร ผู้ช่วยพยาบาล คนงาน เป็นต้น
4. ควรมีการศึกษาต่อเนื่องในแง่ของการทดลอง (Experimental Research) โดยการจัดให้มีกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง โดย treatment ที่ใช้ในการทดลองคือการเสริมสร้างทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล และการสร้างแรงงูใจจากความคาดหวัง เพื่อดูผลคือความพึงพอใจในงานของพยาบาล

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรมีการส่งเสริมให้พยาบาลได้มีโอกาสในการศึกษาคูณงานมากขึ้น เพื่อสร้างให้บุคลากรทางการพยาบาลเกิดแรงงใจ และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน และยังเป็นกรปรับปรุงคุณภาพในการพยาบาลให้ดีขึ้น

2. ผู้ที่มีความรับผิดชอบในการสอนนักศึกษาพยาบาล ควรเป็นแบบอย่างที่ดี และปลูกฝังให้นักศึกษาพยาบาลเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล และผู้ที่เป็นฝ่ายบริหารควรใช้หลักการงใจเพื่อสร้างให้บุคลากรคือพยาบาลวิชาชีพเกิดแรงงใจจากความคาดหวังในการทำงาน ซึ่งทั้งทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลและแรงงใจจากความคาดหวังจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลช่วยเพิ่มคุณภาพในการให้บริการการรักษาพยาบาลและลดอัตราการลาออกจากงานของพยาบาลลงได้

3. ควรมีการเพิ่มสวัสดิการในด้านต่างๆ รวมทั้งมีการปรับปรุงในเรื่องลักษณะงานโดยการให้พยาบาลได้ทำงานที่เป็นงานพยาบาลโดยตรงอย่างเต็มที่ รวมทั้งมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นเนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. จิตวิทยาสังคม. เอกสารโรเนียวของภาควิชาการแนะแนว จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527 .
- กรรมา แดงสุวรรณ. การสร้างแบบวัดคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ พ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2539 . อัดสำเนา.
- กุลา ดันติผลาชีวะ . "แก่นของการพยาบาล," วารสารสมาคมศิษย์เก่าพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข. ปีที่ 8 . ฉบับที่ 1 . 2540 .
- เกษม สาทราชทิพย์ . วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 1 . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531 .
- เจนารดี มาสิงบุญ . ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการสื่อสารข้อมูล ความสามารถในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2535. อัดสำเนา.
- จรรยา สุวรรณทัต ลาตทองใบ ภูอภิรมย์ และ กมล สุดประเสริฐ . ความสามารถในการควบคุมตนเองของเด็กไทย ในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการศึกษา การฝึกทักษะ และการพัฒนาจิตลักษณะ เพื่อการสร้างพลเมืองที่มีประสิทธิภาพ. รายงานการวิจัย ฉบับที่ 44 กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2533.
- จันทร์จิรา เหล่าพจันนันทน์. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับความพึงพอใจในอาชีพของพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2533 . อัดสำเนา.
- จันทร์จิรา วงษ์ขมทอง. " การขาดแคลนพยาบาล :ผลกระทบและแนวทางแก้ไข, " รายงานสัมมนาทางวิชาการเรื่องการขาดแคลนพยาบาล : ผลกระทบและแนวทางแก้ไข . 27-28 ; กันยายน , 2539.
- จารุวรรณ เสวกรรม . ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2517 . อัดสำเนา .
- ขวลี เข้มวงษ์ และคณะ . " พยาบาลผู้เชี่ยวชาญกับภาวะการขาดแคลนพยาบาล , " รวมอาชีพพยาบาล . ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 . 2538 .

ชัยพร วิชาวุธ , ชีรพร อุวรรณโณ และ พรหมทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ . พฤติกรรมจริยธรรมในสังคมไทยในปัจจุบัน : ศึกษาตามแนวทางจิตวิทยาสังคม . รายงานการวิจัย . กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2525 .

ชุดิมา ปัญญาพินิจนุจร . รูปแบบการจัดการเรียนการสอนจริยธรรมทางการพยาบาลโดยบูรณาการแนวคิดเชิงพุทธ และการเน้นปัญหาเป็นหลัก . ปรินญาณีพนธ์ กศ.ค. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2540 . อัดสำเนา .

ชูศรี วงศ์รัตน์ . เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย . พิมพ์ครั้งที่ 6 . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2537 .

ดวงเดือน พันธุมนาวิน . จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช , 2524 .

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และ เพ็ญแข ประจันปัจจนึก . จริยธรรมของเยาวชนไทย . รายงานการวิจัย . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2520 . อัดสำเนา .

ดวงเดือน ศาสตรภักดิ์ . การเปรียบเทียบทฤษฎีพัฒนาการเด็ก . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2535 .

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ . พฤติกรรมองค์การ . พิมพ์ครั้งที่ 1 . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช , 2529 .

ธิดิมา จำปรัตน์ . ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักศึกษาพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล , 2533 . อัดสำเนา .

ธีรา เหมินทร์ . เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาคกับส่วนกลาง . วิทยานิพนธ์ พ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ , 2524 . อัดสำเนา .

นันทนา เมษประสาธ . ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลทางจริยธรรมในการปฏิบัติกรพยาบาลค่านิยมทางวิชาชีพ และภูมิหลัง กับพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติกรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2535 . อัดสำเนา .

เบญจมาศน์ โพธิ์น้อย . ความสัมพันธ์ระหว่างอัตมโนทัศน์พฤติกรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชนบท ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชนบทระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล , 2531 .

อัคราณา .

บังอร เสดนันท . การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตนเองที่คิดว่าตนเองเป็นและตนเองที่คิดอยากจะเป็นของนักเรียนวัยรุ่นอายุ 13 - 15 ปี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนพระโขนง จังหวัดพระนคร ปีการศึกษา 2512 . วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร , 2512. อัคราณา .

บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์ และคณะ " ความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข , " วารสารวิจัยทางการแพทย์ . ปีที่ 1 . ฉบับที่ 2 . 2540 .

บุญรับ ศักดิ์มณี . การเสริมสร้างจิตลักษณะ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ .

วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2532 .

อัคราณา .

ปรนันท ผึ้งคำ . บทบาทการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติหน้าที่พยาบาลเรือนจำกรมราชทัณฑ์ . วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล , 2539. อัคราณา .

ประชิด ศราภพ . ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน ภูมิหลังกับความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานครตามการรับรู้ของตนเอง . วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2532 . อัคราณา .

ปาริชาติ คัมภีร์ . ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานเกี่ยวข้องกับความต้องการที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข . วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2538 . อัคราณา .

ผอบเชย วงศ์ภักดี . ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคารพาณิชย์ไทย . วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2537 . อัคราณา .

- ฟาริดา อิมราฮิม. คู่มือการปฏิบัติการพยาบาลขั้นวิชาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล , 2525 .
- พรรณทิพย์ เกษะนันท์ . " การเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองของเด็กวัยรุ่น ," วารสารครุศาสตร์ . ปีที่ 5 . หน้า 64-69 . สิงหาคม 2516 .
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ " คุณภาพการพยาบาล ," การประชุมพยาบาลแห่งชาติครั้งที่ 6 . ณ. หอประชุมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2-7 พ.ย. 2522 . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บำรุงนุกุลกิจ , 2523 .
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ . เอกสารการสอนชุดวิชาประเด็นและแนวโน้มทางการพยาบาล หน่วยที่ 8-15 . พิมพ์ครั้งที่ 5 . มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช . กรุงเทพฯ : กิจฉันทน์การพิมพ์, 2535 .
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์ . วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ . พิมพ์ครั้งที่ 6 . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2538 .
- พัชนี เอมะนาวัน . ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจความเชี่ยวชาญ ความเชื่ออำนาจภายในคนภูมิหลังกับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข . วิทยานิพนธ์ พ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2536 . อุดมศึกษา .
- พินิจ รัตนกุล . " จริยศาสตร์การพยาบาล ," สารสภากาพยาบาล . ปีที่ 9 . ฉบับที่ 1 . 2537 .
- ภาวินี นาวาพานิช . ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมบางประการ กับแนวโน้มการลาออกจากงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ . วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2537 . อุดมศึกษา .
- เขวลักษณ์ เลาหจินดา . สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานต่อไป หรือลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2519 . อุดมศึกษา .
- เขวลักษณ์ โพธิ์ดารา . ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม พฤติกรรมการเจรจาต่อรอง การได้รับการอบรมทางการบริหาร ประสิทธิภาพในการบริหาร และความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข . วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2537 . อุดมศึกษา .

รัตนา ไกรสีหนาท . การศึกษาเปรียบเทียบอัฒโนทัศน์ สุขภาพจิตและความพึงพอใจในงานของ
พยาบาลวิชาชีพกับพยาบาลเทคนิค . ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ . ประสานมิตร , 2534 . อัดสำเนา .

