

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์
ของ
อรุณี มิ่งประเสริฐ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

มีนาคม 2547

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์
ของ
อรุณี มิ่งประเสริฐ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

มีนาคม 2547

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
อรุณี มิ่งประเสริฐ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

มีนาคม 2547

อรุณี มิ่งประเสริฐ. (2547). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร จำแนกได้ดังนี้ คือ ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาล ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และฝ่ายการปฏิบัติงาน ตัวแปรด้านครอบครัว ได้แก่ ความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล และตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในโรงพยาบาล ได้แก่ บรรยากาศในโรงพยาบาล สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ตัวแปร ได้แก่ ทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาล (X_{13}) ความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล (X_{14}) บรรยากาศในโรงพยาบาล (X_{15}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา (X_{16}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน (X_{17}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{18})

2. ตัวแปรที่มีสัมพันธภาพลบกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ตัวแปร ได้แก่ สุขภาพจิต (X_{12})

3. ตัวแปรที่ไม่มีสัมพันธภาพกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร มี 11 ตัวแปร ได้แก่ อายุ (X_1) สถานภาพโสด (X_2) สถานภาพคู่ (X_3) สถานภาพหม้ายหรือหย่าหรือแยกกันอยู่ (X_4) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (X_5) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X_6) ประสบการณ์ในการทำงาน (X_7) รายได้ต่อเดือน (X_8) ฝ่ายการปฏิบัติงานฝ่ายผู้ป่วยนอก (X_9) ฝ่ายการปฏิบัติงานผู้ป่วยใน (X_{10}) และบุคลิกภาพ (X_{11})

4. ตัวแปรที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร มี 6 ตัวแปร เรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน (X_{17}) สุขภาพจิต (X_{12}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{18}) ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล (X_{13}) ฝ่ายการปฏิบัติงานฝ่ายผู้ป่วยนอก (X_9) และความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล (X_{14}) ตามลำดับ และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 53

5. สมการพยากรณ์ความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ

5.1 สมการพยากรณ์ความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 1.352 + .224X_{17} - .016X_{12} + .209X_{18} + .137X_{13} - .119X_9 + .068X_{14}$$

5.2 สมการพยากรณ์ความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลในรูปคะแนนมาตรฐานคือ

$$Z = .287X_{17} - .242X_{12} + .254X_{18} + .135X_{13} - .110X_9 + .095X_{14}$$

Arunee Mingprasert. (2004). *Variables Related to the Esteem in Professional Nursing of Nurses of Chulalongkorn Hospital in Bangkok*. Master Project, M.Ed. (Educational Psychology). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University.

Project Advisor : Wilailuck Pongsopar

The purposes of this research were to investigate relevant variables which related to the esteem in professional nurses of Chulalongkorn Hospital in Bangkok. There were 3 variables to be investigated in this research, which were personal information, family – related, and working environment variables. The personal information variables were the nurses' personal information such as age, marital status, level of education, personality, mental health, attitude towards nurses profession, nursing professional experience, salary, and job description. The family – related variable was verified into the nurses' expectation of family. The working environment variables were verified into the hospital in atmosphere, interpersonal relationship between nurses and supervisor, interpersonal relationship between nurses and colleagues, and the interpersonal relationship between the nurses and their subordinates.

The subjects were 313 professional nurses working of Chulalongkorn Hospital in Bangkok. The instrument was a questionnaire of variables related to the esteem in professional nurses. The data was analyzed by the Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follows :

1. There were significantly positive correlation among 6 variables ; attitude towards nurses profession (X_{13}), nurses' expectation of family (X_{14}), hospital in atmosphere (X_{15}), interpersonal relationship between nurses and supervisor (X_{16}), interpersonal relationship between nurses and colleagues (X_{17}), interpersonal relationship between nurses and subordinator (X_{18}) and esteem in professional nurses at .01 level.

2. There were significantly negative correlation of 1 variable ; mental health (X_{12}) and esteem in professional nurses at .01 level.

3. There were no significantly correlation among 11 variables ; age (X_1), single status (X_2), couple status (X_3), divorce or separated status (X_4), bachelor's degree (X_5), higher than bachelor's degree (X_6), nursing professional experience (X_7), salary (X_8),

operations of out-patient unit (X_9), operations of in-patient unit (X_{10}), and personality (X_{11}) and esteem in professional nurses.

4. There were 6 variables that significantly affected to esteem in professional nurses, ranking from the most to the least were interpersonal relationship between nurses and colleagues (X_{17}), mental health (X_{12}), interpersonal relationship between nurses and subordinator (X_{18}), attitude towards nursing profession (X_{13}), operations of out-patient unit (X_9), and nursing expectation of family (X_{14}) and esteem in professional nurses at .01 level. These were related to variance of predicted esteem in professional nurses in percentage of 53.

5. The predicted significantly equation of esteem in professional nurses were as follows:

5.1 In terms of raw scores were:

$$\hat{Y} = 1.352 + .224X_{17} - .016X_{12} + .209X_{18} + .137X_{13} - .119X_9 + .068X_{14}$$

5.2 In term of standard scores were:

$$Z = .287X_{17} - .242X_{12} + .254X_{18} + .135X_{13} - .110X_9 + .095X_{14}$$

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์
ของ
อรุณี มิ่งประเสริฐ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
มีนาคม 2547
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของอาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ เวหนี่ กรีทอง และ อาจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์ กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเพื่อสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ เวหนี่ กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และ อาจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือ พร้อมทั้งให้คำแนะนำ ตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ และขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ พี่ ๆ เพื่อน ๆ ที่เรียนมาด้วยกันทุกคน ที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจให้ด้วยดีเสมอมาตลอดการศึกษา

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณป้าเสริมสุข มิ่งประเสริฐ ที่ให้การสนับสนุนการเรียนและทุนทรัพย์ ให้ความรัก ความห่วงใย คอยช่วยเหลือ เป็นแรงผลักดันและเป็นกำลังใจที่ดีให้ผู้วิจัยมาตลอด

คุณค่าและประโยชน์ทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ ขอมอบแต่คุณป้า พี่ชาย บุรพาคนาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนและปลูกฝังคุณธรรมความดีงามให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

อรุณี มิ่งประเสริฐ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	9
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล.....	11
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	24
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์	44
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	47
วิธีการสร้างเครื่องมือ.....	48
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	63
การรวบรวมข้อมูล.....	64
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	75
บทย่อ.....	75
ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า.....	75
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	75
วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	75
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	76
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	77
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	78
อภิปรายผลการศึกษา.....	79
ข้อเสนอแนะ.....	91
บรรณานุกรม.....	92
ภาคผนวก.....	101
ภาคผนวก ก.....	102
ภาคผนวก ข.....	106
ภาคผนวก ค.....	127
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	128

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามฝ่ายที่ปฏิบัติงาน.....	47
2 แสดงจำนวนค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คั่นคว่ำ.....	68
3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน.....	70
4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษากับความภาคภูมิใจ ในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ.....	72
5 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวพยากรณ์คุณภาพชีวิต.....	73
6 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวพยากรณ์ความภาคภูมิใจในวิชาชีพ พยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ.....	74

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันนี้บุคคลได้เข้าทำงานในองค์กรเพื่อตอบสนองความต้องการด้านต่าง ๆ ของตนเอง ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ ศิลธรรม และทางสังคม ทำให้ตนเองเกิดความภาคภูมิใจในอาชีพที่ตนเองทำอยู่ และบทบาทการทำงานของบุคคลเหล่านี้ก็จะช่วยเหลือองค์กร คือ ช่วยทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ (อรรถัย วรากรวรรุฒิ. 2530 : 3) และงานเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับชีวิตมนุษย์ ทุกคนต้องทำงานทั้งเพื่อตนเองและเพื่อผู้อื่น งานทำให้บุคคลได้รู้จักตนเอง นับถือ ประมาณตนเอง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลได้รู้คุณค่าของตนเองในสังคม (พวงเพชร วัชรอยู่. 2526 : 25) การทำงานในองค์กรมีอยู่หลายองค์กรด้วยกัน ที่บุคคลเลือกทำมากอีกองค์กรหนึ่งคือ โรงพยาบาล

โรงพยาบาลเป็นอีกองค์กรหนึ่ง ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการด้านการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วย และดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชน โดยที่เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นพยาบาล คิดเป็นจำนวนประมาณร้อยละ 70 ของเจ้าหน้าที่ทั้งหมด (อรรถัย วรากรวรรุฒิ. 2530 : 3) พยาบาลเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดในทีมสุขภาพที่ต้องให้การดูแลประชาชนที่เจ็บป่วย อย่างครอบคลุม และเบ็ดเสร็จในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพ ตั้งแต่ระดับบุคคล ครอบครัว จนถึงชุมชน (ทัศนาศ บุญทอง. 2537 : 25) พยาบาลเป็นวิชาชีพซึ่งมีความสำคัญต่อการแพทย์ และการสาธารณสุข เป็นอาชีพซึ่งเปรียบเสมือนผู้ประสานงานระหว่าง ผู้ป่วยกับแพทย์ ผู้ป่วยกับเภสัชกร และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในสถานพยาบาล (นันทวัน แก้วเยี่ยม. 2541 : 1) การพยาบาลเป็นการที่ผู้ให้บริการพยาบาลได้นำศิลป์และศาสตร์ที่ได้ร่ำเรียนมาไปใช้ในการปฏิบัติต่อผู้ป่วยที่มาใช้บริการ และการให้การพยาบาลนี้เป็นการบริการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม ของผู้มารับบริการ โดยไม่ได้คำนึงถึง เชื้อชาติ ศาสนา วัย สถานะ หรือเพศ แต่อย่างไร การพยาบาลเป็นงานสำคัญในอันที่จะช่วยทำให้ประชาชนมีความสุขสมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ หัวใจสำคัญของพยาบาล คือ การจัดบริการพยาบาลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ (การอบรมเรื่องการบริหารพยาบาล. 2520 : 68)

ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้การจัดการพยาบาลมีคุณภาพ คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล พยาบาลมีหน้าที่ รับผิดชอบในการพยาบาล ป้องกันโรค ฟื้นฟูสุขภาพ และให้สุขศึกษากับผู้ป่วยโดยหมุนเวียนในรอบ 24 ชั่วโมง ตามที่ได้รับมอบหมายจากพยาบาล

ระดับสูง ช่วยงานบริหารและรับผิดชอบปฏิบัติงานในยามวิกฤต ให้คำแนะนำทางด้านวิชาการ และด้านการปฏิบัติงานแก่พยาบาลที่มีประสบการณ์น้อยกว่า เช่น ผู้ช่วยพยาบาล พนักงานผู้ช่วย นักศึกษาพยาบาล เจ้าหน้าที่อื่น ๆ ทั้งในและนอกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ความร่วมมือเกี่ยวกับงานวิจัยทางด้านการรักษาพยาบาล ปฏิบัติงานทางด้านวิชาการและปฏิบัติงานทางด้านวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหอผู้ป่วย (สิริลักษณ์ ตันชัยสวัสดิ์. 2535) ซึ่งสอดคล้องของ (อุดม สุภาไตร และสมจิตต์ กาญจนโกคิน. 2529 : 37 – 38) งานพยาบาลส่วนใหญ่มักจะเน้นหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วย ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานต่อเนื่องกันตลอด 24 ชั่วโมง นอกจากนี้ยังมีความคาดหวังจากสังคมว่า บริการที่ได้รับจากพยาบาลจะต้องเป็นการบริการที่มีคุณภาพ พยาบาลควรมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ เป็นกันเอง มีกิริยาท่าทางกระฉับกระเฉง สีหน้าไม่บึ้งตึง มีสายตาที่แสดงความเป็นมิตร วาจาไพเราะ ไม่ก้าวร้าว ให้กำลังใจและปลอบใจ ไม่ทำร้ายผู้ป่วยด้วยสีหน้าท่าทาง แววตาและคำพูด ส่วนผู้ร่วมงานในทีมสุขภาพมีความคาดหวังว่า พยาบาลควรเป็นผู้ที่มีบุคลิกดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่นได้ดี และมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (อุดม สุภาไตร และสมจิตต์ กาญจนโกคิน. 2529 : 37 – 38)

การปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นตลอดเวลา และต้องติดต่อกับบุคคลหลากหลายมากมาย เช่น ผู้ป่วยญาติผู้ป่วย บุคคลทั่ว ๆ ไป และพยาบาลต้องพบปะกับความเจ็บป่วยของคนไข้ หรืออาจเกี่ยวข้องกับความตายกับผู้ป่วย ดังนั้น พยาบาลจึงต้องมีความรับผิดชอบ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเสียสละ ดังที่คูเปอร์สมิธ (มะลิ อุดมภาพ. 2538 : 1 ; อ้างอิงมาจาก Coopersmith. 1979) ได้กล่าวถึงความภาคภูมิใจในตนเองเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ ทั้งยังเป็นความต้องการของมนุษย์และเป็นสิ่งปรารถนาของคนในสังคมด้วย

โดยทั่วไปผู้ที่มิใช่วิชาชีพพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์น่าจะมีความภาคภูมิใจในตนเอง แต่ปัจจุบัน ได้มีการลาออกของพยาบาลวิชาชีพมากสาเหตุที่สำคัญคือ อาชีพพยาบาลทำงานเป็นเวลาไม่แน่นอน ซึ่งจะต้องมีการขึ้นเวรกันเป็นผลัด ประกอบด้วย เวรเช้า เวรบ่าย เวรดึก ซึ่งเวลาทำงานจะเหมือนกับอาชีพอื่น และอีกสาเหตุที่สำคัญคือการเปลี่ยนแปลงระบบที่เข้าสู่ระบบ HA ทำให้ปรับตัวรับกับระบบใหม่ไม่ได้เพราะต้องทำงานหนักขึ้น และเหนื่อยมากขึ้นกว่าปกติ (อารีย์ พฤชราช. 2534) ทำให้ผู้วิจัยคิดว่าพยาบาลวิชาชีพรู้สึกอย่างไรในวิชาชีพพยาบาลที่โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

จากการสำรวจเบื้องต้น โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 50 ฉบับ สอบถามพยาบาลวิชาชีพ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 45 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90 ของแบบสอบถาม มีข้อคำถาม 2 ข้อ ดังนี้

คำถามข้อที่ 1 สอบถามว่าในขณะที่ท่านทำงานปัจจุบัน ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพของท่านหรือไม่ จากการสำรวจพบว่าพยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ที่มีความรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 71.11 พยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้สึกไม่ภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.44 และพยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้สึกทั้งภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล และไม่ภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 24.45

คำถามข้อที่ 2 สอบถามว่าจากที่ท่านได้ตอบในข้อแรก ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพหรือรู้สึกไม่ภาคภูมิใจในอาชีพพยาบาลอย่างไรบ้าง จากการสำรวจพบว่า มีความรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพ ในการได้ช่วยเหลือผู้ป่วย ได้รับความไว้วางใจจากผู้ป่วยและญาติ และเป็นที่ยังของคนที่ต้องการความช่วยเหลือ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ได้นำความรู้ที่ได้เรียนมา มาพัฒนาตนเองและครอบครัวให้ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 วิชาชีพพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความรับผิดชอบ และทำให้เราเป็นคนที่มีคุณค่า มีความอดทนสูง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 และวิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความมั่นคง เมื่อทำงานแล้วมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสุขในงานที่ทำ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 มีความรู้สึกไม่ภาคภูมิใจในวิชาชีพในเรื่อง งานที่ได้มอบหมายมีมากเกินไป ทำให้ท้อแท้ เหนื่อย และเบื่อหน่ายในการทำงาน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 วิชาชีพพยาบาลยังเป็นอาชีพที่สังคมทั่วไปและวิชาชีพอื่นไม่ค่อยให้การยอมรับ และให้เกียรติน้อย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 และวิชาชีพพยาบาลไม่มีความเป็นอิสระในการทำงาน มีโอกาสพัฒนาน้อยกว่าอาชีพอื่น จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.44

จากผลการสำรวจปัญหาเบื้องต้นพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีทั้งความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และไม่ภาคภูมิใจในวิชาชีพ เนื่องจากความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตให้อยู่อย่างเป็นสุขในสังคม มีความเชื่อมั่น มีสุขภาพจิตที่ดี สามารถรับแรงกดดันในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ คนในสังคมทุกคนต้องการมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพที่ตนเองทำอยู่ ดังที่คูเปอร์สมิธ (จันทร์ฉาย พัทธ์ศิริกกุล. 2532 : 19 ; อ้างอิงมาจาก Coopersmith. 1984) ที่กล่าวว่าความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองเป็นการประเมินคุณค่าของตนเองตามที่ตนคิด ประกอบด้วยความรู้สึกต่าง ๆ คือความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถ มีความสำคัญ มีคุณค่า ตลอดจนมีความชื่นชม พึงพอใจในตนเอง สามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ในการดำเนินชีวิต สามารถเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาด้วยความมั่นใจ มีจิตใจเปิดกว้างในการรับรู้ ทำให้สามารถแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนผู้ที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะรู้สึกมีปมด้อย อ่อนแอ ช่วยตนเองไม่ได้ (Olds. 1987 : 160 – 161)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมในโรงพยาบาลกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมในโรงพยาบาล ที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการวางนโยบายในการส่งเสริมความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร ปี 2546 ประกอบด้วย ฝ่ายผู้ป่วยนอก จำนวน 389 คน และฝ่ายผู้ป่วยในจำนวน 1,061คน จำนวน 1,450 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเป็นพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร ปี 2546 ประกอบด้วย ฝ่ายผู้ป่วยนอก และฝ่ายผู้ป่วยใน จำนวน 313 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Yamane. 1996 : 583) ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากจำนวนประชากรโดยใช้ฝ่ายเป็นชั้น (Strata)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในอาชีพ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

3.1.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว

- 3.1.1.1 อายุ
- 3.1.1.2 สถานภาพสมรส
- 3.1.1.3 ระดับการศึกษา
- 3.1.1.4 บุคลิกภาพ
- 3.1.1.5 สุขภาพจิต
- 3.1.1.6 ทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาล
- 3.1.1.7 ประสบการณ์ในการทำงาน
- 3.1.1.8 รายได้ต่อเดือน
- 3.1.1.9 ฝ่ายปฏิบัติงาน

3.1.2 ตัวแปรด้านครอบครัว ได้แก่

ความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพ พยาบาล

3.1.3 ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในโรงพยาบาล

- 3.1.3.1 บรรยากาศในโรงพยาบาล
- 3.1.3.2 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา
- 3.1.3.3 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน
- 3.1.3.4 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล** หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อการประกอบอาชีพพยาบาลเกี่ยวกับการยอมรับตนเอง คิดว่าตนมีค่าในสังคม การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น สังคม ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา การพิจารณาตัดสินคุณค่าของตนเองในเรื่องของการประสบความสำเร็จ ประสบความสำเร็จ การปฏิบัติตนเอง

2. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล หมายถึง สิ่งที่ทำให้พยาบาลมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล ในที่นี้ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ด้านได้แก่ ด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมในโรงพยาบาล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ฝ่ายปฏิบัติงาน

2.1.1 อายุ หมายถึง อายุปัจจุบันคิดเป็นปีตามปฏิทินสากลของพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

2.1.2 สถานภาพสมรส หมายถึง สภาพการอยู่ร่วมกันในชีวิตสมรสปัจจุบันของพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ

2.1.2.1 โสด

2.1.2.2 คู่

2.1.2.3 หม้าย หรือ หย่า หรือแยกกันอยู่

2.1.3 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 2 ระดับ

2.1.3.1 ระดับปริญญาตรี

2.1.3.2 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

2.1.4 บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของพยาบาลวิชาชีพต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต ทำให้มีความเป็นเอกลักษณ์ของตนเองซึ่งการวิจัยในครั้งนี้แบ่งตามแบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของ เจนกินส์ (Jenkins' Activity Survey) โดยแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

2.1.4.1 บุคลิกภาพแบบ A ได้แก่ บุคลิกภาพเร่งรีบ ชอบการแข่งขัน ชอบการทำงานให้ได้มาก ๆ ในเวลาน้อย ๆ ชอบฟันฝ่าอุปสรรคที่ท้าทาย มีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความมานะอดทนและพยายามมากในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น และถูกกระตุ้นให้โกรธและก้าวร้าวได้ง่าย

2.1.4.2 บุคลิกภาพแบบ B ได้แก่ บุคลิกภาพที่มีความผ่อนคลาย ไม่รีบร้อน และไม่ก้าวร้าว มีลักษณะเรื่อย ๆ เฉื่อย ๆ ชอบการพักผ่อนและดำเนินชีวิตแบบง่าย ๆ ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคใด ๆ และไม่ชอบที่จะต้องทำงานในเวลารีบด่วน

2.1.5 สุขภาพจิต หมายถึง ภาวะจิตใจ ของพยาบาลที่มีต่อตนเอง ผู้อื่น และสภาพแวดล้อม โดยมีความสามารถในการปรับตัว มีสรรถภาพในการดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นสุข และอย่างเหมาะสม มีความมั่นคงทางจิตใจ และสามารถเผชิญปัญหาในชีวิตได้ โดยวัดจากการใช้แบบคัดกรองปัญหาสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว 60 (Thai GHQ 60 – Thai General Health

Questionnaire 30) ของเดวิดโกลด์เบิร์ก (David Goldberg) แปลเป็นภาษาไทยโดย นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ

2.1.6 ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล หมายถึง ด้านความคิด ด้านความรู้สึก และแนวโน้มที่จะเกิดพฤติกรรม

2.1.6.1 ด้านความคิด ได้แก่ ความคิดเกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาล ในเรื่อง ความมั่นคง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความมีคุณค่าต่อตนเองและสังคม

2.1.6.2 ด้านความรู้สึก ได้แก่ ความรู้สึกชอบ พอใจและภาคภูมิใจที่ได้ประกอบวิชาชีพพยาบาลในเรื่องการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือผู้อื่นและสมาชิกในครอบครัว

2.1.6.3 แนวโน้มที่จะเกิดพฤติกรรม หมายถึง การแสดงออกในการปฏิบัติงานพยาบาล ความกระตือรือร้นในการทำงาน การนำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานมาใช้ในการเอาใจใส่ดูแลผู้ป่วย

2.1.7 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ทำงาน เริ่มตั้งแต่ปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาล จนถึงปัจจุบันเป็นจำนวนปี

2.1.8 รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ ค่าตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับเป็นบาทต่อเดือน

2.1.9 ฝ่ายปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในการให้บริการคนไข้ แบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย

2.1.9.1 ฝ่ายผู้ป่วยนอก

2.1.9.2 ฝ่ายผู้ป่วยใน

2.2 ตัวแปรด้านครอบครัว ได้แก่ ความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล

ความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล หมายถึง ความคิดของครอบครัวเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน เป้าหมายในการทำงานที่ตั้งไว้สำหรับวิชาชีพพยาบาล ที่ทางครอบครัวต้องการจะให้พยาบาลวิชาชีพเป็นต้องการให้พยาบาลวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และต้องการให้นำความรู้ที่เรียนมาใช้กับครอบครัวได้ ซึ่งวัดได้จากการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อความคิดของครอบครัว

2.3 ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในโรงพยาบาล ได้แก่ บรรยากาศในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3.1 บรรยากาศในโรงพยาบาล หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน ความสะอาด ความปลอดภัย การถ่ายเทของบรรยากาศ ขนาดของสถานที่ทำงาน

2.3.2 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การปฏิบัติตนของพยาบาลต่อผู้บังคับบัญชา และการปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อพยาบาล

2.3.2.1 การปฏิบัติตนของพยาบาลต่อผู้บังคับบัญชา หมายถึง การปฏิบัติตามคำสั่งและข้อแนะนำของผู้บังคับบัญชา การให้ความเคารพนับถือให้เกียรติ และเชื่อฟังด้วยความยินดี

2.3.2.2 การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อพยาบาล หมายถึง การปฏิบัติตน มอบหมายงานต่าง ๆ ให้อย่างเท่าเทียมกัน รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

2.3.3 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติตนของพยาบาลกับเพื่อนในการทำงานร่วมกัน การติดต่อสื่อสารที่เป็นมิตร การสนใจเอาใจใส่ และความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน

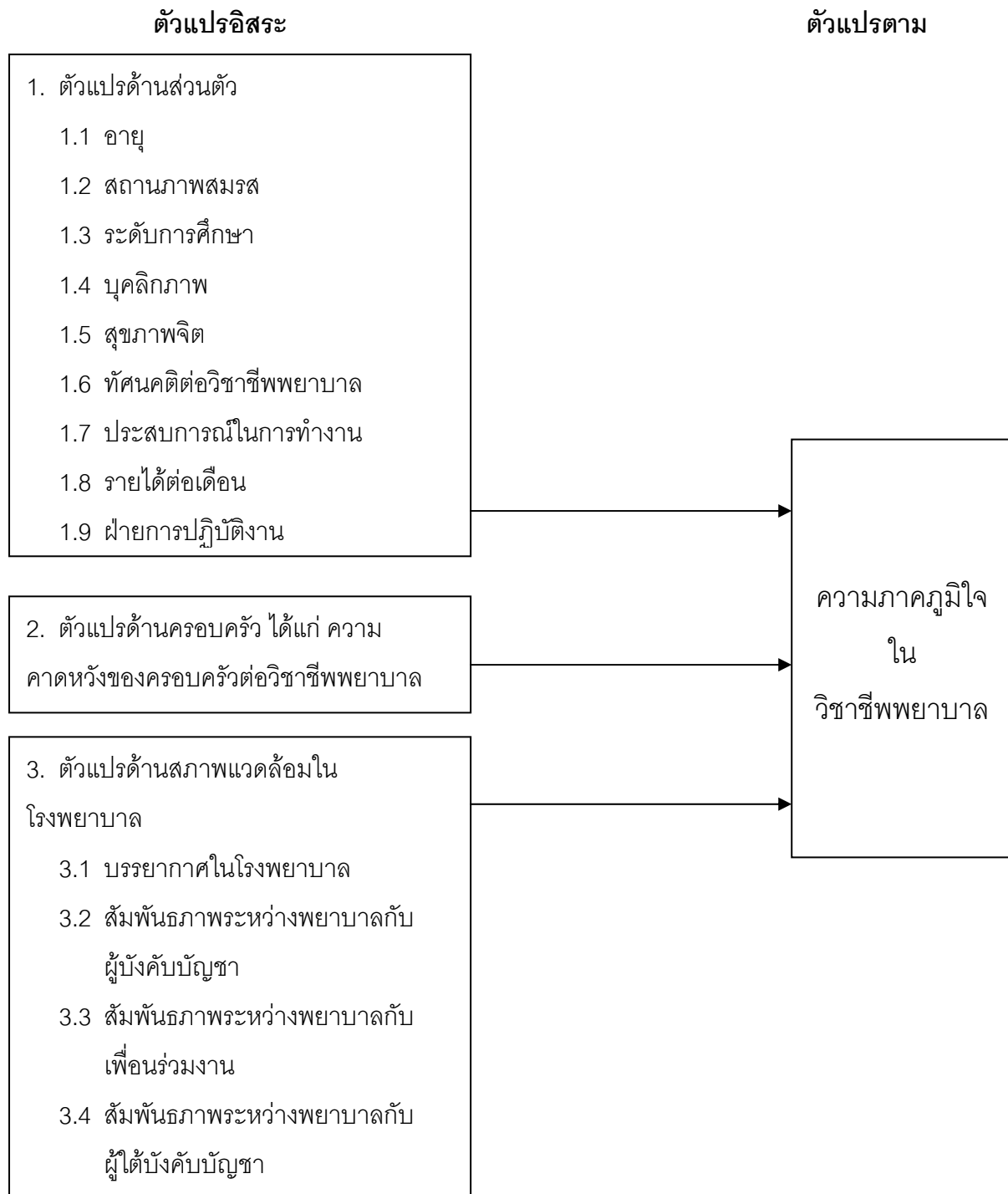
2.3.4 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และการปฏิบัติตนของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อพยาบาลวิชาชีพ

