ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

ปริญญานิพนธ์

ของ

ปาริชาต รัตนราช

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ
มีนาคม 2544
ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

บทคัดย่อ

ของ

ปาริชาต รัตนราช

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ
มีนาคม 2544

ปาริชาต รัตนราช. (2544). ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: รองศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน ศาสตรภัทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประณต เค้าฉิม.

การวิจัยมีจุดมุ่งหมาย (1) เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพพยาบาล จำแนกตาม ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ สติปัญญา ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส การสนับสนุนทางสังคม ประสบการณ์การทำงาน และระดับวุฒิการศึกษา (2) เพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพพยาบาล ตัวแปรเหล่านั้นได้แก่ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ สติปัญญา ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส การสนับสนุนทางสังคม ประสบการณ์การทำงาน และระดับวุฒิการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพเพศหญิงที่สมรสแล้ว ทำงานในโรงพยาบาลในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 181 คน แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมี 7 ชุด คือ แบบสอบถามภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ แบบวัดระดับสติปัญญา แบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล แบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิตสมรส แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม และแบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า F การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ เมื่อค่า F มีนัยสำคัญ การทดสอบค่า t และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1 พยาบาลวิชาชีพที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูง ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และพยาบาลวิชาชีพที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ปานกลาง ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพ ที่มีระดับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2 พยาบาลวิชาชีพที่มีสติปัญญาแตกต่างกัน ประสบความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3 พยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพพยาบาล ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติระดับกลางต่ออาชีพพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 พยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติระดับกลางต่ออาชีพพยาบาลประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาชีพพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4 พยาบาลวิชาชีพที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสสูง ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสปานกลางและต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และพยาบาลวิชาชีพที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสปานกลาง ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5 พยาบาลที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมปานกลางและต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และพยาบาลที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมปานกลาง ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

6 พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานมาก ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานปานกลาง ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

7 ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพ ของพยาบาลวิชาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม (X5) ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล (X3) ความพึงพอใจในชีวิตสมรส(X4) และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ (X1) ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพได้ร้อยละ 45.8 สมการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพคือ

7.1 สมการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ในรูปคะแนนดิบ

ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ (y) = 13.55 + .55(x5) + .21(x3) + .20(x4) + .28(x1)

7.2 สมการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ในรูปคะแนนมาตราฐาน

ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ(y') = .43(x5) + .17(x3) + .19(x4) + .12(x1)

SOME VARIABLES RELATED TO CAREER SUCCESS OF PROFESSIONAL NURSES IN HOSPITALS AT AMPHUR MUANG IN UBON RATCHATHANI PROVINCE

AN ABSTRACT

BY

PARICHAT RUTTANARAJ

Presented in partial fulfillment of the requirements

for the Master of Education degree in Developmental Psychology

at Srinakharinwirot University

March 2001

Parichat Ruttanaraj. (2001). *Some Variable Related to Career Success of Professional Nurses in Hospitals at Amphur Muang in Ubon Ratchathani Province*. Master Thesis, Ed.D (Developmental Psychology). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof. Dr. Duangduen Satraphat, Asst. Prof. Pranot Kaochim.

The purposes of this research were (1) to compare career success of professional nurses according to emotional intelligence, intelligence quotient, attitude toward nurse, marital satisfaction, social support, experience, and level of education (2) to predict career success of professional nurses from emotional intelligence, intelligence quotient, attitude toward nurse, marital satisfaction, social support, experience, and level of education.

The samples were 181 professional nurses working in hospitals at Amphur Muang in Ubon Ratchathani Province Research instruments were 7 questionnaires related to demographic questionnaire, the emotional intelligence test, the intelligence quotient test, the attitude toward nurse test, the marital satisfaction test, the social support test, and the career success test. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, one way analysis of variance, Scheffe Procedure Method, t-test, Pearson product moment correlation, and stepwise multiple regression analysis.

The results were as follow :

1. Professional nurses who had high emotional intelligence had significantly more career success than the ones who had low emotional intelligence at .001 level, and professional nurses who had medium emotional intelligence had significantly more career success than the ones who had low emotional intelligence at .01 level.

2. Intelligence quotient levels of professional nurses were not significantly in career success.

3. Professional nurses who had positive attitude toward nurse had significantly more career success than the ones who had medium attitude toward nurse at .01 level and negative attitude toward nurse at .001 level, and professional nurses who had medium attitude toward nurse had significantly more career success than the ones who had negative attitude toward nurse at .001 level.

4. Professional nurses who had high marital satisfaction had significantly more career success than the ones who had medium and low marital satisfaction at .001 level, and professional nurses who had medium marital satisfaction had significantly more career success than the ones who had low marital satisfaction at .05 level.

5. Professional nurses who had high social support had significantly more career success than the ones who had medium and low social support at .001 level, and professional nurses who had medium social support had significantly more career success than the ones who had low social support at .001 level.

6. Professional nurses who had high experience had significantly more career success than the ones who had low experience at .05 level, and professional nurses who had medium experience had significantly more career success than the ones who had low experience at .05 level.

7. At level of .05 variables of social support (x5), attitude toward nurse (x3), marital satisfaction (x4), and emotional intelligence (x1) were able to be predicted career success of professional nurses accurately 45.8%. The prediction equation was

7.1 In term of raw score :

The career success of professional nurse (y) = 13.55 + .55(x5) + .21(x3) + .20(x4) + .28(x1)

7.2 in term of standard score :

The career success of professional nurse (y') = .43(x5) + .17(x3) +.19(x4) + .12(x1)

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาล ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

ของ

นางสาวปาริชาต รัตนราช

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
วันที่ เดือน ..... พ.ศ. 2544

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน ศาสตรภัทร)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประณต เค้าฉิม)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์ สมเกียรติ ทิพยทัศน์)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน ศาสตรภัทร ประธานกรรมการที่ปรึกษาในการทำปริญญานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประณต เค้าฉิม กรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ความรู้ และคำแนะนำที่มีคุณค่ายิ่ง ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างใกล้ชิด นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนา ศรีสัตย์วาจา และ อาจารย์สมเกียรติ ทิพยทัศน์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ และตรวจคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย และกราบขอบพระคุณอาจารย์ภาคจิตวิทยาพัฒนาการทุกท่านที่คอยให้คำแนะนำเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร และ อาจารย์สมเกียรติ ทิพยทัศน์ ที่ได้กรุณาเป็นกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณพยาบาลวิชาชีพทุกท่าน ในโรงพยาบาล ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ร่วมหลักสูตรจิตวิทยาพัฒนาการทุกท่าน ที่คอยเป็นกำลังใจและให้การช่วยเหลือ

คุณค่าและประโยชน์จากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่ บิดา มารดา ของผู้วิจัย น้อง ๆ ในครอบครัว ที่ให้กำลังใจและความช่วยเหลือต่าง ๆ รวมทั้ง คุณกรกฤช วงศ์แก้ว ที่สละเวลาความสะดวกสบาย และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ท้ายที่สุดขอน้อมระลึกถึงพระคุณของบิดา มารดา ตลอดจน ครู – อาจารย์ทุกท่านที่มีส่วนร่วมสร้างพื้นฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย ถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จด้วยดี

ปาริชาต รัตนราช

สารบัญ

บทที่ หน้า

1 บทนำ 1
ภูมิหลัง 1
ความมุ่งหมายของการวิจัย 5
ความสำคัญของการวิจัย 5
ขอบเขตของการวิจัย 6
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 6
ตัวแปรที่ศึกษา 6
นิยามปฏิบัติการ 8

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 13
ความสำเร็จในอาชีพ 14
ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ 22
สติปัญญา 35
ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล 45
ความพึงพอใจในชีวิตสมรส 48
การสนับสนุนทางสังคม 51
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 54
กรอบแนวคิดในการวิจัย 62
สมมุติฐาน 63

3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า 64
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง 64
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า 65
การหาคุณภาพเครื่องมือ 70
การเก็บรวบรวมข้อมูล 71
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล 71

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 73

สารบัญ(ต่อ)

บทที่ หน้า

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 93

ความมุ่งหมาย 93

สมมุติฐาน 93

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า 94

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า 94

อภิปรายผล 96

ข้อเสนอแนะ 103

บรรณานุกรม 105

ภาคผนวก 116

ภาคผนวก ก 117

ภาคผนวก ข 123

ภาคผนวก ค 133

ประวัติย่อผู้วิจัย 138

บัญชีตาราง

ตาราง หน้า

1 เกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพ..... 16
2 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์..... 27
3 หมวดและคุณลักษณะของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์..... 30
4 คะแนนการแบ่งกลุ่ม ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐาน..... 75
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐานของคะแนนความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกัน..... 76
6 วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกัน..... 77
7 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพเป็นรายคู่ที่มีระดับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกัน..... 77
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐานของคะแนนความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับสติปัญญาแตกต่างกัน..... 78
9 วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับสติปัญญาแตกต่างกันแตกต่างกัน..... 78
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐานของคะแนนความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับทัศนคติต่ออาชีพพยาบาลแตกต่างกัน..... 79
11 วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับทัศนคติต่ออาชีพพยาบาลแตกต่างกัน..... 79
12 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพเป็นรายคู่ที่มีระดับทัศนคติต่ออาชีพพยาบาลแตกต่างกัน..... 80
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐานของคะแนนความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับความพึงพอใจในชีวิตสมรสแตกต่างกัน..... 81
14 วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับความพึงพอใจในชีวิตสมรสแตกต่างกัน..... 81
15 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพเป็นรายคู่ที่มีระดับความพึงพอใจในชีวิตสมรสแตกต่างกัน..... 82
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐานของคะแนนความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน..... 82
17 วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน..... 83
18 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพเป็นรายคู่ที่มีระดับการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน..... 83

ตาราง หน้า

19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐานของคะแนนความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน..... 84

20 วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน..... 84

21 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพเป็นรายคู่ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน..... 85

22 ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 86

23 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรที่ละขั้น เพื่อพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ..... 87

24 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรที่ละขั้น เพื่อพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ(เมื่อแยกการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ฝ่าย) 89

25 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรที่ละขั้น เพื่อพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ(เมื่อตัดตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานออกจากการวิเคราะห์)..... 91

26 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์..... 134

27 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล..... 135

28 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิตสมรส..... 135

29 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม..... 136

30 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ..... 136

31 ความถี่ ร้อยละ และตำแหน่งเปอร์เซนไทล์ ของคะแนนความสามารถทางสติปัญญาของพยาบาลวิชาชีพ..... 137

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ หน้า

1 โมเดลความสำเร็จในอาชีพทางการบริหาร..... 18
2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของ ไอลส์ เมนี และโรเบิร์ตสัน... 19
3 โมเดลคุณลักษณะของงาน ของแฮคแมน และโอลด์แฮม..... 20
4 โมเดลความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดคูเปอร์และสวอฟ..... 29
5 ปริมาณและองค์ประกอบของสติปัญญาในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ 39
6 องค์ประกอบกลุ่มในทฤษฎีของสเปียร์แมน..... 40

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

การประกอบอาชีพ เป็นส่วนหนึ่งของงานตามขั้นพัฒนาการในวัยผู้ใหญ่ ตามทฤษฎีของเฮวิคเฮอร์ท (Havighurst.1972)บุคคลแทบทุกคนต้องทำงานหรือประกอบอาชีพ เพราะการประกอบอาชีพของบุคคลมีความเกี่ยวพันกับการดำรงชีวิต ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม สภาพครอบครัว เกียรติยศ ชื่อเสียง เป็นต้น การประกอบอาชีพเป็นการตอบสนองทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม นั่นคือ บุคคลหารายได้จากการทำงานเพื่อเลี้ยงชีพ แสวงหาปัจจัยสี่ตามความต้องการ เป็นการตอบสนองความต้องการตามทฤษฎีของมาส์โลว์ นั่นคือ การตอบสนองความต้องการทางด้านสรีระ และความปลอดภัย และการทำงานทำให้ได้พบปะผู้คน ผู้ร่วมงาน เกิดความรักใคร่ปองดอง เป็นการช่วยตอบสนองความต้องการทางด้านความรัก และการทำงานยังทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในตนเอง มีความภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองมีค่า และสุดท้ายการทำงานยังเป็นการทำประโยชน์ให้กับสังคม (ศุภวดี บุญญวงศ์.2528:1) เศรษฐกิจและสังคมของชาติจะพัฒนาไปมากน้อยเพียงใดนั้น ก็ขึ้นอยู่กับคนในชาติ ว่าจะสามารถทำงานในส่วนของตนได้ดีเพียงใด ประสบความสำเร็จในงานหรือในอาชีพของตนเองหรือไม่เพียงใด

เนื่องจากอาชีพมีความสำคัญกับบุคคลมาก เพราะช่วยตอบสนองความต้องการของบุคคล และบุคคลใดที่รู้สึกประสบความสำเร็จในอาชีพ บุคคลนั้นก็ย่อมมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ เมื่อบุคคลประสบความสำเร็จ ก็ย่อมทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามลำดับ แต่ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่รู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพของตน บุคคลนั้นจะขาดความตั้งใจในการทำงาน หรือทำงานแบบขอไปที หากองค์กรมีบุคลากรประเภทนี้มากองค์กรจะพัฒนาไปสู่ความสำเร็จได้ยาก ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ความสำเร็จในอาชีพของบุคคล ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ความสำเร็จขององค์กร ส่งผลต่อความสำเร็จของประเทศชาติ

ดังนั้นถ้าต้องการให้ชาติ ให้องค์กรประสบความสำเร็จ จำเป็นที่ต้องส่งเสริมให้บุคคลประสบความสำเร็จในอาชีพของตนเองก่อน และการที่จะส่งเสริมให้บุคคลประสบความสำเร็จในอาชีพนั้น ๆ จำเป็นต้องรู้ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในอาชีพได้ คำถามนี้ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการประสบความสำเร็จในอาชีพ ว่ามีตัวแปรอะไรบ้าง และสามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพได้มากน้อยเพียงใด และจากการศึกษาค้นคว้าตัวแปรที่ผู้วิจัยคาดว่าจะสามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพได้นั้น ได้แก่ตัวแปรดังต่อไปนี้ สติปัญญา ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ทัศนคติต่ออาชีพ ความพึงพอใจในชีวิตสมรส การสนับสนุนทางสังคม และตัวแปรทางชีวภาพได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน ระดับวุฒิการศึกษา

ในอดีต ตัวแปรที่บุคคลส่วนใหญ่ให้ความสำคัญว่าเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพ นั้นคือ สติปัญญา ซึ่งทำให้บิดามารดาส่วนใหญ่ต้องการให้บุตรของตนมีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด และต้องการให้โรงเรียน พัฒนาบุตรหลานของตนในด้านสติปัญญามากที่สุด (งามตา วนินทานนท์. 2529:1) รวมทั้งเมื่อพิจารณาจากการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน แต่ละองค์กร มีความต้องการบุคคล

ที่มีเกรดเฉลี่ยสูงเมื่อจบการศึกษา เพราะเชื่อว่าผู้ที่มีสติปัญญาสูง สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ง่ายกว่าผู้ที่มีสติปัญญาต่ำ และจากการศึกษาของ เอ็ดมันด์ (Edmund . 1996 :345) พบว่า สติปัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะการเป็นผู้นำ และตำแหน่งผู้นำเป็นเกณฑ์ที่ใช้วัดความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย (Judge et al. 1995:487) ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า สติปัญญา มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งผู้นำ และสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพด้วย ส่วนโกล์วแมน (Goleman .1996:6) กล่าวว่า สติปัญญาเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จของบุคคลได้เพียง 20% ส่วนที่เหลืออีก 80% โกล์แมนเชื่อว่า เป็นความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)

ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) หมายถึง ความสามารถหรือศักยภาพของแต่ละบุคคล ในการที่จะตอบสนองอารมณ์และความต้องการของบุคคลอื่นได้อย่างถูกต้อง ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของตนเอง พร้อมจัดการไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสม (จอม ชุ่มช่วย . 2540:56) ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ประกอบไปด้วย ความสามารถรับรู้อารมณ์ตนเองตามความเป็นจริง (Knowing one' emotion),ความสามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ที่เกิดขึ้น ระบายอารมณ์ไปในทางที่เหมาะสม(Managing Emotion), สามารถควบคุมตนเอง รู้ที่จะให้กำลังใจและกระตุ้นตนเอง (Motivation Oneself) ,สามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น (Recognizing Emotional in Other) และสุดท้ายคือ การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี (Handing Relationship)(Goleman .1995:43) โกล์วแมนเชื่อว่า ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ เป็นตัวผลักดันให้บุคคลประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง ทั้งในการดำรงชีวิต ในครอบครัว ในสังคม และในการทำงาน

การที่บุคคลจะมีความสุขในการดำรงชีวิต หรือจะประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน สิ่งแรกที่บุคคลนั้นต้องมีคือ การรู้จักตนเอง รู้จักอารมณ์ตนเอง ถึงแม้นว่าจะยังไม่มีการศึกษาเรื่องนี้โดยตรง แต่ก็สามารถนำความรู้ในเรื่องทักษะพื้นฐานของการมีมนุษย์สัมพันธ์ มาอ้างอิงได้ นั้นคือ การรู้จักตนเอง (Self – Awareness) เป็นส่วนหนึ่งของทักษะพื้นฐานของการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี (ชูชัย สนิทธิไกร .2530) นั้นคือเมื่อบุคคลรู้จักตนเอง รู้ความสามารถ รู้ทันถึงความนึกคิดของตน บุคคลก็จะสามารถมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นได้ ทำให้มีความสุขในการดำรงชีวิตและโกล์วแมนยังกล่าวว่า การรับรู้อารมณ์ของตน เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการควบคุมตนเอง การรับรู้อารมณ์ของตนเองไม่ใช่เป็นการเก็บกดเอาไว้ แต่เป็นการรู้จักถ่ายเทอย่างเหมาะสม และนี่เป็นทักษะที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในอาชีพ

การกำกับตนเอง หมายถึง การควบคุมตนเอง ให้กำลังใจและกระตุ้นตนเอง ซึ่งเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่ง ที่บ่งบอกว่าใครจะประสบความสำเร็จ อัญชลี แจ่มเจริญ (2530) กล่าวว่าการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ ในบางครั้งก็เกิดการแข่งขัน และเมื่อประชากรเพิ่มสูงมากขึ้น การแข่งขันก็เพิ่มมากขึ้น และผู้ที่สามารถควบคุมตนเองได้จะเป็นผู้ชนะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ มิสเชล ซึ่งกล่าวว่า ปัญหาต่าง ๆ ของสังคมในปัจจุบัน เช่นความล้มเหลวในการทำงาน ปัญหาสุขภาพจิต ตลอดจนปัญหาทางอาชญากรรมต่าง ๆ ล้วนเกิดเพราะบุคคลในสังคม ไม่สามารถควบคุมตนเองได้(จรรจา สุวรรณทัต.2533:1 ; อ้างอิงจาก Mischel.1974) และเนื่องจากการทำงานต้องมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บางครั้งอาจเกิดความขัดแย้งได้ บุคคลที่สามารถควบคุมตนเองจะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

และการทำงานย่อมมีปัญหา มีอุปสรรคการให้กำลังใจตนเองจะช่วยให้บุคคลมีความพยายามเอาชนะอุปสรรคได้

ความสามารถรับรู้อารมณ์ผู้อื่น และความเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในอาชีพได้เช่นกัน (เทอดศักดิ์ เดชคง . 2538) และจากการศึกษาของโรเบิรต์ โรเซนทอล นักจิตวิทยาฮาร์วาร์ด ที่ทำการทดสอบความสามารถในการอ่านอารมณ์และความรู้สึกของคนที่อยู่ในรูปภาพที่อยู่ในอารมณ์ต่าง ๆ เรียกว่า PONS Test (Profile Of Nonverbal Sensitivity Test) พบว่า ผู้ที่สามารถอ่านและเข้าใจความรู้สึกของคนในรูปภาพได้ดี จะประสบความสำเร็จในการทำงานและเป็นที่รักใคร่ของเพื่อน และเด็กที่ทำคะแนนได้สูง เป็นเด็กที่กว้างขวาง และเป็นที่รู้จักในโรงเรียน แม้นจะมีระดับสติปัญญาไม่สูงมากนัก (เทอดศักดิ์ เดชคง . 2538)

ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ สุชา จันทร์เอม (2525: 80) กล่าวว่า ถ้าคน 2 คนมีความสามารถทางสมองเท่ากัน และได้รับการศึกษาอยู่ในสถาบันที่มีเกรดเดียวกันแล้ว แต่ว่าคนหนึ่งรู้วิธีที่จะเข้ากับคนได้ ส่วนอีกคนหนึ่งขาดความรู้ในด้านนี้จึงเข้ากับใครไม่ได้ คนแรกจะเป็นผู้ชนะ สามารถก้าวไปไกลกว่า และเร็วกว่า ความสามารถในการเข้ากับกลุ่มชนและสังคมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการร่วมมือกัน ความเห็นอกเห็นใจกัน และการช่วยเหลือกัน ย่อมอำนวยประโยชน์ให้แก่ตนเองและเพื่อนร่วมงาน อันจะก่อให้เกิดความก้าวหน้าและความสำเร็จในอาชีพการงานในที่สุด

จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารธุรกิจของสมาคมการจัดการ (American Association) กับผู้บริหารมากกว่า 200 คน ซึ่งต่างลงความเห็นพ้องต้องกันว่า ความสามารถในการเข้ากับคน เป็นทักษะที่สำคัญที่สุดของผู้บริหาร จอน ดี รอคเฟลเลอร์ (John D. Rockfeller) มหาเศรษฐีสำคัญของโลกชาวอเมริกา ได้กล่าวถึงความสำคัญของทักษะมนุษย์สัมพันธ์ว่า " ภายใต้ดวงอาทิตย์นี้ ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับความสามารถในการเข้ากับคน มากกว่าความสำคัญด้านอื่น" (ประชุม รอดประเสริฐ . 2525:85) และผู้ที่ไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต ล้มเหลวในการทำงาน ไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง ถูกปลดออกจากงาน สาเหตุเป็นเพราะ ขาดความสามารถในการเข้ากับคน มากกว่าที่ขาดความรู้ (จรูญ ทองถาวร . 2533:28) และจากการศึกษาของเดวิด แคมเบลล์ (เทอดศักดิ์ เดชคง . 2538 ; อ้างอิงจาก David Cambell) ได้ศึกษาสาเหตุของการไม่ประสบความสำเร็จของนักบริหาร พบว่า ตัวแปรที่ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จ คือ การมีมนุษย์สัมพันธ์ไม่ดี เผด็จการและไม่ฟังผู้อื่น

การรับรู้ตนเอง การจัดการกับอารมณ์ตนเอง การกำกับตนเอง การรับรู้อารมณ์ผู้อื่น และการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี องค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบนี้ เป็นองค์ประกอบของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ในปัจจุบัน นักการศึกษากำลังให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก และกล่าวว่า เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง

นอกจากสติปัญญา และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์แล้ว ตัวแปรที่ผู้วิจัยมีความสนใจและคาดว่าเป็นตัวแปรที่จะทำนายความสำเร็จในอาชีพได้ นั้นคือ ทัศนคติต่ออาชีพ

ทัศนคติต่ออาชีพเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญในการประกอบอาชีพ ทัศนคติต่ออาชีพเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ทั้งในแนวการทำงาน และเป้าหมายการทำงาน ตลอดจนความพึงพอใจในการทำงาน (กรมฝึกหัดครู . 2527) การทราบทัศนคติของบุคคลย่อมช่วยให้สามารถทำนายการ

กระทำของบุคคลได้ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน . 2523) และจากการศึกษาวิจัยของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี พบว่า ครูที่มีทัศนคติที่ดีต่องาน จะมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี และยังสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานได้ (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี.2532) ดังนั้นทัศนคติต่ออาชีพ น่าจะสามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพได้ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาตัวแปรนี้

ความพึงพอใจในชีวิตสมรส เป็นตัวแปรที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ด้วย ความพึงพอใจในชีวิตสมรส เป็นการแสดงออกถึงความสำเร็จในการใช้ชีวิตสมรส ความพึงพอใจในชีวิตสมรส ทำให้บุคคลมีความสุข ไม่ต้องวิตกกังวลเกี่ยวกับปัญหาในชีวิตสมรส สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่างจากผู้ที่มีปัญหาในชีวิตสมรส จะใช้เวลาส่วนใหญ่ในการคิดแก้ปัญหาส่วนตัว ไม่มีสมาธิในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง มีงานวิจัยที่ศึกษาถึงความพึงพอใจในชีวิตสมรส กับความสำเร็จในงาน พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางบวก (CD – ROM www.pro-philescom/researchari.htm) ดังนั้นผู้วิจัยคาดว่า ความพึงพอใจในชีวิตสมรสเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่จะสามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพได้

อีกตัวแปรหนึ่งที่ผู้วิจัยคาดว่าน่าจะสามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพได้คือ การสนับสนุนทางสังคม เพราะการได้รับการสนับสนุนทางสังคม ทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีคนอื่นให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่า และยกย่อง รวมทั้งมีคนคอยให้กำลังใจ ทำให้เกิดความมานะพยายามเมื่อพบเจอกับอุปสรรค มีคนปลอบใจเมื่อมีปัญหา ในส่วนงานวิจัยนั้นพบว่า ผู้ที่ไม่ได้รับการสนับสนุนทางสังคม จะเกิดความท้อถอยในการทำงาน (นงนุช โรจนเลิศ .2540:46 ; อ้างอิงจาก Savick and Coley .1987) และการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด (Burns. 1992)

สำหรับปัจจัยทางชีวภาพ ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยเหล่านี้น่าจะเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ เมลาเมด (Melamed . 1995) พบว่า วุฒิการศึกษา มีบทบาทต่อความสำเร็จในอาชีพ ทั้งในบทบาทการทำงาน รายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน องค์กรส่วนใหญ่ มักจะพิจารณา ระดับการศึกษาด้วย ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงอาจได้คัดเลือกเข้าไปอยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่า ผู้ที่ระดับการศึกษาที่ต่ำ

ประสบการณ์การทำงานที่มากขึ้น ทำให้บุคคลรู้วิธีแก้ปัญหาเมื่อเกิดปัญหา รู้วิธีติดต่อประสานงาน ทำให้บุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานมาก มีโอกาสประสบความสำเร็จในอาชีพมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย

จากตัวแปรที่กล่าวมาข้างต้นได้แก่ สติปัญญา ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ทัศนคติต่ออาชีพ ความพึงพอใจในชีวิตสมรส การสนับสนุนทางสังคม และปัจจัยทางชีวภาพ ตัวแปรเหล่านี้ผู้วิจัยคาดว่าน่าจะสามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพได้ และในการศึกษาครั้งนี้ การกำหนดอาชีพในการศึกษาจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพราะอาชีพในประเทศไทย มีการจัดกลุ่มอาชีพไว้เป็นจำนวนมากและสำหรับอาชีพที่ผู้วิจัยให้ความสนใจที่จะศึกษาในครั้งนี้ คือ อาชีพพยาบาล เหตุผลในการเลือกอาชีพพยาบาลเพราะ อาชีพพยาบาลประสบกับปัญหาการลาออกจากอาชีพ และการเปลี่ยนงาน ถึงแม้นว่าในช่วงเวลานี้ ไทยต้องเผชิญกับวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ ที่กำลังตกต่ำ ทำให้โอกาสในการเปลี่ยนงานของพยาบาลจะมีน้อยลง แต่ไม่ได้หมายความว่า บุคคลบางคนจะหยุดคิดถึงการลาออกหรือการเปลี่ยนงาน

การลาออกและการเปลี่ยนงาน ทำให้สูญเสียทรัพยากรที่สำคัญทางด้านสาธารณสุข เนื่องจากพยาบาลเป็นผู้ให้การบริการสังคมในการดูแล รักษา ฟื้นฟู ป้องกันและส่งเสริมอนามัยของบุคคล ดังนั้นพยาบาลจึงเป็นวิชาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญในการแก้ปัญหาทางด้านสาธารณสุข การลาออกและการเปลี่ยนงานทำให้เกิดปัญหา การขาดแคลนพยาบาลที่มีประสบการณ์ องค์กรต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการผลิตบุคลากรเพิ่ม และต้องสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการอบรมพยาบาลใหม่ ให้มีความรู้ความชำนาญมากขึ้น และสาเหตุที่พยาบาลลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน มาจากความไม่พึงพอใจในงาน (จารุพร แสงเป่า.2542:1)ความพึงพอใจในการทำงานเกี่ยวข้องกับการประสบความสำเร็จในการทำงาน นั่นคือ ความสำเร็จในการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน (จันทร์จิรา เหล่าพงันนานนท์.2533:1 ; อ้างอิงจาก Jamann.1975) ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ถ้าพยาบาลประสบความสำเร็จในอาชีพแล้วจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน และพยาบาลจะลาออกและเปลี่ยนงานน้อยลง แล้วมีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้พยาบาลประสบความสำเร็จในอาชีพ ปัญหานี้ทำให้ผู้วิจัยสนใจในการศึกษาถึงตัวแปรที่สามารถทำนายการประสบความสำเร็จในอาชีพพยาบาล เพื่อจะได้นำผลการศึกษาครั้งนี้ช่วยส่งเสริมและพัฒนาพยาบาลให้ประสบความสำเร็จในอาชีพของตน เมื่อพยาบาลรับรู้ถึงความสำเร็จในอาชีพของตนแล้ว การลาออกจากงานและการเปลี่ยนงานจะน้อยลง

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังว่า นอกจากจะเกิดประโยชน์กับอาชีพพยาบาลแล้ว น่าจะมีประโยชน์ แก่บุคคลในอาชีพอื่น ๆ ในการนำผลการศึกษาปรับปรุงตนเอง ให้ตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพที่ตนทำอยู่ และเป็นประโยชน์สำหรับบิดามารดาในการส่งเสริมและปลูกฝังพฤติกรรมที่จะนำเด็กไปสู่ความสำเร็จ รวมทั้งเป็นประโยชน์ในด้านความรู้และการศึกษาค้นคว้าวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป เช่น ในเรื่องของความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งการศึกษาในเรื่องนี้ยังมีค่อนข้างน้อย และโดยเฉพาะตัวแปรความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ซึ่งเป็นตัวแปรใหม่ที่นักการศึกษากำลังให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก การวิจัยครั้งนี้จะช่วยให้เกิดความเข้าใจและขยายความรู้เกี่ยวกับ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ออกไปให้กว้างมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพพยาบาล จำแนกตาม ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ สติปัญญา ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส การสนับสนุนทางสังคม ระดับวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2. เพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ความสำเร็จในอาชีพพยาบาล ตัวแปรเหล่านั้นได้แก่ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ สติปัญญา ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส การสนับสนุนทางสังคม ระดับวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบว่าความสำเร็จในอาชีพพยาบาล มีความแตกต่างกันหรือไม่เพียงใด เมื่อพิจารณาความแตกต่างกันทางด้าน ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ สติปัญญา ทัศนคติต่ออาชีพ

พยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส การสนับสนุนทางสังคม ระดับวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เพื่อนำไปใช้ในการส่งเสริม พัฒนาพยาบาลสู่ความสำเร็จในอาชีพพยาบาล

2. ทำให้ทราบถึงความสามารถในการเป็นตัวแปรทำนาย ของ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ สติปัญญา ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส การสนับสนุนทางสังคม ระดับวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ที่มีต่อความสำเร็จในอาชีพพยาบาล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาบุคคล ให้ประสบความสำเร็จในอาชีพ และนำมาซึ่งความสุขในการดำรงชีวิต มีคุณภาพชีวิตที่ดี และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ

3. เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ด้านวิชาการ และใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนในการวิจัยเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ โดยเฉพาะตัวแปรความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งงานวิจัยที่ศึกษาตัวแปรเหล่านี้ยังมีไม่มาก และในปัจจุบัน นักวิชาการกำลังให้ความสำคัญเป็นอย่างมากกับตัวแปรนี้ ดังนั้นผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยครั้งนี้ จะช่วยขยายแนวความคิดเกี่ยวกับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ได้

4. ผู้วิจัยคาดว่าการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ในด้านการเสนอแนวคิด และเป็นแนวทางให้องค์กรได้ส่งเสริมบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในอาชีพ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพเพศหญิงที่สมรสแล้ว ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ในปี 2543 มีจำนวนทั้งหมด 340 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพเพศหญิงที่สมรสแล้วทำงานอยู่ในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานีในปี2543มีจำนวน181 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1 ในกรณีที่ศึกษาเปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพ

ตัวแปรอิสระ คือ

1) ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

1.1 ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูง

1.2 ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ปานกลาง

1.3 ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ต่ำ

2) สติปัญญา
   2.1 ระดับสติปัญญาสูง
   2.2 ระดับสติปัญญาปานกลาง
   2.3 ระดับสติปัญญาต่ำ
3) ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล
   3.1 ทัศนคติที่ดีต่ออาชีพพยาบาล
   3.2 ทัศนคติระดับกลางต่ออาชีพพยาบาล
   3.3 ทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาชีพพยาบาล
4) ความพึงพอใจในชีวิตสมรส
   4.1 ความพึงพอใจในชีวิตสมรสสูง
   4.2 ความพึงพอใจในชีวิตสมรสปานกลาง
   4.3 ความพึงพอใจในชีวิตสมรสต่ำ
5) การสนับสนุนทางสังคม
   5.1 การสนับสนุนทางสังคมสูง
   5.2 การสนับสนุนทางสังคมปานกลาง
   5.3 การสนับสนุนทางสังคมต่ำ
6) วุฒิการศึกษา
   6.1 ปริญญาตรี
   6.2 สูงกว่าปริญญาตรี
7) ประสบการณ์การทำงาน
   7.1 ประสบการณ์การทำงานมาก
   7.2 ประสบการณ์การทำงานปานกลาง
   7.3 ประสบการณ์การทำงานน้อย

ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในอาชีพพยาบาล

2 การศึกษาอำนาจการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพ มีตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

ตัวแปรเกณฑ์ คือ ความสำเร็จในอาชีพพยาบาล

ตัวแปรพยากรณ์ คือ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ สติปัญญา ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส การสนับสนุนทางสังคม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

นิยามปฏิบัติการ

1. ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจและรับรู้อารมณ์ของตนเองและพร้อมที่จะจัดการกับอารมณ์ไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสม ความสามารถในการกระตุ้นตนเอง สร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง ความสามารถที่จะรู้ถึงอารมณ์และความต้องการของบุคคลอื่น และความสามารถในการมีมนุษย์สัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งมีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ตามแนวความคิดของ Goleman (Goleman . 1995:43) แต่ละองค์ประกอบมีดังต่อไปนี้

1.1 การรับรู้อารมณ์ตนเอง (Knowing one's emotion) หมายถึง การรับรู้อารมณ์ตนเองตามที่เป็นจริง โกรธก็รับรู้ว่าโกรธ เสียใจก็รู้ว่าเสียใจ สามารถอธิบายถึงความรู้สึกที่แท้จริงของตนเองได้ รู้จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ จะนำไปสู่การเข้าใจตนเอง

1.2 การจัดการอารมณ์ตนเอง (Managing emotion) หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองอย่างเหมาะสม สามารถที่จะปลอบโยนตนเอง สามารถระบายอารมณ์ที่รุนแรงออกเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ สลัดอารมณ์ที่เครียดเศร้าออกไปได้

1.3 การกำกับตน (Motivation oneself) หมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเอง ให้กำลังใจและกระตุ้นตนเองได้ มองโลกในแง่ดี

1.4 การรับรู้อารมณ์ผู้อื่น (Recognizing emotional in other) หมายถึง ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจและรู้ถึงความต้องการและความรู้สึกของผู้อื่น

1.5 การคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพ (Handling relationship) หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของบุคคลอื่น สามารถสร้างสัมพันธภาพ และสามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นไว้ได้ สามารถแก้ไขความขัดแย้งได้

ในการศึกษาครั้งนี้ วัดความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์จากแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีลักษณะคำถามเป็นสถานการณ์ และมีตัวเลือกให้ผู้ตอบเลือกตอบในแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว แบ่งผู้ตอบออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

ผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูง หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบทดสอบเท่ากับหรือสูงกว่าค่า $\bar{X}$ + 1SD

ผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ปานกลาง หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบทดสอบระหว่างค่า $\bar{X} \pm$ 1SD

ผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ต่ำ หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบทดสอบ เท่ากับหรือต่ำกว่าค่า $\bar{X}$ - 1SD

การประเมินกลุ่มตัวอย่าง ว่ามีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับใดนั้น ใช้หลักการแบ่งแบบอิงเกณฑ์ (วิเชียร เกตุสิงห์.2538:8-11) ดังนี้

0 – 0.50 หมายถึง มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ

0.51 – 1 หมายถึง มีความเฉลียวแลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับสูง

2. สติปัญญา หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสังเกต การเข้าใจ อย่างแจ่มชัด **การคิดหาเหตุผลเชิงตรรกศาสตร์** และ**การคิดแบบนามธรรม** เพื่อที่จะปรับตัวและแก้ปัญหาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถวัดได้จากแบบทดสอบ วัดสติปัญญาของราเวน (Raven . 1962) ที่ชื่อว่าแบบทดสอบ โปรเกรสซีพแมทริซีส ฉบับก้าวหน้า (The Advanced Progressive Matrices Test) ประกอบด้วยลวดลายหรือแมทริกซ์แต่ละรูปมีส่วนที่ขาดหายไป ซึ่งผู้รับการทดสอบต้องเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียวจากตัวเลือกที่กำหนดให้ 8 ตัวเลือก มาเติมส่วนที่ขาดหายไป ให้เข้าชุดกัน แบบทดสอบชุดนี้ใช้กับบุคคลที่มีอายุสูงกว่า 11 ปี ขึ้นไป และมีความสามารถทางสมองปกติ แบบทดสอบแบ่งออกเป็นตอนย่อย ๆ 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 มีจำนวนข้อปัญหา 12 ข้อ มี 8 ตัวเลือก เรียงจากง่ายไปยาก ใช้ทำการทดสอบเพื่อทำการตัดสินขั้นต้นว่า ผู้รับการทดสอบเป็นพวกโง่ หรือปานกลาง หรือฉลาด ถ้าผู้ได้รับการทดสอบตอบข้อปัญหาในตอนที่ 1 ได้ถูกต้องน้อยกว่า 6 ข้อ จะถือว่า เป็นพวกโง่ และไม่ได้รับการทดสอบตอนที่ 2 ต่อไป

ตอนที่ 2 มีข้อปัญหาที่ต้องใช้ความคิดแบบนามธรรม รวมทั้งสิ้น 36 ข้อ มี 8 ตัวเลือก

แบบทดสอบชุดนี้ไม่จำกัดเวลา แต่ส่วนใหญ่ใช้เวลาประมาณ 40 นาที

การตรวจให้คะแนน ข้อที่ทำถูกได้ข้อละ 1 คะแนน ข้อผิดได้ 0 คะแนน รวมคะแนนของตอนที่ 2 ทั้งหมด 36 คะแนน

เกณฑ์ที่ใช้ประเมินความสามารถทางสติปัญญาในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ดังนี้

คะแนนเปอร์เซนต์ไทล์ตั้งแต่ 75 ขึ้นไป ถือว่า เป็นผู้ที่มีความสามารถทางสติปัญญาสูง

คะแนนระหว่างเปอร์เซนต์ไทล์ที่ 26–74 ถือว่า เป็นผู้มีความสามารถทางสติปัญญาปานกลาง

คะแนนเปอร์เซนต์ไทล์ตั้งแต่ 25 ลงมา ถือว่า เป็นผู้มีความสามารถทางสติปัญญาต่ำ

การประเมินกลุ่มตัวอย่าง ว่ามีสติปัญญาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับใดนั้น ใช้หลักการแบ่งแบบอิงเกณฑ์ (**วิเชียร** เกตุสิงห์.2538:8-11) ดังนี้

0 – 0.50 หมายถึง มีสติปัญญาอยู่ในระดับต่ำ

0.51 – 1 หมายถึง มีสติปัญญาอยู่ในระดับสูง

3. ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล หมายถึง การที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับอาชีพพยาบาล รู้ถึงลักษณะที่ดีและไม่ดีของอาชีพพยาบาล ความรู้สึกพอใจ ไม่ชอบเกี่ยวกับอาชีพพยาบาล ตลอดจนมีความพร้อมหรือหลีกเลี่ยงที่จะทำอาชีพพยาบาล สามารถประเมินทัศนคติต่ออาชีพพยาบาลได้โดยแบบวัดที่ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามของอภิญญา โพธิ์ศรีทอง (2536) ซึ่งแบ่งเป็นด้านความคิด ความรู้สึก

และด้านพฤติกรรม เป็นแบบทดสอบเชิงประเมินค่า 5 อันดับ ตั้งแต่ "เห็นด้วย" จนถึง "ไม่เห็นด้วย" แบ่งผู้ตอบออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

ผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบทดสอบ เท่ากับหรือสูงกว่า $\bar{X}$ + 1SD

ผู้ที่มีทัศนคติระดับกลางต่ออาชีพ หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบทดสอบ อยู่ระหว่าง $\bar{X} \pm$ 1SD

ผู้ที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาชีพ หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบทดสอบ เท่ากับหรือต่ำกว่า $\bar{X}$ - 1SD

การประเมินกลุ่มตัวอย่าง ว่ามีทัศนคติต่ออาชีพพยาบาลโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับใดนั้น ใช้หลักการแบ่งแบบอิงเกณฑ์ (วิเชียร เกตุสิงห์.2538:8-11) ดังนี้

1.00 – 1.80 หมายถึง มีทัศนคติต่ออาชีพพยาบาลในระดับต่ำที่สุด
1.81 – 2.60 หมายถึง มีทัศนคติต่ออาชีพพยาบาลในระดับต่ำ
2.61 – 3.40 หมายถึง มีทัศนคติต่ออาชีพพยาบาลในระดับปานกลาง
3.41 – 4.20 หมายถึง มีทัศนคติต่ออาชีพพยาบาลในระดับดี
4.21 – 5.00 หมายถึง มีทัศนคติต่ออาชีพพยาบาลในระดับดีที่สุด

4. ความพึงพอใจในชีวิตสมรส หมายถึง ความรู้สึกในลักษณะของความสุข ความยินดีที่มีต่อสถานการณ์ในชีวิตสมรสของตนเอง ในแง่ต่าง ๆ คือ