เรวดี ชาลีรัตน์ . ผลของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและคุณลักษณะเชิง
จริยธรรมของนักศึกษาพยาบาล : วิทยาลัยพยาบาลสภราชประสิทธิ์ อุบลราชธานี .
วิทยานิพนธ์ . วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล , 2532 . อัดสำเนา .

เรณูวรรณ หาญวาท . การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักศึกษาพยาบาล : กรณีศึกษา วิทยาลัย
พยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช พิษณุโลก . วิทยานิพนธ์ คณะพัฒนาศึกษา นิธิ ,
2538 . อัดสำเนา .

ละออ คันดิศรีรินทร์ . ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ . วิทยานิพนธ์
ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2521 . อัดสำเนา .

ลออ หุตางกูร . จรรยาสำหรับพยาบาล . พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย , 2522 .

ลักคาวลัย หวังพานิช . สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ . กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2528 .

วิเนตรา แน่นหนา . ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาในสถาบันการศึกษพยาบาล
กรุงเทพมหานคร . ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร , 2539 . อัดสำเนา .

สงวน ธานี . ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาล
ศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น . วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยขอนแก่น , 2537 . อัดสำเนา .

สวัสดิ์ สุคนธรักษ์ . การวัดในการจัดการบุคคล . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช , 2527 .

สมคิด อิศระวัฒน์ . " กลวิธีการพัฒนาจริยธรรมสำหรับวิชาชีพพยาบาล , " วารสารกองการพยาบาล .
ปีที่ 20 ฉบับที่ 2-3 . 2536 .

สมจิต หนูเจริญกุล . " คุณค่าของการพยาบาล , " รายงานสัมมนาทางวิชาการเรื่องการขาดแคลน
พยาบาล : ผลกระทบและแนวทางแก้ไข . 27 -28 ; กันยายน , 2539 .

สมยศ นาวิการ . การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บรรณกิจ , 2533 .

- สมสุข คิลกสกุลชัย . การเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล และความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ที่มีอายุ ตำแหน่งและระดับการศึกษาแตกต่างกัน . วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2533 . อัดสำเนา .
- สุกัญญา แสงมุกข์ . ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข . วิทยานิพนธ์ พ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2530 . อัดสำเนา .
- สุชา จันทน์เอม . จิตวิทยาทั่วไป . พิมพ์ครั้งที่ 8 . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช , 2536 .
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และ กรรณิการ์ สุขเกษม . โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สำหรับเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ . กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ , 2532 .
- สุดาพร สงวนวงศ์ . ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง อคติทัศนคติ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง กับความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม . วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2535 . อัดสำเนา .
- สุปราณี เสนาคิสัย บรรณาธิการ . การพยาบาลพื้นฐาน : แนวคิดและการปฏิบัติ . กรุงเทพฯ : พิมพ์ครั้งที่ 8 . โรงพยาบาลรามารักษ์ , 2539 .
- สุมิตร งามชัด . การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและความพึงพอใจในงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดมหาสารคาม . วิทยานิพนธ์ ศ.ศ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น , 2538 . อัดสำเนา .
- สุภาภรณ์ ใจสิทธิากุล . ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยบำรุงรักษา ความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ในสถาบันการศึกษาพยาบาลภาครัฐ . วิทยานิพนธ์ พ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2538 . อัดสำเนา .
- สุทธิดา รัตนวณิชช์พันธ์ . บรรยากาศองค์การกับความพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดทางภาคตะวันออก . วิทยานิพนธ์ คณะพัฒนาสังคม นิด้า , 2538 . อัดสำเนา .
- หรรษา สุขกาล . ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ พ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2538 . อัดสำเนา .

- อภิญา โปษศรีทอง . ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยสูงอายุ ของพยาบาล
ในสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข . ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2536 . อัดสำเนา .
- อรรวรรณ คัมภักเจริญรัตน์ . วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ. ประสานมิตร, 2529.
- อัคร จิตต์ภักดี . ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ และ
เอกชน ในจังหวัดเชียงใหม่ . วิทยานิพนธ์ พ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ,
 2536. อัดสำเนา .
- อักรอนงค์ ปราโมช . การให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพในกรุงเทพมหานคร .
 วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล , 2525 . อัดสำเนา .
- อัญรา เชนขุน . ความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาพยาบาล เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล
และความพึงพอใจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ . วิทยานิพนธ์ วท.ม.
 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล , 2535 . อัดสำเนา .
- อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย . ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความรู้สึกรู้ว่าเหว่ ความทนทาน
กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหา
วิทยาลัย . วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2533 . อัดสำเนา .
- อารีย์ สุขก่อวาริ . การศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล ในสถาบันการ
ศึกษาพยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ พ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย , 2537 . อัดสำเนา .
- อาภา ยังประดิษฐ์ . การศึกษาพฤติกรรมจริยธรรม แนวโน้มพฤติกรรมจริยธรรมและศักยภาพพฤติ
กรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในกรุงเทพ
มหานคร . วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2529 . อัดสำเนา .
- อุทัย หิรัญโต . ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เสียงธรรมประทีป , 2520 .

- Witt ,L.A."Delay of Gratification and Locus of Control as Predictors of Organizational Satisfaction and Commitment : Sex Differences ," The Journal of General Psychology . 11 (4): 437-446; n.d.
- Applewhite, Phillip B. Organizational Behavior . New Jersey : Englewood Cliffs, Prentice - Hall Inc., 1965 .
- Ausubel , David P. and Floyd G. Boinson . School Learning . New York : Holt , Rinehart and Winson , Inc., 1969 .
- Beach , Marilyn Mills . Perceptions of job satisfaction of nursing faculty in mississippi's nursing degree programs . October ,1997. abstract .
- Barnett , Timothy L. The influence of organizational culture , work environment, and personal work life on job satisfaction and career commitment of student affairs middle managers . November ,1997 . abstract .
- Brooten , D.A. Management Leadership in Nursing . Philadelphia : J.B. Lippincott,1984.
- Carson , V.B. Spiritual dimensions of nursing practice : Philadelphia : W.B. Saunders , 1989.
- Cynthia A. Gurney , Charles W. Mueller and James L. Price ." Job Satisfaction and Organizational Attachment of Nurses Holding Doctoral Degrees ," Nursing Research ,46 :163-171;n.d.
- Eysenck , H.J. Encyclopedia of Psychology . London : Sarch Press , 1972.
- Falcone , Raymond L." Perceived dimension of job satisfaction for staff registered nurses," Nursing Research . 25: 246-248;n.d.
- French , Wendell . The personal Management Process : Human Resource Administration . Boston ; Houghton Mifflin Company , 1964.
- Gale , Raymond F. Developmental Behavior . London : Macmillan Company ,1975.
- Ghiselli , Edwin E. and Clarence W. Brown. Personnel and Industrial Psychology . New York : McGraw - Hill Book Co,Inc., 1955.
- Gilmer, B. Von Haller and others . Industrial and Organizational Psychology . New York : McGraw - Hill Book Co., 1966 .
- Handerson , Richard . Performance appraisal : Theory to practice . Virginia : A Prentice-Hall Company , 1980 .

- Handeson , Verginis . The Nature of Nursing . New York : McMillen CB. , 1966.
- Henig-Guterman, Dafna . A study of impact of self insight on job satisfaction and job performance . September ,1997 . abstract .
- Harell , Thomas W. Industrial Psychology . Oxford : IBM Publishing Co., 1964.
- Heathcoat , Lee H. Teachers' early years : context , concerns , and job satisfaction . December,1997 . abstract .
- Herzberg , Frederck , Bernard M. and Babara B.Snyderman . The motivation to work . New York : Joh Willey and Sons ,1959.
- Jones , Edith S. The impact of personality and social climate variables on career choice and job satisfaction . August ,1997 . abstract .
- Kirkcaldy B.D., Furnham A. and Cooper C.L. , " Police personality job satisfaction and health ", Studia Psychologica . 36 (1) : 55-63 ;1994 .
- Kohlberg L. Moral Eduation . London : 5;1967 .
- Kramer , M. The new graduate speaks again . Am. J. Nursing ,1969 .
- Lam , H., R.W. Schmidt , and G.Trommsdorff. " Sex and Social Class as Determinants of Future Orientation in Adolescent ," Journal of Personality and Social Psychology . 34 (3) : 317 -326 ; 1976 .
- Lapp, Mary L. The relationship of control over practice and managerial environment to job satisfaction in registered nurses employed in acute care settings . October , 1997 . abstract.
- Lawler, Edward E. Pay and Organization Development . USA . Addison-Wesley Publishing Company , Inc.,1981.
- Locke , Edwin A. The nature and causes of job satisfaction . in Marwin D . Dunnette, ed. Handbook of Industrial and Organizational Psychology . Chicago : Rand McNally , 1976.
- Luthans , F. and Keith Davis . organization Behavior . 4th ed. New York : McGraw-Hill Book Company , 1985 .