2.3.4.1 การปฏิบัติตนของพยาบาลวิชาชีพต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การเอาใจใส่ดูแล มอบหมายงานต่าง ๆ ให้อย่างเท่าเทียมกันและให้งานเหมาะสมกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา

2.3.4.2 การปฏิบัติตนของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง การปฏิบัติตัวตามคำสั่ง ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ให้ความเคารพนับถือและให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน

3. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตหรือประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นสูง มีระยะเวลาในการศึกษา 3 – 4 ปี

กรอบแนวคิด



สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล
2. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมส่งผลต่อความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล
 - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล
 - 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
 - 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
 - 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล

1.1 ความหมายของความภาคภูมิใจในตนเอง

เจมส์ (ภาวิณี นาวาพาณิช. 2537 : 49 ; อ้างอิงจาก James. 1950) ให้ความหมายของความภาคภูมิใจในตนเองว่า ความรู้สึกซึ่งมีอยู่ในตัวเรา การไม่ทำให้ตัวเราเกิดความล้มเหลวและต่ำต้อย ความรู้สึกของเราเองจะคงอยู่ครบถ้วนภายหลังจากที่เราได้ทำอะไรสำเร็จลุล่วงไป ซึ่งเปรียบเสมือนว่าความภาคภูมิใจในตนเองเป็นอัตราส่วนระหว่างคุณภาพที่เป็นจริงกับความคาดหวัง

บราวเฟน (นุชจรี ฉายีเนตร. 2538 : 20 ; อ้างอิงจาก Brownfain. 1952) กล่าวถึงความภาคภูมิใจในตนเองว่าหมายถึงระดับการยอมรับตนเองของบุคคลว่ามีระดับการยอมรับตนเองมากน้อยแค่ไหน

มาสโลว์ (Maslow. 1954 : 411) กล่าวว่า ทุก ๆ คนในสังคมมีความปรารถนาที่จะได้รับความสำเร็จของตนเองไว้สูงนั้น ยังมีความภาคภูมิใจในตนเอง และต้องการให้คนอื่นยอมรับนับถือในความสำเร็จของตนเองด้วย ถ้าความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองจนพอใจจะทำให้คน ๆ นั้น มีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่า ตนเองมีค่า มีความสามารถ และมีประโยชน์ต่อสังคม ถ้าความต้องการนี้ถูกขัดขวาง จะทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีปมด้อยหรือเสียหน้า หรือเสียความภาคภูมิใจในตนเอง

สแต็กเนอร์ (Stagner. 1961 : 199) กล่าวว่าคนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองมักจะรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองนั้นเป็นคนที่เหนือกว่าคนอื่นด้านด้านหนึ่ง หรือหลาย ๆ ด้าน หรือเหนือกว่าคนอื่นทุกด้าน

คูเปอร์สมิธ (Coopersmith. 1967 : 5) กล่าวว่าความภาคภูมิใจในตนเองเป็นการประเมินคุณค่าของตนเองและทัศนคติที่มีต่อตนเองในด้านการยอมรับหรือไม่ยอมรับเกี่ยวกับตนเอง ทำให้บุคคลนั้นรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความสามารถ ความสำคัญ ประสบความสำเร็จและมีคุณค่า สังเกตได้จากคำพูดและพฤติกรรมที่แสดงออก

ออสซูเบล ((ภาวิณี นาวาพาณิช. 2537 : 49 ; อ้างอิงจาก Ausubel. 1968) ให้ความหมายของความภาคภูมิใจว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นความรู้สึกที่ว่าตนเองมีความสามารถในการทำอะไรรให้ประสบความสำเร็จ และมีความเชื่อว่าตนเองมีความสำคัญและมีคุณค่าในฐานะที่เป็นมนุษย์คนหนึ่ง

ไวท์ (มะลิ อุดมภาพ. 2538 : 9 ; อ้างอิงจาก White. 1972) กล่าวว่าไว้ว่าความภาคภูมิใจในตนเอง คือคุณค่าของบุคคลที่ได้รับจากบุคคลที่มีความหมายต่อเรา แต่ที่สำคัญคือคุณค่าที่บุคคลนั้นพิจารณาตัดสินเอง

กู๊ด (มะลิ อุดมภาพ. 2538 : 9 ; อ้างอิงจาก Good. 1973) กล่าวถึงความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง การตัดสินใจและทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเอง

ไวลี (มยุรี สาสีวงศ์. 2535 : 54 ; อ้างอิงจาก Keeves. 1974 : 10 ; citing Wylie. 1961) กล่าวว่าไว้ว่า การศึกษาหลายครั้งได้มีการทดสอบสภาพพจน์เกี่ยวกับตนเอง และได้มีการตรวจสอบหลักฐานอีกซึ่งแสดงให้เห็นว่าคุณภาคภูมิใจในตนเองเป็นศูนย์กลางของบุคลิกลักษณะอันเป็นสิ่งสำคัญมากในสถานการณ์การเรียนรู้

ไอน์ (เพยาร์ ผลภาค 2539 : 15 ; อ้างอิงจาก Ayn. 1975) กล่าวถึงความภาคภูมิใจในตนเองเป็นการผสมผสานกันระหว่าง ความมั่นใจในตนเองกับการยอมรับนับถือตนเอง ทำให้มีความแน่ใจว่าสามารถมีชีวิตอยู่อย่างมีค่า

พาลิโต (ชมพูนุช สิริพรหมภัทร. 2539 : 16 ; อ้างอิงจาก Palito. 1977) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นการประเมินคุณค่าของตนเองตามที่คิด ประกอบด้วยความรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความสามารถ มีคุณค่าและมีความภาคภูมิใจในตนเอง

ซาสซี (ชัยวัฒน์ วงษ์อาษา. 2539 : 6 ; อ้างอิงจาก Sasse. 1978) ได้ให้ความหมายของความหมายของความภาคภูมิใจในตนเองไว้ว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลว่าคุณค่าของตนเองมีความสำคัญและมีคุณค่า มีความต้องการได้รับความเชื่อถือ การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น เพื่อจะได้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและนับถือตนเอง

ไปด์สคา (มะลิ อุดมภาพ. 2538 : 10 ; อ้างอิงจาก Poduska. 1980) กล่าวถึงความภาคภูมิใจว่าเป็นเรื่องของทัศนคติ เป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อตนเองในเรื่องศักยภาพต่าง ๆ และการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

เบรนเดน (อรชุนา พุ่มสวัสดิ์. 2539 : 11 ; อ้างอิงจาก Branden. 1981) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นลักษณะของความเชื่อมั่นและมีความนับถือตนเอง อันเกิดจากความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเอง ความมั่นใจในความสามารถของตนที่กระทำสิ่งใดให้สำเร็จได้ตามความพอใจ

คาเพนนิโต (สิรินทร์ ศาสตราวุธ. 2538 : 17 ; อ้างอิงจาก Capenito. 1983) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นบุคลิกอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะตัดสินความมีคุณค่าของตนเองจากผลการประเมินตนเองในเรื่องความสามารถและการยอมรับของสังคม

ฮิลเลย์และซิกเลอร์ (สมพิศ ไชยกิจ. 2536 : 11 ; อ้างอิงจาก Hjelle and Ziegler. 1983) ได้ให้ความหมายของความภาคภูมิใจในตนเองว่าความภาคภูมิใจในตนเองเป็นความนิยมชมชอบในความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเอง

แบร์รี่และมอร์แกน (Barry & Morgan. 1985 : 13) กล่าวว่าความภาคภูมิใจในตนเองเป็นความรู้สึกของการยอมรับตนเองและเป็นการมองตนเองในทางบวก

แบชแมน (ภาวิณี นาวาพานิช. 2537 : 50 ; อ้างอิงจาก Bachman. 1987) กล่าวว่าความภาคภูมิใจในตนเองหมายถึงผลเฉลี่ยจากการประเมินคุณสมบัติของเอกลักษณ์แห่งตน การประเมินคุณสมบัติแต่ละอย่างขึ้นอยู่กับระบบค่านิยมของสังคมบุคคลจะประเมินความภาคภูมิใจในตนเองได้จากความแตกต่างระหว่างคุณสมบัติที่ตนมีอยู่กับคุณสมบัติในอุดมคติที่บุคคลนั้นอยากเป็น

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

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

เกียร์ทิวรรณ อมาตยกุล (2527 : 14 – 15) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีค่า มีความสามารถ มีความเชื่อมั่น และพร้อมที่จะนำสิ่งเหล่านี้มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นได้ เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการมองเห็นความแตกต่าง

ระหว่างบุคคลมีความสามารถเหนือกว่าคนอื่น (Ego) ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เต็มไปด้วยการเปรียบเทียบว่า ตัวเราเหนือกว่าคนอื่น เราเก่งกว่าใคร เราเป็นยอดเหนือใคร ฯลฯ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้เป็นลักษณะของบุคคลที่ยึดตนเองเป็นหลัก (Egotism) ไม่ใช่คุณลักษณะของผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองอย่างแท้จริง

นภาพร พุ่มฤกษ์ (2529 : 11) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตนเองหมายถึงการพิจารณาตัดสินคุณค่าของตนเองตามความรู้สึก และทัศนคติที่มีต่อตนเองของบุคคลในเรื่องการประสบความสำเร็จ การประสบความสำเร็จ การประสบความสำเร็จ การยอมรับตนเอง การปฏิเสธตนเอง การพึ่งตนเอง คิดว่าตนเองมีค่าในสังคม ตลอดจนการได้รับการยอมรับจากบิดามารดา ครูอาจารย์ และเพื่อน

ฉันทนา ยัญญลักษณ์ (2530 : 34) ได้ให้ความหมายของความภาคภูมิใจในตนเองว่าเป็นการพิจารณาตัดสินคุณค่าของตนเองตามความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่อตนเองในด้านความสามารถ ความสำคัญ และความสำเร็จ

สุใจ ตั้งทรงสวัสดิ์ (2532 : 8) กล่าวถึงความภาคภูมิใจในตนเองไว้ว่า เป็นการประเมินคุณค่าของตนเองตามความรู้สึกและทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเองแล้วสื่อออกมาให้เห็นในรูปของคำพูดและการกระทำ

สุจิตรา เพื่อนอารีย์ (2533 : 21) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง การประเมินคุณค่าของอัตมโนภาพในเรื่องของความสำเร็จ การยอมรับตนเอง การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น มีความสามารถเพียงพอในการทำสิ่งต่าง ๆ มีคุณค่า และความสำคัญต่อสังคม

จากความหมายและคำจำกัดความดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความภาคภูมิใจในตนเองหมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง การประเมินคุณค่าของตนเอง ทัศนคติเกี่ยวกับการยอมรับตนเองด้วยความเชื่อมั่นในตนเองว่าตนเองนั้นเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความสามารถ มีความสำคัญเป็นที่ยอมรับจากบุคคลรอบด้าน และประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

1.1.2 ความสำคัญของความภาคภูมิใจในตนเอง

ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเอง เป็นการชื่นชมหรือให้คุณค่าแก่ตนเอง ซึ่งเป็นส่วนที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นตัวเขา เป็นการผสมผสานระหว่างลักษณะทางกายภาพ จิตใจ ความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม ความสามารถทางปัญญา รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (จันทร์ฉาย พัทธ์ศิโรกุล. 2532 : 2 ; อ้างอิงจาก Jersild. 1963 : 22 ; Roger. 1959 : 200) ส่วนหนึ่งของการประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวในชีวิตก็ขึ้นอยู่กับความภาคภูมิใจในตนเอง (นุชจรี ณา ยีเนตร. 2538 : 23 ; อ้างอิงจาก Weinhold and Judy. 1983) และความภาคภูมิใจในตนเองยังมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพของบุคคล มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต และเป็นพลังทางด้านจิตใจที่ช่วยให้บุคคลสามารถมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศศิกันต์ ธนะโสธร. 2529 : 14 – 15)

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 45) กล่าวว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ ความต้องการนี้ประกอบด้วย ความนับถือตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถ มีความภาคภูมิใจในตนเอง หากได้พัฒนาความภาคภูมิใจในตนเองขึ้นไปอีกก็จะเข้าสู่ขั้นบรรลุสู่สัจการแห่งตน ซึ่งเป็นความต้องการของมนุษย์

นิวแมน (สมพิศ ไชยกิจ. 2536 : 13 ; อ้างอิงจาก Newman. 1986) กล่าวว่าบุคคลที่รู้สึกว่าคุณค่าในตนเองมีคุณค่า มีคนรัก ได้รับการยกย่องหรือประสบความสำเร็จ มักจะประเมินตนเองในด้านดี เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง แต่หากบุคคลใดมีความรู้สึกว่าไม่มีใครสนใจ ไม่ได้ได้รับการยอมรับ ถูกเหยียดหยาม หรือไม่ประสบความสำเร็จ จะทำให้บุคคลนั้นรู้สึกว่าตนเองไร้คุณค่า ซึ่งความรู้สึกเช่นนี้จะทำให้บุคคลนั้นขาดความเชื่อมั่นและไม่ภาคภูมิใจในตนเอง ฉะนั้นความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองที่แตกต่างกันจึงมีผลต่อความรู้สึกหรือพฤติกรรมที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล

จะเห็นได้ว่า บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองจะเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง จะรับรู้ค่าของตนตามความเป็นจริง มีความสามารถในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความเข้มแข็ง มีความสามารถ มีประโยชน์และมีความสำคัญต่อสังคม และยอมรับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่ไม่มีความภาคภูมิใจในตนเองจะไม่มีเชื่อมั่นในตนเอง รับรู้ตนเองในทางที่ไม่ดี มีความเครียดและวิตกกังวลสูง คิดว่าตนเองไม่มีประโยชน์ ประเมินตนเองต่ำกว่าผู้อื่น

1.1.3 องค์ประกอบของความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง

คูเปอร์สมิธ (Coopersmith. 1981 : 118 – 119) ได้แบ่งองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง เป็น 2 ประเภท คือองค์ประกอบภายในตัวบุคคลและองค์ประกอบภายนอกตัวบุคคล

1. องค์ประกอบภายใน ได้แก่

1.1 ลักษณะทางกายภาพ (Physical attributes)

ลักษณะทางกายภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองของบุคคลนั้น ลักษณะทางกายภาพบางลักษณะมีส่วนช่วยให้บุคคลมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองเพิ่มมากขึ้น เช่น ความสวยงาม การมีรูปร่างหน้าตาชวนมอง เป็นต้น ลักษณะทางกายภาพบางลักษณะเอื้ออำนวยให้บุคคลประสบความสำเร็จในกิจกรรมที่บุคคลนั้นให้คุณค่า เช่น ความแข็งแรงและความรวดเร็วซึ่งทั้งความแข็งแรงและความรวดเร็วนี้จะมีผลต่อความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง

โดยเฉพาะในเพศชาย คุณลักษณะดังกล่าวจะมีนัยสำคัญมากกว่าความสวยงามทางกายภาพ ในขณะที่ความงดงามทางกายภาพมีผลต่อความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองในเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

อย่างไรก็ตามลักษณะทางกายภาพใด ๆ จะมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองมากน้อยเพียงใดนั้น ก็ขึ้นอยู่กับค่านิยมของสังคมนั้น ๆ ด้วยเป็นสำคัญ

1.2 ความสามารถทั่วไป สมรรถภาพและผลงาน (General Ability, Capacity and Performance)

องค์ประกอบทั้ง 3 มีความสัมพันธ์ระหว่างกันและมีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง โดยจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จของการประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวในสิ่งที่กระทำ จากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม การประสบความสำเร็จจะเป็นการเสริมแรงแก่ตนเองและทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง (สุจิตรา เพื่อนอารีย์. 2533 : 21 ; อ้างอิงจาก Bandura. 1977) การประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการเรียนจะมีสติปัญญาเข้ามาเป็นตัวสนับสนุนและส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง ทั้งนี้เพราะสถาบันการศึกษาเป็นสถานที่สำคัญสำหรับผู้ที่อยู่ในวัยเรียน และการเรียนเป็นกิจกรรมที่ใช้วัดการประสบความสำเร็จในช่วงชีวิตขณะนั้น สติปัญญาจึงมีผลต่อสมรรถภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จและส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง กล่าวคือเด็กที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงจะมีความภาคภูมิใจในตนเองสูง แต่เด็กที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำแต่มีได้ดีด้วยทางสติปัญญาและยังมีความภาคภูมิใจในตนเองสูง ซึ่งอาจจะสูงกว่าเด็กที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงด้วย อาจเป็นเพราะเด็กคนนั้นมีความสามารถทางด้านอื่นทดแทน เช่นการมีทักษะบางอย่างซึ่งทำให้เด็กมุ่งสนใจในด้านนั้นมากกว่าด้านวิชาการ (Coopersmith. 1981 : 123 – 125) ทั้งนี้คูเปอร์สมิธ ยังพบว่าบุคคลที่ประสบความสำเร็จอยู่เสมอจะมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่าบุคคลที่ล้มบ่อยประสบความสำเร็จ (Coopersmith. 1981 : 87 -94)

1.3 สภาวะทางอารมณ์ (Affective states)

สภาวะทางอารมณ์เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจ ความเป็นสุข ความวิตกกังวลและความรู้สึกอื่น ๆ ของบุคคล สภาวะทางอารมณ์ดังกล่าวเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นแล้วส่งผลต่อการประเมินตนเอง บุคคลที่ประเมินตัวเองไปในทางที่ดีจะแสดงความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพอารมณ์ทางด้านบวกออกมาความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองก็จะเพิ่มขึ้น ในขณะที่บุคคลใดประเมินตนเองไปในทางที่ไม่ดีก็จะเป็นการลดความพอใจในสภาวะปัจจุบันของตนและมองตนเองว่าไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ในอนาคตความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองก็จะลดต่ำลง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสภาวะทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองด้วยเช่นกัน

1.4 ค่านิยมส่วนบุคคล (Self – values)

บุคคลจะประเมินตนเองกับสิ่งที่ตนเองให้คุณค่าและการประเมินนี้จะเป็นไปในทางเดียวกันกับสิ่งที่สังคมให้คุณค่า เช่น คนที่ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หากประสบความสำเร็จในด้านนี้ก็จะเกิดความรู้สึกอวย ฝิดหวัง และทำให้ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองลดลง ในทำนองเดียวกัน ถ้าค่านิยมส่วนตัวของบุคคลมีความสอดคล้องกับค่านิยมของสังคม ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองของบุคคลนั้นก็ยิ่งสูงขึ้น และถ้าค่านิยมส่วนตัวของเขาขัดแย้งกับค่านิยมของสังคม บุคคลนั้นก็จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองลดต่ำลง

1.5 ความปรารถนาของบุคคล (Aspiration)

การประเมินตนเองของบุคคลมีพื้นฐานมาจากการเปรียบเทียบผลงานและความสามารถของตนกับมาตรฐานที่บุคคลนั้นตั้งไว้ ประสบการณ์ของการได้รับความสำเร็จจะนำไปสู่ความคาดหวังต่อความสำเร็จในครั้งต่อไป ซึ่งความสามารถที่ทำได้ตามเกณฑ์หรือดีกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้จะช่วยพัฒนาความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ในทางตรงกันข้าม ถ้าผลงานและความสามารถมิได้เป็นไปตามเกณฑ์ที่วางไว้ บุคคลก็จะมีรู้สึกว่าตนเองนั้นล้มเหลวซึ่งจะส่งผลให้ระดับความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองลดลง

1.6 เพศ (Sex)

สังคมและวัฒนธรรมส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับเพศชายมากกว่าเพศหญิง การประสบความสำเร็จของเพศชายมักจะถูกมองว่าเกิดจากความสามารถ ในขณะที่ความสำเร็จของเพศหญิงกลับถูกมองว่ามาจากความพยายามหรือความโชคดี ดังนั้นโดยส่วนใหญ่เราจะพบว่าเพศหญิงมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองต่ำกว่าเพศชาย ระดับของความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองนั้นก็ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมในสังคมนั้น ๆ ด้วย

2. องค์ประกอบภายนอก ได้แก่

2.1 ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

ความสัมพันธ์ระหว่างพ่อแม่และลูกเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก ดังนั้น ประสบการณ์ที่บุคคลได้รับจากความสัมพันธ์ภายในครอบครัวจึงเป็นรากฐานสำคัญในชีวิต เด็กที่ได้รับความรัก ความอบอุ่น การสนับสนุน ให้กำลังใจ ให้สิทธิเสรีภาพในการกระทำของเด็ก ระเบียบกฎเกณฑ์ที่พ่อแม่ใช้ปกครองลูก และการจัดการดูแลให้เด็กมีอิสระในขอบเขตที่กำหนดสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้เด็กเกิดความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในชีวิต เชื่อมมั่นในตนเองและมีความภาคภูมิใจในตนเอง (อรชума พุ่มสวัสดิ์. 2539 : 15 ; อ้างอิงจาก amachek. 1978 ; Coopersmith. 1981)

2.2 โรงเรียนและการศึกษา

โรงเรียนเป็นสถานที่พัฒนาความภาคภูมิใจในตนเองต่อจากบ้าน โรงเรียนมีหน้าที่ช่วยให้นักเรียนเกิดความรู้สึกมั่นใจในทักษะ ความสามารถและความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองเมื่ออยู่ในชั้นเรียน เช่น ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ ซึ่งไม่ขัดต่อกฎระเบียบที่โรงเรียนได้กำหนดไว้ การฝึกนักเรียนให้แก้ไขปัญหาคือปัญหาต่าง ๆ จะเป็นการส่งเสริมให้เด็กมีความมั่นใจในตนเองเป็นการพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเอง (Coopersmith. 1981 : 9 – 10)

2.3 สถานภาพทางสังคม

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

2.4 สังคมและกลุ่มเพื่อน

การที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมและเพื่อนจะช่วยพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเอง หากบุคคลไม่ได้รับการยอมรับ ไม่อยู่ในความสนใจหรือไม่เป็นที่ประทับใจในกลุ่มเพื่อนจะทำให้มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ ดังนั้นการเป็นสมาชิกของกลุ่มและการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนจึงส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง

สรุปได้ว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของบุคคลมีทั้งองค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอก ซึ่งองค์ประกอบทั้งสององค์ประกอบนั้นมีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองที่แสดงให้เห็นว่าความภาคภูมิใจในตนเองสามารถเปลี่ยนแปลงได้

1.1.4 ลักษณะของบุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเอง

1.1.4.1 ลักษณะของผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง

แบสส์ (Bass. 1960 : 129) ได้ศึกษาพฤติกรรมของบุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง พบว่า เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มองตนเองในด้านบวก มีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ไม่หว่นไหวต่อการวิจารณ์ หรือการตำหนิจากบุคคลอื่นได้ง่าย มีลักษณะของการยอมรับตนเอง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ใส่ใจและสามารถรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างละเอียดอ่อน สามารถแสดงความคิดเห็นและความต้องการของตนเองได้อย่างตรงไปตรงมาตามความเป็นจริง ใช้กลไกในการป้องกันตนเองน้อย มักเป็นผู้ริเริ่มสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นก่อนมีความยึดหยุ่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ มีความกระตือรือร้น กล้าทำงานที่ทำทลายความสามารถ พอใจที่

ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีความวิตกกังวลน้อย ซึ่งโดยภาพรวมแล้วบุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงจะมีความสุขและใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

แบรนเดน (นุซจรี ฌายีเนตร. 2538 : 33 ; อ้างอิงจาก Branden. 1983)

ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง ไว้ดังนี้คือ

1. มีใบหน้า ท่าทาง วิธีการพูด และการเคลื่อนไหวแฝงไว้ด้วยความแจ่มใส ร่าเริง มีชีวิตชีวา มีความปิติยินดีปรากฏอยู่ในตัว
2. สามารถพูดถึงความสำเร็จ หรือข้อบกพร่องของตนได้อย่างตรงไปตรงมาและด้วยน้ำใสใจจริง
3. สามารถเป็นผู้ให้ และผู้รับคำสรรเสริญ การแสดงออกซึ่งความรัก ความซาบซึ้งต่าง ๆ
4. สามารถเปิดใจรับคำตำหนิและไม่ทุกข์ร้อน เมื่อมีผู้กล่าวถึงความผิดพลาดของตน
5. คำพูดและการเคลื่อนไหวมีลักษณะไม่กังวลเป็นไปตามธรรมชาติ
6. ความกลมกลืนกันเป็นอย่างดีระหว่างคำพูด การกระทำ การแสดงออกและการเคลื่อนไหว
7. มีทัศนคติที่เปิดเผย อยากรู้อยากเห็นเกี่ยวกับแนวคิดและประสบการณ์ใหม่ และโอกาสใหม่ ๆ ของชีวิต
8. สามารถที่จะเห็นและสนุกสนานกับมุขตลกของชีวิตทั้งของตนเองและผู้อื่น
9. มีทัศนคติที่ยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อสถานการณ์และสิ่งท้าทาย
10. มีพฤติกรรมการแสดงออกในทางที่เหมาะสม
11. สามารถเป็นตัวของตัวเอง แม้ตกอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่มีความเครียด

1.1.4.2 ลักษณะของบุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ

บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำจะแสดงภาพพจน์ที่มีความขลาดกลัว เศร้า สลดหดหู่ใจ จะรู้สึกที่ถูกทอดทิ้ง อยู่โดดเดี่ยวไร้คนที่ให้ความรักและความเข้าใจไร้ความสามารถในการที่จะต่อสู้ชีวิต มีความอ่อนแอ ท้อถอยในการที่จะพิชิตความบกพร่องของตนเอง ชอบสร้างปัญหาให้มากขึ้นและไม่หาทางกำจัดปัญหา (McNeil. 1974 : 105 ; citing Coopersmith. 1968)

