

610 73069

81691

73

★

ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์

กรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์

ของ

สมบุญ เกาพัฒนา

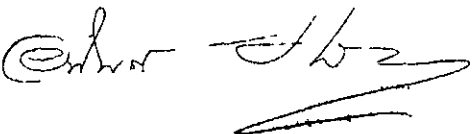
เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

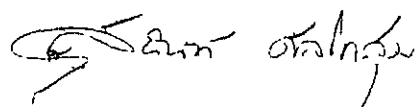
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษากามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

10 มีนาคม 2520

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำคณะนิติศาสตร์ได้พิจารณาปริมาณพันธบัตรแล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้.

 ประธาน

 กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ ศรีโสภณ และอาจารย์สุนันท์ ศัลโกศล ผู้เขียนขอ
กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.สวนา พรพัฒน์กุล อาจารย์ ดร.ดวงเดือน
พันธุ์นาวัน อาจารย์เชิดศักดิ์ โสภาสินธุ์ ซึ่งได้ให้คำแนะนำเรื่องการสร้างเครื่องมือ
เป็นอย่างดี กราบขอบพระคุณหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลวชิระ
โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ โรงพยาบาลตากสิน ซึ่งให้ความช่วยเหลือในการแจก
และเก็บแบบสอบถาม ขอขอบคุณพยาบาลทุกท่าน ซึ่งให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
ขอขอบคุณ อาจารย์ชัยวุฒิ เกาพัฒนา ซึ่งให้ความช่วยเหลือในทุกด้าน และขอบคุณ
นักศึกษาพยาบาลทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในการลงคะแนน ตรวจทานคะแนนในการวิจัยนี้

สมบุญ เกาพัฒนา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
คำนำ	1
ความมุ่งหมายของการค้นคว้า	2
ความสำคัญของการค้นคว้า	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	3
เอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	3
สมมติฐานการวิจัย	7
เหตุผลหลังสมมติฐาน	20
2 วิธีดำเนินการ	21
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	25
กลุ่มตัวอย่าง	25
การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
การวิเคราะห์ข้อมูล	30
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	31
3 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูล	33
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	33
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33

บทที่	หน้า
4	
บทย่อ สรุปอภิปรายผล เค้าเรื่องเสนอแนะ	81
บทย่อ	81
ความมุ่งหมายในการค้นคว้า	81
การดำเนินงานวิจัย	81
การวิเคราะห์ข้อมูล	82
ผลการวิจัย	82
อภิปรายผล	86
ข้อเสนอแนะ	91
บรรณานุกรม	96

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์หาคำถาม	28
2	จำนวนประชากรจำแนกตามโรงพยาบาล	30
3	ค่าเฉลี่ย ความแปรปรวน และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนน ทัศนคติของ กลุ่มพยาบาลที่มีอายุต่างกัน	34
4	การทดสอบความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ของ กลุ่มพยาบาล ซึ่งมีอายุต่างกัน	36
5	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ค่านางพยาบาล ของพยาบาลที่มีอายุต่าง กันเป็นรายคู่	37
6	การทดสอบความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ค่านูญป่วยและญาติ ของ กลุ่มพยาบาลซึ่งมีอายุต่าง กัน	38
7	การทดสอบความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลค่านูญกับบิดา ของ กลุ่มพยาบาลซึ่งมีอายุต่าง กัน	39
8	การทดสอบความแปรปรวน ของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ค่านเพื่อนร่วมงาน ของ กลุ่มพยาบาลซึ่งมีอายุต่าง กัน	40
9	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ค่านเพื่อนร่วมงานเป็นรายคู่	41
10	การทดสอบความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลค่านเครื่องมือ เครื่องใช้ ของ กลุ่มพยาบาลซึ่งมีอายุต่าง กัน	42
11	การทดสอบความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ค่านอาคารสถานที่ ของ กลุ่มพยาบาลซึ่งมีอายุต่าง กัน	43

12	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ของทัศนคติต่อวิชาชีพ พยาบาลด้านอาคารสถานที่ระหว่าง กลุ่มพยาบาลที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่	44
13	การทดสอบความแปรปรวน ของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ด้านบรรยากาศ ในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มพยาบาล ซึ่งมีอายุต่างกัน	45
14	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มพยาบาลที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่	46
15	การทดสอบความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลทุกลักษณะ ระหว่าง กลุ่มพยาบาลที่มีอายุต่างกัน	47
16	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ทุกลักษณะ ระหว่าง กลุ่มพยาบาลที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่	48
17	ค่าเฉลี่ย ความแปรปรวน และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ทัศนคติของ กลุ่มพยาบาลที่มีอายุราชการต่างกัน	49
18	การทดสอบความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ด้านงานพยาบาล ของ กลุ่มพยาบาลที่มีอายุราชการต่างกัน	52
19	การทดสอบความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ด้านผู้ป่วย และญาติของ กลุ่มพยาบาลที่มีอายุราชการต่างกัน	53
20	การทดสอบความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านผู้ป่วย กับญาติ ของ กลุ่มพยาบาลที่มีอายุราชการต่างกัน	54
21	การทดสอบความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ด้านเพื่อนร่วมงาน ของ กลุ่มพยาบาลที่มีอายุราชการต่างกัน	55

22	การทดสอบความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านเครื่องมือ เครื่องใช้ ของกลุ่มพยาบาลที่มีอายุราชการต่างกัน	56
23	การทดสอบความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านอาคารสถานที่ ของ กลุ่มพยาบาลที่มีอายุราชการต่างกัน	57
24	การทดสอบความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านบรรยากาศ ในการปฏิบัติงาน ของ กลุ่มพยาบาลที่มีอายุราชการต่างกัน	58
25	การทดสอบความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลรวมทุกด้าน ของ กลุ่มพยาบาลที่มีอายุราชการต่างกัน	59
26	คะแนนเฉลี่ย ความแปรปรวน และความเบี่ยง เบินมาตรฐานของทัศนคติ ต่อวิชาชีพพยาบาลด้านต่าง ๆ จำแนกตามลักษณะงาน	61
27	การทดสอบความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านงานพยาบาล ของ กลุ่มพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะต่างกัน	63
28	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ด้านงานพยาบาลเป็นรายกลุ่ม ของ กลุ่มพยาบาล ซึ่งมีลักษณะงานต่างกัน	64
29	การทดสอบความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านผู้ป่วย และญาติของ กลุ่มพยาบาล ซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะงานต่างกัน	65
30	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ด้านผู้ป่วยและญาติ ของ กลุ่มพยาบาล ซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะงานต่างกัน เป็นรายกลุ่ม	66
31	การทดสอบความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านผู้บังคับบัญชา ของ กลุ่มพยาบาลซึ่ง ปฏิบัติงานในลักษณะงานแตกต่างกัน	67
32	การทดสอบความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านเพื่อน ร่วมงานของ กลุ่มพยาบาล ซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะงานต่างกัน	68
33	การทดสอบความแปรปรวนของ ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ด้านเครื่องมือ เครื่องใช้ของ กลุ่มพยาบาล ซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะงานต่างกัน	69

ตาราง	หน้า
34	การทดสอบความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านอาคารสถานที่ ของกลุ่มพยาบาลซึ่งปฏิบัติงาน ในลักษณะงานต่างกัน 70
35	การทดสอบความแปรปรวน ของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ด้านบรรยากาศ ในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะงานต่างกัน 71
36	การทดสอบความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลรวมทุกด้าน ของกลุ่มพยาบาล ซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะงานต่างกัน 72
37	การเปรียบเทียบทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ของกลุ่มพยาบาลที่มี สถานภาพสมรสต่างกัน 74
38	การ เปรียบเทียบทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ของกลุ่มพยาบาลที่มี วุฒิต่างกัน 76
39	การ เปรียบเทียบทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของ กลุ่มพยาบาลที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนต่างกัน 78
40	การ เปรียบเทียบทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ของกลุ่มพยาบาล ที่มีรายได้ต่างกัน. 79

บทที่ 1

บทนำ

คำนำ

ปัญหาสุขภาพของประชากรเป็นปัญหาใหญ่อันหนึ่งที่บั่นทอนความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและทางสังคมของประเทศ และมีผลกระทบกระเทือนต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก หากประชากรป็นร่างกายอ่อนแอ มีโรคภัยไข้เจ็บเบียดเบียน ก็ย่อมขาดความสามารถในการประกอบอาชีพเพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ ซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดความยากจน และเป็นผลเสียต่อเศรษฐกิจของประเทศชาติ การสูญเสียชีวิตตลอดจนการเจ็บป่วยคือการสูญเสียกำลังทางเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นกิจการสาธารณสุขจึงเป็นกิจการสำคัญ ในการที่กิจการสาธารณสุขจะดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ใดของอาศัยทั้งการแพทย์และการพยาบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องใช้กำลังพยาบาลเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงาน ก็จะเห็นได้ว่าไม่มีงานสาธารณสุขส่วนใดเลยที่พยาบาลไม่เกี่ยวข้อง กิจการสาธารณสุขของประเทศไทยขยายตัวมากขึ้น เพราะจำนวนประชากรเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังนั้นความต้องการการพยาบาลก็ต้องมีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็นเงาตามตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีประชากรหนาแน่นมาก เนื่องจากการเกิดและการอพยพย้ายถิ่นเข้ามาทำงานหาเงินของบุคคลซึ่งมาจากต่างจังหวัด โดยมากไม่มีที่อยู่อาศัยของตนเอง จึงเข้ามาอยู่ในแหล่งเสื่อมโทรม มีความบกพร่องทางการสุขาภิบาล และก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพขึ้นในกรุงเทพมหานคร (บำรุง สุขพรรณ, 2518 : 62) กังสลิทิเมื่อสิ้นเดือนธันวาคม 2517 พบว่ามีประชากรในเขตกรุงเทพมหานครถึง 4,129,609 คน (โอบาส ธรรมวานิช, 2518 : 3 - 14) จึงทำให้เกิดโรคต่าง ๆ เช่น โรคระบาด กามโรค ปัญหาอุบัติเหตุ ปัญหาเสพยาเสพติดให้โทษ เป็นต้น กรุงเทพมหานครเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ และได้มีการปรับปรุงส่งเสริมงานบริการประชาชนด้านสุขภาพตลอดมา ในด้านการรักษาพยาบาลก็ได้จัดให้มีโรงพยาบาลสำหรับตรวจ รักษาถึง 4 โรงพยาบาล มีประชาชนที่มีปัญหา

ทางสุขภาพมาทำการตรวจรักษาในโรงพยาบาลทั้ง 4 แห่งนี้เป็นจำนวนมาก ถึงสถิติในปี 2518 มีคนไข้มารับบริการถึง 614,983 ราย และเข้านั้นจะเพิ่มมากขึ้นทุกที ซึ่งผู้ป่วยเหล่านี้จะต้องฝากชีวิตไว้กับแพทย์และพยาบาล ดังนั้นแพทย์และพยาบาลนอกจากจะมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานแล้ว จำเป็นจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพด้วย เพราะว่าถึงแม้บุคคลจะมีความรู้ดีสักเพียงใด แต่ถ้ามมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อวิชาชีพของตนแล้ว ย่อมจะทำหน้าที่ของตนไม่ดีเท่ากับบุคคลที่มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ (สมสมัย พิทักษ์, 2513 : 4) เพราะระดับความมุ่งหมาย ท้าที่ และความตั้งใจในการทำงานขึ้นอยู่กับทัศนคติด้วย เนื่องจากทัศนคติสามารถเสริมสร้าง หรือ ทักล้างแรงขับ (Drive) แรงจูงใจ (Motive) ในการปฏิบัติงานของตนได้ (Hilgard, 1958 : 42) การที่ผู้ป่วยจะได้รับการที่ดีหรือไม่เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับทัศนคติของแพทย์และพยาบาล ดังนั้นในการส่งเสริมสมรรถภาพของบุคคลจึงจำเป็นจะต้องมีการตรวจสอบทัศนคติทั้งก่อนทำงาน ขณะทำงาน และเมื่อทำงานแล้ว (บุญชนะ อัครดากร, 2518 : 793)