- Marriner , Ann . Guide to nursing managment . St. Louis : The C.V. Mosby Company, 1980.
- McCormick , J.E. and D. Ilgen. Industrial and Organizational Psychology . 3th .ed. Englewood : Prentice - Hall ,Inc., 1985 .
- Morrison , Julia .Managerial job satisfaction : an examination of the impact of selected psychology , personal, and industrial variables on the job satisfaction of executive and managerial corporate women. December , 1997 . abstract .
- Nadler , David A. and Lawler III , Edward E. " Motivation : A Diagnostic Approach " Perspective on Behavior in Organization . 26-38 Edited by Hackman , Lawler and Poster . New York : McGraw-Hill Book Co., 1977 .
- Neuman , K. L. Teacher satisfaction . November , 1997 . abstract .
- Pecora , S.A. Locus of control, social support , negative affectivity, occupational stressors and job satisfaction among school psychologists . Sep , 1997 . abstract .
- Pulkkinen , L. and Ronka, A. " Personal Control Over Development , Identity Formation , and Future orientation as Components of Life Orientation : A Developmental Approach ," Developmental Psychology . 30 (2) : 260-271; 1994 .
- Rest J. R. A Theoretical Analysis of Moral Judgment Development . University of Minnesota , 1977 .
- Rotter , J.B. The Development and Application of Social Learning Theory . New York: Pracger Publishers , 1982 .
- Siginer, Rachel and Hoda . Halabi. " Cross-Cultural Variations of Adolescents' Future Orientation The Case of Israeli Druze Versus Israeli arab and Jewish Male ", Journal of Cross-Cultural psychology . 22 (2) : 224-237 ; 1991 .
- Smith , Henry C. Psychology of Industrial Behavior . New York : McGraw-Hill Book Company Inc., 1955.
- Strang , Ruth . " The Adolescent View Himself ," The Journal of Education Research . 62 (7) : 321 ; March , 1961 .

- Straus, George and Leonard R. Sayless . Personnel : The human problem of management .
Englewood Cliffs : prentice-Hall Inc.,1960.
- Thomas ,H. Pattern . A manager's guide to performance appraisal . New York :
The Free Press , Adivision of Mamillan Publishing , 1982 .
- Thomasson,R.A. Job satisfaction of retail trainers in companies with annual
revenues greater than S 100 million that are also members of the retail merchants
association of greater richmond, virginia . November ,1997. abstract.
- Vroom, V.M. Work and Motivation. Malabar : Robert E. Krieger Publishing Company,
1964 .
- Webster's New Twentieth century dictionary . 2rd ed. Cleveland and New York :The
Work Publishing Company , 1971 .
- Whetten, David A. and K.S. Cameron . Developing Managerial Skill . Glenview , Illinois :
Scott , Foresman , 1984 .
- Wolf , G.A. " Nursing Turnover : Some Causes and Solution , " Nursing Outlook .
29 : 233-236 ; April , 1981.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

1. รายชื่อโรงพยาบาลที่ใช้ในการเก็บข้อมูล try out
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
3. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อโรงพยาบาลที่ใช้ในการเก็บข้อมูล try out

1. โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย สมุทรสงคราม
2. โรงพยาบาลราชวิถี กรุงเทพมหานคร
3. โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) นครปฐม
4. โรงพยาบาลศูนย์ราชบุรี
5. โรงพยาบาลแม่และเด็ก ศูนย์เขต 4 ราชบุรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล และนำผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาใช้ในการสร้างสมการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาล ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนางานทางด้านการพยาบาล ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน โดยขอให้ท่านพิจารณาข้อความที่กำหนดไว้ในแบบสอบถาม แล้วตอบคำถามตามความรู้สึกรู้สึก ความคิดเห็นของท่าน

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 9 ฉบับ

ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดต่างๆ ของท่าน และความพึงพอใจในงาน

ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามลักษณะการมุ่งอนาคต

ฉบับที่ 3 เป็นแบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล

ฉบับที่ 4 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจจากความคาดหวัง

ฉบับที่ 5 เป็นแบบสอบถามอัตมโนทัศน์

ฉบับที่ 6 เป็นแบบสอบถามความเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน

ฉบับที่ 7 เป็นแบบสอบถามคุณลักษณะของพยาบาล

ฉบับที่ 8 เป็นแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ

ฉบับที่ 9 เป็นแบบสอบถามการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม

หมายเหตุ *** แบบสอบถามนี้มีข้อคำถามจำนวนมาก ซึ่งไม่จำเป็นต้องรีบทำให้เสร็จในครั้งเดียว
โปรดอ่าน อย่างละเอียดทุกข้อและตอบคำถามที่ให้มาอย่างพิจารณา

ขอขอบคุณ

ฉบับที่ 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () และเติมข้อความลงในช่องว่าง ซึ่งตรงกับ
ลักษณะเฉพาะตามความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน

1. อายุ ปี

2. สถานภาพการสมรส

() โสด

() สมรส

() หม้าย

() หย่าร้าง

() แยกกันอยู่

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานการพยาบาลในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ปี

เดือน

4. รายได้/ เดือน

() รายได้ประจำ (เงินเดือน) บาท

() รายได้พิเศษ บาท

ตอนที่ 2 . แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาล

คำชี้แจง แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาล เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ จากตัวเลือก 6 ตัวเลือกจาก มากที่สุด มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย น้อย น้อยที่สุด โปรดกาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ท่านคิดว่าเป็นจริงที่สุด โดย

มากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกว่าเป็นจริงมากที่สุด

มาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกว่าเป็นจริงมาก

ค่อนข้างมาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกว่าเป็นความจริงค่อนข้างมาก

ค่อนข้างน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกว่าเป็นความจริงค่อนข้างน้อย

น้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกว่าเป็นความจริงน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกว่าเป็นความจริงน้อยที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
1. ข้าพเจ้ารู้สึกอิสระที่ตัดสินใจแก้ปัญหา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน						
2. เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามีการแบ่งพรรคแบ่งพวก						
3. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่มั่นใจว่า จะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ได้นานเท่าที่ควร						
4. ข้าพเจ้ารู้สึกว่า รายได้จากการทำงานเพียงพอที่ทำให้สภาพความเป็นอยู่ของครอบครัวดีขึ้น						
5. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าไม่ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน						
6. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน						
7. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่พอใจที่งานมากเกินไปจนต้องทำงานนอกเวลาราชการ						
8. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจว่าเป็นส่วนสำคัญของหน่วยงานนี้						

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
9. ข้าพเจ้ามีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการพยาบาลได้อย่างเต็มที่						
10. ข้าพเจ้าไม่สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้						
11. ผู้บังคับบัญชาไม่เคยยอมรับเมื่อข้าพเจ้าปฏิบัติงานดี						
12. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าได้รับการสนับสนุน ให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้						
13. ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานจำเจซ้ำซาก						
14. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ามีอิสระในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่						
15. ข้าพเจ้าไม่พอใจในระบบบริหารของหน่วยงานนี้						
16. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าทุกคนในหน่วยงานมีความเป็นมิตร						
17. ข้าพเจ้าพอใจในบริการด้านสวัสดิการของโรงพยาบาล						
18. ข้าพเจ้าพอใจในปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ						
19. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าไม่ได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่ง						
20. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของข้าพเจ้า						

ฉบับที่ 2. แบบสอบถามการมุ่งอนาคต

คำชี้แจง แบบสอบถามการมุ่งอนาคตเป็นคำถามให้เลือกตอบจาก 6 ตัวเลือก จาก จริงที่สุด จริง
ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง และไม่จริงที่สุด โปรดกาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านที่สุด

ข้อความ	จริง มาก ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริงที่ สุด
1. การวางแผนล่วงหน้า เป็นการกระทำที่ไร้ประโยชน์ เพราะมักไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้						
2. ถ้าข้าพเจ้าเห็นของที่ชอบได้มากและมีราคาแพงมาก ข้าพเจ้าจะตัดสินใจซื้อทันที และยอมอดหลังจากนั้น						
3. ถ้าข้าพเจ้าอยากได้สิ่งใดแต่ต้องรอกอย ข้าพเจ้าจะหมดความอดทนหรือทนไม่ได้						
4. ข้าพเจ้าพยายามใช้เงินอย่างประหยัดเพื่อให้เพียงพอต่อการใช้จ่ายตลอดเดือน						
5. ข้าพเจ้าคิดว่าถึงเวลาแล้วที่เราควรมีการรณรงค์กันในเรื่องการใช้ทรัพยากรของชาติเพื่อให้มีเหลือถึงเยาวชนรุ่นต่อไป						
6. ข้าพเจ้าคิดว่าอนาคตเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอน ดังนั้นการวางแผนการณ์ในอนาคตจึงไม่เป็นเรื่องที่เหมาะสมควรทำ						
7. ข้าพเจ้าคิดว่าถ้าตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ย่อมได้รับสิ่งตอบแทนที่คุ้มค่าในอนาคต						