สรุปได้ว่าลักษณะของผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเอง จะเป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มองเห็นตนเองว่ามีคุณค่า มีความสำคัญ รับรู้คุณค่าของตนตามความเป็นจริง มีบุคลิกลักษณะท่าทางดี และแสดงพฤติกรรมออกมาได้อย่างเหมาะสม ส่วนบุคคลที่มีความ

ภาคภูมิใจในตนเองต่ำ จะไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ขาดความรับผิดชอบ ไม่เห็นความสำคัญของตนเอง มีความวิตกกังวลสูง มีความฉลาดกลัว เก็บตัว ไม่มีความคาดหวังในชีวิต

1.1.5 การเสริมสร้างและพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเอง

แบรดชอว์ (Bradshaw. 1981 : 5 -11) กล่าวเอาไว้ว่า การที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความภาคภูมิใจในตนเองเพิ่มสูงขึ้นนั้น จะต้องหาวิธีการที่จะทำให้บุคคลนั้นได้รับประสบการณ์อย่างน้อยในด้านใดด้านหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1. การประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ตามที่คาดหวัง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการเรียนการทำงาน หรือแม้กระทั่งความสำเร็จในการดำเนินชีวิต

2. ความรู้สึกถึงการยอมรับ การเอาใจใส่และการเห็นคุณค่าจากบุคคลอื่น โดยเฉพาะจากบุคคลที่มีความสำคัญและมีความหมายสำหรับตนเอง

3. ประสบการณ์ที่จะสามารถทำให้บุคคลนั้นมีอำนาจเพิ่มขึ้นหรือมีอิทธิพลเหนือสถานการณ์และบุคคลที่มีความสำคัญในชีวิตของตน เช่น การได้รับตำแหน่ง หรือได้รับเกียรติในสังคม

4. การได้รับโอกาสที่จะแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมส่วนตัวของบุคคลนั้นโดยสามารถกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างอิสระตามความคิด ความเชื่อ และความปรารถนาของตน

ส่วนคูเปอร์สมิท (ภาวิณี นาวาพาณิช. 2537 : 54, อ้างอิงจาก Coopersmith. 1981 : 37 - 38) กล่าวว่าองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเองของบุคคลไว้เช่นกัน ซึ่งพบว่ามีผลสอดคล้องกับแนวความคิดของแบรดชอว์ คือ

1. การได้รับการยอมรับนับถือ ความสนใจและความเอาใจใส่จากบุคคลที่มีความสำคัญในชีวิต

2. การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะมีผลต่อสถานภาพ ตำแหน่งและชื่อเสียงของบุคคล โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ที่จะแสดงให้เห็นว่าตนประสบความสำเร็จ ดังนี้

2.1 การมีความสามารถในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือคนอื่น เป็นการแสดงให้เห็นบุคคลนั้นรู้ถึงอำนาจของตน

2.2 การได้รับการยอมรับ ความสนใจและความรักจากบุคคลอื่น เป็นการแสดงให้เห็นบุคคลนั้นรู้ถึงความสำคัญของตนเอง

2.3 การเป็นบุคคลที่มีศีลธรรมจรรยาตามมาตรฐานของสังคม เป็นการแสดงให้เห็นบุคคลนั้นรู้ถึงคุณงามความดีและความน่าเชื่อถือถือศรัทธาของตน

2.4 การประสบความสำเร็จสมความมุ่งมั่น เป็นการแสดงให้เห็นบุคคลนั้นรู้ถึงการมีความสามารถของตน

3. การได้กระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับค่านิยมและความปรารถนา
4. การไม่ใส่ใจต่อสิ่งที่จะทำให้ความภาคภูมิใจในตนเองลดลง เช่น ข้อวิพากษ์วิจารณ์ที่ไม่เป็นประโยชน์

สรุปได้ว่า ประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับทั้งในอดีตและปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์ด้านการดำเนินชีวิต ด้านครอบครัว ด้านการเรียน หรือด้านการทำงาน อาจมีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของบุคคลทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับ

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล

1.2.1 งานวิจัยต่างประเทศ

โกลเบอร์ก (มะลิ อุดมภาพ. 2538 : 21 ; อ้างอิงจาก Leonard and others. 1973) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความล้มเหลวกับความภาคภูมิใจในตนเอง โดยใช้นักเรียนชายในวิทยาลัยอินเดียนา จำนวน 49 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงจะมีความต้องการผลสัมฤทธิ์สูงด้วย และเห็นว่าผลการเรียนสำคัญมากกว่ากลุ่มที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ กลุ่มที่ประสบความสำเร็จสูงจะมีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำและจะมีทัศนคติในทางลบต่อวิทยาลัย

ลีโอนาร์ดและคนอื่น ๆ (มะลิ อุดมภาพ. 2538 : 21 ; อ้างอิงจาก Leonard and others. 1973) ได้ศึกษาความภาคภูมิใจในตนเอง การสอดคล้องบุคลิกภาพของตนและการเลือกอาชีพของนักศึกษามหาวิทยาลัยโอไฮโอ จำนวน 135 คน พบว่า นักศึกษาที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง จะเลือกอาชีพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตนมากกว่าเลือกอย่างไม่สอดคล้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และนักศึกษาที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในการเลือกอาชีพที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตน

บาดเลย์และอีแวน (สรุศักดิ์ เทียบฤทธิ์. 2539 : 22 ; อ้างอิงจาก Bagley and Evan. 1975) ได้ศึกษาความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนที่มีลักษณะแสดงตัว-เก็บตัว โดยใช้แบบสำรวจบุคลิกภาพของไอแซกซ์ (Eysanck) พบว่า นักเรียนที่มีลักษณะแสดงตัวและเก็บตัวมีความภาคภูมิใจในตนเองแตกต่างกัน และนักเรียนที่มีลักษณะแสดงตัวมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่านักเรียนที่มีลักษณะเก็บตัว

คอตตอน (มะลิ อุดมภาพ. 2538 : 19 ; อ้างอิงจาก Cotton. 1980) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในโรงเรียนศึกษาผู้ใหญ่ พบว่าความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เทสเซอร์ (มะลิ อุดมภาพ. 2538 : 20 ; อ้างอิงจาก Tesser. 1980) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของความภาคภูมิใจในตนเองที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในครอบครัว พบว่า ตัวแปรด้านความใกล้ชิด การปฏิบัติต่อกัน และความสัมพันธ์ในครอบครัวมีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง

เล็องและแซนด์ (สุใจ ตั้งทรงสวัสดิ์. 2532 : 29 ; อ้างอิงจาก Leung and Sand. 1981) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองกับวุฒิภาวะทางอารมณ์ของนักศึกษาระดับวิทยาลัยทุกชั้นปี พบว่า นักศึกษาที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงที่มีระดับความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่าผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ต่ำ

คูเปอร์สมิธ (สมพิศ ไชยกิจ. 2536 : 20 ; อ้างอิงจาก Coopersmith. 1981) ศึกษาความภาคภูมิใจในตนเองพบว่า เด็กที่มาจากครอบครัวที่ฐานะทางเศรษฐกิจสูง มีแนวโน้มที่จะมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่าเด็กที่มาจากครอบครัวฐานะทางเศรษฐกิจปานกลางหรือต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเด็กที่มาจากสังคมที่มีระดับแตกต่างกันมีความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกัน (Gurney. 1988 : 48-50) ทั้งนี้เนื่องมาจากการรับรู้ตนเองของบุคคลไวต่อสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่อยู่ใกล้ชิด ดังนั้นเด็กที่มาจากสังคมระดับต่ำจะเปรียบเทียบกับเด็กในระดับเดียวกันหรือเด็กในระดับที่ต่ำกว่า จึงทำให้ผู้อยู่ในสังคมระดับต่ำสามารถมีความภาคภูมิใจในตนเองได้เท่า ๆ กับผู้ที่อยู่ในสังคมระดับปานกลางและระดับสูง (Albrencht. 1987 : 167)

เพรเกอร์ (ศศิกันต์ ธนะโสธร. 2529 : 40 – 41 ; อ้างอิงจาก Prager. 1983 : 144 -147) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองกับความทะเยอทะยานทางการศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองกับความทะเยอทะยานทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าหากเพิ่มระดับความภาคภูมิใจในตนเองให้กับนักศึกษา ก็จะเป็นวิถีทางที่จะช่วยกระตุ้นความทะเยอทะยานทางการศึกษาของนักศึกษาได้

โรเซนเบิร์ก (Rosenberg. 1989 : 19-20) ได้ศึกษาว่า ความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับความซึมเศร้า (Depression) ในกลุ่มบุคคลที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงอย่างมีนัยสำคัญและกองทัพสหรัฐอเมริกาได้ศึกษากลุ่มทหารของกองทัพในระยะสงครามโลกครั้งที่ 2 พบว่าระดับความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความวิตกกังวลอย่างมีนัยสำคัญ (Rosenberg. 1989 : 22-24)

เซคาส และชวอลป์ (Pinyuchon. 1992 ; Citing Cecas and Schwalbe. 1986) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของบิดามารดาและความภาคภูมิใจในตนเองของวัยรุ่น โดยศึกษาจากครอบครัวที่ประกอบด้วยบิดา มารดา และบุตรวัยรุ่นตอนปลาย จำนวน 128 ครอบครัว พบว่าการรับรู้ต่อพฤติกรรมของบิดา มีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของวัยรุ่นมากกว่าการรับรู้พฤติกรรม

ของมารดา และสัมพันธภาพระหว่างบุตรกับบิดามารดา มีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของเพศชายมากกว่าเพศหญิง

1.2.2 งานวิจัยในประเทศ

สุนารี เตชะโชควิวัฒน์ (2527 : 64) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดู วินัยในตนเอง และความภาคภูมิใจในตนเอง ในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3

ในกรุงเทพมหานคร พบว่า นักเรียนที่มีที่มีระดับชั้นเรียนต่างกันมีความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกัน และนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำมีความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกัน

ศศิگانต์ ธนะโสธร (2529 : 49) ศึกษาผลการมีตำแหน่งเป็นหัวหน้าห้องต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า กลุ่มทดลองทั้งเพศชายและเพศหญิงที่ได้รับคัดเลือกและปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าห้อง มีคะแนนความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน และกลุ่มทดลองเพศหญิงและเพศชายมีคะแนนความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้นไม่แตกต่างกัน

นภาพร พุ่มพฤษ (2529 : 83) ศึกษาผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อการพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้น ม.3 โรงเรียนพระนารายณ์ ลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนในกลุ่มทดลองมีความภาคภูมิใจในตนเองแตกต่างจากนักเรียนในกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และนักเรียนที่ได้รับการฝึกกิจกรรมกลุ่มมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้นกว่าก่อนการฝึกกิจกรรมกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า กิจกรรมกลุ่มสามารถพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนได้

สุใจ ตั้งทรงสวัสดิ์ (2532 : 75) ศึกษาการใช้เพื่อนผู้ให้การช่วยเหลือในกลุ่ม เพื่อการเพิ่มความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 พบว่า หลังจากการทดลองนักเรียนที่ได้รับการช่วยเหลือในกลุ่มมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้นกว่าก่อนรับการช่วยเหลืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และนักเรียนที่ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนผู้ให้การช่วยเหลือในกลุ่มมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนผู้ให้การช่วยเหลือในกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จันทร์ฉาย พิทักษ์ศิริกุล (2532 : 57) ศึกษาผลการจัดโปรแกรมการฝึกความกล้าแสดงออกต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มทดลองที่ได้เข้าโปรแกรมการฝึกความกล้าแสดงออก มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้เข้าโปรแกรมการฝึกความกล้าแสดงออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สถิต ภัศระ (2535 : 134) ศึกษาความภาคภูมิใจในตนเองของบุคคลวัยรุ่นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดนราธิวาส พบว่า วัยรุ่นชายมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่าวัยรุ่นหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 และวัยรุ่นที่มีความแตกต่างกันในด้านระดับชั้นเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกัน

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

จากงานวิจัยที่กล่าวไว้ข้างต้น จะเห็นได้ว่า บุคลิกภาพแบบแสดงมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกและมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเอง เพศจะมีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเอง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและระดับชั้นเรียนมีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเอง สัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเอง และฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเอง

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.1.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุ

2.1.1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับอายุ

อายุ หมายถึง จำนวนปีที่นับตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบัน โดยอายุเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดฐานะของบุคคลในสังคม บุคคลที่มีอายุต่างกันจะมีความคิดเห็นและการปฏิบัติแตกต่างกันไปตามประสบการณ์การเรียนรู้

ไมเยอร์และแอลเลน (Myer and Allen. 1984) กล่าวว่า บุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันมากกว่า เนื่องจากพึงพอใจในงานและได้รับตำแหน่งที่พึงพอใจ

นวลอนงค์ ศรีธัญรัตน์ (2534 : 32) กล่าวว่า อายุของบุคคลเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะ ซึ่งในคนปกติเมื่อมีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัยและบุคลิกภาพทั้งทางด้านความคิดและการกระทำ โดยจะค่อย ๆ

ปรับเปลี่ยนไปตามวัยบุคคลที่มีอายุมากขึ้นได้ทำงานหลายประการ มองโลกกว้างไกล ครอบคลุม และลึกซึ้งขึ้นทำให้คุณภาพเพิ่มขึ้น

2.1.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุ

ดวงทิพย์ หงษ์สุมทร (2535 : 70) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสารวัตรอาหารและยา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านอายุมีผลต่อการประสบความสำเร็จในการทำงาน คือ ผู้ที่มีอายุมากขึ้นมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จมากกว่าผู้ที่อายุน้อยกว่า

สมชาย ชัยอยุธยา (2537 : 86) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริหารบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ พบว่า อายุ การศึกษา อายุงาน ของพนักงานบริหารบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

พรรณวดี สนิททรัพย์ (2542 : 79) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุไม่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

จรรยา ไพลดำ (2544 : 56) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสายสัมพันธ์ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์

สรุป อายุอาจจะเกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกต่อการทำงาน ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และประสบการณ์ในแต่ละช่วงอายุของแต่ละคน

2.1.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพสมรส

2.1.2.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพสมรส

มอร์ (Moore, 1983 : 74) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในชีวิตสมรสนั้น จะต้องประกอบด้วยสัมพันธภาพที่มีพื้นฐานของเสรีภาพระหว่างคู่สมรส การรับรู้สิ่งที่ดีของกันและกัน การร่วมมือร่วมใจกันของคู่สามีภรรยา และการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งประสบการณ์ต่าง ๆ ที่สนับสนุนให้เกิดปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น

ฝน แสงสินแก้ว (2526 : 10) กล่าวว่าไว้ว่า ถ้าครอบครัวเป็นสุข ภายในบ้านก็ จะมีความอบอุ่น สมาชิกในครอบครัวมีความเข้าใจเป็นอันดีต่อกัน มีการเอื้อเฟื้อกัน ร่วมมือกัน แต่ถ้าครอบครัวไม่สงบสุขและอารมณ์ของสมาชิกในครอบครัวก็ไม่เป็นสุขแล้ว ความอบอุ่นและความพอใจในชีวิตจะไม่มี จะมีแต่ความหงุดหงิดฉุนเฉียว สุขภาพของบุคคลทุกด้านทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนงานต่าง ๆ ที่ตามมาจะแปรปรวนไปในทางไม่ดี

2.1.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพสมรส

ดวงทิพย์ หงษ์สมุทร (2531 : 49) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสารวัตรอาหารและยา พบว่า สถานภาพการสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของสารวัตรอาหารและยา

สิริยา สัมมาวาจ (2532 : 63 – 75) ได้ศึกษาเรื่องความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลรามธิบดี พบว่า พยาบาลประจำการซึ่งมีความแตกต่างกันทางด้านสถานภาพสมรส มีความเหนื่อยหน่ายในแต่ละด้านแตกต่างกัน

ปรายมาศ ชุนภักดี (2533 : 97) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป พบว่า สถานภาพการสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในด้านบริหาร ด้านบริการ ด้านวิชาการ และด้านประสานงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม

สุวิทย์ แสนสุข (2544 : 100) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีขวัญในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด เนื่องจากพนักงานที่สมรสแล้ว มีการตั้งจุดมุ่งหมายร่วมระหว่างคู่สมรสว่าสิ่งใดมีค่าสำหรับครอบครัว

สรุปได้ว่า สถานภาพสมรส เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่อาจจะเกี่ยวข้องกับคุณภาพภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล หรือไม่ก็ได้ เพราะพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานสมรสต่างกันก็จะมีมุมมองหมายในการทำงาน แตกต่างกันไปด้วย

2.1.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา

2.1.3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา

มอททาช (สะอาด วงศ์อนันต์นนท์. 2538 : 28 ; อ้างอิงจาก Mottaz. 1994) กล่าวไว้ว่า ระดับการศึกษาจะไปลดความพึงพอใจในงาน เนื่องจากไปเพิ่มความคาดหวังจากงาน ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวังในสถานที่ทำงาน และคนที่มีการศึกษาสูงยังมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าโอกาสที่จะหางานใหม่นั้น จะไม่ลำบากมากนัก จึงทำให้มีความผูกพันน้อย

2.1.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา

โชติ เกิดบัณฑิต (2530 : 89) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีอนามัย ระดับตำบล จังหวัดราชบุรี พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความรับผิดชอบสูงกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2533 : 272 – 278) ได้ศึกษา Whicte Collar Workers in Thailand (กรณีศึกษาห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัลดีพาร์ตเมนต์สตรี) พบว่า วุฒิกการศึกษามีสโอกาสในการหางานใหม่มากกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับต่ำ

โสภณ ณ พัทลุง (2537 : 115) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการอำนวยการตำรวจ กงบัญชาการตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป จะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน

นเรศ ภูโคกสูง (2541 : 138) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีวุฒิกการศึกษามากกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในเรื่องมีอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติงานและเสนอแนะมากกว่าพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีวุฒิกการศึกษาน้อยกว่า

สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไป ก็สามารถสร้างความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจในการำทำงานให้เกิดขึ้นได้

2.1.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.1.4.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

อัลพอร์ต (Allport. 1969 : 6) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพ คือลักษณะส่วนรวมของบุคคลแต่ละคน สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งมีระบบทางร่างกาย และจิตใจกำหนดให้บุคคลมีการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมแตกต่างจากคนอื่น

เอ็ดเวิร์ดส์ (Edwards. 1969 : 26) กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพ คือ แบบอย่างของความประพฤติของแต่ละบุคคลซึ่งเกิดจากโครงสร้างทางกายภาพและประสบการณ์ในอดีตอันมีผลต่อโครงสร้างทางด้านอารมณ์และลักษณะนิสัยแล้วจะไม่วิเคราะห์เป็นส่วนย่อยๆ

แคทเทล (ดร.ณจิต อุดรมาตย์.2532:8; อ้างอิงจาก Cattell.1970) ให้คำจำกัดความของ บุคลิกภาพ หมายถึง สิ่งที่ช่วยในการทำนายบุคคลว่าจะทำอย่างไรในสภาพที่กำหนดให้บุคลิกภาพเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคลที่เปิดเผยและพฤติกรรมที่ซ่อนอยู่ภายใน

มอริส (นิตยา แก้วเล็ก.2538:13;อ้างอิงจาก Morris.1979) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง รูปแบบของลักษณะต่างๆ(Traits) ประจำตัวที่เกี่ยวกับพฤติกรรม อารมณ์ แรงจูงใจ ความคิด และทัศนคติ

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2531 : 5 – 6) กล่าวว่า บุคลิกภาพคือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน โดยส่วนภายนอก คือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่างหน้าตา กิริยามารยาท การแต่งตัว วิธีพูดจา การนั่ง การยืน เป็นต้น และส่วนภายในคือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก แต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความไม่ฝืน ความปรารถนา ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจ เป็นต้น

กันยา สุวรรณแสง (2533:4) กล่าวถึง บุคลิกภาพว่ามีได้เกิดขึ้นได้ตามลำดับต้องเกี่ยวข้องกับสิ่งอื่นๆอีกหลายประการเริ่มตั้งแต่ตัวเจ้าของบุคลิกภาพเอง พฤติกรรมที่เป็นสิ่งทำให้มองเห็นแล้วจึงจะสรุปลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลได้ การรับรู้ของบุคคลอื่นที่มีต่อเจ้าของบุคลิกภาพแล้วแสดงกิริยาตอบสนองให้เจ้าของบุคลิกภาพตระหนักในบุคลิกภาพของตนเอง ตลอดจนลักษณะเฉพาะ เช่น ทักษะคติ ค่านิยม แรงจูงใจ พันธุกรรม ฯลฯ การที่ลงความเห็นไปว่าบุคคลใดมีบุคลิกภาพอย่างไรนั้นก็คือ การยอมรับบุคคลนั้นทั้งหมด โดยทั่วไปแล้วจะไม่วิเคราะห์เป็นส่วนย่อยๆ

แสงเดือน ไยโรสง(2538:8) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเด่นโดยส่วนรวมของบุคคลแต่ละคนที่แสดงออกมาทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันจะทำให้บุคคลนั้นแตกต่างไปจากบุคคลอื่นๆ

ลิขิต กาญจนามรณ (2541:66) ให้ความหมายของ บุคลิกภาพ ว่า หมายถึง คุณลักษณะรวมของรูปแบบการคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของบุคคลที่ทำให้บุคคลนั้นมีความแตกต่างจากคนอื่นในการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่ได้สัมผัสด้วย

ชุลีกร โชติดี (2541:) บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่แสดงออกทางกรกระทำ ทั้งส่วนภายนอกและภายใน ซึ่งส่วนภายนอก เช่น รูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย การพูด ฯลฯ และส่วนภายใน เป็นส่วนที่มองเห็นได้ยาก เช่น สติปัญญา ความถนัด ค่านิยม ความสนใจ ฯลฯ อันเป็นผลเนื่องมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม

บุคลิกภาพแบบ A และ บุคลิกภาพแบบ B

การศึกษาบุคลิกภาพแบบ เอ และแบบ บี นั้น ฟรีดแมน และ โรสแมน (Friedman and Roseman. 1974: 164) กล่าวว่า

บุคลิกภาพแบบ เอ (Type A Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคลิกภาพเร่งร้อน ชอบแข่งขัน และก้าวร้าว ชอบทำงานให้ได้มากๆในเวลาอันน้อย มีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความมานะพยายามในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ชอบทำงานด้วยความเร็ว ทนไม่ได้รับการทำงานล่าช้า มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น และถูกกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกโกรธและก้าวร้าวได้อย่างง่าย

บุคลิกภาพแบบ บี (Type B Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคลิกภาพที่มีความผ่อนคลาย ไม่รีบร้อน ไม่ก้าวร้าว มีลักษณะเรื่อยๆ เชื่อยๆ ชอบการพักผ่อนดำเนินชีวิตแบบง่ายๆและไม่ชอบฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆในการทำงานและไม่ชอบทำงานในเวลาอันรีบด่วนในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ ฟรีดแมน และโรสแมน

อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 18) ได้สรุปลักษณะบุคลิกภาพแบบ B ว่าเป็นบุคลิกภาพแบบ B (Type B Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่มีความผ่อนคลาย ไม่รีบร้อนและไม่ก้าวร้าว ลักษณะเรื่อยๆ เชื่อยๆ ชอบการพักผ่อนและดำเนินชีวิตแบบง่ายๆ ไม่ชอบฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานและไม่ค่อยชอบการที่ต้องทำงานในเวลารีบด่วน

2.1.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

สตรูบและโบลันด์ (Strube and Boland. 1986 : 413 – 420) ได้ศึกษาหาสาเหตุของการกระทำและความเพียรในการทำงานของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ A และบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ B ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบ A มีความเชื่อถือในความสำเร็จในการทำงานมากกว่าความล้มเหลว ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความยากของงานกับความเพียรในการทำงานนั้น พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางลบ กล่าวคือ ถ้างานมีความยากมากขึ้นบุคคลจะมีความเพียรพยายามในระดับปานกลาง แต่ในบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ B นั้น ความเชื่อถือในความสำเร็จและความล้มเหลวไม่ต่างกันและความยากของงานและความเพียรพยายามจะมีความสัมพันธ์กันทางบวก

อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 124 – 136) ได้ศึกษาตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน ศึกษาตัวแปรคือ จิตลักษณะพื้นฐานของบุคคลและสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการศึกษาต่อโดยศึกษาบุคลิกภาพแบบ A และบุคลิกภาพแบบ B ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อจะมีลักษณะบุคลิกภาพแบบ A มากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ B โดยเฉพาะในกลุ่มคนโสดจะเห็นได้ชัดเจนกว่าคนที่มีความพร้อมแล้ว และคนที่มีบุคลิกภาพแบบ A จะมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาต่อ มากกว่าคนที่มีบุคลิกภาพแบบ B

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพของบุคคลที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพแบบ A หรือบุคลิกภาพ B ก็สามารถสร้างความภาคภูมิใจในวิชาชีพให้เกิดขึ้นได้

2.1.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

2.1.5.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

ความหมายของสุขภาพจิต

มูลีย์ (Mouley. 1965 : 165 – 167) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิต หมายถึง การกระทำพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการของบุคคล เพื่อลดความตึงเครียดทางอารมณ์เพื่อการปรับตัว สัมพันธภาพอันดีงามระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม เช่น เพศ วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และสภาพสังคม

จาโฮดา (jahoda. 1970 : 28 – 25) สุขภาพจิต หมายถึง สภาวะทางจิตที่สมบูรณ์ของแต่ละบุคคลจะต้องพิจารณาองค์ประกอบ 6 ประการ คือ เจตคติที่มีต่อตนเอง การสร้างความเจริญเติบโต พัฒนาการให้บังเกิดขึ้นแก่ตนเอง การสร้างบูรณาการแห่งบุคลิกภาพของตนเอง การมีอิสระในการปกครองตนเอง การรับรู้ความเป็นจริงและรอบรู้ในสิ่งแวดล้อมรอบตัว

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization) ให้ความหมายสุขภาพจิต หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปรับตัวให้มีความความสุขอยู่กับสิ่งแวดล้อมและสังคมได้ดี มีสัมพันธภาพอันดีงามกับบุคคลอื่น และดำรงชีวิตด้วยความสมดุล มีความสุขสบายใจ รวมถึง สามารถสนองความต้องการของตนเองในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงโดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ (นวลละออ สุภาพผล 2534 : 71-72 ; อ้างอิงจากองค์การอนามัยโลก ม.ป.ป.)