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยว่า พยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลอย่างไร และมีองค์ประกอบด้านใดบ้างที่พยาบาลมีทัศนคติหรือไม่ดี เพื่อจะไ้หาทางปรับปรุงแก้ไข และส่งเสริมให้พยาบาลมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาลอันเป็นงานหลักของตน เพื่อให้การปฏิบัติงานพยาบาลมีคุณภาพยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาทัศนคติของพยาบาล ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานพยาบาล
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของพยาบาล จำแนกตาม อายุ อาชีพ การ สถานภาพ สมรส วุฒิ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ลักษณะงาน และรายได้
3. เพื่อสร้างเครื่องมือวัดทัศนคติของพยาบาลต่อวิชาชีพพยาบาลในค่านาง ๆ ได้แก่ งานพยาบาล ผู้ป่วยและญาติ ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน เครื่องมือเครื่องใช้ อาคารสถานที่ และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อนำข้อเท็จจริงจากการศึกษาทัศนคติของพยาบาล ไปแก้ไข ปรับปรุง การสร้าง ความรู้สึก และสร้างทัศนคติที่ดีในการดำเนินงานพยาบาล
2. ช่วยในการวางแผนงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของพยาบาล
3. เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล
4. เครื่องมือที่ได้นำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาทัศนคติของพยาบาลในคราวต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพยาบาล ซึ่งทำงานประจำอยู่ในกองบริการ ทางวิทยาศาสตร์และการแพทย์ กองโสตถยกรรม กองศัลยกรรม และกองสูติ - นรีเวชกรรม ของโรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ โรงพยาบาลตากสิน และ โรงพยาบาลวชิระ
2. ตัวแปรที่จะศึกษา
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ อายุราชการ วุฒิ สถานภาพสมรส ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ลักษณะงาน รายได้
 - 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทัศนคติของพยาบาลต่อวิชาชีพพยาบาล

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในความหมายของคำ และข้อความเฉพาะที่ใช้ในการ วิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงให้คำนิยามศัพท์เฉพาะต่าง ๆ ไว้ดังนี้

พยาบาล หมายถึง พยาบาลปฏิบัติการ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขึ้นกับกองบริการทางวิทยาศาสตร์และการแพทย์ กองโสตถกรรม กองศัลยกรรม และกองสูติ - นรีเวชกรรม ของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

งานพยาบาล หมายถึง งานในหน้าที่รับผิดชอบของพยาบาล อันได้แก่การให้ความปลอดภัยแก่ชีวิตของผู้ป่วย การบรรเทาความเจ็บปวด และทุกข์ยากของผู้ป่วย การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค ตลอดจนการแก้ไขความพิการ (วรรณ และคณะ, 2501 : 1) ความรับผิดชอบดังกล่าว พยาบาลจะต้องรับผิดชอบทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสติปัญญาของผู้ป่วย

โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มี 4 โรงพยาบาลคือ โรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ โรงพยาบาลตากสิน และโรงพยาบาลวชิระ

ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของพยาบาลในทางชอบ ไม่ชอบ หรือพอใจ ไม่พอใจ และแนวทางปฏิบัติของงานพยาบาล ผู้ป่วยและญาติ ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน เครื่องมือเครื่องใช้ อาคารสถานที่ และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

ผู้ป่วย หมายถึง ผู้ที่มีสุขภาพไม่ปกติและเข้าตรวจรักษาตัวที่โรงพยาบาลของสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ญาติ หมายถึง ผู้ที่เกี่ยวข้องใกล้ชิดกับผู้ป่วย เป็นผู้ดูแล คัดต่อ เยี่ยมเยียน และให้ความสะดวกแก่ผู้ป่วยในขณะที่ผู้ป่วยพักรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาล

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งทางการพยาบาลในระดับสูงกว่า มีบทบาทในการมอบหมายงาน พิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีอำนาจในการตักเตือนว่ากล่าว ใ้แก่หัวหน้าพยาบาล ผู้ตรวจการ และหัวหน้าตึก

ผู้ร่วมงาน หมายถึง ผู้ที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดในการปฏิบัติงาน ไก่แก่แพทย์
พยาบาลปฏิบัติการ ผู้ช่วยพยาบาล

เครื่องมือเครื่องใช้ ไก่แก่สัณยภัณฑ์สำหรับใช้ในการรักษาพยาบาล เช่นเตียง
เครื่องมือทางการแพทย์และการพยาบาล เครื่องเวชภัณฑ์ซึ่งจำเป็นจะต้องมีประจำในหอผู้ป่วย
แต่ละหอ เพื่อความสะดวกของปฏิบัติงานและเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย

อาคารสถานที่ หมายถึง อาคารรับผู้ป่วยไว้รักษาพยาบาล และอาคารพักของพยาบาล

หอผู้ป่วย หมายถึง สถานที่ซึ่งโรงพยาบาลจัดไว้สำหรับให้ผู้ที่สุขภาพไม่สมบูรณ์ และ
จำเป็นจะต้องได้รับการดูแลจากแพทย์และพยาบาลอย่างใกล้ชิดพักรักษาตัว

กองบริการทางวิทยาศาสตร์และการแพทย์ หมายถึง หน่วยงานซึ่งรักษาผู้ป่วยประเภท
คนไข้ภายนอกคือ รักษาไปกลับ งานอุบัติเหตุ งานตรวจทางพยาธิวิทยา รังสีวิทยา ธนาคารเลือด

กองโอสถกรรม หมายถึง หน่วยงานซึ่งรับผิดชอบในการรักษาพยาบาลผู้ป่วย ซึ่งต้อง
ทำการรักษาโดยการให้ยา

กองศัลยกรรม หมายถึง หน่วยงานซึ่งรับผิดชอบในการรักษาพยาบาลผู้ป่วยซึ่งต้อง
ทำการรักษาโดยการผ่าตัดรวมกับการให้ยา

กองสูติ - นรีเวชกรรม หมายถึง หน่วยงานซึ่งรับผิดชอบในการรักษาพยาบาลหญิง
มีครรภ์ คลอดบุตร มารดาและทารก ตลอดจนผู้ป่วยเป็นโรคเฉพาะสตรี

บรรยากาศในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งจูงใจซึ่งอาจจะเป็นเงิน เช่นอัตราค่าจ้าง
เงินเดือน การให้ค่าเหน็ด บำนาญ ฯลฯ และสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงิน เช่นการยกย่อง ขณรับ
นับถือ มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ การแข่งขัน การเข้ามามีส่วนรวม มีโอกาส
ก้าวหน้า ความยุติธรรม บริการสนับสนุนการ หรือพักผ่อนหย่อนใจ

อายุ หมายถึง อายุของกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. อายุต่ำกว่า 25 ปี
2. อายุ 25 ปีขึ้นไปถึง 30 ปี
3. อายุ 30 ปีขึ้นไป

อายุราชการ ได้กระยะเวลาในการทำงานพยาบาล นับตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปจนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

1. อายุราชการ 6 เดือนถึง 5 ปี
2. อายุราชการ 5 ปีขึ้นไปถึง 10 ปี
3. อายุราชการ 10 ปีขึ้นไป

สถานภาพสมรส แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1. ยังไม่เคยสมรส
2. เคยสมรสแล้ว หมายถึง คู่ โสด หย่า หย่า แยก

วุฒิ ได้แก่วุฒิทางการพยาบาล แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1. ประกาศนียบัตรพยาบาลอนามัย หรือประกาศนียบัตรพยาบาลอนามัยและ
ผดุงครรภ์
2. ประกาศนียบัตรซึ่งได้รับเนื่องจากการเรียนเพิ่มเติมเฉพาะสาขา หลังจาก
เรียนจบพยาบาลอนามัยหรือพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยแล้ว เช่นครูพยาบาล การพยาบาล
โรคประสาท การพยาบาลโรคหัวใจ อนุปริญญาพยาบาลสาธารณสุข ปริญญาพยาบาลสาธารณสุข
เป็นต้น

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตลอดหลักสูตรชั้นสูงสุด
แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1. กลุ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือผู้ที่สอบได้ B - A
หรือ 80 - 100 %
2. กลุ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ คือผู้ที่สอบได้ D - C
หรือ 60 - 79 %

ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ประเภทของงานที่ทำอยู่ แยกออกเป็น 4 กลุ่ม ตามลักษณะของงานได้แก่

1. งานด้านบริการทางวิทยาศาสตร์และการแพทย์
2. งานด้านอุตสาหกรรม
3. งานด้านสังคมกรรม
4. งานด้านสุติ - นรีเวชกรรม

รายได้ หมายถึง รายได้ซึ่งได้จากเงินเดือน เงินยืมวิภาค เงินจากการเช่าใช้เศษ และเงินรายได้อื่น ๆ จากการปฏิบัติหน้าที่พยาบาล เฉลี่ยต่อเดือนแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1. ต่ำกว่า 2,000 บาท
2. 2,000 บาทขึ้นไป

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของคำว่า "ทัศนคติ" นักการศึกษาและนักจิตวิทยาได้ศึกษาวิจัยและให้ความหมายของคำว่า "ทัศนคติ" ไว้อย่างมากมาย ๆ กัน เช่น

กู๊ด (Good, 1959 : 48) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า ทัศนคติคือความรู้สึกที่แสดงออก ในลักษณะใด ลักษณะหนึ่ง อาจเป็นการเข้าหาหรือต่อต้าน สภาพการณ์บางอย่าง บุคคล หรือสิ่งใด ๆ เช่น รักเกลียด หรือกลัว หรือไม่พอใจมาก น้อย เพียงใดต่อสิ่งนั้น ๆ

ฮิลการ์ด (Hilgard, 1962 : 214) ได้จำกัดความไว้ว่า ทักษะคือพฤติกรรม หรือความรู้สึกครั้งแรกที่มีต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง สิ่งใดสิ่งหนึ่ง แนวความคิดใด หรือสภาพการณ์ใด ในทางเข้หา หรือหนีออกจาก และเป็นการพร้อมที่จะตอบสนองในครั้งต่อไป ในทางที่เอนเอียง ไปในลักษณะอย่างใด เมื่อพบกับสิ่งดังกล่าวนั้นอีก

เคนเดอร์ (Kendler, 1963 : 572) ได้จำกัดความไว้ว่า ทักษะคือ ความพร้อมของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าในสังกรมรอบตัว หรือแนวโน้ม ที่จะแสดงพฤติกรรมในทางสนับสนุนหรือต่อต้าน ประสบการณ์อย่างรอบ บบุคคล สถาบัน หรือ แนวความคิดบางอย่าง การแสดงออกของทักษะก็โดยอาศัยพฤติกรรม แบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ ใหญ่ ๆ คือ แสดงออกในลักษณะเชิงพอใจ เห็นด้วยหรือชอบ เรียกว่าทัศนคติเชิงนิเมาณ (Positive Attitude) ทักษะอีกลักษณะหนึ่ง ก็คือการแสดงออกในลักษณะไม่พึงพอใจ ไม่ชอบ หรือไม่เห็นด้วย ถ้าคนมีทัศนคติแบบนี้ ต่อสิ่งเร้าอย่างหนึ่งอย่างใด จะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ซิงซัง ไม่อยากเข้าใกล้สิ่งนั้น ลักษณะเช่นนี้เรียกว่า ทักษะเชิงนิเสธ (Negative Attitude) และทัศนคติเมื่อเกิดขึ้นแล้ว จะแสดงออกในทางพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคล และเป็น พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางอารมณ์อย่างใกล้ชิด ฉะนั้นการที่คนแสดงปฏิกิริยาต่อสิ่งหนึ่ง สิ่งใด อย่างรุนแรงนั้น ก็เป็นเพราะทัศนคติมีส่วนช่วยเสริมอยู่มากเหมือนกัน

อัลพอร์ท (Allport, 1969. pp. 21 - 272) ได้แยกทัศนคติออกเป็น 5 ลักษณะ ดังนี้

1. ภาวะทางจิตใจ และประสาท (Mental and neural state) ซึ่งจะแสดงออกให้เห็นทางพฤติกรรม เช่น โกรธเกลียด รัก เป็นต้น
2. ความพร้อมที่จะสนอง (Readiness to respond) คือเมื่อมีทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งใด ก็พร้อมที่จะตอบสนองสิ่งนั้น ตามลักษณะของทัศนคติที่เกิดขึ้น เช่นชอบวิชานาฏศิลป์ สมัครใจและต้องการที่จะเรียน หรือสนใจวิชานาฏศิลป์อยู่เสมอ
3. เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นระบบ (Organized) เกิดขึ้นเป็นกลุ่ม และจัดระบบไว้แล้วในตัวเอง คือเมื่อเกิดทัศนคติต่อสิ่งใด แล้วจะเกิดขึ้นต่อเนื่องกัน และติดตามมาด้วย พฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กัน เช่น โกรธก็น่าโม้

4. เป็นสิ่งที่เกิดจากประสบการณ์ (Through Experience) หมายความว่า ประสบการณ์ช่วยในการสร้างทัศนคติได้ เช่น นาย ก. เห็นนาย ข. ใจดี เพราะชมนาย ข. เป็นคน

5. เป็นพลังสำคัญที่ป้อนให้พฤติกรรมที่แสดงออก (Exerting a directive and for dynamic influence on behavior) การแสดงออกซึ่งใจอย่างนั้น ขึ้นอยู่กับทัศนคติเป็นสำคัญ เช่น นาย ก. ไม่ชอบ นาย ข. เห็นนาย ข. ใจดี ก็ไม่อาจคบค้า