ข้อความ	จริง มาก ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริงที่ สุด
8. ถ้าทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถแล้วก็ยังไม่ได้รับผลตอบแทน ข้าพเจ้าก็จะยังคงทำงานอย่างเต็มความสามารถต่อไป เพราะในอนาคตข้างหน้าผู้บังคับบัญชาย่อมต้องเห็นในความตั้งใจจริงในการทำงานของข้าพเจ้าแน่นอน						
9. ข้าพเจ้ามักทำงานเฉพาะหน้าที่ผ่านไปโดยไม่สนใจผลที่จะเกิดตามมาในอนาคต						
10. ข้าพเจ้ามักทำงานอย่างประมาทสะเอือครอบขอบ แม้ต้องใช้เวลาในการทำงานมากและต้องใช้ความพยายามอย่างหนักก็ตาม						

ฉบับที่ 3. แบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล

คำชี้แจง แบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลเป็นแบบสอบถามที่มี 6 ตัวเลือกจาก มากที่สุด มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย น้อย และน้อยที่สุด โปรดกาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านที่สุด โดย

มากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด

มาก หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก

ค่อนข้างมาก หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นค่อนข้างมาก

ค่อนข้างน้อย หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นค่อนข้างน้อย

น้อย หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
1. ข้าพเจ้าแน่ใจว่าเพื่อนๆ ของข้าพเจ้าในวิชาชีพอื่นยกย่องวิชาชีพพยาบาล						
2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติในสังคม						
3. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่สังคมให้ความสำคัญกับสัญลักษณ์ของวิชาชีพคือเครื่องแบบสีขาว						
4. ข้าพเจ้าเชื่อว่าสังคมมองพยาบาลส่วนใหญ่มีฐานะเศรษฐกิจไม่ดี						
5. ข้าพเจ้าเชื่อว่าสังคมไม่ให้ความสำคัญกับวิชาชีพพยาบาล						
6. ข้าพเจ้าเชื่อว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัวและสังคม						
7. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่วิชาชีพพยาบาล เป็นวิชาชีพที่มีองค์ความรู้เฉพาะตัว						

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
8. ข้าพเจ้าเชื่อว่า วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่จำเป็นต่อสังคม						
9. ข้าพเจ้ารู้สึกดีใจที่มีการรับรองมาตรฐานของวิชาชีพ						
10. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจที่วิชาชีพ มีการควบคุมจริยธรรม						
11. ข้าพเจ้าเชื่อว่าการปฏิบัติงานในวิชาชีพ พยาบาลก่อให้เกิดอุปสรรคในการดำรงชีวิต						
12. ข้าพเจ้าไม่ชอบการปฏิบัติงานในวิชาชีพ พยาบาลที่กระทำกับสิ่งสกปรก						
13. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในวิชาชีพ พยาบาล						
14. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะสละร่างกายในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ						
15. ข้าพเจ้ารู้สึกมีความสุข ที่ได้ให้การพยาบาลผู้ป่วย						
16. ข้าพเจ้าเชื่อว่าวิชาชีพพยาบาลกำหนดความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ						
17. ข้าพเจ้าเชื่อว่า วิชาชีพพยาบาลกำหนดให้พยาบาลมีบทบาทสำคัญต่อทีมสุขภาพ						
18. ข้าพเจ้ายินดีที่วิชาชีพการพยาบาลมุ่งเน้นให้พยาบาลมีความรู้สึกเป็นสมาชิกร่วมหมู่คณะ ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ						

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
19. ข้าพเจ้ารู้สึกดีใจที่วิชาชีพพยาบาลเน้นให้พยาบาลมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานในวิชาชีพอื่น						
20. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำให้วิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ผู้ป่วยและญาติ						
21. ข้าพเจ้าเชื่อว่าวิชาชีพพยาบาลมีความก้าวหน้าทัดเทียมกับวิชาชีพอื่น						
22. ข้าพเจ้าเชื่อว่าวิชาชีพพยาบาลมีโอกาสศึกษาต่อได้เท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น						
23. ข้าพเจ้าเชื่อว่า วิชาชีพพยาบาลไม่ส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา แก่สมาชิกวิชาชีพ						
24. ข้าพเจ้าเชื่อว่าเมื่อข้าพเจ้าประกอบวิชาชีพพยาบาล ข้าพเจ้าจะมีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างมาก						
25. ข้าพเจ้าเชื่อว่าวิชาชีพพยาบาลไม่มีการพัฒนาให้ก้าวหน้าทัดเทียมวิชาชีพอื่น						
26. ข้าพเจ้ารู้สึกดีใจเมื่อคิดว่าตัวของข้าพเจ้าเป็นสมาชิกของสมาคมพยาบาลและสภาการพยาบาล						
27. ข้าพเจ้ารู้สึกยินดีที่สมาคมพยาบาลและสภาการพยาบาลกำหนดจริยธรรมการปฏิบัติงานของพยาบาล						

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
28. ข้าพเจ้าเชื่อว่าสมาคมพยาบาลและสภาการพยาบาลไม่สามารถช่วยพัฒนาวิชาชีพพยาบาลได้						
29. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจถ้ามีบุคคลยกย่องสมาคมพยาบาลและสภาการพยาบาล						
30. ถ้าข้าพเจ้าเป็นสมาชิกของสมาคมพยาบาลและสภาการพยาบาล สถานภาพในสังคมของข้าพเจ้าจะต่ำลง						

ฉบับที่ 4. แบบสอบถามแรงจูงใจจากความคาดหวัง

คำชี้แจง แบบสอบถามแรงจูงใจจากความคาดหวัง เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบจาก 6 ตัวเลือก จากมากที่สุด มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย น้อย ถึงน้อยที่สุด ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ตอน
ตอนที่ 1. ให้ท่านอ่านข้อความทีละข้อ แล้วพิจารณาว่า ท่านมีโอกาสได้รับผลตอบแทนดังกล่าว
จากการทำงานมากน้อยเพียงใด แล้วกาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ท่านคิดว่าเป็นจริงที่สุดโดย

มากที่สุด หมายถึง โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานมีมากที่สุด

มาก หมายถึง โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานมีมาก

ค่อนข้างมาก หมายถึง โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานมีค่อนข้างมาก

ค่อนข้างน้อย หมายถึง โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานมีค่อนข้างน้อย

น้อย หมายถึง โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานมีน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานมีน้อยที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
1. ได้รับโบนัสหรือเงินก้อนเพิ่มขึ้น						
2. รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง						
3. มีโอกาสได้พัฒนาทักษะและ ความสามารถของตนเอง						
4. มีความมั่นคงในงานมากขึ้น						
5. มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ						
6. ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือทำงานที่ดีกว่าเดิม						
7. รู้สึกว่าตนเองทำงานที่มีคุณค่าได้สำเร็จ						
8. มีอิสระในการทำงานมากขึ้น						
9. ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน						

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
10. ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา						
11. ได้รับความเป็นมิตรจากผู้ร่วมงาน						
12. ได้รับสวัสดิการหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ เพิ่มขึ้น						
13. ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้						
14. ได้รับการยกย่องนับถือจากสังคมภายนอก						
15. ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน						

ตอนที่ 2. ให้ท่านอ่านข้อความที่ละข้อแล้วพิจารณาว่าผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงาน มีความสำคัญต่อท่านมากน้อยเพียงไร แล้วกาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าเป็นจริงมากที่สุด โดย

มากที่สุด หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับมีความสำคัญต่อท่านมากที่สุด
 มาก หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับมีความสำคัญต่อท่านมาก
 ค่อนข้างมาก หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับมีความสำคัญต่อท่านค่อนข้างมาก
 ค่อนข้างน้อย หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับมีความสำคัญต่อท่านค่อนข้างน้อย
 น้อย หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับมีความสำคัญต่อท่านน้อย
 น้อยที่สุด หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับมีความสำคัญต่อท่านน้อยที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
1. รายได้ที่ท่านได้รับ						
2. ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติในสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ						
3. ท่านมีโอกาสได้พัฒนาทักษะและความสามารถ						
4. ได้ทำงานที่มีความมั่นคง						
5. ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ						
6. โอกาสที่ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือได้ทำงานที่ดีกว่าเดิม						
7. ได้ทำงานที่มีคุณค่า						
8. ได้รับอิสระในการทำงาน						
9. ได้รับการยกย่องนับถือจากผู้ร่วมงาน						
10. ได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา						
11. ได้รับความเป็นมิตรจากผู้ร่วมงาน						

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
12. ได้รับสวัสดิการหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเพิ่มขึ้น						
13. โอกาสที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติม						
14. โอกาสที่ได้รับการยกย่องนับถือจากสังคมภายนอกมากขึ้น						
15. ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน						