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2524 : 2) สุขภาพจิต หมายถึง ความสมบูรณ์ของจิตใจที่ปราศจากอาการผิดปกติต่าง ๆ ทางจิต เช่น โรคจิต มีความมั่นคงทางจิตใจ สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในสังคม โดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ

กรมการแพทย์ (2529 : 3) ได้ให้ความหมายสุขภาพจิต คือ สภาพจิตใจของบุคคลที่สามารถแก้ปัญหา ปรับตัวและจิตใจได้อย่างเหมาะสมกับสังคมสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง สามารถดำรงชีวิตได้อย่างสุขสบายตามอัธยาศัย และปราศจากอาการโรคจิตโรคประสาท

กองสุขภาพจิต (2532 :1) ได้ให้ความหมายสุขภาพจิต คือ สภาพความสมบูรณ์ของจิตใจ โดยดูจากสมรรถภาพของจิตใจ ความสามารถในเรื่องต่อไปนี้

1. การกระชับมิตร หมายถึง ความสามารถในการผูกมิตร การอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและเป็นสุข
2. การพิชิตอุปสรรค หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้ ก่อประโยชน์ในความเป็นอยู่และการเปลี่ยนแปลงของสังคม
3. รู้จักพอใจ หมายถึง ความสามารถในการยอมรับสิ่งเป็นจริงด้วยความสบายใจ

สรุปได้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง ความสมบูรณ์ของจิตใจ สภาพจิตใจของบุคคลที่สามารถแก้ปัญหา และปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมเพื่อให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข โดยปราศจากความขัดแย้งภายในจิตใจ ที่ทำให้เกิดความผิดปกติทางอารมณ์ จิตใจ

สาเหตุของการเกิดปัญหาสุขภาพจิต

พิรา ศุภรัตน์ (2520 : 71 – 86) แบ่งสาเหตุของโรคทางจิตเป็นสาเหตุมาจาก

1. สาเหตุปัจจัยที่ทำให้เกิดอาการจาก

1.1 สาเหตุจากการเจ็บป่วยผิดปกติทางร่างกาย เช่น การได้รับพิษต่าง ๆ ที่ทำให้สมองระบบประสาททำงานผิดปกติ ยาเสพติด โรคพยาธิ การได้รับกระทบกระเทือนทางสมอง อุบัติเหตุ การแปรปรวนทางพฤติกรรม โรคจิต โรคประสาท

1.2 สาเหตุทางจิตใจ เกิดวิตกกังวลปัญหาประทับจิตใจพื้นฐานทางอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด วิตกกังวล เครียด ซึ่งแต่ละคนย่อมมีการปรับตัวที่แตกต่างกัน

1.3 สาเหตุจากสิ่งแวดล้อม ที่ทำให้เกิดปัญหาด้านจิตใจ ฐานเศรษฐกิจ วัฒนธรรม ค่านิยม ขนบธรรมเนียม สิ่งแวดล้อม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2. สาเหตุส่งเสริมทำให้เกิดอาการปัญหาทางสุขภาพจิต ได้แก่ อายุ เพศ เชื้อชาติ ช่วงอายุ สภาพแวดล้อม อุปนิสัย บุคลิกภาพ ความต้องการพึงพอใจ ของแต่ละบุคคลกับวิธีการแก้ปัญหาของแต่ละบุคคล

สุจริต สุวรรณชีพ (2528 : 18) ปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพจิต คือ

1. ความต้องการพื้นฐานตั้งแต่กำเนิดทางร่างกายและจิตใจที่มีได้รับการตอบสนองก่อให้เกิดปัญหาภายหลัง

2. ปัญหาความขัดแย้งขัดข้องของตนเอง ครอบครัว สมาชิก ความรับผิดชอบ ความบกพร่องของการดำเนินชีวิตในครอบครัว ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้น

3. ปัญหาด้านเศรษฐกิจการดำรงชีวิตในสังคม ดัชนีอุปสรรคการดำเนินชีวิต การผิดพลาด ความคาดหวัง เป้าหมาย อุปสรรค ความต้องการต่างกัน

4. ปัญหาจากสิ่งแวดล้อม การอยู่ร่วมกันของมนุษย์ที่มีการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทั้งภูมิหลัง ปัจจุบัน ความวุ่นวายในสังคมกับการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน การเอาวัดเอาเปรียบ ชิงดี อดคิดต่อกันก่อให้เกิดปัญหากดดันจิตใจต่อเนื่องจนเกิดปัญหา

ลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตดี

สุภาพรรณ โคตรจรัส (2527 : 114 - 116) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้มีสุขภาพจิตดีดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีการรับรู้ตรงกับความเป็นจริงในด้านความคิด ความเข้าใจใฝ่สติปัญญาในการพิจารณาตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อม คิดและทำอย่างมีเหตุผล เต็มใจ เผชิญปัญหาแก้ไข

2. สามารถเผชิญความตึงเครียดวิตกกังวลต่าง ๆ ในประสบการณ์ด้านอารมณ์ สามารถรักษาระดับอารมณ์สถานการณ์ได้ถูกต้องเหมาะสม มีความมั่นคงทางอารมณ์ รักษาอารมณ์ได้ดี
3. เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีในการเข้าสังคม แสวงหากิจกรรมทางสังคม สัมพันธ์กับผู้อื่นจริงใจ จริงใจ ยอมรับเข้าใจในตนเองและผู้อื่นในผลประโยชน์เสมอกัน
4. ด้านการทำงาน ทำงานเต็มความสามารถเลือกอาชีพตรงกับความสามารถรับรู้ผลประโยชน์ตนเองและส่วนรวมมีคุณค่า สร้างสรรค์พลังในการทำงานใหม่ ๆ
5. เป็นผู้มีความสามารถให้ความรักในมนุษยชาติอย่างจริงใจ เอื้อเฟื้อ โอบอ้อม มีน้ำใจ น่าเชื่อถือ พึงพอใจเมื่อเห็นผู้อื่นเป็นสุข
6. มีความเข้าใจในตนเองรับผิดชอบ ยอมรับในความเป็นจริงแก้ไขบกพร่องเปิดเผย รับผิดชอบตนเองและสังคม พัฒนาตนให้เต็มศักยภาพอยู่เสมอ สร้างสรรค์
7. กล้าเผชิญสังคมและสิ่งแวดล้อม อย่างมีประสิทธิภาพสม่ำเสมอ สามารถยอมรับแก้ปัญหาในสังคมและมีการแสดงออกที่เหมาะสม ควบคุมอารมณ์มั่นคงเปิดเผย

กรมการแพทย์ (2529 : 3) ได้เสนอแนวพิจารณาผู้มีสุขภาพจิตดี คือ

1. ผู้ที่ไม่มีความผิดปกติทางร่างกายและจิตใจ
2. เป็นผู้มีความสามารถสร้างสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่นได้ดี
3. มีความสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้
4. สามารถทำประโยชน์ต่อตนเองชุมชนและสังคมอย่างเต็มศักยภาพ
5. สามารถปรับตัวให้เกิดความพึงพอใจมั่นคงในความขัดแย้งอย่างเหมาะสม

รณรุทธิ์ บุตรแสนคม (2535 : 16 -17) กล่าวถึงลักษณะของคนปกติที่มีสุขภาพจิตดี ควรมีคุณสมบัติดังนี้

1. รู้จักเผชิญต่อความจริงของชีวิต ในความเป็นจริง
2. เป็นผู้มีอิสระเป็นตัวของตัวเอง
3. เป็นผู้ที่สามารถให้ความรักต่อผู้อื่น
4. รู้จักไว้วางใจผู้อื่นอย่างมีเหตุผล
5. มีการแสดงออกทางอารมณ์พอสมควร
6. มีความสามารถต่อการคิดถึงอนาคต
7. รู้จักผ่อนคลายทางจิตใจ
8. รู้จักปรับปรุงตนเองให้เข้ากับการทำงานได้
9. รู้จักเอ็นดูและอดทนต่อเด็ก บุคคลอื่นได้ดี

10. รู้จักปรับปรุงตนเองเกี่ยวกับเรื่องเพศ
11. สามารถศึกษาและสร้างอารมณ์ที่สร้างสรรค์ให้เจริญก้าวหน้า

2.1.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

สงศรี จัยสิน และคนอื่น ๆ (2529) ได้ทำการสำรวจสุขภาพจิตของประชาชน จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนรัฐบาล สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาดำเนินความเครียดสูงกว่าผู้มีการศึกษาสูง

จันทนา สุวรรณอาสน์ (2532 : 79) ได้ศึกษาสุขภาพจิตของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาชายกับครูประถมศึกษาหญิงมีสุขภาพจิตแตกต่างกัน ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีรายได้เฉลี่ยต่างกันมีสุขภาพจิตแตกต่างกัน

พัชรี ศรีสังข์ (2535 : 108 – 110) ได้ศึกษาสุขภาพจิตของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ชายกับบุคลากรทางการแพทย์หญิงมีระดับสุขภาพจิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุธน คงคาชนะ (2537 : 67) ได้ศึกษาสุขภาพจิตของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า รายได้ของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทราที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า สุขภาพจิต เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพทำงานได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพภูมิใจในวิชาชีพต่อไป

2.1.6 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล

2.1.6.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล

ทัศนคติเป็นคุณลักษณะหนึ่งของบุคลิกภาพที่สร้างขึ้นได้ เปลี่ยนแปลงได้ และเป็นแรงจูงใจที่กำหนดทิศทางของพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ หรือสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ดังนั้นทัศนคติจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวในหน้าที่การงานหรืออาชีพของตนได้ (เดโช สนวนานนท์. 2521)

การปฏิบัติหรือการแสดงออกของพฤติกรรมที่สังเกตได้กับทัศนคติ มีความสัมพันธ์และมีผลซึ่งกันและกัน ทัศนคติจึงมีผลต่อการแสดงออกของบุคคล และขณะเดียวกัน การปฏิบัติหรือการแสดงออกของบุคคลก็มีผลต่อทัศนคติของบุคคลนั้นด้วย (ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526)

ทวีศรี กรีทอง (2529) กล่าวไว้ว่า การรับรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง คำนึงถึงทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล

สมสุข ดิลกสกุลชัย (2533 : 64) ได้ศึกษา เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลและความพึงพอใจในงานพยาบาล พบว่า เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

สุทธิพร ไชยบุตร (2539 : 70) ได้ศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล และความสามารถทางการพยาบาลตามการรับรู้ พบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถทางการพยาบาล

ตันติมา ด้วงโยธา (2540 : 70) ได้ศึกษาในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติต่อการทำงานด้านการพยาบาล สุขภาพจิตและจิตเวชต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

เบญจวรรณ เนตรแซม (2541 : 139) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพ เกิดจากความรู้สึก ความคิด และเกิดจากการเรียนรู้ ถ้าบุคคลมีทัศนคติต่อวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ดี ก็จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพได้

2.1.7 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงาน

2.1.7.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงาน

เฮอริชเบิร์ก และคนอื่น ๆ (Gruneberg. 1977 ; citing Herzberg and others. 1957. The Motivation to Work.) กล่าวว่า เมื่อบุคคลเริ่มทำงานมักมีความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จึงมีความพึงพอใจในงานสูง แต่เมื่อทำงานไปสักระยะหนึ่งจะพบว่า สิ่งที่เขาได้รับการทำงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ทำให้ความพึงพอใจลดลง แต่ถ้าเขายังทำงานต่อไปก็จะเริ่มปรับตัวได้ และมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 67) กล่าวไว้ว่า เป็นเพราะประสบการณ์จากสิ่งที่พบเห็นที่แตกต่างกัน บางคนได้รับความกดดันจากประสบการณ์อย่างหนึ่งก็มีผลต่อการรับรู้ ความเชื่อของบุคคลนั้น และใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ต่อไป คนที่มีประสบการณ์ในการทำงานนั้นย่อมมีความชำนาญและมีความผูกพันต่ออาชีพและองค์กรไปด้วย

2.1.7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงาน

รุ่งโรจน์ แสงคร้าม (2532 : 55) ได้ศึกษาความพอใจในการปฏิบัติงานของ สรรวัตรสืบสวนสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมี อิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของรองสรรวัตรสืบสวนสอบสวน สังกัดกองบัญชาการ ตำรวจนครบาล

จันทร์จิรา เหล่าพงษ์นานนท์ (2533 : 112) ได้ศึกษาความพึงพอใจในอาชีพ พยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 ปี, 6 -10 ปี และ 11 ขึ้นไป มีความ พึงพอใจในอาชีพพยาบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศิรินทร์ วงศ์สวัสดิ์ (2533 : 139 – 140) ได้ศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของครูอาจารย์ไม่เป็นตัวแปรที่ทำให้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกัน

อารีย์ พฤกษราช และคนอื่น ๆ (2534 : 112) ได้ศึกษาความพึงพอใจใน วิชาชีพและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานของพยาบาลประจำการที่ โรงพยาบาลศิริราช พบผลที่สนับสนุนว่า พยาบาลที่มีความต้องการจะลาออกจากงานอยู่ในกลุ่มที่มี ประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปีมากที่สุด

ลจจิตร แผ้วสกุล (2534 : 71) ได้ศึกษาทัศนคติของข้าราชการฝ่ายธุรการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่องานสภาพการทำงานและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้าราชการฝ่ายธุรการที่ประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติต่อ งานแตกต่างกัน

จุฑามาศ พุทธิพิทักษ์ และคนอื่น ๆ (2535 : 76) ได้ศึกษาการลาออก โอน ย้ายงานของโรงพยาบาลตากสิน พบว่า พยาบาลที่มีอายุการทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี เป็นผู้ที่มีการ ขอลาออก โอน ย้ายมากที่สุด

สมบุญ พลหาญ (2538 : 63) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลศรีธัญญา พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของพยาบาลไม่มี ความสัมพันธ์ในทางบวก กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

พรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542 : 74) ศึกษาบรรยากาศการทำงานตามทัศนะ ของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อบรรยากาศการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 โดยบุคคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีทัศนคติต่อบรรยากาศการทำงานโดยรวมดีกว่าบุคคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป

จะเห็นได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานก็เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีประสบการณ์ต่างกัน อาจจะมีความสามารถต่างกัน ทำให้ปฏิบัติงานได้แตกต่างกันออกไป

2.1.8 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรายได้ต่อเดือน

2.1.8.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับรายได้ต่อเดือน

ดูบริน (Dubrin. 1990 : 177) กล่าวว่า พวกเราไม่สามารถมีเงินใช้จ่ายในปัจจุบันพื้นฐานของชีวิตแล้ว ย่อมก่อให้เกิดความกดดันและความวิตกกังวล

ลอค (ผาณิต สกุลวัฒน์. 2537 : 22 ; อ้างอิงจาก Lock. 1976. *Handbook of Industrial and Organization Psychology*) กล่าวว่า รายได้มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต รายได้ที่ได้รับ ถ้าไม่พอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ก็จะทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจในครอบครัวได้ รายได้เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงาน จะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของตนได้ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสมและเพียงพอ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.8.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรายได้ต่อเดือน

สมศักดิ์ สุขใจ (2531 : 68) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายตำรวจนักเรียนหลักสูตรตำรวจป้องกันและปราบปรามรุ่นที่ 1 และหลักสูตรตำรวจสืบสวนรุ่นที่ 3 สถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ พบว่า อัตราเงินเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักเรียนตำรวจหลักสูตรตำรวจป้องกันและปราบปรามรุ่นที่ 1 จำนวน 74 คน และหลักสูตรตำรวจสืบสวนรุ่นที่ 3 จำนวน 73 คน

บุญเลิศ สีสสี (2537 : บทคัดย่อ) พบว่า อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างสังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคเหนือ มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง

สมบุญ พลหาญ (2538 : 64) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลศรีธัญญา พบว่า รายได้ของพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศศินันต์ ทรงสัตย์ (2542 : 50) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สถาบันราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า นักศึกษาที่มีฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองสูง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิต

จะเห็นได้ว่า รายได้ต่อเดือนของแต่ละบุคคลจะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับว่ารายได้ต่อเดือนนั้นเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.9 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล

2.1.9.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล

ฟินน์ (Finn. 1962 : 390) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง การประเมินค่าบุคคลหรือตนเองด้านจิตสำนึกหรือจิตใต้สำนึก และใช้ความคาดหมายนั้นมาเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมที่จะมีต่อบุคคลที่ตนคาดหวังหรือต่อตนเองในลักษณะที่ตนคิดว่าถูกต้อง

แบนดูรา (Bandura. 1977 : 84 – 85) ได้เสนอลักษณะความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลเป็น 3 มิติ มิติที่หนึ่งเกี่ยวกับปริมาณของความคาดหวัง (Magnitude) กล่าวคือ ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนในการกระทำพฤติกรรมหนึ่งจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล หรือแตกต่างกันไปในบุคคลเดียวกันเมื่อต้องทำพฤติกรรมที่มีความยากง่ายแตกต่างกัน เป็นการคาดหวังของบุคคลว่าตนจะทำงานสำเร็จถึงระดับใด เมื่อถูกเสนองานที่มีระดับความยากแตกต่างกัน มิติที่สองเกี่ยวกับการแผ่ขยาย (Generality) ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตน อาจจะแผ่ขยายจากสถานการณ์หนึ่งไปสู่สถานการณ์อื่นในปริมาณที่ต่างกันได้ ประสบการณ์บางอย่างไม่ทำให้ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนแผ่ขยายไปสู่สถานการณ์อื่น มิติที่สามเกี่ยวกับความเข้มหรือความมั่นใจ (Strength) ถ้าความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนมีความเข้มข้น หมายถึง บุคคลไม่มั่นใจในความสามารถของตน เมื่อเหตุการณ์ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จะทำให้ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนลดลง แต่ถ้ามีความเข้มหรือมั่นใจมาก บุคคลจะมีความบากบั่นมานะพยายามมาก แม้ว่าจะประสบเหตุการณ์ที่ไม่สอดคล้องกับความคาดหวังบ้างก็ตาม

สุนีย์ ชีรดากร (2525 : 29) กล่าวว่าไว้ว่า ความคาดหวังคือ การทำนายเหตุการณ์ว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นบ้าง การคาดหวังจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นเคยเกิดขึ้นมาก่อน หรือบุคคลเคยมีประสบการณ์เดิมมาก่อน ในช่วงชีวิตจริงของบุคคลนั้น สิ่งที่คาดหวังไว้กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ๆ อาจไม่ตรงกันเสมอไป

อานนท์ ผกากรอง (2529 : 16) ได้ให้ความหมายของความคาดหวังว่า เป็นการคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าว่าจะเกิดขึ้นอย่างไร และถ้าความคาดหวังนั้นจะมีผลต่อผู้แสดงความคาดหวังแล้ว สามารถชี้ถึงความตั้งใจในการปฏิบัติงานจากระดับความคาดหวังได้

2.1.10 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในโรงพยาบาล

2.1.10.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในโรงพยาบาล

วรรณภา ณ สงขลา (2530 : 18) ได้ให้ความหมายบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมตัวผู้ทำงานที่มีผลกระทบต่อสุขภาพทางร่างกายและจิตใจอันครอบคลุมไปถึงซึ่งในการทำงาน การหยุดพักผ่อน สุขภาพอนามัย ความปลอดภัย สุขภาพจิต และสภาพแวดล้อมที่กระทบต่อสังคมและเศรษฐกิจ การสังสรรค์กับผู้ร่วมงาน สันทนาการ รายได้ของผู้ทำงานมีผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ๆ

ธงชัย สันติวงษ์ (2533 : 107) กล่าวว่า การจัดการต่าง ๆ ซึ่งก็คือ ระบบบริหารขององค์กร ลักษณะธรรมชาติขององค์กร หรือสถานการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ ความปลอดภัย อุณหภูมิ แสงสว่าง อุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงาน

2.1.10.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในโรงพยาบาล

สุภาณี ทยาธรรม (2537 : 78) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การการดูแลในวิชาชีพกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจในงานมากที่สุด ในด้านรายได้ และบรรยากาศองค์การสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 43.9

นเรศ ภูโคกสูง (2541 : 131) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักพหลโยธิน กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

จะเห็นได้ว่า บรรยากาศในการทำงานเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพตั้งใจที่จะปฏิบัติงานพยาบาล และมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพได้

2.1.11 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา

2.1.11.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา

พีฟฟ์เนอร์ และเฟลส์ (Pffiffner and Fels. 164 : 4) กล่าวว่าไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาย่อม ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศขององค์กร อันมีเงื่อนไขจากพลังบังคับหลายด้านด้วยกัน ถ้าสิ่งแวดล้อมเป็นไปในทางสร้างสรรค์ก็ย่อมที่จะเกื้อกูลในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ช่วยให้เกิดสภาวะสมดุล สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ

ผู้บังคับบัญชาจะต้องระลึกไว้เสมอว่าต้องไม่ตัดสินใจเวลาโกรธเพราะจะทำให้การตัดสินใจผิดไปจากที่ควรจะเป็น ต้องเอาข้อเท็จจริงมาพิจารณาในการตัดสินใจด้วย

ฮัทท์ (Hartz. 1976 : 4 – 7) ได้ให้ความเห็นว่าผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับ

1. การยกย่อง สรรเสริญ และให้ความเชื่อถือ
2. ปกป้องบุคลากรในกรณีที่มีความขัดแย้งกับบุคลากรภายนอก
3. เอาใจใส่ดูแลเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ทั่ว ๆ ไป
4. ไว้วางใจในความรับผิดชอบของการทำงานของบุคคล
5. แสดงภูมิรู้และความเข้าใจในการบริหาร สามารถใช้กลยุทธ์ในการปฏิบัติการกิจ
6. สนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในหน่วยงาน

จาร์ส ด้วงสุวรรณ (2527 : 6) กล่าวไว้ว่า ผู้ที่มีหน้าที่ติดต่อกับบุคคลอื่นหรือต้องทำงานติดต่อขอความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในหน่วยงานอื่น และติดต่อกับบุคคลอื่นนอกหน่วยงานจำเป็นต้องรู้และเข้าใจในเรื่องมนุษยสัมพันธ์

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 26) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการดูแลสุขภาพและต่อการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมที่พบเห็นอยู่เป็นประจำ ซึ่งได้แก่ เพื่อนร่วมงานและหัวหน้า

2.1.11.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา

เซียร์และเกรน (Seers and Graen. 1984 : 283 – 306) ได้ศึกษาวิจัยระยะเวลาที่กลุ่มตัวอย่างพนักงานหน่วยงานของรัฐบาล จำนวน 101 คน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

ซาราสัน และคนอื่น ๆ (Sarason and others. 1987 : 813 – 831) ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมไม่ว่าจะมาจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ครอบครัวหรือจากชุมชน เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนเองมีที่พึ่ง ที่ปรึกษาหรือมีผู้เห็นความสำคัญของตนเอง ทำให้เกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป

ฟอลแมน (Falman. 1988 : 2977 A) ศึกษาองค์ประกอบทางด้านผู้บริหาร บังคับบัญชา พบว่า การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานผู้บริหารต้องสร้างศรัทธาและสร้างน้ำใจในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

สุธรรม เดชนครินทร์ (2531 : 64) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของ ครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2 พบว่า ครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 2 มีความพึงพอใจในการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง

มาตี ธรรมสัจจุกุล (2535 : 51) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของ พนักงานคุมความประพฤติกระทรวงยุติธรรม พบว่า ความเกี่ยวพันทางสังคมกับผู้ที่ทำงานร่วมกัน การมีโอกาสเข้าสังคมพบปะคุยกัน จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

นเรศ ภูโคกสูง (2541 : 131) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานพหลโยธิน กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง

พรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542 : 69) ศึกษาบรรยากาศการทำงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่ชาววิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า มีบรรยากาศการทำงานด้านสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามทัศนะของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้การส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาความก้าวหน้าทางด้านการศึกษาอบรม เพิ่มพูนความรู้อย่างยุติธรรม

จะเห็นได้ว่า บุคคลที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา จะทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีความสุขมีประสิทธิภาพในการทำงานและก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพได้

2.1.12 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน

2.1.12.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน

เสถียร เหลืองอร่าม (2527 : 206) เน้นถึงบทบาทของเพื่อนร่วมงานว่า เพื่อนร่วมงานควรจะสร้างบรรยากาศการทำงานชั้นที่พี่น้อง มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คอยช่วยกระตุ้น การปฏิบัติงานของกลุ่ม แนะนำช่วยเหลือการงานซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตรงต่อเวลาได้ ตามทุกข์สุขซึ่งกันและกัน พุดจากันด้วยความสนุกสนานและเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ จะทำให้การทำงานในองค์การประสบความสำเร็จด้วยดี

วิจิตร อวระกุล (2528 : 182-187) ได้ให้ข้อเสนอไว้ว่าเราทำงานอยู่กับคนหลายคนย่อมมีโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งกัน ไม่เข้าใจกันและการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนนั้น ควรปฏิบัติดังนี้

1. เปิดฉากทักทายติดต่อก่อนหรือเข้าหาเพื่อนก่อนเป็นการให้ความสำคัญยกย่องแก่เพื่อน ทำให้คนอื่นเห็นว่ามีค่าสำคัญ

2. มีความจริงใจต่อเพื่อน ความสุจริตต่อบุคคลอื่นทำให้เราเป็นที่รักใคร่นับถือ
3. หลีกเลี่ยงการนินทาเพื่อน ผู้อื่นจะมองเราเป็นคนไม่ดี
4. อย่าชักทอกความผิดให้เพื่อน การชดทอดเป็นการยกตนเหนือผู้อื่นเพื่อนฝูงอยากร่วมงานด้วย ทำให้ขาดความร่วมมือ
5. ยกย่องชมเชยเพื่อนในสิ่งที่ควรเป็นการให้กำลังใจสนับสนุน ให้การยืนยันในความดีนั้นทุกคนชอบยกย่องชมเชยเพราะเป็นอาหารทางใจ
6. ให้ความร่วมมือในกิจการของเพื่อนด้วยความเต็มใจเสมอ การช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นคุณธรรมและเครื่องหมายยึดเหนี่ยวน้ำใจเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีตามหลัก สังคหวัตถุ คือ “อิตถจริยา” ทำตนให้เป็นประโยชน์
7. ให้เพื่อนได้ทราบในเรื่องที่เขารับผิดชอบหรือเกี่ยวข้อง แสดงความปรารถนาดีต่อเพื่อน เพื่อนจะเห็นใจเราเกิดความทราบซึ่งในน้ำใจไมตรีของเราและเป็นมิตรที่ดีขอเราสืบไป
8. ฟังความเห็นของเพื่อนบ้างเป็นเพื่อนกันต้องให้เกียรติกัน คอยฟังเขาแสดงความคิดเห็นบ้าง ในหมู่เพื่อนต้องให้ความเสมอภาคกันในการแสดงความคิดเห็น ในการแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนที่เสนอแนะและการให้คำแนะนำบ้าง
9. หลีกเลี่ยงการทำตัวเหนือเพื่อน ต้องใช้มุทิตาความพลอยยินดีเข้ามาเป็นสิ่งแก้หรือขจัดออกไป
10. ทำตนให้เสมอต้นเสมอปลาย ไม่เอาความแตกต่างของตำแหน่ง หน้าที่ การงาน ยศศักดิ์ ฐานะ มาเป็นเครื่องทำให้เปลี่ยนแปลงไป ทำให้เพื่อมีความสบายใจ พอใจ และจะเกิดความเลื่อมใสศรัทธา
11. ใจกว้างและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนฝูง มีน้ำใจ ไม่เอาเปรียบ ไม่คอยแต่จะเอาของผู้อื่นฝ่ายเดียว เป็นการเห็นแก่ตัวและเอาเปรียบผู้อื่น
12. ออกไปพบประสังสรรค์บ้างตามสมควร การวิสาสะทำให้เกิดความเป็นญาติอย่างยิ่ง การทำงานกับเพื่อนหลายคนก็ย่อมมีโอกาสที่จะกระทบกระทั่งขัดแย้งไม่เข้าใจกันบ้างเป็นเรื่องธรรมดา แต่ในการทำงานร่วมกันเราต้องพยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันเพื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข

อรุณ วัชรธรรม (2532 : 102 – 103) กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจแก่บุคคลในองค์กร สร้างความนึกคิดร่วมมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กรจึงมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างมาก

2.1.12.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน

อารมณฺ์ จินดาพันธ์ (2536 : 120) กล่าวว่า ผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญของการปฏิบัติงาน การยอมรับเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรทำให้เกิดความอบอุ่นภูมิใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน องค์ประกอบสำคัญของการร่วมกลุ่มคือ ความเหมือนกันของความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงานและเป้าหมายขององค์กรเดียวกัน

วัลย์ลิกา สวัสดิ์พิฤเดช (2539 : 22) กล่าวไว้ว่า ผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน ถ้าขาดความร่วมมือของผู้ร่วมงานจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กรไม่ได้ นอกเหนือจากความรู้ ความสามารถของบุคลากร ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลขององค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในการดำเนินการ

กาญจนา พูลแก้ว (2541 : 28) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร ของพยาบาลวิชาชีพ

จเร นาคจู (2544 : 9) ได้ศึกษาความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จะเห็นได้ว่า บุคคลที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ก็จะทำให้เกิดความราบรื่นและความสามัคคีขึ้นหน่วยงาน ทำให้ประสบความสำเร็จต่อไป

2.1.13 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา

2.1.13.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา

ฮัทท์ (Hatz. 1976 : 4 – 7) ให้ความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการยกย่องสรรเสริญ และให้ความเชื่อถือ การเอาใจใส่ดูแลเกี่ยวกับสภาพความอยู่ทั่ว ๆ ไป และการสนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ได้บังคับบัญชา

กิติ ตยัคคานนท์ (2532 : 80) ให้ความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญเป็นธรรมอย่างเสมอหน้ากับผู้ได้บังคับบัญชา ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ผู้ได้บังคับบัญชาจะมีความรู้สึกภูมิใจที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ วางแผน แก้ปัญหาและเกิดความอบอุ่น ไม่โดยเดียว เมื่อผู้บังคับบัญชาเข้ามาให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาคำแนะนำ ลงมือร่วมแก้ปัญหา และข้อขัดข้องในการทำงาน

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

3.1 วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย

จากนามเดิม “โรงเรียนการพยาบาลสภากาชาดสยาม” มาเป็น “โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยสภากาชาดไทย” จนถึง “วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย” ในปัจจุบัน สถาบันแห่งนี้ มีหน้าที่หลักในการผลิตบุคลากรทางการพยาบาลตามนโยบายของสภากาชาดไทย และภารกิจสำคัญของสถาบันอุดมศึกษาในการจัดการเรียน การสอน การวิจัย การให้บริการแก่สังคม รวมทั้งการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ความเป็นมา

เมื่อเริ่มเปิดโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ในราวต้นปี 2457 นั้น การพยาบาลผู้เจ็บป่วยฝ่ายหญิง ได้ใช้นางผดุงครรภ์ประกาศนียบัตร จากโรงเรียนผดุงครรภ์สมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถของโรงพยาบาลศิริราช พร้อมกันนี้ ได้รับกุลสตรีที่มีความรู้หนังสือไทยเข้าฝึกหัดเป็นผู้ช่วย ส่วนคนไข้ฝ่ายชาย ใช้นุรุษพยาบาล และพลพยาบาลของกองพยาบาลทหารบกกลาง

สมัยก่อน ถือกันว่า การให้นุตรหลานที่เป็นหญิงสาว ไปพยาบาลผู้อื่นซึ่งไม่ได้เป็นญาตินั้น เป็นเรื่องไม่สมควรยิ่ง จึงหาผู้สมัครทำงานได้ยากอย่างไรก็ตาม เมื่อมีนางผดุงครรภ์ได้จำนวน 3 คน และมีหญิงอื่นมาขอฝึกวิชาพยาบาลอีก 4 คน ก็เป็นจำนวนพอที่จะจัดตั้งเป็นโรงพยาบาลขึ้นได้ จึงมีการเปิดสอนวิชาการพยาบาลขึ้นเป็นครั้งแรกในกรุงสยาม เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ.2457

แรกเริ่มโรงเรียนนางพยาบาลนี้ ขึ้นอยู่กับแผนกศึกษา กองพยาบาลทหารบกกลาง โดยมี ร้อยโท ชื่น พุทธิแพทย์ เป็นหัวหน้า และเป็นผู้จัดการฝึกสอนอบรม ในชั้นแรกกำหนดหลักสูตรไว้ 1 ปี รับหญิงอายุระหว่าง 16-30 ปี พื้นความรู้ระดับประโยคมัธยม 1 หรือเทียบเท่า และกำหนดให้มีการสอบไล่ปีละ 2 ครั้ง คือ กลางปีและปลายปีในวิชาที่เรียน

เมื่อปลายปี 2457 มีผู้มาสมัครเข้าเรียนจำนวน 26 คน แต่มีผู้สอบไล่ได้ประกาศนียบัตรในปีแรกเพียง 4 คน และในปี 2458 เพียง 10 คน ในปี 2459 สภากาชาดไทยรับโอนโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จากกระทรวงกลาโหมกลับมาดำเนินการเอง จึงได้ขยายเวลาเรียนออกเป็น 2 ปี โดยมีทั้งภาคปฏิบัติและการสอนวิชาจำเป็นเพิ่มเติมต่อมาในปี 2460 โรงเรียนการพยาบาลได้โอนมาขึ้นกับแผนกรักษาพยาบาลของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ มีนายร้อยเอก หลวงวรสุนทรโรสถ (เพี้ยนสิงหะชัย) เป็นหัวหน้าแผนก และแบ่งกองย่อยออกเป็น 4 กอง

ครั้นถึงปี 2463 สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ เจ้าฟ้ากรมหลวงศรีรัตนโกสินทร (เจ้าฟ้าสุทธาทิพย์รัตน์ สุขุมขัตติยกัลยาวัต) ได้ทรงบริจาคพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์สร้าง ตึกสุทธาทิพย์ ใช้เป็นหอพักนักเรียนพยาบาลและที่ทำการโรงเรียนพยาบาล เมื่อมีนักเรียนพยาบาลมาอยู่ในหอพักมากขึ้น จึงต้องมีผู้ปกครองโรงเรียนดูแลความเป็นอยู่ของนักเรียนพยาบาลอย่างใกล้ชิดขึ้นในปี 2467 โดยหม่อมเจ้าหญิงนภมณี กมลาศน์ ศิษย์เก่าของโรงเรียนทรงดำรงตำแหน่งนี้เป็นพระองค์แรก จนกระทั่งปี 2470 สภาภาษาสยาม ได้จัดรวมแผนกพยาบาล กับแผนกการศึกษาเข้าด้วยกัน และแต่งตั้งหม่อมเจ้าหญิงมณฑาทิพย์ กมลาศน์ เป็นหัวหน้าพยาบาลรับผิดชอบทั้งด้านการบริการพยาบาล และโรงเรียนการพยาบาล กระทั่งปี 2480 สภาภาษาไทยจึงได้มีแผนกส่งเสริมพยาบาลให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยคัดเลือกพยาบาลที่เรียนจบวิชาพยาบาลและมีผลการเรียน การปฏิบัติงานและความประพฤติดี ส่งไปศึกษาต่อต่างประเทศ เช่น ประเทศฟิลิปปินส์ อังกฤษ และอเมริกา เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะได้มารับหน้าที่เป็นหัวหน้าตึก ผู้ตรวจการพยาบาล ครูสอนวิชาพยาบาลและการประชานามัยพิทักษ์ (การพยาบาลสาธารณสุข) รวมทั้งมาช่วยกันปรับปรุงงานด้านบริการพยาบาล และงานในโรงเรียนการพยาบาลให้ดีขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

ในวันที่ 3 กรกฎาคม พ.ศ. 2513 สภาภาษาไทยได้ปรับปรุงงาน โดยแยกโรงเรียนพยาบาลอนามัยและผดุงครรภ์ สภาภาษาไทย ออกจากแผนกพยาบาล แต่ยังคงสังกัดกองบรรเทาทุกข์และอนามัย และได้เปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนพยาบาล เป็น “วิทยาลัยพยาบาลสภาภาษาไทย” โดยมีคุณอุดม สุภาไตร เป็นผู้อำนวยการคนแรกของวิทยาลัย เมื่อการพัฒนาขยายงานการศึกษาออกไปมากขึ้น ในปี 2514 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับวิทยาลัยพยาบาลสภาภาษาไทย เข้าสมทบเป็นสถาบันวิชาการชั้นสูงในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตามพระราชกฤษฎีกาปีพุทธศักราช 2514 ในปี 2514 วิทยาลัยพยาบาลสภาภาษาไทยได้โอนไปสังกัดสำนักงานกลางสภาภาษาไทย และได้ยกฐานะเป็นกองหนึ่งของสภาภาษาไทย เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2532

3.2 หน้าที่หลักของวิทยาลัยพยาบาลสภาภาษาไทย

วิทยาลัยพยาบาลสภาภาษาไทย มีหน้าที่ดังนี้คือ

3.2.1 การผลิตบุคลากรทางการพยาบาล 2 ระดับ คือหลักสูตรพยาบาลบัณฑิต และประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งจะมีการพัฒนาด้านการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน ตลอดจนการประเมินผล

3.2.2 การผลิตตำรา เอกสารวิชาการ สื่อการสอน นอกจากตำราการเรียนการสอนแล้วยังได้ทำการผลิตวีดีทัศน์เพื่อการศึกษา สไลด์เพื่อการสอนวิชาต่าง ๆ

3.2.3 ด้านวิชาการมีการศึกษาวิจัย เพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอน การปฏิบัติ
พยาบาล การบริหารงาน การพัฒนาชุมชน และพัฒนาวิชาชีพ

3.2.4 การให้บริการทางวิชาการ การไปเป็นวิทยากรบรรยายให้สถาบันอื่น

3.2.5 มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนานักศึกษาพยาบาล เช่น กิจกรรมกีฬา
เพื่อให้มีการพัฒนาด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ ส่งเสริมความสามัคคี กิจกรรมนักศึกษาสัมพันธ์
กิจกรรมพัฒนาสังคมและบำเพ็ญประโยชน์ เป็นต้น

บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร ปี 2546 ประกอบด้วย ฝ่ายผู้ป่วยนอก จำนวน 389 คน ฝ่ายผู้ป่วยใน จำนวน 1,061 คนจำนวน 1,450 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเป็นพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร ปี 2546 จำนวน 313 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Yamane. 1996 : 583) ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากจำนวนประชากรโดยใช้ฝ่ายปฏิบัติงานเป็นชั้น (Strata)

1. ผู้วิจัยจำแนกพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 1,450 คน ตามฝ่ายการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ฝ่ายผู้ป่วยนอก จำนวน 389 คน ฝ่ายผู้ป่วยใน จำนวน 1,061 คน
2. ผู้วิจัยประมาณขนาดสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 313 คน ผู้วิจัยจึงสุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในแต่ละฝ่าย ตามสัดส่วนประชากร : กลุ่มตัวอย่าง 5 : 1 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 313 คน

ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามฝ่ายปฏิบัติงาน

ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ฝ่ายผู้ป่วยใน	1,061	229
2. ฝ่ายผู้ป่วยนอก	389	84
รวม	1,450	313

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นแบบสอบถาม ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร แบบสอบถาม มีทั้งหมด 10 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และฝ่ายการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสุขภาพจิต

ตอนที่ 4 แบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล

ตอนที่ 6 แบบสอบถามบรรยากาศในโรงพยาบาล

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ตอนที่ 10 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล

วิธีการสร้างเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง () และเติมข้อความที่สมบูรณ์ในช่อง.....ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านในปัจจุบัน

1. อายุ ปี

2. สถานภาพการสมรส

() โสด

() คู่

() หม้าย หรือ หย่า หรือแยกกันอยู่

3. ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ปี

5. รายได้ต่อเดือน บาท

6. ฝ่ายการปฏิบัติงาน

() ฝ่ายผู้ป่วนอก

() ฝ่ายผู้ป่วนใน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.2 ศึกษาแบบสอบถามบุคลิกภาพของ กมลลักษณ์ ทองสมัคร (2541)

2.3 สร้างแบบสอบถามโดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 2.1 และ 2.2

ลักษณะเป็นแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธีลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

จริงมาก หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก

จริง หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลด้านบุคลิกภาพ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพ ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่า สอดคล้องและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละหนึ่งเครื่องหมาย ดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

จริงมาก หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก

จริง หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ด้านบุคลิกภาพ	ระดับความเป็นจริง				
		จริง ที่สุด	จริง มาก	จริง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
0	เมื่อท่านมีนัด ท่านชอบไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา					

เกณฑ์การให้คะแนน

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

เกณฑ์การแปลความหมาย

แบบสอบถามบุคลิกภาพของนักศึกษา (อัจฉรา วงศ์วัฒนมงคล. 2533 : 57-58)

คะแนนของแบบสอบถามบุคลิกภาพจะอยู่ในระหว่าง 20-100 คะแนน

ผู้ที่ได้คะแนน 51 - 100 มีบุคลิกภาพแบบเอ

ผู้ที่ได้คะแนน 20 - 50 มีบุคลิกภาพแบบบี

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว 60 (Thai GHQ 60)

ผู้วิจัยใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว 60 (Thai GHQ 60) เป็นแบบคัดกรองสุขภาพจิตของ เดวิด โกลด์เบิร์ก และ พอล วิลเลียมส์ (David Goldberg and Paul Williams, 1988) แปลเป็นไทยโดย นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ (2539) ประกอบด้วยคำถาม 60 ข้อ เป็นแบบคัดกรองสุขภาพจิตเบื้องต้น ไม่สามารถวินิจฉัยโรคได้

ตัวอย่างแบบคัดกรองสุขภาพจิต

คำชี้แจง สุขภาพโดยทั่วไปของท่านในระยะ 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมาเป็นอย่างไรบ้าง กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้ โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () ที่ใกล้เคียงกับสภาพของท่านในปัจจุบัน หรือในช่วง 2 - 3 สัปดาห์ที่ผ่านมา โดยไม่รวมถึงปัญหาที่ท่านเคยมีในอดีต และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ในระยะเวลาที่ผ่านมา.....

1. รู้สึกสบายและสุขภาพจิตดี

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

2. รู้สึกต้องการยาบำรุงให้มีพลังวังชา

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

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้ตอบข้อใดข้อหนึ่งใน 2 ข้อแรก ได้ 0 คะแนน

ผู้ตอบข้อใดข้อหนึ่งใน 2 ข้อหลัง ได้ 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย

จุดตัดคะแนนในการนับจำนวนข้อที่ได้คะแนนทั้งหมดแล้วรวมกัน และมีจุดตัดคะแนนสำหรับแบบสอบถาม Thai GHQ 60 คือ 11/12 ตั้งแต่ 12 คะแนนขึ้นไป ถือว่าผิดปกติ

คะแนน 0 – 11 คะแนน มีสุขภาพจิตดี

คะแนน 12 – 60 คะแนน มีสุขภาพจิตบกพร่อง

ตอนที่ 4 แบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

4.1 ศึกษา नियามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4.2 ศึกษาแบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของ พรรณวดี สนิททรัพย์ (2542)

4.3 สร้างแบบสอบถามโดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 4.1 และ 4.2

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

จริงมาก หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก

จริง หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ด้าน คือความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่มีต่อวิชาชีพ

พยาบาล

1. ด้านความคิด

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละหนึ่งเครื่องหมาย ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
ไม่แน่ใจ หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน
ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
0	วิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่มั่นคง					

2. ด้านความรู้สึก

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องและตรงกับความรู้สึกของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละหนึ่งเครื่องหมาย ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
มาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านเป็นส่วนใหญ่
ปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
น้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ข้าพเจ้ารู้สึกกว่าวิชาชีพพยาบาลทำให้ชีวิตไม่สดใส					

3. แนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละหนึ่งเครื่องหมาย ดังนี้

- เป็นประจำ หมายถึง ข้อความนั้นตรงแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของท่านทุกครั้ง
 บ่อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของท่านเกือบทุกครั้ง
 บางครั้ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
 น้อยครั้ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของท่านน้อยมาก
 นาน ๆ ครั้ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของท่านน้อยมากจน

แทบไม่เกิดเลย

ลำดับ	ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล	เป็นประจำ	บ่อย	บางครั้ง	น้อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง
0	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานด้วยความเสียสละเพื่อสังคม					

เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความที่มีความหมายทางบวก	ข้อความที่มีความหมายทางลบ
	คะแนน	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง,มากที่สุด,เป็นประจำ	5	1
เห็นด้วย , มาก , บ่อยครั้ง	4	2
ไม่แน่ใจ , ปานกลาง , บางครั้ง	3	3
ไม่เห็นด้วย , น้อย , นานๆครั้ง	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง , น้อยที่สุด,น้อยครั้งที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2530 : 38)

- คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.75 – 5.00 หมายถึง มีทัศนคติทางบวกต่อวิชาชีพพยาบาล
 คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.26 – 3.74 หมายถึง มีทัศนคติปานกลางต่อวิชาชีพพยาบาล
 คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.25 หมายถึง มีทัศนคติทางลบต่อวิชาชีพพยาบาล

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

5.1 ศึกษาปริมาณศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

5.2 สร้างแบบสอบถามตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 5.1

5.3 สร้างแบบสอบถามโดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 5.1 และ 5.2

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ แบบสอบถามความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละหนึ่งเครื่องหมาย ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ครอบครัวต้องการให้ข้าพเจ้าทำงานในวิชาชีพพยาบาล					

เกณฑ์การให้คะแนน

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

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2530 : 38)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.75 – 5.00	หมายถึง	ความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพ พยาบาลมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.26 – 3.74	หมายถึง	ความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพ พยาบาลปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.25	หมายถึง	ความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพ พยาบาลน้อย

ตอนที่ 6 แบบสอบถามบรรยากาศในโรงพยาบาล มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

6.1 ศึกษาปริมาณศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในที่ทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

6.2 ศึกษาแบบสอบถามบรรยากาศในโรงพยาบาล ของ สุภาณี พยาธรรม (2537)

6.3 สร้างแบบสอบถามโดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 6.1 และ 6.2

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามบรรยากาศในโรงพยาบาล

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามด้านบรรยากาศในที่ทำงาน ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละหนึ่งเครื่องหมาย ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ด้านบรรยากาศในที่ทำงาน	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	สถานที่ทำงานคับแคบเอื้ออำนวยต่อการทำงาน					
2	ข้าพเจ้าคิดว่าปริมาณงานมีมากเกินไป ไม่เหมาะสม					

เกณฑ์การให้คะแนน

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

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2530 : 38)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.75 – 5.00	หมายถึง	บรรยากาศในโรงพยาบาลดี
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.26 – 3.74	หมายถึง	บรรยากาศในโรงพยาบาลดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.25	หมายถึง	บรรยากาศในโรงพยาบาลไม่ดี

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

7.1 ศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

7.2 ศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา ของ นเรศ ภูโคกสูง (2541 : 150)

7.3 สร้างแบบสอบถามโดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 7.1 และ 7.2

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละหนึ่งเครื่องหมาย ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	การปฏิบัติตนของพยาบาลต่อผู้บังคับบัญชา					
1	ข้าพเจ้าปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ					
	การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อพยาบาล					
2	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามอบหมายงานให้อย่างเท่าเทียมกัน					

เกณฑ์การให้คะแนน

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

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2530 : 38)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.75 – 5.00	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.26 – 3.74	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.25	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับไม่ดี

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน

8.1 ศึกษาปริมาณศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

8.2 ศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน ของ จเรนาคจู (2544)

8.3 สร้างแบบสอบถามโดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 8.1 และ 8.2

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ต (Likert) เป็น
มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน ขอให้ท่าน
พิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละหนึ่งเครื่องหมาย ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อน ร่วมงานเสมอ					

เกณฑ์การให้คะแนน

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

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2530 : 38)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.75 – 5.00	หมายถึง	สัมพันธ์ภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดี
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.26 – 3.74	หมายถึง	สัมพันธ์ภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.25	หมายถึง	สัมพันธ์ภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับไม่ดี

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธ์ภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

9.1 ศึกษาปริมาณศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

9.2 ศึกษาแบบสอบถามสัมพันธ์ภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา ของ จเรนาคจู (2544)

9.3 สร้างแบบสอบถามโดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 9.1 และ 9.2

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธ์ภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามสัมพันธ์ภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละหนึ่งเครื่องหมาย ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	การปฏิบัติตนของพยาบาลต่อผู้ได้บังคับบัญชา					
1	ข้าพเจ้าให้ความสำคัญเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ					
	การปฏิบัติตนของผู้ได้บังคับบัญชาต่อพยาบาล					
1	ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในตัวท่าน					

เกณฑ์การให้คะแนน

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

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2530 : 38)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.75 – 5.00	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.26 – 3.74	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.25	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ในระดับไม่ดี

ตอนที่ 10 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล

10.1 ศึกษาานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

10.2 ศึกษาแบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง ของ ชมพูนุช สิริพรหมภัทร (2539) และพรทิพย์ ตั้งไชยวรรณศรี (2540)

10.3 สร้างแบบสอบถามโดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 10.1 และ 10.2

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละหนึ่งเครื่องหมาย ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ข้าพเจ้ามีความสุขเมื่อได้ทำงานช่วยเหลือคนไข้					
2	ข้าพเจ้าคิดว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า					

เกณฑ์การให้คะแนน

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

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2530 : 38)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.75 – 5.00 หมายถึง มีความภาคภูมิใจในตนเองมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.26 – 3.74 หมายถึง มีความภาคภูมิใจในตนเองปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.25 หมายถึง มีความภาคภูมิใจในตนเองน้อย

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำไปหาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ เวนนี่ กิริทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และ อาจารย์ ดร. พาสณา จุลรัตน์ ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. นำแบบสอบถามซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพยาบาลวิชาชีพที่โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำนวน 50 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจึงมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% ของกลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ตรวจแล้วมาเรียงลำดับจากสูงสุดมายังต่ำสุด แล้วแยกเป็น 25% ที่ได้คะแนนสูง และ 25% ที่ได้คะแนนต่ำ นำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t-test เล็กเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 2.074 ขึ้นไปมาใช้เป็นแบบสอบถาม ได้ดังต่อไปนี้

2.1 แบบสอบถามบุคลิกภาพ ได้แบบสอบถามจำนวน 20 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ระหว่าง 4.55 – 22.871

2.2 แบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ได้แบบสอบถามจำนวน 16 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.074 – 9.601

2.3 แบบสอบถามความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล ได้แบบสอบถามจำนวน 8 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.334 – 11.700

2.4 แบบสอบถามบรรยากาศในโรงพยาบาล ได้แบบสอบถามจำนวน 9 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ระหว่าง 3.479 – 7.395

2.5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา ได้แบบสอบถามจำนวน 13 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.074 – 8.326

2.6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน ได้แบบสอบถามจำนวน 7 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ระหว่าง 6.245 – 12.509

2.7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แบบสอบถามจำนวน 15 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ระหว่าง 5.784 – 23.979

2.8 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล ได้แบบสอบถามจำนวน 15 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.074 – 7.114

3. นำแบบทดสอบที่คัดเลือกแล้วในข้อ 2 มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละฉบับดังต่อไปนี้

3.1 แบบสอบถามบุคลิกภาพ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7470

3.1 แบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7866

3.2 แบบสอบถามความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8429

3.3 แบบสอบถามบรรยากาศในโรงพยาบาล ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7860

3.4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9603

3.5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9244

3.6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9630

3.7 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7771

การรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความร่วมมือจากผู้ตรวจการ หัวหน้าตึกพยาบาลวิชาชีพ แต่ละหน่วยงานช่วยกรุณาเก็บรวบรวมข้อมูลให้ และผู้วิจัยไปรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 313 ฉบับ ในระหว่างวันที่ 8 พฤศจิกายน 2546 ถึง 26 พฤศจิกายน 2546 และรับคืนมาครบทุกฉบับ

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 313 ฉบับ มาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ ปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ จึงนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและ ด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

- 1.1 หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t –test
- 1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (- Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 สถิติพื้นฐาน

- 2.1.1 ค่าร้อยละ
- 2.1.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
- 2.1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)

2.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

- 2.2.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
- 2.2.2 วิเคราะห์ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายดังต่อไปนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว (Mean Square)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของค่าพยากรณ์
	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนน
\hat{Y}	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนดิบ ในที่นี้คือค่าสมการพยากรณ์ ความภาคภูมิใจในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนมาตรฐาน ในที่นี้คือสมการ พยากรณ์ความภาคภูมิใจในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในรูปคะแนน มาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F-Distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Y	แทน	ความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล จุฬาลงกรณ์
X_1	แทน	อายุ

X_2	แทน	สถานภาพโสด
X_3	แทน	สถานภาพคู่
X_4	แทน	สถานภาพหม้าย หรือ หย่า หรือ แยกกันอยู่
X_5	แทน	ระดับการศึกษาปริญญาตรี
X_6	แทน	ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
X_7	แทน	ประสบการณ์ในการทำงาน
X_8	แทน	รายได้ต่อเดือน
X_9	แทน	การปฏิบัติงานฝ่ายผู้ป่วยนอก
X_{10}	แทน	การปฏิบัติงานฝ่ายผู้ป่วยใน
X_{11}	แทน	บุคลิกภาพ
X_{12}	แทน	สุขภาพจิต
X_{13}	แทน	ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล
X_{14}	แทน	ความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล
X_{15}	แทน	บรรยากาศในที่ทำงาน
X_{16}	แทน	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา
X_{17}	แทน	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน
X_{18}	แทน	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านต่าง ๆ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์ตัวพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โดยจำแนกตาม สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และฝ่ายการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน บุคลิกภาพ สุขภาพจิตทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล บรรยากาศในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา และความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านบรรยากาศในที่ทำงาน กับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และฝ่ายการปฏิบัติงาน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และฝ่ายการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพการสมรส	โสด	215	68.7
	คู่	91	29.1
	หม้าย หรือหย่า หรือแยกกันอยู่	7	2.2
	รวม	313	100.0
2. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	289	92.3
	สูงกว่าปริญญาตรี	24	7.7
	รวม	313	100.0
3. ฝ่ายการปฏิบัติงาน	ฝ่ายผู้ป่วยนอก	84	26.8
	ฝ่ายผู้ป่วยใน	229	73.2
	รวม	313	100.0