นอกจากนี้ยังมีหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของทัศนคติในทางคล้าย ๆ กัน สรุปได้ว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึก ความนึก แนวทางในการปฏิบัติ หรือแสดงออกซึ่งแว่กลม ซึ่งมีอยู่ 3 องค์ประกอบด้วยกัน คือความรู้สึก (Affective) ความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive) และความพรปรในการกระทำ (Action Tendency) สิ่งที่ทัศนคติมีผลโดยตรงอาจเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ ทัศนคติไม่อาจเห็นได้โดยตรง แต่อาจเห็นได้จาก การแสดงออกโดยการพูด ลักษณะท่าทาง อาจแสดงออกในทางที่ดี (Positive Attitude) ทางขัดแย้ง (Negative Attitude) หรือเป็นกลาง (Neutral Attitude) ก็ได้ ซึ่งเป็นผลของการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะที่ดีหรือเลวของบุคคล หรือสถานการณ์นั้น (วงเวียน พันธุมนาวัน, 2518 : 3)

ในการปฏิบัติงานโดยทั่วไป ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่องาน ก็จะมีความรู้สึกรู้ใจ และเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จสมตามความมุ่งหมาย สำหรับวิชาชีพพยาบาลก็เช่นเดียวกัน ถ้าพยาบาลมีทัศนคติในแง่ลบแล้ว ย่อมส่งผลให้ความพอใจ เต็มใจในการปฏิบัติงานด้วย

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพยาบาล

ค่านางพยาบาล

พิศเพากย์ พิศยาเพท, และปราณี ผลพันธ์ (2514 : 1 - 4) ได้รวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับกิจการของพยาบาลที่จะก่อให้เกิดปฏิบัติ สรุปได้ดังนี้

1. การปฏิบัติตนในและครอบครัว
2. การปฏิบัติงานร่วมกับแพทย์
3. การปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน
4. การปฏิบัติต่อสิ่งของเครื่องใช้
5. การปฏิบัติต่อสถานที่อยู่อาศัย และสถานที่ปฏิบัติงาน

นอกเหนือไปจากการพยาบาลแล้ว พยาบาลจะต้องคอยสังเกตการเปลี่ยนแปลงของ ผู้ป่วย โอบอ้อมอารีย์ อ่อนหวาน ใจคอกันคง ถือวินัยเคร่งครัด ความรับผิดชอบเบื้องต้น ของพยาบาลมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

1. การยกระดับสุขภาพอนามัย
2. การป้องกันความป่วยไข้
3. การฟื้นฟูสุขภาพของผู้ป่วย
4. การช่วยบันเทาความทุกข์ทรมาน

ความต่องการบริการพยาบาลมีอยู่ทั่วโลก ด้วยเหตุที่พยาบาลจึงต้องเคารพในชีวิต เกียรติศักดิ์ และสิทธิมนุษยชน โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติ ลัทธิ ศาสนา วรณะ วัย เพศ ลัทธิการเปื้อน และสถานภาพของบุคคลในสังคม พยาบาลพึงให้บริการสุขภาพอนามัยแก่บุคคล ครอบครัว และชุมชน ตลอดจนประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับทุกฝ่าย (ละออ หุทางกูร, 2517 : 1 - 3)

ปานัน บุญหลง และคณะ (2513 : 5 - 6) ได้สรุปหน้าที่รับผิดชอบของวิชาชีพ พยาบาลไว้ดังนี้

1. การให้การนิเทศต่อผู้ป่วย รวมถึงการจัดเตรียมวางแผนการให้พยาบาลทั้งบุคคล ซึ่งต้องให้หลักการศึกษาที่เกี่ยวกับชีววิทยา กายภาพ สังคมศาสตร์
2. การสังเกตอาการและปฏิกิริยาทาง ๆ ของผู้ป่วย รวมทั้งความต่องการทาง ร่างกาย สมอ จิตใจ ของผู้ป่วย แล้วนำมาประเมินผล โดยใช้หลักวิชามาประกอบการให้การ พยาบาล

3. การรายงานที่ถูกต้อง ถัดวัน และเป็นความจริง รวมทั้งการประเมินผล การดูแลให้การพยาบาลทั้งหมดแก่ผู้ป่วย
4. สามารถให้ผู้ป่วยเข้าใจถึงสภาพที่ตนเป็นอยู่ และสิ่งที่เกิดขึ้น รวมทั้งสิ่งที่เป็ ประโยชน์แก่ตน
5. การบริหารงานและนำความรู้ไปใช้เกี่ยวกับเทคนิคต่าง ๆ เพื่อดำเนินการ
6. ระวังอาการของโรค ช่วยให้อาการกลับคืนสู่สภาพปกติทั้งร่างกายและจิตใจ
7. สามารถควบคุมสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นเหตุให้เกิดโรค เพื่อให้ผู้ป่วยสามารถต่อสู้กับ โรคได้
8. มีความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้

ไพรซ์ (Price, 1955 : 1 - 4) เห็นว่าการพยาบาลนอกจากจะเป็นวิทยาศาสตร์ (Science) และศิลปะ (Art) แล้ว ยังจะต้องมีวิญญาณของความเมตตา กรุณา ต้องการช่วยเหลือผู้ทุกข์ยาก ผู้ป่วยเจ็บ ไม่เห็นแก่ตัว ว่าเป็นวิทยาศาสตร์ เพราะว่าหลักการพยาบาล นั้นจะต้องมีความรู้พื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์หลายสาขา เช่น กายวิภาคและสรีรวิทยา จุลินทรีย์วิทยา เคมี วิทยาศาสตร์เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นพื้นฐานช่วยให้เข้าใจถึงสภาพของร่างกายของคนปกติ และสภาพของร่างกายเหล่านี้จะเปลี่ยนแปลงไปเมื่อเกิดโรค การพยาบาลเป็นกระบวนการของ ผู้ที่มีจิตใจที่ต้องการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ไม่เพียงแต่การช่วยให้การรักษา เมื่อร่างกายได้รับ บาดแผล หรือความเจ็บปวดเท่านั้น แต่จะช่วยเหลือในด้านการทางจิตใจด้วย ทั้งนี้ จึงอาจกล่าวได้ว่า การพยาบาลเป็นการช่วยบุคคลเพื่อให้เขาสามารถช่วยตัวเอง ทางด้านสุขภาพ ได้ทั้งทางร่างกาย จิตใจ บรรเทาความเจ็บปวด ความวิตกกังวล หรือผู้ที่จิตใจไม่ปกติ โดยเฉพาอย่างยิ่งพยาบาลลงทะเบียนแล้ว (Registered Nurse) หรือพยาบาลวิชาชีพ (Professional Nurse) ซึ่งคำว่าพยาบาลวิชาชีพนั้น สมาคมพยาบาลอเมริกันได้ให้ความหมายไว้ว่า พยาบาลวิชาชีพคือพยาบาลที่ได้รับการลงทะเบียนแล้ว พยาบาลลงทะเบียน เหล่านี้จะต้องได้รับการศึกษาด้านการพยาบาลมาเป็นอย่างดีจากโรงเรียนที่มีชื่อเสียง และต้อง ได้รับการลงทะเบียนประกอบโรคศิลปะในสาขาต่าง ๆ เช่นในโรงเรียน ในโรงงาน ตามบ้าน ในโรงพยาบาล ฯลฯ

แลมเบิร์ตสัน (Lambertson, 1958 : 80 - 83) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาลว่ามีการเปลี่ยนแปลงไม่คงที่ (Dynamic) การให้การรักษาและการศึกษา เพื่อที่จะค้นหาความต้องการทางกาย อารมณ์ของสังคม ซึ่งบุคคลในที่มือนามัยจะต้องวางแผนเกี่ยวกับการรักษาทั้งหมดร่วมกัน หน้าที่โดยตรงของพยาบาลจะเกี่ยวข้องกับร่างกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งมีผลต่อสุขภาพอนามัยของผู้ป่วย พยาบาลจะต้องค้นหาสาเหตุและวิธีแก้ไข เพื่อให้สุขภาพของป่วยคืนสู่สภาพปกติ หรือให้สามารถใช้ศักยภาพของตัวเองที่มีอยู่ ให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และครอบครัว สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมด้วยความสุข

ส่วนเรื่องขอบเขตของการปฏิบัติงาน เลสนิค และ แอนเดอร์สัน (Lesnik and Anderson, 1965 : 56) ได้แบ่งขอบเขตของการปฏิบัติงานไว้ 7 ประการคือ

1. การดูแลเอาใจใส่ให้ผู้ป่วยทุกคนได้รับการรักษาพยาบาลอย่างถูกต้อง ตรงกับความต้องการทางกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และปัญหาของป่วย
2. การสังเกตเกี่ยวกับอาการต่าง ๆ ของผู้ป่วย ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ เพื่อให้ความช่วยเหลือได้อย่างถูกต้อง
3. การบันทึกรายงานที่ถูกต้อง ตรงตามความเป็นจริง เกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยทั้งหมด
4. การนิเทศงานบุคคล เพื่อหาแนวทางในการดูแลผู้ป่วยอย่างเหมาะสม
5. การให้การพยาบาลที่ถูกต้องตามเทคนิคของป่วย
6. การให้คำแนะนำชี้แจง และการให้ความรู้เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพอนามัย
7. การให้การรักษายป่วย ตามแผนการรักษาของแพทย์

วิจิตร (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2510 : 42) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ไซกลุ่มตัวอย่าง 180 คน ผลการศึกษพบว่า นักศึกษาพยาบาลมีความเห็นว่างานพยาบาลเป็นงานหนัก ต้องเสียสละ ออกหมาก ไม่มีเกียรติ ตรงกับผลการวิจัยของแฉลม (แฉลม นาควิเชตร, 2511 : 35 - 44) วิจัยปัญหาการเรียนภาคปฏิบัติของนักเรียนพยาบาล โรงพยาบาลพุทธชินราช จังหวัดพิษณุโลก โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 285 คน

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า นักเรียนพยาบาลจะต้องรับผิดชอบเครื่องมือเครื่องมือใช้มาก คะแนนปฏิบัติงาน ไม่ยุติธรรม สถานที่ทำงานคับแคบ ผู้ป่วยแออัด ลำบากต่อการปฏิบัติงาน เครื่องมือเครื่องมือใช้ ไม่เพียงพอ ผู้ป่วยไม่ปฏิบัติตามกฎการเยี่ยม ทำให้ขัดขวางการปฏิบัติงาน ของใช้ประเภทผ้า ซากแกล่น ทำให้เคียงสกปรก ผู้ป่วยไม่ให้ความร่วมมือ

ในปีเดียวกัน ละมณ (ละมณ ศรีจันทร์พันธ์, 2511 : 124) ได้ทำการศึกษาสภาพ การทำงานของโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ระดับกอง จำนวน 8 โรงพยาบาล ในจังหวัดพระนคร และธนบุรี ใช้กลุ่มตัวอย่าง 170 คน ควณวิธีการสัมภาษณ์การสังเกต และส่งแบบสอบถามเป็นราย บุคคล สรุปผลการวิจัยไว้ดังนี้

1. งานพยาบาลเป็นงานหนัก ต้องรับผิดชอบหลายด้าน ผู้ป่วยส่วนมากอาการหนัก ต้องอยู่เวร ซึ่งบางแห่งจัดเวร 8 ชั่วโมง บางแห่งจัด 12 ชั่วโมง บางแห่ง 16 ชั่วโมง และ บางแห่ง 24 ชั่วโมง เป็นการบั่นทอนสุขภาพของพยาบาล โดยไม่ได้รับการตอบแทนจาก โรงพยาบาลคุ้มค่าเหนื่อยยาก
2. สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ส่วนใหญ่หอผู้ป่วยในโรงพยาบาลมีลักษณะแออัด พยาบาลต้องทำงาน 8 ชั่วโมง โดยไม่มีที่นั่ง ทำให้เสียสุขภาพ ที่พักรพพยาบาลคับแคบ อยู่รวมกัน หลาย ๆ คน เป็นเหตุให้ขาดการพักผ่อน คุณภาพของอาหารไม่ดี การบริการการเจ็บป่วยของ พยาบาลอยู่ในลักษณะช่วยเหลือตัวเอง
3. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับ การ เสียสละและการเสี่ยงภัยต่อโรคติดต่อ
4. ความก้าวหน้าเพราะตำแหน่งมีจำกัด
5. การจัดสวัสดิการพยาบาลไม่ทั่วถึง
6. สัมพันธภาพในการทำงานเกิดจากปัญหาการปกครอง บังคับบัญชาของ

โรงพยาบาลที่มีลักษณะสับสน ขาดการมอบหมายอำนาจ

ศุภาณี สุปาลี (สุปาลี เสนากิสัย คัดจากวารสารพยาบาล ฉบับที่ 4 ตุลาคม, 2516 : 625 - 629) ได้ศึกษาเหตุที่ทำให้เกิดความพอใจ หรือไม่พอใจในสภาวะการทำงาน

ของพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยส่งแบบสอบถามให้พยาบาลตอบ ได้แบบสอบถามคืนจำนวน 37 ฉบับ ผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้กรอกแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบว่ามีสาเหตุที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน 4 สาเหตุ จาก 14 สาเหตุในแบบสอบถาม ซึ่งเรียงลำดับความพอใจจากมากไปหาน้อยดังนี้