4.1 สถานภาพการเงินภายในครอบครัว ซึ่งเกี่ยวกับการเงินและการใช้จ่ายภายในครอบครัว
4.2 กิจกรรมที่สามีภรรยาทำร่วมกันภายนอกบ้าน ซึ่งเกี่ยวกับการใช้เวลาว่างร่วมกัน การออกไปเที่ยวหรือออกไปรับประทานอาหารนอกบ้าน ไปงานรับเชิญ
4.3 การแสดงออกเกี่ยวกับความรักความผูกพันระหว่างสามีภรรยา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการยกย่องให้เกียรติกัน เป็นที่พักพิงทางใจกันได้
4.4 ภาระงานภายในครอบครัว ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดสรรหรือแบ่งกันทำงานภายในบ้าน
4.5 ความเกี่ยวข้องของเครือญาติ ซึ่งเกี่ยวข้องกับญาติทั้งสองฝ่ายมาเยี่ยมเยียนคู่สมรส
4.6 ความสัมพันธ์ทางเพศซึ่งเกี่ยวข้องกับความสุข และความร่วมมือกันเมื่อมีเพศสัมพันธ์

แบบวัดความพึงพอใจในชีวิตสมรสที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากของ ทิฆัมพร ศรีสังข์ (2539) เป็นแบบทดสอบประเมินค่า 5 อันดับ ตั้งแต่ "จริง" ถึง "ไม่จริง" แบ่งผู้ตอบออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

ผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสสูง หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบทดสอบเท่ากับหรือสูงกว่า $\overline{X}$ + 1SD

ผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสปานกลาง หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบทดสอบ ระหว่าง $\overline{X} \pm$ 1SD

ผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสต่ำ หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบทดสอบ เท่ากับหรือต่ำกว่า $\overline{X}$ - 1SD

การประเมินกลุ่มตัวอย่าง ว่ามีความพึงพอใจในชีวิตสมรสโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับใดนั้น ใช้หลักการแบ่งแบบอิงเกณฑ์ (วิเชียร เกตุสิงห์.2538:8-11) ดังนี้

1.00 – 1.80 หมายถึง มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสในระดับต่ำที่สุด

1.81 – 2.60 หมายถึง มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสในระดับต่ำ

2.61 – 3.40 หมายถึง มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสในระดับปานกลาง

3.41 – 4.20 หมายถึง มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสในระดับสูง

4.21 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสในระดับสูงที่สุด

5. การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การรับรู้ของพยาบาล ถึงการช่วยเหลือและสนับสนุนด้านอารมณ์ และสังคม จากบุคคล 3 ฝ่ายต่อไปนี้ คือ

5.1 ผู้บริหารของโรงพยาบาล ในงานวิจัยนี้ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล

5.2 ผู้บังคับบัญชา ในงานวิจัยนี้ได้แก่ หัวหน้าหออภิบาลผู้ป่วย หรือหัวหน้าสายตรง

5.3 เพื่อนร่วมงาน ในงานวิจัยนี้ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานร่วมกัน

การวัดการสนับสนุนจากองค์การ วัดจากเครื่องมือที่ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถาม ของ ยศวรรณ พิพัฒน์ศิริผล (2541) ลักษณะแบบวัดเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 อันดับตั้งแต่ "จริง" ถึง "ไม่จริง" แบ่งผู้ตอบออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

ผู้ที่รับรู้การสนับสนุนจากองค์การสูง หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบทดสอบเท่ากับหรือสูงกว่า $\overline{X}$ + 1SD

ผู้ที่รับรู้การสนับสนุนจากองค์การปานกลาง หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบทดสอบระหว่าง $\overline{X} \pm$ 1SD

ผู้ที่รับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่ำ หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบทดสอบ เท่ากับหรือต่ำกว่า $\overline{X}$ - 1SD

การประเมินกลุ่มตัวอย่าง ว่าได้รับการสนับสนุนทางสังคมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับใดนั้น ใช้หลักการแบ่งแบบอิงเกณฑ์ (วิเชียร เกตุสิงห์.2538:8-11) ดังนี้

1.00 – 1.80 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนทางสังคมในระดับน้อยที่สุด

1.81 – 2.60 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนทางสังคมในระดับน้อย

2.61 – 3.40 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนทางสังคมในระดับปานกลาง

3.41 – 4.20 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนทางสังคมในระดับสูง

4.21 – 5.00 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนทางสังคมในระดับสูงที่สุด

6. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

6.1 ปริญญาตรี หมายถึงผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

6.2 สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึงผู้ที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

7. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง จำนวนปีที่กลุ่มตัวอย่างทำงานอยู่ในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

7.1 ประสบการณ์มาก หมายถึง ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานเท่ากับหรือสูงกว่าค่า $\bar{X}$ + 1SD

7.2 ประสบการณ์ปานกลาง หมายถึง ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่างค่า $\bar{X} \pm$ 1SD

7.3 ประสบการณ์น้อย หมายถึง ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน เท่ากับหรือต่ำกว่าค่า $\bar{X}$ -1SD

8. ความสำเร็จในอาชีพพยาบาล หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพพยาบาลที่ตนได้รับจากประสบการณ์ในการทำงานอาชีพพยาบาล ซึ่งในที่นี้แบ่งความสำเร็จในอาชีพออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

8.1 ความสำเร็จด้านบทบาทการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงาน การได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน

8.2 ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารระดับสูงกว่า และความสามารถในการทำงานร่วมกัน

8.3 ความสำเร็จด้านการเงิน หมายถึง ความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้ จากการทำงาน

8.4 ความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การรับรู้ถึงความก้าวหน้าของตน ความพึงพอใจกับตำแหน่งของตน

การวัดความสำเร็จในอาชีพ วัดจากเครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นโดย นวลฉวี ประเสริฐสุข ซึ่งได้ปรับมาจากเครื่องมือวัดความสำเร็จในอาชีพของ แกตติเคอร์ และลาร์วูด (นวลฉวี ประเสริฐสุข .2542:10 ; อ้างอิงจาก Gattiker & Larwood.1986) ลักษณะเครื่องมือวัดเป็นมาตราประเมินค่าซึ่งผู้วิจัยได้ปรับเป็น 5 อันดับ ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากเครื่องมือวัดมากกว่า แสดงว่า มีความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนจากเครื่องมือวัดน้อยกว่า

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา ตัวแปรที่ทำนายความสำเร็จในอาชีพพยาบาล ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความสำเร็จในอาชีพ
   - ความหมาย และการวัด
   - ทฤษฎี และแนวความคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ

2. ตัวแปรที่ทำนายความสำเร็จในอาชีพ เรียงตามลำดับดังนี้
   2.1 ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์
   - ความหมายของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์
   - แนวคิดเชิงทฤษฎีและองค์ประกอบพื้นฐานของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์
   - ความสำคัญของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ และประโยชน์ของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์
   - การวัดความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

   2.2 สติปัญญา
   - ความหมาย
   - ทฤษฎีสติปัญญา
   - การวัดสติปัญญา

   2.3 ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล
   - ความหมาย
   - องค์ประกอบของทัศนคติ
   - ลักษณะของทัศนคติ และการเกิดทัศนคติ
   - การวัดทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล

   2.4 ความพึงพอใจในชีวิตสมรส
   - ความหมาย
   - การวัดความพึงพอใจในชีวิตสมรส

   2.5 การสนับสนุนทางสังคม
   - ความหมาย
   - ชนิดของการสนับสนุน
   - แหล่งของการสนับสนุนทางสังคม
   - การวัดการสนับสนุนทางสังคม

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างตัวแปรทำนายและความสำเร็จในอาชีพพยาบาล

เอกสารเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ

อาชีพ (Career)

ความหมายของอาชีพ

คำว่า อาชีพ (Career) และ อาชีพ (Occupation) มักจะใช้ในความหมายเดียวกัน (นวลฉวี ประเสริฐสุข .2542 : 14 ; อ้างอิงจาก Wallace . 1997 : 736)

แฮงส์และคณะ (Hank, et al. 1991 : 104) ได้ให้คาามหมายว่า เป็นลำดับของงานที่บุคคลทำมาในชีวิตของตน ซึ่งมักจะอยู่ในอาชีพ (Occupation) เดียวกัน

แบรอนและ กรีนเบอร์ก (Baron & Greenberg .1990 : 323) ได้ให้ความหมายว่า เป็นลำดับขั้นของทัศนคติ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน

จัดจ์ และคณะ (Judge, et al. 1995 : 487) ได้ให้ความหมายว่า เป็นลำดับขั้นของตำแหน่ง ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมทั้งงานที่ทำในปัจจุบันด้วย

ฮอล (Baron & Greeberg .1990 : 312 ; citing Hall . 1987) เสนอว่า สามารถพิจารณาได้ทั้งจุลภาค (Micro) และมหภาค (Macro) ในเชิงจุลภาคจะมีสาระเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านอาชีพของบุคคล การสร้างสมดุลย์ระหว่างงาน(อาชีพ) และกิจกรรมที่ไม่ใช่การทำงาน (Nonwork) ของบุคคล เป็นต้น ส่วนในเชิงมหภาคจะมุ่งพิจารณาที่ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ การจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ทั้งการคัดเลือก การฝึกอบรม และการดำรงรักษาพนักงาน เป็นต้น

สเตียร์ (Steers. 1991 : 593) ได้ให้ความหมายของอาชีพว่า เป็นการรับรู้ของบุคคลในเรื่องของลำดับการเกิดของทัศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ที่เกิดขึ้นตลอดช่วงชีวิตของบุคคล และสเตียร์ได้กล่าวถึง ข้อตกลง (Assumptions) ที่สำคัญ 4 ประการ เกี่ยวกับอาชีพ ได้แก่

1. อาชีพจะถูกพิจารณาว่าเป็นลำดับขั้นของเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้นตลอดชีวิตมากกว่าที่จะเป็นการประเมินว่าบุคคลนั้นประสบผลสำเร็จอย่างไรในชีวิต

2. ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอาชีพจะถูกตัดสินได้ดีที่สุด โดยบุคคลซึ่งทำอาชีพนั้นอยู่ มิใช่ตัดสินโดยใช้บรรทัดฐานของผู้อื่น

3. อาชีพประกอบด้วยเหตุการณ์ซึ่งเกิดขึ้นกับบุคคลในช่วงเวลาที่ผ่านมา จึงเป็นสิ่งที่บุคคลทำและบุคคลรู้สึกต่องานของตน

4. ข้อพิจารณาที่ดีที่สุดของอาชีพ ก็คือ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานซึ่งประสบการณ์เหล่านี้ อาจรวมลำดับการเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรใด ๆ หรืออาจหมายถึง ลักษณะงานที่แตกต่างกันออกไปในองค์กรต่าง ๆ

เมลาเมด (Melamed . 1995 :35) เสนอว่านิยามปฏิบัติการของความสำเร็จในอาชีพ จะผันแปรไปตามช่วงระยะเวลาที่ทำการศึกษา และธรรมชาติของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา หาก

เป็นการศึกษาระยะยาวจะให้คำจำกัดความ ความสำเร็จใจอาชีพว่า เป็นจำนวนครั้งของการเลื่อนตำแหน่ง (Number of promotion) หรือปริมาณของเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในช่วงเวลาที่ทำการศึกษา ในขณะที่ทำการศึกษาภาคตัดขวาง มักจะวัดจากตำแหน่งปัจจุบัน เงินเดือน และกลุ่มอาชีพ หรือทำการวัดเชิงอัตนัย (Subjective measure) ซึ่งอาจทำการวัดในเรื่องของความเชื่อเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ และความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) หากทำการศึกษาในองค์กรเดียวกัน ก็มักจะใช้ลำดับขั้นของตำแหน่ง (Hierarchical position) วัดความสำเร็จในอาชีพ แต่ถ้าทำการศึกษาโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากหลาย ๆ องค์กร จะไม่สามารถใช้ลำดับขั้นของตำแหน่งได้ เนื่องจากจะมีความแตกต่างกันในองค์กรที่แตกต่างกัน ในกรณีนี้มักจะใช้เงินเดือน และกลุ่มทางอาชีพ ในการวัดความสำเร็จในอาชีพ

จัดจ์และคณะ (Judge, et al. 1995 :486) กล่าวว่าความสำเร็จในอาชีพ เป็นผลทางบวกด้านจิตใจ และด้านสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน

ดูบริน (Dubrin. 1990 : 389) กล่าวว่าความสำเร็จในอาชีพ เป็นความสำเร็จภายใน (Internal success) ซึ่งหมายถึงความพึงพอใจในอาชีพเท่านั้น

นวลฉวี ประเสริฐสุข (นวลฉวี ประเสริฐสุข . 2542 : 15) ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง ผลทางบวกในด้านจิตใจ ตลอดจนสัมฤทธิ์ผล ซึ่งบุคคลได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานของตน ซึ่งเกณฑ์ที่จะนำมาใช้ประเมินความสำเร็จในอาชีพ จะมีด้วยกัน 2 ลักษณะ คือ เกณฑ์เชิงปรนัย หรือเกณฑ์ภายนอก ซึ่งวัดจากเกณฑ์ที่มองเห็นได้ เช่น เงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น และเกณฑ์เชิงอัตนัยหรือเกณฑ์ภายใน ซึ่งวัดจากการให้บุคคลที่ประกอบอาชีพ เป็นผู้ประเมินตนเอง ในเรื่องของการรับรู้ หรือความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพเพียงใด

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง เป็นผลทางบวกในด้านจิตใจที่มีต่อการทำงานของตน สามารถวัดความสำเร็จของอาชีพได้ทั้งทางอัตนัยเช่น การประเมินตนเองเกี่ยวกับความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จเพียงใด และปรนัยเช่น เงินเดือน ตำแหน่งเป็นต้น

การวัดความสำเร็จในอาชีพ

การวัดความสำเร็จในอาชีพ มีอยู่ด้วยกัน 2 วิธี (นวลฉวี ประเสริฐสุข .2542 : 15) ได้แก่ การวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย (Objective career success) และการวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (Subjective career success) มีรายละเอียดดังนี้

จัดจ์ และ คณะ (Judge et al. 1995: 487) ได้เสนอเกณฑ์ ของความสำเร็จในอาชีพไว้ว่าประกอบไปด้วย

1. ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย (Objective career success) เป็นความสำเร็จในอาชีพซึ่งสามารถวัดได้อย่างเป็นปรนัย (Objective) และมีเกณฑ์ที่มองเห็นได้ (Visible criteria) ซึ่งนักวิจัยส่วนใหญ่มักชอบที่จะใช้เกณฑ์นี้ เนื่องจากสามารถวัดจากสิ่งที่สังเกตได้ เช่น เงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

2. ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (Subjective career success) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่า ประสบความสำเร็จในอาชีพและความพึงพอใจในอาชีพของบุคคล ประกอบไปด้วย ความพึงพอใจในงาน หมายถึงความสุข หรือภาวะอารมณ์ทางบวก อันเป็นผลมาจากการประเมินผลงาน หรือประสบการณ์การทำงานของบุคคล และความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction) หมายถึง ความพึงพอใจที่บุคคลได้รับจากลักษณะทั้งภายใน และภายนอกของอาชีพของตน ซึ่งรวมทั้งค่าจ้าง ความก้าวหน้า เป็นต้น

แกตติเคอร์ และลาร์วูด (นวลฉวี ประเสริฐสุข.2542:15 ; อ้างอิงจาก Gattiker & larwood. 1986 :80) เสนอความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (Subjective career success) ไว้ว่า เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ตนได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน

ดูบริน (DuBrin.1990:389) แบ่งเกณฑ์การพิจารณาความสำเร็จในอาชีพออกเป็น 2 ลักษณะ คือ เกณฑ์ภายใน (Internal measures) เช่น ความพึงพอใจ และเกณฑ์ภายนอก (External measures) เช่น รายได้ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 3 ซึ่งเป็นเกณฑ์ความสำเร็จในอาชีพที่แสดงไว้ทั้งการวัดภายใน และการวัดภายนอก ตามที่ ไชลส์ และ คลิมอสกิ (นวลฉวี ประเสริฐสุข . 2542 : 15 ; อ้างอิงจาก Childs and Klimoski.1986: 5) ได้ทำการรวบรวมไว้จากผลการวิจัยที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ

ตาราง 1 แสดงเกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพ

ชื่อตัวแปร	คำจำกัดความ
รายได้ (Earnings)	พิจารณาจากทุกแหล่งของรายได้ของบุคคล ว่าบุคคลมีรายได้ตลอดปีเท่าไร
ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)	เป็นความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องานที่ทำโดยทั่วไป
ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction)	เป็นความรู้สึกต่อชีวิตในภาพรวม
การประเมินตนเองด้านความสำเร็จ (Self-assessed success)	เป็นการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่อยู่ในวัยเดียวกันและอาชีพเดียวกันว่า ตนเองรู้สึกว่าประสบความสำเร็จเพียงใด
ความมีเกียรติ (Prestige)	เป็นการประเมินความมีเกียรติของงาน
ความรับผิดชอบงบประมาณ (Budget responsibilities)	สิ่งที่เป็นความรับผิดชอบสูงสุดในเรื่องของงาน หรือ บุคคลที่เคยทำมาแล้ว
การยอมรับในงานอาชีพ (Career identification)	เป็นความรู้สึก ยอมรับหรือเกี่ยวพันในงานอาชีพของตน

ตาราง 1 (ต่อ)

ชื่อตัวแปร	คำจำกัดความ
ความมีประสิทธิผลของการแก้ปัญหา (Problem-solving effectiveness)	การรับรู้ว่าตนเองสามารถแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้ อย่างมีประสิทธิผลเพียงใด
ประสิทธิผลของงาน (Job effectiveness)	การรับรู้ว่าตนเองทำงานในปัจจุบันได้มีประสิทธิผลเพียงใด
จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา (Number supervised)	จำนวนคนที่มากที่สุดที่เคยบังคับบัญชา
การประเมินจากเพื่อน (Peer rate)	เป็นการประเมินจากบุคคลที่ท่านทำงานด้วยถึงความสำเร็จของท่าน
ความก้าวหน้า (Progress)	เป็นความรู้สึกว่างานอาชีพที่ทำอยู่มีความก้าวหน้าเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน

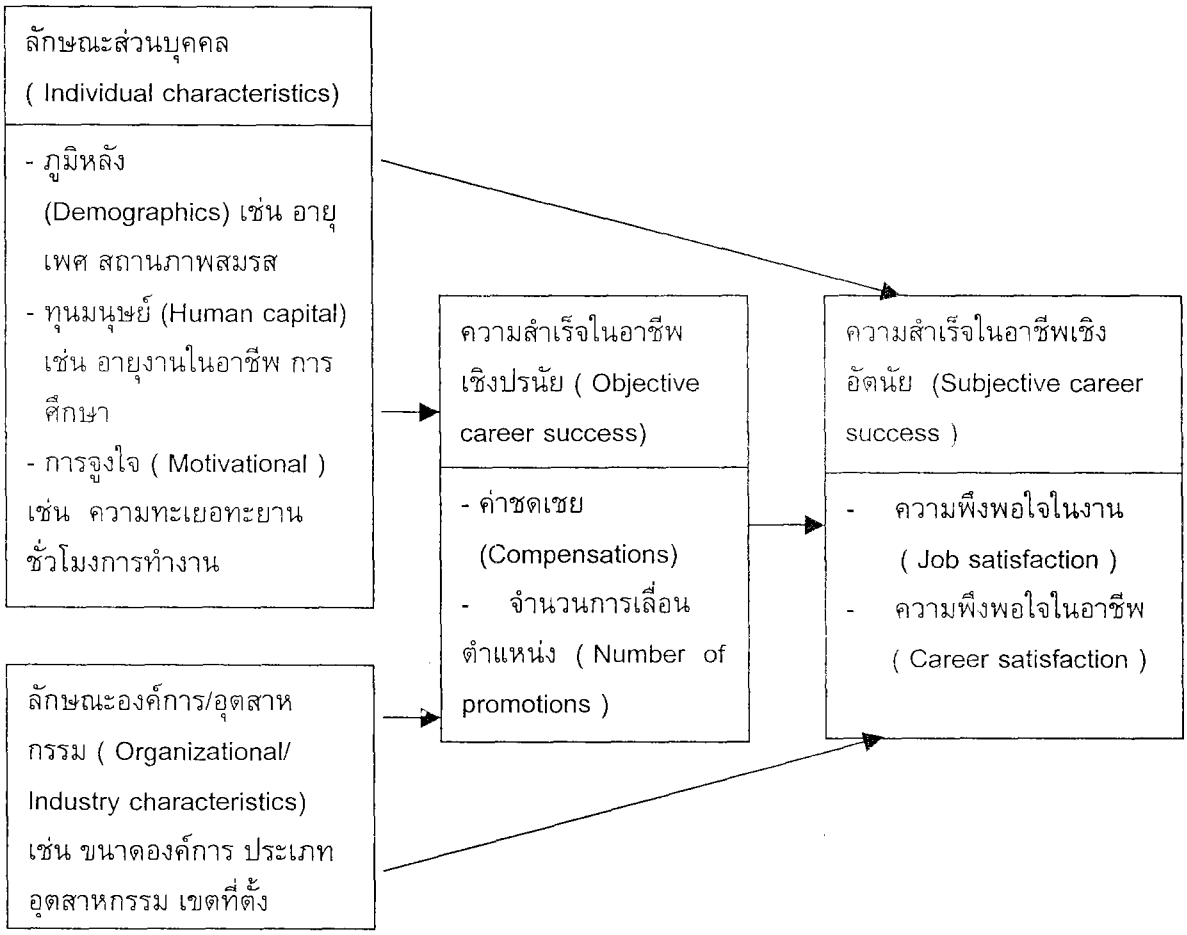
ในอดีตที่ผ่านมา งานวิจัยในต่างประเทศ ศึกษาความสำเร็จในอาชีพทั้งในเชิงปรนัยเช่นการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน และวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย ได้แก่ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย เพลูเชททกล่าวว่า ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตและจิตใจที่ดีของบุคคล ซึ่งองค์กรควรใส่ใจต่อสิ่งเหล่านี้ด้วยเช่นกัน(นวลฉวี ประเสริฐสุข.2542:17 ; อ้างอิงจาก Peluchette .1993)

สเตียร์ (Steers . 1991: 593) ได้เสนอว่า การจะตัดสินในเรื่องความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอาชีพนั้น วิธีที่ดีที่สุดคือ ให้บุคคลที่ทำอาชีพนั้นเป็นผู้ตัดสินด้วยตนเองว่าเขาประสบความสำเร็จในอาชีพหรือไม่ มิใช่เป็นการตัดสินโดยใช้บรรทัดฐานของผู้อื่น และเนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่มาจากองค์กรที่มีความแตกต่างกันทั้งในด้าน การแบ่งลำดับขั้นของตำแหน่ง และช่วงของอัตราเงินเดือนที่ต่างกัน ดังนั้นจึงไม่สามารถที่จะนำเกณฑ์เชิงปรนัยมาเป็นเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จในอาชีพได้ ผู้วิจัยจึงวัดความสำเร็จในอาชีพโดยใช้เกณฑ์เชิงอัตนัยหรือเกณฑ์ภายใน เพียงเกณฑ์เดียว โดยวัดจากการรับรู้ตนเองด้านความสำเร็จในอาชีพ (Self – perceived career success) ซึ่งในที่นี้หมายถึง การรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ ความสำเร็จความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ตนได้รับจากประสบการณ์ในการทำงานอาชีพ โดยความสำเร็จในอาชีพจะพิจารณาในด้านของบทบาทการทำงาน (Work role) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal) ด้านการเงิน(Financial) และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง(Hierarchical) ตามองค์ประกอบของความสำเร็จในอาชีพของ แกตติเคอร์ และ ลาร์วูด (นวลฉวี ประเสรฐสุข . 2542: 17 ; อ้างอิงจาก Gattiker & Larwood.1986)

โมเดลความสำเร็จในอาชีพ

โมเดลที่แสดงถึงความสำเร็จในอาชีพของบุคคล มี 4 โมเดล ดังต่อไปนี้

1. โมเดลความสำเร็จในอาชีพทางการบริหาร (Model of executive career success) จัดจ์ และ คณะ (Judge, et al. 1995: 488) ได้พัฒนาโมเดลนี้ขึ้นจากผลการวิจัยและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก ดังภาพประกอบ 1

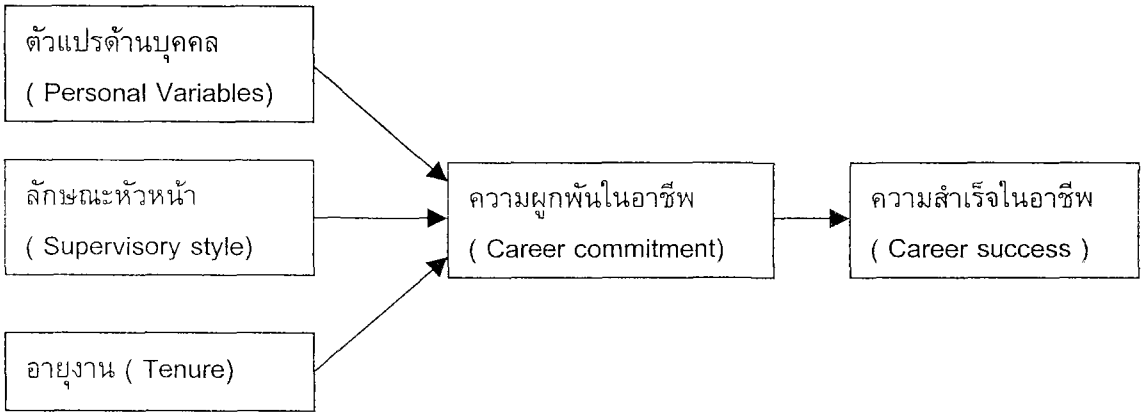


ภาพประกอบ 1 โมเดลความสำเร็จในอาชีพทางการบริหาร ของ จัดจ์และคณะ

จากภาพประกอบ 1 ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย จะได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะองค์กร ส่วนความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย จะได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์กร และความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย สาเหตุที่จัดจ์และคณะ ให้ความสำคัญในการประเมินความสำเร็จในอาชีพทั้งในเชิงปรนัยและอัตนัย เนื่องจากมีผลการวิจัยที่ผ่านมาเสนอว่ามีบุคคลจำนวนมากที่ประสบความสำเร็จในอาชีพโดยดูจากเกณฑ์ภายนอกเท่านั้น แต่บุคคลนั้นอาจจะไม่ได้รู้สึกว่า ประสบความสำเร็จหรือพึงพอใจกับสัมฤทธิผลของตน ดังนั้นจึงควรพิจารณาทั้ง 2 แบบ ควบคู่

กันไป (Judge, et al. 1995: 487) โดยความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย จะประเมินจากค่าชดเชย และจำนวนการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย จะประเมินจากความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในอาชีพ

2. โมเดลของ ไอลส์ เมบี และโรเบิร์ตสัน (นวลฉวี ประเสริฐสุข.2542:21 ; อ้างอิงจาก Iles,Mabey & Robertson.1990) ไอลส์ เมบี และโรเบิร์ตสัน ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพว่าได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปรด้านบุคคล ลักษณะหัวหน้า และอายุงาน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ส่งผลต่อความผูกพัน ในอาชีพ และความผูกพันในอาชีพจึงส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของบุคคล ดังแสดงในภาพประกอบ 2

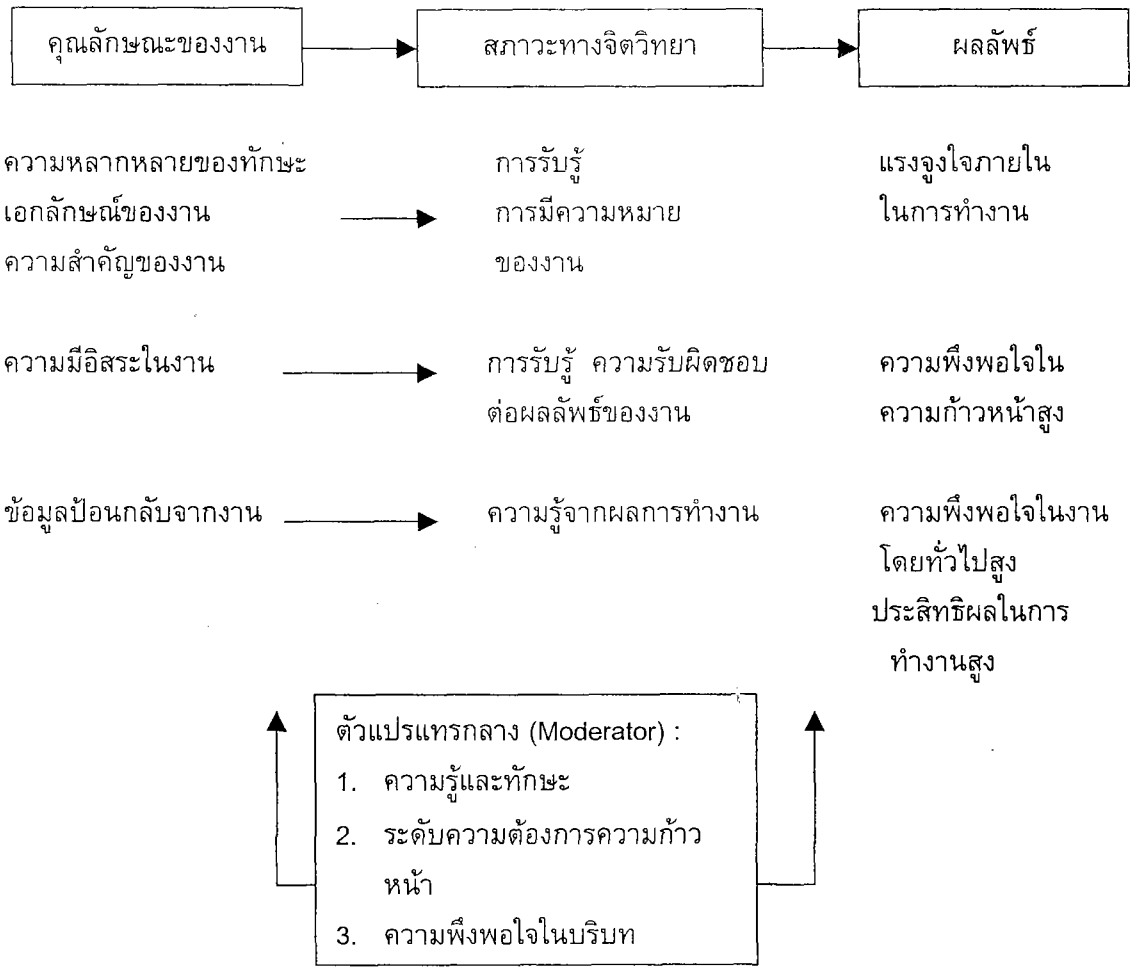


ภาพประกอบ 2 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของ ไอลส์ เมบี และ โรเบิร์ตสัน

3. โมเดลทางสังคม (Social model) แคนนิงส์ (นวลฉวี ประเสริฐสุข . 2542: 21 ; อ้างอิงจาก Cannings.1991) เสนอโมเดลนี้ขึ้นเพื่ออธิบายถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อรายได้ของบุคคล (ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย) และสิ่งที่โมเดลนี้กำหนดเป็นวัตถุประสงค์สำคัญ ก็คือ การวิเคราะห์ถึงตัวแปรที่มีผลต่อความแตกต่างของรายได้ ระหว่างผู้ชายและผู้หญิง โดยอาศัยแนวคิดของโมเดลทุนมนุษย์ (Human capital model) ของเบคเกอร์ที่พยายาบจะอธิบายถึงความแตกต่างในรายได้ของบุคคลและกลุ่มเฉพาะของบุคคล โดยการเสนอว่าตัวแปรด้านความสามารถเชิงปัญญา เช่น การศึกษา ประสบการณ์ เป็นตัวกำหนดรายได้ของบุคคล ดังนั้นในโมเดลทุนมนุษย์จึงกำหนดว่า ตัวแปรที่มีผลต่อรายได้ของบุคคลก็คือ ประสบการณ์และการศึกษาอบรม อย่างไรก็ตาม พบว่าแนวคิดนี้ทำให้เกิดส่วนที่เหลือที่ไม่สามารถอธิบายได้อยู่มาก (Large unexplained residual) ในการอธิบายความแตกต่างของการหารายได้ของบุคคล จึงนับเป็นความล้มเหลวในการที่จะระบุถึงตัวแปรที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการอธิบายความแตกต่างในรายได้ดังกล่าว ดังนั้น แคนนิงส์ จึงได้เพิ่มองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร สัมพันธ์ภาพกับหัวหน้า ความรับผิดชอบ เป็นต้น และองค์ประกอบด้านองค์กร ได้แก่ แผนงาน เป็นต้น เข้าไปในสมการอธิบายรายได้ จากเดิมที่มีตัวแปรด้านความสามารถเชิงปัญญาเพียงอย่างเดียว ซึ่งเหตุผลในการเลือกตัวแปรดังกล่าวเข้ามาไว้ในสมการอธิบายรายได้ของแคนนิงส์ ก็เนื่องจากมีผลการวิจัยทั้งทางด้านพฤติกรรมองค์กรและด้านสังคมวิทยา สนับสนุนแนว

ความคิดโดยโมเดลนี้ได้รับการยืนยันจากการวิเคราะห์ข้อมูลในระดับองค์การที่ทำการศึกษากับผู้บริหารในองค์กรขนาดใหญ่ในแคนนาดา และสิ่งที่โมเดลคำนึงถึงเป็นพิเศษก็คือ ความแตกต่างของรายได้ระหว่างผู้บริหารสตรีและผู้บริหารในองค์กร ซึ่งพบว่าสามารถอธิบายได้โดยโมเดลทางสังคมนี้ ในโมเดลทางสังคมได้มีการนำตัวแปรด้านครอบครัวเข้ามารวมไว้ด้วยเพื่อ อธิบายถึงผลของตัวแปรที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพ (career progress) ของผู้ชายและผู้หญิง ซึ่งตัวแปรด้านครอบครัวที่โมเดลนี้เสนอไว้ก็คือ ความผูกพันต่อครอบครัว (Family commitment) ได้แก่ความรับผิดชอบในงานบ้าน จำนวนบุตรที่มีอายุ 5 ปีลงมา เป็นต้น ซึ่งคาดว่าจะมีผลทางลบต่อผลิตภาพ (Productivity) และรายได้ ตลอดจนการเลื่อนตำแหน่งของผู้หญิงเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ชาย

4. โมเดลคุณลักษณะของงาน (Job characteristics model) โดย แฮคแมน และโอลด์แฮม (นวลฉวี ประเสริฐสุข . 2542 ; อ้างอิงจาก Hackman & Oldham . 1980) โมเดลนี้จะอธิบายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย กล่าวคือ โมเดลนี้จะกล่าวถึงคุณลักษณะของงาน 5 ประการ ที่มีผลต่อสภาวะทางจิตวิทยา (Psychological states) ของบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่าง ๆ ดังแสดงในภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 โมเดลคุณลักษณะของงาน ของแฮคแมน และ โอลด์แฮม

โมเดลกล่าวถึงคุณลักษณะของงาน 5 แบบ ได้แก่

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) ได้แก่ งานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถที่แตกต่างกัน

2. เอกลักษณ์ของงาน (Task identity) ได้แก่ งานซึ่งบุคคลสามารถทำงานตั้งแต่เริ่มต้นไปจนงานเสร็จสมบูรณ์ ปรากฏผลงานออกมาให้เห็น

3. ความสำคัญของงาน (Task significance) ได้แก่ งานซึ่งบุคคลรับรู้ว่ามีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือการทำงานของผู้อื่น

4. ความมีอิสระ (Autonomy) ได้แก่ งานซึ่งให้อิสระเสรีภาพแก่ผู้ทำงานในการทำงาน กำหนดขั้นตอนการทำงาน ตลอดจนการตัดสินใจในการดำเนินงาน

5. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ได้แก่ งานซึ่งผู้ทำงานได้รับทราบ ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของตน

คุณลักษณะของงานทั้ง 5 แบบข้างต้นจะมีผลต่อสภาวะทางจิตวิทยา 3 ประการ ดังนี้คือ

1. การรับรู้การมีความหมายของงาน (Experienced meaningfulness of the work) ซึ่งเป็นผลมาจาก การที่ผู้ทำงานได้ทำงานที่มีความหลากหลายของทักษะ มีเอกลักษณ์ และมีความสำคัญ

2. การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (Experienced responsibility of outcomes of the work) เกิดจากความมีอิสระในงาน ซึ่งมีผลทำให้บุคคลเชื่อว่าตนจะต้องรับผิดชอบในผลลัพธ์ของงานที่ทำ

3. ความรู้จากผลการทำงาน (Knowledge of the actual results of the work activities) เป็นผลมาจากข้อมูลป้อนกลับในงาน จะเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการทำงานของบุคคล ทำให้ผู้ทำงานสามารถทราบและประเมินประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของตนได้เพิ่มมากขึ้น

จากโมเดลทั้ง 4 โมเดล สามารถสรุปเป็นตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ

1. จากโมเดลของจัดจ์และคณะ ได้กล่าวถึงตัวแปรการจูงใจ ความทะเยอทะยาน และจากโมเดลของ แคนนิงส์กล่าวถึงตัวแปรความรับผิดชอบ ว่าตัวแปรเหล่านี้มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ แต่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรเป็น ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ซึ่งครอบคลุมตัวแปรความทะเยอทะยาน ความรับผิดชอบ และยังครอบคลุมตัวแปรอื่น ๆ อีกหลายตัว ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ จะสามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพได้

2. จากโมเดลทางสังคมของแคนนิงส์ ได้เสนอตัวแปรที่สามารถอธิบายความสำเร็จของบุคคลได้ก็คือ ความสามารถเชิงปัญญา ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรสติปัญญามาศึกษาด้วย

3. จากโมเดลทางสังคมของแคนนิงส์ ได้ให้ความสำคัญทางด้านครอบครัว ที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ สำหรับในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความพึงพอใจในชีวิตสมรสที่มีต่อความสำเร็จในอาชีพ

4. จากโมเดลของจัดจ์และคณะ ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนทางสังคมจากองค์กร ว่าส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงได้นำเอาตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากองค์กรมาศึกษา

5. ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งได้จากโมเดลของจัดจ์และคณะ โมเดลของ ไอลส์เมบีและโรเบิร์ต สันและโมเดลของแคนนิงส์

6. จากโมเดลของไอลส์ เมบี และโรเบิร์ตสันได้ให้ความผูกพันเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของบุคคล แต่ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกเอาตัวแปรทัศนคติต่ออาชีพมาศึกษาแทนเนื่องจากว่า ความผูกพันในกาชีพและทัศนคติต่ออาชีพมีความเกี่ยวข้องกัน ถ้าบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพแล้ว บุคคลก็ย่อมมีความผูกพันในอาชีพตามมาและความหมายของความผูกพันในอาชีพคือ ทัศนคติที่บุคคลมี ต่ออาชีพ (Blau , Paul & Sst. John.1993:311)

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษามีลำดับดังต่อไปนี้

1. ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์
2. สติปัญญา
3. ทัศนคติต่ออาชีพ(ในการศึกษาครั้งนี้คือทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล)
4. ความพึงพอใจในชีวิตสมรส
5. การสนับสนุนทางสังคมจากองค์กร
6. ปัจจัยส่วนบุคคล ในการศึกษาครั้งนี้ มี 2 ตัวแปร คือ
   6.1 ประสบการณ์การทำงาน
   6.2 ระดับวุฒิการศึกษา

สำหรับรายละเอียดของเอกสารและงานวิจัยจะกล่าวต่อไปนี้

เอกสารตัวแปรที่ทำนายความสำเร็จในอาชีพ

1. เอกสารเกี่ยวกับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

ความหมายความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

เนื่องจากว่าความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์(Emotional Intelligence) ยังเป็นเรื่องค่อนข้างใหม่สำหรับประเทศไทย ดังนั้นการทำความเข้าใจความหมาย หรือนิยามของความเฉลียวฉลาดทาง

อารมณ์ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ความหมายของคำว่า Emotional Intelligence ซึ่งมีผู้ให้คำนิยามไว้ดังต่อไปนี้

ปีเตอร์ สโวย์ และ จอร์น เมเยอร์ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย . 2542: 8 ; อ้างอิงจาก Salovey & Mayer . 1990) ได้ให้นิยามว่า เป็นความสามารถของบุคคลที่จะตระหนักรู้ในความคิด ความรู้สึก และภาวะอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้อื่นได้ และสามารถควบคุมอารมณ์ของตน ทำให้สามารถชี้นำความคิด และการกระทำของตนได้อย่างสมเหตุสมผล สอดคล้องกับการทำงาน และการดำเนินชีวิต โดยมีสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น

บาร์ – อร (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2542: 11 ; อ้างอิงจาก Bar - On .1992) ได้ให้ความหมายของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นองค์ประกอบด้านความสามารถด้านส่วนตัว อารมณ์และสังคมของบุคคลที่จะปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างประสบความสำเร็จ

คูเปอร์ และ สวอฟ (Cooper & Swaf .1997:xiii) ได้ให้ความหมายของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการรับรู้ เข้าใจและรู้จักใช้พลังทางด้านอารมณ์ของตนเป็นรากฐานในการสร้างสัมพันธ์ภาพ และโน้นน้าวจิตใจผู้อื่น

โกลว์แมน (Goleman .1998: 317) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเอง และความรู้สึกของผู้อื่น จนสามารถบริหารหรือจัดการกับอารมณ์ของตนเองเพื่อเป็นแรงจูงใจ ในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างประสบความสำเร็จ

เวสสิงเจอร์ (Weisinger.1998:xvi) ให้ความหมายว่าเป็นการใช้อารมณ์อย่างฉลาด โดยตั้งใจให้อารมณ์ของเราทำงานให้เรา โดยการใช้อารมณ์นำพฤติกรรมและความคิดของเราไปในทางที่ส่งเสริมผลลัพธ์ของเรา

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2542: 12) ได้สรุปไว้ว่า ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะตระหนักรู้ความคิด ความรู้สึก และอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นภายใน ตลอดจนสามารถรอคอยการตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสมถูกกาละเทศะ สามารถให้กำลังใจตนเองในการที่จะเผชิญข้อขัดแย้งต่าง ๆ ได้อย่างไม่คับข้องใจ รู้จักขจัดความเครียดที่จะขัดขวางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันมีค่าของเราได้ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งในฐานะ ผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างมีความสุข จนประสบความสำเร็จในการเรียน (Study Success) ความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) ตลอดจนประสบความสำเร็จในอาชีพ

สรุปได้ว่าความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเองและอารมณ์ผู้อื่น สามารถให้กำลังใจตนเอง รู้วิธีขจัดอารมณ์ที่ไม่ดีไปในทางที่เหมาะสม และมีความสามารถในการเข้าสังคม สร้างสัมพันธภาพ โน้มน้าวจิตใจผู้อื่น

แนวความคิดเชิงทฤษฎีและองค์ประกอบพื้นฐาน

Eysenck (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย . 2542: 13 ; อ้างอิงจาก Eysenck . 1994) เชื่อว่า ความเฉลียวฉลาดทางสังคม (Social Intelligence) เป็นผลรวมของหลาย ๆ ตัวแปรด้วยกัน อาทิ แรงจูงใจ