จากตาราง 2 พบว่าจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 313 คน เป็นภาพรวม เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรสพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด(X_2)จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 68.7 มากที่สุด รองลงมาเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสคู่ (X_3) จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 และอันดับสุดท้ายเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสหม้ายหรือหย่าหรือแยกกันอยู่ (X_4) จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 เป็นอันดับสุดท้าย เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี (X_5) จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 92.3 มากที่สุด รองลงมาเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี (X_6) จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 เมื่อจำแนกตามฝ่ายการปฏิบัติงานพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานฝ่ายผู้ป่วยใน (X_{10}) จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 73.2 มากที่สุด รองลงมาเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานฝ่ายผู้ป่วยนอก (X_9) จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน บุคลิกภาพ สุขภาพจิตทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล บรรยากาศในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา และความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน บุคลิกภาพ สุขภาพจิตทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล บรรยากาศในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา และความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล

ตัวแปร	\bar{X}	S	การแปลผล
1. อายุ	37.44	11.55	วัยกลางคน
2. ประสพการณ์ในการทำงาน	14.96	11.07	มาก
3. รายได้ต่อเดือน	15,625.97	6,509.78	ปานกลาง
4. บุคลิกภาพ	70.86	7.90	บุคลิกภาพแบบ A
5. สุขภาพจิต	4.95	7.44	ดี
6. ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล	4.05	.47	มีทัศนคติทางบวก
7. ความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล	3.86	.67	มาก
8. บรรยากาศในโรงพยาบาล	3.63	.56	ดีพอใช้
9. สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา	3.53	.69	ดีพอใช้
10. สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน	3.77	.61	ดี
11. สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.67	.58	ดีพอใช้
12. ความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล	3.67	.48	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนของตัวแปรด้านอายุอยู่ในช่วงวัยกลางคน ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนของตัวแปรด้านประสพการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนของตัวแปรด้านรายได้ต่อเดือนอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนของตัวแปรด้านบุคลิกภาพอยู่ในบุคลิกภาพแบบเอ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนของตัวแปรด้านสุขภาพจิตอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนของตัวแปรด้านทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลมีทัศนคติทางบวก ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนของตัวแปรด้านความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนของตัวแปรด้านบรรยากาศในโรงพยาบาลอยู่ในระดับดีพอควร ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนของตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนของตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนของตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนของตัวแปรความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านบรรยากาศในที่ทำงาน กับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผู้วิจัยได้นำมาหาค่าตัวแปรทั้งหมด 19 ตัวแปร ได้แก่ อายุ(X_1) สถานภาพโสด(X_2) สถานภาพคู่(X_3) สถานภาพหม้าย หรือ หย่า หรือ แยกกันอยู่(X_4) ระดับการศึกษาปริญญาตรี(X_5) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี(X_6) ประสบการณ์ในการทำงาน(X_7) รายได้ต่อเดือน(X_8) การปฏิบัติงานฝ่ายผู้ป่วยนอก(X_9) การปฏิบัติงานฝ่ายผู้ป่วยใน(X_{10}) บุคลิกภาพ (X_{11}) สุขภาพจิต(X_{12}) ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล(X_{13}) ความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล (X_{14})บรรยากาศในที่ทำงาน (X_{15}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา (X_{16}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน (X_{17}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{18}) กับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ(Y) มาวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัวเป็นคู่ ๆ โดยแสดงค่าในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ตัวแปรด้านครอบครัว ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในโรงพยาบาล กับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	Y
X ₁	1.000	-.391**	.361**	.118*	-.079	.079	.975**	.920**	.054	-.054	.039	.088	.244**	.017	.098	-.011	.015	.046	.010
X ₂		1.000	-.948**	-.224**	-.117*	.117*	-.396**	-.381**	-.073	.073	.075	-.027	-.138*	.003	-.024	-.029	-.037	-.052	-.030
X ₃			1.000	-.097	.105	-.105	.368**	.372**	.089	-.089	-.098	.042	.132*	-.016	.030	.024	.050	.070	.041
X ₄				1.000	.044	-.044	.112*	.052	-.043	.043	.066	-.043	.029	.041	-.019	.019	-.040	-.052	-.031
X ₅					1.000	-1.000**	-.082	-.099	.093	-.093	.063	-.002	.065	.025	.022	.025	.041	.022	-.025
X ₆						1.000	.082	.099	-.093	.093	-.063	.002	-.065	-.025	-.022	-.025	-.041	-.022	.025
X ₇							1.000	.937**	.027	-.027	.042	.080	.025**	.022	.086	-.031	.024	.071	.030
X ₈								1.000	.038	-.038	-.011	.073	.234**	-.007	.063	-.058	-.014	.047	.009
X ₉									1.000	-1.000**	-.015	-.024	.079	.073	-.112*	-.021	-.007	-.037	-.098
X ₁₀										1.000	.015	.024	-.079	-.073	.112*	.021	.007	.037	.098
X ₁₁											1.000	.188**	-.090	.171**	.016	.193**	.143*	.176**	-.020
X ₁₂												1.000	-.322**	-.130*	-.242**	-.177	-.121*	-.093	-.353**
X ₁₃													1.000	.470**	.487**	.489**	.459**	.438**	.492**
X ₁₄														1.000	.344**	.487**	.427**	.419**	.411**
X ₁₅															1.000	.421**	.337**	.337**	.362**
X ₁₆																1.000	.559**	.558**	.473**
X ₁₇																	1.000	.767**	.614**
X ₁₈																		1.000	.600**
Y																			1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ตัวแปร ได้แก่ ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล (X_{13}) ความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล (X_{14}) บรรยากาศในโรงพยาบาล (X_{15}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา (X_{16}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน (X_{17}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{18}) ตัวแปรที่มีสัมพันธ์ทางลบกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ตัวแปร ได้แก่ สุขภาพจิต (X_{12}) ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ มี 11 ตัวแปร ได้แก่ อายุ (X_1) สถานภาพโสด (X_2) สถานภาพคู่ (X_3) สถานภาพหม้ายหรือหย่าหรือแยกกันอยู่ (X_4) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (X_5) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X_6) ประสบการณ์ในการทำงาน (X_7) รายได้ต่อเดือน (X_8) ฝ่ายการปฏิบัติงานฝ่ายผู้ป่วยนอก (X_9) ฝ่ายการปฏิบัติงานผู้ป่วยใน (X_{10}) และบุคลิกภาพ (X_{11})

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตาราง 5 และ ตาราง 6

ตาราง 5 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวพยากรณ์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	6	38.125	6.354	57.534**
Residual	306	33.796	.110	
Total	312	71.921		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์จำนวน 6 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงในผลการวิเคราะห์ในตาราง 6

ตาราง 6 แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณ (Stepwise
Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	b	SE _b	R	R ²	F
X ₁₇	.224	.049	.287	.614	188.490
X ₁₇ X ₁₂	-.016	.003	-.242	.676	130.107
X ₁₇ X ₁₂ X ₁₈	.209	.051	.254	.704	101.488
X ₁₇ X ₁₂ X ₁₈ X ₁₃	.137	.050	.135	.716	81.051
X ₁₇ X ₁₂ X ₁₈ X ₁₃ X ₉	-.119	.043	-.110	.724	67.515
X ₁₇ X ₁₂ X ₁₈ X ₁₃ X ₉ X ₁₄	.068	.033	.095	.728	57.534
R = .728					
R ² = .530					
SE = .330					
a = 1.352					

จากตาราง 6 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถส่งผลกระทบต่อความภาคภูมิใจในวิชาชีพ
พยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ มี 6 ตัวแปร เรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ตัวแปรด้านสัม
พันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน (X₁₇) สุขภาพจิต (X₁₂) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับ
ผู้ได้บังคับบัญชา (X₁₈) ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล (X₁₃) ฝ่ายการปฏิบัติงานฝ่ายผู้ป่วยนอก (X₉)
และความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล (X₁₄) โดยตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความ
ภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร ได้ใน
ภาพรวม ได้ร้อยละ 53

ในการสร้างสมการพยากรณ์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของ
พยาบาลวิชาชีพ โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ มาเขียนสมการได้ดังนี้

1. สมการพยากรณ์ความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 1.352 + .224X_{17} - .016X_{12} + .209X_{18} + .137X_{13} - .119X_9 + .068X_{14}$$

2. สมการพยากรณ์ความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลในรูปคะแนนมาตรฐานคือ

$$Z = .287X_{17} - .242 X_{12} + .254 X_{18} + .135X_{13} - .110X_9 + .095X_{14}$$

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทย่อ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมในโรงพยาบาลกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมในโรงพยาบาลที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล
2. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมส่งผลต่อความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร ปี 2546 ประกอบด้วย ฝ่ายผู้ป่วยนอก จำนวน 389 คน และฝ่ายผู้ป่วยในจำนวน 1,061 คน จำนวน 1,450 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเป็นพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร ปี 2546 ประกอบด้วย ฝ่ายผู้ป่วยนอก และฝ่ายผู้ป่วยใน จำนวน 313 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Yamane. 1996 : 583) ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากจำนวนประชากรโดยใช้ฝ่ายปฏิบัติงานเป็นชั้น (Strata)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในอาชีพ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

3.1.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว

- 3.1.1.1 อายุ
- 3.1.1.2 สถานภาพสมรส
- 3.1.1.3 ระดับการศึกษา
- 3.1.1.4 บุคลิกภาพ
- 3.1.1.5 สุขภาพจิต
- 3.1.1.6 ทักษะติดต่อวิชาชีพอพยาบาล
- 3.1.1.7 ประสบการณ์ในการทำงาน
- 3.1.1.8 รายได้ต่อเดือน
- 3.1.1.9 ฝ่ายปฏิบัติงาน

3.1.2 ตัวแปรด้านครอบครัว ได้แก่

ความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพ พยาบาล

3.1.3 ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในโรงพยาบาล

- 3.1.3.1 บรรยากาศในโรงพยาบาล
- 3.1.3.2 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา
- 3.1.3.3 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน
- 3.1.3.4 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีทั้งหมด 10 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และฝ่ายการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ จำนวน 20 ข้อ เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธีลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7470

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว 60 จำนวน 60 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 17 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7866

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 8 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8429

ตอนที่ 6 แบบสอบถามบรรยากาศในที่ทำงาน เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7860

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 13 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9603

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 7 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9244

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9630

ตอนที่ 10 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7771

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความร่วมมือจากผู้ตรวจการ หัวหน้าตึกพยาบาลวิชาชีพ แต่ละหน่วยงานช่วยกรุณาเก็บรวบรวมข้อมูลให้ และผู้วิจัยไปปรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 313 ฉบับ ในระหว่างวันที่ 8 พฤศจิกายน 2546 ถึง 26 พฤศจิกายน 2546 และรับคืนมาครบทุกฉบับ

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 313 ฉบับ มาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ ปรากฏว่า สมบูรณ์ทุกฉบับ จึงนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ตัวแปร ได้แก่ ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล (X_{13}) ความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล (X_{14}) บรรยากาศในโรงพยาบาล (X_{15}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา (X_{16}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน (X_{17}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{18})
2. ตัวแปรที่มีสัมพันธ์ทางลบกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ตัวแปร ได้แก่ สุขภาพจิต (X_{12})
3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร มี 11 ตัวแปร ได้แก่ อายุ (X_1) สถานภาพโสด (X_2) สถานภาพคู่ (X_3) สถานภาพหม้ายหรือหย่าหรือแยกกันอยู่ (X_4) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (X_5) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X_6) ประสบการณ์ในการทำงาน (X_7) รายได้ต่อเดือน (X_8) ฝ่ายการปฏิบัติงานฝ่ายผู้ป่วยนอก (X_9) ฝ่ายการปฏิบัติงานผู้ป่วยใน (X_{10}) และบุคลิกภาพ (X_{11})
4. ตัวแปรที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ตัวแปร เรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน (X_{17}) สุขภาพจิต (X_{12}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{18}) ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล (X_{13}) ฝ่ายการปฏิบัติงานฝ่ายผู้ป่วยนอก (X_9) และความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล (X_{14}) ตามลำดับ และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 53

5. สมการพยากรณ์ความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ

5.1 สมการพยากรณ์ความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 1.352 + .224X_{17} - .016X_{12} + .209X_{18} + .137X_{13} - .119X_9 + .068X_{14}$$

5.2 สมการพยากรณ์ความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลในรูปคะแนนมาตรฐานคือ

$$Z = .287X_{17} - .242X_{12} + .254 X_{18} + .135X_{13} - .110X_9 + .095X_{14}$$

อภิปรายผลการศึกษา

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ตัวแปร ได้แก่ ทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาล (X_{13}) ความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล (X_{14}) บรรยากาศในโรงพยาบาล (X_{15}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา (X_{16}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน(X_{17}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{18}) ซึ่งผลจากการอภิปรายดังนี้

1.1 ทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาล มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลมาก ทั้งนี้เพราะ ทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาล เกิดจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ เหตุผล ความมีคุณค่าต่อตนเอง และสังคม ความมั่นคงในวิชาชีพ ความมีเอกลักษณ์ของวิชาชีพ ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพที่มีทักษะติดต่อวิชาชีพทางบวกจึงปฏิบัติงานพยาบาลด้วยความเข้าใจและเต็มใจ ทำให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานพยาบาลซึ่งก่อให้เกิดความความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลซึ่งสอดคล้องกับ ทวีศรี กิริทอง (2529 : ๑) กล่าวว่า การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง ค่านิยมทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ ไคลเซอร์และบิคเคิล (อัญชลี ฤกษ์งาม. 2537: 94; อ้างอิงมาจาก Keiser and Bickle .n.d) ได้ศึกษาพบว่า ทักษะติดต่อและพฤติกรรมเบื้องต้นมีความสัมพันธ์กัน

1.2 ความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่ครอบครัวมีความคาดหวังต่อวิชาชีพพยาบาลมาก มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลมาก ทั้งนี้เพราะครอบครัวตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ตั้งไว้สำหรับวิชาชีพพยาบาลที่ทางครอบครัวต้องการจะให้พยาบาลวิชาชีพเป็น ต้องการให้พยาบาลวิชาชีพประสบความสำเร็จ

ในหน้าที่การงาน และต้องการให้นำความรู้ที่เรียนมานำมาใช้กับครอบครัวได้ ซึ่งสอดคล้องกับเฮิร์ลล็อก (Hurlock. 1973 : 188) กล่าวว่า บิดามารดาจะมีภาพหรือความใฝ่ฝันให้ลูกเป็นอะไรตั้งแต่เด็กยังไม่เกิด สิ่งที่บิดามารดาคาดหวังเป็นแบบที่หล่อหลอมความหวังของบิดามารดาที่มีต่อเด็กตลอดชีวิต บิดามารดาบางคนมักจะตัดสินใจไว้เลยว่าลูกควรจะทำการศึกษาในระดับใด ควรจะประกอบอาชีพอะไร ควรเรียนได้ดีขนาดไหนและควรมีสถานภาพทางสังคมในระดับใด

1.3 บรรยากาศในโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพมีบรรยากาศในโรงพยาบาลดี มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลมาก ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมดี มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีความสะอาด มีอากาศถ่ายเทดี ดังที่ เนาวรัตน์ วิไลชนม์ (2537 : 9-11) กล่าวว่า สิ่งของ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ล้วนมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานทั้งสิ้น และ สุทธิดา รัตนวานิชย์พันธ์ (2538 : 75) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลโดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 และจเรนาจ (2544 : 9) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

1.4 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพมีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาดี มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลมาก ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา รับฟังข้อเสนอแนะและนำไปปฏิบัติตาม การให้ความเคารพผู้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ ในขณะที่เดียวกันผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ และมอบหมายให้อย่างเท่าเทียมกันยอมทำให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งกายและใจ และมีคุณภาพในการทำงาน ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล ดังที่วัลย์ลิกการ สวัสดิ์นฤเดช (2539 : 90) พบว่า ข้าราชการฝ่ายธุรการมีทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง และนเรศ ภูโคกสูง (2541 : 137) พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารของธนาคารกสิกรไทย มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน รู้จักใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ มอบหมายงานที่ชัดเจน

ให้การยอมรับนับถือในผลงาน เลื่อนขั้น ตำแหน่งโดยยึดถือระดับความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นหลัก เป็นการบริหารงานที่ดีทั้งคนและงาน ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

1.5 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี พยาบาลวิชาชีพมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพมาก ทั้งนี้เพราะ ในการปฏิบัติงานร่วมกันของพยาบาลวิชาชีพต้องมีความร่วมมือกัน มีความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารที่เป็นมิตร มีการเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังที่พรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542 : 71) ศึกษาพบว่า สัมพันธภาพด้านเพื่อนร่วมงานมีบรรยากาศการทำงานตามทัศนคติของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับจเร นาคจุ (2544 : 96) ได้ศึกษาความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.6 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพมีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาดี มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพมาก ทั้งนี้เพราะ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับผู้บังคับบัญชามีการเอาใจดูแล มีการมอบหมายงานให้ อย่างเท่าเทียมกันและให้งานอย่างเหมาะสมกับความสามารถของผู้บังคับบัญชา มีการยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในขณะเดียวกัน ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่ง ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ และให้ความเคารพนับถือแก่ผู้บังคับบัญชา และเกิดความร่วมมือในการทำงานร่วมกันทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จด้วยดี ดังที่ อังคณา โกสิยัสวัสดิ์ (2534 : 86) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันกับสถาบันและความพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับสถาบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ จเร นาคจุ (2544 : 86) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง พบว่า ความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญนัยสำคัญนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ตัวแปร ได้แก่ สุขภาพจิต (X_{12}) ซึ่งผลจากการอภิปรายดังนี้

สุขภาพจิต มีความสัมพันธ์ทางลบกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสุขภาพจิตดี มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพมาก ทั้งนี้เพราะ ธรรมชาติของแบบสอบถามสุขภาพจิตบกพร่อง จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ได้คะแนนสุขภาพจิตน้อยคือ ผู้ที่มีสุขภาพจิตดี และพยาบาลวิชาชีพที่ได้คะแนนสุขภาพจิตมากคือผู้ที่มีสุขภาพจิตบกพร่อง ดังนั้น การที่สุขภาพจิตมีความสัมพันธ์ทางลบกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล มิได้หมายความว่าคนที่มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลน้อย แต่หมายความว่าคนที่มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลมากและคนที่มีความสุขภาพจิตบกพร่องมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพน้อย ดังที่ สมพงษ์ รังสิพรหมณกุล (2525 : 1) พยาบาลวิชาชีพที่มีสุขภาพจิตดี เป็นผู้มองโลกในแง่ดี พึ่งตนเองได้ รวมทั้งเป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้ สามารถปรับตัวเข้ากับปัญหาอุปสรรคของชีวิตได้ มีการควบคุมอารมณ์ดี มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับวัยและภาวะของตน

3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร มี 11 ตัวแปร ได้แก่ อายุ (X_1) สถานภาพโสด (X_2) สถานภาพคู่ (X_3) สถานภาพหม้ายหรือหย่าหรือแยกกันอยู่ (X_4) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (X_5) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X_6) ประสบการณ์ในการทำงาน (X_7) รายได้ต่อเดือน (X_8) ฝ่ายการปฏิบัติงานฝ่ายผู้ป่วยนอก (X_9) ฝ่ายการปฏิบัติงานผู้ป่วยใน (X_{10}) และบุคลิกภาพ (X_{11}) ซึ่งผลจากการอภิปรายดังนี้

3.1 อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่อายุอยู่ในช่วงวัยกลางคนบางคน มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลมาก ในขณะที่เดียวกันพยาบาลวิชาชีพที่อายุอยู่ในช่วงวัยกลางคนบางคน มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลน้อย

พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุอยู่ในช่วงวัยกลางคนบางคนมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลมาก ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุอยู่ในช่วงวัยกลางคน เป็นช่วงที่มีความมั่นคงในชีวิตมีการดำเนินชีวิตที่ดีมากระยะหนึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้การปรับตัวและได้รับประสบการณ์จากการเรียนรู้มาแล้ว มีการแสดงออกที่เหมาะสม ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นและปรับตัวได้ดี ทำให้มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล ดังที่ นวลอนงค์ ศรีธัญรัตน์ (2534 : 32) กล่าวว่า อายุของบุคคลเป็นสิ่งที่สัมพันธ์โดยตรงกับการพัฒนาในระดับวุฒิภาวะที่เพิ่มมากขึ้น ตามอายุที่มากขึ้น

พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุอยู่ในช่วงวัยกลางคนบางคนมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลน้อย ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพเมื่อมีอายุมากขึ้น มีการล้มเหลวของการดำเนินชีวิตด้านครอบครัวและการทำงานจึงทำให้เกิดความท้อแท้หมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน และพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากขึ้น มักจะขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ขาดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

ดังที่สมบุญ พลหาญ (2538 : 62) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลศรีธัญญา พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ พรรณวดี สนธิทรัพย์ (2542 : 79) ที่ศึกษา ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

3.2 สถานภาพโสด ไม่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของ พยาบาลวิชาชีพ แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสดบางคน มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ พยาบาลมาก ในขณะที่เดียวกันพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสดบางคน มีความภาคภูมิใจใน วิชาชีพพยาบาลน้อย

พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสดบางคน มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลมาก ทั้งนี้เพราะ พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสดไม่มีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว ไม่มีข้อจำกัดใน เรื่องเวลาที่ต้องให้แก่ครอบครัว ทำให้มีเวลาให้กับการเป็นส่วนตัวจึงทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างเต็มที่ ดังที่ สมจินต์ ชาญกระบี่ (2542 : 72) ศึกษาพบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีสถานภาพ สมรสโสด มีบทบาทที่เป็นจริงสูงกว่าบุคลากรสาธารณสุขที่มีสถานภาพสมรสอื่น ๆ

พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสดบางคน มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลน้อย ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด จะมีอิสระในการดำเนินชีวิต มีความต้องการแสวงหา ความต้องการของตนเองมาก มีการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงได้ง่าย และมีความเหนื่อยหน่ายในการ ปฏิบัติงานดังที่ นิโคล (Nichols 1971 : 223) ได้ศึกษาสถานภาพสมรสของพยาบาลพบว่า กลุ่ม พยาบาลที่เป็นโสด มีความตั้งใจจะออกจากองค์กรมากกว่าผู้ที่สมรสแล้ว

3.3 สถานภาพคู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของ พยาบาลวิชาชีพ แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพคู่บางคน มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ พยาบาลมากในขณะที่เดียวกันพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพคู่บางคน มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ พยาบาลน้อย

พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพคู่บางคน มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลมาก ทั้งนี้เพราะ พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพคู่มีความสุขกับครอบครัว มีสัมพันธภาพระหว่างพยาบาล วิชาชีพกับสมาชิกในครอบครัวดี มีการแสวงหาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่เสมอ ทำให้เกิด ความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล ดังที่ สุวิทย์ แสนสุข (2544 : 100) ที่ศึกษาเรื่องขวัญในการ ทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี(ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพ สมรสแล้ว มีขวัญในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด เนื่องจากพนักงานที่สมรสแล้ว มี การตั้งจุดมุ่งหมายร่วมระหว่างคู่สมรสว่าสิ่งใดมีค่าสำหรับครอบครัว และการทำงานอย่างมานะ พยายาม จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่บรรลุจุดมุ่งหมาย

พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพคู่บางคนมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลน้อย ทั้งนี้ เพราะ พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพคู่มีการดำเนินชีวิตคู่ที่ล้มเหลว เกิดความเหนื่อยหน่ายและ ท้อแท้ในชีวิตครอบครัว อาจมีภาระหน้าที่รับผิดชอบในครอบครัวมาก ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดการ ท้อแท้ ไม่มีความสุข ดังที่ สีระยา สัมมาวาท (2532 : 63-75) ทำการศึกษาเรื่องความเหนื่อยหน่าย ของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลรามธิบดี พบว่า พยาบาลประจำการซึ่งมีความแตกต่างกัน ทางด้านสถานภาพสมรส มีความเหนื่อยหน่ายในแต่ละด้านแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ กมลลักษณ์ ทองสมัคร (2541 : 90) ที่ทำการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการ ปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ตัวแปรสถานภาพสมรสมีผลต่อ ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

3.4 สถานภาพหม้ายหรือหย่าหรือแยกกันอยู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจใน วิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพหม้ายหรือหย่าหรือ แยกกันอยู่ บางคนมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลมาก ในขณะที่เดียวกันพยาบาลวิชาชีพที่มี สถานภาพหม้ายหรือหย่าหรือแยกกันอยู่ บางคนมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลน้อย

พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพหม้ายหรือหย่าหรือแยกกันอยู่มีความภาคภูมิใจใน วิชาชีพพยาบาลมาก ทั้งนี้เพราะ พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพหม้ายหรือหย่าหรือแยกกันอยู่ บางคนมีความรับผิดชอบมากขึ้น และได้รับแรงสนับสนุนจากครอบครัว บิดา มารดาและพี่น้อง ช่วย ส่งเสริมให้ปฏิบัติงานด้วยความสุข และมุ่งงานเพื่อการดำรงชีวิตอยู่ในปัจจุบัน

พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพหม้ายหรือหย่าหรือแยกกันอยู่มีความภาคภูมิใจใน วิชาชีพพยาบาลน้อย ทั้งนี้เพราะ พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพหม้ายหรือหย่าหรือแยกกันอยู่มี ปัญหา ทางด้านครอบครัวที่ไม่ประสบความสำเร็จในการใช้ชีวิตคู่ทำให้ขาดความมั่นใจในการดำเนินชีวิต ผลิตหวังในชีวิต ดังนั้นสถานภาพหม้ายหรือหย่าหรือแยกกันอยู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจ ในวิชาชีพพยาบาล