1. สัมพันธภาพระหว่างผู้กรอกแบบสอบถามกับเพื่อนพยาบาลอื่น ๆ 33 ราย
2. สัมพันธภาพระหว่างผู้กรอกแบบสอบถามกับหัวหน้าพยาบาล 32 ราย
3. สัมพันธภาพระหว่างผู้กรอกแบบสอบถามกับผู้ช่วยพยาบาล 29 ราย
4. ชนิดของงานที่ทำ 18 ราย

ส่วนอีก 10 สาเหตุในแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ตอบว่า ทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานเรียงตามลำดับความไม่พอใจจากมากไปหาน้อยดังนี้

1. เงินที่ได้รับชดเชยนอกเหนือไปจากเงินที่ได้รับตามปกติ 34 ราย
2. โอกาสที่จะศึกษาต่อในประเทศ จำนวน 29 ราย
3. สภาพในหอพัก 28 ราย
4. โอกาสที่หาความรู้เพิ่มเติมในวิชาชีพ 26 ราย
5. การจึกเวร 26 ราย
6. งานหนักเกินไป 24 ราย
7. สัมพันธภาพระหว่างผู้กรอกแบบสอบถามกับแพทย์ 23 ราย
8. สัมพันธภาพระหว่างผู้กรอกแบบสอบถามกับผู้ตรวจการ 22 ราย
9. โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง 20 ราย
10. การรับผิดชอบในหน้าที่เวรยาม ดึก 20 ราย

ปี 2517 จารุวรรณ (จารุวรรณ เสวกรวรรณ, 2517) สำนวความพอใจในงานพยาบาลของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร ซึ่งเคยปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ซึ่งทำหน้าที่เป็นพยาบาลประจำการ หัวหน้าตึก ผู้ตรวจการ ในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร 21 แห่ง ครอบคลุมตัวอย่าง 300 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง แต่ความพอใจเรื่องเงินเดือน สวัสดิการ กับโอกาสก้าวหน้า อยู่ในระดับต่ำ ความพึงพอใจเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพอยู่ในระดับสูง

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาล ระหว่างพยาบาลในโรงพยาบาลที่มีนักเรียนฝึกงาน กับโรงพยาบาลที่ไม่มีนักเรียนฝึกงาน พยาบาลของรัฐบาล พยาบาลในโรงพยาบาลของเอกชน พยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป กับ 1 - 5 ปี และ 6 - 10 ปี กับ 1 - 5 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 แต่พยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป กับ 6 - 10 ปี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติค่านภาพ เจนของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ของมหาวิทยาลัยโอเกรอน และแคลิฟอร์เนีย ที่มีต่องานพยาบาล บราว สวิฟท์ และ โอเบอร์แมน (Braw Swift and Oberman, 1947 : 35 - 55) ทำการวิจัยโดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่านักศึกษาทั้งสองแห่งมีแนวความคิดเกี่ยวกับพยาบาลคล้ายคลึงกัน คือส่วนใหญ่มีความเห็นว่า งานพยาบาลเป็นงานหนัก ซ้ำซาก จำเจ ก่อให้เกิดความเครียด และเป็นงานที่ต้องบริการแก่สังคม

จากเอกสารทั้งหมดที่กล่าวมาแล้ว งานพยาบาลอาจสรุปได้ว่า พยาบาลเห็นว่าการพยาบาลเป็นงานหนัก ต้องมีความเสียสละ ออกแรงทำงานในสิ่งแวดล้อมที่มีบรรยากาศไม่สดชื่น เวลาพักผ่อนไม่แน่นอน โอกาสตอบแทนไม่คุ้มค่าเหนื่อยยาก แต่ก็เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีเกียรติยศของ เหมาะสำหรับผู้หญิง หางานง่าย

๖.๒.๑ งานผู้ป่วยและญาติ

ผู้ป่วยและญาติของผู้ป่วยมีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นผู้ที่พยาบาลจะต้องติดต่อโดยตรง ดังนั้นบทบาทของผู้ป่วยและญาติ จึงอาจทำให้ทัศนคติของพยาบาลเป็นไปในทางที่ดี หรือในทางที่ไม่ดี ต่อวิชาชีพได้ มีผู้นำทางการพยาบาลหลายท่าน ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ ดังนี้

ประยงค์ (ประยงค์ อรุณกานนท์, 2507 : 31) กล่าวว่าพยาบาลจำเป็นจะต้องมีวามารถที่ติดต่อผู้ป่วยและญาติ เพราะวามารถของพยาบาล มีอิทธิพลเหนือผู้ป่วยและญาติมิตร ตลอดจนบุคคลที่ติดต่อกับ อันจะนำไปสู่กิจการพยาบาลให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ พินพากย์ (พินพากย์ พินยาเกศ, 2514 : 1 - 14) สรุปไว้ว่า "การปฏิบัติของคนไข้ในพยาบาลต้องรับผิดชอบเอาใจใส่ต่อหน้าที่ และการให้การรักษามาตามแผนการรักษา ต้องคอยสังเกตวามคนไข้มีอาการอย่างไร และต้องการความช่วยเหลืออะไรบ้าง พยาบาลต้องต้อนรับโคม่อมอารีย์ต่อคนไข้ที่มาอยู่ใหม่ ให้รู้สึกคุ้นเคยสถานที่โดยเร็วที่สุดเท่าที่จะเร็วได้ เพื่อให้ปลดเปลื้องความว้าเหวและอายซึ่งเกิดจากการแปลกถิ่น พยาบาลจะต้องเป็นคนสุภาพอ่อนหวานใจค่อมั่นคง ถือวินัยเคร่ง ไม่กลัวในการทำหน้าที่ให้ถูกต้อง ตามระเบียบ มารยาทสุภาพ เพื่อให้คนไข้เกิดความไว้วางใจ และเกรงใจพร้อมทั้งเลื่อมใสในวิชาชีพด้วย" และยังสอดคล้องกับ ละออ (ละออ หุตงกูร, 2517 : 1 - 3) ซึ่งกล่าวว่าพยาบาลมีหน้าที่รับผิดชอบประการแรกคือประชาชน ในการให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วย พยาบาลพึงส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ให้ความเคารพต่อกานิเยม ขนบธรรมเนียม และความเชื่อทางลัทธิศาสนาของผู้ป่วย พยาบาลพึงรับผิดชอบร่วมกับประชาชนในการริเริ่มสนับสนุนการกระทำ เพื่อสนองความต้องการทางคานสุขภาพอนามัย และความเป็นอยู่ของประชาชน นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่น่าสนใจของ ปิยะฉัตร (ปิยะฉัตร แทนเล็ก, 2518 : 71) ซึ่งได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราช พบวามพยาบาลร้อยละ 88.14 ต้องการให้ผู้ป่วยได้รับความสะดวกสบายมากที่สุด รู้สึกสงสารและเห็นใจผู้ป่วย ส่วนอีกร้อยละ 13.56 ได้แก่วามคิดที่วารู้สึกเฉย ๆ และทำไป เพราะหน้าที่บังคับ

จากคำกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า พยาบาลมีการติดต่อกับผู้ป่วย และญาติของผู้ป่วยอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นพยาบาลจะต้องเป็นคนสุภาพ อ่อนโยน เมตตา กรุณา เห็นอกเห็นใจรักษาความลับของผู้ป่วย เคารพในความเชื่อ และลัทธิทางศาสนาของผู้ป่วย บางครั้งต้องอดทนในความรุ้เท่าไม่ถึงการณ์ คานการรักษายาบาลของผู้ป่วยและญาติ และพยายามชี้แจงให้เข้าใจ

ค่านิยมกับบุคลิก

ผู้บังคับบัญชาในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2493 ได้ให้ความหมายตามรากศัพท์ไว้ว่า "ผู้" หมายถึงคน "บังคับ" หมายถึงการว่ากล่าวปกครองสั่งด้วยอำนาจให้ปฏิบัติ "บัญชา" คือการสั่งงาน เมื่อสรุปแล้วคือคนที่มียอำนาจปกครอง สามารถสั่งงานให้ผู้อื่นปฏิบัติ นั่นคือผู้บริหาร หรือหัวหน้างานของหน่วยงานนั่นเอง ในปี 1971, ฮอบกู๊ด (Hobgood, 1971 : 153-A) ได้ทำการวิจัยและพบว่า ลักษณะการบริหารงานของหัวหน้ามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน และความพอใจงานของลูกน้องในทางบวก และได้มีการวิจัยเรื่องลักษณะงานของครูใหญ่ กับขวัญหรือกำลังใจของหมู่คณะ (ณรงค์ รมณีเยกุล, 2517 : 31) พบว่าลักษณะผู้นำแบบอัคราธิปไตย เสรีนิยม และประชาธิปไตย รวมทั้งอายุและประสบการณ์ส่งผลต่อขวัญหรือกำลังใจของครู แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่ครูใหญ่ผู้นิยมประชาธิปไตย และสูงกว่าส่งผลต่อกำลังใจของครูสูงกว่าครูใหญ่ที่มีวุฒิต่ำกว่า

ผู้บังคับบัญชามีความสำคัญต่อลูกน้องมาก เพราะผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อการทำงานของลูกน้อง (ธรรมรส โชติคุณุชร, 2512 : 136) ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจะมีทัศนคติต่อวิชาชีพหรือไม่ก็ ผู้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมาก ละม่อม ได้ทำการศึกษาโดยการสำรวจ พบว่าผู้บังคับบัญชา พยาบาล มี 4 ลักษณะ (ละม่อม, 2511 : 93) คือ

1. หัวหน้าที่มีการรับมอบหมายอำนาจหน้าที่จากผู้อำนวยการโรงพยาบาลอย่างมีขอบเขตแน่นอน หัวหน้าประเภทนี้มีการแสดงออกซึ่งเหตุผล เห็นอกเห็นใจ ถือมนุษย์สัมพันธ์เป็นสำคัญ ชี้แจงปัญหาแก่พยาบาลด้วยที่เท่าที่แสดงความเมตตา ปราณี เน้นแนวทางในการปฏิบัติ ให้ความมั่นใจ และพร้อมที่จะให้ความกระจ่างต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

2. มีตำแหน่งหัวหน้าพยาบาล แต่ไม่มีการมอบอำนาจ การพิจารณาให้ทุนให้โทษ หัวหน้าพยาบาลจะแสดงออกซึ่งความเกรงใจพยาบาลอื่น ๆ มีการเอาใจหึงคำพูด ท่าที มีการเปิดเผยข่าวอันไม่ควรเปิดเผย ความลับของราชการไม่มีในหัวหน้าชนิดนี้ มีการประพฤติปฏิบัติให้ผู้ใต้บังคับบัญชาฟัง

3. ระวังความพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ในหน่วยงานที่ผู้บังคับบัญชาบริหารงานโดยถือมนุษยสัมพันธ์เป็นสำคัญต่ำกว่าในหน่วยงานที่ผู้บริหารถืองานเป็นสำคัญอย่างมีนัยสำคัญ จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาล ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศิริราช (ปิยะฉัตร เนนเลิศ, 2518) พบว่าปกติที่พยาบาลพบมีทั้งสิ้น 8 ปัญหาเมื่อเรียงจากมากไปหาน้อย ปัญหาผู้บังคับบัญชามาเป็นอันดับ 2

ดังนั้นผู้บังคับบัญชาย่อมมีอิทธิพลต่อทัศนคติของพยาบาล เพราะถ้าหากว่าผู้บังคับบัญชามีลักษณะแบบประชาธิปไตย ก็จะแสดงออกในลักษณะ มีเหตุผล รับฟังความคิดเห็น สามารถแนะแนวทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน

งานผู้ร่วมงาน

ผู้ร่วมงานก็มีความสำคัญยิ่ง ที่ส่งผลให้พยาบาลมีทัศนคติที่ดี หรือไม่ก็อวิชาชีพอ เพราะถ้ามีการช่วยเหลือกันระหว่างผู้ร่วมงาน จะทำให้พยาบาลมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่องาน

จากแนวความคิดของ Maslow เกี่ยวกับความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) (สมพงษ์ เณนสิน 2516 : 418 - 419) ว่า เมื่อความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) และความต้องการทางความมั่นคง (Security Needs) ได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะมีความต้องการทางสังคม ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการระดับสูง เข้าครอบงำพฤติกรรมของบุคคลนั้น อันได้แก่ความต้องการเป็นพวกพ้อง ต้องการการยอมรับ ต้องการมิตรภาพ ความรักจากเพื่อนร่วมงาน (Esteem or Egoistic Needs) สิ่งจูงใจที่หน่วยงานอาจทำให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่สภาพการคบหาสมาคมของบุคลากร ถ้าหน่วยงานใดมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก กวักจับผิดกัน ไม่ยกย่องกันและกัน ตลอดจนไม่ยิ้มแย้มแจ่มใส คบหาฉันท์มิตร หน่วยงานนั้นย่อมเป็นหน่วยงานที่น่าเบื่อ ไม่น่าอยู่ ตรงกันข้าม

หน่วยงานใดบุคลากรรู้จักกันหมด และสนิทสนมกลมเกลียวกัน หน่วยงานนั้นจะมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เพราะทุกคนร่วมมือกันดีในการทำงาน (Bernard, 1966 : 142 - 149)