อาหาร ปัจจัยทางวัฒนธรรม ครอบครัว การศึกษา บุคลิกภาพ สุขภาพ ประสบการณ์ ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม พัฒนาการทางความเฉลียวฉลาดทางสังคมจะมีได้ก็ต่อเมื่อบุคคลมีสภาพความพร้อมทางสรีระ ทางพันธุกรรม และชีวเคมี ซึ่งเรียกโดยรวมว่า เชาวน์ทางชีววิทยา (biological intelligence) ซึ่งจะส่งผลถึงพัฒนาการของเชาว์ปัญญาที่เป็นด้านสมอง ดังที่ Eysenck เรียกว่า " psychometric intelligence" ที่เขาเชื่อว่าเป็นผลอย่างน้อง 4 องค์ประกอบ ด้วยกัน คือ ปัจจัย ของครอบครัว วัฒนธรรม ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม และการศึกษาที่ได้รับ

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย . 2542: 13) แสดงทัศนะเกี่ยวกับความเชื่อในเรื่อง Emotional Intelligence (EQ) ว่ามีลักษณะดังต่อไปนี้

1 เป็นผลร่วมจากปฏิสัมพันธ์ระหว่าง มนุษย์กับสิ่งแวดล้อม อาทิ บ้าน ครอบครัว สื่อ โรงเรียน ที่มีบทบาทหล่อหลอมพฤติกรรมที่สะท้อนถึง Emotional Intelligence หรือ ego development ของบุคคล

2 เกี่ยวข้องอย่างมากกับวุฒิภาวะอารมณ์ที่เจริญสมวัย (maturity) อาทิ ความอดได้ รอได้ ไม่หุ่นหันพลันแล่น หรือใจร้อน โกรธง่าย การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา การไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางเป็นต้น

3 เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบฉบับที่เป็นปกติวิสัยของบุคคลนั้น ที่ต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนพัฒนาการเรียนรู้ของ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ มักจะเกิดในช่วงหลังการศึกษาเล่าเรียนเป็นส่วนมากเป็นเรื่องของ "โลกในความเป็นจริง"

4 ฝึกฝนได้ เปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ แต่ต้องใช้ความอดทนเอาจริงเอาจัง และเกี่ยวข้องโดยตรงกับระดับประสบการณ์ของบุคคล การเรียนรู้ของ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์มีทั้งที่ปรากฏให้เห็น (implicit) ซึ่งถือเป็นการเรียนรู้โต้ตอบกับภายในตัวบุคคล (intraindividual) หรืออาจแสดงออกมาอย่างชัดเจน (explicit) ก็เป็นได้ และเชื่อว่า ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ เติบโตตั้งแต่วัยเด็กถึงอายุ 50 กว่า ๆ โดยจะมีจุดสูงสุดในช่วงอายุระหว่าง 45 – 55 ปี

5 ประเมินได้ในนัยของความเหมาะสมมากกว่าจะเป็นเรื่องของความถูก-ผิด หรือขาว-ดำ ดี- ชั่ว

6 มีหลายองค์ประกอบร่วม (multifactorial) ที่มีผลต่อพัฒนาการทางสังคม อารมณ์ สติปัญญา ของบุคคล

7 ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงในกรณีรายบุคคลไม่ได้เป็นหลักประกันว่า เมื่อรวมกลุ่มแล้ว ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มจะสูงตามไปด้วย

องค์ประกอบของ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

เวกเนอร์ และ สเตอร์นเบอร์ก (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย . 2542: 14 ; อ้างอิงจาก Wagner & Sternberg .1985:439) เสนอว่า พฤติกรรมของผู้ที่ชาญฉลาดด้าน " practical intelligence" ที่จะเอื้อต่อความสำเร็จในวิชาชีพในการบริหารและในชีวิต สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. **การครองตน (Managing self)** หมายถึงความสามารถในการบริหารจัดการตนเองในแต่ละวันให้ได้ผลผลิตสูงสุด อาทิ การจัดลำดับกิจกรรมที่ต้องทำ การกระตุ้นชี้นำตนให้มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์

2. **การครองคน (Managing other)** ทักษะความรู้ในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ทางสังคม ความสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ มอบหมายงานให้ทำตรงกับทักษะความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติแต่ละคน ให้รางวัลตามผลงานที่ปฏิบัติ

3. **การครองงาน (Managing career)** จะสร้างผลกระทบที่ดีแก่สังคม องค์กร ประเทศชาติได้อย่างไร จะสร้างชื่อเสียงเกียรติภูมิของตนได้เช่นไร จัดความสำคัญจำเป็น ของตนให้สอดคล้องกับสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญ โน้มน้าวผู้เกี่ยวข้องให้เห็นความสำคัญเห็นดีเห็นงามด้วย

สโลเวย์ และ เมเยอร์ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย . 2542: 14; อ้างอิงจาก Salovey & Mayer . 1994: 313-316) แสดงทัศนะว่า ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ เป็นเรื่องของทักษะในการปรับตัวใน 3 ลักษณะกล่าวคือ

1.ขั้นรู้ตน การประเมินภาวะอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม การที่บุคคลสามารถรับรู้ระบุและจำแนกภาวะอารมณ์ที่เกิดกับตนได้ เป็นปัจจัยนำที่เอื้อต่อความสามารถในการปรับตัวที่แสดงออกทางอารมณ์ ตัวอย่างเช่น เด็กสามารถรับรู้ภาวะอารมณ์ที่แสดงออกทางสีหน้าได้อย่างถูกต้อง และยิ่งโตยิ่งรับรู้อารมณ์ได้ถูกต้องมากขึ้น

2.ขั้นควบคุมอารมณ์ ขั้นควบคุม กำกับดูแลภาวะอารมณ์ (Regulation of emotion) ของตนและของผู้อื่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามกาลเทศะ ทั้งในแง่ของกายกรรม วจีกรรม และมโนกรรม ในบางอาชีพจำเป็นต้องฝึกขั้นนี้มากเป็นพิเศษ อาทิ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ที่ต้องฉลาดรู้เท่าทันในท่าทีภาวะอารมณ์ของผู้โดยสาร

3.ขั้นใช้ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ คนแต่ละคนจะมีความสามารถใช้ประโยชน์ (Utilization of Emotion) จากภาวะอารมณ์ของตนต่างกันในการแก้ปัญหาหรือช่วยในการปรับตัว หากอารมณ์ดีอาจมีส่วนช่วยให้เกิดภาวะความคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีเหตุผลในการตอบข้อสอบกฎหมาย ขณะอารมณ์เศร้าทำให้การคิดแบบอุปมาอุปไมยลดลง

เมเยอร์ และ สโลเวย์ (Mayer & Salovey . 1997) ได้แสดงโมเดลที่ปรับปรุงใหม่โดยเน้นด้าน " ปัญญา" ของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ และพยายามพิจารณามโนทัศน์ เซาว์ปัญญา ในนัยของศักยภาพเพื่อความเติบโตด้านสติปัญญาและอารมณ์ โดยเสนอว่า ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์น่าจะประกอบด้วย 4 ด้าน กล่าวคือ

1. การรับรู้ (Perception) การประเมินและการแสดงออกซึ่งอารมณ์
2. การเกื้อหนุนการคิดของอารมณ์
3. การเข้าใจ การวิเคราะห์และการใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับอารมณ์
4. การคิดใคร่ครวญและควบคุมอารมณ์ของตน เพื่อพัฒนาความงอกงามด้านสติปัญญาและอารมณ์ต่อไป ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนมากที่สุด

โกลว์แมน (Goleman . 1995 : 43-44) ได้เสนอองค์ประกอบของ Emotional intelligence ในทัศนะของ สโลเวย์ (Salovey) ว่า ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1.ขั้นตระหนักรู้ในอารมณ์ตน (know one's emotion) หรือบางที่เรียกว่า การตระหนักรู้ในตน (self awareness) เข้าใจหยั่งรู้ความเปลี่ยนแปลงในอารมณ์ภาวะอารมณ์ความต้องการของตนในแต่ละห้วงเวลาและสถานการณ์ เข้าทำนองผู้ที่รู้จักตนเองและเอาชนะตนเองได้เป็นผู้ที่ฉลาดที่สุด

2.ขั้นบริหารจัดการอารมณ์ของตน (managing emotions) เป็นความสามารถที่จะควบคุมจัดการกับความรู้สึกหรือภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม และชาญฉลาด โดยสร้างเสริมจากภาวะที่ตระหนักรู้ในอารมณ์ของตน เมื่อเศร้า โกรธ ผิดหวังหรือเสียใจ ก็ควบคุมตนได้ ไม่โมโหร้าย นำพาภาวะอารมณ์ของตนให้กลับคืนสู่สภาพปกติได้โดยเร็ว ผันร้ายให้กลายเป็นดี คิดไตร่ตรองก่อนตัดสินใจ

3.ขั้นสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเองได้ (motivating oneself) การกระตุ้นเตือนตนให้คิดริเริ่มอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ ผลักดันตนมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ จะนำมาซึ่งความสำเร็จ สามารถอดได้รอได้ ไม่หุนหันใจเร็วด่วนได้ ผู้ที่สามารถทำได้ดังนี้ ถือเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในงาน มุ่งสู่เป้าหมายอย่างมีพลังของความตั้งใจ

4.ขั้นสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ (recognizing emotions in others) ความสามารถเอาใจเขามาใส่ใจเรา เป็นพื้นฐานของความ " เก่งคน" รู้เท่าทันในความรู้สึกความต้องการ ข้อวิตกกังวลของผู้อื่นได้อย่างชาญฉลาด มีไหวพริบ มีความสำคัญต่อบางอาชีพ เช่น งานที่เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล การขาย การสอน และการบริหารจัดการ

5.ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ (handling relationships) เป็นผลรวมของข้อ 1 – 4 ทำอย่างไรที่จะมีความสามารถในการสร้างรักษาเครือข่ายสายสัมพันธ์ส่วนตัว และที่เกี่ยวกับงานไว้ ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากกับความเป็นผู้มีชื่อเสียง ความเป็นผู้นำและความเก่งคน Gardner ถือว่าเป็นลักษณะของ " interpersonal intelligence" ที่ประกอบจากการจัดตั้งกลุ่มหรือเครือข่าย การเจรจาแสวงหาทางออก การสร้างสายสัมพันธ์เป็นการส่วนตัว และผู้นำที่มีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ทางสังคมได้ดี

โกลว์แมน (Goldman .1998 :26) ได้เสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ไว้ 2 หมวด 5 องค์ประกอบ 25 องค์ประกอบย่อย ดังแสดงไว้ในตาราง 2 โดยหมวดแรกเป็นทักษะการบริหารความสัมพันธ์ ส่วน 3 องค์ประกอบที่เหลือเป็นการบริหารตนเอง

ตาราง 2 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

หมวดและองค์ประกอบ	ความหมายและองค์ประกอบย่อย
ก. **สมรรถนะทางสังคม** ได้แก่ การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ **1.การเอาใจเขามาใส่ใจเรา**	**การตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความต้องการและข้อห่วงใยของผู้อื่น** 1.1 การเข้าใจผู้อื่น รู้ถึงความรู้สึก มุมมอง สนใจในข้อวิตกกังวลของเขา 1.2 การมีจิตใจมุ่งบริการ คาดคะเน รับรู้ และตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดี 1.3 การพัฒนาผู้อื่น ทราบความต้องการ เพื่อส่งเสริมความรู้ความสามารถให้ถูกทาง 1.4 การสร้างโอกาสในความหลากหลาย เล็งเห็นความเป็นไปได้จากความแตกต่างโดยไม่แบ่งแยก 1.5 ความตระหนักรู้ถึงทัศนะความคิดเห็นของกลุ่ม ความสามารถอ่านสถานการณ์ปัจจุบัน และความสัมพันธ์ของกลุ่มได้
2.ทักษะทางสังคม	**ความคล่องแคล่วในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ที่พึงประสงค์จากความร่วมมือของผู้อื่น** 2.1 การโน้มน้าว แสดงกลวิธีโน้มน้าวต่าง ๆ อย่างได้ผล 2.2 การสื่อสาร ส่งสารที่ชัดเจนและน่าเชื่อถือ 2.3 ความเป็นผู้นำ โน้มน้าวและผลักดันกลุ่มได้ดี 2.4 การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ริเริ่มและบริหารความเปลี่ยนแปลงได้ดี 2.5 การบริหารความขัดแย้ง เจรจาและแก้ไข หาทางยุติความไม่เข้าใจกัน 2.6 การสร้างสายสัมพันธ์ เสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจกันเพื่อปฏิบัติ 2.7 การร่วมมือร่วมใจกัน ทำงานกับผู้อื่นเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย สมรรถนะของทีม สร้างพลังร่วมของกลุ่มในการมุ่งสู่เป้าหมาย

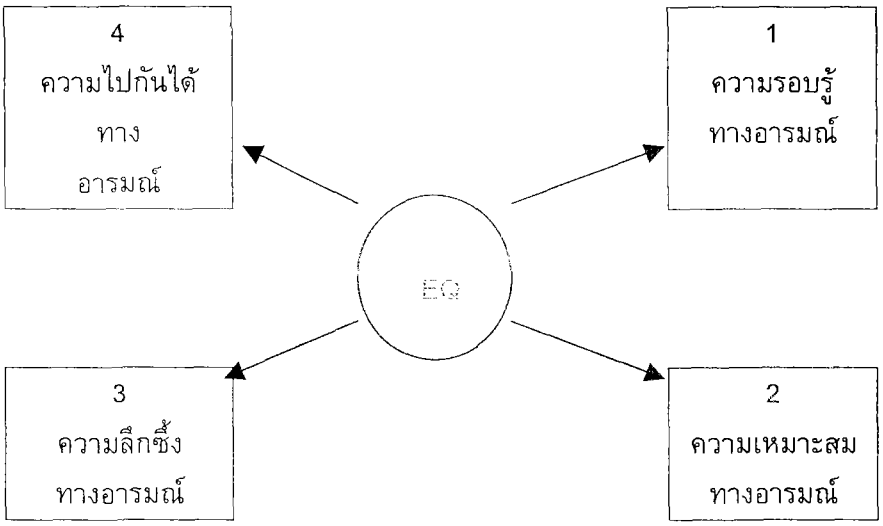
ตาราง 2 (ต่อ)

หมวดและองค์ประกอบ	ความหมายและองค์ประกอบย่อย
ข. **สมรรถนะส่วนบุคคล** ได้แก่ บริหารจัดการตนเองได้อย่างไร **3.การตระหนักรู้ตนเอง**	**การตระหนักรู้ความรู้สึก ความโน้มเอียงของตน หยั่งรู้ความเป็นไปได้ของตนและความพร้อมต่าง ๆ** 3.1 รู้เท่าทันในอารมณ์ตน สาเหตุที่ทำให้เกิดความรู้สึกนั้น ๆ และผลที่จะตามมา 3.2 ประเมินตนเองตามความจริง รู้จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง 3.3 มั่นใจในตนเอง มั่นใจในความสามารถ คุณค่าของตนเอง
4.การควบคุมตนเอง	**ความสามารถในการจัดการกับความรู้สึกภายในตนได้** 4.1 การควบคุมตน สามารถจัดการกับภาวะอารมณ์หรือความฉุนเฉียวได้ 4.2 ความเป็นที่ไว้วางใจได้ รักษาความเป็นผู้ที่ซื่อสัตย์ และคุณงามความดีได้ 4.3 ความเป็นผู้ที่ใช้สติปัญญา แสดงความรับผิดชอบ 4.4 ความสามารถที่จะปรับตัวได้ ยืดหยุ่นในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงได้ 4.5 การสร้างสิ่งใหม่ เป็นสุขและเปิดใจกว้างกับความคิด แนวทาง หรือข้อมูลใหม่
5.การสร้างแรงจูงใจ	**แนวโน้มของอารมณ์ที่เกื้อหนุนการมุ่งสู่เป้าหมาย** 5.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พยายามที่จะปรับปรุงหรือให้ได้มาตราฐานที่ดีเลิศ 5.2 ความจงรักภักดี ยึดมั่นกับเป้าหมายของกลุ่ม เป้าหมายขององค์กร 5.3 ความคิดริเริ่ม พร้อมที่จะปฏิบัติตามโอกาสอำนวย การมองโลกในแง่ดี แม้มีอุปสรรค ปัญหา แต่ก็ไม่ย่นระย่อมุ่งสู่เป้าหมาย

Cooper และ Sawaf (Cooper & Sawaf . 1997:xxvi) ได้เสนอโมเดลของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ว่าประกอบไปด้วยหลักสำคัญ 4 หลัก ด้วยกัน ซึ่งในแต่ละหลักก็จะมี 4 องค์ประกอบย่อย ซึ่งนำไปสู่การวัดการประเมินที่เรียกว่า EQ Map ดังแสดงในภาพ 4

-การแสดงการหยั่งรู้ได้
-การคิดใคร่ครวญได้
-การเล็งเห็นโอกาส
-การสร้างอนาคต

- ความซื่อสัตย์ทางอารมณ์ อารมณ์ที่มีพลัง
- การรับทราบผล



- การผูกพัน รับผิดชอบและมีสติ
-การมีเป้าหมายและศักยภาพที่โดดเด่น
-พูดกับทำตรงกันด้วยคุณธรรม
-การโน้มน้าวโดยไม่ต้องใช้สิทธิอำนาจ

-ความสามารถหยั่งรู้ตามความเป็นจริง
-การมีอยู่อย่างแท้จริง
-การแผ่ความไว้เนื้อเชื่อใจ
-การไม่พึงพอใจในเชิงสร้างสรรค์
-การกลับคืนสู่สภาพปกติและเดินหน้า

ภาพประกอบ 4 โมเดลของ EQ ตามแนวคิดของ Cooper & Sawaf

สามารถอธิบายจากตารางได้ว่า

ความรอบรู้ทางอารมณ์ (emotional literacy) หมายถึงการรู้จักอารมณ์ของตนเอง รู้และไหวเท่าทันว่าอารมณ์ของตนผันแปรไปเช่นไร

ความเหมาะสมทางอารมณ์ (emotional fitness) หมายถึงการปรับวางอารมณ์ของตนได้อย่างยืดหยุ่น รู้กาลเทศะ แม้เผชิญความลำบากใจ

ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (emotional depth) ระดับความลึกซึ้งของอารมณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา

ความไปกันได้ทางอารมณ์ (emotional alchemy) ความสามารถในการใช้อารมณ์เพื่อความคิดสร้างสรรค์

บาร์ – อร ได้เสนอองค์ประกอบของ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ โดยแบ่งเป็น 5 หมวด 15 คุณลักษณะสำคัญ ซึ่งวีระวัฒน์ ปันนิตามัย ได้สรุปรวมเป็นตารางดังแสดงไว้ในตารางที่ 3 (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย . 2542 : 16 ; อ้างอิงจาก Bar-on.1992)

ตาราง 3 หมวดและคุณลักษณะของ EQ ในทัศนะของ Bar-on

หมวด	คุณลักษณะ
1.ความสามารถภายในตน	1.1 ตระหนักรู้จักตน 1.2 เข้าใจภาวะอารมณ์ของตน 1.3 กล้าแสดงความคิด และความรู้สึกของตน
2.ทักษะของความเก่งคน	2.1 ตระหนักรู้เท่าทันในความคิด ความรู้สึกของผู้อื่นได้ดี 2.2 ใส่ใจสวัสดิภาพห่วงใยผู้อื่น 2.3 สร้างสายสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี
3.ความสามารถในการปรับตัว	3.1ตรวจสอบความรู้สึกของตน 3.2ตีความเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี 3.3ยืดหยุ่นในความคิดความรู้สึกของตนได้ดี 3.4แก้ไขปัญหาและสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ดี
4.กลยุทธ์ในการบริหารความเครียด	4.1จัดการกับความเครียดได้ดี 4.2ควบคุมอารมณ์ของตนได้ดี
5.ปัจจัยด้านแรงจูงใจและภาวะอารมณ์	5.1มองโลกในแง่ดี 5.2สร้างความสนุกสนานให้เกิดแก่ตนเองและผู้อื่นได้ดี 5.3รู้สึกและแสดงออกซึ่งความเป็นสุขให้ปรากฏได้

เวสสิงเจอร์ (Weisinger . 1998:xix-xxii) ได้กำหนด ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ออกเป็น 2 ส่วน คือ

1 ความเฉลียวฉลาดเฉพาะบุคคลมี 3 องค์ประกอบย่อย คือ ส่วนที่เพิ่มความเฉลียวฉลาดให้แก่ตนเอง (Intrapersonal emotional intelligence) ซึ่งได้แก่ การพัฒนาให้มีความตระหนักรู้จักตน การบริหารอารมณ์ของตน และการสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตน

2 ความเฉลียวฉลาดของตนเพื่อเสริมสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (interpersonal emotional intelligence) ซึ่งประกอบจากการพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดี ความเก่งคน และการช่วยเหลือผู้อื่นให้ช่วยตัวเขาได้

เวสสิงเจอร์เชื่อว่ามี 4 แนวทางที่จะช่วยเสริมสร้างความเฉลียวฉลาด ของผู้คนได้ คือ

- ให้โอกาสได้รับรู้ตีความและแสดงภาวะอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง
- ให้ได้ใช้ภาวะอารมณ์นั้น ๆ กับตนเองและผู้อื่นและเรียนรู้
- ให้ได้เข้าใจอารมณ์และความรู้ที่ได้รับ
- ให้ควบคุมอารมณ์และเอาชนะสร้างพฤติกรรมในทางบวก

จากแนวคิดเชิงทฤษฎีในเรื่อง Emotional Intelligence ของนักจิตวิทยาหลายท่าน ที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น จะเห็นว่ามีองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกัน เพื่อให้ง่ายแก่การเข้าใจ จึงขอสรุปองค์ประกอบ ของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ เป็น 5 องค์ประกอบ โดยยึดแนวความคิดของ Salovey , Mayer และ Goldman เพื่อนำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

1.การตระหนักรู้ในตนเอง (Self – Awareness หรือ Knowing one's Emotions) หมายถึงความสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจ ความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ ของตนเองได้ตามความเป็นจริง ประเมินตนเองได้อย่างชัดเจน ตรงไปตรงมา และมีความเชื่อมั่น รู้จักจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง มีสติเข้าใจตนเอง สิ่งนี้เป็นหลักสำคัญของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

2. การบริหารจัดการกับอารมณ์ของตน (Managing Emotion) หรือบางทีเรียกว่า การกำหนดตนเอง (Self Regulation) เป็นความสามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ได้อย่างเหมาะสม ประกอบกับความสามารถควบคุมตนเอง (Self Control) เป็นที่น่าไว้วางใจได้ (Trustworthiness) มีคุณธรรม (Conscientiousness) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) สามารถสร้างแนวความคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต (Innovation) บุคคลที่ไร้ความสามารถในสิ่งเหล่านี้ อาจจะทำให้ชีวิตล้มเหลว และพ่ายแพ้ได้ ถึงแม้นว่าบุคคลนั้นจะเก่งหรือฉลาดก็ตาม

3. การจูงใจตนเอง (Motivation Oneself) เป็นความสามารถที่จะจูงใจตนเอง ที่เรียกว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มองโลกในแง่ดี สามารถนำอารมณ์และความรู้สึกของตนเองมาเป็นพลังในการให้กำลังในตนเอง ในการคิดและกระทำอย่างสร้างสรรค์ บุคคลที่มีลักษณะเหล่านี้จะทำให้เกิดผลดี และมีประสิทธิภาพในการทำงานทุกอย่าง

4. การรู้จักสังเกตความรู้สึกของผู้อื่น (Recognizing Emotions in Others) หรือใช้คำว่า Empathy ซึ่งหมายถึงความสามารถที่จะเข้าใจความรู้สึก และความต้องการของผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีจิตใจให้บริการ สามารถแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม

5.การดำเนินการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Handling Relationships) ซึ่งเป็นลักษณะที่เป็นทักษะทางสังคม (Social Skills) เป็นความสามารถที่จะรู้เท่าทันอารมณ์ของผู้อื่น เป็นทักษะทางสังคมที่จะมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อผู้อื่น ส่งผลให้เกิดความเป็นผู้นำ ความสามารถลักษณะนี้ จะประกอบไปด้วย การสื่อข้อความที่ดี (Communication) การบริหารความขัดแย้ง (Conflict management) ได้เป็นอย่างดี บุคคลที่มีลักษณะนี้ดี จะสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น

ความสำคัญและประโยชน์ของ Emotional Intelligence

การศึกษาเรื่อง ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ทำให้บุคคลเริ่มตระหนักว่าการที่เราจะประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ เช่น การเรียน การทำงาน การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตทางสังคม จะต้องอาศัยองค์ประกอบทางด้าน ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ด้วย และเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก นอกจากนี้การศึกษา ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ จะช่วยทำให้บุคคลเรียนรู้โดยตรง เกี่ยวกับเรื่องอารมณ์ สามารถเข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนเองได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์มหาศาลกับตนเองและการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น มีผลต่อการดำรงชีวิตในสังคมของบุคคลสามารถสื่อสารกันด้วยความเห็นอกเห็นใจ ตลอดจนมีแรงจูงใจที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ และที่สำคัญคือ คนที่เรียนรู้เรื่องอารมณ์จะทำให้รู้จักการรักษาความสมดุลย์ระหว่างความมีเหตุผลกับอารมณ์

การประยุกต์ใช้ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ เข้าสู่ชีวิตประจำวันและงานในหน้าที่จะมีประโยชน์อย่างยิ่งกับทุกคน อาทิเช่น (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย.2542)

1. นำความรู้ด้าน ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ไปพัฒนาเด็กและเยาวชนเพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาวุฒิภาวะทางอารมณ์

2. นำความรู้ด้าน ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ไปพัฒนาการสื่อสาร การแสดงความรู้สึก และความเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่น ทำให้มีสัมพันธ์ภาพส่วนบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

3. นำความรู้ด้าน ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ไปพัฒนาบุคคลในองค์กร เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานลดปัญหาความขัดแย้งและการทำงานร่วมกัน

4. นำความรู้ด้านความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ไปพัฒนาศักยภาพของผู้นำในองค์กรต่าง ๆ ทำให้สามารถทำงานเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรได้ดีขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงาน

5. นำความรู้ด้าน ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ไปพัฒนาธุรกิจด้านบริการ ช่วยให้บุคคลที่รับผิดชอบงานด้านบริการมีความสามารถในการดูแลลูกค้าได้เป็นอย่างดี เพราะสามารถเข้าใจความต้องการของลูกค้าทุกคน

ลักษณะของคนที่มี ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

คนที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์มักจะเป็นคนที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

1.มีความเข้าใจตนเองได้ดี รู้เท่าทัน รู้จักจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง ควบคุมอารมณ์ได้ มีเป้าหมายของชีวิตทั้งระยะสั้นและระยะยาว

2.มีความเข้าใจผู้อื่น สามารถเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy)และสามารถแสดงได้อย่างเหมาะสม

3.มีความสามารถในการแก้ไขข้อขัดแย้งได้ดี ขจัดความเครียดที่จะเป็นอุปสรรคต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้

จากการค้นคว้าใน CD – ROM (http : //eqi.org/signs.htm) พบว่าลักษณะของบุคคลที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงและต่ำมีดังนี้

ลักษณะของบุคคลที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงมีดังนี้

1. สามารถพูดความรู้สึกออกมาได้ชัดเจน และตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของตน
2. ไม่ปิดบังความคิด ความรู้สึก
3. ไม่กลัวที่จะเปิดเผยความรู้สึก
4. ไม่ถูกครอบงำจากอารมณ์ด้านลบ เช่น ความกลัว วิตกกังวล ความอาย ความหมดหวัง เป็นต้น
5. มีความสามารถในการอ่าน อวจนภาษา (non-verbal)
6. ใช้ความรู้สึกเป็นตัวนำทางของชีวิต
7. รักษาความสมดุลด้วยเหตุผลและความหวัง
8. แสดงถึงความต้องการที่แท้จริง ไม่ใช้เพราะ หน้าที่ อาย หรือมีข้อผูกมัด
9. มีอิสระมีความมั่นใจในตนเอง
10. ถูกจูงใจจากสิ่งที่อยู่ภายใน
11. ไม่ถูกจูงใจจากอำนาจ ทรัพย์สมบัติ ตำแหน่ง ชื่อเสียง หรือการยอมรับ
12. มีความยืดหยุ่นทางอารมณ์
13. มองโลกในแง่ดี
14. สนใจในความรู้สึกของผู้อื่น
15. พูดถึงความรู้สึกด้วยความสบายใจ
16. ไม่หยุดนิ่งเพราะความกลัว หรือวิตกกังวล
17. สามารถแยกแยะอารมณ์ที่เกิดขึ้นพร้อม ๆ กันได้

ลักษณะของบุคคลที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ต่ำ

1. มักจะตำหนิคนอื่น ไม่รับผิดชอบต่ออารมณ์ตนเอง
2. ไม่สามารถบอกความรู้สึกของตนเองได้
3. ทำร้าย ตำหนิ ควบคุม วิจารณ์ ขัดขวาง บรรยาย แนะนำหรือตัดสินคนอื่น
4. พยายามวิเคราะห์คนอื่น เมื่อเขาแสดงความรู้สึก

5. มักเริ่มต้นประโยคด้วยคำว่า "ฉันคิดว่า ..."
6. คิดตามคนอื่น (ไม่มีความคิดเป็นของตนเอง)
7. ใส่ร้ายผู้อื่น
8. บิดเบือนความรู้สึกของตนเอง
9. แสดงความรู้สึกออกมาไม่ตรงกับความจริง
10. มีปฏิกิริยาโต้ตอบ ที่ไม่เหมาะสม เช่นให้ความสำคัญอย่างมากในเรื่องที่มีความสำคัญเพียงเล็กน้อย
11. ขาดความมั่นคง
12. เครียดแค้น
13. ไม่สบายใจ
14. แสดงพฤติกรรมโดยไม่สนใจความรู้สึกของผู้อื่น
15. มักพูดอ้อมค้อมหรือ กลบเกลื่อน
16. ไม่ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น
17. ไม่สามารถเอาใจเขามาใส่ใจเรา
18. เข็มงวด ไม่ยืดหยุ่น
19. ไม่สำรวจความรู้สึกก่อนการกระทำ
20. ไม่ได้คำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นก่อนที่จะกระทำอะไรลงไป
21. หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
22. มองโลกในแง่ร้าย และคิดว่าโลกขาดความยุติธรรม
23. มีความรู้สึกว่า ไม่พอ ผิดหวัง ไม่พอใจ อาฆาตหรือฉ้อโกง
24. ชอบใช้อำนาจ มากกว่าความรู้สึก
25. หลีกเลี่ยงการติดต่อกับบุคคลอื่น
26. ถือทิฐิ ยึดมั่นในความคิดของตนเอง เพราะไม่รู้สึกปลอดภัย ถ้าต้องเจอสิ่งใหม่ ๆ
27. สามารถเล่ารายละเอียดของเหตุการณ์ได้ และบอกได้ว่า พวกเขาคิดอย่างไร แต่ไม่สามารถบอกได้ว่า ใครบางคนรู้สึกอย่างไร
28. ใช้ปัญญาของตนเองตัดสิน และวิจารณ์ผู้อื่น โดยปราศจากการทำความเข้าใจ การพิจารณา การวิเคราะห์และปราศจากการตระหนักรู้ ในความรู้สึกของพวกเขา
29. ไม่เป็นผู้ฟังที่ดี มักรบกวน ขาดการสื่อสารทางอารมณ์ มุ่งเน้นแต่ความจริง มากกว่าความรู้สึก

การวัดความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย(2542:17)ได้รวบรวมวิธีการวัดความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ไว้ดังนี้

1. แนวทางด้านแรงจูงใจภายใน (the motivational approach) เพื่อประเมินแรงจูงใจที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมโดยการให้เล่าสาเหตุความรู้สึกนึกคิด แรงดลใจให้แสดงออก เช่น การให้เขียน

ความเรียง เล่าเหตุการณ์ที่เคยประสบมา พิจารณาเนื้อความที่สะท้อนถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

2. การใช้เทคนิคเหตุการณ์สำคัญ (the critical incident approach) เป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพโดยมีเหตุการณ์ที่บ่งชี้ถึงการทำงานที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ในระดับต่าง ๆ กัน แล้วให้เลือกเรียงลำดับพฤติกรรมที่ผู้ตอบเคยปฏิบัติ หรือประสงค์จะทำ เพื่อนำคะแนนมาสรุปอ้างอิงถึงระดับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของผู้ตอบ

3. สถานการณ์จำลอง (the simulation approach) การกำหนดสถานการณ์จำลองขึ้น แล้วให้แสดงออกเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ เพื่อลดการบิดเบือนในการตอบ เช่น สถานการณ์ให้ติดต่อซื้อขายสินค้า แล้วให้สวมบทบาทตามที่กำหนด

4. การรายงานตนเอง (self – report) เป็นแบบวัดที่นิยมใช้กันมาก

5. การสัมภาษณ์เชิงลึก (in – depth interview)ประกอบกับการสังเกตโดยนักจิตวิทยาผู้มีความเชียวชาญด้านเนื้อหาของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ และมีประสบการณ์ในการสังเกตผู้คน การใช้วิธีนี้อาจจะให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เล่าเหตุการณ์ในชีวิตจริงที่ถือว่าเป็นการประสบความสำเร็จ และเหตุการณ์ที่ถือว่าเป็นความล้มเหลว

ในการวิจัยครั้งนี้เครื่องมือวัดความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ผู้วิจัยใช้วิธีการสร้างสถานการณ์ให้ผู้ตอบเลือกตอบว่า ในแต่ละสถานการณ์นั้น ๆ ผู้ตอบปฏิบัติอย่างไร ในแต่ละข้อคำถามจะมีตัวเลือกที่เป็นข้อถูกเพียงข้อเดียว เครื่องมือวัดนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง ตามแนวคิดความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของ โกลว์แมน (Goleman) และในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์น่าจะเป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพได้

2. เอกสารและทฤษฎีเกี่ยวกับสติปัญญา

ความหมายของสติปัญญา

กูด (Good . 1945:222) ได้ให้ความหมายของคำว่า สติปัญญา ไว้ 3 ความหมาย คือ

1. สติปัญญา หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ได้อย่างรวดเร็ว และประสบความสำเร็จ ตลอดจนมีความสามารถในการเรียนรู้จากประสบการณ์

2. สติปัญญา หมายถึง สมรรถภาพในการรวบรวมประสบการณ์ต่าง ๆ เข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3. สติปัญญา หมายถึง ระดับความสามารถซึ่งได้จากการทำแบบทดสอบเชาว์ปัญญา ระดับความสามารถที่ปรากฏออกมาให้เห็น มีประโยชน์ในการทำนายผลสำเร็จในการเรียน และการประกอบอาชีพ

เวคสเลอร์ (Wechsler . 1958:7) ให้ความหมายสติปัญญาว่า คือ ความสามารถทั้งหมดของบุคคลที่แสดงออกอย่างมีความหมาย มีเหตุผล และมีประสิทธิภาพในการติดต่อกับสิ่งแวดล้อม

เวอร์นอน (Vernon . 1973 :9) สรุปความหมายของสติปัญญาไว้ 3 ความหมาย คือ

1. สติปัญญา หมายถึง สมรรถภาพของบุคคลที่มีมาแต่กำเนิด ซึ่งได้รับถ่ายทอดมาจาก บรรพบุรุษโดยผ่านยีน (Gene) สมรรถภาพนี้ จะเป็นตัวกำหนดความสามารถของความเจริญเติบโตทางสมองของมนุษย์

2. สติปัญญา หมายถึง ความเฉลียวฉลาดของบุคคลในการเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว มีการคิดการให้เหตุผล และการสรุปที่มีประสิทธิภาพ

3.สติปัญญา หมายถึง อายุสมอง หรือคะแนนที่ได้จากแบบทดสอบสติปัญญา ซึ่งเป็นที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย

เพียเจท์ (Piaget) ได้อธิบายว่า สติปัญญา เป็นความสามารถในการคิด ความสามารถในการวางแผน และปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสามารถดังกล่าวจะพัฒนาจากความคิด ความเข้าใจในระดับง่าย ๆ ในวัยเด็ก ไปสู่ระดับที่ซับซ้อนยิ่งขึ้นในวัยผู้ใหญ่ (สุรางค์ โค้วตระกูล.2536:75)

Mc. Nemar ศาสตราจารย์ แห่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด ได้สรุปความหมายของคำว่า สติปัญญา จากความหมายหลากหลาย ที่นักจิตวิทยาได้ให้ไว้ โดยแบ่งความหมายออกเป็น 4 กลุ่ม ดังต่อไปนี้ (วรวีย์ พึ่งวิวัฒน์นิกุล .2540)

กลุ่มที่ 1 ให้คำจำกัดความของสติปัญญาว่า เป็นความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม บุคคลที่มีสติปัญญาสูงจะปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี กว่าบุคคลที่มีสติปัญญาต่ำ

กลุ่มที่ 2 สติปัญญาหมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving) บุคคลที่มีสติปัญญาสูง จะมีความสามารถในการแก้ปัญหาดีกว่าบุคคลที่มีสติปัญญาต่ำ

กลุ่มที่ 3 สติปัญญาหมายถึง ความสามารถในการคิดแบบนามธรรม

กลุ่มที่ 4 ให้ความหมายสติปัญญาว่า เป็นความสามารถในการเรียนรู้ บุคคลที่มีสติปัญญาสูง จะสามารถเรียนรู้ได้เร็วกว่าบุคคลที่มีสติปัญญาต่ำ

จากแนวความคิดต่าง ๆ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สติปัญญาหมายถึง ความสามารถทางสมองของบุคคล ในการคิด ตัดสินใจ เรียนรู้และปรับตัว ต่อสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้อย่างเหมาะสม

ทฤษฎีเกี่ยวกับสติปัญญา

การศึกษาเกี่ยวกับสติปัญญา แบ่งได้เป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่ศึกษาพัฒนาการของสติปัญญากับกลุ่มที่ศึกษาโครงสร้างของสติปัญญา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา (Cognitive Development Theory)

เพียเจท์ เป็นผู้คิดทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา ได้ศึกษาถึงพัฒนาการทางสติปัญญาของเด็กตั้งแต่แรกเกิด จนถึงวัยที่มีพัฒนาการทางสติปัญญาอย่างสมบูรณ์ โดย เพียเจท์ สนใจกระบวนการ และวิธีคิดของเด็กแรกเกิดมากกว่าผลการตอบสนองจากความคิดของเด็ก เขากล่าวว่า

เด็กจะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัว โดยอาศัยกระบวนการทำงานที่สำคัญของโครงสร้างทางสติปัญญา ซึ่งประกอบไปด้วย 2 กระบวนการ

1 กระบวนการปรับเข้าสู่โครงสร้าง (Assimilation) เป็นกระบวนการที่พยายามจะนำเอาข้อมูลที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมมาปรับให้เข้ากับ ความรู้ที่มีอยู่เดิมตามระดับสติปัญญาที่บุคคลจะสามารถรับรู้ ต่อสิ่งนั้น ๆ ได้

2 กระบวนการปรับขยายโครงสร้าง (Accommodation) คือกระบวนการที่บุคคลปรับโครงสร้างความคิด หรือโครงสร้างทางสติปัญญาของตนเอง ให้เหมาะสมกับประสบการณ์ที่จะรับเข้าไป

กระบวนการทั้ง 1 และ 2 นี้ จะทำงานร่วมกันตลอดเวลาเพื่อรักษาสมดุล (Equilibrium) และผลของการทำงานของกระบวนการดังกล่าว จะเกิดเป็นโครงสร้าง (Schema) ขึ้นในสมอง โครงสร้างต่าง ๆ จะพัฒนาขึ้นตามระดับอายุ พัฒนาการจะเป็นไปตามลำดับขั้นจะข้ามขั้นไม่ได้ แต่อัตราของพัฒนาการอาจจะมีความเร็วช้าแตกต่างกันในตัวเด็กแต่ละคน

ในการศึกษาพัฒนาการทางสติปัญญาด้านการคิดนั้น เพียเจท์ยึดแนวความคิดพื้นฐาน 4 ประการดังนี้ (ประสาท อิศรปรีดา .2523 :121 ; อ้างอิงจาก Piaget . 1968)

1. ขั้นต่าง ๆ ของพัฒนาการของร่างกายย่อมก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสติปัญญาและการคิด

2. พัฒนาการโครงสร้างทางสติปัญญาและการคิดนั้น เป็นผลของการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม

3. โครงสร้างทางสติปัญญาและการคิดนั้น พัฒนามาจากการกระทำ (Action) ของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อม ในทฤษฎีของเพียเจท์ กิจกรรมทางสติปัญญาและการคิด พัฒนามาจากกลไกการสัมผัส การเคลื่อนไหว และการกระทำไปสู่กิจกรรมที่ต้องใช้สัญลักษณ์และภาษา

4. ทิศทางของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมนั้น จะมุ่งไปสู่ระดับความสมดุลที่สูงขึ้น

เพียเจท์ถือว่าเด็กทุกคนเกิดมาพร้อมที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและปฏิสัมพันธ์นี้จะทำให้เกิดพัฒนาการทางสติปัญญา เพียเจท์แบ่งองค์ประกอบที่มีส่วนเสริมสร้างพัฒนาการทางสติปัญญา มี 4 องค์ประกอบ คือ (สุรางค์ โค้วตระกูล . 2536 :35)

1.วุฒิภาวะ (Maturation) เพียเจท์กล่าวว่า การเจริญเติบโตด้านสรีระวิทยา โดยเฉพาะเส้นประสาทและต่อมไร้ท่อ มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาสติปัญญา หรือจะต้องจัดประสบการณ์หรือสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสม กับความพร้อมหรือวัยของเด็ก

2.ประสบการณ์ (Experience) ทุกครั้งที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ก็จะเกิดประสบการณ์ แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

2.1ประสบการณ์ที่เนื่องมาจาก ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ (Physical Environment)

2.2ประสบการณ์เกี่ยวกับการคิดหาเหตุผล และทางคณิตศาสตร์ (Logico – Mathematical Experience) ซึ่งมีความสำคัญในการแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยเฉพาะทางวิทยาศาสตร์

3.การถ่ายทอดความรู้ทางสังคม (Social Transmission) หมายถึงการที่พ่อแม่ครูและคนที่อยู่รอบตัวเด็ก จะถ่ายทอดความรู้ให้เด็กหรือสอนเด็ก ที่พร้อมจะรับถ่ายทอดด้วยกระบวนการปรับเข้าสู่โครงสร้าง หรือการปรับขยายโครงสร้างทางสติปัญญา

4.กระบวนการพัฒนาสมดุล (Equilibration) หรือการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง (Self – Regulation) ซึ่งอยู่ในตัวของแต่ละบุคคล เพื่อจะปรับความสมดุลของพัฒนาการทางสติปัญญาขั้นต่ำไปอีกขั้นที่สูงกว่า โดยใช้กระบวนการปรับเข้าสู่โครงสร้างและการปรับขยายโครงสร้างทางสติปัญญา

2. ทฤษฎีโครงสร้างสติปัญญา

นักจิตวิทยาอีกกลุ่มหนึ่งสนใจศึกษาเกี่ยวกับสติปัญญา และเสนอเป็นทฤษฎีโครงสร้างสติปัญญา โดยมุ่งที่จะจำแนกความสามารถทางสติปัญญาของมนุษย์ว่ามีส่วนประกอบที่สำคัญอะไรบ้าง ทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย มีดังนี้

1. ทฤษฎีองค์ประกอบเดียว (Unifactor Theory) บิเนท์ (Binet)

นักจิตวิทยาชาวฝรั่งเศษ อธิบายว่า สติปัญญาเป็นความสามารถทั่วไป เป็นลักษณะความสามารถรวม ไม่สามารถแยกจากกันได้ ประกอบด้วยองค์ประกอบเดียว คือ องค์ประกอบทั่วไป (G หรือ General Factor) (อารี พันธ์มณี . 2538 :49)

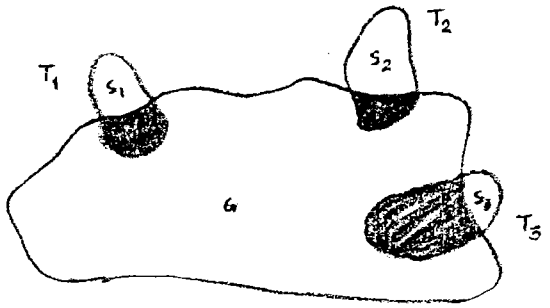
ลักษณะของแบบทดสอบบิเนท์ จะมีทั้งภาษา และให้ปฏิบัติ เนื้อหาในแบบทดสอบจะเกี่ยวกับการวัด การประสานงานของตากับมือ ความสามารถในการจำแนกสิ่งต่าง ๆ จากการมองเห็น ความสามารถในการสังเกต และการบอกรายละเอียดของสิ่งของ ความจำเกี่ยวกับชื่อของวัตถุ ความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ทางมิติ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับปริมาณและการนับจำนวน การแก้ปัญหาด้วยเหตุผล ในระดับอายุสูง ๆ จะมีข้อปัญหาที่มีเนื้อหาวัดความสามารถทางด้านภาษา เช่น คำศัพท์ อุปมาอุปไมย การเติมประโยคให้สมบูรณ์ การให้ความหมายของคำที่เป็นนามธรรม การตีความหมายของคำพังเพย และการสร้างประโยคจากคำที่กำหนดให้

2. ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two Factor Theory)

นักจิตวิทยาชาวอังกฤษชื่อ สเปียแมน (Charles Spearman) เป็นผู้คิดขึ้น เขาอธิบายว่า สติปัญญาหรือความสามารถทางสมองประกอบด้วย ความสามารถทั่วไป หรือเรียกว่า General Factor (G – Factor) เป็นความสามารถที่มีอยู่ในกิจกรรมต่าง ๆ ทุกชนิด และความสามารถเฉพาะ หรือเรียกว่า Specific Factor (S – Factor) เป็นความสามารถเฉพาะในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง (อารี พันธ์มณี . 2538:50)

ในทัศนะของสเปียร์แมน การปฏิบัติงานใด ๆ เช่นการซ่อมรถ การเล่นดนตรี การทำบัญชี ฯลฯ ล้วนต้องใช้ความสามารถทั่วไป และความสามารถเฉพาะ โดยที่ความสามารถทั่วไปจะเป็นตัวประกอบร่วมในงานทุกชนิด ส่วนความสามารถเฉพาะจะแตกต่างกันไปตามประเภทของงาน

นอกจากนี้ปริมาณของแต่ละองค์ประกอบยังเป็นตัวกำหนดความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย เช่น ในการวาดรูป นาย ก. อาจทำได้ดีกว่า นาย ข. ทั้ง ๆ ที่ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนโดยเฉลี่ยของนาย ก. ต่ำกว่านาย ข. กรณีนี้อธิบายได้ว่า นาย ก. มีความสามารถเฉพาะเกี่ยวกับการวาดรูปดีกว่านาย ข. ในขณะที่นาย ข.มีความสามารถทั่วไป ดีกว่านาย ก.