3.5 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในวิชาชีพ พยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี บางคน มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลมาก ในขณะที่เดียวกันพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับ การศึกษาระดับปริญญาตรี บางคนมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลน้อย

พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ พยาบาลมาก ทั้งนี้เพราะ พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีบางคนมีความรู้สึก ว่ามีความรู้ ความเข้าใจในงานมากกว่าผู้อื่น ไม่ต้องการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พอใจในหน้าที่การ งานที่ได้รับ ดังที่ ไสภณ ณ พัทลุง (2537 : 115) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตำรวจ

สังกัดกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธร กองบัญชาการตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปจะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สุวิทย์ แสนสุข (2544 : 98) พบว่า พนักงาน ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีขวัญในการทำงานด้านความสำเร็จในการำทางของพนักงาน บริษัทซีเทคเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับสูง

พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ พยาบาลน้อย ทั้งนี้เพราะ พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีบางคนเกิดความ เครียดในการนำความรู้ที่ได้มาจากวิชาชีพที่ศึกษามาเพื่อนำมาปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด ดังที่ บัญญา นิยมประเสริฐ (2542 : 59) พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พรธณวดี สนธิทรัพย์ (2542 : 80) พบว่า ระดับ การศึกษาไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร

3.6 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจใน วิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญา ตรีบางคนมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลมาก ในขณะที่เดียวกันพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับ การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี บางคนมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลน้อย

พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ พยาบาลมาก ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะเป็นผู้ที่มิโลกทัศน์ กว้างไกลและลึกซึ้งกว่าและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีความรับผิดชอบมากขึ้น รักความก้าวหน้า จึงทำให้มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพดี ดังที่ นเรศ ภูโคกสูง (2541 : 438) ศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในเรื่องมีอิสระ ในการตัดสินใจปฏิบัติงานและเสนอแนะมากกว่าพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีวุฒิ การศึกษต่ำกว่า

พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ พยาบาลน้อย ทั้งนี้เพราะ ต้องมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น เพราะได้รับการคาดหวัง จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา จึงทำให้เกิดความเครียด วิตกกังวลในการ ปฏิบัติงาน ดังนั้นระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จึงไม่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจใน วิชาชีพพยาบาล

3.7 ประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในวิชาชีพ พยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน บางคน มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลมาก ในขณะที่เดียวกันพยาบาลวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพในการทำงานบางคน มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลน้อย

พยาบาลวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพในการทำงานบางคนมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ พยาบาลมาก ทั้งนี้เพราะ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพจะมีความรู้ ความเข้าใจ มีการปรับตัวใน การทำงาน มีทักษะในการปฏิบัติงานสูง ทำงานภายใต้กฎ นโยบาย และมีความชำนาญในหน้าที่ที่มี การสั่งสมประสบการณ์จากการทำงาน ดังที่ ไอร์ส วงษ์สิทธิ์ (2528 : 65) ที่ศึกษาความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรในพื้นที่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และปัญญา แสงอุทัย (2535 : 117) พบว่า ครูประจำการที่มี ประสิทธิภาพการทำงานต่างกันมีบทบาทเกี่ยวข้องกับการพัฒนางานสาธารณสุขในโรงเรียน แตกต่างกัน

พยาบาลวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพในการทำงานบางคนมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ พยาบาลน้อย ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานทำให้ ขาดความกระตือรือร้น ในการทำงาน รวมทั้งเกิดความจำเจที่ต้องพบปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ ตลอด จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพไม่มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล ดังที่ ไพจิตร ไสภา (2534 : 128) กล่าวว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ บทบาทการดำเนินงานสุขศึกษาในโรงพยาบาลชุมชนไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สมจินต์ ชาญกระวี (2542 : 73) พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานที่สถานีอนามัยในจังหวัด สมุทรสงคราม ที่มีประสิทธิภาพต่างกันมีบทบาทที่เป็นจริงไม่แตกต่างกัน

3.8 รายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของ พยาบาลวิชาชีพ แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนสูงบางคน มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ พยาบาลมาก ในขณะที่เดียวกันพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนสูงบางคน มีความภาคภูมิใจใน วิชาชีพพยาบาลน้อย

พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนสูงบางคน มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล มาก ทั้งนี้เพราะ พยาบาลวิชาชีพมีค่าตอบแทนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้พยาบาลวิชาชีพ มีความขยันอดทน ตั้งใจทำงานเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนตามที่คาดหวังไว้ ดังที่ พันธ์ หันนาครินทร์ (2524 : 104) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับว่า ค่าตอบแทนที่ให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นสิ่งที่จะสนองตอบต่อความต้องการส่วนบุคคล ทั้งในด้านเศรษฐกิจและกิจส่วนตัว ค่าตอบแทนเป็นเครื่องล่อใจในการทำงาน

พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนสูงบางคนมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลน้อย ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้สูงบางคนจะปฏิบัติงานด้วยความไม่เฉื่อยชา ไม่กระตือรือร้น เนื่องจากได้รับค่าตอบแทนสูงแล้ว โอกาสที่จะได้ค่าตอบแทนสูงขึ้นจึงมีน้อย ดังนั้นรายได้ต่อเดือนจึงไม่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล ดังที่ สมบุญ พลหาญ (2538 : 64) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลศรีธัญญา พบว่า รายได้ของพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลศรีธัญญา ซึ่งสอดคล้องกับ พรณวดี สนิททรัพย์ (2542 : 80) พบว่า รายได้ต่อเดือนไม่สัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร

3.9 ฝ่ายการปฏิบัติงานฝ่ายผู้ป่วยนอก ไม่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานฝ่ายผู้ป่วยนอกบางคน มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลมาก ในขณะที่เดียวกันพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานฝ่ายผู้ป่วยนอกบางคน มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลน้อย

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานฝ่ายผู้ป่วยนอกบางคนมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลมาก ทั้งนี้เพราะ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานฝ่ายผู้ป่วยนอกจะต้องพบปะผู้ป่วยจำนวนมาก ที่มีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายและจำเจ และในการให้การดูแลผู้ป่วยนอก จะใช้เวลาสั้น จึงทำให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว ทำให้ไม่เบื่องานที่ทำอยู่

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานฝ่ายผู้ป่วยนอกบางคนมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลน้อย ทั้งนี้เพราะ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานฝ่ายผู้ป่วยนอกต้องพบปะผู้ป่วยจำนวนมาก ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยในเวลาจำกัดได้ ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและความเครียดในการทำงาน ทำให้ไม่มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล ดังนั้น ฝ่ายการปฏิบัติงานฝ่ายผู้ป่วยนอก ไม่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล ดังที่ อรัญญา จอดนอก (2544 : 95) ที่ศึกษาเรื่องความเครียดและการปรับตัวของบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรทางการพยาบาลที่อยู่ในหอผู้ป่วยต่างกัน มีความเครียดไม่แตกต่างกัน

3.10 ฝ่ายการปฏิบัติงานผู้ป่วยใน ไม่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานฝ่ายผู้ป่วยในบางคน มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลมาก ในขณะที่เดียวกันพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานฝ่ายผู้ป่วยในบางคน มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลน้อย

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานฝ่ายผู้ป่วยในบางคนมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลมาก ทั้งนี้เพราะ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานฝ่ายผู้ป่วยใน เป็นการพยาบาลที่ต้องดูแลเอาใจใส่

ใกล้ชิดกับผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องในระยะเวลาหนึ่งและในการปฏิบัติงานของพยาบาลต้องมีการร่วมมือกันระหว่างเจ้าหน้าที่ ทำให้เกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานฝ่ายผู้ป่วยในบางคนมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลน้อย ทั้งนี้เพราะ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานฝ่ายผู้ป่วยใน เป็นการพยาบาลที่ต้องใช้เวลาในการดูแลผู้ป่วยจึงทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในงานลักษณะเดิม ๆ ทำให้ไม่อยากปฏิบัติงาน และทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ดังนั้นฝ่ายการปฏิบัติงานผู้ป่วยใน ไม่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล

3.11 บุคลิกภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีบุคลิกภาพแบบเอบางคนมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลมาก ในขณะที่เดียวกันพยาบาลวิชาชีพที่มีบุคลิกภาพแบบเอบางคน มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลน้อย

พยาบาลวิชาชีพที่มีบุคลิกภาพแบบเอบางคนมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลมาก ทั้งนี้เพราะ พยาบาลวิชาชีพที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีลักษณะรักความก้าวหน้า ชอบฟันฝ่าอุปสรรค ชอบทำงานให้ประสบผลสำเร็จและมีผลสัมฤทธิ์ทางการงานสูง ทำงานด้วยความรวดเร็ว แข่งขันกับเวลา ได้รับการยอมรับในการทำงาน จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลมาก

พยาบาลวิชาชีพที่มีบุคลิกภาพแบบเอบางคนมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลน้อย ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีความก้าวร้าว โกรธง่าย ชอบการแข่งขันในการทำงาน ทำให้ไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลน้อย

4. ตัวแปรที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ตัวแปร เรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน (X_{17}) สุขภาพจิต (X_{12}) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{18}) ทักษะคติต่อวิชาชีพพยาบาล (X_{13}) ฝ่ายการปฏิบัติงานฝ่ายผู้ป่วยนอก(X_9) และความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล (X_{14}) ตามลำดับอภิปรายได้ดังนี้

4.1 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีร่วมมือกันปฏิบัติงานทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเป็นมิตร ทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกอบอุ่น ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล จะเห็นได้ว่าสัมพันธภาพระหว่าง

กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล ดุษณี ทัศนัจันทรธานี (2539 : 39) กล่าวว่า ลักษณะงานวิชาชีพพยาบาลต้องติดต่อประสานงานกับบุคลากรต่าง ๆ ทำงานร่วมกัน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญในการให้บริการทางสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ พรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542 : 7) พบว่า สัมพันธภาพด้านเพื่อนร่วมงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการมหาวิทยาลัยมหิดลอยู่ในระดับดี

4.2 สุขภาพจิต ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพเป็นอันดับสอง ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพที่มีสุขภาพจิตดี ในการปฏิบัติงานพยาบาลผู้ป่วยก็จะมีใบหน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใสมีการแสดงออกอย่างเหมาะสมเป็นที่ไว้วางใจของผู้ป่วยและผู้อื่นมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ป่วยและผู้ร่วมงานอย่างเป็นมิตร ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความมั่นใจในการให้การดูแลผู้ป่วย จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล จะเห็นได้ว่าสุขภาพจิตส่งผลต่อความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล ดังที่ ไฉน มีริยะเกิด (2529 : 3-4) กล่าวว่า ถ้าบุคคลมีสุขภาพจิตดีพฤติกรรมที่แสดงออกย่อมเป็นที่ยอมรับของสังคมเป็นผลดีต่อตนเองและผู้อื่น แต่ถ้าบุคคลใดมีสุขภาพจิตที่ไม่ดีพฤติกรรมที่แสดงออกย่อมนำมาซึ่งความเดือดร้อนทั้งตนเองและผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับจารุวรรณ ศรีสว่าง (2541 : 73) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของครูระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรสาครพบว่าสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อสุขภาพจิตครูมากที่สุดแสดงว่าสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนดีก็จะส่งผลให้ครูมีสุขภาพจิตดีด้วย ทั้งนี้ธรรมชาติของมนุษย์ต้องการมีเพื่อน ซึ่งเพื่อนสามารถเป็นที่ปรึกษาแนะนำให้เมื่อเกิดปัญหาได้

4.3 สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพเป็นอันดับสาม ทั้งนี้เพราะสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับผู้ได้บังคับบัญชามีความสำคัญในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน มีการรับฟังยอมรับข้อเสนอนแนะและยอมรับความสามารถ มีความยุติธรรม ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในตัวพยาบาลวิชาชีพ และได้รับการยอมรับจากผู้ได้บังคับบัญชา จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลมาก ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชาจึงส่งผลต่อความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล ดังที่ โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 89) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเพื่อองค์กรคือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ทำให้ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ บัญชา นิมประเสริฐ (2542 : 56) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดลโดยรวมอยู่ในระดับสูง ผู้ปฏิบัติงานมีความสบายใจและพึงพอใจในการทำงาน

4.4 ทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาล ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพเป็นอันดับสี่ ทั้งนี้เพราะ วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับในสังคม ทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกพอใจในวิชาชีพพยาบาล และนำความรู้ที่ได้ศึกษามา มาปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วย ดังนั้นเมื่อพยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล ทำให้พยาบาลทำอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพมาก ดังที่ทัศนาศูญทอง (2538 : 58) ได้กล่าวถึงทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลว่า บุคคลที่เข้ามาสู่วิชาชีพพยาบาลมีหลายประเภท บางกลุ่มเข้ามาโดยตนเองไม่ชอบ แต่พ่อแม่สนับสนุน ทำให้รู้สึกฝืนใจ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่กระตือรือร้น ไม่ยินดียินร้ายกับงานและบุคคลรอบข้างที่ปฏิบัติงานร่วมด้วย อีกกลุ่มหนึ่ง ไม่มีทัศนคติบวกหรือลบ ไม่เคยรู้มาก่อนว่างานพยาบาลมีลักษณะเป็นแบบใด แต่จะรู้โดยอาศัยประสบการณ์ตรง บางส่วนอาจพึงพอใจในงานแต่บางส่วนอาจปรับตัวไม่ได้ ก็จะลาออกจากงาน และกลุ่มสุดท้ายเป็นผู้ที่เข้ามาสู่วิชาชีพพยาบาลด้วยความสมัครใจมีความสุขกับงาน เต็มใจในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่อบุคคลและงานที่กำลังทำอยู่ และวิเนตร แน่นหนา (2539 : 71-72) ได้ศึกษาเรื่อง ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีทัศนคติต่อวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักศึกษามีทัศนคติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ป่วยและญาติ อยู่ในระดับดี แสดงว่านักศึกษาได้เห็นว่ายพยาบาลมีบทบาทสำคัญในทีมสุขภาพอย่างมาก โดยพยาบาลจะทำหน้าที่ประสานงานกับทีมสุขภาพ ผลจากการมีทัศนคติที่ดีดังกล่าวทำให้นักศึกษามีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ป่วยและญาติ จะเห็นได้ว่าทัศนคติที่แตกต่างกันก็ย่อมแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลจึงส่งผลต่อความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล

4.5 ฝ่ายการปฏิบัติงานฝ่ายผู้ป่วยนอก ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพเป็นอันดับห้า ทั้งนี้เพราะ งานฝ่ายผู้ป่วยนอกเป็นงานที่ต้องพบปะผู้ป่วยจำนวนมาก และระยะเวลาดูแลผู้ป่วยเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ทำให้ไม่เบื่องาน ไม่เกิดความจำเจ และมีแรงจูงใจในการมาปฏิบัติงาน และทำให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานฝ่ายผู้ป่วยนอกต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลาในการให้การพยาบาลกับผู้ป่วย เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้รับการยอมรับจากผู้ป่วย ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลมาก ดังนั้นฝ่ายการปฏิบัติงานฝ่ายผู้ป่วยนอกส่งผลต่อความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล ดังที่อรุณญา จอกนอก (2544 : 95) ที่ศึกษาเรื่องความเครียดและการปรับตัวของบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรทางการพยาบาลที่อยู่ในหอผู้ป่วยต่างกัน มีความเครียดไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ฝ่ายการปฏิบัติงานฝ่ายผู้ป่วยนอกจึงส่งผลต่อความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล

4.6 ความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพเป็นอันดับหกซึ่งเป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้เพราะครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพคาดหวังว่า ต้องการให้พยาบาลวิชาชีพประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และนำความรู้ที่ได้เรียนมามาใช้ดูแลบุคคลในครอบครัว สมาชิกในครอบครัวเห็นคุณค่าในตัวของพยาบาลวิชาชีพ และยอมรับในความสามารถของพยาบาลวิชาชีพ จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลมาก ดังนั้นความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาลจึงส่งผลต่อความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล

ข้อเสนอแนะ

ก. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ สุขภาพจิต สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชาทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ฝ่ายการปฏิบัติงานฝ่ายผู้ป่วยนอก และความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล สามารถใช้เป็นข้อมูลให้หน่วยงาน ผู้บริหาร หัวหน้าพยาบาล ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลวิชาชีพ เพื่อเป็นการส่งเสริมความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลต่อไป

2. จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน สามารถพยากรณ์ความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลได้ดีที่สุด ผู้บริหาร หัวหน้าพยาบาล ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลวิชาชีพ มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาให้พยาบาลวิชาชีพมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันและกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและความสามัคคีในการทำงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นจึงควรจัดให้ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน เพื่อที่จะส่งผลต่อความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลมากยิ่งขึ้น

ข. ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในวิชาชีพของบุคลากรในกลุ่มอื่น ๆ เช่น แพทย์ เภสัชกร ให้มีการพัฒนาความภาคภูมิใจในวิชาชีพให้ดีขึ้นแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2. ควรมีการศึกษาพัฒนาตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล เช่น ลักษณะความเป็นผู้นำ การปรับตัว ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นต้น

3. ควรมีการพัฒนาความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลโดยใช้เทคนิคทางจิตวิทยา เช่น การใช้สถานการณ์จำลอง การใช้เทคนิคแม่แบบ เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสูงวงศ์. (2524). *สุขภาพจิตในโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์มหามงกุฎ
ราชวิทยาลัย.
- กมลลักษณ์ ทองสมศรี. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายสำคัญทางธุรกิจธนาคาร สังกัด สำนักงานใหญ่
กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อัคราณา.*
- กรพินธ์ วัฒนสุข. (2542). *ปัญหาการเรียนและวิธีเผชิญปัญหาการเรียนของนักศึกษาพยาบาล
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์วชิระ กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัคราณา.*
- กิติ ตยัคคานันท์. (2532). *นักบริหารทันสมัย*. กรุงเทพฯ : บัดเตอร์ฟลาย. 2532.
- กาญจน พูลแก้ว. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลใน
โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ สค.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อัคราณา.*
- เกษสุดา ต้นขุน. (2545). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัคราณา.*
- เกียรติวรรณ อมาตยกุล. (2520). *“ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดของมาสโลว์ (Maslow)”*. วารสาร
ครุศาสตร์ 13 : 2 ; ตุลาคม – ธันวาคม.
- (2520). *การอบรม เรื่องการบริหารพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- (2545). *การพัฒนารูปแบบทีมการพยาบาล โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ.*
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- (2539). *คู่มือการจัดการบริการพยาบาล จากหลักการสู่การปฏิบัติ กองการพยาบาล.*
กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- จงกลณี เจริญสุข. (2541). *ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายการบริหารทางวิชาการ
ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม.(บริหาร
การศึกษา) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัคราณา.*

- จรรยา ไพลด้า. (2544). การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล กรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- จเร นาคจุ. (2544). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- จันทร์จิรา เหล่าพงษ์นันท์. (2533). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับความพึงพอใจ ในอาชีพของพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- จันทร์ฉาย พิทักษ์ศิริกุล. (2532). ผลของการจัดโปรแกรมการฝึกความกล้าแสดงออก ต่อความรู้สึกรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- จรรย์ส ดวงสุวรรณ. (2527). มนุษย์สัมพันธ์เพื่อการแนะแนว. กรุงเทพฯ ธนการพิมพ์.
- จุฑามาศ คุประตกุล. (2544). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการให้บริการจากเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลของผู้รับบริการโรงพยาบาลสมิติเวช ในกรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ชมพูนุช สิริพรหมภัทร. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในตนเอง ความภาคภูมิใจในตนเอง และความวิตกกังวล ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ วิทยาลัยสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา.
- ชัยวัฒน์ วงษ์อาษา. (2539). ผลการฝึกอบรมที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2534). ส่องโลกทรรศน์นักบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดำรงศักดิ์ วิเชียรดิถก.(2545). การศึกษาความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษา โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม กรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ดวงทิพย์ หงษ์สมุทร. (2530). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสารวัตรอาหารและยา. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล. อัดสำเนา.

- ตันติมา ด้วงโยธา. (2540). *แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช*
สังกัดกรมสุขภาพจิต. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
 อัดสำเนา.
- ทวีศรี กรีทอง. (2529). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล*
วิชาชีพ ในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. ปรินูญานิพนธ์ ค.ม.
 กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทย*
วัฒนาพานิชย์.
- ธนา นิลชัยโกวิทย์และคนอื่น ๆ. (2539). *“GHQ ฉบับภาษาไทย,” วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่ง*
ประเทศไทย. (41) 1 : มกราคม – มีนาคม.
- นเรศ ภูโคกสูง. (2541). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย*
จำกัด (มหาชน) สำนักพลโยธิน กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- นภาพร พุ่มพฤษ. (2529). *ผลของกิจกรรมกลุ่มที่ต่อการพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเอง ของ*
นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนพระนารายณ์ ลพบุรี. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- นุชจรี ฉายีเนตร. (2538). *ผลการฝึกทักษะการดำเนินชีวิตที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของคนพิการ.*
วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง. อัดสำเนา.
- นันทวัน แก้วเอี่ยม. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของพยาบาลวิชาชีพสตรี : ศึกษากรณี*
พยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ สค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. อัดสำเนา.
- เบญจวรรณ เนตรแฮม. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ*
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรปราการ. ปรินูญานิพนธ์
กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. (2538). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์*
มหาวิทยาลัยเอกชน. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
 อัดสำเนา.
- ฝน แสงสิงแก้ว. (2526). *“ความผูกพันรักใคร่ในครอบครัว.”* *แนะแนว. 17 (84) : 9 – 10 ; ธันวาคม*
 2525 - มกราคม 2526.

- พรทิพย์ ตั้งไชยวรวงศ์. (2540). ปัจจัยทางสังคมวิทยาและจิตวิทยาสังคมที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางพุทธิพิสัยและจิตพิสัยของนักเรียนที่เรียนเก่ง นักเรียนที่เรียนอ่อน และนักเรียนที่ออกกลางคัน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น กรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- พรพรรณ คงประสิทธิ์. (2542). บรรยากาศการทำงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- พรพรรณ ขวัญขึ้น. (2542). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ในการให้สุขศึกษาของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลพระมราชชนนี สระบุรี. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- พรรณวดี สนธิทรัพย์. (2542). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- เพียร ฝนภาค. (2539). บทบาทของบิดา บทบาทของมารดา การปรับตัวกับเพื่อน กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของวัยรุ่น. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ภาวิณี นาวาพานิช. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวลและปัจจัยทางชีวสังคมบางประการกับแนวโน้มการลาออกจากงานของพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- มยุรี สาลิวงศ์. (2535). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่ได้รับการสอนโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบ STAD กับกิจกรรมการเรียนรู้ตามคู่มือครูของสสวท. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- มะลิ อุดมภาพ. (2538). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- รณยุทธ บุตรแสนคม. (2535). สุขภาพจิต. กรุงเทพฯ : คณะสาธารณสุขศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ระจิตรแก้ว เล็กอุทัย. (2542). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

- ลจจิตรี แผ้วถกุล. (2534). *ทัศนะของข้าราชการฝ่ายธุรการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒใน กรุงเทพมหานครที่มีต่องานสภาพการทำงานและเพื่อนร่วมงาน*. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- วรรณภา ณ สงขลา. (2530). *บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ*. สารนิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อัดสำเนา.
- วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช. (2539). *สภาพแวดล้อมในการทำงานตามทัศนะของข้าราชการฝ่ายธุรการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- วิจิตร อวระกุล. (2528). *เทคนิคมนุษยสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์.
- ศศิگانต์ ธนะโสธร. (2529). *ผลของการมีตำแหน่งเป็นหัวหน้าห้องต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- ศรีเรื่อน แก้วกังวาน. (2531). *รู้เขารู้เรา ด้วยจิตวิทยาบุคลิกภาพ*. กรุงเทพมหานคร.
- สมบุญ พลหาญ. (2538). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัษฎา*. วารสารโรงพยาบาลศรีรัษฎา. 3 (2) : 24, พฤษภาคม – สิงหาคม .
- สมพิศ ไชยกิจ. (2536). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนราธิวาส*. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สมศักดิ์ สุขใจ. (2531). *ปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนาย ตำรวจนักเรียนหลักสูตรตำรวจป้องกันปราบปราม รุ่นที่ 1 และหลักสูตรตำรวจสืบสวน สอบสวน รุ่นที่ 3 สถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ*. ปรินูญานินพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา.
- สะอาด วงศ์อนันต์นนท์. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร*. ปรินูญานินพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- สุจิตรา เมื่อนอารีย์. (2523). *ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและรูปแบบผลย้อนกลับ ในคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.

- สุทธิพร ไชยบุตร. (2539). *การศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล และความสามารถทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มาจากระบบการศึกษาแตกต่างกัน*.
 ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สุภาณี ทยาธรรม. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การดูแลในวิชาชีพกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร*.
 ปริญญาานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- สุภาพรรณ โคตรจรัส. (2527). *สุขภาพจิตในการดำรงชีวิต*. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิทย์ แสนสุข. (2544). *ศึกษาขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สุนารี เตชะโชควิวัฒน์. (2527). *ความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดู วินัยในตนเอง และความภาคภูมิใจในตนเอง*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สุนิสา หรือเจริญ. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพสังกัดวิทยาลัยแพทย์ศาสตร์ กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล สำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร*.
 ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สุรศักดิ์ เทียบฤทธิ์. (2539). *การศึกษานุคลิกภาพแสดงตัว – เก็บตัวของนักศึกษาวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา.
- สุจริต สุวรรณชีพ. (2528). *สุขภาพจิต*. แนว. 12(23) : 99, มิถุนายน – กรกฎาคม.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2527). *มนุษย์สัมพันธ์คือหัวใจของนักบริหาร*. กรุงเทพฯ : แสงจันทร์การพิมพ์.
- องค์การอนามัยโลก (WHO). (1973). *Health Human. Encyclopaedia Britanica*. Volumn 8 (USA); Encyclopaedia Britanica Inc. USA, 1973.
- อรรถัย วรากรรวุฒิ. (2530). *การปฏิบัติงานตามบทบาททางวิชาชีพพยาบาล : ศึกษากรณีโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อัดสำเนา.
- อรนุช ฐีรังษ์. (2544). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาล ชุมชน จังหวัดนนทบุรี*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

- อังคณา ดกสิทธิ์สวัสดิ์. (2534). *ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- อัจฉรา จิระพันธ์วานิช. (2532). *การหารายได้ของธนาคารพาณิชย์ไทย*. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- อารีย์ พฤกษราช. (2534). *การศึกษาความพึงพอใจในวิชาชีพและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกของพยาบาลประจำการ กรุงเทพฯ*. วารสารพยาบาล.(1) : 41-50 มกราคม – มีนาคม.
- Allport, Gordon W. (1969). *Personality : Psychological International*. New York : Henry Holt & Co.,.
- Barry, P.D. (1989). *Psychosocial Nursing : Assessment and Intervention Care of the Physically Person*. 2 nd ed. Philadelphia : J.B Lippincott Company.
- Barry, P.D. and A.J. Morgan. (1985). *Mental Health and Mental Illness*. 3 rd ed. Philadelphia : J.B. Lippincott Company.
- Branden, N. Quoted in Garry R. Walz and Jeanne C. Bleuer. (1993). "Student Self-Esteem," in *A Vital Element of School Success volumn I*. Michigan : Counselling and Personel Services.
- Coopersmith, S. (1981). *The Antecedent of Self-Esteem*. Palo Alto, California : Consulting Psychologists Press, Inc.
- Dyer, E.D. and other. (1972). "Can Job Performance be Predicted form Biogra, Personality and Administration Climate Inventories." *Nursing research*. 18(7) : 21.
- Edelwish. J. (1980). *A Burnout : Stage of Disillusionment in the Helping Professions*. New York : Human Science Press.
- Fiedler, Fred E., Martin M. Chemers and Linda Morhar. (1976). *Improving Leadership Effectiveness : The Leader Match Concept*. New York : John Wiley and Sons, Inc.,.
- Fridman, M. and R.H. Rosenman. (1974). "Behavior Pattern and Coornary Angiographic Finding," *Journal of the American Medical Association*. 240 : 164.
- Hazt, F. Watson. (1976). "Positive Teacher Morale : The Principals Responsibility," *NASSP Bulletin*. 23 (3) : 60.
- Lawrence, D. (1987). *Enhancing Self-Esteem in the Classroom*. London : Paul ChapmanPublishing.