ตอนที่ 3. ให้ท่านอ่านข้อความที่ละข้อแล้วพิจารณาว่า ถ้าท่านใช้ความพยายามทำงานอย่างหนัก ท่านมีโอกาสทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงมากน้อยเพียงไร กาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าเป็นความจริงสำหรับท่านมากที่สุดโดย

- มากที่สุด หมายถึง ท่านมีโอกาสทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้มากที่สุด
 มาก หมายถึง ท่านมีโอกาสทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้มาก
 ค่อนข้างมาก หมายถึง ท่านมีโอกาสทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้ค่อนข้างมาก
 ค่อนข้างน้อย หมายถึง ท่านมีโอกาสทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้ค่อนข้างน้อย
 น้อย หมายถึง ท่านมีโอกาสทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้น้อย
 น้อยที่สุด หมายถึง ท่านมีโอกาสทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้น้อยที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
1. การพยาบาลมีคุณภาพ						
2. ผู้รับบริการหายจากความเจ็บป่วย						
3. สามารถแก้ไขปัญหเฉพาะหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ						
4. ประสิทธิภาพของงานดี						
5. ทีมสุขภาพ เกิดความพึงพอใจ						

ฉบับที่ 5. แบบสอบถามอัตมโนทัศน์ของพยาบาล

คำชี้แจง แบบสอบถามอัตมโนทัศน์ของพยาบาลเป็นคำถามให้เลือกตอบจาก 6 ตัวเลือก จาก จริง ที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง และไม่จริงที่สุด โปรดกาเครื่องหมาย (✓) ลงใน ช่องที่ตรงกับตัวท่านที่สุด โดย

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงสำหรับท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงสำหรับท่านมาก

ค่อนข้างจริง หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงสำหรับท่านค่อนข้างมาก

ค่อนข้างไม่จริง หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงสำหรับท่านค่อนข้างน้อย

ไม่จริง หมายถึง ข้อความนั้นไม่เป็นจริงสำหรับท่าน

ไม่จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นไม่เป็นจริงสำหรับท่านที่สุด

ข้อความ	จริง มากที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
1. ฉันมีความแม่นยำในความรู้หลักวิชาการ พยาบาล						
2. ฉันมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ป่วย						
3. ฉันเพื่อการเป็นพยาบาล						
4. ฉันมีความกระตือรือร้นในงาน						
5. ฉันมีความชำนาญในการให้การพยาบาล						
6. คนอื่นๆ ต่างก็รู้ว่าฉันเป็นพยาบาลที่มี ความแม่นยำในเรื่องความรู้หลักวิชาการ พยาบาล						
7. คนอื่นๆ ต่างก็รู้ว่าฉันมีความภาคภูมิใจ ในวิชาชีพพยาบาล						
8. เพื่อนร่วมงานต่างให้ความสนิทกับฉัน						
9. คนอื่นๆ รู้ว่าผู้ป่วยและญาติประทับใจใน ตัวฉัน						

ข้อความ	จริง มากที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
10. คนอื่นๆ ต่างรู้ว่าฉันเป็นคนมีการตัดสินใจไม่ดี						
11. ฉันอยากมีความสัมพันธ์ที่ดีกับญาติผู้ป่วย						
12. ฉันอยากมีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน						
13. ฉันอยากเป็นพยาบาลที่มีความมั่นใจในตัวเอง						
14. ฉันอยากให้ผู้บังคับบัญชา มีความรู้สึกที่ดีต่อฉัน						
15. ฉันอยากมีความรู้สึกผูกพันกับงาน						

ฉบับที่ 6. แบบสอบถามความเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน

คำชี้แจง แบบสอบถามความเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ 6 ตัว
เลือก จากมากที่สุด มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย น้อย ถึงน้อยที่สุด โปรดกาเครื่องหมาย (✓)
ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้าง มาก	ค่อนข้าง น้อย	น้อย	น้อย ที่สุด
1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าทุกสิ่งทุกอย่างเป็นเรื่องเกี่ยวกับดวง						
2. ข้าพเจ้ามีความเชื่อในเรื่องของบุญวาสนามากกว่า ความสามารถในการทำงาน						
3. ข้าพเจ้าเชื่อว่าการที่ผู้ป่วยเจ็บป่วยเกิดจากบาปกรรม ของตนเองแต่ปางก่อน						
4. ข้าพเจ้าเชื่อว่าถ้าข้าพเจ้าตั้งใจปฏิบัติงาน จะทำให้ ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้าในการทำงาน						
5. ข้าพเจ้าเชื่อว่า ถ้าข้าพเจ้าตั้งใจทำอะไร ย่อม ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตั้งใจนั้น						
6. ข้าพเจ้าเชื่อว่าถ้าข้าพเจ้าปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ข้าพเจ้าจะประสบความสำเร็จในการทำงาน						
7. ข้าพเจ้าเชื่อว่า การที่มีเป้าหมายในการทำงานที่ ชัดเจนจะทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมาดี						
8. ข้าพเจ้าเชื่อว่า คนเราจะประสบความสำเร็จในชีวิต ได้ มาจากความพยายามของตัวเอง						
9. ข้าพเจ้าเชื่อว่าการวางแผนงานการพยาบาลที่รอบ คอบจะทำให้สามารถดำเนินงานการพยาบาลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ						
10. ข้าพเจ้าเชื่อว่าสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับข้าพเจ้าเป็น เพราะพรหมลิขิตได้กำหนดเอาไว้						

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
11. ข้าพเจ้าเชื่อว่า เมื่อคนทำความดี ย่อมได้รับผลการตอบแทนที่ดี						
12. ข้าพเจ้าเชื่อว่า ถ้าพยาบาลทุกคนตั้งใจทำงาน จะทำให้วิชาชีพพยาบาลมีความก้าวหน้ามากขึ้น						
13. ข้าพเจ้าเชื่อว่าถ้าปฏิบัติตนดี ตั้งใจทำงาน ก็จะเป็นที่รักใคร่ของผู้ร่วมงาน						
14. ข้าพเจ้าเชื่อว่าทุกสิ่งทุกอย่างทั้งในด้านดี และไม่ดีที่เกิดขึ้น มาจากดวงชะตากำหนด						
15. ข้าพเจ้าเชื่อว่าถ้ามีความสม่ำเสมอในการทำงาน จะทำให้ผลงานที่ทำออกมาดี						

ฉบับที่ 7. แบบสอบถามคุณลักษณะของพยาบาล

คำชี้แจง แบบสอบถามคุณลักษณะของพยาบาลเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ 6 ตัวเลือก จากมากที่สุด มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย น้อย ถึงน้อยที่สุด โปรดกาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
1. ข้าพเจ้าสามารถรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วย						
2. ข้าพเจ้าไม่มีความมานะบากบั่นในการทำงาน มักจะขี้ทอดถอนใจอุปสรรค						
3. ข้าพเจ้าทำงานโดยไม่คำนึงถึงความเหน็ดเหนื่อย						
4. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้ป่วย แม้ไม่ได้รับการขอรับรอง						
5. ข้าพเจ้าไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน						
6. ข้าพเจ้ามักติดตามผลหลังจากให้การพยาบาลผู้ป่วย						
7. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงาน ได้ถูกต้องและรวดเร็วตามขั้นตอนของการพยาบาล						
8. ข้าพเจ้าสามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยอย่างคล่องแคล่ว โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ป่วย						
9. ข้าพเจ้ามักใช้วาจาที่ไม่สุภาพกับญาติผู้ป่วย						
10. เมื่อพบปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้ายังมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จดูล่วง						
11. ข้าพเจ้าให้การพยาบาลได้ตรงตามเวลา						
12. ข้าพเจ้าแต่งกายไม่ค่อยถูกต้องตามระเบียบ						
13. ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงงานเมื่อพบอุปสรรค						

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
14. ข้าพเจ้าไม่สามารถแก้ไขเหตุการณ์ในการพยาบาลได้ทันทั่วทั้งที่เมื่อเกิดอันตรายแก่ผู้ป่วย						
15. ข้าพเจ้าสามารถอธิบายให้ผู้ป่วยยอมรับสภาพความเจ็บป่วยและร่วมมือในการรักษาพยาบาล						
16. ข้าพเจ้าไม่สามารถดัดแปลงเครื่องมือเครื่องใช้และวิธีการพยาบาลต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับอาการของผู้ป่วย						
17. ข้าพเจ้าสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในคิผู้ป่วยพร้อมทั้งจัดลำดับการแก้ปัญหาได้ถูกต้อง						
18. ข้าพเจ้าไม่มีใจจดจ่อกับงานที่ได้รับมอบหมาย						
19. ข้าพเจ้ายินดีทำงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบทุกอย่างที่รู้ว่าได้รับผลตอบแทนไม่คุ้มค่า						
20. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน						
21. ข้าพเจ้าไม่สามารถอดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้ป่วย						
22. ข้าพเจ้ายิ้มแย้มแจ่มใสเป็นกันเองกับผู้ป่วย						
23. ข้าพเจ้าสามารถให้เหตุผลในการพยาบาลได้อย่างมั่นใจเมื่อเกิดอันตรายกับผู้ป่วย						
24. ข้าพเจ้าสามารถอธิบายให้ญาติผู้ป่วยยอมรับสภาพความเจ็บป่วยและร่วมมือในการรักษาพยาบาล						