ภาพประกอบ 5 ปริมาณและองค์ประกอบของสติปัญญาในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ

จากภาพจะเห็นว่า

งานชนิดที่ 1 (T1)จะใช้ความสามารถทั่วไป(G)กับความสามารถเฉพาะชนิดที่ 1(s1)
งานชนิดที่ 2 (T2)จะใช้ความสามารถทั่วไป(G)กับความสามารถเฉพาะชนิดที่ 2(S2)
งานชนิดที่ 3 (T3) จะใช้ความสามารถทั่วไป(G)กับความสามารถเฉพาะชนิดที่3(S3)

เขียนเป็นประโยคสัญลักษณ์ได้ดังนี้

$$T1 = M1G + N1S1$$
$$T2 = M2G + N2S2$$
$$T3 = M3G + N3S3$$

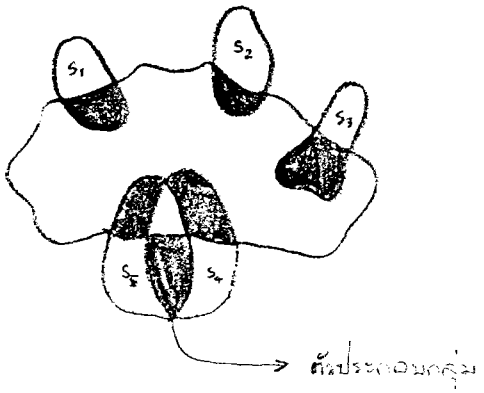
หรือ

$$\boxed{T1 = M1G + N1S1}$$

เมื่อ T1 = งานหรือกิจกรรมที่ทำ
G = องค์ประกอบหรือความสามารถทั่วไป
S1 = องค์ประกอบหรือความสามารถเฉพาะ
M1 = ปริมาณขององค์ประกอบหรือความสามารถทั่วไป

N1 = ปริมาณขององค์ประกอบหรือความสามารถเฉพาะ

ในระยะหลังทฤษฎีนี้ได้มีการปรับปรุง โดยมีความคิดว่า งานบางอย่างอาจใช้ความสามารถเฉพาะมากกว่า 1 อย่าง ซึ่งแสดงว่าจะต้องมีองค์ประกอบเฉพาะ (S) ร่วมกันในการประกอบกิจกรรมนั้น ๆ องค์ประกอบเฉพาะที่ร่วมกันนี้เรียกว่า องค์ประกอบกลุ่ม (Group Factor)



ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบกลุ่ม (Group Factor) ในทฤษฎีของสเปียร์แมน

3. ทฤษฎีหลายองค์ประกอบ (Multiple Factor Theory)

เธอร์สโตน (Thurston) ได้ศึกษาโครงสร้างทางสมองโดยใช้การวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Analysis) แยกความสามารถต่าง ๆ ของมนุษย์ออกเป็น 7 กลุ่ม เธอร์สโตนให้ชื่อว่า " ความสามารถปฐมภูมิทางสมอง" (Primary Mental Abilities) ประกอบด้วยความสามารถที่จะกล่าวโดยสังเขปดังนี้ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ . 2533:83 , อารี พันธ์มณี.2538:50)

1. ความสามารถทางด้านความเข้าใจภาษา(Verbal Comprehension)หมายถึง ความเข้าใจในการใช้ภาษา เข้าใจความหมายของคำหรือคำศัพท์ ข้อความ บทกว่ เรื่องราวต่าง ๆ ที่อ่าน การใช้คำอุปมาอุปไมยเปรียบเทียบ การใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสารให้เป็นที่เข้าใจความมีเหตุผลทางภาษา และการเลือกใช้ภาษาอย่างเหมาะสม

2. ความคล่องแคล่วในการใช้คำ (Word Fluency) หมายถึง ความสามารถในการคิด การใช้ถ่อยคำต่าง ๆ อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว สละสลวย ไพเราะ และถูกต้องสามารถใช้คำได้มากมายอย่างมีทักษะ ซึ่งวัดได้โดยให้หาคำที่ขึ้นต้นด้วยอักษรต่าง ๆ การตอบคำให้คล้องจองกัน การสลับอักษรให้เกิดคำใหม่ ๆ เป็นต้น

3. ความสามารถในการใช้ตัวเลข (Number) หมายถึง ความสามารถในการคิดคำนวณตัวเลขด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ได้อย่างรวดเร็ว แม่นยำและถูกต้อง ตลอดจนเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาเชิงปริมาณ

4. ความสามารถทางด้านความไวต่อการรับรู้ (Perception Speed) หมายถึง ความสามารถในการรับรู้รายละเอียด ของสิ่งต่าง ๆ ที่มองเห็นได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้องแม่นยำ หรือความ

สามารถที่จะบอกความแตกต่างและความเหมือน ระหว่างของสองสิ่ง เช่น ลักษณะที่แตกต่างกัน เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกันเป็นต้น

5. ความสามารถด้านเหตุผล (Reasoning) หมายถึง ความสามารถทางการสรุปกฎเกณฑ์ทั่วไปจากตัวอย่างได้ การคิดอย่างมีเหตุผลทั้งแบบอุปมาน (Inductive) ซึ่งเป็นการคิดแบบเปรียบเทียบในสิ่งที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน และแบบอนุมาน (Deductive) ซึ่งเป็นการคิดแบบคาดคะเนคาดหมาย รวมทั้งความมีเหตุผลทางคณิตศาสตร์ด้วย องค์ประกอบเหล่านี้แสดงถึงความสามารถด้านวิจารณญาณ การหาเหตุผล ค้นคว้าหาความสำคัญ ความสัมพันธ์และหลักการทั้งหลายที่สร้างกฎหรือทฤษฎีขึ้น

6. ความสามารถในการมองเห็นภาพมิติ (Space) หมายถึงความสามารถในการมองเห็น และเข้าใจความสัมพันธ์ของภาพ 2 มิติ และ 3 มิติ สามารถจำรูปทรงของสิ่งของได้ แม้ว่าจะตั้งพลิกแพลงในท่าต่าง ๆ หรือเห็นความสัมพันธ์ของ Space – Form ในจินตนาการ

7. ความสามารถทางด้านความจำ (Memory) หมายถึงความสามารถในการจำรูปภาพ ประโยค คำ อักษร และรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งความสามารถในการระลึก จดจำเหตุการณ์หรือเรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างแม่นยำ ถูกต้อง ซึ่งความสามารถทางด้านนี้เป็นพื้นฐานของความสามารถด้านอื่น ๆ อีก 6 ด้าน

การวัดสติปัญญาตามแนวคิดของเธอร์สโตน ต้องใช้แบบทดสอบที่ประกอบด้วยแบบทดสอบย่อยหลายชุด แต่ละชุดวัดความสามารถแต่ละด้าน อย่างไรก็ตามความสามารถแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันอยู่มากบ้างน้อยบ้าง ความสัมพันธ์ที่พบนี้น่าจะเป็นความสามารถขององค์ประกอบทั่วไป (G) ตามทฤษฎีของ สเปียร์แมน (วรวีย์ พึงวิวัฒน์กุล. 2540 อ้างอิงมาจาก ชุมพร ยงกิตติกุล . 2524)

4. ทฤษฎีองค์ประกอบทั่วไปสองตัว (Two General Factor Theory)

แคทเทล (Cattel) นักจิตวิทยาชาวอเมริกันเสนอว่า สติปัญญาประกอบด้วย ความสามารถทั่วไป 2 ตัวประกอบ (วรวีย์ พึงวิวัฒน์กุล . 2540:21 ; อ้างอิงจาก Cattel . 1979)

1. ความสามารถทั่วไปฟลูอิด (Fluid General Ability) ใช้สัญลักษณ์ "gf" เป็นความสามารถทางสติปัญญาที่ได้รับสืบทอดทางพันธุกรรม เป็นความสามารถที่ประกอบอยู่ในกิจกรรมทางสมองทุกอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมที่เป็นการปรับตัวในสภาพการณ์แปลกใหม่ ไม่มีตำแหน่งที่แน่ชัดในสมองมาควบคุมความสามารถ จึงเปรียบเสมือนของไหล (Fluid) ต้องการการปรับตัวอยู่เรื่อย ๆ

2. ความสามารถทั่วไปคริสตัลไลซ์ (Crystallized General Ability) ใช้สัญลักษณ์ว่า "gc" เป็นความสามารถทางสติปัญญาที่ได้รับผลโดยตรงจากการเรียนรู้และ จากประสบการณ์ มีตำแหน่งแน่ชัดในสมองที่ควบคุมความสามารถนี้ ถ้าส่วนใดของสมองได้รับความกระทบกระเทือนความสามารถที่สมองส่วนนั้นควบคุมจะเสียไปด้วย

ความสามารถทางสติปัญญาทั้งสององค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน แต่มีลักษณะเด่นเฉพาะตัว แคทเทลเห็นว่า การทดสอบความสามารถทั่วไปทางสติปัญญาของบุคคล ควรเน้นที่การวัด

"gf" มากกว่า "gc" ทั้งนี้เพราะ "gf" ไม่ได้รับผลกระทบจากประสบการณ์และสิ่งแวดล้อม เป็นความสามารถที่แท้จริงของบุคคล แคทเทลเสนอว่า ลักษณะแบบทดสอบที่ใช้วัด "gf" ควรเป็นแบบทดสอบไม่ใช้ภาษา (Non - Verbal Test) ไม่ใช้ภาพเหมือน แต่ควรเป็นแบบทดสอบที่ใช้รูปทรงเรขาคณิตเสนอเป็นปัญหาต่าง ๆ แก่ผู้เข้าสอบ เขาเชื่อว่าแบบทดสอบประเภทนี้จะใช้วัดความสามารถทางสติปัญญาได้แม่นยำ และตรงเป้ากว่าแบบทดสอบที่ใช้วัดความสามารถทั่วไปคริสตัลไลซ์ แคทเทลได้สร้างแบบทดสอบวัด "gf" ขึ้นฉบับหนึ่งประกอบด้วย แบบทดสอบย่อย 4 ชุด คือ แบบอนุกรม (Series) แบบจัดพวก (Classification) แบบอุปมาอุปไมย (Analogy) และแบบที่ให้แก้ปัญหาตามเงื่อนไขที่วางไว้ (Topology)

นอกจากทฤษฎีโครงสร้างสติปัญญาที่กล่าวแล้ว ยังมีทฤษฎีโครงสร้างสติปัญญา 3 มิติ เสนอโดย กิลฟอรด์ (Guilford) ทฤษฎีลำดับขั้นความสามารถเสนอโดย กลุ่มนักจิตวิทยาชาวอังกฤษ นำโดย เวอร์นอน (Vernon) ซึ่งไม่ได้นำมากล่าวไว้ในที่นี้

การวัดความสามารถทางสติปัญญา

การสร้างแบบทดสอบวัดความสามารถทางสติปัญญาผู้สร้างแบบทดสอบมักจะคิดคำถามที่จะวัดสติปัญญาตามทฤษฎีที่ตนเชื่อถือ (วรวีย์ พึงวิวัฒน์กุล . 2540) ตัวอย่าง เช่น ศาสตราจารย์เทอร์แมนได้ให้ความหมายของสติปัญญาว่า เป็นความสามารถในการคิดแบบนามธรรม และยึดถือทฤษฎีองค์ประกอบเดียว จึงพยายามเลือกคำถามที่เกี่ยวกับการคิดแบบนามธรรม และเลือกคำถามที่มีค่าสหสัมพันธ์ภายใน (Inter – Correlation) สูง ทั้งนี้เพื่อจะวัดความสามารถชนิดเดียวกัน นอกจากการคิดคำถามเพื่อวัดความสามารถตามทฤษฎีที่ตั้งไว้ ผู้สร้างแบบทดสอบสติปัญญาจะต้องปฏิบัติ ตามหลักของการสร้างแบบทดสอบที่ดีอย่างเคร่งครัด คือ จะต้องเป็นแบบทดสอบที่มีความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) สูง วิธีการทดสอบและการให้คะแนนจะต้องมีมาตราฐาน คือ ทุกครั้งที่ทำการทดสอบจะต้องใช้คำอธิบายเหมือนกัน จัดสภาพการสอบแบบเดียวกัน และการให้คะแนนก็จะต้องใช้หลักเกณฑ์เดียวกัน (สุรางค์ โค้วตระกูล . 2536:84-85)

วิธีการที่ใช้ทดสอบสติปัญญามี 2 ชนิด ดังนี้ (สุรางค์ โค้วตระกูล . 2536 :85)

1. การทดสอบเป็นรายบุคคล (Individual Test) หมายถึง การทดสอบที่ละคน ผู้ดำเนินการทดสอบจะต้องได้รับการอบรมเป็นพิเศษ ทั้งการทดสอบ การให้คะแนน และการตีความหมายของคะแนน ตัวอย่างของการทดสอบประเภทนี้ได้แก่ แบบทดสอบของสแตนฟอรด์ – บิเนท์ (Stanford – Binet) และแบบทดสอบสติปัญญาของเวคสเลอร์ (Wechsler Intelligence Scales) ซึ่งเป็นแบบทดสอบสำหรับผู้ใหญ่เป็นต้น

2. การทดสอบเป็นกลุ่ม (Group Test) การทดสอบแบบนี้ใช้แบบทดสอบที่คิดขึ้นพิเศษ สำหรับทดสอบสติปัญญาเป็นกลุ่ม เพื่อที่จะประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย ผลของคะแนนสอบแบบนี้จะไม่แน่นอนเท่ากับการทดสอบเป็นรายบุคคล ตัวอย่างแบบทดสอบสติปัญญากลุ่มที่ใช้กันแพร่หลายในประเทศสหรัฐอเมริกา คือ Otis Quick – Scoring Mental Ability Test , Kuhlman –

anderson Intelligence Test , Lorge – Thorndike Intelligence Test และ Califonia Test of Mental Maturity เป็นต้น

แบบทดสอบสติปัญญาวัฒนธรรมสากล (Culture Fair Intelligence Test)

แบบทดสอบสติปัญญา เป็นแบบทดสอบที่สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานทางวัฒนธรรม ของชาติที่สร้างขึ้นเกี่ยวข้องอยู่ด้วย แบบทดสอบสติปัญญาของบิเนท์ และแบบทดสอบสติปัญญาของเวคเลอร์ก็เป็นแบบทดสอบที่มีวัฒนธรรมของยุโรป และสหรัฐอเมริกาเกี่ยวข้องอยู่ด้วย จึงอาจกล่าวได้ว่า แบบทดสอบสติปัญญาดังกล่าวมีความลำเอียงทางวัฒนธรรมต่อผู้ที่ไม่คุ้นเคยกับวัฒนธรรมของยุโรปและสหรัฐอเมริกา จึงไม่สามารถใช้ได้อย่างเหมาะสมกับทุกชาติทุกภาษา ดังนั้น นักจิตวิทยาจึงได้พยายามศึกษาและสร้างแบบทดสอบที่ให้ความยุติธรรมกับผู้รับการทดสอบทุกชาติทุกภาษา เรียกว่า แบบทดสอบสติปัญญาวัฒนธรรมสากล (Culture Fair Intelligence Test) ซึ่งสามารถใช้กับผู้รับการทดสอบชาติใดภาษาใดก็ได้ โดยไม่มีความลำเอียงทางวัฒนธรรม เป็นแบบทดสอบที่ไม่ใช้ภาษา (Non – Verbal Test) ผู้รับการทดสอบสามารถเข้าใจ และทำแบบทดสอบได้ (อารี พันธ์มณี . 2538:69)

แบบทดสอบสติปัญญาวัฒนธรรมสากลที่นิยมใช้กันแพร่หลาย คือ แบบทดสอบโปรเกรสซีพแมทริซีส (The Progressive Matrices Test) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย ราเวน (Raven) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ในปี ค.ศ. 1938 และปรับปรุงเรื่อยมาเป็นลำดับจนถึงปี ค.ศ. 1956 แบบทดสอบนี้สร้างขึ้นเพื่อ วัดองค์ประกอบทั่วไป (General Factor) ตามแนวความคิดของสเปียร์แมน (Spearman) เป็นแบบทดสอบที่ไม่ใช้ภาษา (Non – Verbal Test) แต่เป็นรูปภาพเรขาคณิตที่คุ้นเคยทั่วไป การทดสอบจึงเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อที่มีลักษณะนามธรรมเป็นส่วนใหญ่ จึงถือกันในหมู่นักจิตวิทยาว่า เป็นแบบทดสอบที่วัดองค์ประกอบทั่วไปที่ดีที่สุด เท่าที่จะหาได้ แบบทดสอบแต่ละชุดประกอบด้วยลวดลาย หรือแมทริกซ์ แต่ละรูปมีส่วนที่ขาดหายไป ซึ่งผู้รับการทดสอบจะต้องเลือกคำตอบเดียว จากตัวเลือกที่กำหนดให้ 6 – 8 ตัวเลือก มาเติมส่วนที่ขาดหายไปให้เข้าชุดกัน (ประชุมสุข อาชวบำรุง และคนอื่น ๆ . 2519 :245 , อารี พันธ์มณี . 2538 :70)

แบบทดสอบโปรเกรสซีพแมทริซีส แบ่งออกเป็น 3 ชุด ดังนี้ (อารี พันธ์มณี . 2538 :71)

ชุดที่ 1 แบบทดสอบโปรเกรสซีพแมทริซีสฉบับสี (The Coloured Progressive Matrices Test) แบบทดสอบชุดนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ทดสอบกับเด็กเล็กและคนแก่ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาทางด้านมนุษยวิทยาและทางจิตเวช ใช้ได้เป็นผลที่น่าพอใจกับบุคคลที่ไม่เข้าใจในการพูดภาษาอังกฤษ และบุคคลที่มีปัญหาทางกาย เช่น พูดไม่ได้ เนื่องจากโรคทางสมองหรือหูหนวก

ข้อปัญหาในแบบทดสอบชุดนี้เป็นภาพสีทั้งหมด และแบ่งเป็น 3 ชุดย่อยคือ ชุด A Ab และ B แต่ละชุดแตกต่างกันที่ความยากของข้อปัญหา และแบบฟอร์มของรูปภาพที่ใช้ ชุด A มีความยากน้อยกว่า ชุด Ab และชุด Ab มีความยากน้อยกว่า ชุด B ตามลำดับ แต่ละชุดมีจำนวนข้อปัญหา 12 ข้อ รวมทั้งหมด 36 ข้อ แบบทดสอบชุดนี้ใช้กับผู้รับการทดสอบที่มีอายุตั้งแต่ 5 – 11 ปี และบุคคลที่มีความสามารถทางสมองต่ำ

ชุดที่ 2 แบบทดสอบโปรเกรสซีพแมทริซีสฉบับมาตรฐาน (The Standard Progressive Matrices Test) แบบทดสอบชุดนี้สร้างขึ้นมาเพื่อใช้กับบุคคลที่อยู่ในทุกระดับอายุ ไม่ว่าระดับการศึกษา เชื้อชาติ หรือสภาวะร่างกายจะเป็นอย่างไรก็ตาม ประกอบด้วยแบบทดสอบย่อย 5 ชุด คือ A , B ,C , D และ E ซึ่งแต่ละชุดมีข้อปัญหาจำนวน 12 ข้อ รวมทั้งหมด 60 ข้อ ลักษณะของข้อปัญหาเป็นภาพขาวดำ ในชุด A และชุด B มีลักษณะปัญหาค่อนข้างง่ายไม่ซับซ้อน ชุด C , D และ E เป็นข้อปัญหาที่มีความยาก และรูปภาพมีลักษณะซับซ้อนขึ้นเรื่อย ๆ

ชุดที่ 3 แบบทดสอบโปรเกรสซีพแมทริซีสฉบับก้าวหน้า (The Advanced Progressive Matrices Test) แบบทดสอบชุดนี้ใช้กับบุคคลที่มีอายุสูงกว่า 11 ปี และมีความสามารถทางสมองในระดับปกติ แบบทดสอบแบ่งออกเป็นตอนย่อย ๆ 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 มีจำนวนข้อปัญหาเพียง 12 ข้อ มี 8 ตัวเลือก เรียงจากง่ายไปยาก ใช้ทำการทดสอบเพื่อทำการตัดสินขั้นต้นว่า ผู้รับการทดสอบเป็นพวกโง่ หรือปานกลาง หรือฉลาด ถ้าผู้ได้รับการทดสอบตอบข้อปัญหาในตอนที่ 1 ได้ถูกต้องน้อยกว่า 6 ข้อ จะถือว่าเป็นพวกโง่ และไม่ได้รับการทดสอบตอนที่ 2 ต่อไป

ตอนที่ 2 มีข้อปัญหาที่ต้องใช้ความคิดแบบนามธรรม รวมทั้งสิ้น 36 ข้อ มี 8 ตัวเลือก แบบทดสอบชุดนี้ไม่จำกัดเวลา แต่ส่วนใหญ่มักใช้เวลาประมาณ 40 นาทีเท่านั้น

การให้คะแนน

แบบทดสอบทั้ง 3 ชุด ให้คะแนนในแต่ละข้อปัญหา ข้อละ 1 คะแนน ดังนั้นแต่ละชุดจะมีคะแนนเต็มดังนี้

ชุดที่ 1 มีคะแนนเต็ม 36 คะแนน

ชุดที่ 2 มีคะแนนเต็ม 60 คะแนน

ชุดที่ 3 ตอนที่ 2 มีคะแนนเต็ม 36 คะแนน

ในแต่ละชุดจะมีเกณฑ์ปกติที่เป็นตำแหน่งเปอร์เซนต์ไทล์เทียบคะแนนที่ผู้รับการทดสอบตอบได้ ตามระดับอายุของเขา การประเมินค่าสติปัญญาก็ประเมินจาก ตำแหน่งเปอร์เซนต์ไทล์ที่เทียบได้

การแปลความหมาย

แบบทดสอบสติปัญญา ได้แบ่งระดับสติปัญญาของบุคคลออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 พวกฉลาดเป็นเยี่ยม เป็นพวกที่มีผลการทดสอบได้ตำแหน่งเปอร์เซนต์ไทล์ที่ 95 ขึ้นไป

ระดับที่ 2 พวกฉลาดกว่าปกติ เป็นพวกที่มีผลการทดสอบได้ตำแหน่งเปอร์เซนต์ไทล์ที่ 75 ขึ้นไปถ้าบุคคลใดได้ตำแหน่งเปอร์เซนต์ไทล์สูงกว่า 90 แต่ต่ำกว่า 95 จะถือเป็นระดับ 2 บวก

ระดับที่ 3 พวกปกติ เป็นพวกที่มีผลการทดสอบได้คะแนนระหว่าง ตำแหน่งเปอร์เซนต์ไทล์ที่ 25 – 75ถ้าบุคคลใดได้ตำแหน่งเปอร์เซนต์ไทล์สูงกว่า 50 ถือเป็นพวกระดับ 3 บวก และถ้าได้ตำแหน่งเปอร์เซนต์ไทล์ต่ำกว่า 50 ถือเป็นระดับ 3 ลบ

ระดับที่ 4 พวกต่ำกว่าปกติ เป็นพวกที่มีผลการทดสอบได้คะแนนที่เป็นเปอร์เซนต์ไทล์ตั้งแต่ 0 – 25 ถ้าบุคคลใดได้ตำแหน่งเปอร์เซนต์ไทล์ ระหว่า 5 – 10 ถือเป็นระดับ 4 ลบ

ระดับที่ 5 พวกปัญญาอ่อน คือ พวกที่สอบได้คะแนนต่ำกว่าเปอร์เซนต์ไทล์ที่ 5

แบบทดสอบโปรเกรสซีพแมทริซีสนี้ จะบอกถึงความสามารถในการสังเกต (Ability in Observation) การรับรู้การเห็น (Visual Perception) การคิดอย่างกระจ่าง (Clear Perception) และเหตุผลขัดแย้ง (Critical Reasoning) แบบทดสอบนี้มีความสัมพันธ์กับ แบบทดสอบของสแตนฟอร์ด – บิเนท์ เท่ากับ 0.78 (วรวีย์ พึงวิวัฒน์กุล . 2540 :26 ;อ้างอิงจาก ณรงค์ศักดิ์ ตะละภัฏ และสมทรง สุวรรณเลิศ . 2509) และมีความสัมพันธ์กับแบบทดสอบวัดความสามารถทางภาษา (Verbal Test) ของเวคศเลอร์ เท่ากับ 0.58 กับแบบทดสอบวัดความสามารถทางการปฏิบัติ (Performance Test) เท่ากับ 0.70 (วรวีย์ พึงวิวัฒน์กุล . 2540:26 ;อ้างอิงจาก สมทรง สุวรรณเลิศ . 2511) ซึ่งนับว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับที่น่าเชื่อถือ

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แบบทดสอบสติปัญญาของราเวน หรือที่เรียกว่า แบบทดสอบโปรเกรสซีพแมทริซีส เพราะเป็นแบบทดสอบที่สะดวกในการใช้ และไม่มีความลำเอียงทางวัฒนธรรม

3. เอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวกับทัศนคติ

ความหมายของทัศนคติ

มีผู้ศึกษาและให้ความหมายของทัศนคติไว้หลายความหมาย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

เธอร์สโตน (Thurstone . 1967) ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่า เป็นความโน้มเอียงทางจิตใจภายใน แสดงออกโดยพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นเรื่องของความชอบ ไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึก และความเชื่อมั่นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ไทรแอนดิส (Triandis . 1971:93) สรุปว่าทัศนคติ มีความหมายที่สำคัญ 2 ประการ คือ ทัศนคติเป็นความพร้อมที่จะตอบสนองและเป็นความสม่ำเสมอในการตอบสนองของบุคคลต่อบุคคลอื่นหรือต่อสภาพทางสังคม

อนาสตาซี (Anastasi . 1976:3) กล่าวถึงทัศนคติว่า หมายถึงความโน้มเอียงที่จะแสดงออกมาว่าชอบ หรือไม่ชอบสิ่งต่าง ๆ เช่น เชื้อชาติ ขนบธรรมเนียมประเพณี หรือ สถาบันต่าง ๆ เป็นต้น ทัศนคติไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง แต่สามารถสรุปพาดพิง (Infer) จากพฤติกรรมภายนอกทั้งที่ต้องใช้ภาษาและไม่ใช้ภาษา

เดโช สวนานนท์ (2512 :28) ให้ความหมายว่า เป็นคุณลักษณะหนึ่งของบุคลิกภาพที่สร้างใหม่ และเป็นแรงจูงใจที่กำหนดทิศทางพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ดังนั้น ทัศนคติจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในหน้าที่การงานหรืออาชีพของตน

ชม ภูมิภาค (2523) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ วิถีทางที่บุคคลเกิดความรู้สึกต่อบางสิ่งบางอย่าง อาจเป็นบุคคล สิ่งของ สถานการณ์ นโยบาย หรืออื่น ๆ อาจเป็นไปได้ทั้งนามธรรมและรูปธรรมที่ตนรับรู้หรือคิดถึง

สรุปได้ว่า ทัศนคติหมายถึงความโน้มเอียงของจิตใจที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ มีผลในการกำหนดทิศทางของพฤติกรรม และทัศนคติมีความสำคัญในการที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการทำงาน

อารี สุขก้องวารี (2537) ได้ให้ความหมายและองค์ประกอบของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลไว้ดังนี้ ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลหมายถึง ความรู้ ความรู้สึก หรืออารมณ์ ความชอบ หรือไม่ชอบ ความพอใจหรือไม่พอใจ และความพร้อมที่จะกระทำในทางบวกหรือลบ ที่มีต่อวิชาชีพการพยาบาล ซึ่งประกอบไปด้วยทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล 6 ด้านคือ

1. ด้านการยอมรับจากสังคม ครอบคลุมความมีเกียรติของวิชาชีพ ฐานะของวิชาชีพ ความยกย่องจากสังคม ประโยชน์ของวิชาชีพต่อสังคม

2. ด้านลักษณะของวิชาชีพ ครอบคลุมความมีเอกลักษณ์ของวิชาชีพ ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ความมั่นคงในวิชาชีพ ความเสียสละต่อสังคม ความมีคุณค่าต่อตนเอง ครอบครัวและสังคม และโอกาสในการเข้าทำงาน

3. ด้านการปฏิบัติงาน ครอบคลุม ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน ผลกระทบต่อสุขภาพด้านร่างกายและจิตใจ ความรู้ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจในงาน และโอกาสเสี่ยงต่อการติดเชื้อ

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้ป่วยและญาติ ครอบคลุมลักษณะของความสัมพันธ์ และมนุษย์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ป่วยและญาติ ความร่วมมือและความยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ป่วยและญาติ

5. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ครอบคลุมความทัดเทียมกับวิชาชีพอื่น โอกาสในการศึกษาต่อและสวัสดิการค่าตอบแทน ตำแหน่งการงานที่สูงขึ้น

6. ด้านองค์กรวิชาชีพ ครอบคลุมความรู้ต่อองค์กร และหน้าที่ขององค์กรต่อสมาชิก การพัฒนาขององค์กรวิชาชีพ ความช่วยเหลือขององค์กรต่อสมาชิก ผลประโยชน์ที่สมาชิกพึงได้รับ และการรักษาภาพพจน์แห่งวิชาชีพ

องค์ประกอบของทัศนคติ

ทัศนคติมีองค์ประกอบพื้นฐาน 3 ประการ คือ

1. ความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นการตอบสนองบุคคลในลักษณะของการรับรู้ และการวินิจฉัย ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับ เพื่อเป็นเหตุผลที่จะสรุปความและรวมเป็นความเชื่อหรือช่วยประเมินสิ่งนั้นว่าอะไรถูก อะไรผิด

2. ความรู้สึก (Affective Component) เป็นลักษณะทางอารมณ์ของบุคคลที่คล้อยตามความคิด ความเชื่อ ถ้าบุคคลมีทัศนคติในแง่ดีต่อสิ่งใด ก็จะมีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้น ทัศนคติจะแสดงออกมาในรูปของความรัก ความโกรธ ความชอบหรือความไม่ชอบ 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 เช่นกลุ่มคนวัยรุ่น เป็นวัตถุ เช่น สถานที่ ตากอากาศ หรือมโนทัศน์ที่ไม่มีตัวตน เช่น เสรีภาพ

2.มีการระบุในแง่ดี – ไม่ดี (Evaluative Enduring)

3.มีลักษณะค่อนข้างยืนยงคงทน (Relative Enduring) ทัศนคติเป็นสิ่งที่เชื่อกันว่าไม่มีความถาวร แต่มีความยืนยงคงทน จนกว่าจะมีเหตุผลใดที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนไป

4.ความพร้อมในการตอบสนอง (Readiness for Responses) คือมีความพร้อมในการตอบสนองต่อที่หมายของทัศนคติ ตามแนวความรู้สึกที่เขามีต่อที่หมายนั้น ๆ แต่ไม่ได้หมายความว่าทัศนคติเป็นพฤติกรรม แต่ทัศนคติเป็นเพียงความพร้อมในการที่จะกระทำพฤติกรรมหรือตอบสนองเท่านั้น

การเกิดทัศนคติ

ทัศนคติเกิดจากการเรียนรู้ โดยมากเป็นการเรียนรู้ทางสังคม แหล่งกำเนิดทัศนคติมีหลายทาง เช่น (ชม ภูมิภาค . 2523)

1. ประสบการณ์เฉพาะ เมื่อบุคคลได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจมีลักษณะในรูปแบบที่ผู้ได้รับ รู้สึกว่าได้รับรางวัลหรือถูกลงโทษ ประสบการณ์ที่ผู้ประสบเกิดความรู้สึกพอใจย่อมจะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าเป็นประสบการณ์ที่ไม่พึงพอใจ ย่อมเกิดทัศนคติที่ไม่ดี

2. การสอน อาจเป็นทั้งแบบที่เป็นแบบแผน หรือไม่เป็นแบบแผนก็ได้

3. ตัวอย่าง ทัศนคติบางอย่างเกิดขึ้นจากการเรียนแบบ ในสถานการณ์ต่าง ๆ เมื่อเห็นคนอื่นประพฤติ ก็จะแปลพฤติกรรมของคนอื่นออกมาเป็นรูปทัศนคติ ถ้ายอมรับนับถือหรือเคารพคนนั้น ก็จะยอมรับแนวความคิดของเขาตามที่เราเข้าใจ

4. ปัจจัยที่เกี่ยวกับสถาบัน ปัจจัยทางสถาบันมีอยู่เป็นอันมาก ที่มีส่วนสร้างสนับสนุน ทัศนคติ เช่น การปฏิบัติตนในวัด ในโบสถ์ เป็นสิ่งที่ให้แนวทัศนคติของคนเป็นอันมาก

ลัดดา กิติวิภาดา (2532) กล่าวถึงการเกิดทัศนคติในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. การเกิดทัศนคติทางด้านความรู้ความคิด (The Formation of The Cognitive Compmnent) เนื่องจากสมองไม่สามารถรับรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ทั้งหมด ดังนั้น จึงต้องมีการจัดประเภท

หรือจัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่ได้รับ การจัดประเภทหรือจัดหมวดหมู่ หรือข้อมูลที่ได้รับนี้ช่วยในการรับรู้ของบุคคลได้ แต่ก็อาจจะทำให้บุคคลรับรู้หรือตัดสินใจได้อย่างถูกต้องหรือผิดพลาดได้

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

3. การเกิดทัศนคติทางด้านพฤติกรรม (The Formation of The Behavioral Component) บรรทัดฐานของสังคม เป็นตัวกำหนดทัศนคติในด้านพฤติกรรม เนื่องจากบรรทัดฐานของสังคมควบคุมพฤติกรรมของคน ให้ทำในสิ่งที่สังคมเห็นว่าถูกต้อง หรือไม่ทำในสิ่งที่สังคมเห็นว่าไม่ถูกต้อง ทัศนคติในด้านพฤติกรรมนี้ มักจะแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมของกลุ่ม เนื่องจากวัฒนธรรมต่างกัน บรรทัดฐานของกลุ่มก็แตกต่างกันไปด้วย

ทัศนคติเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับเพิ่ม การเปลี่ยนแปลงจะเร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับความเข้มของทัศนคติและประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับ (สุชา จันทร์เอม . 2524) และจากเอกสารข้างต้น จะเห็นว่า ทัศนคติมีผลต่อการแสดงพฤติกรรม ดังนั้น ถ้าบุคคลมีทัศนคติที่ดีกับงานหรืออาชีพ ก็น่าจะทำให้บุคคลนั้นมีความพึงพอใจที่จะทำงาน มีความพยามที่จะทำงานให้สำเร็จ และส่งผลให้บุคคลสำเร็จในอาชีพตามมา

การวัดทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล

แบบวัดทัศนคติมีหลายวิธีด้วยกัน แต่วิธีที่นิยมใช้มากที่สุด คือแบบวัดที่สร้างในลักษณะการประเมินมาตราส่วนลิเกิร์ต ซึ่งมีวิธีการสร้างที่ง่าย และมีขั้นตอนน้อยกว่าวิธีอื่นด้วย (งามตา วนินทานนท์ .2535:220-224)

แบบวัดทัศนคติต่ออาชีพพยาบาลส่วนใหญ่มักสร้างตามองค์ประกอบของทัศนคติและตามนิยามปฏิบัติการที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดัดแปลงแบบวัดทัศนคติต่ออาชีพพยาบาลจากแบบวัดของอภิญญา โพธิ์ศรีทอง (2536:59) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .78 เนื้อหาเป็นการวัดทัศนคติต่ออาชีพพยาบาลใน 3 ด้าน คือ ด้านความคิด ด้านความรู้สึก ด้านการปฏิบัติงาน

4. เอกสารเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตสมรส

ความหมายของความพึงพอใจในชีวิตสมรส

ฮาวคินส์ (Hawkins .1968) ได้กล่าวว่า " ความพึงพอใจในชีวิตสมรส " หมายถึง ความรู้สึกเชิงอัตวิสัย (subjective feeling) ในลักษณะของความสุข ความพึงพอใจ และความเพลิดเพลิน ซึ่งสามีหรือภรรยาได้รับ โดยพิจารณาจากชีวิตสมรสในแง่ต่าง ๆ ทุกด้าน ตัวแปรนี้เป็นตัวแปรเชิงทัศนคติ มีลักษณะต่อเนื่องโดยเรียงจากความพึงพอใจมากไปหาความพึงพอใจน้อย การวัดความพึงพอใจในชีวิตสมรสเป็นลักษณะเฉพาะของคู่สมรส และเป็นการวัดครอบคลุมทั้งหมด โดยที่ผู้ตอบจะ

ได้รับการถามเพื่อให้แสดงความรู้สึกพึงพอใจมากหรือน้อย โดยพิจารณาถึงแง่มุมต่าง ๆ ที่เฉพาะเจาะจงหลาย ๆ ด้าน เช่น สถานภาพทางการเงินภายในครอบครัว กิจกรรมที่สามีภรรยากระทำร่วมกันนอกบ้าน การแสดงออกเกี่ยวกับความรักความผูกพันระหว่างสามีภรรยา ภาระงานภายในครอบครัว การตัดสินใจในเรื่องหลัก ๆ และสำคัญภายในครอบครัว เป็นต้น ดังนั้น ความพึงพอใจในชีวิตสมรสในความหมายนี้ จึงเน้นการรับรู้เกี่ยวกับชีวิตสมรสของบุคคลเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ เนื่องจากเป็นการเน้นความรู้สึกเชิงอัตวิสัย ซึ่งควรจะเป็นความรู้สึกของสามีหรือภรรยา ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่มีต่อชีวิตสมรส (Anderson, Russell and Schumm .1983) นั่นเองแต่ขณะเดียวกันยังมีนักวิจัยบางคนใช้การเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับชีวิตสมรสของสามีและภรรยา เป็นหน่วยในการวิเคราะห์

จันทร์เพ็ญ คุปต์กาญจนากุล (2526:24) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในชีวิตสมรส หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของสามี หรือภรรยาที่มีต่อสถานการณ์ในชีวิตสมรสของตนเอง ในแง่ต่าง ๆ คือ ด้านเศรษฐกิจ สังคมและจิตวิทยา

อุบลรัตน์ พิชญ์ชยะนนท์ (2531:45) กล่าวถึงความพึงพอใจในชีวิตสมรสหมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่ผู้ตอบมีต่อสภาพชีวิตสมรสของตนเองในด้านต่าง ๆ คือสภานภาพทางการเงินภายในครอบครัว กิจกรรมที่สามีภรรยากระทำร่วมกันนอกบ้าน การแสดงออกเกี่ยวกับความรัก ความผูกพันระหว่างสามีภรรยา ภาระงานภายในครอบครัว ความเกี่ยวข้องทางเครือญาติ และความสัมพันธ์ทางเพศ

จันทรรัตน์ เจริญสันติ (2533:26) กล่าวถึงความพึงพอใจในชีวิตสมรส เป็นการรับรู้ระดับความสุขและความพึงพอใจของบุคคล เมื่อพิจารณาชีวิตสมรส คู่สมรส และสัมพันธ์ภาพในครอบครัวโดยรวม สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามช่วงชีวิตของบุคคลและตามการเปลี่ยนแปลงของชีวิตครอบครัว