- Locke, Edwin A. (1976). *The Natural of courses of Job Satisfaction*. Handbook of Industrial And Organization Psychology. Edited by Marvin Dunnette. Chicago, Illinois : Rand McNally College Publising, Co.,.
- McFarland, G.K. and M.D. Thomas. (1991). *Psychiatric Mental Health Nursing process*. Pennsylvania : J B Lippincott Co.,.
- Moor D. (1973). *Prepared Children and Marital Satisfaction During The Anteoartum and Postpartum Periods*, Nursing Research. 60 (32) : 73 – 79.
- Pinyuchon, M. (1992). "Construction of Self-Esteem Inventory for Thai College Womwn," *A Thesis Submitted to Oregon State University*. November.
- Pressel, Dinae Anderson. (1986). "A Study of the Relationship Between Personality. Traits as Measured by Cattell's personality Factors and Aspirations for Leadership," *Dissertation Abstracts Internaion*. 47(05) : 20.
- Rosenberg, M. (1989). *Society and the Adolescent Self-Image*. Connecticut : Wesleyan University.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
จุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร
เขียน พยาบาลวิชาชีพทุกท่าน

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพ
พยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ซึ่งทุกท่านสามารถแสดงความรู้สึกหรือ
ความคิดได้อย่างอิสระ คำตอบของทุกท่านไม่มีข้อใดถูกหรือข้อใดผิด และไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่
การงานของท่านแต่อย่างใด คำตอบของท่านทั้งหมดจะเก็บไว้เป็นความลับ

คำชี้แจง แบบสอบถามทั้งหมดมี 10 ตอน ได้แก่

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามสุขภาพจิต
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล
- ตอนที่ 6 แบบสอบถามบรรยากาศในโรงพยาบาล
- ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา
- ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน
- ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา
- ตอนที่ 10 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล

ขอความกรุณาทุกท่านโปรดตอบให้ตรงตามความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และโปรดตอบให้ครบทุกข้อ

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวอรุณี มีงประเสริฐ

นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา
ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () และเติมข้อความที่สมบูรณ์ในช่อง.....ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านในปัจจุบัน

1. อายุ.....ปี
2. สถานภาพการสมรส
 - () โสด
 - () คู่
 - () หม้าย หรือ หย่า หรือ แยกกันอยู่
3. ระดับการศึกษา
 - () ปริญญาตรี
 - () สูงกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี
5. รายได้ต่อเดือน.....บาท
6. ฝ่ายการปฏิบัติงาน
 - () ฝ่ายผู้ป่วยนอก
 - () ฝ่ายผู้ป่วยใน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกิจกรรมในชีวิตประจำ ขอให้ท่านพิจารณาว่าข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่เป็นจริงที่สุดในตัวท่านมากน้อยเพียงใด โดยขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว โดยพิจารณาดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด
 จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่เป็นจริงของท่านมาก
 จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่เป็นจริงของท่านเพียงครั้งเดียว
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่เป็นจริงของท่านน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่เป็นจริงของท่านน้อยมากจนแทบจะไม่เกิดขึ้นเลยในตัวท่าน

ลำดับ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	เมื่อท่านมีนัด ท่านชอบไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา					
2	ท่านรู้สึกโมโห ถ้ามีคนมาขัดจังหวะในขณะที่ท่านไม่สามารถทำสิ่งที่ท่านตั้งใจไว้ได้					
3	ท่านคิดว่าเวลาช่างผ่านไปรวดเร็วจนไม่สามารถทำสิ่งที่ท่านตั้งใจไว้ได้					
4	ท่านรู้สึกว่า เป็นการเสียเวลา ถ้าต้องไปรอซื้อของในร้านค้าที่มีลูกค้าแน่น					
5	ท่านจะรู้สึกไม่สบายใจ ถ้างานของท่านดำเนินไปอย่างล่าช้า					
6	ท่านเป็นคน que เริ่มต้นทำสิ่งใดแล้วต้องทำให้เสร็จ					
7	ท่านรู้สึกว่าท่านต้องทำสิ่งต่าง ๆ อย่างรวดเร็วเพื่อแข่งกับเวลา					
8	ท่านคิดว่าคนรอบข้างทำงานไม่ถูกใจท่าน					
9	ท่านรู้สึกว่าท่านอยากทำกิจกรรมให้เสร็จโดยเร็วเท่าที่จะทำได้					
10	ท่านรู้สึกหงุดหงิดที่ต้องเข้าคิวเพื่อรอรับบริการ เช่น ที่ธนาคาร ที่ทำการไปรษณีย์ เป็นต้น					
11	ท่านไม่ชอบให้มีใครหรืออะไรมาขัดจังหวะการทำงานของท่าน					

ลำดับ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
12	ท่านรู้สึกทนไม่ได้ ถ้าต้องทำงานร่วมกับคนที่ทำงานอย่างขอไปที					
13	เพื่อน ๆ ส่วนใหญ่เห็นว่าท่านเป็นคนที่จริงจังกับการทำงาน					
14	ท่านเป็นคนที่ไม่ยอมเสียเวลาเพื่อฟังคนอื่นพูดเพื่อแจ้อ					
15	ถ้าท่านต้องฟังคนที่พูดไม่รู้จักจบท่านจะรู้สึกทนไม่ได้					
16	ท่านชอบทำงานที่ท่านรับผิดชอบให้เสร็จก่อนกำหนดเวลา					
17	เมื่อท่านกำลังฟังคนพูดเรื่องไร้สาระท่านจะรู้สึกเบื่อและหาทางเลียงออกมา					
18	ท่านเป็นคนที่ทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความรวดเร็วว่องไว					
19	เมื่อท่านต้องทำสิ่งต่าง ๆ ซ้ำซากท่านรู้สึกหงุดหงิด					
20	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว 60 (Thai GHQ 60)

คำชี้แจง สุขภาพโดยทั่วไปของท่านในระยะ 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมาเป็นอย่างไรบ้าง กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้ โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ใกล้เคียงกับสภาพของท่านในปัจจุบัน หรือในช่วง 2 – 3 สัปดาห์ที่ผ่านมา โดยไม่รวมถึงปัญหาที่ท่านเคยมีในอดีต และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ในระยะที่ผ่านมาท่าน

1. รู้สึกสบายและมีสุขภาพดี
 ดีกว่าปกติ เหมือนปกติ แย่กว่าปกติ แย่กว่าปกติมาก
2. รู้สึกต้องการยาบำรุงให้มีกำลังวังชา
 ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก
3. รู้สึกท้อแท้และสุขภาพไม่ดี
 ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก
4. รู้สึกไม่สบาย
 ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก
5. เจ็บหรือปวดบริเวณศีรษะ
 ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก
6. รู้สึกตึงหรือคล้ายมีแรงกดที่ศีรษะ
 ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก
7. สามารถมีสมาธิจดจ่อกับสิ่งที่กำลังทำอยู่ได้
 ดีกว่าปกติ เหมือนปกติ น้อยกว่าปกติ น้อยกว่าปกติมาก
8. รู้สึกกลัวว่าตนเองจะเป็นลมหมดสติไปในที่สาธารณะ
 ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก
9. มีอาการวูบร้อนหรือหนาว
 ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก
10. มีเหงื่อออกมาก
 ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก
11. ตื่นเช้ากว่าปกติและหลับต่อไม่ได้
 ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก
12. หลังจากตื่นนอนแล้ว รู้สึกนอนไม่เต็มอิ่ม
 ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก

13. รู้สึกเพี้ยนมาก และไม่มีแรงแม้แต่จะกินอาหาร
 ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก
14. นอนไม่หลับเพราะกังวลใจ
 ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก
15. รู้สึกตื่นตัว และความคิดว่องไว
 ดีกว่าปกติ เหมือนปกติ น้อยกว่าปกติ น้อยกว่าปกติมาก
16. รู้สึกมีกำลังวังชา
 ดีกว่าปกติ เหมือนปกติ น้อยกว่าปกติ น้อยกว่าปกติมาก
17. เมื่อเข้านอนใช้เวลา นานกว่าจะหลับได้
 ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก
18. ไม่สามารถหลับได้สนิทหลังจากหลับแล้ว
 ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก
19. ผันไม่ดีหรือน้ำกลั้ว
 ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก
20. มีอาการกระสับกระส่าย หลับไม่สนิท
 ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก
21. หาอะไรทำและทำให้ตัวเองไม่มีเวลาว่างได้
 มากกว่าปกติ เหมือนปกติ ค่อนข้างน้อยกว่าปกติ น้อยกว่าปกติมาก
22. ทำอะไรช้ากว่าปกติ
 เร็วกว่าปกติ เหมือนปกติ ช้ากว่าปกติ ช้ากว่าปกติมาก
23. รู้สึกขาดความสนใจในกิจกรรมที่เคยทำตามปกติ
 ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก
24. ปล่อยปละละเลย ไม่สนใจรูปร่างหน้าตาของตัวเอง
 ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก
25. พิถีพิถันกับการแต่งเนื้อแต่งตัวน้อยลง
 พิถีพิถันมากกว่าปกติ เท่าๆปกติ น้อยกว่าปกติ น้อยกว่าปกติมาก
26. ออกไปนอกบ้านบ่อยเท่าที่เคย
 มากกว่าปกติ เท่าปกติ น้อยกว่าปกติ น้อยกว่าปกติมาก
27. จัดการกับสิ่งต่างๆได้ดีพอๆกับคนส่วนใหญ่ ที่อยู่ในสภาพเดียวกับท่าน
 ดีกว่ามาก ดีพอๆกัน ค่อนข้างน้อยกว่า น้อยกว่ามาก

28. รู้สึกว่าโดยทั่วไปแล้วทำอะไรๆได้ดี
 ดีกว่าปกติ เหมือนปกติ ดีน้อยกว่า ดีน้อยกว่าปกติมาก
29. ไปทำงานหรือทำงานบ้านสาย
 ไม่สายเลย ไม่สายกว่าปกติ ค่อนข้างสายกว่าปกติ สายกว่าปกติมาก
30. พอใจกับการที่ทำงานลุล่วงไป
 มากกว่าปกติ พอๆกับตามปกติ น้อยกว่าปกติ น้อยกว่าปกติมาก
31. สามารถมีความรู้สึกรักและอบอุ่นต่อคนใกล้ชิดได้
 ดีกว่าปกติ เท่าปกติ น้อยกว่าปกติ น้อยกว่าปกติมาก
32. รู้สึกว่าสามารถเข้ากับคนอื่นได้ง่าย
 ดีกว่าปกติ เท่าปกติ น้อยกว่าปกติ น้อยกว่ามาก
33. ใช้เวลาคุยเล่นกับคนอื่นมาก
 ใช้เวลามากกว่าปกติ เท่าปกติ น้อยกว่าปกติ น้อยกว่ามาก
34. รู้สึกกลัวที่จะพูดอะไรออกไปต่อหน้าคนอื่น เพราะเกรงจะทำให้ตัวเองดูโง่
 ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก
35. รู้สึกว่าทำได้ทำตัวให้เป็นประโยชน์ในเรื่องต่างๆ
 มากกว่าปกติ เหมือนปกติ น้อยกว่าปกติ น้อยกว่าปกติมาก
36. รู้สึกว่าสามารถตัดสินใจในเรื่องต่างๆได้
 มากกว่าปกติ เหมือนปกติ น้อยกว่าปกติ น้อยกว่าปกติมาก
37. รู้สึกว่าตัวเองไม่สามารถที่จะเริ่มทำอะไรๆได้เลย
 ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก
38. จะทำอะไรๆก็รู้สึกหวาดกลัวไปหมด
 ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก
39. รู้สึกตึงเครียดอยู่ตลอดเวลา
 ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก
40. รู้สึกว่าไม่สามารถที่จะเอาชนะความลำบากต่างๆได้
 ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก
41. รู้สึกว่าชีวิตต้องดิ้นรนอยู่ตลอดเวลา
 ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก
42. สามารถมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติได้
 มากกว่าปกติ เหมือนปกติ น้อยกว่าปกติ น้อยกว่าปกติมาก

43. มองอะไรเคร่งเครียดไปหมด
 มากกว่าปกติ เหมือนปกติ น้อยกว่าปกติ น้อยกว่าปกติมาก
44. รู้สึกหงุดหงิด อารมณ์ไม่ดี
 ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก
45. รู้สึกกลัวหรือตกใจโดยไม่มีเหตุผลสมควร
 ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก
46. สามารถที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆของตัวเองได้
 ดีกว่าปกติ เหมือนปกติ น้อยกว่าปกติ น้อยกว่าปกติมาก
47. รู้สึกเรื่องต่างๆที่บดบังจนรับไม่ไหว
 ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก
48. มีความรู้สึกว่าคนรอบข้างจับตามองคุณอยู่
 ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก
49. รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง
 ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก
50. รู้สึกเสียความมั่นใจในตัวเองไป
 ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก
51. คิดว่าตัวเองเป็นคนไร้ค่า
 ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก
52. รู้สึกว่าชีวิตนี้หมดหวังโดยสิ้นเชิง
 ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก
53. รู้สึกมีความหวังในอนาคตของตัวเอง
 มากกว่าปกติ เท่าปกติ น้อยกว่าปกติ มีความหวังน้อยมาก
54. รู้สึกมีความสุขดี ตามสมควร เมื่อดูโดยรวมๆ
 มากกว่าปกติ เท่าปกติ น้อยกว่าปกติ น้อยกว่าปกติมาก
55. รู้สึกกังวล กระวนกระวาย และเครียดอยู่ตลอดเวลา
 ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก
56. รู้สึกไม่คุ้มค่าที่จะมีชีวิตอยู่ต่อไป
 ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก
57. คิดว่ามีความเป็นไปได้ที่จะอยากจบชีวิตตัวเอง
 ไม่อย่างแน่นอน ไม่คิดว่าเป็นอย่างนั้น มีอยู่บ้างเหมือนกัน มีแน่ๆ

58. รู้สึกว่าบางครั้งทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียดมาก

ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก

59. พบว่าตนเองรู้สึกอยากตายไปให้พ้นๆ

ไม่เลย ไม่มากกว่าปกติ ค่อนข้างมากกว่าปกติ มากกว่าปกติมาก

60. พบว่ามีความรู้สึกที่อยากจะทำลายชีวิตตัวเองเข้ามาอยู่ในความคิดเสมอๆ

ไม่อย่างแน่นอน ไม่คิดว่าเป็นอย่างนั้น มีอยู่บ้างเหมือนกัน มีแน่ๆ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ด้าน คือความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่มีต่อวิชาชีพพยาบาล

1. ด้านความคิด

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละหนึ่งเครื่องหมาย ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก

ไม่แน่ใจ หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	วิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่มั่นคง					
2	วิชาชีพพยาบาลมีประโยชน์ต่อตนเองและ ครอบครัว					
3	วิชาชีพพยาบาลทำให้จิตใจเศร้าหมอง ไม่แจ่มใส					
4	วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ					
5	วิชาชีพพยาบาลไม่ได้รับการยอมรับในสังคม					
6	วิชาชีพพยาบาลมีประโยชน์ต่อสังคม					
7	วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ช่วยเหลือเพื่อน มนุษย์ได้					

2. ด้านความรู้สึก

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องและตรงกับความรู้สึกของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละหนึ่งเครื่องหมาย ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
 มาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านเป็นส่วนใหญ่
 ปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
 น้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
 น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลที่วิชาชีพนี้มีประโยชน์ต่อสังคม					
2	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลเพราะได้รับการยกย่องจากสังคม					
3	ข้าพเจ้าไม่ชอบเป็นพยาบาลเพราะไม่มีเวลาให้กับครอบครัว					
4	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือผู้ป่วย					
5	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจในวิชาชีพพยาบาล					
6	ข้าพเจ้าเต็มใจในการให้คำแนะนำแก่ญาติผู้ป่วย					

3. แนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่สนใจต่อวิชาชีพพยาบาล ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละหนึ่งเครื่องหมาย ดังนี้

เป็นประจำ	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของท่านทุกครั้ง
บ่อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของท่านเกือบทุกครั้ง
บางครั้ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
น้อยครั้ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของท่านน้อยมาก
นาน ๆ ครั้ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของท่านน้อยมากจนแทบไม่เกิดเลย

ลำดับ	ข้อความ	เป็นประจำ	บ่อย	บางครั้ง	น้อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง
1	ข้าพเจ้าสามารถปรับตัวให้เข้ากับอารมณ์ที่เปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยได้					
2	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น					
3	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานพยาบาลโดยนำความรู้ที่ได้มาดูแลผู้ป่วย					
4	ข้าพเจ้าสามารถควบคุมอารมณ์ได้ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมายลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละหนึ่งเครื่องหมาย ดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
 จริงมาก หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
 จริง หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
ครอบครัวต้องการให้ข้าพเจ้าเป็น ดังนี้						
1	ทำงานในวิชาชีพพยาบาล					
2	เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จ					
3	ดูแลสุขภาพคนในครอบครัว					
4	รับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับการมอบหมาย					
5	มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น					
6	เลือกอาชีพตามความถนัดของตนเอง					
7	จะมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาล					
8	นำความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติดูแลคนในครอบครัว					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามบรรยากาศในโรงพยาบาล

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามด้านบรรยากาศในที่ทำงาน ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละหนึ่งเครื่องหมาย ดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
 จริงมาก หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
 จริง หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	สถานที่ทำงานคับแคบไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน					
2	หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีเครื่องมือในการปฏิบัติงานเพียงพอ					
3	หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีวัสดุอุปกรณ์ที่มีความปลอดภัยสูง					
4	ห้องทำงานแบ่งเป็นสัดส่วน					
5	ห้องทำงานของข้าพเจ้ามีอากาศถ่ายเทได้เป็นดี					
6	บรรยากาศการทำงานของข้าพเจ้าไม่ดีเลย					
7	หน่วยงานของท่านได้รับการดูแลเรื่องความสะดวกเสมอ					
8	อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน					
9	เมื่อมีเวลารว่าง ข้าพเจ้ามักจะจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานให้น่าอยู่เสมอ					

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมายลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละหนึ่งเครื่องหมาย ดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
 จริงมาก หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
 จริง หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
การปฏิบัติตนของพยาบาลต่อผู้บังคับบัญชา						
1	ข้าพเจ้ารู้สึกสบายใจในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา					
2	ข้าพเจ้ามีความมั่นใจขณะปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา					
3	เมื่อได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา ข้าพเจ้าจะนำไปปฏิบัติตามอย่างมีเหตุผล					
4	ข้าพเจ้าเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาด้วยความยินดี					
5	ข้าพเจ้าแสดงความเคารพผู้บังคับบัญชาทั้งในขณะปฏิบัติงานและที่อื่น ๆ					

ลำดับ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อพยาบาล						
1	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามอบหมายงานให้อย่างเท่าเทียมกัน					
2	ผู้บังคับบัญชายินดีรับฟังข้อคิดเห็นของท่าน					
3	ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมกับทุก ๆ คน					
4	ผู้บังคับบัญชาชี้แจงนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
5	ผู้บังคับบัญชามีการวางแผนงานตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน					
6	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน					
7	ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะของข้าพเจ้าเสมอ					

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมายลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละหนึ่งเครื่องหมาย ดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
 จริงมาก หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
 จริง หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ					
2	ข้าพเจ้าสนใจเอาใจใส่เพื่อนร่วมงานเสมอ					
3	ข้าพเจ้าติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นมิตร					
4	เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือให้กำลังใจเมื่อท่านไม่สบายใจ หรือมีเรื่องเดือนร้อน					
5	ข้าพเจ้าทำกิจกรรมกับเพื่อนด้วยความสามัคคี					
6	ข้าพเจ้ายินดีที่จะรับฟังปัญหาของเพื่อนร่วมงานในทุกเรื่อง					
7	ข้าพเจ้าติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นกันเอง					

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมายลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละหนึ่งเครื่องหมาย ดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
 จริงมาก หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
 จริง หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
การปฏิบัติตนของพยาบาลต่อผู้ได้บังคับบัญชา						
1	ข้าพเจ้าให้ความเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ					
2	ข้าพเจ้าปฏิบัติตนต่อผู้ได้บังคับบัญชาเท่าเทียมกันทุกคน					
3	ข้าพเจ้ายอมรับในความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา					
4	ข้าพเจ้าเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
5	ข้าพเจ้ามอบหมายงานที่เหมาะสมกับผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน					
6	ข้าพเจ้ารับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ได้บังคับบัญชาเสนอเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน					
7	ข้าพเจ้าให้คำชมเชยแก่ผู้ได้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานดี					

ลำดับ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
การปฏิบัติตนของผู้ได้บังคับบัญชาต่อพยาบาล						
1	ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความนับถือในตัวท่าน					
2	ผู้ได้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านด้วยความเต็มใจ					
3	ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
4	ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตัวตามคำสั่งของข้าพเจ้าเสมอ					
5	ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ					
6	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า ปฏิบัติตามคำสั่งเสมอ					
7	ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงาน					
8	ผู้ได้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความสามารถของข้าพเจ้า					

ตอนที่ 10 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็น แบบสอบถามความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละหนึ่งเครื่องหมาย ดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
 จริงมาก หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมาก
 จริง หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่พอใจกับสภาพความเป็นอยู่ของตนเองในปัจจุบัน					
2	ข้าพเจ้ามีความสุขเมื่อสมาชิกในครอบครัวให้การยอมรับ					
3	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองเป็นคนไม่มีความสามารถ					
4	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าไม่ค่อยยอมรับความสามารถของข้าพเจ้า					
5	ข้าพเจ้ายอมรับเมื่อตนเองทำผิดพลาด					
6	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายตนเอง					
7	ข้าพเจ้าชอบเข้าสังคม รู้จัก และคบหาสมาคมกับคนจำนวนมาก					
8	ข้าพเจ้าได้รับคำชมเชยจากผู้อื่นบ่อย ๆ					
9	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ายอมรับตามความคิดของข้าพเจ้า					
10	ข้าพเจ้าปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานที่ไม่คุ้นเคยได้ยาก					
11	ข้าพเจ้าไม่เคยประสบความสำเร็จในชีวิตไม่ว่าเรื่องใด					
12	ทุกครั้งที่มีปัญหาเพื่อนร่วมงานปรึกษาข้าพเจ้า					

ลำดับ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
13	ข้าพเจ้ามีความสุขเมื่อได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
14	ข้าพเจ้ามักจะได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอในทุก ๆ ด้าน					
15	ข้าพเจ้าไม่เคยประสบความล้มเหลวในชีวิตเลย					

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 7 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล

ข้อ	อำนาจจำแนก (t)
1	2.074
2	5.836
3	4.867
4	2.074
5	2.074
6	2.703
7	5.084
8	4.060
9	6.260
10	2.828
11	4.867
12	4.342
13	3.914
14	7.114
15	3.360

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .7771

ตาราง 8 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล

ข้อ	อำนาจจำแนก (t)
1	2.074
2	5.084
3	2.074
4	6.042
5	2.767
6	6.757
7	5.084
8	9.601
9	5.684
10	2.166
11	4.885
12	7.539
13	3.987
14	2.527
15	2.989
16	6.226
17	3.044

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .7866

ตาราง 9 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล

ข้อ	อำนาจจำแนก (t)
1	2.334
2	11.700
3	10.571
4	7.686
5	5.123
6	3.397
7	7.662
8	11.545

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .8429

ตาราง 10 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามบรรยากาศในโรงพยาบาล

ข้อ	อำนาจจำแนก (t)
1	4.338
2	4.600
3	7.395
4	5.672
5	3.948
6	3.479
7	3.517
8	5.406
9	3.415

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .7860

ตาราง 11 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา

ข้อ	อำนาจจำแนก (t)
1	2.074
2	4.193
3	2.389
4	2.992
5	3.723
6	2.074
7	4.729
8	8.326
9	6.793
10	5.520
11	4.961
12	5.526
13	5.544

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9.603

ตาราง 12 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน

ข้อ	อำนาจจำแนก (t)
1	12.509
2	6.245
3	12.248
4	9.298
5	9.307
6	13.202
7	12.251

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9.244

ตาราง 13 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยบังคับบัญชา

ข้อ	อำนาจจำแนก (t)
1	23.983
2	10.978
3	8.836
4	6.539
5	7.801
6	7.713
7	6.683
8	6.511
9	10.254
10	13.075
11	12.360
12	5.784
13	17.001
14	23.979
15	12.183

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9.630

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ – สกุล	นางสาวอรุณี มิ่งประเสริฐ
วันเดือนปีเกิด	29 กันยายน 2520
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	475 ถนนสุขุวิท แขวงสวนจิตรลดา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300 โทร. 0-2243-0197
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้ประสานงานโครงการจัดตั้งวิทยาลัยนครราชสีมา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนเทคโนโลยีชนะพลชนันท์ นครราชสีมา 77/1 หมู่ 4 ถนนมิตรภาพ ตำบลสุรนารี อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 30000 โทร. 0-4446-5617
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2537	มัธยมศึกษาปีที่ 6 จากการศึกษาออกโรงเรียน (กศน.)
พ.ศ. 2541	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเลขานุการ) มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
พ.ศ. 2547	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