ฉบับที่ 8. แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ 6 ตัวเลือก จากมากที่สุด มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย น้อย ถึงน้อยที่สุด โปรดกาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
1. กิจกรรมของโรงพยาบาลทุกอย่างมักมีผู้ร่วมงานกลุ่มน้อยคอยคัดค้านอยู่เสมอ						
2. ผู้ร่วมงานบางคนมักหาความชอบและความสนิทสนมจากผู้บริหาร						
3. ผู้ร่วมงานบางคนมักถามคำถามที่ไม่ได้สาระในการประชุม						
4. ผู้ร่วมงานบางคนจะพูดขัดจังหวะผู้ที่ตนไม่ชอบขณะประชุม						
5. ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่จะต่างคนต่างอยู่ ไม่คบหาสมาคมกัน						
6. ผู้ร่วมงานบางคนมีงานส่วนตัวมากจนทำให้งานประจำบกพร่อง						
7. ผู้ร่วมงานบางคนต้องเป็นคณะกรรมการในกิจกรรมต่างๆ ของโรงพยาบาลมากเกินไป						
8. ผู้ร่วมงานบางคนต้องรับผิดชอบการเขียนรายงานผลการปฏิบัติงานมากเกินไป						
9. ผู้ร่วมงานบางคนต้องรับผิดชอบงานธุรการมากจนทำให้งานในหน้าที่บกพร่อง						
10. ผู้ร่วมงานบางคนไม่มีเวลาพอที่จะจัดเตรียมและทำรายงาน						

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
11. ผู้ร่วมงานมีขวัญ และกำลังใจ ในการทำงานดี						
12. ผู้ร่วมงานยินดีที่จะทำงานด้วยความวิริยะ อุตสาหะ						
13. ผู้ร่วมงานมักแสดงน้ำใจที่จะทำงานเพื่อโรง พยาบาล						
14. โรงพยาบาลมีระบบการดูแลรักษาความสะอาด อย่างดี ทำให้รู้สึกปลอดภัยจากเชื้อโรค						
15. ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข						
16. ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ มีความสนิทสนมกลม เกลียว						
17. ผู้ร่วมงานยินดีให้เพื่อนร่วมงานไปเยี่ยมบ้านเสมอ						
18. ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ จะทราบประวัติครอบครัว ของผู้ร่วมงานคนอื่น						
19. ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความพอใจที่ได้ทำงานร่วม กัน						
20. เมื่อทำงานกลุ่ม งานจะสำเร็จไปด้วยดีและรวดเร็ว						
21. ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานเสนอ ความคิดเห็นในที่ประชุม						
22. ผู้ร่วมงานบางคน มักจะออกนอกโรงพยาบาล เวลาทำงาน						
23. ผู้ร่วมงานบางคนมักจะโต้แย้งระเบียบข้อบังคับที่ ผู้บริหารกำหนดขึ้น						
24. การเข้าพบผู้บริหารต้องมีขั้นตอนยุ่งยาก						

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
25. โรงพยาบาลอำนวยความสะดวกด้านธุรการไม่ดีพอ						
26. ผู้บริหารจะเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องในการทำงานของผู้ร่วมงานเสมอ						
27. ผู้บริหารแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานของผู้ร่วมงาน						
28. ผู้บริหารพยายามให้ผู้ร่วมงานทุกคนทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ						
29. มีการเปิดเผยหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ร่วมงานให้ทราบโดยทั่วกัน						
30. ผู้บริหารจะติดตามสอบถามให้งานเสร็จทันตามกำหนดเวลาเสมอ						
31. ผู้บริหารทุ่มเทเวลาให้กับงานเพื่อเป็นแบบอย่างของผู้ร่วมงาน						
32. ผู้บริหารใช้วิธีดีเพื่อก่อ						
33. ผู้บริหารอธิบายเหตุผลในการติชมผู้ร่วมงานทุกครั้ง						
34. ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงแนวคิดใหม่ๆเสมอ						
35. ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ผู้ร่วมงาน สามารถเข้าใจในตัวท่านได้ง่าย						
36. ผู้บริหารช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของผู้ร่วมงาน						
37. ผู้บริหารช่วยเหลือผู้ร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน						

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
38. ผู้บริหารช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานที่มีปัญหาขัดแย้งกัน						
39. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานพิจารณาโครงการหรือกิจกรรมของโรงพยาบาล						
40. ผู้บริหารพยายามหาทางให้ผู้ร่วมงานได้เลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนขั้นอย่างยุติธรรม						

ฉบับที่ 9. แบบสอบถามการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม

คำชี้แจง แบบสอบถามการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นสถานการณ์ให้เลือกตอบจากตัวเลือก 6 ข้อที่แสดงถึงขั้นพัฒนาการทางจริยธรรม การตอบคำถามจะคำนึงถึงเหตุผลในการตอบมากกว่าคำนึงถึงคำตอบว่าทำหรือไม่ทำพฤติกรรมนั้นๆ โปรดกาเครื่องหมาย (✓) ลงหน้าข้อที่ท่านเห็นว่าเหตุผลในการตอบที่เหมาะสมที่สุด

** (ถ้าตัวเลือกที่ให้มาไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โปรดกาเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อ 7 แล้วเขียนตอบว่าท่านจะทำหรือไม่ทำพฤติกรรมนั้น พร้อมทั้งให้เหตุผลประกอบ)

สถานการณ์ที่ 1 นางสาววิภาเป็นพยาบาลประจำห้องตรวจอายุรกรรมของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง วันหนึ่งมีบิดาของเพื่อนที่นางสาววิภาสนิทมากมาตรวจโรคทางอายุรกรรม เพื่อนของนางสาววิภาได้มาติดต่อนางสาววิภาเพื่อขอลดคิวให้บิดาของตนได้รับการตรวจก่อน ซึ่งก่อนหน้านี้ได้มีผู้ป่วยมารอรับการตรวจอยู่แล้ว 3 ราย และอาการของบิดาของเพื่อนนางสาววิภาไม่จำเป็นต้องตรวจเร่งด่วน ถ้าท่านเป็นนางสาววิภาท่านจะลดคิวการตรวจให้เพื่อนของท่าน หรือไม่ เพราะเหตุใด

- 1 ไม่ลดคิวให้เพราะกลัวถูกผู้ป่วยที่มารอตรวจก่อนต่อว่า
- 2 ลดคิวให้เพราะ เพื่อนสัญญาว่าจะซื้อของมาให้ตอบแทน
- 3 ลดคิวให้เพราะต้องการให้เพื่อนชื่นชมความมีน้ำใจของตน
- 4 ไม่ลดคิวให้เพราะไม่อยากทำผิดกฎระเบียบ
- 5 ไม่ลดคิวให้เพราะมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติให้ถูกต้องในสิ่งที่ควรจะเป็น
- 6 ไม่ลดคิวให้เพราะผู้ที่มารับการตรวจทุกคนมีสิทธิเสมอกัน ใครมาก่อนควรได้รับการ ตรวจก่อน
- 7.....เพราะ.....

สถานการณ์ที่ 2 นางสาวดวงจันทร์เป็นพยาบาลประจำตึกผู้ป่วยแห่งหนึ่ง ซึ่งในตึกมีกฎให้ญาติเยี่ยมได้ถึงเวลา 20.00 น วันหนึ่งขณะปฏิบัติงานในเวรบ่าย มีญาติผู้ป่วยรายหนึ่งมาเยี่ยมผู้ป่วยภายในตึกที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในเวลา 23.30 น โดยอ้างว่ามาจากต่างจังหวัดเพิ่งเดินทางมาถึง ขออนุญาตเยี่ยมผู้ป่วยเป็นเวลา 10 นาที โดยขอให้ผู้ป่วยออกมาพบด้านนอกตึกเพื่อไม่เป็นการรบกวนผู้อื่น เพราะต้องรีบกลับไปทำธุระที่ต่างจังหวัดในวันรุ่งขึ้น ถ้าท่านเป็นนางสาวดวงจันทร์ท่านจะให้ญาติผู้ป่วยรายนั้นเยี่ยมผู้ป่วยหรือไม่ เพราะเหตุใด

- 1 ไม่ให้เยี่ยมเพราะกลัวว่าผู้ตรวจการจะมาเห็นและตำหนิเอาได้
- 2 ให้เยี่ยมเพราะญาติของผู้ป่วยนำผลไม้มาฝากเป็นสินน้ำใจ
- 3 ให้เยี่ยมเพราะอยากให้ผู้ป่วยและญาติชื่นชมในความมีน้ำใจของตน
- 4 ไม่ให้เยี่ยมเพราะเป็นการผิดกฎระเบียบของทางโรงพยาบาล
- 5 ให้เยี่ยมเพราะเห็นใจว่ามาจากต่างจังหวัด
- 6 ให้เยี่ยมเพราะเป็นสิทธิของญาติที่จะเยี่ยมผู้ป่วยได้โดยไม่ทำให้ใครเดือดร้อน
- 7เพราะ.....