เสาวณีย์ ตนะตุลย์ (2533:28) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในชีวิตครอบครัวหรือชีวิตสมรส หมายถึง ระดับความพึงพอใจที่บุคคลมีต่อคู่สมรสของตนเอง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรัก ความเข้าใจ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่สามี /ภรรยา ความสัมพันธ์ทางเพศ สภาพทางการเงินภายในครอบครัว

สุภาวดี เดชาเกรียงศักดิ์ (2535:7) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในชีวิตสมรสไว้ว่า เป็นระดับที่บุคคลรู้สึกพึงพอใจในคู่สมรส สัมพันธภาพในครอบครัว และสภาพชีวิตโดยรวม ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดช่วงชีวิตของบุคคลหรือครอบครัว

เบอรร์ (Burr .1973:41) ได้เสนอแนวคิด เกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตสมรสไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นเป้าหมายสำคัญในชีวิตสมรส ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความปรารถนาที่ได้รับการตอบสนองของบุคคล มโนทัศน์นี้อาจกำหนดแนวคิดเป็นความพึงพอใจกับสถานการณ์ในชีวิตสมรสโดยรวม ซึ่งนิยมใช้คำว่า "ความพึงพอใจในชีวิตสมรส" หรือความพึงพอใจในแง่ใดแง่หนึ่งที่เฉพาะเจาะจงของสถานการณ์ในชีวิตสมรส เป็นต้นว่า ความพึงพอใจทางเพศหรือความพึงพอใจในความเป็นเพื่อนคู่ชีวิต ความพึงพอใจจึงเป็นความรู้สึกในแง่อัตวิสัย หรือนามธรรม (abstract) ของบุคคล

ไรซน์ (Rhyne . 1981:942) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในชีวิตสมรสว่า เป็นสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นโดยคู่สมรส ในการปฏิสัมพันธ์ การพูดคุยสนทนา ตลอดทั้งรูปแบบของพฤติกรรม และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามช่วงชีวิต

โรช และคณะ (Roach , et al . 1981:537) ให้ความหมายของความพึงพอใจในชีวิตสมรสว่า เป็นการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสัมพันธภาพในครอบครัวในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ ว่าพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ความพึงพอใจนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพของครอบครัว

บาร์ช (Barh , et al .1983:797) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในชีวิตสมรสว่า เป็นระดับของความรู้สึกส่วนบุคคลในการประเมินคุณภาพของชีวิตสมรสโดยรวม เป็นระดับที่แสดงถึงความสมหวังตามความต้องการ ความคาดหวัง และความปรารถนาในชีวิตสมรส

มอร์ (Moore . 1983:74) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในชีวิตสมรสนั้น จะต้องประกอบด้วย สัมพันธภาพที่มีพื้นฐานของเสรีภาพระหว่างคู่สมรส การรับรู้สิ่งที่ดีของกันและกัน การร่วมมือร่วมใจกัน ของคู่สามีภรรยา และการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งประสบการณ์ต่าง ๆ ที่สนับสนุนให้เกิดปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น

สรุปความหมายของความพึงพอใจในชีวิตสมรสโดยรวมได้ว่า เป็นการรับรู้ของสามีหรือภรรยา ที่มีต่อคู่สมรส ในแง่ต่าง ๆ เช่น ความรัก ความเข้าใจ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่สามี/ภรรยา และเป็นการรับรู้สภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและจิตวิทยา ของครอบครัว

องค์ประกอบของความพึงพอใจในชีวิตสมรส

เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตสมรส ผู้วิจัยได้สรุปจากงานวิจัยของ วรารัตน์ กิตติรักษนนท์(2536) ได้ 3 ปัจจัย คือ

1. ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การเงินและค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว
2. ด้านสังคม ได้แก่ การปฏิบัติต่อกันของคู่สมรส เช่น การให้เกียรติยกย่องกัน การแสดงความคิดเห็น
3. ด้านจิตวิทยา เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกส่วนลึกของจิตใจของคู่สมรส รู้สึกว่าชีวิตสมรสเป็นอย่างไร รวมทั้งความรู้สึกที่มีต่อความสัมพันธ์ทางเพศ

อุบลรัตน์ พิชญ์ชยะนนท์ (2531) ได้ศึกษาความพึงพอใจในชีวิตสมรสโดยมองในแง่ปรากฏการณ์ที่เป็นภาพรวมในเชิงธรรมชาติเกี่ยวกับความรู้สึก ความเพลิดเพลินและความสุขที่สามีภรรยาได้ประสบในชีวิตสมรสในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้

1. สถานภาพทางการเงินภายในครอบครัว ซึ่งเกี่ยวกับการเงินและการใช่จ่ายภายในครอบครัว
2. กิจกรรมที่สามีภรรยา ทำร่วมกันภายนอกบ้าน ซึ่งเกี่ยวกับการใช้เวลาว่างร่วมกัน การออกไปเที่ยวหรือออกไปรับประทานอาหารนอกบ้าน ไปงานรับเชิญ
3. การแสดงออกเกี่ยวกับความรักความผูกพันระหว่างสามีภรรยา ซึ่งเกี่ยวกับการยกย่องให้เกียรติกัน เป็นที่พักพิงทางใจกันได้
4. ภาระงานภายในครอบครัว ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดสรรหรือแบ่งกันทำงานภายในบ้าน

5. ความเกี่ยวข้องของเครือญาติ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการที่ญาติของทั้งสองฝ่ายมาเยี่ยมเยียนคู่สมรส

6. ความสัมพันธ์ทางเพศซึ่งเกี่ยวข้องกับความสุข และความร่วมมือกันเมื่อมีเพศสัมพันธ์

การวัดความพึงพอใจในชีวิตสมรส

แบบวัดความพึงพอใจในชีวิตสมรสส่วนมากจะเป็นแบบวัดประเมินค่า ลักษณะคำถามจะแตกต่างกันออกไปตามนิยามปฏิบัติการที่กำหนด แบบวัดความพึงพอใจในชีวิตสมรสของสุภาวดี เดชาเกรียงศักดิ์ (2535) มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า จำนวน 43 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .98 ส่วนแบบวัดของวรารัตน์ กิตติรักษนนท์(2536) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 โดยแบ่งความพึงพอใจในชีวิตสมรสออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านจิตวิทยา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบบวัดความพึงพอใจในชีวิตสมรสที่ผู้วิจัยนำมาใช้นั้น ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบวัดของ ทิฆัมพร ศรีสังข์ (2539) ลักษณะแบบวัดเป็นมาตรประเมินค่า 6 อัน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 และแบ่งความพึงพอใจออกเป็น 6 ด้าน คือ

1.สถานภาพทางการเงิน

2.กิจกรรมที่สามีและภรรยาทำร่วมกันภายนอกบ้าน

3.การแสดงออกเกี่ยวกับความรักความผูกพันระหว่างสามีภรรยา

4.ภาระงานภายในครอบครัว

5.ความเกี่ยวข้องทางเครือญาติ

6.ความสัมพันธ์ทางเพศซึ่งเกี่ยวข้องกับความสุข

5. การสนับสนุนทางสังคม

ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

คอบบ์ (เพ็ญศรี วรสัมชติ.2537:37 ; อ้างอิงจาก Cobb . 1976) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม คือการที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้ตัวเขาเอง เชื่อว่ามีบุคคลให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่า และยกย่องตัวเขา นอกจากนี้ตัวเขายังรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งมีการติดต่อซึ่งกันและกัน

แคปแลน และคนอื่น ๆ (เพ็ญศรี วรสัมชติ.2537:37 ; อ้างอิงจาก Caplan and others . 1977) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม ไว้ 2ประการ คือ

1. หมายถึง ความพอใจต่อความจำเป็นพื้นฐานทางสังคม ได้แก่ การได้รับการยอย่อง นับถือ การยอมรับ การได้รับความเห็นใจและช่วยเหลือ ซึ่งได้รับจากการติดต่อสัมพันธ์กันกับคนในกลุ่มสังคม

2. หมายถึง ความสัมพันธ์ที่บุคคลสามารถรับรู้ได้จากกลุ่มสังคมที่ให้การสนับสนุน

แบรนท์ และไวเนิร์ท (Brandt and Weinert.1985:2) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมว่าเป็นความช่วยเหลือที่บุคคลได้รับจากเครือข่ายทางสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนม

เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนา เห็นคุณค่าในตนเอง และได้รับความช่วยเหลือและแนะนำ

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นการกระทำที่ส่งเสริมให้ผู้รับ เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

ชนิดของการสนับสนุนทางสังคม

คอบบ์ (เพ็ญศรี วรสัมชติ. 2537:36 ; อ้างอิงจาก Cobb . 1976) ได้แบ่งชนิดของการสนับสนุนทางสังคม ออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. การได้รับการสนับสนุนด้านอารมณ์ หมายถึง ข้อมูลที่ทำให้บุคคลทราบว่าเขาได้รับความรัก และการดูแลเอาใจใส่

2. การได้รับการยอมรับ และเห็นคุณค่า หมายถึง ข้อมูลที่ทำให้บุคคลทราบว่าเขามีคุณค่าและได้รับการยกย่องนับถือ

3. การมีส่วนร่วม และเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หมายถึง ข้อมูลที่ทำให้บุคคลทราบว่า เขาเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และมีส่วนร่วมซึ่งกันและกัน

เฮาส์ (Tilden . 1985 :199 ; citing House . 1981) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมนั้นเป็นปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ซึ่งประกอบด้วยการสนับสนุน 4 ด้าน คือ

1. การสนับสนุนด้านความรัก การได้รับการดูแล ความไว้วางใจ และรู้สึกเป็นห่วง

2. การได้รับความช่วยเหลือด้านการเงิน สิ่งของ แรงงาน

3. การได้รับความช่วยเหลือด้านข้อมูล ข่าวสาร ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อแนะนำซึ่งสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหา

4. การได้รับการสนับสนุนด้านการประเมินค่า เป็นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้ตัวเอง หรือประเมินตนเอง การให้ข้อมูลย้อนกลับ ตลอดจนเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

ไวส์ (Brandt and Weinert . 1987:591 ; citing Weiss.n.d. .) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมหมายถึง ความรู้สึกอิ่มใจหรือพึงพอใจต่อความต้องการ ซึ่งเกิดจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของบุคคลในเครือข่ายสังคม ซึ่งประกอบด้วย

1. ความรักใคร่ผูกพันและใกล้ชิดสนิทสนม ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคนรักและเอาใจใส่ เกิดความรู้สึกอบอุ่น ปลอดภัย

2. การได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เช่น การได้รับข้อมูล คำแนะนำ การสนับสนุนด้านอารมณ์ และการช่วยเหลือด้านวัตถุสิ่งของ

3. การได้มีโอกาสได้อบรมเลี้ยงดู หรือ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น หมายถึงการที่บุคคลมีความรับผิดชอบต่อการเจริญเติบโต และความสุขสบายของบุคคลอื่น ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น

4. การรับรู้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การสนับสนุนชนิดนี้จะได้จากการที่บุคคลมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ทำให้มีการแบ่งบัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รวมทั้งทำให้มีความห่วงใย และเข้าใจต่อกันด้วย

5. การรับรู้ถึงการมีคุณค่าของตนเอง เป็นการได้รับการยอมรับเมื่อบุคคลแสดงบทบาทความสามารถในการช่วยเหลือเรื่องต่าง ๆ ในครอบครัว และสังคม และได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีคุณค่า

แหล่งของการสนับสนุนทางสังคม

แคปแลน (เพ็ญศรี วรสัมชติ .2537:38 ; อ้างอิงจาก Caplan .n.d.) ได้จำแนกกลุ่มบุคคลซึ่งเป็นแหล่งของการสนับสนุนทางสังคมไว้ 3 กลุ่มคือ

1. กลุ่มผู้มีความผูกพันกันตามธรรมชาติ (Naturul Support Systems) ได้แก่
   1.1 ครอบครัวสายตรง (Kin) คือ ปู่ ย่า ตา ยาย พ่อ แม่ ลูก หลาน
   1.2 ครอบครัวใกล้ชิด (Kinth) คือ เพื่อนฝูง เพื่อบ้าน คนรู้จักคุ้นเคย คนในที่ทำงานเดียวกัน
2. องค์กรและสมาคมที่ให้การสนับสนุน (Organized Support)หมายถึงกลุ่มที่มารวมตัวกันเป็นหน่วย เป็นชมรม สมาคม เช่น สมาคมผู้สูงอายุ องค์กรทางศาสนา ซึ่งส่วนใหญ่จะได้รับการช่วยเหลือ ประคับประคองด้านจิตใจ และอารมณ์
3. กลุ่มนักวิชาชีพ (Professional Health car Workers) หมายถึง บุคคลที่อยู่ในวงการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพของประชาชน ได้แก่ บุคคลในทีมสุขภาพ หรือวิชาชีพอื่นที่ให้การสิงเสริม สนับสนุน

จากเอกสารที่กล่าวมา การสนับสนุนทางสังคมน่าจะเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพได้ เพราะการสนับสนุนทางสังคมทำให้บุคคลเกิดกำลังใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เกิดความพยายามที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จ และในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดแหล่งของการสนับสนุนทางสังคม ของพยาบาลวิชาชีพจากบุคคล 3 ฝ่าย คือ ผู้บริหารของโรงพยาบาล ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยกำหนดชนิดการสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม

การวัดการสนับสนุนทางสังคม

มีผู้สร้างเครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคมไว้มากมาย ซึ่งมีความแตกต่างกันออกไปตามนิยามที่ผู้สร้างได้กำหนดไว้ และมีความแตกต่างเกี่ยวกับแหล่งของการสนับสนุน เช่น ในการศึกษาของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ได้สร้างแบบวัดความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม โดยแหล่งการสนับสนุนแบ่งออกเป็น 4 แหล่งคือ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เพื่อทั่วไป และบุคคลอื่น เช่นพ่อ แม่ ญาติ แบบวัดนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 6 อันดับ ส่วนแบบวัดของ อภิญญา โพธิ์ศรีทอง (2536:60) ได้แบ่งแหล่งการสนับสนุนออกเป็น3 แหล่ง คือ

เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และบุคคลแวดล้อม ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตรส่วนประเมินค่าเช่นเดียวกัน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบวัดของยศวรรณ พิพัฒน์ศิริผล (2541) มาปรับปรุง เพื่อให้ครอบคลุมกับนิยามปฏิบัติการของการศึกษาครั้งนี้ โดยมีแหล่งของการสนับสนุนทางสังคมแบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย คือ ผู้บริหารของโรงพยาบาล ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เป็นการสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 อันดับ

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ พบว่านอกจากตัวแปรที่นำมาศึกษาข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยพบว่ามีตัวแปรอื่นที่อาจจะสามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้ แต่ไม่ได้นำมาศึกษาในการศึกษาครั้งนี้ด้วย นั้นคือ บรรยากาศขององค์การ แรงจูงใจจากความคาดหวัง ความเชื่ออำนาจในตน คุณลักษณะของพยาบาล เหตุผลที่ไม่ได้นำแปรเหล่านี้มาศึกษาด้วยเพราะ ตัวแปรเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ได้นำมาศึกษา เช่น บรรยากาศขององค์กร มีความเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคมจากองค์กร กล่าวคือการสนับสนุนทางสังคมจากองค์กรเป็นองค์ประกอบหนึ่งของบรรยากาศขององค์กร ส่วนแรงจูงใจจากความคาดหวัง และความเชื่ออำนาจในตน สองตัวแปรนี้เป็นส่วนหนึ่งของตัวแปรความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ สำหรับตัวแปรคุณลักษณะของพยาบาล พบว่ามีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ดังนี้ ความรู้ความสามารถทางการพยาบาล ทักษะในการพยาบาล ความสามารถในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ ความมีมนุษย์สัมพันธ์ ความเสียสละ ความอุตสาหะ และความมีวินัย จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของคุณลักษณะของพยาบาลมีความซ้ำซ้อนกับองค์ประกอบของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ และสาเหตุที่เลือกความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์แทนคุณลักษณะของพยาบาล เพราะความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์เป็นตัวแปรใหม่ที่น่าสนใจ และงานวิจัยของ เบญจวรรณ เนตรแขม (2541)ที่ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า คุณลักษณะของพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานพยาบาล แต่ไม่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานพยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญ

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงไม่ได้นำตัวแปร บรรยากาศขององค์กร แรงจูงใจจากความคาดหวัง ความเชื่ออำนาจในตน และคุณลักษณะของพยาบาลมาศึกษาในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพโดยตรงนั้นมีน้อยมาก ดังนั้น ในการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงค้นคว้าเพิ่มเติมในส่วนของ ความพึงพอใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานมารวมไว้ด้วย เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการตั้งสมมุติฐาน เนื่องจากความสำเร็จในอาชีพ ความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงานนั้นมีความเกี่ยวข้องกัน

ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ กับความสำเร็จในอาชีพ

จากการศึกษาค้นคว้า งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ กับความสำเร็จในอาชีพนั้น มีน้อยมาก แต่มีผลรายงานการวิจัย จาก สเตน (Stein:CD - ROM) ซึ่งเป็นประธานบริษัท Multi- Health Systems (MHS) ใน Toronto เขาได้กล่าวถึงผลการวิจัยของนักศึกษาที่มหาวิทยาลัย มนิลา ในฟิลิปปินส์ ชื่อว่า โจเซฟ (Joseph Hee – Woo Jae) ซึ่งทำการศึกษา เรื่อง ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับ การปฏิบัติงาน และสติปัญญากับการปฏิบัติงาน ศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง 100 คน เป็นชาย 56 คน หญิง 44 คน ผลจากการศึกษาพบว่า ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ กับการปฏิบัติงาน ส่วน สติปัญญา (IQ) มีความสัมพันธ์เพียงเล็กน้อยกับการปฏิบัติงาน (r = .07) กล่าวได้ว่า สติปัญญาอธิบายความสำเร็จในงานได้น้อยกว่า 1 % ส่วนความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน r = .52 อธิบายความสำเร็จในงานได้ 27 %

งานวิจัยที่ 2 ที่ สเตน (Stein:CD - ROM) กล่าวถึง เป็นงานวิจัยที่ศึกษาองค์ประกอบ (Factor) ที่เป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จ ซึ่งจากการศึกษานั้น สเตน (Stein:CD - ROM) สรุปว่า มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ ความยืนยันหนักแน่น (Assertiveness) , การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) , ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) , การแก้ปัญหา (Problem – Solving) ,และการมองโลกในแง่ดี (Optimism)

การศึกษาในเรื่องที่ 3 ทำการศึกษากับวิศวกร ด้วยแบบทดสอบของ Bar-On EQ-i จากการศึกษาพบว่า ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ สามารถทำนายการเป็นพนักงานดีเด่นได้อย่างมีนัยสำคัญ

สเตน (Stein) ซึ่งเป็นผู้รายงานผลการวิจัยทั้ง 3 เรื่องข้างต้น ได้สรุปจากงานวิจัยทั้ง 3 เรื่องว่า ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ สามารถทำนายความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในช่วง .47 - .56 ส่วนสติปัญญา สามารถทำนายความสามารถในการทำงาน อยู่ในช่วง .20 - .30 (Steven Stein : CD – rom ; www.pro-philes.com/reasearchWORK.htm)

กิลเบอร์ท (Gilbert . 1996) ศึกษาความฉลาดทางสังคม (Social Intelligence) กับผู้นำ พบว่า ความฉลาดทางสังคม และการรับรู้โครงสร้างทางสังคม เป็นตัวทำนายประสิทธิภาพ และ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของผู้นำ และองค์กร

เคลลี (พรรณวดี สนธิทรัพย์.2542:33 ; อ้างอิงจาก Kelly . 1975) ศึกษาบุคลิกภาพพยาบาลที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งเป็นการวัดความสำเร็จเชิงปรนัย จากการศึกษาพบว่าพยาบาลที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง มีบุคลิกภาพสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ในด้านที่เป็นผู้มีอารมณ์มั่นคง ผ่อนคลาย โอบอ้อมอารี มีประสิทธิภาพด้านสติปัญญา ส่วนพยาบาลกลุ่มที่ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง มีคะแนนบุคลิกภาพสูงในด้านความหวาดกลัว ความวิตกกังวล ความเครียด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์นั้น มีน้อย ดังนั้นผู้วิจัยจึงของเสนองานวิจัย ที่ศึกษาในองค์ประกอบย่อยของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง , การจัดการอารมณ์ตนเอง , การจูงใจตนเอง หรือการควบคุมตนเอง, ทักษะทางสังคม , และ การมีมนุษย์สัมพันธ์

แต่อย่างไรก็ตาม ไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตระรู้ในอารมณ์ตนเอง กับการทำงานส่วนองค์ประกอบการจัดการกับอารมณ์ตนเอง พบว่า เคท (Keith . 1997:175) ทำการศึกษาอิทธิพลของความโกรธ และความเห็นอกเห็นใจ ที่มีผลต่อการเจรจา โดยทำการศึกษากับ นักศึกษาปริญญาตรี จำนวน 132 คน การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงทดลอง โดยทำให้ผู้ทำการทดลองเล่นบทบาทสมมุติ ผลการศึกษาพบว่า อารมณ์โกรธที่มาก และมีความเห็นอกเห็นใจน้อย จะทำให้การเจรจาต่อรองไม่ประสบความสำเร็จและทำให้ขาดผลประโยชน์ ถึงแม้นว่างานวิจัยนี้ จะไม่ได้ศึกษาโดยตรงกับความสำเร็จในงาน แต่งานวิจัยนี้ทำให้เห็นความสำคัญของการควบคุมอารมณ์โกรธของผู้ปฏิบัติงาน

ความสามารถจูงใจตนเอง หรือความสามารถในการควบคุมตนเองเพื่อไปให้ถึงจุดมุ่งหมายที่วางไว้ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์นั้น จากการศึกษาค้นคว้าพบงานวิจัยดังต่อไปนี้

แมคคอล และ ลอมบาดู (นวลฉวี ประเสริฐสุข . 2542 :28 ; อ้างอิงจาก McCal & Lombardo .1983) ได้ศึกษาลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จสูง จะแสดงคุณลักษณะที่แตกต่างจากผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จต่ำ ประการหนึ่งคือ การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า สอดคล้องกับ ลอสคอคโค และ รอสเซลลี (Loscocco & Roschelle .1991) ได้สรุปตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความพึงพอใจในงาน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

วิสุทธิ์ ราตรี (2532:130) จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า จะบริหารโรงเรียนได้ประสบความสำเร็จมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของปริญญา ณ วันจันทร์ (ปริญญา ณ วันจันทร์ .2536 :134) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของครู และงานวิจัยของ หรรษา สุขกาล(2538) พบว่าแรงจูงใจจากความคาดหวังในการทำงานมีความสัมพันธอย่างสูงกับความพึงพอใจในการทำงาน

คริสโตเฟอร์ (Chritopher. 1997) ได้ศึกษา การควบคุมตนเองที่มีผลต่อการบริหารงาน โดยใช้โปรแกรมการฝึกการควบคุมตนเอง โดยที่ผู้ฝึกเป็นลูกจ้างของบริษัทแห่งหนึ่ง จำนวน 5 คน จากการศึกษา คริสโตเฟอร์ กล่าวว่า การศึกษาการเป็นผู้นำตนเอง การควบคุมตนเอง จะทำให้พนักงานมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างฉลาด ในการปฏิบัติงาน ซึ่ง แบรเชอร์ และ มอร์แกน (Brauchle and Morgan : CD –ROM) ทำการศึกษาวิจัย ถึงทักษะการทำงาน ที่ไม่ใช่เทคนิคการทำงาน และเป็นทักษะที่สำคัญกับการทำงาน 5 อย่าง คือ ความทะเยอทะยาน (Ambition) , การควบคุมตนเอง (Self – Control) , องค์การ(Organization),ความกระตือรือร้น(Enthusiasm),และความสุขุมรอบคอบ(Conscientiousness) งานวิจัยทั้ง 2 งานข้างต้นนี้ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของ การควบคุมตนเองว่าเป็นทักษะที่สำคัญในการทำงาน รวมทั้ง บุษรินทร์ บุญรอด(บุษรินทร์ บุญรอด . 2536:59) ศึกษาบุคลิกภาพของช่างสำรวจ จำนวน 85 คน พบว่า ช่างสำรวจที่ประสบความสำเร็จ มีบุคลิกด้านการควบคุมตนเองสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประคอง เกลื่อนกบ(ประคอง เกลื่อนกบ . 2532:74-75) ศึกษาบุคลิกภาพของศึกษานิเทศน์ดีเด่น พบว่าศึกษานิเทศน์ดีเด่นมีลักษณะการควบคุมตนเองสูงเช่นกัน

องค์ประกอบด้าน ทักษะทางสังคม และการเข้าสังคม พบจากการศึกษาดังนี้ การศึกษาของคลาร์ก และ แฮมเนอร์ (Clarke & Hamner . 1995:153) ได้ศึกษาตัวทำนายความสำเร็จในงานพบว่า ทักษะทางสังคม (Social skill) สามารถทำนายความสำเร็จในงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาศิษฎา อ่อนดี (ภาศิษฎา อ่อนดี . 2539 :111) ทำการศึกษาทักษะทางสังคมกับการปฏิบัติงานของพยาบาล ซึ่งสรุปผลการวิจัยได้ว่า พยาบาลที่มีทักษะสังคมสูง มีความรับผิดชอบ กระตือรือร้น คล่องแคล่ว มีการวางแผน ละเอียดรอบคอบในการทำงาน มีความสามารถในสถานการณ์วิกฤติ และสามารถทำงานเป็นกลุ่ม สูงกว่าพยาบาลที่มีทักษะทางสังคมต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของสินีนาฏ พันธุ์ดี (2534:บทคัดย่อ) ศึกษาบุคลิกภาพของครูและครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ ศึกษาโดยใช้แบบวัด 16 PF พบว่า ครูและครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จมีบุคลิกภาพชอบออกสังคม และมีอารมณ์มั่นคง ซึ่งเป็นลักษณะหนึ่งของความเฉลียวฉลาด

มาเลนดา และ คลาร์ก (เพ็ญจันทร์ สว่างตระกูล .2541:34 ; อ้างอิงจาก Merenda & Clarke . 1950) ศึกษาบุคลิกภาพและประวัติส่วนตัว ในการทำนายความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต เป็นการศึกษาระยะยาว 3 ปี กับกลุ่มตัวอย่าง 522 คน พบว่าตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จ มีบุคลิกภาพในด้าน การเข้าสังคมสูงกว่าตัวแทนที่ไม่ประสบความสำเร็จ

พจนาถ แดงพลอย (พจนาถ แดงพลอย . 2532:148) ศึกษาบุคลิกภาพครูและครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า มีความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณจิต อุตรมาตย์ (อรุณจิต อุตรมาตย์ . 2532:74) ศึกษาบุคลิกภาพของนายอำเภอดีเด่นก็พบว่า มีความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เช่นเดียวกันกับ ประคอง เกลื่อนกบ (ประคอง เกลื่อนกบ. 2532:74-75) พบว่าความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และการเข้าสังคม เป็นบุคลิกภาพของนิเทศน์ศึกษาดีเด่น งานวิจัยทั้ง 3 มีผลการวิจัยที่สอดคล้องกันนั้นคือ บุคลิกภาพของผู้ที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ (ที่ศึกษา) มีลักษณะ เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

จากการศึกษาวิจัยทั้งหมดข้างต้น สรุปได้ว่า ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถทำนายการเป็นพนักงานดีเด่นได้ ความฉลาดทางสังคม (Social Intelligence) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของผู้นำ ความโกรธ และความเห็นอกเห็นใจ มีอิทธิพลต่อผลการเจรจาต่อรอง การควบคุมตนเองทำให้สามารถแก้ปัญหาได้อย่างฉลาด ทักษะทางสังคม และการเข้าสังคม เป็นตัวแปรในการทำนายความสำเร็จ และบุคลิกภาพของบุคคลที่สบความสำเร็จในอาชีพต่าง ๆ (ที่ทำการศึกษา) มีบุคลิกภาพด้าน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ,การควบคุมตนเอง, การควบคุมอารมณ์ , และ การเข้าสังคม ซึ่งตัวแปรในงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น นั้นเป็นส่วนหนึ่งของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานว่า ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในงาน

สติปัญญากับความสำเร็จในอาชีพ

ความสามารถทางสติปัญญา ซึ่งในอดีตที่ผ่านมา พบว่า บุคคลส่วนมากให้ความสำคัญกับสติปัญญามาก ว่าเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จในชีวิตได้หลาย ๆ ด้าน และในการศึกษา

วิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเชื่อว่า สติปัญญาสามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพได้ ไม่มากก็น้อย มีงานศึกษาวิจัยที่สนับสนุน ว่าสติปัญญามีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ ดังนี้

สเตน (Steven Stein : CD – rom ; www.pro-philes.com/reasearchWORK.htm รายงานผลการวิจัย ซึ่งทำการศึกษาความสัมพันธ์ของ ความเฉลียวฉลาดทางสังคมและการปฏิบัติงาน และศึกษาสติปัญญากับการปฏิบัติงาน ได้รายงานผลว่า สติปัญญาสามารถทำนายความสามารถในการทำงานได้ อยู่ในช่วง .20 - .30

เอ็ดมันด์ (Edmunds . 1996:345) ศึกษาตัวบ่งชี้ถึงความเป็นผู้นำ กับเด็กเกรด 12 จำนวน 90 คน พบว่า สติปัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะการเป็นผู้นำและพบว่ามีนัยสำคัญในเพศชายมากกว่าเพศหญิง

จอร์จ (Goleman . 1995:314 ; citing George Vaillant .1977) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนน SAT ของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด จำนวน 584 คน กับความสำเร็จในชีวิต ติดตามกลุ่มตัวอย่างจนถึงวัยกลางคน พบว่า คะแนนทดสอบ SAT มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในชีวิตเพียงเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของ โกลว์แมน (Goleman .1995 :8) ซึ่งทำการศึกษาและรวบรวมงานวิจัยต่าง ๆ มากมายและสรุปออกมาว่า สติปัญญา เป็นตัวทำนายความสำเร็จในชีวิตเพียง 20 % ส่วนที่เหลือเป็นปัจจัยในด้านอื่น ๆ

จากเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับสติปัญญา ผู้วิจัยคิดว่าสติปัญญา น่าจะเป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถทำนายความสำเร็จได้

ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาลกับความสำเร็จในอาชีพ

คริสโตเฟอร์ (Christopher . 1998:128) ศึกษาทัศนคติต่อการทำงาน และความสำเร็จในการทำงาน ศึกษากับ พนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ จำนวน 96 คน จากผลการศึกษาพบว่าทัศนคติต่อการทำงาน สามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพได้ ซึ่งความสำเร็จในอาชีพของงานวิจัยนี้คือการเลื่อนตำแหน่ง และเงินเดือนที่ได้รับสูงขึ้น

สมสุข ติลกสกุลชัย (2533: บทคัดย่อ)ศึกษาเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลและความพึงพอใจในงานพยาบาล พบว่าเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของเบญจวรรณ เนตรแขม (2541:139) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุทิพร ไชยบุตร (2539 :บทคัดย่อ) ศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล และความสามารถทางการพยาบาลตามการรับรู้ พบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถทางการพยาบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของยศวรรณ พิพัฒน์ศิริผล (2541:68) ศึกษากับพยาบาลวิชาชีพในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก พบว่า ทัศนคติในการทำงานในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติการพยาบาล

ชานนท์ บุรี (2535: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง . พบว่า อาจารย์ที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาชีพครู จะมีปัญหาในการ

ปฏิบัติงานมากกว่า อาจารย์ที่มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของปริญญา ณ วันจันทร์ (2536:บทคัดย่อ)ที่ศึกษาพบว่า ครูที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพครูสูง จะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าครูที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพครูต่ำ

ผอบเชียร วงศ์ภัคดี (2537:บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม พบว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีทัศนคติต่อการทำงานสูง มีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีทัศนคติต่อการทำงานต่ำ

จากงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยคิดว่า การที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพนั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งก็คือ การมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพที่ทำอยู่ ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ จึงนำทัศนคติต่ออาชีพพยาบาลรวมทำนายความสำเร็จในอาชีพพยาบาลด้วย

ความพึงพอใจในชีวิตสมรสกับความสำเร็จในอาชีพ

จากการรายงานผลการวิจัยของ ดร.สเตน ได้รายงานผลการศึกษา กับพนักงานขาย ที่สมรสแล้ว จำนวน 1,119 คน พบว่า 868 คน ที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรส และจากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในชีวิตสมรส มีความสัมพันธ์กับการประสบความสำเร็จในงาน (CD – ROM ,www.pro–philes.com/research mari.htm)

เนื่องจากว่างานวิจัยที่ศึกษาโดยตรงระหว่าง ความพึงพอใจในชีวิตสมรสกับความสำเร็จในงานนั้น ผู้วิจัยยังไม่พบ ดังนั้น ผู้วิจัยของอ้างอิงงานวิจัยที่เกี่ยวกับสถานภาพสมรสเพิ่มเติม นั้นคืองานวิจัยของ มาณีย์ อุ้ยเจริญพงษ์ (2528) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาล พบว่า สถานภาพสม รสมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยที่พยาบาลที่สมรสแล้วมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพยาบาลที่เป็นโสด

ฟอร์โทเฟอร์ และคณะ (Forthofer, et al. 1996:597) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของ ความซึมเศร้าในชีวิตสมรส (Marital Distress) กับการสูญเสียงาน (Work loss) ซึ่งพบว่า ภาวะซึมเศร้าในชีวิตสมรส มีความสัมพันธ์กับการสูญเสียงาน

ถึงแม้นว่า งานวิจัยที่อ้างอิงจะมีอยู่น้อย แต่ผู้วิจัยคิดว่า ความพึงพอใจในชีวิตสมรส น่าจะมีความสัมพันธ์และสามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพพยาบาลได้

การสนับสนุนทางสังคมกับความสำเร็จในอาชีพ

เชอร์นิส (Cherniss. 1991) ทำการศึกษากับพนักงานบริการสังคม พบว่า การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย

ชาวิค และ คูลลีย์ (นงนุช โรจนเลิส . 2540:47 ; อ้างอิงจาก Savick and Cooley . 1987) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความท้อถอยของบุคลากรในวิชาชีพสุขภาพจิต พบว่า การขาดการช่วยเหลือสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชา เป็นสาเหตุให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความท้อถอยในการทำงาน

ดุษฎี โยเหลา , อภิญญา โพธ์ศรีทอง และ ปริญญา ณ วันจันทร์ (2539) ศึกษาผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครูและพยาบาล พบว่า การสนับสนุนทางสังคมส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จด้าน

การปฏิบัติงานของพยาบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาติชาย สุวรรณนิตย์ พบว่า การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

บังอร โสพส และอัจรา วงค์วัฒนามงคล (2539) ศึกษาความเครียดของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และการได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในตำแหน่งของตน เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุมีอิทธิพลต่อความรู้สึกและทัศนคติต่องาน ความเครียดและความพึงพอใจในการทำงาน และยังพบว่า ผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากที่สุด มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด

ณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541:152) ศึกษาปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาล พบว่า กลุ่มพยาบาลที่มีอายุมาก รับรู้ถึงการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานมาก จะมีพฤติกรรมการพยาบาลอย่างเหมาะสมมากกว่าผู้ที่รับรู้ว่าได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานน้อย สอดคล้องกับงายวิจัยของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) พบว่าความรู้สึกเกี่ยวกับ การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสอนตามหน้าที่

จากงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ และสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า การสนับสนุนทางสังคมจะมีความสัมพันธ์และสามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพพยาบาลได้

ปัจจัยส่วนบุคคลกับความสำเร็จในอาชีพ

ในการศึกษาครั้งนี้ปัจจัยส่วนบุคคลที่นำมาศึกษา คือ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา ซึ่งมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึงระยะเวลาในการประกอบอาชีพนั้น ๆ อายุการทำงานในอาชีพ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นการมีตำแหน่งทางการบริหารที่สูงขึ้น การมีรายได้ที่สูงขึ้น รวมทั้งความสำเร็จในเรื่องบทบาทการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (นวลฉวี ประเสริฐสุข. 2542:25)

วารี เจริญสกุลไทย (2536) ทำการศึกษากับผู้บริหารสตรีที่ทำงานในบริษัทเอกชน พบว่า อายุการทำงานมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ เช่นเดียวกับการศึกษาของ วิสุทธิ์ ราตรี (2525:129) พบว่าประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน ส่วน วิลเลียม (Williams . 1993) ศึกษาในกลุ่มลูกจ้างและผู้บริหาร จำนวน 336 คน พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานมากมีการปฏิบัติงานดีกว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัลดารี (นงนุช โรจนเลิศ . 2540 ; อ้างอิงจาก Muldary .1983) นั้นคือ ประสบการณ์การทำงานที่มากขึ้น จะทำให้มองการณ์ไกล สุขุมรอบคอบ และความท้อถอยจะลดลง และปริญญา ณ วันจันทร์ (2539: บทคัดย่อ) ศึกษากับครูผู้สอบจำนวน 400 คน พบว่า ครูที่มีอายุราชการมาก มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย

จันทร์จิรา เหล่าพงันนานนท์ (2533:112) ศึกษาความพึงพอใจในอาชีพพยาบาล พบว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง บรรจุ – 5 ปี , 6 – 10 และ 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในอาชีพพยาบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.001ผลการศึกษาสอดคล้องกับประพันธ์ แฟ้มคลองขอม ซึ่งพบว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.05 โดยพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ต่ำ

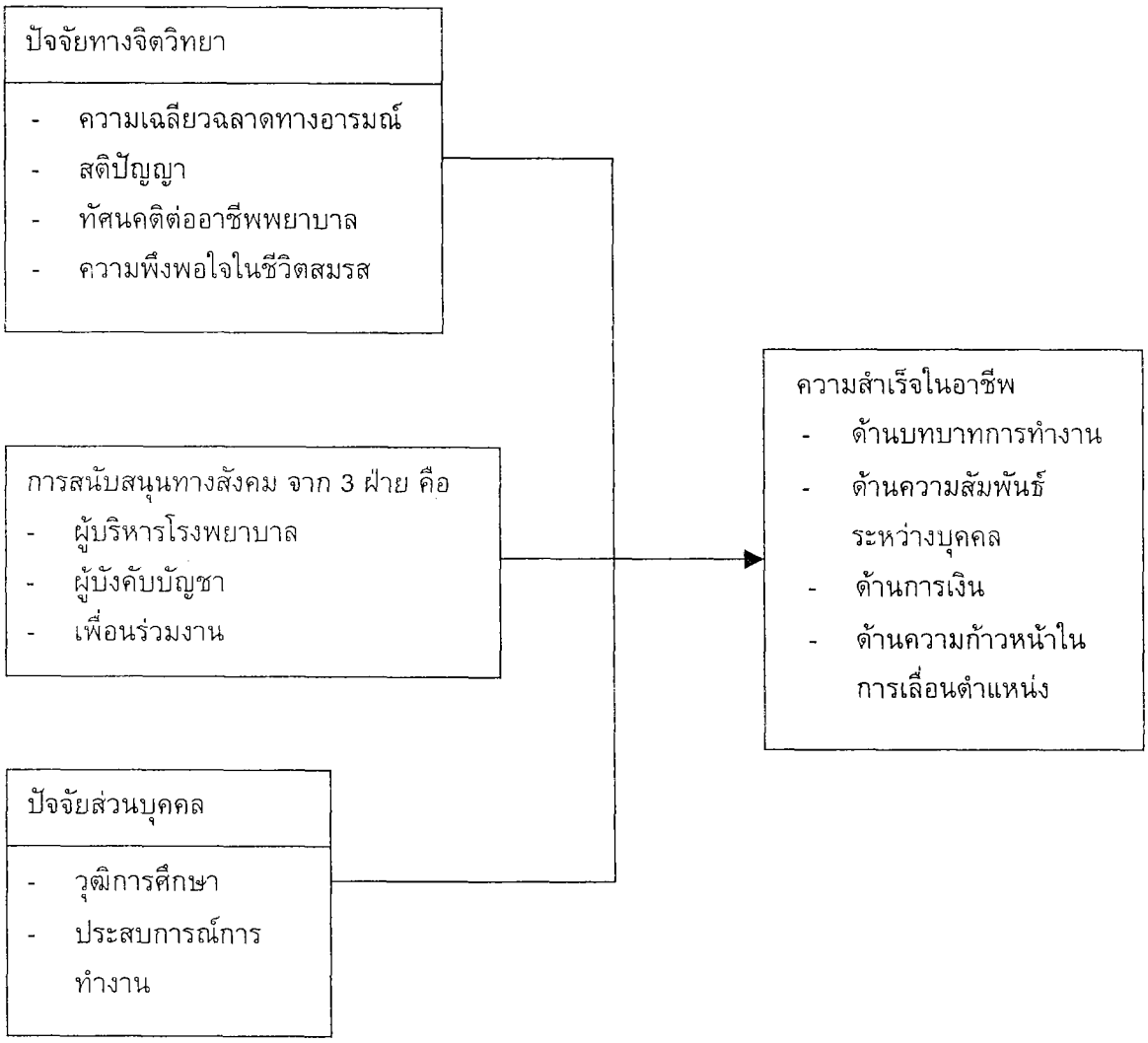
ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าตัวแปรระดับวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานสามารถนำนายความสำเร็จในอาชีพพยาบาลได้

วุฒิการศึกษา หมายถึงระดับการศึกษาขั้นสูงสุดที่ผู้ประกอบอาชีพสำเร็จการศึกษา ส่วนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวุฒิการศึกษากับความสำเร็จในอาชีพนั้นมีดังนี้

เมลาเมด (Melamed . 1995) ศึกษากับพนักงานสตรี พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นด้านบทบาทการทำงาน รายได้ หรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของวารี เจริญสกุลไทย (2536) ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสตรี ในการประกอบธุรกิจ พบว่า ระดับวุฒิการศึกษามีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้าน ต่าง ๆ

วิลเลียม (Williams . 1993) ศึกษาในกลุ่มลูกจ้าง และผู้บริหาร 336 คน พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน จะมีการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการวิจัยของ จัดจ์ และคณะ (Judge, et al . 1995) พบว่า การศึกษาส่งผลต่อเงินเดือน เช่นเดียวกับงานวิจัยของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532)ศึกษากับครู พบว่า ครูเพศชาย ครูที่มีอายุน้อย และครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นกลุ่มครูที่มีการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



สมมุติฐานการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ ประสบความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน
   1.1 ผู้ที่มีระดับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูง จะประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าผู้ที่มีระดับความเฉลียวฉลาดปานกลางและต่ำ ผู้ที่มีระดับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ปานกลาง จะประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าผู้ที่มีระดับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ต่ำ
   1.2 ผู้ที่มีระดับสติปัญญาสูง จะประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่า ผู้ที่มีระดับสติปัญญาปานกลาง และระดับสติปัญญาต่ำ และผู้ที่มีระดับสติปัญญาปานกลาง จะประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าผู้ที่ระดับสติปัญญาต่ำ
   1.3 ผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพพยาบาล จะประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่า ผู้ที่มีทัศนคติต่ออาชีพพยาบาลระดับกลางและผู้ที่มีทัศนคติไม่ดีต่ออาชีพพยาบาล ผู้ที่มีทัศนคติระดับกลางต่ออาชีพพยาบาล จะประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าผู้ที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาชีพพยาบาล
   1.4 ผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสสูง จะประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่า ผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสปานกลาง และต่ำ ผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสปานกลาง จะประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสต่ำ
   1.5 ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง จะประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่า ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมปานกลางและต่ำ ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมปานกลาง จะประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ
   1.6 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมาก ประสบความสำเร็จในอาชีพ สูงกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน ปานกลางและน้อย ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานปานกลาง ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย
   1.7 ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

2. ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ สติปัญญา ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส การสนับสนุนทางสังคม ประสบการณ์การทำงาน และระดับวุฒิการศึกษา สามารถพยากรณ์ และร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพได้

บทที่ 3
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาหาปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับการประสบความสำเร็จในอาชีพพยาบาล ผู้วิจัยเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. การหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือพยาบาลวิชาชีพเพศหญิงที่สมรสแล้ว ทำงานในโรงพยาบาลทั้งรัฐและเอกชน ที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ในปี 2543 จำนวน 340 คน

2.กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพเพศหญิงที่สมรสแล้ว ทำงานในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนที่ตั้งอยู่ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ในปี 2543 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากการเปิดตารางของ Krejcie และ Morgan ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 181 คน จากจำนวนประชากร 340 คน ซึ่งทำงานอยู่ในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน จำนวน 5 โรงพยาบาล ได้แก่

โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	120	คน	จากประชากร	226 คน
โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์	กลุ่มตัวอย่าง	45	คน	จากประชากร	83 คน
โรงพยาบาลอุบลรักษ์	กลุ่มตัวอย่าง	8	คน	จากประชากร	15 คน
โรงพยาบาลพญาไทอุบล	กลุ่มตัวอย่าง	4	คน	จากประชากร	8 คน
โรงพยาบาลราชเวชอุบล	กลุ่มตัวอย่าง	4	คน	จากประชากร	8 คน

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล โดยใช้อัตราส่วน 29:11:2:1:1 ตามลำดับ

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูล สำหรับแบบสอบถามในการวิจัยนี้ประกอบไปด้วย ข้อคำถาม 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 เครื่องมือวัดความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์
ตอนที่ 3 เครื่องมือวัดสติปัญญา
ตอนที่ 4 เครื่องมือวัดทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล
ตอนที่ 5 เครื่องมือวัดความพึงพอใจในชีวิตสมรส
ตอนที่ 6 เครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคม
ตอนที่ 7 เครื่องมือวัดความสำเร็จในอาชีพ

รายละเอียดของเครื่องมือแต่ละตอนมีดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามในตอนนี้ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านต่าง ๆ คือ

1.1 วุฒิการศึกษา
1.2 ประสบการณ์การทำงาน
1.3 อายุ

ตอนที่ 2 เครื่องมือวัดความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีลักษณะคำถามเป็นสถานการณ์ และมีตัวเลือกให้ผู้ตอบเลือกตอบ ในแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้สร้างเครื่องมือตามคำนิยามของโกล์วแมน (Goleman .1995) ที่ว่าความเฉลียวฉลาดมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การรู้จักตนเอง การกำกับตนเอง การจูงใจตนเอง การรับรู้อารมณ์ผู้อื่น และการมีมนุษย์สัมพันธ์

ตัวอย่าง โปรดเขียนเครื่องหมายกากบาทลงบนตัวเลือกที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เวลาที่คุณทะเลาะกับใครบางคนอย่างรุนแรง ข้อความด้านล่างข้อใดเป็นจริงสำหรับคุณ

ก. คุณรู้ตัวว่ากำลังโกรธ โมโหมาก และพยายามระงับสติอารมณ์
ข. คุณรู้เพียงว่าจะโต้เถียงอะไร แต่ไม่ทันรู้ตัวว่าโกรธ หรือมีอารมณ์อย่างไร
ค. คุณหน้าแดง มือสั่นโดยไม่รู้ตัว ทำอะไรไม่ถูก

เกณฑ์การให้คะแนน ในแต่ละข้อจะมีตัวเลือก 3 ข้อ มีข้อที่ถูกเพียงข้อเดียว ดังนั้น ผู้ที่ตอบถูกจะได้ 1 คะแนน ส่วนผู้ที่ตอบผิดจะได้ 0 คะแนน

การแปลความหมายคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมมากกว่า เป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า และนำคะแนนรวมที่ได้มาจัดกลุ่ม ดังนี้

ผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูง คือ ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบทดสอบ เท่ากับหรือสูงกว่า $\bar{X}$ + 1SD

ผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ปานกลาง คือ ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบทดสอบระหว่าง $\bar{X} \pm$ 1SD

ผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ต่ำ คือ ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบทดสอบ เท่ากับหรือต่ำกว่า $\bar{X}$ - 1SD

ตอนที่ 3 เครื่องมือวัดสติปัญญา ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบวัดสติปัญญาของ ราเวน (Raven) เรียกแบบทดสอบนี้ว่า แบบทดสอบโปรเกรสซีพแมทริซซีสฉบับก้าวหน้า (The Advance Progressive Matrices Test) เป็นแบบทดสอบที่ไม่ใช้ภาษา (Non – Verbal Test) แบบทดสอบประกอบไปด้วยลวดลายหรือ แมทริกซ์ แต่ละรูปมีส่วนที่ขาดหายไป ซึ่งผู้รับการทดสอบจะต้องเลือกคำตอบเดียว จากตัวเลือกที่กำหนดให้ 8 ตัวเลือก มาเติมส่วนที่ขาดหายไปให้เข้าชุดกัน แบบทดสอบชุดนี้จะมี 2 ตอน

ตอนที่ 1 มีจำนวนข้อปัญหา 12 ข้อ มี 8 ตัวเลือก เรียงจากง่ายไปยาก ใช้ทำการทดสอบเพื่อทำการตัดสินขั้นต้นว่า ผู้รับการทดสอบเป็นพวกโง่ หรือปานกลาง หรือฉลาด ถ้าผู้ได้รับการทดสอบตอบข้อปัญหาในตอนที่ 1 ได้ถูกต้องน้อยกว่า 6 ข้อ จะถือว่า เป็นพวกโง่ และไม่ได้รับการทดสอบตอนที่ 2 ต่อไป

ตอนที่ 2 มีข้อปัญหาที่ต้องใช้ความคิดแบบนามธรรม รวมทั้งสิ้น 36 ข้อ มี 8 ตัวเลือก

เกณฑ์การให้คะแนน ข้อที่ทำถูกได้ข้อละ 1 คะแนน ข้อผิดได้ 0 คะแนน รวมคะแนนของตอนที่ 2 ทั้งหมด 36 คะแนน

การแปลความหมายคะแนน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ดังนี้แบ่งสติปัญญาออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

คะแนนเปอร์เซนต์ไทล์ตั้งแต่ 75 ขึ้นไป ถือว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถทางสติปัญญาสูง

คะแนนระหว่างเปอร์เซนต์ไทล์ที่ 26–74 ถือว่า เป็นผู้มีความสามารถทางสติปัญญาปานกลาง

คะแนนเปอร์เซนต์ไทล์ตั้งแต่ 25 ลงมา ถือว่า เป็นผู้มีความสามารถทางสติปัญญาต่ำ

ตอนที่ 4 เครื่องมือวัดทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบวัดของ อภิญญา โพธิ์ศรีทอง (2536) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 5 อันดับ ตั้งแต่ "เห็นด้วย" ถึง ไม่เห็นด้วย" ประกอบด้วยข้อคำถามที่เป็นประโยคบอกเล่า ซึ่งมีความหมายทั้งทางบวกและทางลบ ให้เลือกตอบในแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว ข้อคำถามที่สร้างขึ้นมีความครอบคลุมองค์ประกอบของทัศนคติ นั้นคือ การรับรู้เกี่ยวกับอาชีพ ความรู้สึกที่มีต่ออาชีพ และความตั้งใจหรือแนวโน้มในการประกอบอาชีพ

ตัวอย่าง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง หลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ตอบ 5 หมายถึง เห็นด้วย

ตอบ 4 หมายถึง ค่อนข้างเห็นด้วย

ตอบ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ตอบ 2 หมายถึง ค่อนข้างไม่เห็นด้วย

ตอบ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การรับรู้เกี่ยวกับอาชีพ (0) อาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่ไม่ได้รับการยกย่องจากสังคม					
ความรู้สึกที่มีต่ออาชีพ (00) อาชีพพยาบาล ทำให้ท่านภาคภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือมนุษย์					
แนวโน้มในการประกอบอาชีพ (000) ถ้าเลือกอาชีพอื่นได้ ท่านจะไม่ทำงานพยาบาล					

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 5 ถึง 1 จากคำตอบ "เห็นด้วย" ถึง "ไม่เห็นด้วย" แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบ ผู้ตอบจะได้คะแนนตรงกันข้าม

การแปลความหมายคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมมากกว่า เป็นผู้ที่มีทัศนคติต่ออาชีพสูงกว่า ผู้ที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า และนำคะแนนรวมที่ได้มาจัดกลุ่มดังนี้

ผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ คือ ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบทดสอบ เท่ากับหรือสูงกว่า $\bar{X}$ + 1SD

ผู้ที่มีทัศนคติระดับกลางต่ออาชีพ คือ ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบทดสอบ อยู่ระหว่าง $\bar{X} \pm$ 1SD

ผู้ที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาชีพ คือ ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบทดสอบ เท่ากับหรือต่ำกว่า $\bar{X}$ - 1SD

ตอนที่ 5 เครื่องมือวัดความพึงพอใจในชีวิตสมรส ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบวัดของทิฆัมพร ศรีสังข์ (2539) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 อันดับตั้งแต่ "จริง" ถึง "ไม่จริง" ประกอบด้วยข้อคำถามที่เป็นประโยคบอกเล่า เกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตสมรส ซึ่งมีข้อความที่มีความหมายทางบวก และข้อความที่มีความหมายทางลบ ให้เลือกตอบในแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว

ตัวอย่าง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าเป็นจริงสำหรับท่านหรือไม่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง หลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ตอบ 5 หมายถึง จริง

ตอบ 4 หมายถึง ค่อนข้างจริง

ตอบ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ตอบ 2 หมายถึง ค่อนข้างไม่จริง

ตอบ 1 หมายถึง ไม่จริง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
(0)ท่านพึงพอใจเกี่ยวกับการจัดการด้านการเงินภายในครอบครัว					
(00) คู่สมรสของท่านรัก และเป็นห่วงเป็นใยท่าน					
(000)คู่สมรสของท่านเรียกร้องให้ท่าน ใช้เวลาบริการเขาอย่างไม่เป็นธรรม					

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 5 ถึง 1 จากคำตอบ "จริง" ถึง "ไม่จริง" แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบ ผู้ตอบจะได้คะแนนตรงกันข้าม

การแปลความหมายคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมมากกว่า เป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสสูงกว่า ผู้ที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า และนำคะแนนรวมที่ได้มาจัดกลุ่มดังนี้

ผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสสูง คือ ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบทดสอบ เท่ากับหรือสูงกว่า $\bar{X}$ + 1SD

ผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสปานกลาง คือ ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบทดสอบระหว่าง $\bar{X} \pm$ 1SD

ผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสต่ำ คือ ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบทดสอบ เท่ากับหรือต่ำกว่า $\bar{X}$ - 1SD

ตอนที่ 6 เครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคมจากองค์กร ผู้วิจัยปรับปรุงและเพิ่มเติมจากเครื่องมือของ ยศวรรณ นิพัฒน์ศิริผล (2541) เพื่อให้สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 อันดับตั้งแต่ "จริง" ถึง "ไม่จริง" ประกอบด้วยข้อคำถามที่เป็นประโยคบอกเล่า เกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งมีข้อความที่มีความหมายทางบวก และข้อความที่มีความหมายทางลบ ให้เลือกตอบในแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว

ตัวอย่าง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ และพิจารณาว่าเป็นจริงสำหรับท่านหรือไม่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง หลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ตอบ 5 หมายถึง จริง
ตอบ 4 หมายถึง ค่อนข้างจริง
ตอบ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
ตอบ 2 หมายถึง ค่อนข้างไม่จริง
ตอบ 1 หมายถึง ไม่จริง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
(0) ผู้บริหารให้ความสนใจต่อความคิดเห็นของข้าพเจ้า					
(00) หัวหน้าหอผู้ป่วยให้การสนับสนุนข้าพเจ้า ในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน					
(000) เพื่อนร่วมงานช่วยให้กำลังใจข้าพเจ้าในการปฏิบัติงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 5 ถึง 1 จากคำตอบ "จริง" ถึง "ไม่จริง" แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบ ผู้ตอบจะได้คะแนนตรงกันข้าม

การแปลความหมายคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมมากกว่า แสดงว่า รับรู้ว่าองค์กรสนับสนุนมากกว่า ผู้ที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า และนำคะแนนรวมที่ได้มาจัดกลุ่มดังนี้

ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง คือ ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบทดสอบ เท่ากับหรือสูงกว่า $\bar{X}$ + 1SD

ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมปานกลาง คือ ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบทดสอบ ระหว่าง $\bar{X} \pm$ 1SD

ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ คือ ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบทดสอบ เท่ากับหรือต่ำกว่า $\bar{X}$ - 1SD

ตอนที่ 7 เครื่องมือวัดความสำเร็จในอาชีพ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัดความสำเร็จในอาชีพของ นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) เครื่องมือวัด แบ่งความสำเร็จออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จด้านบทบาทการทำงาน (Work role success) ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal success) ความสำเร็จด้านการเงิน (Financial success) และความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (Hierarchical success) เครื่องมือวัดมีจำนวนด้านละ 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ "จริง" ไปจนถึง "ไม่จริง"

ตัวอย่าง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่า เป็นจริงสำหรับท่านหรือไม่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ตอบ 5 หมายถึง จริง
ตอบ 4 หมายถึง ค่อนข้างจริง
ตอบ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
ตอบ 2 หมายถึง ค่อนข้างไม่จริง
ตอบ 1 หมายถึง ไม่จริง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านบทบาทการทำงาน (0)เวลาการทำงานเป็นเวลาที่ข้าพเจ้ามีความสุขมากที่สุด					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (00) ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
ด้านการเงิน (000)ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนมากเพียงพอกับผลงานที่ข้าพเจ้าทำ					
ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (0000)ข้าพเจ้าไม่มั่นใจว่าจะไปถึงตำแหน่งสูงสุดตามที่ได้ตั้งใจไว้					

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 5 ถึง 1 จากคำตอบ "จริง" ถึง "ไม่จริง" แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบ ผู้ตอบจะได้คะแนนตรงกันข้าม

การแปลความหมายของคะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมมากกว่า แสดงว่ามีความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยหาคุณภาพของเครื่องมือวัด โดยมีขั้นตอนตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบด้านข้อความว่าตรงกับนิยามปฏิบัติการหรือไม่และตรวจภาษาที่ใช้ว่ามีความรัดกุมหรือไม่ และนำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงแก้ไข ให้เหมาะสมตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มที่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพเพศหญิงที่สมรสแล้ว จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อนำมาหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยใช้ การหา Item – Total Correlation ซึ่งเป็นการหาค่าอำนาจจำแนกไปด้วย

3. นำข้อคำถามที่ได้จากข้อ 2 มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficienct) ยกเว้นการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ และเครื่องมือวัดสติปัญญา ซึ่งใช้สูตร KR 20 พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับในแต่ละเครื่องมือวัดดังต่อไปนี้

เครื่องมือวัดความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ .82
เครื่องมือวัดสติปัญญา มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ .77
เครื่องมือวัดทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ .90
เครื่องมือวัดความพึงพอใจในชีวิตสมรส มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ .91
เครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคม มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ .84
เครื่องมือวัดความสำเร็จในอาชีพ มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ .86

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1.นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปติดต่อกับ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่ไปทำการเก็บข้อมูล เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

2.เมื่อได้รับอนุญาติให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ไปเก็บกับกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้

3.นำแบบทดสอบทั้งหมดมาตรวจความสมบูรณ์

4.นำแบบทดสอบที่สมบูรณ์ มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) การวิเคราะห์ข้อมูลทำตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แยกคะแนนตามกลุ่มตัวแปรที่ศึกษา

2. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ หาค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน

3. เปรียบเทียบคะแนนความสำเร็จในอาชีพ ตามตัวแปร โดยใช้ t-test เพื่อทดสอบสมมุติฐาน ข้อที่ 1.7

4. เปรียบเทียบคะแนนความสำเร็จในอาชีพตามตัวแปร ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ สติปัญญา ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส การสนับสนุนทางสังคม และประสบการณ์การทำงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One –Way Analysis of Variance) และหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe Procedure) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1.1, 1.2, 1.3 ,1.4 ,1.5 และ 1.6

3. หาตัวพยากรณ์โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ เพื่อศึกษาหาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โดยตัวแปรเหล่านั้นได้แก่ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ สติปัญญา ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส การสนับสนุนทางสังคม ประสบการณ์การทำงาน และระดับวุฒิการศึกษา สำหรับวัตถุประสงค์อีกข้อคือ เปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพพยาบาล ในแต่ละตัวแปรที่นำมาศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้วิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) การนำเสนอผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบ ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 3 ผลการหาตัวพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพ ของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพหญิงที่สมรสแล้ว ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ของรัฐและเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 181 คน จากโรงพยาบาลทั้งหมด 5 แห่ง ได้แก่

โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์	จำนวน	120 คน
โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์	จำนวน	45 คน
โรงพยาบาลอุบลรักษ์	จำนวน	8 คน
โรงพยาบาลพญาไทอุบล	จำนวน	4 คน
โรงพยาบาลราชเวชอุบล	จำนวน	4 คน

กลุ่มตัวอย่างมีอายุอยู่ในช่วง 23 – 55 ปี อายุโดยเฉลี่ย 36.05 ปี และในการศึกษาครั้งนี้ทำการเปรียบเทียบ ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา คือ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส การสนับสนุนทางสังคม และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งทุกตัวแปรถูกแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม โดยใช้ $\bar{X} \pm 1S.D.$ ยกเว้นระดับการศึกษาซึ่ง แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ การศึกษาระดับปริญญาตรี และการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี นอกจากนั้นยังมีตัวแปร สติปัญญาซึ่งใช้ตำแหน่งเปอร์เซ็นไทล์ ในการแบ่งเป็น กลุ่มสูง กลุ่มกลาง และกลุ่มต่ำ สำหรับตัวแปรที่แบ่งกลุ่มโดยใช้ $\bar{X} \pm 1S.D.$ สามารถแบ่งได้ดังนี้

ผู้ที่อยู่ในกลุ่มสูง จะได้คะแนนเท่ากับหรือมากกว่า $\bar{X}$ + 1S.D.
ผู้ที่อยู่ในกลุ่มกลาง จะได้คะแนนอยู่ในระหว่าง $\bar{X} \pm$ 1S.D.
ผู้ที่อยู่ในกลุ่มต่ำ จะได้คะแนนเท่ากับหรือต่ำกว่า $\bar{X}$ – 1S.D.

ในกรณีการประเมินกลุ่มตัวอย่าง ในแต่ละตัวแปรว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับใดนั้น ใช้หลักการแบ่งแบบอิงเกณฑ์ (วิเชียร เกตุสิงห์.2538: 8 – 11) ดังนี้

(อันตรภาคชั้นสูงสุด – อันตรภาคชั้นต่ำสุด) / จำนวนช่วงที่แปรผล

ตัวแปรความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และระดับสติปัญญา สามารถแบ่งโดยใช้หลักการอิงเกณฑ์ได้ดังนี้ (1 – 0) / 2 = 0.5 ดังนั้นระดับในการแบ่งคือ

0 – 0.50 หมายถึง ระดับต่ำ
0.51 – 1 หมายถึง ระดับสูง

ตัวแปรทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส การสนับสนุนทางสังคม สามารถแบ่งโดยใช้หลักการอิงเกณฑ์ได้ดังนี้ (5 – 1) / 5 = 0.8 ดังนั้นระดับในการแบ่งคือ

1.00 – 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด หรือต่ำที่สุด
1.81 – 2.60 หมายถึง น้อย หรือต่ำ
2.61 – 3.40 หมายถึง ปานกลาง
3.41 – 4.20 หมายถึง มาก สูง หรือดี
4.21 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด สูงที่สุด หรือดีที่สุด

ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลในแต่ละตัวแปร ในตาราง 4

ตาราง 4 คะแนนการแบ่งกลุ่ม ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย (อิงเกณฑ์)		ค่าคะแนนที่ได้	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		$\bar{X}$, S.D.	14.81,6.31		
มาก		$\bar{X}$ + 1S.D.	>21.12	26	14.37
ปานกลาง		$\bar{X} \pm$ 1S.D.	8.5 – 21.12	133	73.48
น้อย		$\bar{X}$ – 1S.D.	<8.5	22	12.15
ระดับการศึกษา					
ปริญญาตรี				176	97.24
สูงกว่าปริญญาตรี				5	2.76
ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์	0.69	$\bar{X}$, S.D.	17.22 ,4.25		
สูง		$\bar{X}$ + 1S.D.	>21.47	34	18.78
ปานกลาง		$\bar{X} \pm$ 1S.D.	12.97 - 21.47	119	65.75
ต่ำ		$\bar{X}$ – 1S.D.	<12.97	28	15.47
สติปัญญา	0.58	$\bar{X}$, S.D.	20.80, 6.65		
สูง(เปอร์เซนไทล์ >75)			>25	42	23.21
ปานกลาง(เปอร์เซนไทล์ 26-74)			18-25	90	49.72
ต่ำ(เปอร์เซนไทล์ <25)			<18	49	27.07
ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล	3.96	$\bar{X}$, S.D.	59.35, 7.71		
ทัศนคติที่ดี		$\bar{X}$ + 1S.D.	>67.06	26	14.37
ทัศนคติระดับกลาง		$\bar{X} \pm$ 1S.D.	51.64 - 67.06	123	67.95
ทัศนคติไม่ดี		$\bar{X}$ – 1S.D.	<51.64	32	17.68
ความพึงพอใจในชีวิตสมรส	4.07	$\bar{X}$, S.D.	61.03, 8.91		
สูง		$\bar{X}$ + 1S.D.	>69.94	34	18.78
ปานกลาง		$\bar{X} \pm$ 1S.D.	52.12 - 69.94	121	66.85
ต่ำ		$\bar{X}$ – 1S.D.	<52.12	26	14.37
การสนับสนุนทางสังคม	3.88	$\bar{X}$, S.D.	58.12, 7.32		
สูง		$\bar{X}$ + 1S.D.	>65.44	29	16.02
ปานกลาง		$\bar{X} \pm$ 1S.D.	50.8 – 65.44	126	69.61
ต่ำ		$\bar{X}$ – 1S.D.	<50.8	26	14.37

จากตาราง 4 พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 14.81 ปี สำหรับตัวแปรระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 176 คน กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีนั้น มีจำนวน 5 คน ซึ่งมีจำนวนน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกันจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความแตกต่างกันมาก ดังนั้นผู้วิจัยขออนุญาติในการตัดตัวแปรนี้ออก ไม่นำไปวิเคราะห์ในขั้นต่อไป สำหรับตัวแปรความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์พบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับสูง มีสติปัญญาส่วนใหญ่อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีทัศนคติต่ออาชีพพยาบาลอยู่ในระดับดี มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสสูง และส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบ ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ

ในการศึกษาครั้งนี้ ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดี่ยว (One – Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อ 1.1 – 1. 6 (หน้า 63) และหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe Procedure)ต่อไป ดังนั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะวิเคราะห์และนำเสนอตามลำดับของสมมุติฐาน

> **สมมุติฐานที่ 1.1 ผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูง จะประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าผู้ที่มีระดับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ปานกลางและต่ำ และผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ปานกลาง จะประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าผู้ที่มีระดับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ต่ำ**

ในการทดสอบใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีระดับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ได้นำเสนอใน ตาราง 5 ตาราง 6 และตาราง 7

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกัน

ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
กลุ่มต่ำ	28	70.42	8.55
กลุ่มปานกลาง	119	77.03	9.37
กลุ่มสูง	34	79.23	8.32

จากตาราง 5 พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูง มีคะแนนความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสูงสุด ดังนั้นจึงได้นำไปวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบว่า ความเฉลียว

ฉลาดทางอารมณ์ที่แตกต่างกัน จะมีความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกันหรือไม่ ผลการวิเคราะห์เสนอในตาราง 6

ตาราง 6 วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1319.40	659.70	8.02***
ภายในกลุ่ม	178	14626.84	82.17	
รวม		15946.24		

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนจากตาราง 6 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกัน ประสบความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเพื่อจะได้ทราบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์คู่ใดมีความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสูงกว่ากัน จึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปทดสอบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ ดังแสดงผลในตาราง 7

ตาราง 7 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพเป็นรายคู่ ที่มีระดับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกัน

ความเฉลียวฉลาด	คะแนนเฉลี่ยความ	กลุ่มต่ำ	กลุ่มปานกลาง	กลุ่มสูง
ทางอารมณ์	สำเร็จในอาชีพ	70.42	77.03	79.23
กลุ่มต่ำ	70.42	-	6.60**	8.80***
กลุ่มปานกลาง	77.03		-	2.20
กลุ่มสูง	79.23			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 , *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

จากตาราง 7 พบว่า พยาบาลวิชาชีพผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงประสบความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสูงกว่าผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และพบว่าพยาบาลวิชาชีพผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ปานกลาง ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน แต่ไม่พบความแตกต่างระหว่าง พยาบาลวิชาชีพผู้ที่มี

ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูง และพยาบาลวิชาชีพผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1.2 ผู้ที่มีระดับสติปัญญาสูง จะประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่า ผู้ที่มีระดับสติปัญญาปานกลางและระดับสติปัญญาต่ำ และผู้ที่มีระดับสติปัญญาปานกลาง จะประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าผู้ที่มีระดับสติปัญญาต่ำ

ในการทดสอบใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีระดับสติปัญญาแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ได้นำเสนอใน ตาราง 8 และตาราง 9

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับสติปัญญาที่แตกต่างกัน

สติปัญญา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
กลุ่มต่ำ	49	76.73	9.25
กลุ่มปานกลาง	90	76.80	9.85
กลุ่มสูง	42	75.26	8.71

จากตาราง 8 พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีสติปัญญาต่างกันมีคะแนนความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพต่างกันน้อยมาก และเพื่อให้แน่ใจว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ จึงได้นำมาวิเคราะห์ เพื่อพิจารณาว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสติปัญญาต่างกัน มีความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกันหรือไม่ การวิเคราะห์เสนอในตาราง 9

ตาราง 9 วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีระดับสติปัญญาแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	74.17	37.08	.41
ภายในกลุ่ม	178	15872.07	89.16	
รวม		15946.24		

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนจากตาราง 9 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับสติปัญญาแตกต่างกันประสบความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลที่ได้แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับสติปัญญาสูง ปานกลาง และต่ำ ประสบความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1.3 ผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพพยาบาล จะประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่า ผู้ที่มีทัศนคติระดับกลางและผู้ที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาชีพพยาบาล ผู้ที่มีทัศนคติระดับกลางต่ออาชีพพยาบาล จะประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าผู้ที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาชีพพยาบาล

ในการทดสอบใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีทัศนคติต่ออาชีพพยาบาลแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ได้นำเสนอใน ตาราง 10 ตาราง 11 และตาราง 12

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับทัศนคติต่ออาชีพพยาบาลแตกต่างกัน

ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ทัศนคติที่ไม่ดี	32	69.84	7.46
ทัศนคติระดับกลาง	123	76.76	8.82
ทัศนคติที่ดี	26	82.92	9.41

จากตาราง 10 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติต่ออาชีพพยาบาลในทางที่ดี มีความสำเร็จในอาชีพพยาบาลวิชาชีพสูงสุด ดังนั้น จึงได้นำไปทดสอบต่อเพื่อตรวจสอบว่า ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ที่แตกต่างกัน จะมีความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกันหรือไม่ ผลการวิเคราะห์เสนอในตาราง 11

ตาราง 11 วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติต่ออาชีพพยาบาลแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	2498.01	1249.00	16.53***
ภายในกลุ่ม	178	13448.22	75.55	
รวม		15946.24		

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนจากตาราง 11 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติต่ออาชีพพยาบาลแตกต่างกัน ประสบความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเพื่อทดสอบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติต่ออาชีพพยาบาลคู่ใด มีความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลพยาบาลวิชาชีพสูงกว่ากัน จึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปทดสอบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ ดังแสดงผลในตาราง 12

ตาราง 12 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพเป็นรายคู่ ที่มีทัศนคติต่ออาชีพพยาบาลแตกต่างกัน

ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล	คะแนนเฉลี่ยความสำเร็จในอาชีพ	ทัศนคติไม่ดี	ทัศนคติระดับกลาง	ทัศนคติที่ดี
		69.84	76.76	82.92
ทัศนคติที่ไม่ดี	69.84	-	6.92***	13.07***
ทัศนคติระดับกลาง	76.76		-	6.15**
ทัศนคติที่ดี	82.92			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 , *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

จากตาราง 12 พบว่า พยาบาลวิชาชีพผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพพยาบาล ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพผู้ที่มีทัศนคติระดับกลางต่ออาชีพพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพผู้ที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาชีพพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 พยาบาลวิชาชีพผู้ที่มีทัศนคติระดับกลางต่ออาชีพพยาบาล ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพผู้ที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาชีพพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1.4 ผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสสูง จะประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่า ผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสปานกลางและต่ำ ผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสปานกลาง จะประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสต่ำ

ในการทดสอบใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ได้นำเสนอในตาราง 13 ตาราง 14 และตาราง 15

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับความพึงพอใจในชีวิตสมรสแตกต่างกัน

ความพึงพอใจในชีวิตสมรส	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
กลุ่มต่ำ	26	71.00	8.24
กลุ่มปานกลาง	121	75.79	8.34
กลุ่มสูง	34	82.82	10.57

จากตาราง 13 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสสูง มีความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสูงสุด ดังนั้นจึงได้นำไปวิเคราะห์ต่อเพื่อตรวจสอบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสแตกต่างกัน จะมีความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกันหรือไม่ ผลการวิเคราะห์เสนอในตาราง 14

ตาราง 14 วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับความพึงพอใจในชีวิตสมรสแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	2205.46	1102.73	14.28***
ภายในกลุ่ม	178	13740.77	77.19	
รวม		15946.24		

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนจากตาราง 14 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสแตกต่างกัน ประสบความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเพื่อทดสอบดูว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสคู่ใด มีความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสูงกว่ากัน จึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปทดสอบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ ดังแสดงผลในตาราง 15

ตาราง 15 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสแตกต่างกัน

ความพึงพอใจในชีวิตสมรส	คะแนนเฉลี่ยความสำเร็จในอาชีพ	กลุ่มต่ำ	กลุ่มปานกลาง	กลุ่มสูง
		71.00	75.79	82.82
กลุ่มต่ำ	71.00	-	4.79*	11.82***
กลุ่มปานกลาง	75.79		-	7.03***
กลุ่มสูง	82.82			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 , *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

จากตาราง 15 พบว่า พยาบาลวิชาชีพผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสสูง ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสปานกลางและต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และพยาบาลวิชาชีพผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสปานกลาง ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1.5 ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง จะประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่า ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมปานกลางและต่ำ ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมปานกลาง จะประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

ในการทดสอบใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ได้นำเสนอในตาราง 16 ตาราง 17 และตาราง18

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการสนับสนุนทางสังคมที่แตกต่างกัน

การสนับสนุนทางสังคม	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
กลุ่มต่ำ	26	68.92	7.25
กลุ่มปานกลาง	126	75.49	7.47
กลุ่มสูง	26	87.20	9.82

จากตาราง 16 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง มีความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสูงสุด ดังนั้นจึงได้นำไปทดสอบต่อเพื่อตรวจสอบดูว่า การสนับสนุนทางสังคมที่แตกต่างกัน จะมีความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ แตกต่างกันหรือไม่ ผลการวิเคราะห์เสนอใน ตาราง 17

ตาราง 17 วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	4944.14	2472.07	39.99***
ภายในกลุ่ม	178	11002.09	61.81	
รวม		15946.24		

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนจากตาราง 17 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน ประสบความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเพื่อทดสอบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมคู่ใด มีความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสูงกว่ากัน จึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปทดสอบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ ดังแสดงผลในตาราง 18

ตาราง 18 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน

การได้รับการสนับสนุนทางสังคม	คะแนนเฉลี่ยความสำเร็จในอาชีพ	กลุ่มต่ำ	กลุ่มปานกลาง	กลุ่มสูง
		68.92	75.49	87.20
กลุ่มต่ำ	68.92	-	6.56***	18.28***
กลุ่มปานกลาง	75.49		-	11.71***
กลุ่มสูง	87.20			-

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

จากตาราง 18 พบว่า พยาบาลวิชาชีพผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมปานกลางและต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และพยาบาลวิชาชีพผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมปานกลาง ประสบความ

สำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1.6 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมาก ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานปานกลางและน้อย ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานปานกลาง จะประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย

ในการทดสอบใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ได้นำเสนอในตาราง 19และ 20

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
กลุ่มน้อย	22	70.95	7.82
กลุ่มปานกลาง	133	77.09	9.37
กลุ่มมาก	26	77.61	9.60

จากตาราง 19 พบว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีประสบการณ์การในการทำงานมาก มีคะแนนความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสูงสุด ดังนั้นจึงได้นำไปทดสอบต่อเพื่อตรวจสอบว่า ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน จะมีความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกันหรือไม่ ผลการวิเคราะห์เสนอในตาราง 20

ตาราง 20 วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	755.40	377.70	4.42*
ภายในกลุ่ม	178	15190.83	85.34	
รวม		15946.24		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนจากตาราง 20 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ประสบความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และ

เพื่อทดสอบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานคู่ใด มีความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสูงกว่ากัน จึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปทดสอบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ ดังแสดงผลในตาราง 21

ตาราง 21 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงาน	คะแนนเฉลี่ยความสำเร็จในอาชีพ	กลุ่มน้อย	กลุ่มปานกลาง	กลุ่มมาก
		70.95	77.09	77.61
กลุ่มน้อย	70.95	-	6.14*	6.66*
กลุ่มปานกลาง	77.09		-	.51
กลุ่มมาก	77.61			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 21 พบว่า พยาบาลวิชาชีพผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมาก ประสบความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพยาบาลวิชาชีพผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานปานกลาง ประสบความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกันสมมุติฐาน แต่ไม่พบว่า พยาบาลวิชาชีพผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมาก และพยาบาลวิชาชีพผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานปานกลาง ประสบความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกันสมมุติฐาน

ตอนที่ 3 การหาตัวพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ

ตามสมมุติฐาน ที่ว่า "ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ สติปัญญา ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส การสนับสนุนทางสังคม ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา สามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จในอาชีพได้" การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ตัวพยากรณ์ 7 ตัว คือ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ สติปัญญา ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส การสนับสนุนทางสังคม ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา โดยมี ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ เป็นตัวแปรเกณฑ์ และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ เสนอในตาราง 22

ตาราง 22 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

X	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	Y
X1	1	-.11	.35**	.18*	.31**	.24**	.17*	.28**	.19**	.36**
X2		1	.01	-.04	.03	.04	-.05	.09	-.29**	-.02
X3			1	.18*	.36**	.30**	.22**	.28**	.12	.41**
X4				1	.31**	.19**	.20**	.32**	.01	.38**
X5					1	.78**	.80**	.64**	.08	.60**
X6						1	.44**	.21**	.15*	.48**
X7							1	.37**	.02	.40**
X8								1	-.01	.47**
X9									1	.11
Y										1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

หมายเหตุ

Y	หมายถึง	ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ	X5	หมายถึง	การสนับสนุนทางสังคม
X1	หมายถึง	ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์	X6	หมายถึง	การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารโรงพยาบาล
X2	หมายถึง	สติปัญญา	X7	หมายถึง	การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา
X3	หมายถึง	ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล	X8	หมายถึง	การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน
X4	หมายถึง	ความพึงพอใจในชีวิตสมรส	X9	หมายถึง	ประสบการณ์การทำงาน

จากตาราง 22 พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส และการสนับสนุนทางสังคม และเมื่อแยกการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ฝ่าย ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการสนับสนุนทางสังคมทั้ง 3 ฝ่ายนี้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้วยเช่นกัน ส่วนตัวพยากรณ์ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพพยาบาลคือ สติปัญญา และประสบการณ์การทำงาน และเพื่อตรวจสอบดูว่า ตัวแปรต้นหรือตัวพยากรณ์ตัวใด สามารถจะเข้าไปทำนายความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้ จึงได้ทดสอบต่อโดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรที่ละขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) แสดงผลในตาราง 23

ตาราง 23 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรที่ละขั้น เพื่อพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวพยากรณ์	b	B	R^2	R^2 Change	t	p
การสนับสนุนทางสังคม (X5)	.55	.43	.361	.361	6.92	.000
ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล (X3)	.21	.17	.407	.046	2.89	.004
ความพึงพอใจในชีวิตสมรส (X4)	.20	.19	.444	.037	3.29	.001
ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ (X1)	.28	.12	.458	.014	2.11	.036

a = ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ มีค่าเท่ากับ 13.55

b = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

B = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

R = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีค่าเท่ากับ 0.677

R^2 = กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2change = กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ที่เปลี่ยนไป

SE est = ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ มีค่าเท่ากับ 7.007

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณจากตาราง 23 พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ 4 ตัวที่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือมีประสิทธิภาพสูงในการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ตามลำดับ โดยมีตัวแปร การสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด คือสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 36.1 ตัวพยากรณ์ที่มี

ประสิทธิภาพสูงเป็นอันดับ 2 คือ ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ซึ่งสามารถร่วมกับการสนับสนุนทางสังคม พยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้ ร้อยละ 40.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยที่อำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวพยากรณ์แรกเพียงตัวเดียว ร้อยละ 4.6 ตัวพยากรณ์ที่เข้าอันดับที่ 3 คือ ความพึงพอใจในชีวิตสมรส โดยสามารถร่วมกับ การสนับสนุนทางสังคม และทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล พยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 44.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 อำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 3.7 และตัวแปรสุดท้ายที่สามารถในการพยากรณ์ คือ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ โดยที่สามารถร่วมกับ การสนับสนุนทางสังคม ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล และความพึงพอใจในชีวิตสมรส พยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพพยาบาลวิชาชีพได้ ร้อยละ 45.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.4

ตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส และ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ สามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้ ร้อยละ 45.8 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ 7.007 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้ดังนี้

1. สมการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ในรูปคะแนนดิบ

ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ (y) = 13.55 + .55(X5) + .21(X3) + .20(X4) + .28(X1)

2. สมการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ (y') = .43 (X5) + .17 (X3) + .19 (X4) + .12 (X1)

จากสมการถดถอยแสดงว่า ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพจะสูงขึ้น 1 หน่วย ถ้าคะแนนการสนับสนุนทางสังคมเพิ่มขึ้น .55 หน่วย ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาลเพิ่มขึ้น .21 หน่วย ความพึงพอใจในชีวิตสมรสเพิ่มขึ้น .20 หน่วย และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์เพิ่มขึ้น .28 หน่วย โดยมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์พหุคูณ R = .677 (R^2 = .458) แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 4 ตัว ร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้ 45.8 % โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตราฐาน 7.007

จากตาราง 23 เป็นการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรที่ละขั้น เพื่อพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งใช้ตัวแปรหลักในการนำมาวิเคราะห์หาตัวพยากรณ์ ตัวแปรหลักที่กล่าวถึงได้แก่ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ สติปัญญา ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส การสนับสนุนทางสังคม และประสบการณ์การทำงาน ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคม ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้ แต่เนื่องจาก ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ฝ่าย นั้นคือ (1)การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร (2) การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา (3) การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ผู้วิจัยต้องการทราบต่อไปว่า การสนับสนุนทางสังคมจากฝ่ายใด สามารถ

พยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้มากที่สุด ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์เพื่อหาตัวพยากรณ์อีกครั้ง โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรที่ละขั้น โดยตัวแปรที่นำเข้ามาวิเคราะห์มีดังนี้ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ สติปัญญา ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและประสบการณ์การทำงาน ผลการวิเคราะห์เสนอในตาราง 24

ตาราง 24 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรที่ละขั้น เพื่อพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ (เมื่อแยกการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ฝ่าย)

ตัวพยากรณ์	b	B	R^2	R^2 Change	t	p
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร (X6)	.82	.32	.235	.235	5.42	.000
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้เพื่อนร่วมงาน (X8)	.95	.28	.378	.143	4.59	.000
ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล (X3)	.24	.20	.418	.040	3.36	.001
ความพึงพอใจในชีวิตสมรส (X4)	.20	.19	.451	.033	3.24	.001

a = ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ มีค่าเท่ากับ 15.20

b = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

B = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

R = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีค่าเท่ากับ 0.671

R^2 = กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2change = กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ที่เปลี่ยนไป

SE est = ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ มีค่าเท่ากัน 7.055

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ 4 ตัว ที่มีประสิทธิภาพสูงในการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล และความพึงพอใจในชีวิตสมรส ตามลำดับ โดยมีตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด คือสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 และมีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 23.5 ตัวพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพสูงเป็นอันดับ 2 คือ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสามารถร่วมกับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร พยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 37.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 โดยที่อำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวพยากรณ์แรกเพียงตัวเดียว ร้อยละ 14.3 ตัวพยากรณ์ที่เข้าอันดับที่ 3 คือ ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล โดยสามารถร่วมกับ การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร

และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน พยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 41.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 อำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.0 และตัวแปรสุดท้ายที่สามารถในการพยากรณ์ คือ ความพึงพอใจในชีวิตสมรส โดยที่สามารถร่วมกับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล พยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 45.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 อำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.3

สรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล และความพึงพอใจในชีวิตสมรส สามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 45.1 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตราฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 7.055 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้ดังนี้

1. สมการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ในรูปคะแนนดิบ

ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ (y) = 15.20 + 0.82(X6) + 0.95(X8) + 0.24(X3) + 0.20(X4)

2. สมการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ในรูปคะแนนมาตราฐาน

ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ (y') = 0.32(X6) + 0.28(X8) + 0.20(X3) + 0.19(X4)

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 24 พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาไม่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สาเหตุหนึ่งอาจเนื่องมาจาก การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับตัวแปร การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการทราบต่อไปอีกว่า ถ้าตัดตัวแปร การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานออก โดยไม่นำไปวิเคราะห์แล้วนั้น การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาจะสามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้หรือไม่ ดังนั้นในการวิเคราะห์ครั้งนี้ตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์มีทั้งสิ้น 6 ตัวแปร ได้แก่ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ สติปัญญา ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิเคราะห์เสนอในตาราง 25

ตาราง 25 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรที่ละขั้น เพื่อพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ (เมื่อตัดตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานออกจากการวิเคราะห์)

ตัวพยากรณ์	b	B	R^2	R^2 Change	t	p
ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล (X3)	.30	.25	.175	.175	3.81	.000
ความพึงพอใจในชีวิตสมรส (X4)	.27	.25	.274	.099	4.09	.000
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา (X7)	.76	.26	.343	.069	4.14	.000
ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ (X1)	.49	.18	.372	.029	2.83	.005

a = ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ มีค่าเท่ากับ 19.81

b = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

B = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

R = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีค่าเท่ากับ 0.610

R^2 = กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 change = กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ที่เปลี่ยนไป

SE est = ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ มีค่าเท่ากัน 7.543

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้เป็นอันดับ 3 โดยมีตัวแปรที่เข้ามาในสมการพยากรณ์ ครั้งนี้ 4 ตัวแปร ได้แก่ ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ โดยมีตัวแปร ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาลเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดในการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 และมีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 17.5 ตัวพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพสูงเป็นอันดับ 2 คือ ความพึงพอใจในชีวิตสมรส ซึ่งสามารถร่วมกับตัวแปรทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล พยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 27.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 โดยที่อำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวพยากรณ์แรกเพียงตัวเดียว ร้อยละ 9.9 ตัวพยากรณ์ที่เข้าอันดับที่ 3 คือ การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา โดยสามารถร่วมกับ ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล และความพึงพอใจในชีวิตสมรส พยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 34.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 อำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นร้อยละ 6.9 และตัวแปรสุดท้ายที่สามารถในการพยากรณ์ คือ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ โดยที่สามารถร่วมกับ ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส และการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา พยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 37.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .005 อำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.9

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 24 เมื่อแยกการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ฝ่าย พบว่า ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ไม่สามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้ แต่เมื่อ ทำการวิเคราะห์อีกครั้ง โดยตัดตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานออก ผลการวิเคราะห์พบว่า ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สาเหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ตัวแปรความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารและการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผลดังกล่าวมีผลต่อความสามารถในการพยากรณ์

สรุปได้ว่า ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ สามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 37.2 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตราฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ 7.543 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้ดังนี้

1. สมการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ในรูปคะแนนดิบ

ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ (y) = 19.81 + 0.30(X3) + 0.27(X4) + 0.76(X7) + 0.45(X1)

2. สมการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ในรูปคะแนนมาตราฐาน

ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ (y') = 0.25(X3) + 0.25(X4) + 0.26(X7) + 0.18(X1)

สรุป จากสมมุติฐาน ที่คาดว่า ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ สติปัญญา ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส การสนับสนุนทางสังคม ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา สามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จในอาชีพได้นั้น จากการวิเคราะห์พบว่ามีตัวแปรที่นำมาศึกษาเพียง 4 ตัวแปรเท่านั้น ที่สามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้ ได้แก่ ตัวแปร การสนับสนุนทางสังคม ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ส่วนตัวแปร สติปัญญา ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่สามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้ ผลที่ได้จึงสอดคล้องกับสมมุติฐานในการศึกษาเพียงบางส่วน ส่วนระดับการศึกษา ไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้ เนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพระดับปริญญาตรีมีมากถึง 176 คน ในขณะที่ระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีเพียง 5 คนเท่านั้น

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษา ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีตัวแปรที่นำมาศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ สติปัญญา ทัศนคติในอาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส การสนับสนุนทางสังคม ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพพยาบาล จำแนกตาม ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ สติปัญญา ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส การสนับสนุนทางสังคม ระดับวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2. เพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ความสำเร็จในอาชีพพยาบาล ตัวแปรเหล่านั้นได้แก่ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ สติปัญญา ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส การสนับสนุนทางสังคม ระดับวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สมมุติฐานการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ ประสบความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

1.1 ผู้ที่มีระดับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูง จะประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าผู้ที่มีระดับความเฉลียวฉลาดปานกลางและต่ำ ผู้ที่มีระดับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ปานกลาง จะประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าผู้ที่มีระดับความเฉลียวแลาดทางอารมณ์ต่ำ

1.2 ผู้ที่มีระดับสติปัญญาสูง จะประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่า ผู้ที่มีระดับสติปัญญาปานกลางและต่ำ ผู้ที่มีระดับสติปัญญาปานกลาง จะประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าผู้ที่ระดับสติปัญญาต่ำ

1.3 ผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพพยาบาล จะประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่า ผู้ที่มีทัศนคติต่ออาชีพพยาบาลระดับกลางและมีทัศนคติไม่ดีต่ออาชีพพยาบาล ผู้ที่มีทัศนคติระดับกลางต่ออาชีพพยาบาล จะประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าผู้ที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาชีพพยาบาล

1.4 ผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสสูง จะประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่า ผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสปานกลางและต่ำ ผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสปานกลาง จะประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสต่ำ

1.5 ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง จะประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่า ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมปานกลางและต่ำ ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมปานกลางจะประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

1.6 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมาก ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน ปานกลางและน้อย ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานปานกลาง ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย

1.7 ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

2. ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ สติปัญญา ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส การสนับสนุนทางสังคม ประสบการณ์การทำงาน และระดับวุฒิการศึกษา สามารถพยากรณ์ และร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพได้

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพเพศหญิงที่สมรสแล้ว ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลทั้งรัฐและเอกชนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี มีจำนวนทั้งสิ้น 340 คน สุ่มมาเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 181 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี และนำมาจากงานวิจัย โดยนำมาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อใช้ให้เหมาะสมกับขอบเขตเรื่องที่ทำการศึกษา แบบสอบถามมีทั้งหมด 7 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1) ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2) เครื่องมือวัดความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ตอนที่ 3) เครื่องมือวัดสติปัญญา ตอนที่ 4) เครื่องมือวัดทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ตอนที่ 5) เครื่องมือวัดความพึงพอใจในชีวิตสมรส ตอนที่ 6) เครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคม ตอนที่ 7) เครื่องมือวัดความสำเร็จในอาชีพ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 181 ฉบับ ได้ข้อมูลกลับคืนมาในสภาพสมบูรณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ผลได้ 181 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statitistical Package for the Social Sciences)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1 พยาบาลวิชาชีพที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูง ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และพยาบาลวิชาชีพที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ปานกลาง ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพ ที่มีระดับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2 พยาบาลวิชาชีพที่มีสติปัญญาแตกต่างกัน ประสบความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3 พยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพพยาบาล ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติระดับกลางต่ออาชีพพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 พยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติระดับกลางต่ออาชีพพยาบาลประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาชีพพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4 พยาบาลวิชาชีพที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสสูง ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสปานกลางและต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และพยาบาลวิชาชีพที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสปานกลาง ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5 พยาบาลที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมปานกลางและต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และพยาบาลที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมปานกลาง ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

6 พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานมาก ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานปานกลาง ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

7 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพ ของพยาบาลวิชาชีพ มี 4 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากองค์กร เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 36.1 ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล เป็นตัวพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพสูงเป็นอันดับที่ 2 สามารถร่วมกับตัวแปรแรกพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพได้ร้อยละ 40.7 ตัวพยากรณ์ที่เข้าอันดับที่ 3 คือ ความพึงพอใจในชีวิตสมรส สามารถร่วมกับสองตัวแปรแรกพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพได้ร้อยละ 44.4 และ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ เป็นตัวแปรสุดท้ายที่เข้าสมการ โดยสามารถร่วมกับการสนับสนุนทางสังคมจากองค์กร ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล และความพึงพอใจในชีวิตสมรส พยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพได้ร้อยละ 45.8 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้ดังนี้

1 สมการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ในรูปคะแนนดิบ

ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ (y) = 13.55 + .55(X5) + .21(X3) + .20(X4) + .28(X1)

2 สมการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ในรูปคะแนนมาตราฐาน

ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ(y') = .43 (X5) + .17(X3) + .19(X4) + .12(X1)

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย เรื่องตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งตัวแปรที่นำมาศึกษาในครั้งนี้มี 7 ตัวแปร ได้แก่ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ สติปัญญา ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส การสนับสนุนทางสังคมจากองค์กร ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ การศึกษาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้นั้น คือ การสนับสนุนทางสังคมจากองค์กร ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ตามลำดับ ผลที่ได้สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

การสนับสนุนทางสังคมจากองค์กร ในการศึกษาครั้งนี้ แหล่งการสนับสนุนคือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งพบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากองค์กร เป็นตัวแปรตัวแรกที่เข้าในสมการพยากรณ์ และจากการศึกษาเปรียบเทียบยังพบว่าพยาบาลที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมปานกลางและต่ำ และผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมปานกลาง ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ1.5 อธิบายได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมช่วยให้บุคคล มีความสามารถในการเผชิญความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจเป็นการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือระบายปัญหาความคับข้องใจให้กันฟัง ช่วยให้บุคคลมีความเข้าใจปัญหา หรือความกดดันที่กำลังเผชิญ และพัฒนากลไกการต่อสู้ได้ดีขึ้น (พัชรี พุ่มพวง .2539:52 ; อ้างอิงจาก Norbeck.1985) พยาบาลที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหัวหน้าสายตรง และเพื่อนร่วมงาน ทำให้พยาบาลรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของงาน และเมื่อต้องประสบกับปัญหา การได้รับความช่วยเหลือหรือเพียงแต่ได้รับกำลังใจที่ดี สามารถทำให้พยาบาล สามารถเผชิญกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน และเกิดความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ส่วนพยาบาลที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ จะรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หรือจากหัวหน้างาน เมื่อประสบกับปัญหา ก็ต้องหาทางแก้ปัญหาเพียงคนเดียว ไม่มีคนให้คำปรึกษา ไม่มีใครให้กำลังใจ ทำให้เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่ายในการทำงาน เป็นสาเหตุให้พยาบาลรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ๆ ยิ่งมีมากขึ้นเท่าไร ก็จะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายน้อยลง และกลับมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น เพียงนั้น(ยศวรรณ นิพัฒน์ศิริผล .2541 :70 ; อ้างอิงจาก Cooper.1986) และงานวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอาร์ยีและลัด (Aryee & Luk .1996) ที่ได้ทำการศึกษากับสตรีที่แต่งงานแล้วจากหลายกลุ่มอาชีพ และผลพบว่า การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้า ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพของสตรีเหล่านั้น เช่นเดียวกับงานวิจัยของกลิ่นแก้ว ป. จินตกานนท์ (2529) ที่ศึกษากับผู้บริหารสตรี พบว่าการสนับสนุนทางสังคม จากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าจะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของผู้บริหารสตรี และยังพบว่าการสนับสนุนทางสังคมส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จด้านการปฏิบัติงานของพยาบาล (ดุษฎี โยเหลา ,อภิญญา โพธิ์ศรีทอง

และปริญญา ณ วันจันทร์ .2539) และจากการแยกตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 แหล่ง ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน แล้วนำมาวิเคราะห์หาตัวพยากรณ์ ร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ นั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร เป็นตัวแปรแรกที่เข้าสมการพยากรณ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรที่เข้ามาในสมการพยากรณ์เป็นอันดับสอง ส่วนการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา ไม่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้ แต่จากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อย่างสูงกับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารและการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา ไม่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์อีกครั้ง โดยตัดตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารและการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานออก เพื่อตรวจสอบดูว่าการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาสามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้หรือไม่ ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาสามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นไม่ว่าการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ต่างสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้ ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้วางนโยบาย แนวทางในการปฏิบัติงาน มีอำนาจในการตัดสินใจสั่งการต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ เมื่อพยาบาลวิชาชีพต้องการความช่วยเหลือผู้บริหารสามารถสั่งการได้ทันที ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือทางด้านอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานหรือการกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากร ส่วนผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดสามารถให้การสนับสนุนพยาบาลวิชาชีพ ไม่ว่าจะเป็นการให้คำปรึกษาเมื่อพยาบาลวิชาชีพต้องเผชิญกับปัญหา หรือการให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน และการให้ความช่วยเหลือเมื่อพยาบาลวิชาชีพต้องการความช่วยเหลือ ความช่วยเหลือสนับสนุนต่าง ๆ ที่พยาบาลได้รับจากผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีผลทำให้พยาบาลวิชาชีพ รับรู้ถึงความเอาใจใส่ของผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกว่าตนเองไม่โดดเดี่ยวในการทำงาน มีที่พึ่งมีกำลังใจในการทำงาน และทำงานด้วยความสุข ทำให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ

ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ได้มากเป็นอันดับรองลงมา และจากการศึกษาเปรียบเทียบพบว่า พยาบาลที่มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลที่มีทัศนคติระดับ กลาง และพยาบาลที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาชีพ และพยาบาลที่มีทัศนคติระดับกลางต่ออาชีพพยาบาล ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 1.3 ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาลเป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการประกอบอาชีพ เนื่องจากทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล เป็นความรู้สึกและอารมณ์ ความชอบหรือไม่ชอบ ความพอใจหรือไม่พอใจ และความพร้อมที่จะกระทำในทางบวกหรือทางลบ ที่มีต่ออาชีพพยาบาล ดังนั้นพยาบาลที่มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพพยาบาล จะรู้สึกรัก และมีความภูมิใจในอาชีพ พร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ มีความผูกพันในงาน และมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในงาน จะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ตามโมเดลความ

สำเร็จในอาชีพของ จัดจ์และคณะ (Judge et al.1995:488) และทัศนคติเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ทั้งในแนวการทำงาน และเป้าหมายในการทำงาน ตลอดจนความพึงพอใจในการทำงาน (กรมฝึกหัดครู .2527) ทัศนคติที่ดีต่อการทำงานยังทำให้ ผลงานที่ทำออกมามีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวของ สมพงษ์ เกษมสิน (2519) กล่าวว่า ผลงานที่ทำด้วยใจรักและมีทัศนคติที่ดีต่องาน ย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงานและมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน ดังนั้นทัศนคติที่ดีต่ออาชีพพยาบาลเป็นจิตลักษณะที่สำคัญที่ส่งผลให้พยาบาลพร้อมที่จะกระทำหน้าที่ของตนได้อย่างดี เนื่องจากงานพยาบาลเป็นงานที่ทำไม่เป็นเวลา มีการผลัดเปลี่ยนเวรการทำงาน และลักษณะงานที่ต้องทำงานกับความเจ็บป่วยของผู้ป่วยที่มารับบริการ ต้องให้การพยาบาลทั้งทางร่างกายและจิตใจ และการทำงานยังต้องพบกับสิ่งสกปรก หรือเชื้อโรค ทำให้พยาบาลเกิดความเครียด และเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้ง่าย แต่ถ้าพยาบาลมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ ก็จะทำงานด้วยใจรัก มีความพยายามที่จะให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังเช่นผลการศึกษาของวูม (อุบล ภัศระ .2535 : 23;อ้างอิงจาก Vroom.1964) ที่พบว่า ผู้ที่มีทัศนคติต่อการทำงานสูงมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงด้วย เช่นเดียวกับปริญญา ณ. วันจันทร์ (2536) พบว่าครูที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพครูสูงมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพครูต่ำ และงานวิจัยของเบญจวรรณ เนตรแขม (2541:139) ที่พบว่า ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ งานวิจัยทั้ง 3 เรื่องข้างต้น ตัวแปรที่ศึกษาคือ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการทำงานที่ดี และความพึงพอใจในงาน ตัวแปรเหล่านี้เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการวัดความสำเร็จในอาชีพ จากนิยามปฏิบัติการตัวแปรเหล่านี้บ่งบอกถึงความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน ซึ่งหมายถึง ความพึงพอใจในงาน และการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงนำงานวิจัยเหล่านี้มาอ้างอิงด้วย ส่วนงานวิจัยของ คริสโตเฟอร์ (Christopher .1998:128) ศึกษา ทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ พบว่า ทัศนคติต่อการทำงาน สามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพได้

ความพึงพอใจในชีวิตสมรส เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้เป็นอันดับที่ 3 และจากการศึกษาเปรียบเทียบพบว่า พยาบาลที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสสูง ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่า พยาบาลที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสปานกลางและต่ำ และพยาบาลที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสปานกลาง ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลที่พึงพอใจในชีวิตสมรสต่ำ เป็นไปตามสมมุติฐานข้อ1.4 ความพึงพอใจในชีวิตสมรส เป็นการรับรู้ของสามีหรือภรรยาที่มีต่อคู่สมรสในแง่ต่าง ๆ เช่น ความรักความเข้าใจ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของภรรยาหรือสามี สภาพเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว ผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสเป็นผู้ที่มีความสุข ไม่ต้องวิตกกังวลเกี่ยวกับปัญหาในชีวิตสมรสและครอบครัว ทำให้มีเวลาในการพัฒนาและสร้างสรรค์งานของตนเอง มีสมาธิในการทำงาน และนอกจากนี้ คู่สมรสที่มีความรัก ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ยังสามารถช่วยเหลือเมื่ออีกฝ่ายต้องเผชิญปัญหาในการทำงาน หรือช่วยให้กำลังใจในการแก้ปัญหาของภรรยา ในทางกลับกัน ภรรยาที่รู้สึกไม่พึงพอใจในชีวิตสมรส นั้นแสดงว่า สัมพันธ์ภาพในครอบครัว ไม่ด้านใดก็ด้านหนึ่งเริ่มมีปัญหา ปัญหาครอบครัวอาจไปรบกวนสมาธิในการทำงาน ทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ ซึ่งส่งผลให้ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ดังมีผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าภาวะซึมเศร้าในชีวิตสมรส มีความสัมพันธ์กับการสูญเสียงาน (Forthofer el ,al .1996) หรือในกรณี

ที่มีปัญหาในการทำงาน บุคคลต้องการกำลังใจ ความเข้าใจ จากคนรอบข้าง และคนที่จะเป็นกำลังใจที่สำคัญคือ คู่สมรส และในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความพึงพอใจในชีวิตสมรสสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้ สอดคล้องกับงานวิจัยที่ สเตนได้รวบรวมรายงานไว้ ซึ่งเป็นการศึกษากับพนักงานขายที่สมรสแล้ว พบว่า ความพึงพอใจในชีวิตสมรส มีความสัมพันธ์กับการประสบความสำเร็จในงาน (Stein:CD – ROM) และการศึกษาของเทนบรุนเซล (Tenbrunsel,et al.1995:24) พบว่า ความพึงพอใจในชีวิตสมรสมีส่วนส่งเสริมความพึงพอใจในงานที่บุคคลทำ

ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้เป็นอันดับสุดท้าย และจากการศึกษาเปรียบเทียบ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูง ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่ากลุ่มที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ต่ำ และกลุ่มที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ปานกลาง ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่ากลุ่มที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ต่ำ แต่ไม่พบว่ากลุ่มที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูง ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่ากลุ่มที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1.1 ในบางส่วน ซึ่งความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ เป็นลักษณะหนึ่งของบุคคลที่มีความสามารถ ในการตระหนักรู้ถึงความคิดความรู้สึก และอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น สามารถในการควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นภายใน ตลอดจนสามารถรอคอยการตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะ สามารถให้กำลังใจตนเองในการที่จะเผชิญกับอุปสรรค และข้อขัดแย้งต่าง ๆ ได้อย่างไม่คับข้องใจ รู้จักขจัดความเครียดที่จะขัดขวางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันมีค่าของตนได้ สามารถชี้นำความคิด และการกระทำของตน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในฐานะผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างมีความสุข (ทศพร ประเสริฐสุข .2542) จากลักษณะที่กล่าวมาข้างต้น เป็นลักษณะที่สำคัญของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ เนื่องจากเป็นผู้ที่สามารถบอกตนเองให้ปฏิบัติไปในทางที่ถูกต้อง ที่จะนำตนไปสู่ความสำเร็จในอนาคต ถึงแม้ต้องเผชิญกับอุปสรรค แต่ก็สามารถที่จะให้กำลังใจตนเอง ไม่ให้ท้อแท้ และมีความหวังที่จะไปให้ถึงจุดมุ่งหมาย และเนื่องจากลักษณะงานพยาบาลต้องทำงานร่วมกับบุคคลหลายระดับ ทั้งผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา แพทย์ และหน่วยงานต่าง ๆ ภายในโรงพยาบาล และยังต้องดูแลผู้ป่วยซึ่งมีหลายประเภท หลายลักษณะ การทำงานกับบุคคลที่หลากหลาย จะอาศัยความรู้หรือสติปัญญาเพียงอย่างเดียวไม่ได้ เพราะการทำงานกับคนที่หลากหลายในบางครั้งย่อมเกิดปัญหา เกิดความขัดแย้ง ดังนั้นการติดต่อสื่อสารที่ดี การเอาใจเขามาใส่ในเรา และความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง จะทำให้สามารถแก้ปัญหาไปในทางที่ดีได้ ซึ่งจะส่งผลให้งานสำเร็จไปได้ด้วยดี ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน และรับรู้ถึงความสำเร็จในอาชีพตามมา สอดคล้องกับงานวิจัยที่สเตน (Stein : CD – ROM)ได้รวบรวมรายงานไว้ ซึ่งผลงานวิจัยทั้ง 2 เรื่องพบว่า ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความสามารถในการปฏิบัติงาน และงานวิจัยอีกเรื่องที่สเตนได้รายงานไว้ พบว่า ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ สามารถทำนายการเป็นพนักงานดีเด่นได้ แต่อย่างไรก็ตามเนื่องจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่าง ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพนั้นยังไม่พบ แต่มีงานวิจัยที่พอจะนำมาสนับสนุนผลการวิจัยครั้งนี้ได้ในบางส่วน ได้แก่ งานวิจัยของอุษณีย์ สุนทโรทก (2539:78) ศึกษาลักษณะตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จในการขายนั้น เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารสูง

และเพ็ญจันทร์ สว่างตระกูล(2540:130-132) พบว่าบุคลิกภาพของตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จ มีบุคลิกภาพด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (Locus of Control) การมุ่งอนาคต (Future Orientation) และการควบคุมตนเอง (Self Control) ส่วนนิศารัฐ ฐิติวรเวศน์ (2543:บทคัดย่อ) พบว่าบุคลิกภาพของนักขายที่ประสบความสำเร็จ คือ วุฒิภาวะทางอารมณ์ และชอบสังคม ช่างสำรวจที่ประสบความสำเร็จมีบุคลิกภาพด้านการควบคุมตนเอง (บุษรินทร์ บุญรอด .2536:59) บุคลิกภาพของศึกษานิเทศน์ดีเด่นจะมีลักษณะการควบคุมตนเองสูง เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และชอบเข้าสังคม (ประคอง เกลื่อนกบ.2532 :74-75) ครูและครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จ จะมีบุคลิกภาพการออกสังคม และมีอารมณ์มั่นคง (สินีนาฏ พันธุ์ดี.2534:บทคัดย่อ) ถึงแม้ว่างานวิจัยเหล่านี้ไม่ได้ศึกษาความเฉลียวฉลาดโดยตรง แต่ตัวแปรเหล่านี้เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ นั้นคือ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมุ่งอนาคต และการความคุมตนเอง เป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบการกำกับตนเอง เป็นความสามารถในการให้กำลังใจ ควบคุมและกระตุ้นตนเองให้มีพฤติกรรมไปในทางที่เหมาะสม และตัวแปรการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบการรับรู้อารมณ์ผู้อื่น ซึ่งหมายถึงความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ เข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น ส่วนตัวแปรชอบเข้าสังคม เป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบ การคงไว้ซึ่งสัมพันธ์ภาพ ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพและการรักษาสัมพันธ์ภาพกับบุคคลไว้ได้ ดังนั้นตัวแปรต่าง ๆ ในการวิจัยข้างต้น ที่นำมาอ้างอิงนั้น เป็นส่วนหนึ่งของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ และกล่าวได้ว่าผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูง จะประสบความสำเร็จในอาชีพ เพราะ เป็นผู้ที่ รู้ความสามารถของตนเอง สามารถควบคุมตนเองได้ สร้างแรงจูงใจ แรงกระตุ้นให้ตนเองสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และเมื่อประสบปัญหา มีความพยายามที่จะแก้ไข และยังเป็นผู้ที่รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา รู้จักการเข้าสังคม ทำให้เป็นที่รู้จักและเป็นที่รักของคนทั่วไป ดังนั้นไม่ว่าจะทำอะไร ผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงย่อมจะได้รับการสนับสนุน และได้รับการช่วยเหลือ สิ่งเหล่านี้สามารถทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในอาชีพได้

ส่วนผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูง และผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ปานกลาง ประสบความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากว่า ผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ปานกลาง สามารถจัดการหรือควบคุมอารมณ์ตนเองได้ในบางครั้ง บางสถานการณ์ เช่น เมื่ออยู่นอกเวลางาน อาจไม่สามารถควบคุมตนเองได้ แต่ในที่ทำงาน ด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ หรือสายตาของผู้บังคับบัญชา เป็นตัวแปรหนึ่งที่คอยควบคุมความประพฤติของพยาบาล ทำให้ไม่สามารถที่จะทำอะไรได้ตามใจตนเอง และเป็นสิ่งที่ควบคุมพยาบาลให้มีพฤติกรรมไปในทางที่เหมาะสม จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ปานกลาง มีพฤติกรรมใกล้เคียงกับคนที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูง ซึ่งเป็นเหตุให้พยาบาลที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงและปานกลาง ประสบความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยที่พบว่า ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากองค์กร ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ สามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพในอำเภอเมืองในจังหวัดอุบลราชธานีได้ เนื่องจากในการทำงาน ทุกคนย่อมมุ่งหวังให้ตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพการงานที่ตนทำอยู่ แต่ก่อนที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

พยาบาลวิชาชีพต้องเจอกับอุปสรรคในหลาย ๆ ด้าน และสิ่งที่จะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพสามารถเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ และสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ได้นั้น ส่วนหนึ่งก็คือเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารโรงพยาบาล ซึ่งสามารถช่วยทั้งด้านอารมณ์ สังคม และอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่จะช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนอกจากการสนับสนุนทางสังคมที่ดีแล้ว พยาบาลวิชาชีพควรมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพด้วย ถึงแม้นว่า พยาบาลวิชาชีพจะได้รับการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ จากองค์กรแล้ว แต่ถ้าพยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาชีพ ก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในอาชีพ การที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพพยาบาลก็เป็นไปได้ยาก และถึงแม้นว่าจะได้รับการสนับสนุนที่ดี มีทัศนคติที่ดีแล้ว ความพึงพอใจในชีวิตสมรสก็เป็นตัวแปรที่สำคัญ เพราะในสังคมไทยเพศหญิงต้องดูแลรับผิดชอบภาระงานในบ้าน ถึงแม้ว่าต้องออกไปทำงานนอกบ้านเช่นเดียวกับเพศชายก็ตาม ภาระงานในบ้านก็ไม่ควรบกพร่อง แต่งานพยาบาลต้องดูแลผู้ป่วยซึ่งช่วยเหลือตนเองได้น้อย บางวันอาจเหนื่อยเมื่อกลับถึงบ้านก็ไม่อยากจะทำอะไร หรือบางครั้งอาจจะมีปัญหาที่ทำงาน ดังนั้นความรักความเข้าใจจากคู่สมรสจึงเป็นกำลังใจ ที่สำคัญ ในการที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีกำลังใจในการทำงาน และสามารถเผชิญปัญหาได้ แต่ถ้าชีวิตคู่มีปัญหาไม่ว่าด้านใด ย่อมส่งผลให้ เกิดความเครียด ขาดสมาธิในการทำงาน เพราะวิตกกังวลอยู่กับปัญหาครอบครัว เป็นเหตุให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และไม่ประสบความสำเร็จตามมา ตัวแปรที่สำคัญอีกตัวคือ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่สามารถรู้และเข้าใจตนเอง ร่วมทั้งมีทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งเป็นตัวแปรที่สำคัญเช่นกัน เพราะถึงแม้นว่า บุคคลจะได้รับกำลังใจจากคนรอบข้าง มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และไม่มีปัญหาในชีวิตสมรสแล้วก็ตาม แต่ถ้าบุคคลไม่สามารถควบคุมอารมณ์และจัดการกับอารมณ์ตนเอง เอาแต่ใจตนเอง ไม่มีความสามารถในด้านมนุษย์สัมพันธ์ ไม่สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ ย่อมเป็นอุปสรรคในการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพตามมาในที่สุด และเมื่อ พิจารณาค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างตัวแปรทั้ง 4 และความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าได้ค่า .677 ซึ่งมีค่าค่อนข้างสูง ดังนั้นจึงเป็นเครื่องยืนยันผลที่กล่าวมาข้างต้นอย่างดียิ่ง

ส่วนตัวแปร สติปัญญาซึ่งเป็นตัวแปรหนึ่งที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ แต่จากผลการศึกษาพบว่าสติปัญญาไม่สามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพยาบาลที่มีสติปัญญาแตกต่างกันไม่พบความแตกต่างด้านความสำเร็จในอาชีพเช่นกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 1.2 อาจอธิบายได้ว่า พยาบาลที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสติปัญญาเพียงอย่างเดียว เพราะการที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพนั้น นอกเหนือจากจะต้องมีสติปัญญาที่เหมาะสมกับงานนั้น ๆ แล้ว ควรต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเพื่อให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ และควรมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพราะถ้ามีสติปัญญาดีเพียงอย่างเดียว แต่เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับ หรือการทำงานกับบุคคลอื่นมีปัญหา ก็ไม่สามารถที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพได้ ดังเช่นที่จรูญ ทองถาวร ได้กล่าวว่า ผู้ที่ไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต ล้มเหลวในการทำงาน ไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง ถูกปลดออกจากงาน สาเหตุเป็นเพราะ ขาดความสามารถในการเข้ากับคน มากกว่าขาดความรู้ (จรูญ ทองถาวร .2533:25) แสดงว่า ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต หรือผู้ที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง สิ่งสำคัญที่ควรมีในบุคคลนั้น ก็คือความสามารถในการมีมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งมีความสำคัญมากกว่าความรู้แต่เพียง

อย่างเดียว และงานวิจัยที่สอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ งานวิจัยของสถาบันบริหารการศึกษา ของวอชิงตัน (1979) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จทางด้านการเรียน กับความสำเร็จในด้านอาชีพ พบว่า คะแนนทดสอบมาตราฐาน ไม่สามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพได้ และเกาวเดท (Gaudet .1973) พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่สามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพ และตำแหน่งงานได้ ในทำนองเดียวกัน แอดมินิสเตรเตอร์ เชื่อว่า ความฉลาดที่วัดด้วยแบบทดสอบทางสติปัญญาเป็นเพียงผลของความฉลาดทางด้านภาษาและตัวเลข ซึ่งเป็นเครื่องวัดการเรียนที่ดีในห้องเรียน แต่บอกไม่ได้ว่า เมื่อเข้าทำงานแล้วจะทำงานได้ดี ดังเช่นในอดีตที่มีความเชื่อว่า ถ้าหากได้พนักงานที่มีผลการเรียนดี เขาจะเป็นพนักงานที่ดีของหน่วยงาน แต่กาลเวลาได้พิสูจน์ให้เห็นว่าไม่เป็นความจริงเช่นนั้น (แอดมินิสเตรเตอร์.2540:95-98) ส่วนโกล์วแมน(Goleman.1996:6) กล่าวว่า สติปัญญาเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จของบุคคลได้เพียง 20% ส่วนที่เหลืออีก 80% โกล์วแมนเชื่อว่าเป็นปัจจัยด้านอื่น ทั้งงานวิจัยและคำกล่าวข้างต้นมีส่วนในการสนับสนุนผลการวิจัยในครั้งนี้

ประสบการณ์การทำงาน เป็นตัวแปรหนึ่งที่ศึกษาในครั้งนี้ แต่จากผลการวิเคราะห์การพยากรณ์พบว่าประสบการณ์การทำงาน ไม่สามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้ แต่ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานมาก ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย และพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานปานกลาง ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพ ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย เป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 1.6 ในบางส่วน แต่ไม่พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานมาก ประสบความสำเร็จแตกต่างไปจากพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานปานกลาง สาเหตุที่ประสบการณ์การทำงานสามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบ แต่ไม่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้นั้น สาเหตุหนึ่งอาจเนื่องมาจาก ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลดังกล่าว มีผลต่อการนำมาใช้เป็นตัวพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนการวิเคราะห์เปรียบเทียบซึ่งพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ประสบความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์มาก ย่อมผ่านเหตุการณ์ ทั้งปัญหา และอุปสรรคการทำงาน มามากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์น้อย และได้เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์มาก สามารถมองการณ์ไกล มีความสุขุมรอบคอบในการทำงาน ดังนั้นทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ได้ดีกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วารี เจริญสกุลไทย (2536) พบว่า อายุการทำงานของผู้บริหารสตรี มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ และอนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล (2541:81) พบว่าผู้แทนขายยาที่มีประสบการณ์ในงานมากกว่า จะมีความสำเร็จในงานมากกว่าผู้แทนขายยาที่มีประสบการณ์ในงานน้อย อุษณีย์ สุนทโรทก (2539:1) พบว่า ประสบการณ์ด้านการขายประกันชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในอาชีพ เช่นเดียวกับ นพรัตน์ อารยพัฒนกุล (2540:68) ศึกษากับหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพในโรงพยาบาลชุมชน พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานมาก และพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานปานกลาง ประสบความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไป

ตามสมมุติฐานนั้น อาจเป็นเพราะ ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งช่วงประสบการณ์การทำงานกว้างมากไป นั่นคือ 0 – 8 ปี 9 – 21 ปี และ 21 ปีขึ้นไป เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อย ปานกลาง และมาก ตามลำดับ ในการทำงานนอกจากจะใช้ความรู้ความสามารถแล้ว ประสบการณ์เป็นสิ่งสำคัญ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานมากย่อมเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน เบนเนอร์ (กนิษฐา ตัฒฑพันธ์ .2541:69 อ้างอิงจาก Benner.1984:13) ได้ศึกษาระดับความชำนาญงานและได้แบ่งให้พยาบาลที่มีประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป ถือเป็นผู้ชำนาญการ (Expert) ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานปานกลาง จึงเป็นพยาบาลผู้ชำนาญการเช่นเดียวกับพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานมาก ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานมาก และปานกลางประสบความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน

สำหรับตัวแปร ระดับการศึกษาซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี จากการเก็บข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีนั้นมีจำนวน 5 คน ซึ่งมีจำนวนน้อยมาก ในขณะที่ระดับปริญญาตรีมีจำนวน 176 คน ผู้วิจัยจึงขออนุญาติในการตัดตัวแปรระดับการศึกษาออกในการวิเคราะห์เปรียบเทียบ และการพยากรณ์ ดังนั้นจึงไม่สามารถอภิปรายผลในตัวแปรนี้ได้

ข้อเสนอแนะ

ในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพได้นั้น มี 4 ตัว คือ การสนับสนุนทางสังคมจากองค์กร ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพได้ 45.8 % ส่วนที่เหลือจะเป็นตัวแปรอะไรบ้าง น่าจะทำการศึกษาต่อไป เช่น จำนวนบุตรที่มีอายุ 5 ปีลงมา ซึ่งคาดว่าจะมีผลทางลบต่อผลิตภาพ (Productivity) และรายได้ ตลอดจนการเลื่อนตำแหน่งของผู้หญิง และตัวแปรบุคลิกภาพ เก็บตัวหรือแสดงตัว เป็นต้น

2. ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์เป็นตัวแปรที่ใหม่ วงการศึกษาและจิตวิทยา กำลังให้ความสำคัญ แต่งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ยังมีน้อยมาก ซึ่งควรจะทำการศึกษาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ กับตัวแปรอื่น ๆ อีกต่อไป เพื่อขยายความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ตัวแปรที่อาจนำมาศึกษาร่วมกับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ เช่น ความพึงพอใจในชีวิตสมรส ความพึงพอใจในชีวิต การประสบความสำเร็จทางด้านการศึกษา หรือทำการทดลองว่ามีกิจกรรมใดที่จะช่วยส่งเสริมความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ เป็นต้น

3. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาความสำเร็จในอาชีพโดยวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยซึ่งเป็นการวัด การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพของตนเอง ในการทำวิจัยครั้งต่อไป อาจวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยร่วมด้วย ซึ่งเป็นการวัด จากเกณฑ์ภายนอก เช่น รายได้ เงินเดือน หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. สถาบันที่ทำหน้าที่สอนและผลิตพยาบาล เช่น วิทยาลัยพยาบาล หรือ คณะพยาบาลศาสตร์ที่อยู่ในมหาวิทยาลัย ควรนำตัวแปร ทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ มาเป็นดัชนีตัดสินการพิจารณาการเข้าเป็นนักศึกษาพยาบาล ร่วมกับแบบทดสอบที่ใช้วัดความรู้ความสามารถ เพราะตัวแปรที่กล่าวมานี้ เป็นตัวแปรที่สำคัญต่อความสำเร็จในการเป็นพยาบาล

2. สถาบันการศึกษาที่ผลิตพยาบาล ควรตระหนักและส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่ออาชีพพยาบาล และพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ให้เกิดขึ้นในตัวนักศึกษาพยาบาล ซึ่งจะเป็นส่วนเกื้อหนุนให้บุคคลประสบความสำเร็จในอาชีพพยาบาลต่อไป

3. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทางการพยาบาล ควรให้การสนับสนุนช่วยเหลือ เมื่อพยาบาลมีปัญหาทั้งการงานและเรื่องส่วนตัว เพื่อให้พยาบาลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของพยาบาล และความสำเร็จในองค์กรตามมา

4. พยาบาลควรให้ความสำคัญ กับคุณลักษณะต่าง ๆ ที่สำคัญต่อความสำเร็จในอาชีพ เช่น การมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน การพัฒนาความเฉลียวฉลาดของตนเอง ให้เป็นผู้รู้จักอารมณ์และควบคุมอารมณ์ตนเอง มีทักษะในการเข้าสังคมกับบุคคลอื่น

5. คู่สมรส ควรให้ความรัก ความเข้าใจ หากิจกรรมทำร่วมกัน จะทำให้ชีวิตสมรสมีความสุข เกิดความพึงพอใจในชีวิตสมรส ซึ่งจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีกำลังใจและมีสมาธิในการทำงาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กนิษฐา ตัณฑพัณธ์. (2538). *การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การระหว่างพยาบาลวิชาชีพประจำการในโรงพยาบาลรัฐกับโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.* รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ :สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.ถ่ายเอกสาร.

กรุมฝึกหัดครู. (2527). *บริการแนะแนวในโรงเรียน.* กรุงเทพฯ: บำรุงศาส์น.

กลิ่นแก้ว ป. จินตกานนท์. (2529). *รายงานการวิจัยสตรีไทยในระดับผู้บริหาร.* กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

งามตา วนินทานนท์. (2529).*ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาด้านการหยั่งลึกทางสังคมของนักเรียนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร.* รายงานการวิจัย ฉบับที่ 36 กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.ถ่ายเอกสาร.

จรูญ ทองถาวร. (2533).*มนุษย์สัมพันธ์.* กรุงเทพฯ: ทิพยสุทธ์.

จรรจา สุวรรณทัต. (2533). *ความสามารถในการควบคุมตนเอง ของเด็กไทยในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการศึกษา การฝึกทักษะ และการพัฒนาทางจิตสังคม เพื่อการสร้างพลเมืองที่มีประสิทธิภาพ.* รายงานการวิจัยฉบับที่ 44. กรุงเทพฯ:สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

จอม ชุมช่วย. (2540). "ความฉลาดทางอารมณ์," *วารสารการศึกษาปฐมวัย.* 1(3) :56 – 61.

จารุพร แสงเป่า. (2542). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

จันทร์จิรา เหล่าพงันนานนท์. (2533). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับความพึงพอใจในอาชีพของพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

จันทรรัตน์ เจริญสันติ. (2533). *ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติ บทบาททางเพศ ความพึงพอใจในชีวิตสมรส กับการปรับตัวของบิดามารดาที่มีต่อบุตรคนแรก.* วิทยานิพนธ์ วศ.ม.(พยาบาลศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

จันทร์เพ็ญ คุปต์กาญจนากุล. (2526). *ตัวแบบสมมุฐานความพึงพอใจในชีวิตสมรส : การทดสอบเฉพาะกรณีข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรม.* วิทยานิพนธ์ สม.ม.(สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ . ถ่ายเอกสาร.

ชานนท์ บุรี. (2535). *ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างเขตภาคกลาง* .ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

ชูชัย สมิทธิไกร และสมชาย เตียวกุล. (2530). *ผลของประสบการณ์กลุ่มฝึกมนุษย์สัมพันธ์ ที่มีต่อทัศนคติส่วนบุคคล ตามการรับรู้ของผู้รับการฝึก*. เชียงใหม่: มหาวิยาลัยเชียงใหม่.

ดรุณจิต อุตรมาตย์. (2539). *การศึกษาบุคลิกภาพของนายอำเภอโดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2523). *การวัดทัศนคติเพื่อการทำนายพฤติกรรม*.กรุงเทพฯ: สถาบันพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ดุษฎี โยเหลา, อภิญญา โพธิ์ศรีทอง และปริญญา ณ วันจันทร์. (2539). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างลักษณะทางพุทธศาสนา ลักษณะทางจิต และผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครูและพยาบาล*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. (2541). *ปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพ*. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

ทศพร ประเสริฐสุข. (2542,สิงหาคม). "ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา," *วารสารพฤติกรรมศาสตร์* . 5(1) .

ทิฆัมพร ศรีสังข์. (2539). *ความพึงพอใจในชีวิตสมรสของข้าราชการตำราจในเมืองพัทยา*.วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

เทอดศักดิ์ เดชคง. (2538). "EQมาตรวัดอารมณ์อัจฉริยะ," *Update* 10 (27) : 55-61.