สำหรับความพึงพอใจในงานพยาบาล เบ็นตัน (Benton and White, 1972 : 37 - 44) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของความพอใจในงานสำหรับพยาบาล (Registered Nurses) จำนวนประชากร 565 คน ว่ามีปฏิกริยาขององค์ประกอบเกี่ยวกับงาน 16 ข้อ แบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ 5 กลุ่ม โดยให้จัดอันดับสำคัญในการทำงาน พยาบาลเห็นว่าความปลอดภัยสำคัญอันดับหนึ่ง และที่มีความสำคัญรองลงมาคือสังคม

ดังนั้นลักษณะของผู้อำนวยการที่ดีก็ต้องมีความสามัคคีกลมเกลียว ช่วยเหลือ มีความเห็นอกเห็นใจ ยกย่องซึ่งกันและกัน คบกันฉันมิตร ไม่คอยจับผิด ไม่ชิงดีชิงเด่น หรือแบ่งพรรคแบ่งพวก ซึ่งผู้บริหารงานควรส่งเสริมและจัดให้มีขึ้นในหน่วยงาน เพื่อบุคลากรจะได้ทำหน้าที่ด้วยความสุข เนื่องจากมีทัศนคติที่ดีต่องาน

ค่าน เครื่องมือ เครื่องใช้และอาคารสถานที่

สิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง ได้แก่การปรับปรุงสภาพแวดล้อม เกี่ยวกับสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน วัสดุสิ่งของต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบุคลากร ให้อยู่ในสภาพเป็นที่พอใจแก่ทุกคน (Bernard, 1966 : 142 - 149) เช่นมีโต๊ะทำงาน มีห้องส่วนตัว มีพัดลม เครื่องปรับอากาศ โทรศัพท ฯลฯ ทั้งนี้จะช่วยให้บุคลากรมีความพอใจในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาองค์ประกอบ 19 ประการ ที่ทำให้ครูมีความพอใจในการทำงาน (Pasuwan, 1972 : 23) พบว่าองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุดที่ทำให้ครูเกิดความพอใจในงาน และอยากปฏิบัติงาน ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ นอกจากนั้นยังมีสิ่งอื่น ๆ อีก เช่น การมีห้องพักครู

บรรยากาศในการปฏิบัติงาน

บรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี เช่นมีสิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial incentive) เช่นเงินเดือน บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น และสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงิน (Non-financial incentive) เช่นการยกย่อง นับถือกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (sense of belonging) การเข้ามีส่วนร่วม (Participation) มีโอกาสก้าวหน้า (Opportunity) มีบริการสนับสนุนการหรือการพัฒนาตนเอง จะเป็แรงจูงใจให้คนรักงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน (สมพงษ์ เกษมสิน, 2516 : 431 - 433) นอกจากนี้บรรยากาศของการคบหาสมาคมภายในที่ทำงาน ซึ่งอาจจะมีแต่ความสนุกสนานเฮฮา หรืออาจจะมีแต่ความเคร่งเครียด หรือมีแต่การทำงานไปวันหนึ่ง ๆ นั้น ทำให้การบริหารงานไม่ไ้ผลดี (บุญโญ สาธร, 2516 : 190) ดังนั้นในการจูงใจที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจงาน ผู้บริหารควรจัดให้มีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดีเป็นหลักสำคัญด้วย

สมมติฐานการวิจัย

1. เพยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลแตกต่างกัน ✓
2. เพยาบาลที่มีอายุราชการต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลแตกต่างกัน ✓
3. เพยาบาลที่ปฏิบัติงานในลักษณะงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลแตกต่างกัน
4. เพยาบาลที่ยังไม่สมรสมีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลดีกว่าเพยาบาลที่สมรสแล้ว ✓
5. เพยาบาลที่มีวุฒิสองมีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลดีกว่าเพยาบาลที่มีวุฒิต่ำ ✓
6. เพยาบาลที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เร็วสูงมีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลดีกว่าเพยาบาลที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เร็วต่ำ
7. เพยาบาลที่มีรายได้มากกว่ามีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลดีกว่าเพยาบาลที่มีรายได้ต่ำ ✓

เหตุผลเบื้องหลังสมมติฐาน

1. อายุ อายุมีส่วนเกี่ยวข้องกับทัศนคติอยู่มาก จะเห็นได้จากการวิจัยหลายเรื่อง แสดงให้เห็นว่าคนที่อายุแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันไป เช่น จากการวิจัยเรื่อง ทัศนคติของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตศึกษา 4 ที่มีต่อการสอบปลายปี (ศิริศักดิ์ ศิริวันหัตถ์, 2518 : 83 - 85) พบว่ากลุ่มครูที่มีอายุ 36 - 41 ปี มีทัศนคติต่อการสอบปลายปีดีกว่ากลุ่มครูที่มีอายุ 26 - 30 ปี และ 20 - 25 ปี และทัศนคติต่อการทำ ท.๒๑ พบว่ากลุ่มครูอายุ 36 - 41 ปี มีทัศนคติดีกว่ากลุ่มครู 26 - 30 ปี และกลุ่มครู 20 - 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับจรัสศรี (จรัสศรี วัฒนา 2518) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูพยาบาล ที่มีต่อนิสิตฝึกสอนวิชาพยาบาลศึกษา โดยส่งแบบสอบถามจำนวน 33 ฉบับ ให้ครูนิเทศก์การสอนนิสิตฝึกสอน แผนกวิชาพยาบาลศึกษา คณะครุศาสตร์ ปี 2518 ผลของการศึกษา พบว่าครูพยาบาลที่มีอายุสูงกว่า 35 ปี มีทัศนคติที่ดีต่อนิสิตฝึกสอน แผนกวิชาพยาบาลศึกษามากกว่าครูพยาบาลที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี จากรายงานการวิจัยดังกล่าวจะเห็นว่ากลุ่มคนที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันไป ดังที่พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันจึงน่าจะมีทัศนคติแตกต่างกัน
2. อายุราชการ บุคคลใดก็ตามที่มีโอกาสได้อยู่ในอาชีพหนึ่งเป็นเวลานานพอสมควร จะเกิดความรู้สึกเกิดความรู้สึกถึงระเบียบกฎเกณฑ์ของอาชีพนั้น ๆ ว่าเป็นเสมือนของตัวเอง (Identification) และแสดงพฤติกรรมที่ยอมรับของบุคคลในอาชีพนั้น (สุพัตรา สุภาพ, 2515 : 71) บุญจบ (บุญจบ เกตุวันดี, 2504 : 83) ทำการวิจัยทัศนคติของครูต่อนักเรียน กับนักศึกษานอกเวลาของวิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร ในปี 2504 ผลปรากฏว่าครูที่สอนมาแล้ว 11 ปี ขึ้นไป มีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียนดีกว่าครูที่สอนแล้ว 6 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ได้มีผู้ศึกษาเปรียบเทียบ ระหว่าง ผู้ที่มีอายุราชการมาก กับผู้ที่มีอายุราชการน้อย พบว่า ผู้ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพแตกต่างกัน เช่น วัชรินทร์ (วัชรินทร์ อ่อนประสงค์, 2518 : 53) กล่าวว่ากลุ่มนักบริหารที่มีเวลาทำหน้าที่ 1 - 5 ปี และ 6 - 10 ปี มีทัศนคติที่ดีต่อระบบการเลื่อนขั้นโดยอัตโนมัติสูงกว่าผู้บริหารที่มีเวลาทำหน้าที่บริหารตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่าง

มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วน ศิริศักดิ์ (ศิริศักดิ์ ศิรินันท์ศักดิ์, 2518 : 82) ได้ทำการวิจัยพบว่า ทักษะของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขต 4 ที่มีต่อการทดสอบปลายปีว่า กลุ่มครูที่มีเวลาทำหน้าที่ 16 - 21 ปี มีทัศนคติดีกว่ากลุ่มครูที่มีเวลาทำหน้าที่ 1 - 5 ปี และ 6 - 10 ปี ที่มีต่อการทดสอบปลายปีว่า กลุ่มครูที่มีเวลาทำหน้าที่ 16 - 21 ปี มีทัศนคติดีกว่ากลุ่มครูที่มีเวลาทำหน้าที่ 1 - 5 ปี และ 6 - 10 ปี

จากเอกสารการวิจัยดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าคนที่มีอายุราชการมากมักจะมีทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ ในทางที่ดีมากกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อย

3. สภาพภาพสมรส โดยทางปฏิบัติ พยาบาลที่สมรสแล้วจะต้องทำหน้าที่ฝ่ายบริการพยาบาลมักทนต่อการทำงานหนักได้ เพราะพยาบาลต้องอยู่เวรบ่อย เวรถี่ ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญของการรับผิดชอบงานบ้าน อันเป็นภาระของสตรีผู้เป็นแม่บ้าน (ละม่อม ศรีจันทร์พันธุ์, 2511 : 88) ส่วนพยาบาลที่ยังไม่สมรสย่อมมีภาระน้อยกว่า ประกอบกับทางโรงพยาบาลจัดที่พักสำหรับให้พยาบาลที่ยังไม่สมรสพักในโรงพยาบาล จึงเป็นการลดภาระเรื่องที่อยู่อาศัย และการเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ และมีเวลาพักผ่อนมากกว่าพยาบาลที่สมรสแล้ว ดังนั้นทัศนคติของพยาบาลที่ยังไม่สมรสต่อวิชาชีพพยาบาลจึงน่าจะดีกว่าพยาบาลที่สมรสแล้ว

4. วุฒิ พยาบาลที่จะสามารถให้การพยาบาลที่สมบูรณ์แบบ (Comprehensive Nursing Care) ได้นั้นจะต้องมีความรู้ (knowledge) เป็นพื้นฐาน มีประสบการณ์ (experience) มีทักษะ (skill) และปัญญา (intelligence) เป็นเครื่องส่งเสริมให้สามารถปรับปรุงและสร้างวิธีพยาบาลที่สมบูรณ์แบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้นั้นขึ้นอยู่กับการศึกษาเป็นสำคัญ (สัมพันธ์ หินธิระนันท์ และคนอื่น ๆ 2515 : 175) ซึ่งคนที่มีการศึกษาสูงก็ย่อมมีวุฒิ เมื่อมีความรู้ มีทักษะ และประสบการณ์ที่ดีก็สามารถแก้ปัญหาได้ก็ เมื่อสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี การทำงานก็สะดวก ไม่มีอุปสรรคจึงทำให้จิตใจสบาย จึงมักจะมีทัศนคติที่ดีต่องานในทางตรงกันข้าม พยาบาลที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ความรู้ น้อย ประสบการณ์น้อย มักจะไม่มี ความมั่นใจในการตัดสินใจ จึงทำให้เกิดการขัดแย้งในจิตใจ (Conflict) การทำงานอาจมีผลพลาคเป็นผลเสียต่อการรักษาพยาบาล

หรือเป็นผลเสียต่อความปลอดภัยของผู้ป่วย ทำให้ไม่มีความสุข ไม่มีความพอใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นต้นเหตุให้มีทัศนคติในทางไม่ดี วิชาชีพได้

5. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก็เช่นเดียวกับวุฒิ เพราะว่ามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายความว่าผู้นั้นมีความรู้จากเนื้อหาวิชาที่เรียนมาดี ดังนั้นเมื่อพบปัญหาในทางด้านการประกอบอาชีพ ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ย่อมสามารถระลึกถึงความรู้ที่เคยเรียนรู้อย่างดี และสามารถโยงมาแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ การที่สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง ทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นพยาบาลที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพยาบาลมาสูงกว่า น่าจะมีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลดีกว่า พยาบาลที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่า

6. ลักษณะงานที่ทำ ลักษณะงานด้านต่าง ๆ ทางการพยาบาล ย่อมแตกต่างกันตามชนิดของผู้ป่วย เช่น ผู้ป่วยทางศัลยกรรม ส่วนใหญ่เป็นผู้ป่วยเรื้อรัง ต้องพักรักษาในโรงพยาบาลนาน การหายของโรคค่อยเป็นค่อยไป ส่วนงานด้านศัลยกรรมส่วนใหญ่เป็นงานปัจจุบันทันด่วน เป็นเร็ว หายเร็ว เป็นงานที่พยาบาลต้องคอยดูแลอยู่เสมอ ผู้ป่วยรักษาตัวในโรงพยาบาลไม่นานก็หายกลับบ้านได้ ส่วนงานด้านสูติกรรม ก็เป็นงานที่จะต้องคอยดูแลเช่นเดียวกับงานด้านศัลยกรรม แต่ต้องดูแลทารกเพิ่มขึ้น ซึ่งการให้การพยาบาลทารกนั้นทำให้จิตใจสดชื่น แต่จะต้องมีงานเพิ่มขึ้นอีกด้วย ดังนั้นทัศนคติของพยาบาลจึงน่าจะแตกต่างกันตามลักษณะงานด้วย

7. รายได้ จากผลการศึกษาค้นคว้าของธอร์นไดค์ และเฮเกน (Thorndike and Hegen อ้างจากวีระชาติ แก้วไสย, 2518 : 10) ได้รายงานว่าการศึกษาค้นคว้าจากครูชาย 658 คน พบว่าการที่ได้รับเงินเดือนน้อยเป็นสาเหตุให้ครูลาออกจากราชการมากกว่าสาเหตุอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับสมาคมการวิจัยทางการศึกษาแห่งชาติ (National Education Association Research Division) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งได้พยายามที่จะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวัดความพึงพอใจในงานครู พบว่าเงินเดือนเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในอันดับสูงประการหนึ่ง ที่ว่า เงินทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งวีระชาติได้ให้ข้อคิดเห็นไว้ว่า ความพึงพอใจในงานคือทัศนคติที่ก่อตัวขึ้น สำหรับงานของพยาบาลนอกจากจะมีรายได้จาก

เงินเคียนแล้ว ยังมีรายได้จากทางอื่น ๆ อีก เช่นรายได้จากการเช่าใช้พิเศษ จากการทางานแหว
 วิกาล ร่วมกับแพทย์เปิดคลินิกเป็นตบ ดังนั้นพยาบาลที่มีรายได้มาก จึงน่าจะมีทัศนคติต่อวิชาชีพ
 พยาบาลดีกว่าพยาบาลที่มีรายได้น้อย.

วิธีการในการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามวัดทัศนคติของพยาบาลที่มีต่อวิชาชีพ พยาบาล ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยอาศัยการสำรวจดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และใช้วิธีพฤติกรรมวิกฤต (Critical Incident Tec
2. สร้างนิยามปฏิบัติการ (Operational Definition) เพื่อหาโครงสร้าง (Construct) ของทัศนคติของพยาบาลต่อวิชาชีพพยาบาลว่ามีคุณลักษณะที่สำคัญใดบ้าง โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากทฤษฎี ผลงานวิจัย และข้อคำถามที่ได้จากพฤติกรรมวิกฤต ผลที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาปรากฏว่า ทัศนคติของพยาบาลซึ่งมีต่อวิชาชีพพยาบาลประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 7 ลักษณะคือ

- 1.1 คุณลักษณะค่านางพยาบาล
- 1.2 คุณลักษณะค่านผู้ป่วยและญาติ
- 1.3 คุณลักษณะค่าน้องนักศึกษา
- 1.4 คุณลักษณะค่านเพื่อนร่วมงาน
- 1.5 คุณลักษณะค่านเครื่องมือเครื่องใช้
- 1.6 คุณลักษณะค่านอาคารสถานที่
- 1.7 คุณลักษณะค่านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

3. สร้างข้อคำถาม (Items) ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามโดยการรวบรวมข้อความที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของพยาบาลด้านต่าง ๆ และดัดแปลงเพื่อสร้างเป็นแบบสอบถามวัดทัศนคติของพยาบาลต่อวิชาชีพพยาบาลตามวิธีของ Rensis Likert (Martin Fisbein, 1967 : 90 - 94) มีทั้งข้อความที่เป็นทัศนคติทางบวกและข้อความที่เป็นทัศนคติทางลบคือ

การพยาบาล โค้ชความเครียดทั้งหมด 101 ข้อ และนำข้อความที่สร้างขึ้นนี้ให้ผู้เชี่ยวชาญ
ซึ่งเป็นอาจารย์ในคณะวิชาวิจัยการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รวม 4 ท่าน ช่วยตรวจสอบ
ก่อนนำไปทดสอบเพื่อวิเคราะห์หาคำถามดังตัวอย่าง

คุณลักษณะ	ข้อความ
งานพยาบาล	งานพยาบาลเป็นงานสบาย
งานผู้ป่วยและญาติ	ญาติผู้ป่วยส่วนใหญ่เป็นอุปสรรคต่อการพยาบาล
งานผู้บังคับบัญชา	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ายุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
งานเพื่อนร่วมงาน	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าสุขภาพดี
งานเครื่องมือเครื่องใช้	เครื่องมือเครื่องใช้ในหอผู้ป่วยของข้าพเจ้าดีเยี่ยม
งานอาคารสถานที่	หอผู้ป่วยของข้าพเจ้าสะอาด
งานบรรยากาศในการปฏิบัติงาน	หน่วยงานของข้าพเจ้า เจ้าหน้าที่มีแต่การแก่งแย่งชิงดี

4. เลือกมาทราส่วนประมาณค่า และการกำหนดน้ำหนัก ผู้วิจัยใช้มาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ช่วงดังตัวอย่างต่อไปนี้ เห็นควยอย่างยิ่ง เห็นควย ไม่นั่นใจ ไม่เห็นควย
ไม่เห็นควยอย่างยิ่ง / ดังตัวอย่าง

5.2 ข้อความที่เป็นพฤติกรรมทางลบ ให้คะแนนดังนี้ ถ้ากลุ่มตัวอย่างเลือกตอบ

เห็นกวยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน
เห็นกวย	ให้	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
ไม่เห็นกวย	ให้	4	คะแนน
ไม่เห็นกวยอย่างยิ่ง	ให้	5	คะแนน

6. การวิเคราะห์ข้อคำถาม (Item Analysis) เพื่อคัดเลือกข้อคำถาม โดยใช้ t -test ตรวจสอบความแตกต่างของน้ำหนักเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัย นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลปฏิบัติการของโรงพยาบาลสุวรีระ โดยคัดเลือกให้พยาบาลตอบแบบสอบถามโดยวิธีสุ่มตัวอย่าง (random sampling) จำนวน 120 คน เมื่อผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนมาแล้วคัดเลือกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออกเหลือ จำนวน 100 ชุด โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 1 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อคำถาม

ลักษณะงานที่ทำ	อายุ		รวม
	ต่ำกว่า 25 ปี	สูงกว่า 25 ปี	
กองบริการทางวิทยาศาสตร์และการแพทย์	7	10	17
กองโสตถกรรม	12	14	26
กองศัลยกรรม	10	14	24
กองสูติรีเวชกรรม	13	20	33
รวม	42	58	100

จากนั้นจึงดำเนินการหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยหาความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยทำดังนี้

6.1 หาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) ข้อความที่ใช้ในแบบสอบถามชุดนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นจาก เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และออกแบบสอบถามปลายเปิดให้พยาบาลเขียนความรู้สึกที่มีต่อวิชาชีพพยาบาล แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางพยาบาล และฝ่ายวิจัยตรวจสอบแก้ไข เป็นการหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามแบบ Face Validity ผู้วิจัยออกข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตามคุณลักษณะที่สำคัญของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านต่าง ๆ แล้วสุ่มมาให้เหลือจำนวนข้อเท่าที่ต้องการเป็นตัวแทนในการศึกษา ถือว่าเป็นความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) นอกจากนั้นผู้วิจัยได้ตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างภายใน (Intra - test Validity) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item Analysis) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามแต่ละข้อดังต่อไปนี้

6.1.1 แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มสูงกลุ่มต่ำ กลุ่มละ 25 % โดยถือคะแนนรวมของแบบสอบถามเป็นเกณฑ์

6.1.2 หาคะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามแต่ละข้อ ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

6.1.3 ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามแต่ละข้อระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำโดยใช้ t - test (Guilford, 1965 : 184) เป็นสถิติในการตรวจสอบ

6.1.4 คัดเลือกข้อคำถาม t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขึ้นไป นำมาใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้ 62 ข้อคือ คำนวณพยาบาล 12 ข้อ คำนวณผู้ป่วยและญาติ 11 ข้อ คำนวณผู้บังคับบัญชา 8 ข้อ คำนวณผู้ร่วมงาน 8 ข้อ คำนวณเครื่องมือเครื่องใช้ 6 ข้อ คำนวณอาคารสถานที่ 9 ข้อ และคำนวณบรรยากาศในการปฏิบัติงาน 8 ข้อ

6.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ใช้วิธีวิเคราะห์โดยใช้สูตร Coefficient α (Magnuson, 1968 : 115 - 118) ปรากฏว่าได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความเชื่อมั่น .8713 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีความเชื่อมั่นสูงเชื่อถือได้ และสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือวัดทัศนคติต่อไป

2. กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นพยาบาลวิชาชีพ ระดับพยาบาลปฏิบัติการ ซึ่งเคยปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานครมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 385 คน จาก 4 โรงพยาบาล ดังแสดงในตาราง 2 โดยแจกแบบสอบถาม และคัดเลือกแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์มา 90 % ของประชากร โดยวิธีสุ่มตามชั้น (Stratified sampling) ต่อจากนั้นจึงใช้วิธีจับฉลาก โดยดึงออกในแต่ละชั้น แบบ simple random sampling ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 327 คน.

ตาราง 2 แสดงประชากรแยกตามโรงพยาบาล

โรงพยาบาล	ประชากร
โรงพยาบาลกลาง	94
โรงพยาบาลจุฬารัตน	44
โรงพยาบาลตากสิน	39
โรงพยาบาลวชิระ	208
รวม	208

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นดังนี้

1. ขอความร่วมมือจากหัวหน้าพยาบาล และหัวหน้ากึ่งของโรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลจุฬารัตน โรงพยาบาลตากสิน และโรงพยาบาลวชิระ ในการแจกและเก็บแบบสอบถามแต่ละโรงพยาบาล
2. ตรวจสอบความถูกต้องในการกรอกข้อมูลของแบบสอบถามแต่ละชุด
3. หารือในการแปลงข้อมูลความเป็นตัวเลข เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4 การวิเคราะห์ผลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผล

วิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัยใช้สถิติดังต่อไปนี้คือ

1. การวิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) เป็นการหาค่าอำนาจจำแนก โดยอาศัยค่าความแตกต่างระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยใช้ t - test จากสูตร (Edward, 1960 : 104)

2. การคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้วิธีวิเคราะห์โดยสูตร Coefficient - α จากสูตร (Magnuson, 1968 : 115 - 118)

$$r_{tt} = \frac{n}{n-1} \cdot \frac{S_t^2 - \sum S_i^2}{S_t^2}$$

การจักรกระทำกับข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐานใดดำเนินการเป็นขั้น ๆ ดังนี้คือ

1. ตรวจสอบแบบสอบถาม
2. คำนวณค่าสถิติพื้นฐานได้แก่
ค่าเฉลี่ย (mean)

ความแปรปรวน (Variance)

ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. ใช้สถิติ t - test ทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างตัวแปร

2 กลุ่ม ซึ่งเป็นการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 ข้อที่ 4 ข้อที่ 5 และข้อที่ 7 ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2}{N_H} + \frac{S_L^2}{N_L}}} \quad (\text{Edward, 1960 : 104})$$

4. ใช้สถิติ F - test ทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ซึ่งเป็นการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ข้อที่ 2 และข้อที่ 3 ใช้สูตร (Lindquist, 1965 : 56)

Source of Variation	df	Sum of Square	Mean Square
Treatments (A)	$a - 1$	$\sum_{j=1}^a \frac{T_j^2}{n_j} - \frac{T^2}{N}$	SS_A / df
Within - Group (W)	$N - a$	$SS_T - SS_A$	SS_W / df
Total	$N - 1$	$\sum_{j=1}^a \sum_{j=1}^{n_j} X^2 - \frac{T^2}{N}$	

$$F = \frac{MS_A}{MS_W} \quad (df = a-1 / N - a)$$

และหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้วจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้ q - Statistic (Winer, 1962 : 309)

บทที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้เขียนจึงกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนน
S	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่า t ใน t - distribution
F	แทน	ค่า F ใน F - distribution
df	แทน	ค่า degree of freedom
SS	แทน	ค่า Sum Square
MS	แทน	ค่า Mean Square

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การเปรียบเทียบทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ของพยาบาลซึ่งมีอายุแตกต่างกัน เพื่อทดสอบสมมุติฐานที่ว่า "พยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลแตกต่างกัน" ผู้เขียนได้แบ่งช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี กลุ่มอายุ 25 - 30 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 30 ปี

การวิเคราะห์เพื่อหาค่า คะแนนเฉลี่ย ความแปรปรวน และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ในการเปรียบเทียบทัศนคติของพยาบาลที่มีต่อวิชาชีพพยาบาลของกลุ่มพยาบาลที่มีอายุต่างกัน ปรากฏผลดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ความแปรปรวน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทัศนคติต่อวิชาชีพ^๑ ยานพาหนะทาง
 จำนวนความยาว

อายุ	น	ค่าเฉลี่ย	งาน	หน่วย และค่า	ดัชนี ความยาว	รวมงาน	ค่าเฉลี่ย ของงาน	รวมงาน	ค่าเฉลี่ย ของงาน	รวมงาน
น้อยกว่า 25 ปี	126	$\bar{x}$	43.939	34.4355	25.3605	26.2097	16.0400	27.3371	23.3501	196.4732
		s^2	26.6016	25.9591	29.3241	15.6540	27.5504	25.2106	31.6911	519.1936
		S	5.1577	5.0950	5.4152	3.9565	5.2773	5.0141	5.6223	22.7858
25 - 30 ปี	117	$\bar{x}$	41.932	33.0216	24.2721	28.6500	17.2093	22.3157	21.5531	137.3649
		s^2	28.0631	27.4002	32.3637	25.2238	35.9880	46.5576	21.1130	665.2724
		S	5.2975	5.2345	5.6889	5.0228	5.9990	6.7355	4.5530	25.0793
มากกว่า 30 ปี	56	$\bar{x}$	42.0714	34.1687	24.4821	28.1766	16.8036	26.1253	23.3111	195.7679
		s^2	32.6672	21.9920	15.4283	11.4532	21.4532	23.0354	17.2536	665.2140
		S	5.7155	4.6896	3.9279	3.3872	4.6318	4.7995	4.2530	25.7917