สถานการณ์ที่ 3 นางสาวดาวเรืองเป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานที่ตึกอายุรกรรมของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง วันหนึ่งได้ขึ้นปฏิบัติงานตามปกติในเวรบ่าย เมื่อถึงเวลาแจกยาก่อนนอนให้แก่ผู้ป่วย ได้มีผู้ป่วยท่านหนึ่งซึ่งมีขาเก้ท้องอืดรับประทานก่อนนอนทุกคืน ได้บอกกับนางสาวดาวเรืองว่าคืนนี้ขอไม่เอาขาเก้ท้องอืดเนื่องจากว่าตนเองไม่มีอาการท้องอืดแล้ว ถ้าท่านเป็นนางสาวดาวเรือง ท่านจะให้ผู้ป่วยรายนั้นรับประทานขาเก้ท้องอืดต่อไปหรือไม่ เพราะเหตุใด

- 1 ให้รับประทาน เพราะกลัวถูกแพทย์ตำหนิว่าไม่ทำตามหน้าที่
- 2 ไม่ให้รับประทานเพราะเกรงใจที่ผู้ป่วยเคยซื้อผลไม้มาฝาก
- 3 ให้รับประทานเพราะต้องการให้ผู้ป่วยชื่นชมว่าตนใจดี
- 4 ให้รับประทานเพราะเป็นคำสั่งในการรักษาของแพทย์
- 5 ไม่ให้รับประทานเพราะผู้ป่วยไม่มีอาการท้องอืดแล้ว
- 6 ไม่ให้รับประทาน เพราะเป็นสิทธิของคนไข้ที่จะไม่รับประทานยา
- 7เพราะ.....

สถานการณ์ที่ 4 นางสาวน้องนุชเป็นพยาบาลประจำคลินิกนิรนามของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง มีหน้าที่ให้คำปรึกษาและแจ้งผลเลือดแก่ผู้ที่มารับบริการให้คำปรึกษา นาย ก. ซึ่งเป็นญาติของนางสาวน้องนุชมารับบริการให้คำปรึกษาและตรวจผลเลือด พบว่า HIV ให้ผลเลือดบวก นางสาวน้องนุชมีหน้าที่ต้องแจ้งผลเลือดแก่นาย ก. ถ้าท่านเป็น นางสาวน้องนุช ท่านจะบอกผลเลือดแก่นาย ก. หรือไม่ เพราะเหตุใด

- 1 ไม่บอกผลเลือด เพราะกลัวนาย ก. เสียใจเมื่อทราบผลเลือด
- 2 ไม่บอกผลเลือด เพราะนาย ก. เคยบอกว่าถ้าผลเลือดออกมาเป็นลบจะพาไปเลี้ยง

- 3 ไม่บอกผลเลือด เพราะคิดว่าถ้าเป็นคนอื่นก็คงต้องทำแบบเดียวกับที่คนทำ
- 4 บอกผลเลือด เพราะเป็นหน้าที่ที่ต้องแจ้งผลแก่ผู้ที่มารับบริการ
- 5 บอกผลเลือด เพราะไม่ต้องการให้ผู้ป่วยไปแพร่เชื้อต่อให้แก่ผู้อื่น
- 6 บอกผลเลือด เพราะเป็นสิทธิของนาย ก. ที่จะทราบผลเลือดของตนเอง
- 7เพราะ.....

สถานการณ์ที่ 5 ในการปฏิบัติงานเวรเช้าวันหนึ่ง นางสมศรีขึ้นเวรคู่กับนางสาวนางเงี้ยว นางสาวนางเงี้ยวได้เดินไปหาเพื่อนที่หน้าโรงพยาบาล โดยบอกกับนางสมศรีให้ทราบ ผู้ตรวจการได้เดินเข้ามาในคึกและถามหานางสาวนางเงี้ยวว่าไปไหน ถ้าท่านเป็นนางสมศรีท่านจะบอกความจริงกับผู้ตรวจการหรือไม่ เพราะเหตุใด

- 1 บอก เพราะกลัวว่าจะถูกผู้ตรวจการตำหนิ
- 2 บอก เพราะอยากให้ผู้ตรวจการให้ความดีความชอบ
- 3 ไม่บอก เพราะอยากให้นางสาวนางเงี้ยวชื่นชมตน
- 4 บอก เพราะนางสาวนางเงี้ยวทำความผิดควรได้รับการตำหนิ
- 5 ไม่บอก เพราะตนเองเป็นคนอนุญาติให้นางสาวนางเงี้ยวไปเอง
- 6 บอก เพราะเป็นความรับผิดชอบของนางสาวนางเงี้ยวในการทำงาน
- 7เพราะ.....

สถานการณ์ที่ 6 นางอ่อนศรีปฏิบัติงานเวรเช้าที่คึกผู้ป่วยในของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง แพทย์ได้รับผู้ป่วยรายหนึ่งจากอุบัติเหตุรถเฉี่ยวเข้ามานอนในคึกเพื่อการรักษา และผู้ป่วยทราบแล้ว เมื่อมาถึงคึกป่วยและอยู่ที่คึกผู้ป่วยนานประมาณ 4 ชั่วโมง ผู้ป่วยได้กลับบ้านเนื่องจากรู้สึกว่าคุณเองไม่เป็นอะไรมาก นางอ่อนศรีได้โทรบอกกับแพทย์ที่อยู่เวร แพทย์บอกให้นางอ่อนศรีอธิบายให้ผู้ป่วยเข้าใจถึงความจำเป็นที่ต้องนอนโรงพยาบาล เมื่อนางอ่อนศรีได้อธิบายแล้วผู้ป่วยก็ยังยืนยันกลับบ้าน ถ้าท่านเป็นนางอ่อนศรี ท่านจะทำอย่างไร

- 1 ไม่อนุญาติให้กลับเพราะกลัวถูกแพทย์ตำหนิ
- 2 ไม่อนุญาติให้กลับเพราะผู้ป่วยรายนั้นไม่มีของมาตอบแทน
- 3 ไม่อนุญาติให้กลับ เพราะถ้าเป็นคนอื่นก็คงต้องทำแบบที่ตนเองทำ

- 4 อนุญาตให้กลับโดยให้เซนต์ไม่สมัครอยู่โรงพยาบาลไว้ เพราะเป็นระเบียบของ
โรงพยาบาล
- 5 ไม่อนุญาตให้กลับเพราะต้องการให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างดี
- 6 อนุญาตให้กลับโดยให้เซนต์ไม่สมัครอยู่โรงพยาบาลไว้ เนื่องจากเป็นสิทธิของ
ผู้ป่วย
- 7 เพราะ.....

สถานการณ์ที่ 7 นางอรุณเป็นพยาบาลที่หอผู้ป่วยแห่งหนึ่ง ขณะที่กำลังจะขึ้นเวรบ่าย เกิดท้องเสียอย่างกระทันหันและมีไข้ หลังจากรับประทานยาแล้วได้โทรมาลาป่วย แต่พบว่าไม่มีใครสามารถขึ้นเวรแทนให้ได้ ถ้านางอรุณไม่มาขึ้นเวรก็จะขาดเจ้าหน้าที่ทำงานไปหนึ่งคน ถ้าท่านเป็นนางอรุณท่านจะอย่างไร

- 1 มาขึ้นเวรเพราะไม่ต้องการให้หัวหน้าตักตำหนิ
- 2 มาขึ้นเวรเพราะต้องการให้หัวหน้าเสนอ 2 ชั้นให้กับตน
- 3 มาขึ้นเวรเพราะต้องการให้เพื่อนร่วมงานชื่นชมตน
- 4 มาขึ้นเวรเพราะเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 5 มาขึ้นเวรเพราะไม่ต้องการให้เพื่อนร่วมเวรเดือดร้อนจากการหยุดของตน
- 6 มาขึ้นเวรเพราะผู้ป่วยทุกคนต้องได้รับการดูแลอย่างเท่าเทียมกัน
- 7 เพราะ.....