นงนุช โรจนเลิศ. (2533). *การศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมตนเองของนักเรียนวัยรุ่น*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

_____. (2540). *ตัวแปรที่เป็นเงื่อนไขของความพึงพอใจในงาน ของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล:การวิเคราะห์ลิสเรล*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

นพรัตน์ อารยพัฒนกุล. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพโรงพยาบาลชุมชน*. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

นวลฉวี ประเสริฐสุข. (2542). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี ในธนาคารพาณิชย์ไทย*. ปริญญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

นิศารัฐ ฐิติวรเวศน์. (2543). *การวิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพของผู้ขายตรงที่ประสบความสำเร็จ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

บังอร โสพส และอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล . (2539). *การศึกษาความเครียดในการทำงานของผู้บริหารในวงราชการไทย.* รายงานการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย.สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ .

บุษรินทร์ บุญรอด. (2536). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความท้อถอยกับบุคลิกภาพของช่างสำรวจ สำนักงานชลประทานที่1,2และ3 สังกัดกองสำรวจภูมิประเทศ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

เบญจวรรณ เนตรแขม. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจังหวัดสมุทรสาคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

ประคอง เกลื่อนกบ. (2532). *การศึกษาบุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF .* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2525). *ผู้นำและพฤติกรรมการบริหารงาน.* กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ประชุมสุข อาชวบำรุง และคนอื่น ๆ .(2519). *การตรวจสอบเชิงจิตวิทยา.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

ประพันธ์ แฟ้มคลองขอม. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า กรมแพทย์ทหารเรือ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

ประสาท อิศรปรีดา. (2523). *ธรรมชาติและกระบวนการเรียนรู้.* มหาสารคาม: ศูนย์เอกสารและตำรา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.

ปริญญา ณ วันจันทร์ . (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

ผอบเธียร วงศ์ภักดี. (2537). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคารพาณิชย์ไทย.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

พจนาถ แดงพลอย. (2532). *การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูและครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 1.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

พรรณวดี สนธิทรัพย์. (2542). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

พัชนี เอมะนาวิน. (2536). *ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจความเชี่ยวชาญ ความเชื่ออำนาจในตน ภูมิหลังกับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.* วิทยานิพนธ์ พย.บ. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

พัชรี พุ่มพวง. (2539). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลที่สำเร็จใหม่ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

เพ็ญศรี วรสัมชติ. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด สติปัญญา และการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด ในวัยรุ่นตอนต้น.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

เพ็ญจันทร์ สว่างตระกูล. (2539). *ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

ภาศิษฎา อ่อนดี. (2539). *ทักษะทางสังคมกับการปฏิบัติงานและมนุษย์สัมพันธ์ ของพยาบาทประจำการ โรงพยาบาลศิริราช .* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

มาณีย์ อุ้ยเจริญพงษ์. (2528). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาลศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ยศวรรณ นิพัฒน์ศิริผล. (2541). *ปัจจัยด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ในหออภิบาลผู้ป่วย ในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

รัตนา ไกรสีหนาท. (2534). *การศึกษาเปรียบเทียบอัตมโนทัศน์ สุขภาพจิตและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพกับพยาบาลเทคนิค.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

วรวีย์ พึ่งวิวัฒน์นิกุล. (2540). *ความสามารถทางสติปัญญา และความสามารถในการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

วรารัตน์ กิตติรักษนนท์ . (2536). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในชีวิตสมรส พฤติกรรมเผชิญความเครียด ปัจจัยบางประการทางชีวสังคม สิ่งแวดล้อม และบุคลิกภาพของสตรีที่สมรสแล้ว.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

วารี เจริญสกุลไทย. (2536). *การมีส่วนร่วมของสตรีระดับผู้บริหารในการประกอบธุรกิจขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร.*วิทยานิพนธ์ พบ.ม.(การพัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

วิเชียร เกตุสิงห์.(2538). "ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย:เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้," *ข่าวสารการวิจัยการศึกษา.*กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 18(3): 8 – 11.

วิสุทธิ์ ราตรี. (2532). *ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตขนบทยากจน.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

วีรวัฒน์ ปันนิตามัย. (2542). "ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการสร้างความสำเร็จในชีวิต," *เอกสารประกอบการสัมมนา.* กรุงเทพฯ: ภาควิชาการแนะแรวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ศุภวดี บุญญวงค์. (2528). *เอกสารคำสอนอาชีพศึกษาเบื้องต้น.* สงขลา: ภาควิชาการแนะแนว และจิตวิทยาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์.

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). *ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

สนธิ คชสิทธิ์. (2524). *สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2519). *การบริหาร.* พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเพทฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สมสุข ดิลกสกุลชัย. (2533). *การเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลและความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ที่มีอายุตำแหน่งและระดับการศึกาาแตกต่างกัน.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

สินีนาฏ พันธุ์ดี. (2534). *การเปรียบเทียบบุคคลิกภาพของครูแนะแนวและครูที่ประสบความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การงานในโรงเรียน มัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.

เสาวนีย์ ตนะตุลย์. (2533). *คุณภาพชีวิตของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ สม.ม. (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สุชา จันทร์เอม. (2524). *จิตวิทยาสังคม.* กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพาณิช.

_____. (2525). *จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน.* กรุงเทพฯ:ไทยวัฒนาพาณิช.

สุทิพร ไชยบุตร. (2539). *การศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลและความสามารถทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มาจากระบบการศึกษาแตกต่างกัน.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

สุรางค์ โค้วตระกูล. (2536). *จิตวิทยาการศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภาวดี เดชาเกรียงศักดิ์. (2535). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความพึงพอใจในชีวิตสมรสของสตรีสมรส วัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่ทำงานแล้ว ในเขตกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2533). *จิตวิทยาการเรียนรู้วัยผู้ใหญ่.* ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

หรรษา สุขกาล. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในความคาดหวังในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล. (2541). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของผู้แทนขายยา.* ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

อนันต์ชัย คงจันทร์. (2528). "ผลการวิจัย: ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจต่องานและความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย," *วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์.* 12 (46) :40-52.

อภิญญา โพธิ์ศรีทอง. (2536). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยสูงอายุของพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

อารี พันธ์มณี . (2538). *จิตวิทยาการเรียนการสอน.* พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ : ต้นอ้อ จำกัด.

อารีย์ สุขก้องวารี. (2537). *การศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล ในสถาบันการศึกษาพยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร .* วิทยานิพนธ์ พย.ม.(พยาบาลศาสตร์).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

อุบล ภัศระ. (2535). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา*. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

อุบลรัตน์ พิชญ์ชยะนนท์. (2531). *คุณภาพชีวิตสมรส: ศึกษากรณีข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

อุษณีย์ สุนทโรทก. (2539). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทกรุงเทพประกันชีวิตจำกัด*. ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.

อัญชลี แจ่มเจริญ. (2530). *จิตวิทยาธุรกิจ:ชุดการสอนประกอบคำบรรยาย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูสวนสุนันทา.

Anastasi, Anne. (1976). *Psychological Testing*. 2nd ed. New York: The Macmillon Company.

Anderson, S.A. and Russell , C. and Schumm, W.R. (1983). "Perceived marital quality and family life – cycle categories :A Further analysis," *Journal of Marital and Family*. 45 : 127-139.

Aryee, Samuel and Luk, Vivienne. (1996). "Work and Nonwork Influences on the Career Satisfaction of Dual- Earnner Couples," *Journal of Vocational Behavior*. 49: 38-52.

Barh, S.J., Chappell,C.B. & Leigh, G.H. (1983). " Age at Marriage, Role Enactment, Role Consensus, and Marital Satisfaction." *Journal of Man and Family*. 45:795-808.

Baron, Robert A. and Greenberg, Jerald. (1990). *Behavior in Organizations* : Understanding and Managing theHuman Side of Work. 3rd ed. Boston : Allyn and Bacon.

Blau, Gary, Paul, Allison and St. Jonh, Natalie. (1993). "On Developing a General Index of Work Commitment," *Journal of Vocational Behavior*. 42:298 –314.

Brandt, P.A. and Weinert,C. (1987). Measuring Social Support with the Personal Resource Questionaire," *Western Journal or Nursing Research*. 9:589-602.

Brauchle, Paul E. et al. " Identifying Student Perceptions of Non-Technical Workskills," *www.global.ebscohost.com/ehost/login.html*

Burr,R. (1973). *Theory Construction and the Sociology of the Family*. New York : John Wiley and Sons.

Cherniss, Cary. (1991). "career commitment in Human Service Professionals : A Biographical Study," *Human Relations*. 44(5) : 419-437.

Childs, Auralee and Klimoski, Richard J. (1986). "Successfully Predicting Career Success : An Application of the Biographical Inventory," *Journal of Applied Psychology*. 71(1) : 3-8 .

Chritopher P. Neck. (1997). " Thought Self – Leadership : a Self – Regulatory Approach to Diversity Management," *Journal of Managerial Psychology*. 12(3) .

Christopher, Orpen.(1998). "The effect of Performance Measurability on The Relationship Betaween Careerist Attitudes and Career Success," *Journal of Social Psychology*. 138 (1) :128.

Clarke, Clifford and Hamner , Mitchell R, MIR. (1995). "Predictors of Japanese and American Managers Job Success, Personal Adjustment and Intecultural," *Management International Review*. 35(20) : 153.

Cooper,Robert K. & Sawaf, Ayman. (1996). *Executive EQ* . London : Orion Business.

Cox, Taylor H. and Harquail, Celia V. (1991). "Career Paths and Career Success in the Early Career Stages of Male and Female MBAs," *Journal of Vocational Behavior*. 39:54-75.

DuBrin, Andrew J. (1996). *Effective Business Psychology*. 3rd ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hell.

Edmunds, Alan. "indicator of Leadership in Gifted Grade Twelve Students," *ERIC Journal*. (1997-_February); 29(2).

Forthofer, Melinda S. , and Others. "Associations Betaween Marital Distress and Work Loss in a National Sample," *ERIC Journal* .(1997- February); 29(2).

Gattiker, Urs E. and Larwood, Laurie. (1986). "Subjective Career Success : A Study of Managers and Support Personnel," *Journal of Business and Psychology*. 1 : 78-94.

Gaudet. "Post Educational Employment Patterns of the Slow Learner," *ERIC Journal*. (1973); 1(ED102783)

Gilbert, Janelle Ann. " Leadership , Social Intelligence, and Perceptions of Environmental Opportunities : A Comparison Across Levels of Leadership." *Dissortation Abstracts International*. (1996- February);56(8).

Goleman, Daniel. (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Book.

Good, Cater V. (1945). *Dictionary of Education*. New York : McGraw Hill Book Co.

Hanks, Patrick et al. (1991). *Collins School Dictionary*. London : Harper Collins.

Hawking, J.L. (1968) "Association Between Companionship : Hostility and Marital Satisfaction," *Journal of Marriage and the Family*. V30: 647-650 .

Institute for Services to Education,Inc., Washington,D.C. "A Follow-Up Study of the Relationship Between Traditional Measures of Academic Success and Career Success," *ERIC Journal* .(1979 - August);(ED193345).

Keith G. Allred. (1997). " The Influence of Anger and Compassion on Negotiation Performance," *Organization Behavior and Human Decision Processes*. 70(3).

Judge, Timothy A. et al. (1995). " An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success," *Personel Psychology*.48(3) : 485-519.

Loscocco, Karyn A. and Roschelle, Anne R. (1991). " Invited Contribution Influences on the Quality of Work and Nonwork Life : Two Decades in Review," *Journal of Vocational Behavior*. 39 : 182-225.

Mayer,John D. and Peter Salovey. (1997). *Emotional Development and Emotional Intelligence*. New York: Basic Books.

Melamed, Tuvia. (1995). " Career Success : The Moderating Effect of Gender," *Journal of Vocational Behavior*.47 : 35-60.

Miner, John B. (1992). *Industrial-Organizational Psychology*. Singapore : McGraw-Hill.

Moor D. (1973). "Prepared Children and Marital Satisfaction During the Anteoartum and Postpartum Periods," *Nursing Research*. 32:73-79.

Pfeffer, Jeffrey. (1977). "Effects of an MBA and Socioeconomic Origins of Business School Graduates' Salaries," *Journal of Applied Psychology*. 62 : 698-705.

Raven, J.C. (1962). *Advanced Progressive Matrices Set 1 and Set 2* .London: H.K. Lewis.

Rhyne.D. (1981). "Bases of Marital Satisfaction Among Men and Women," *Journal of Marriage and the Family*. 45:941-946.

Roach, A.J., Frazier L.P. and Bowden, S.B. (1981). "Th marital Satisfaction Scale: Development of a measure for Intervental Research," *Journal of Marriage and The Family*. 44:537-546

Rue, Leslie W. and Byars, lloyd L. (1995). *Management : Skills and Application*. 7th ed. Chicago : Irwin.

Stain ,Steven. "EQ and Work Success," *www.pro-philes.com/reasearchWORK.htm*

Steers, Richard M. (1991). *Introduction to Organizational Behavior*. 4th ed. New York : Harper CollinsPublishers.

Stroh, Linda K.,Brett, Jeanne M., and Reilly, Ae H.(1992). " All The Right Stuff : A Comparison of Female and Male Managers' Career Progression," *Journal of Applied Psychology*. 77(2) : 251-260.

Tenbrunsel, A.E. et al. (1996). "Dynamic and Static Work – Family Relationship," *Organization Behavior and Human Decision Processes*. 63(3):233-246.

Thurstone, L.L. (1967). "Attitud Can be Measure," *Attitude Theory and Measurement*. New York: John Wiley and Sons.

Tilden, V.P. (1985). "Issues of Conceptualization and Measurement of Social Support in the Construction of Nursing Theary," *Research in Nursing and Health*. 8:199-206.

Triandis, Harry C. (1971). *Attitude and Attitude Change*. New York : John Wiley & Son, Inc.

Truban, Daniel B. and Dougherty, Thomas W. (1994). "Role of Prot□g□ Personality in Receipt of Mentoring and Career Success," *Academy of Management Journal.* 37(3) : 688-702.

Vernon, Phillip E. (1973). *Intelligence and Cultural Environment.* London : Menthuem and Co.

Wechsler, David. (1958). *The Measurement and Appraisal of Adult Intelligence Scale.* 4th ed. Baltimore: The Williams and Willins Co.

Weisinger, Hendrie. (1998). *Emotional Intelligence at Work.* San Francisco: Jossey – Bass Publishers.

Williams, Albert Edward. "Motivation assessment in Organization : The application of importance – performanceanalysis," *Dissertation Abstract International* . (1993 -April). 53(10): 3673-3674.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ที่ ทม 1012/ ง/1๔๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๐ พฤษภาคม 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวปาริชาต รัตนราช นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน ศาสตรภัทร และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประณต เค้าฉิม เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตให้พยาบาลวิชาชีพประจำการเพศหญิงที่สมรสแล้ว จำนวน 120 คน ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ในระหว่างเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2543

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวปาริชาต รัตนราช ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 2584119, 6641000 ต่อ 5644, 5646
โทรสาร. 2584119

ที่ ทม 1012/ ๑๑๔๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๔ พฤษภาคม 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวปาริชาต รัตนราช นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน ศาสตรภัทร และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประณต เค้าฉิม เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตให้พยาบาลวิชาชีพประจำการเพศหญิงที่สมรสแล้ว จำนวน 45 คน ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ในระหว่างเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2543

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวปาริชาต รัตนราช ได้เก็บข้อมูลในการทำบริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 2584119, 6641000 ต่อ 5644, 5646
โทรสาร. 2584119

ที่ ทม 1012/ ๑๒๖๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๐ พฤษภาคม 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอุบลรักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวปาริชาต รัตนราช นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน ศาสตรภัทร และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประณต เค้าฉิม เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตให้พยาบาลวิชาชีพประจำการเพศหญิงที่สมรสแล้ว จำนวน 8 คน ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ในระหว่างเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2543

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวปาริชาต รัตนราช ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 2584119, 6641000 ต่อ 5644, 5646
โทรสาร. 2584119

ที่ ทม 1012/ 0114

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

10 พฤษภาคม 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลราชเวชอุบลราชธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวปาริชาต รัตนราช นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน ศาสตรภัทร และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประณต เค้าฉิม เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตให้พยาบาลวิชาชีพประจำการเพศหญิงที่สมรสแล้ว จำนวน 4 คน ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ในระหว่างเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2543

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวปาริชาต รัตนราช ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 2584119, 6641000 ต่อ 5644, 5646
โทรสาร. 2584119

ที่ ทม 1012/ 0169

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 พฤษภาคม 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพญาไทอุบลราชธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวปาริชาต รัตนราช นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน ศาสตรภัทร และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประณต เค้าฉิม เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตให้พยาบาลวิชาชีพประจำการเพศหญิงที่สมรสแล้ว จำนวน 4 คน ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ในระหว่างเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2543

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวปาริชาต รัตนราช ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 2584119, 6641000 ต่อ 5644, 5646
โทรสาร. 2584119

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน พยาบาลผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้าพเจ้า นางสาว ปาริชาต รัตนราช นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

ในการนี้ ท่านเป็นผู้หนึ่งที่สามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ ซึ่งหากปราศจากความอนุเคราะห์จากท่านแล้ว งานวิจัยนี้คงไม่สำเร็จได้ จึงขอความร่วมมือจากท่านช่วยกรุณาตอบแบบสอบถาม ที่แนบมาพร้อมแล้ว จำนวน 1 ชุด ในการตอบแบบสอบถามผู้ตอบแต่ละท่านอาจจะตอบคำถามแตกต่างกันไป แล้วแต่ความคิดเห็นและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล แบบสอบถามจึงไม่มีข้อใดผิดหรือถูก ขอให้ท่านตอบตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด และคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ขอรับรองว่า จะไม่มีผลกระทบถึงท่าน

ขอขอบคุณในเมตตาจิตที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่า เพื่อกรอกแบบสอบถามนี้ให้สมบูรณ์ทุกข้อ

ปาริชาต รัตนราช

ผู้วิจัย

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามใน 1 ชุดนี้ แบ่งออกเป็น 7 ตอน คือ ตอนที่ 1,2,3,4,5,6, และตอนที่ 7 ในแต่ละตอนมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป กรุณา อ่านคำชี้แจงในแต่ละตอนเพื่อความเข้าใจ และคำตอบในทุก ๆ ตอน ไม่มีข้อถูกและไม่มีข้อผิด ดังนั้นขอให้ท่าน***ตอบให้ ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด*** และ แบบสอบถามนี้จะเกิดประโยชน์ได้ ก็ต่อเมื่อท่าน ***ตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ***

ปาริชาต รัตนราช

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 โปรดเติมคำลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) ให้ตรงกับความจริง

1. อายุ ..... ปี
2. ประสบการณ์การทำงาน ..... ปี
3. ระดับการศึกษา
   - ( ) ปริญญาตรี
   - ( ) ปริญญาโท
   - ( ) ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 โปรดอ่านคำถาม และพิจารณาคำตอบว่า ข้อคำตอบข้อใดเป็นสิ่งที่คุณปฏิบัติจริงแล้วทำเครื่องหมาย X ตรงข้อคำตอบนั้น (ข้อคำตอบที่ให้เลือกตอบไม่มีข้อถูก และไม่มีข้อผิด กรุณาเลือกข้อที่ตรงกับตัวคุณมากที่สุด)

1. เวลาที่คุณทะเลาะกับใครบางคนอย่างรุนแรง ข้อความด้านล่างข้อใดเป็นจริงสำหรับคุณ
   - ก. คุณรู้ตัวว่ากำลังโกรธ โมโหมาก และพยายามระงับสติอารมณ์
   - ข. คุณรู้เพียงว่าจะโต้เถียงอะไร แต่ไม่ทันรู้ตัวว่าโกรธ หรือมีอารมณ์อย่างไร
   - ค. คุณหน้าแดง มือสั่นโดยไม่รู้ตัว ทำอะไรไม่ถูก
2. สมมุติว่า คุณขับรถชนกับคู่กรณี แล้วเขาลงมาต่อว่าคุณว่า " ขับรถประสาอะไร" และเรียกค่าเสียหายจากคุณ ถ้าคุณอยู่ในเหตุการณ์นี้ คุณจะทำอย่างไร
   - ก โต้เถียงคืน เพราะคุณไม่ได้ผิดฝ่ายเดียว
   - ข ตกใจกลัว จนทำอะไรไม่ถูก
   - ค กล่าวเสียใจ กับเหตุการณ์ครั้งนี้ และขอให้คู่กรณีใจเย็น ๆ เพื่อรอเจ้าหน้าที่

3. คุณเตือนลูก (หรือหลาน) หลายครั้งแล้วว่า อย่าเล่นของมีคม แต่เมื่อคุณเห็นเด็กกำลังเล่นมีด ส่วนใหญ่คุณทำอย่างไร

ก. ดุเสียงดังด้วยความโมโหที่เด็ก ไม่เชื่อฟัง

ข. ดึงมีดออกแล้วอธิบายเหตุผลว่า ทำไมถึงไม่ให้เล่นมีด

ค. ดึงมีดออก และดุ พร้อมทั้งลงโทษ ที่ไม่เชื่อฟัง

4. สมมุติว่า คุณกำลังเข้าคิว ซื้อของซึ่งมีแถวยาว แต่แล้วมีคนเข้ามาแทรกด้านหน้าถัดคุณไป 3 คน คุณจะทำอ่างไร

ก. ชั่งเขาเถอะ คนที่ถูกแซงเขายังไม่ว่าอะไรเลย

ข. บอกผู้ที่มาแซงให้รู้ว่ามีการเข้าแถว และขอให้ไปต่อแถว

ค. อยากจะว่าเหมือนกัน แต่ไม่อยากเป็นจุดสนใจ เฉย ๆ ดีกว่า

5. ถ้ามีคนมาบอกคุณว่าคุณเป็นคน " ขี้อิจฉาเพื่อน" คุณจะรู้สึกอย่างไร

ก. โกรธมาก เพราะสิ่งที่เขาพูดนั้นไม่จริง

ข. รู้สึกไม่พอใจ และคิดในใจว่า " ฉันจะเป็นอย่างไรมันก็เรื่องของฉัน "

ค. รู้สึกแปลกใจ และถามตัวเองว่า จริงหรือ ? เพื่อจะปรับปรุงตนเอง

6. ในขณะที่คุณกำลังเดินซื้อของ มีผู้หญิงเดินมาชนคุณ จนทำให้คุณล้มลง ส่วนใหญ่คุณทำอย่างไร

ก. แสดงความไม่พอใจและกล่าวต่อว่า

ข. ไม่ถือโทษโกรธ เพราะคิดว่าเขาคงไม่เจตนา

ค. รีบลุกหนีด้วยความอาย และไม่พอใจ

7. ขณะดูภาพยนต์ ในโรงภาพยนต์ เกิดไฟดับ และมีคนวิ่งออกมาจากห้องน้ำตรงไปทางออก พร้อมตะโกนว่า "ไฟไหม้ข้าง ๆ โรงหนัง" แล้วมีคนกลุ่มหนึ่งวิ่งตามออกไป สมมุติว่าคุณอยู่ในสถานการณ์นั้น คุณจะทำอย่างไร

ก. ตกใจกลัวทำอะไรไม่ถูก

ข. วิ่งตามคนส่วนใหญ่ออกจากโรงหนัง

ค. ดูสถานการณ์ก่อนว่าไหม้จริงหรือ และพร้อมที่จะหนี

8. สมมุติว่า คุณทะเลาะกับสามี เพราะคุณจับได้ว่าเขาโกหกคุณ คุณโกรธจนตัวสั่น ส่วนใหญ่คุณทำอย่างไร

ก. หลบหน้าเขาออกมา โกธรนั่งเงียบ หรือร้องไห้ ไม่พูดไม่จาใด ๆ ทั้งสิ้น

ข. บอกกับตัวเองให้ใจเย็น ๆ เพราะเขาอาจจะมีเหตุผลบางอย่าง

ค. ต่อว่าเขาอย่างรุนแรง

9. ถ้าคุณทำงานหนักมาก แล้วยังถูกหัวหน้าต่อว่าซึ่งทำให้คุณรู้สึกเหนื่อยทั้งกายและใจมาก และเกิดความเครียดตามมา คุณจะเป็นอย่างไรเมื่อกลับถึงบ้าน

ก. พยายามนึกถึงกิจกรรมที่จะทำให้กับครอบครัว

ข. คุณมักเอาเรื่องที่ทำงานมาคิดต่อที่บ้าน

ค. คุณมักเผลอระบายอารมณ์เครียด กับคนในบ้าน

10. ถ้าคุณทะเลาะกับสามี ก่อนออกมาทำงาน เมื่อถึงที่ทำงานคุณมักจะเป็นอย่างไร
    ก. ไม่มีอารมณ์ทำงานเลย
    ข. ลืมเรื่องทะเลาะกันไปก่อน แล้วตั้งใจทำงานเหมือนไม่มีอะไรเกิดขึ้น
    ค. ก้มหน้าก้มตาทำงานของตัวเองอย่างเดียว ไม่อยากยุ่งเกี่ยวกับใคร
11. ในอดีตที่ผ่านมา สิ่งที่คุณตั้งใจไว้ว่าจะทำนั้น แผนการเหล่านั้นเป็นอย่างไรบ้าง
    ก. ทำได้น้อย
    ข. ทำได้บ้างเป็นบางโอกาส
    ค. ส่วนใหญ่ทำสำเร็จ
12. ถ้าคุณเป็นเจ้าของโครงการ Recycle และพยายามรณรงค์เพื่อนร่วมงานในการ Recycle แต่เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือกับคุณ คุณจะทำอย่างไร
    ก. คุณรู้ดีว่าโครงการนี้ดี เพราะฉะนั้นคุณ จะรณรงค์ต่อไป
    ข. ในเมื่อคนอื่นไม่ให้ความร่วมมือ ก็คงต้องยกเลิกโครงการนี้ไป
    ค. คุณจะทำของคุณคนเดียว ใครจะทำหรือไม่ทำก็แล้วแต่เขา
13. สมมติว่า คุณเข้าร่วมทำโครงการให้สุขศึกษากับญาติผู้ป่วย แต่ต่อมา พบว่า เป็นงานที่จุกจิกมากหลาย ๆ คนเริ่มเบื่อ และเพื่อนคุณเริ่มขอถอนตัว คุณจะทำอย่างไร
    ก. ขอถอนตัว เพราะคนอื่นยังถอนตัวได้
    ข. ยังคงร่วมโครงการต่อ ถึงแม้นจะน่าเบื่อมากก็ตาม
    ค. ขอพักงานนี้ไว้ก่อน อารมณ์ดีแล้วจะกลับมาทำต่อ แต่บอกไม่ได้ว่าเมื่อไร
14. วันนี้งานที่ทำค่อนข้างสบาย แต่หัวหน้าขอร้องให้คุณไปช่วยงานออกหน่วยซึ่งคุณไม่อยากไปเลย คุณรู้สึกอย่างไร
    ก. รู้สึกว่า "ทำไม่ต้องเป็นฉัน"
    ข. ออกหน่วยก็ดี เพราะได้ทำประโยชน์ และยังได้เปลี่ยนบรรยากาศ
    ค. รู้สึกว่าหัวหน้าลำเอียงอีกแล้ว
15. ถ้าคุณถูกเลือกให้เป็นผู้พูดให้ความรู้ทางวิชาการกับน้องใหม่ คุณจะรู้สึกอย่างไร
    ก. รู้สึกดีใจ ที่ได้แสดงความสามารถ
    ข. รู้สึกเฉย ๆ ถึงแม้นได้แสดงความสามารถแต่ก็เป็นการเพิ่มภาระ
    ค. รู้สึกไม่ดีเลย
16. หากเพื่อนร่วมงานของคุณถูกหัวหน้าว่ากล่าวตักเตือน โดยปกติแล้วคุณทำอย่างไร
    ก. เข้าไปปลอบใจว่าทุกคนสามารถทำผิดพลาดได้
    ข. อยากจะเข้าไปปลอบแต่กลัวเพื่อนอาย เลยทำเฉย ๆ
    ค. คิดในใจว่าเพื่อนสมควรถูกว่ากล่าวตักเตือน
17. เพื่อนคุณได้รับมอบหมายให้ทำโครงการซึ่งมีความซับซ้อนมาก คุณสังเกตได้ว่าเขาเครียดมาก คุณจะทำอย่างไร ถ้าคุณมีเวลาว่าง
    ก. เสนอตัวเข้าไปช่วยงานนั้น

ข. อาจจะไปช่วยถ้าเขามาขอร้อง

ค. ควรรับผิดชอบงานใคร งานมัน

18. เพื่อนของคุณพูดกับคุณด้วยเสียงที่ดัง และแสดงสีหน้าไม่พอใจ คุณจะทำอย่างไร

ก. ไม่สนใจการแสดงออกของเขา เพราะเขาเป็นคนแบบนี้เอง

ข. คิดว่าเพื่อนคงมีปัญหาอะไรอยู่ในใจ รอเพื่อนอารมณ์ดีแล้วค่อยคุยกัน

ค. ถามตอนนั้นเลยว่าเพื่อนมีปัญหาอะไรถึงแสดงสีหน้าไม่พอใจ เพราะคุณไม่ชอบที่เพื่อนมาแสดงสีหน้าใส่แบบนี้

19. น้องใหม่ที่เข้ามาทำงานในแผนกของคุณซึ่งอยู่ในช่วงประเมินผล ซึ่งผ่านการสอนและแนะนำแล้ว แต่เขายังทำงานไม่ได้มาตรฐาน คุณจะทำอย่างไร

ก. ถามปัญหาที่เกิด หาสาเหตุ และสอนอีกครั้งโดยไม่รู้สึกรำคาญ

ข. ดุ และไม่ชอบที่จะต้องสอนแล้วสอนอีก

ค. ไม่สนใจเพราะได้สอนแล้ว

20. คุณสังเกตเห็นว่า หัวหน้าคุณ ดูหงุดหงิด และเครียดกว่าปกติ คุณจะทำอย่างไร

ก. ห่าง ๆ ไว้ดีกว่า กลัวว่าเดียวจะทำให้หัวหน้าเครียดมากขึ้น

ข. เข้าไปถามหัวหน้าว่า มีอะไรให้คุณช่วยหรือไม่

ค. หลบหน้า เพราะกลัวลูกหลง

21. หลานคุณ 2 คน กำลังทะเลาะกันเพราะ แย่งของเล่น คุณจะทำอย่างไร

ก. เก็บของเล่นชิ้นนั้น เพื่อเด็กจะได้ไม่ต้องแย่งกันอีก

ข. แยกเด็กคนหนึ่งออกมา โดยพาไปเดินเล่น และหาของเล่นชิ้นใหม่ให้

ค. แสดงให้เด็กเห็นวิธีการ เล่นของเล่นชิ้นนี้ด้วยกัน

22. เพื่อนต่างที่ทำงาน มาระบายกับคุณว่า เขารู้สึกว่าไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน คุณจะทำอย่างไร

ก. ช่วยให้เพื่อนตั้งสติ สำรวจความบกพร่องของตนเอง

ข. บอกเพื่อนไม่ต้องไปสนใจ ให้ทำงานของเราให้ดีที่สุดก็พอ

ค. แนะนำให้เพื่อนขอย้ายแผนก เพื่อนจะได้ไม่ต้องทนลำบากใจ

23. ถ้าหลานชายของคุณเป็นคนก้าวร้าว เอาแต่ใจตนเองเป็นหลัก คุณจะทำอย่างไร

ก. หาทางสร้างมิตรกับเด็ก และพัฒนาเด็กโดยใช้เหตุผลที่เหมาะสม

ข. บอกกับหลานว่าถ้าประพฤติดีจะได้รับรางวัลจากคนอื่น

ค. พยายามไม่สนใจหลานเพราะกลัวว่า ถ้าอยู่ใกล้คงต้องลงโทษเด็กบ้าง

24. เพื่อนพาคุณไปงานเลี้ยงซึ่งคุณไม่รู้จักใครเลย นอกจากเพื่อนคุณ ในช่วงที่เขากำลังสนุกสนานกัน คุณจะทำอย่างไร

ก. ยืนและพูดคุยอยู่กับเพื่อนของคุณ

ข. เข้าไปร่วมสนุกสนานกับคนในงาน

ค. นั่งเงียบดูเขาสนุกสนาน

25. ถ้าคุณทะเลาะกับเพื่อน วันรุ่งขึ้นคุณจะทำอย่างไร

ก. พูดคุยตามความจำเป็น

ข. คุณจะไม่พูดกับเขาจนกระทั่ง เขาจะเข้ามาขอโทษ

ค. พูดคุยตามปกติ เพราะถือว่าเหตุการณ์ขัดแย้งได้ผ่านไปแล้ว

ตอนที่ 4 โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ตอบ 5 หมายถึง เห็นด้วย

ตอบ 4 หมายถึง ค่อนข้างเห็นด้วย

ตอบ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ตอบ 2 หมายถึง ค่อนข้างไม่เห็นด้วย

ตอบ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	อาชีพพยาบาลมีฐานะต่ำต้อยกว่าวิชาชีพอื่นในสังคม					
2	ผู้มีอาชีพพยาบาล เป็นผู้ที่คนอื่นอยากคบหาสมาคมด้วย					
3	อาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่ไม่ได้รับการยกย่องจากสังคม					
4	ท่านแนะนำบุตรหลานให้เลือกอาชีพพยาบาล					
5	งานพยาบาลเป็นงานที่ต้องใกล้ชิดความโสโครก น่ารังเกียจ					
6	อาชีพพยาบาล ทำให้ท่านมีชีวิตสลดหดหู่					
7	ท่านรู้สึกท้อแท้เมื่อนึกถึงงานพยาบาล					
8	อาชีพยาบาล ทำให้ท่านเกิดความภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือมนุษย์					
9	การปฏิบัติงานพยาบาลเป็นงานที่น่าสนใจ					
10	การปฏิบัติงานพยาบาลทำให้สุขภาพทรุดโทรม					
11	อาชีพพยาบาลทำให้พักผ่อนไม่เพียงพอ					
12	การปฏิบัติงานพยาบาล ช่วยให้ท่านมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี					
13	การปฏิบัติงานพยาบาล เป็นการใช้แรงงานมากกว่าความรู้					
14	การปฏิบัติงานพยาบาล ทำให้ท่านเกิดความเบื่อหน่าย					
15	ถ้าเลือกประกอบอาชีพอื่นได้ ท่านจะไม่ทำงานพยาบาล					

ตอนที่ 5 โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าเป็นจริงสำหรับท่านหรือไม่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ตอบ 5 หมายถึง จริง
ตอบ 4 หมายถึง ค่อนข้างจริง
ตอบ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
ตอบ 2 หมายถึง ค่อนข้างไม่จริง
ตอบ 1 หมายถึง ไม่จริง

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ท่านพึงพอใจแล้วกับฐานะเศรษฐกิจของครอบครัวท่าน					
2	ท่านพึงพอใจเกี่ยวกับการจัดการด้านการเงินภายในครอบครัวท่าน					
3	ท่านพึงพอใจกับการเก็บออมเงินภายในครอบครัวท่าน					
4	ท่านพึงพอใจกับการใช้เวลาว่างนอกบ้านร่วมกับคู่สมรสของท่าน					
5	ท่านและคู่สมรสพึงพอใจกับการไปงานรับเชิญด้วยกัน					
6	คู่สมรสยกย่องให้เกียรติในตัวท่าน					
7	คู่สมรสของท่านรักและเป็นห่วงเป็นใยท่าน					
8	ท่านพึงพอใจในตัวคู่สมรสของท่าน					
9	ท่านเหนื่อยที่ต้องรับผิดชอบงานในบ้านเพียงคนเดียว					
10	การแบ่งภาระงานภายในบ้านระหว่างท่านและคู่สมรสมีความเหมาะสมดีแล้ว					
11	คู่สมรสของท่านเรียกร้องให้ท่านใช้เวลาบริการเขาอย่างไม่เป็นธรรม					
12	ท่านพึงพอใจในการไปมาหาสู่จากญาติพี่น้อง					
13	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากญาติพี่น้องเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ					
14	ท่านอึดอัดใจเมื่อต้องมีเพศสัมพันธ์					
15	ท่านและคู่สมรสพึงพอใจในความร่วมมือของการมีความสัมพันธ์ทางเพศ					

ตอนที่ 6 โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าเป็นจริงสำหรับท่านหรือไม่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

(ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารโรงพยาบาล หมายถึง ผู้อำนวยการโรงพยาบาล)

ตอบ 5 หมายถึง จริง

ตอบ 4 หมายถึง ค่อนข้างจริง

ตอบ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ตอบ 2 หมายถึง ค่อนข้างไม่จริง

ตอบ 1 หมายถึง ไม่จริง

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ท่านรับรู้ได้ถึงความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารที่มีต่อท่าน					
2	เมื่อท่านมีอุปสรรคในการทำงานจะได้รับการแก้ไขจากผู้บริหารโรงพยาบาล					
3	ผู้บริหารโรงพยาบาลใส่ใจเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของท่าน					
4	ผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมการฝึกอบรม ให้ความรู้เสริมทักษะเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้กับท่าน					
5	ผู้บริหารไม่สนใจทุกข์สุขของท่าน					
6	หัวหน้าหอผู้ป่วยมักชมเชยท่านในการปฏิบัติงาน					
7	หัวหน้าหอผู้ป่วยไม่เคยขอความคิดเห็นจากท่านในการปฏิบัติงาน					
8	หากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่าน พร้อมที่จะช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการแก้ไข					
9	หัวหน้าหอผู้ป่วยให้การสนับสนุนท่านในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน					
10	หัวหน้าหอผู้ป่วยไม่เคยให้การช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหาไม่ว่าเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัว					
11	เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วย ให้กำลังใจท่านในการปฏิบัติงาน					
12	ถ้าท่านปฏิบัติงานผิดพลาดท่านมีโอกาสถูกซ้ำเติมจากเพื่อนร่วมงาน					
13	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่าน เมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ					
14	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
15	ท่านรู้สึกได้ว่า ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานทุกคน ทั้งด้านความคิดและการกระทำ					

ตอนที่ 7 โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าเป็นจริงสำหรับท่านหรือไม่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ตอบ 5 หมายถึง จริง

ตอบ 4 หมายถึง ค่อนข้างจริง

ตอบ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ตอบ 2 หมายถึง ค่อนข้างไม่จริง

ตอบ 1 หมายถึง ไม่จริง

	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่ามีคุณภาพ					
2	ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ					
3	เวลาทำงานเป็นเวลาที่ท่านมีความสุขมากที่สุด					
4	ท่านชอบงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
5	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับที่ดี					
6	ท่านได้รับการชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน					
7	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
8	ผู้บริหารในระดับสูงกว่าให้ความไว้วางใจในตัวท่าน					
9	ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพนับถือในตัวท่าน					
10	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี					
11	ท่านได้รับเงินเดือนอย่างเป็นธรรมเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน					
12	ท่านมีรายได้น้อยเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน					
13	ท่านคิดว่าท่านได้รับค่าตอบแทนมากเพียงพอกับผลงานที่ท่านทำ					
14	ในตำแหน่งระดับท่าน ท่านคิดว่าท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมแล้ว					
15	ท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ในเรื่องรายได้					
16	ท่านพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน					
17	ท่านคิดว่าได้ก้าวมาถึงเป้าหมายในงานอาชีพที่ได้ตั้งไว้ภายในเวลาที่กำหนด					
18	ท่านไม่มั่นใจว่าจะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้					
19	ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งจากงานที่ทำอยู่					
20	ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่บ่งบอกได้ถึงความก้าวหน้าและความรับผิดชอบของท่าน					

ภาคผนวก ค

แสดงค่าสถิติของเครื่องมือ

ตาราง 26 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ (ใช้สูตรสัดส่วนของความแตกต่างระหว่างกลุ่มสูงกลุ่มต่ำ [r = (Ru – Re) / (N/2)]

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.3	14	.3
2	.6	15	.6
3	.3	16	.5
4	.2	17	.6
5	.3	18	.3
6	.4	19	.2
7	.5	20	.4
8	.5	21	.5
9	.3	22	.4
10	.3	23	.5
11	.6	24	.5
12	.3	25	.6
13	.7		

ค่าความเชื่อมั่น (วิเคราะห์ด้วย KR 20) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .82

ตาราง 27 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ของแบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.48	9	.63
2	.54	10	.63
3	.68	11	.42
4	.61	12	.54
5	.47	13	.55
6	.63	14	.72
7	.87	15	.45
8	.59		

ค่าความเชื่อมั่น (วิเคราะห์ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .90

ตาราง 28 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ของแบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิตสมรส

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.68	9	.55
2	.67	10	.68
3	.63	11	.71
4	.57	12	.74
5	.38	13	.51
6	.68	14	.43
7	.78	15	.49
8	.84		

ค่าความเชื่อมั่น (วิเคราะห์ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .91

ตาราง 29 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ของแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.54	9	.46
2	.65	10	.49
3	.45	11	.56
4	.51	12	.70
5	.33	13	.42
6	.58	14	.50
7	.40	15	.33
8	.65		

ค่าความเชื่อมั่น (วิเคราะห์ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .84

ตาราง 30 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ของแบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.45	11	.63
2	.39	12	.31
3	.56	13	.45
4	.56	14	.36
5	.75	15	.44
6	.64	16	.72
7	.46	17	.43
8	.52	18	.34
9	.46	19	.51
10	.59	20	.67

ค่าความเชื่อมั่น (วิเคราะห์ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ .86

ตาราง 31 ความถี่ ร้อยละ และตำแหน่งเปอร์เซนไทล์ ของคะแนนความสามารถทางสติปัญญาของพยาบาลวิชาชีพใน อ.เมือง จ.อุบลราชธานี

คะแนนความสามารถทางสติปัญญา	ความถี่	ร้อยละ	คะแนนเปอร์เซนไทล์
4	3	1.7	1.7
5	1	0.6	2.2
6	2	1.1	3.3
7	3	1.7	5.0
8	3	1.7	6.6
9	4	2.2	8.8
10	5	2.8	11.6
12	2	1.1	12.7
13	3	1.7	14.4
14	3	1.7	16.0
15	7	3.9	19.9
16	7	3.9	23.8
17	6	3.3	27.1
18	8	4.4	31.5
19	6	3.3	34.8
20	8	4.4	39.2
21	14	7.7	47.0
22	14	7.7	54.7
23	13	7.2	61.9
24	10	5.5	67.4
25	18	9.9	77.3
26	9	5.0	82.3
27	9	5.0	87.3
28	4	2.2	89.5
29	6	3.3	92.8
30	3	1.7	94.5
31	6	3.3	97.8
32	1	0.6	98.4
33	3	1.7	100

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวปาริชาต รัตนราช
วันเดือนปีเกิด	21 เมษายน 2514
สถานที่เกิด	จังหวัดอุบลราชธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	176 / 22 หมู่บ้านรัตนาวลัย ถ.ช่างอากาศอุทิศ แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2531	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเบญจะมะมหาราช จังหวัดอุบลราชธานี
พ.ศ. 2535	พยาบาลศาสตร์บัณฑิต (พย.บ.) มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2543	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร กรุงเทพมหานคร