จากตาราง 3 จะเห็นได้ว่า พยาบาลอายุน้อยกว่า 25 ปี มีคะแนนเฉลี่ยโดย
ส่วนรวม ทักษะวิชาชีพพยาบาลสูงที่สุด รองลงมาเป็นกลุ่มอายุมากกว่า 30 ปี ส่วนพยาบาล
กลุ่มอายุ 25 – 30 ปี มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลต่ำกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ

เพื่อทดสอบความแตกต่างของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ของพยาบาลที่มีอายุต่างกัน
ว่ามีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ จึงได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน
ของทัศนคติแต่ละด้านทั้ง 7 ด้าน ตามสมมติฐานไร้นัยสำคัญ (Null hypothesis) ที่ได้ตั้ง
ไว้ดังนี้ "พยาบาลที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันที่ระดับ
ความเชื่อมั่น .05" ปรากฏผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนดังตาราง 4 – 14

ตาราง 4 การทดสอบความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลคํานงานพยาบาล
ของกุ่มพยาบาลซึ่งมีอายุต่างกัน

Source of Variation	df	SS	MS	F
Treatment (A)	2	313.4799	156.7399	4.1616 *
Within - Group (W)	324	12203.0017	37.6636	
Total	326	12516.4814		

*
 $p < .05$

ผลการวิเคราะห์ผลตาราง 4 พบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลคํานงานพยาบาล
ของกุ่มพยาบาลซึ่งมีอายุต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า
ไม่พบหลักฐานที่สมมุติฐานไร้นัยสำคัญเป็นจริง นั่นคือค่าคะแนนเฉลี่ยอย่างน่ละ 1 คู่มิเท่ากัน
เป็นการปฏิเสธสมมุติฐานที่ว่า "พยาบาลซึ่งมีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลคํานงาน
พยาบาลไม่แตกต่างกัน" และเพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ของทัศนคติต่อวิชาชีพ
พยาบาลคํานงานพยาบาลของกุ่มพยาบาลเป็นรายคู เพื่อทราบวาระดับอายุใกมีทัศนคติต่อวิชาชีพ
พยาบาลคํานงานพยาบาลสูงกว่ากันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงดำเนินการทดสอบโดยวิธีของ

Newman Keuls (q - statistic) ทดสอบค้งแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลคําน
งานพยาบาลของพยาบาลที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่

กลุ่มตัวอย่าง	25-30 ปี มากกว่า 30 ปี น้อยกว่า 25 ปี		
	$\bar{X}$	41.9320	42.0714 43.9839
25 - 30 ปี	41.9320	0.1394	2.0519 [*]
มากกว่า 30 ปี	42.0714	—	1.9125
น้อยกว่า 25 ปี	43.9839	—	—
r		2	3
q.95 (r,324)		2.77	3.31
q.95 (r,324) $\cdot \sqrt{MS_{error}/n}$		1.7754	2.1216

* p < .05

จากตาราง 5 พบว่ากลุ่มพยาบาลที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีทัศนคติแตกต่างจากกลุ่ม
อายุมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอายุอื่นพบว่าแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่าพยาบาลอายุน้อยกว่า 25 ปี มีทัศนคติในทางที่สูงกว่า
พยาบาลอายุ 30 ปี ส่วนพยาบาลอายุอื่น ๆ ที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลคํานงานพยาบาล
ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 7 การทดสอบความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ด้านบุคลิกกับบุคลิก
ของกลุ่มพยาบาลที่มีอายุต่างกัน

Source of Variation	df	SS	MS	F
Treatment (A)	2	75.2244	37.6122	1.4687
Within - Group (W)	324	8297.4525	25.6094	
Total	326	8372.6769		

$p > .05$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 7 พบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านบุคลิกกับบุคลิก
ของกลุ่มพยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
แสดงว่าสมมติฐานไร้นัยสำคัญเป็นจริง นั่นคือค่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติต่อบุคลิกกับบุคลิกทั้ง
3 กลุ่มไม่แตกต่างกัน เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ว่า "พยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อ
วิชาชีพพยาบาลไม่แตกต่างกัน" .

ตาราง 8 การทดสอบความแปรปรวน ของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล คำนวณเพื่อนร่วมงาน
ของกลุ่มพยาบาล ซึ่งมีอายุต่างกัน

Source of Variation	df	SS	MS	F
Treatment (A)	2	428.8345	214.4173	5.0581 **
Within - Group (W)	324	13734.7355	42.3912	
Total	326	14163.570		

**

 $p < .01$

ผลการวิเคราะห์ผลตามตาราง 8 พบว่ากลุ่มพยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติ
ต่อวิชาชีพพยาบาลค่านเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แสดงว่า ไม่พบหลักฐานที่สมมุติฐานไว้นัยสำคัญเป็นจริง นั่นคือค่าคะแนนเฉลี่ย
อย่างน้อย 1 คู่ ไม่เท่ากัน เป็นการปฏิเสธสมมุติฐานที่ว่า "พยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติ
ต่อวิชาชีพพยาบาลค่านเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน" และเพื่อทดสอบความแตกต่างของ
คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติต่อวิชาชีพค่านงานพยาบาลของกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ว่าคู่ใดแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีของ Newman Keuls (q - static) จึงแสดงใน
ตาราง 9

ตาราง 9 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล
 งานเพื่อนร่วมงานเป็นรายคู่

กลุ่มตัวอย่าง	มากกว่า 30 ปี น้อยกว่า 25 ปี 25-30 ปี			
	$\bar{X}$	25.6094	26.2097	28.6800
มากกว่า 30 ปี	25.6094	—	0.6003	3.0706 *
น้อยกว่า 25 ปี	26.2097		—	2.4706 *
25 - 30 ปี	28.6800			—

r	2	3
q.95 (r, 324)	2.77	3.31
q.95 (r, 324) $\cdot \sqrt{MS_{error}/n}$	1.8836	2.2508

$$p < .05$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 9 พบว่ากลุ่มพยาบาลอายุระหว่าง 25 - 30 ปี มีทัศนคติแตกต่างจากกลุ่มอายุมากกว่า 30 ปี และกลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 30 ปี หมายความว่า พยาบาลอายุ 25 - 30 ปี มีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานที่ดีกว่ากลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 30 ปี ส่วนกลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 30 ปี มีทัศนคติคล้ายคลึงกัน

ตาราง 10 การทดสอบความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านเครื่องมือ
เครื่องมือของ กลุ่มพยาบาลซึ่งมีอายุต่างกัน

Source of Variation	df	SS	MS	F
Treatment (A)	2	107.2136	53.6068	1.8197
Within - Group (W)	324	9574.4692	29.4599	
Total	326	9681.6828		

$$p > .05$$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 10 พบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้าน
เครื่องมือเครื่องมือของ กลุ่มพยาบาลซึ่งมีอายุต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพบหลักฐานที่สนับสนุนฐานไร้นัยสำคัญเป็นจริง นั่นคือ ค่าคะแนนเฉลี่ย
ของทัศนคติต่อเครื่องมือเครื่องมือของพยาบาลทั้ง 3 กลุ่มเท่ากัน เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ว่า
"พยาบาลที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านเครื่องมือเครื่องมือไม่แตกต่างกัน"

ตาราง 11 การทดสอบความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลงานอาคารสถานที่
ของกลุ่มพยาบาลซึ่งมีอายุต่างกัน

Source of Variation	df	SS	MS	F
Treatment (A)	2	2429.3579	1214.6790	33.4294**
Within - Group (W)	324	11772.7672	36.3357	
Total	326	14202.1251		

**

$$p < .01$$

ผลการวิเคราะห์ผลตามตาราง 11 พบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลงานอาคารสถานที่ของกลุ่มพยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าไม่พบหลักฐานที่สนับสนุนไร้นัยสำคัญเป็นจริง นั่นคือ คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลงานอาคารสถานที่อย่างน้อย 1 คู่ ไม่เท่ากัน เป็นการปฏิเสธสมมุติฐานที่ว่า "พยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลงานอาคารสถานที่ไม่แตกต่างกัน" และเพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลงานอาคารสถานที่ งานพยาบาล ของกลุ่มพยาบาลเป็นรายคู่ เพื่อทราบว่าระดับอายุใดมีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลงานอาคารสถานที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Newman Keuls (q - statistic) คัดสอบ ดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล
 คำนวณหาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มพยาบาลที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่

กลุ่มตัวอย่าง	25-30 ปี น้อยกว่า 25 ปี มากกว่า 30 ปี			
	$\bar{X}$	22.3197	27.6371	28.1250
25 - 30 ปี	22.3197	-	5.3174**	5.8053**
น้อยกว่า 25 ปี	27.6371		-	0.4879
มากกว่า 30 ปี	28.1250			-
r			2	3
q.99 (r, 324)			3.64	4.12
q.99 (r, 324) $\cdot \sqrt{MS_{error}/n}$			2.2913	2.5955

**

p < .01

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มพยาบาลอายุน้อยกว่า 25 ปี และกลุ่มอายุ
 มากกว่า 30 ปี มีทัศนคติแตกต่างจากกลุ่มอายุ 25 - 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
 .01 แต่กลุ่มพยาบาลอายุน้อยกว่า 25 ปี กับกลุ่มมากกว่า 30 ปี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
 ทางสถิติ หมายความว่า พยาบาลที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี และมากกว่า 30 ปี มีทัศนคติคล้ายคลึง
 กัน แต่ทั้งสองกลุ่มอายุมีทัศนคติในทางที่สูงกว่าพยาบาลอายุ 25 - 30 ปี

ตาราง 13 การทดสอบความแปรปรวน ของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านบรรยากาศ
ในการปฏิบัติงานของกลุ่มพยาบาลที่มีอายุต่างกัน

Source of Variation	df	SS	MS	F
Treatment (A)	2	276.3943	138.1972	6.3458 **
Within - Group (W)	324	7077.7626	21.7777	
Total	326	7354.1569		

**

p < .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 13 พบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงานของกลุ่มพยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าไม่พบหลักฐานที่สมมติฐานไร้นัยสำคัญเป็นจริง นั่นคือคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติด้านบรรยากาศในทางปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 คู่มิเท่ากัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า "พยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน" และเพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงานของกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ว่าคูใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีของ Newman Keuls (q - statistic) ทดสอบก็แสดงในตาราง 14

ตาราง 14 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล
ค่านับรายภาคในการปฏิบัติงานของกลุ่มพยาบาลที่มีอายุต่างกัน

กลุ่มตัวอย่าง	25-30 ปี น้อยกว่า 25 ปี มากกว่า 30 ปี			
	$\bar{x}$	21.5034	23.3000	23.3214
25 - 30 ปี	21.5034	—	1.7966 *	1.8180 *
น้อยกว่า 25 ปี	23.3000		—	0.0214
มากกว่า 30 ปี	23.3214			—
r			2	3
q.95 (r, 324)			2.77	3.31
q.95 (r, 324) $\cdot \sqrt{MS_{error} / \tilde{n}}$			1.3500	1.6132

*
p < .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 14 พบว่า กลุ่มพยาบาลที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 30 ปี มีทัศนคติแตกต่างจากกลุ่มอายุ 25 - 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี กับกลุ่ม 30 ปี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า พยาบาลที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี และมากกว่า 30 ปี มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลค่านับรายภาคในการปฏิบัติงาน คือกว่าพยาบาลอายุ 25 - 30 ปี แตกกลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี กับมากกว่า 30 ปี มีทัศนคติไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 การทดสอบความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลรวมทั้ง 7 กลุ่ม
ระหว่างกลุ่มพยาบาลที่มีอายุต่างกัน

Source of Variation	df	SS	MS	F
Treatment (A)	2	6363.7882	3181.8641	6.0519**
Within - Group (W)	324	170872.118	525.7604	
Total	326	177235.8464		

**

p < .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 15 ปรากฏว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของ
กลุ่มพยาบาลที่มีอายุต่างกัน รวม 7 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
แสดงว่าไม่พบหลักฐานที่สมมุติฐานไว้นั้นสำคัญเป็นจริง นั่นคือ ค่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติ
ต่อวิชาชีพพยาบาลอย่างน้อย 1 กลุ่ม ไม่เท่ากัน เป็นการปฏิเสธสมมุติฐานที่ว่า "พยาบาลที่มี
อายุต่างกันมีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลต่างกัน" ทั้ง 7 กลุ่มไม่แตกต่างกัน" และเพื่อ
ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ทั้ง 7 กลุ่มของกลุ่มพยาบาล
เป็นรายกลุ่ม เพื่อทราบว่าระดับอายุใดมีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านอาคารสถานที่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้วิธีของ Newman Keuls (q - statistic)