สถานการณ์ที่ 8 นางขวัญเรือนเป็นพยาบาลแผนก ไอ ซี ยู ของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ได้รับมอบหมายให้ดูแลผู้ป่วยมะเร็งปอดระยะสุดท้ายซึ่งรู้สึกตัวดีและใส่เครื่องช่วยหายใจอยู่ เพราะไม่สามารถหายใจเองได้ นางขวัญเรือนได้รับการขอร้องจากญาติและผู้ป่วยให้ช่วยถอดเครื่องช่วยหายใจออกให้ เพราะไม่อยากทรมาน ถ้าท่านเป็นนางขวัญเรือน ท่านจะทำตามที่ผู้ป่วยรายนี้ขอร้องหรือไม่หรือไม่ โดยพิจารณาในแง่ของจริยธรรม (ผู้ป่วยเซนต์อินยอมแล้ว และท่านสามารถถอดเครื่องช่วยหายใจได้โดยไม่มี ความผิดทางกฎหมาย)

- 1 ไม่ทำ เพราะกลัวเป็นบาป
- 2 ทำ เพราะผู้ป่วยและญาติขอร้องให้ทำ
- 3 ไม่ทำ เพราะไม่อยากให้ผู้อื่นที่ทราบตำหนิ

- 4 ไม่ทำ เพราะไม่ใช่หน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรง
- 5 ทำ เพราะว่าเป็นการช่วยให้ผู้ป่วยพ้นความทรมาน
- 6 ทำ เพราะว่าเป็นความต้องการของผู้ป่วย และไม่ขัดต่อหลักกฎหมาย
- 7 เพราะ.....

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รศ.ดร. ดวงเดือน ศาสตรภัทร
ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2. ผศ. ประจต แก้วฉิม
ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
3. ผศ.ดร. กุลยา ตันติผลาชีวะ
ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
4. ดร. นิยะดา จิตต์จรัส
ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
5. ผศ. วัฒนา ศรีสัตย์วาจา
ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
6. อาจารย์ สมเกียรติ ทิพย์วัฒน์
ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
7. อาจารย์ทัศนากา ทองภักดี
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ภาคผนวก ข

1. แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ(t-test)ของแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน
2. แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ(t-test)ของแบบสอบถามลักษณะการมุ่งอนาคต
3. แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ(t-test) ของแบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล
4. แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ(t-test) ของแบบสอบถามอัคมโนทัศน์
5. แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ(t-test) ของแบบสอบถามความเชื่ออำนาจการควบคุม
ภายใน
6. แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ(t-test)ของแบบสอบถามคุณลักษณะของพยาบาล
7. แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ(t-test)ของแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ
8. แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ(t-test)ของแบบสอบถามการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม

ตาราง 16 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	2.733
2	2.475
3	5.055
4	3.121
5	2.046
6	3.626
7	5.496
8	3.156
9	3.802
10	2.520
11	3.983
12	2.934
13	4.035
14	4.809
15	3.898
16	5.381
17	2.197
18	1.861
19	3.689
20	4.189

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.916

ตาราง 17 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามลักษณะการมุ่งอนาคต

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	2.746
2	5.523
3	3.584
4	2.872
5	4.714
6	4.167
7	3.258
8	4.472
9	4.353
10	3.846

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดเท่ากับ 0.756

ตาราง 18 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	5.050	16	3.606
2	5.667	17	4.256
3	4.846	18	3.749
4	4.113	19	6.123
5	5.359	20	5.653
6	3.250	21	6.946
7	3.322	22	4.512
8	3.343	23	4.703
9	3.606	24	5.004
10	3.266	25	6.218
11	6.531	26	5.288
12	8.544	27	5.220
13	7.827	28	6.243
14	6.745	29	5.367
15	7.158	30	5.965

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.945

ตาราง 19 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามอ้อมโนทัศน์

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	7.155
2	4.374
3	3.630
4	4.846
5	3.367
6	5.168
7	4.524
8	3.365
9	3.626
10	6.896
11	2.073
12	3.978
13	2.421
14	3.182
15	1.806

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.854

ตาราง 20 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามความเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	3.898
2	5.797
3	3.708
4	6.412
5	5.232
6	4.579
7	4.765
8	6.084
9	7.542
10	6.108
11	3.808
12	3.850
13	3.690
14	5.452
15	5.080

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.866

ตาราง 21 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามคุณลักษณะของพยาบาล

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	3.745	13	5.681
2	3.640	14	3.339
3	1.801	15	7.668
4	7.668	16	3.339
5	2.164	17	4.844
6	5.527	18	4.977
7	3.048	19	3.424
8	3.012	20	4.295
9	5.020	21	2.831
10	2.240	22	7.926
11	2.831	23	5.612
12	2.024	24	7.668

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.906

ตาราง 22 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	6.125	21	4.950
2	7.359	22	4.282
3	5.571	23	6.881
4	5.190	24	5.113
5	7.553	25	4.929
6	6.527	26	5.045
7	7.644	27	3.503
8	5.511	28	4.523
9	5.769	29	4.066
10	4.060	30	4.314
11	5.951	31	7.168
12	6.317	32	7.402
13	7.229	33	8.167
14	5.662	34	6.389
15	5.459	35	7.668
16	5.062	36	8.721
17	4.868	37	10.035
18	4.582	38	7.537
19	5.833	39	6.994
20	4.716	40	8.981

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.769

ตาราง 23 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	3.048
2	2.177
3	2.643
4	2.339
5	2.233
6	3.325
7	2.078
8	3.238

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.613

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล

นางสาวเบญจวรรณ เนตรแถม 88

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

66 หมู่ 12 ตำบลสวนหลวง อำเภอกระทุ่มแบน

จังหวัดสมุทรสาคร 74110

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน

พยาบาลวิชาชีพ 6

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

โรงพยาบาลประจำจังหวัดสมุทรสาคร

ประวัติการศึกษา

พศ. 2528

ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (แผนก
วิทยาศาสตร์) โรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม

พศ. 2532

ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์

วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี

พศ. 2541

การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาพัฒนาการ)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาคร

บทคัดย่อ
ของ
เบญจวรรณ เนตรแหม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ
มีนาคม 2541

การวิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่สังกัด
กระทรวงสาธารณสุขและปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาคร และสร้างสมการพยากรณ์
ความพึงพอใจในงานด้านการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพจากตัวแปรพยากรณ์ได้แก่ การให้เหตุผล
เชิงจริยธรรม การมุ่งอนาคต ทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาล แรงจูงใจจากความคาดหวัง อัตมโนทัศน์
ของพยาบาล ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน คุณลักษณะของพยาบาล และบรรยากาศองค์การ

การวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 155 คน แบบสอบถามที่ใช้มี 9 ชุด คือ
แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาล แบบสอบถามลักษณะการมุ่งอนาคต แบบสอบ
ถามอัตมโนทัศน์ แบบสอบถามแรงจูงใจจากความคาดหวัง แบบสอบถามความเชื่ออำนาจการ
ควบคุมภายใน แบบสอบถามทักษะคิดต่อวิชาชีพ แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ แบบสอบถาม
คุณลักษณะของพยาบาล และแบบสอบถามการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และ
การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธี stepwise

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัด
สมุทรสาคร มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก
2. ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 ได้แก่ ทักษะคิดต่อวิชาชีพและแรงจูงใจจากความคาดหวัง ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ความ
พึงพอใจในงานของพยาบาลได้ถึงร้อยละ 31.1
3. สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้
 - 3.1 สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในรูปคะแนนดิบ
$$\text{Sat.} = 46.010 + 0.214 (\text{Att.}) + 0.006 (\text{Exp.})$$
 - 3.2 สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$$\text{Sat.} = 0.350 (\text{Att.}) + 0.280 (\text{Exp.})$$

205

VARIABLES RELATED TO JOB SATISFACTION OF PROFESSIONAL NURSES
UNDER THE PUBLIC HEALTH MINISTRY AT HOSPITALS
IN SAMUT SAKHON

ABSTRACT
BY
BENJAWAN NETRKHAEM

Presented in partial fulfillment of the requirements for the Master of
Education Degree in Developmental Psychology
at Srinakharinwirot University

March 1998

The purpose of this study were to study the level of job satisfaction of professional nurses under the Public Health Ministry at hospitals in Samut Sakhon and to predict job satisfaction of professional nurses from moral reasoning , future orientation , attitude , expectancy , self-concept , locus of control , trait of nurses and organizational environment .

Subjects were 155 professional nurses under the Public Health Ministry at hospitals in Samut Sakhon and research instruments were 9 questionares related to moral reasoning , future orientation , attitude , expectancy , self-concept , locus of control , trait of nurses and organizational environment . The data were analyzed by mean , standard diviation , percent , Pearson Product Moment Correlation and multiple regression analysis .

The major results were as follows ;

1. Job satisfaction of professional nurses under the Public Health Ministry at hospitals in Samut Sakhon was in the high level .
2. Variables of attitude and expectancy significantly predicted job satisfaction of professional nurses at .01 level with 31.1 %
3. The following equations proved to be statistically significant predictors of job satisfaction of professional nurses ;

3.1 In term of raw score

$$\text{Job satisfaction} = 46.010 + 0.214 \text{ attitude} + 0.006 \text{ expectancy}$$

3.2 In term of standard score

$$\text{Job satisfaction} = 0.350 \text{ attitude} + 0.280 \text{ expectancy}$$