ทดสอบทั้งแสดงในตาราง 16

ตาราง 16 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล
รวมทั้ง 7 คำน ระหว่างกลุ่มพยาบาลที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่

กลุ่มตัวอย่าง	อายุ 25-30 ปี มากกว่า 30 ปี น้อยกว่า 30 ปี			
	$\bar{X}$	187.3649	195.7679	196.4230
อายุ 25 - 30 ปี	187.3649	—	8.403*	7.0581
อายุมากกว่า 30 ปี	195.7679		—	.6951
อายุน้อยกว่า 25 ปี	196.4230			

r	2	3
q.95 (r, 324)	2.77	3.31
q.95 (r, 324) $\sqrt{MS_{error}/n}$	6.6333	7.9264

* p < .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 14 พบว่า กลุ่มพยาบาลอายุมากกว่า 30 ปี มีทัศนคติ แตกต่างจาก กลุ่มอายุ 25 - 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอายุอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า พยาบาลอายุมากกว่า 30 ปี มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลรวมทั้ง 7 คำน ก็ว่าพยาบาลอายุ 25 - 30 ปี ส่วนพยาบาลกลุ่มอายุอื่น ๆ มีทัศนคติไม่แตกต่างกัน

จากตาราง 5 – 16 สรุปได้ว่า พยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล
 งานพยาบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านผู้ป่วยและญาติ และ
 ด้านผู้บังคับบัญชา พยาบาลทั้งสามกลุ่มอายุมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน ด้านเพื่อนร่วมงานพบว่า
 ทั้งสามกลุ่มอายุมีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านเครื่องมือเครื่องใช้
 พบว่าพยาบาลทั้งสามกลุ่มอายุมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน ด้านอาคารสถานที่ พบว่าทั้งสามกลุ่มอายุ
 มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงานพบว่า
 พยาบาลมีทัศนคติแตกต่างกันที่ระดับ .01 มีนัยสำคัญ และเมื่อทำการวิเคราะห์ทัศนคติของ
 พยาบาลต่อวิชาชีพพยาบาลรวมทั้ง 7 ด้าน พบว่าพยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติแตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วย นั่นคือ พยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพ
 พยาบาลแตกต่างกัน ตรงตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

2. การเปรียบเทียบทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลตาม อายุราชการ สมมุติฐานการวิจัย
 "พยาบาลที่มีอายุราชการต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลแตกต่างกัน"

เพื่อทดสอบสมมุติฐานการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้จำแนกข้อมูล ของกลุ่มตัวอย่าง ออก
 เป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มพยาบาลที่มีอายุ 1 – 5 ปี กลุ่มอายุ 5 ปีขึ้นไปถึง 10 ปี และกลุ่ม
 10 ปีขึ้นไป

การวิเคราะห์เพื่อหา ความแปรปรวน และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
 คะแนน ในการเปรียบเทียบทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ของ กลุ่มพยาบาลที่มีอายุราชการต่างกัน
 ปรากฏผลดังตาราง 17

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ความแปรปรวน และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทัศนคติต่อวิชาชีพ ยานนาว
ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา

ตัวแปร	N	ค่าเฉลี่ย	งาน ยานนาว	ผู้ช่วย และวิชา	ผู้บังคับ บัญชา	ผู้ ร่วมงาน	เพื่อน ใน ชั้น	อาจารย์ ใน สถานศึกษา	บรรดา ผู้ เกี่ยวข้อง ใน การปฏิบัติ งาน	รวม
คะแนนทัศนคติ ต่อวิชาชีพ ยานนาว	31	$\bar{x}$	43.0087	34.0000	25.0113	26.7359	15.3634	27.1515	22.6150	193.3100
		s^2	29.0316	51.6192	41.4347	33.6728	26.5560	32.3879	5.5327	486.5241
		s	5.3927	7.1846	6.4370	5.8028	5.1536	5.6946	2.3530	22.0573
คะแนนทัศนคติ ต่อวิชาชีพ ยานนาว	64	$\bar{x}$	42.1426	32.3906	25.0130	26.5933	15.3435	25.3936	22.1160	191.5936
		s^2	23.7161	20.3240	27.6931	33.5057	21.5693	27.2775	22.1162	426.2412
		s	5.0111	8.3859	5.2624	5.7884	4.6143	5.2226	5.3522	20.6456
คะแนนทัศนคติ ต่อวิชาชีพ ยานนาว	32	$\bar{x}$	42.2138	34.0625	23.7500	26.8125	16.4650	27.8438	22.1163	194.6167
		s^2	12.0624	19.5225	16.0586	14.1536	16.6210	17.3534	17.5552	284.5625
		s	3.4731	4.4184	4.0073	3.7661	4.0773	4.1660	3.2564	16.8690

จากตาราง 17 จะเห็นได้ว่ากลุ่มพยาบาลที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลในทางที่มากที่สุด รองลงมาเป็นกลุ่มพยาบาล อายุราชการ 6 เดือน ถึง 5 ปี ส่วนกลุ่มพยาบาลอายุ 5 ปีขึ้นไปถึง 10 ปี มีคะแนนเฉลี่ย ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลในทางที่ต่ำสุด

เพื่อทดสอบความแตกต่างของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ของกลุ่มพยาบาลที่มีอายุราชการ ต่างกัน ได้วิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลทั้ง 7 ด้าน ผู้วิจัยตั้งสมมุติฐาน ไร้นัยสำคัญ (null hypothesis) ดังนี้ "พยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่น .05" ปรากฏผลดังตาราง 18 - 24

ตาราง 18 การทดสอบความแปรปรวน ของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ทำงาน
พยาบาลของกลุ่มพยาบาลที่มีอายุราชการต่างกัน

Source of Variation	df	SS	MS	F
Treatment (A)	2	47.7597	23.8799	0.764
Within - Group (W)	324	10127.1858	31.2567	
Total	326	10174.9455		

$$p > .05$$

ผลการวิเคราะห์ผลตามตาราง 18 ปรากฏว่าทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลทำงาน
พยาบาลของกลุ่มพยาบาลที่มีอายุราชการต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพบหลักฐานไว้นัยสำคัญเป็นจริง นั่นก็คือค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติ
ของกลุ่มพยาบาลที่มีอายุต่างกันเท่ากัน เป็นการยอมรับสมมุติฐานที่ว่า "พยาบาลที่มีอายุ
ราชการต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลไม่แตกต่างกัน"

ตาราง 19 การทดสอบความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลค่านู๋ป่วยและ
ญาติ ของกลุ่มพยาบาลที่มีอายุราชการต่างกัน

Source of Variation	df	SS	MS	F
Treatment (A)	2	135.0419	67.5210	2.1825
Within - Group (W)	324	10033.1094	30.9664	
Total	326	10168.1513		

$p > .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 18 พบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลค่านู๋ป่วย
และญาติ ของกลุ่มพยาบาลที่มีอายุราชการต่างกัน แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 แสดงว่าพบหลักฐานไร้นัยสำคัญเป็นจริง นั่นคือค่าคะแนนเฉลี่ยทัศนคติของกลุ่ม
อายุราชการทั้ง 3 กลุ่มเท่ากัน เป็นการยอมรับสมมุติฐานการวิจัยที่ว่า "พยาบาลที่มีอายุ
ราชการต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลค่านู๋ป่วยและญาติ ไม่แตกต่างกัน."

ตาราง 20 การทดสอบความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้าน
 อนามัยชุมชนของกลุ่มพยาบาลที่มีอายุราชการต่างกัน

Source of Variation	df	SS	MS	F
Treatment (A)	2	121.2438	60.6219	2.1443
Within - Group (W)	324	9159.6954	28.2707	
Total	326	9280.9392		

$$p > .05$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 20 พบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้าน
 อนามัยชุมชนของกลุ่มพยาบาลที่มีอายุราชการต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 แสดงว่าพบหลักฐานไว้นัยสำคัญเป็นจริง นั่นคือค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มอายุราชการทั้ง 3 กลุ่ม
 เท่ากัน เป็นการยอมรับสมมุติฐานการวิจัยที่ว่า "พยาบาลที่มีอายุราชการต่างกันมีทัศนคติต่อ
 วิชาชีพพยาบาลด้านอนามัยชุมชนไม่แตกต่างกัน."

ตาราง 21 การทดสอบความแปรปรวน ของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลค่านเพื่อนร่วมงาน
ของพยาบาลที่มีอายุราชการต่างกัน

Source of Variation	df	SS	MS	F
Treatment (A)	2	1.3141	0.6571	.0312
Within - Group (W)	324	6819.2043	21.0469	
Total	326	6820.5184		

$$P > 0.5$$

ผลการวิเคราะห์ผลตามตาราง 21 พบว่าทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลค่านเพื่อน
ร่วมงานของพยาบาลที่มีอายุราชการแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
แสดงว่าพบหลักฐานที่สนับสนุนไว้นัยสำคัญเป็นจริง นั่นคือ กระแสมโนทัศน์เท่ากัน เป็นการ
ยอมรับสมมติฐานที่ว่า "พยาบาลที่มีอายุราชการต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลค่านเพื่อน
ร่วมงานไม่แตกต่างกัน"

ตาราง 22 การทดสอบความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ด้านเครื่องมือ
เครื่องใช้ ของกลุ่มพยาบาลที่มีอายุราชการต่างกัน

Source of Variation	df	SS	MS	F
Treatment (A)	2	35.5878	17.7939	0.7350
Within - Group (W)	324	7844.1291	24.2103	
Total	326	7879.7169		

$$p > .05$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาราง 22 ปรากฏว่าทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้าน
เครื่องมือเครื่องใช้ ของกลุ่มพยาบาลที่มีอายุราชการต่างกัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพบหลักฐานที่สนับสนุนไว้นัยสำคัญเป็นจริง คือค่าคะแนนเฉลี่ย
เท่ากัน เป็นการยอมรับสมมุติฐานที่ว่า "พยาบาลที่มีอายุราชการต่างกันมีทัศนคติต่อวิชาชีพ
พยาบาล ด้านเครื่องมือเครื่องใช้ไม่แตกต่างกัน".

ตาราง 23 การทดสอบความแปรปรวน ของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านอาคาร
สถานที่ ของกลุ่มพยาบาล ที่มีอายุราชการต่างกัน

Source of Variation	df	SS	MS	F
Treatment (A)	2	19.4479	9.7249	0.3397
Within - Group (W)	324	9274.8167	28.6260	
Total	326	9294.2686		

$p > .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 23 ปรากฏว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล
ด้านอาคารสถานที่ ของกลุ่มพยาบาลที่มีอายุราชการต่างกัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพบหลักฐานที่สนับสนุนฐานไร้นัยสำคัญเป็นจริง นั่นคือ ค่าคะแนนเฉลี่ย
ของกลุ่มอายุราชการทั้ง 3 กลุ่มเท่ากัน เป็นการยอมรับสมมุติฐานที่ว่า "พยาบาลที่มีอายุ
ราชการต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านอาคารสถานที่ไม่แตกต่างกัน".

ตาราง 24 การทดสอบความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล คำนวณบรรยาการ
ในการปฏิบัติงานของกลุ่มพยาบาลที่มีอายุราชการต่างกัน

Source of Variation	df	SS	MS	F
Treatment (A)	2	16.6394	8.3197	0.3060
Within - Group (W)	324	7475.5480	23.0727	
Total	326	7492.1874		

$p > .05$

ผลการวิเคราะห์ผลตามตาราง 24 ปรากฏว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลคำนวณบรรยาการในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มพยาบาลที่มีอายุราชการต่างกัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพบหลักฐานที่สนับสนุนไร้นัยสำคัญเป็นจริง นั่นคือค่าคะแนนเฉลี่ยของทั้ง 3 กลุ่มอายุเท่ากัน เป็นการยอมรับ สมมุติฐานที่ว่า "พยาบาลที่มีอายุราชการต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลคำนวณบรรยาการในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน".

ตาราง 25 การทดสอบความแปรปรวน ของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล รวม 7 ค่า
ของ กลุ่มพยาบาลที่มีอายุราชการต่างกัน

Source of Variation	df	SS	MS	F
Treatment (A)	2	743.7904	371.3952	.8830
Within - Group (W)	324	136461.1864	421.1765	
Total	326	137204.9768		

$$p > .05$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 25 ปรากฏว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลรวม
ทั้ง 7 ค่า ของกลุ่มพยาบาลที่มีอายุราชการต่างกัน แตกต่างกันอย่าง ไม่นับนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 แสดงว่าพบหลักฐานที่สนับสนุนฐานไร้นัยสำคัญเป็นจริง นั่นคือค่าคะแนนเฉลี่ยของ
ทุกกลุ่มเท่ากัน เป็นการยอมรับสมมุติฐานที่ว่า "พยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพ
พยาบาลไม่แตกต่างกัน".

จากตาราง 18 - 25 สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พยาบาลที่มี
อายุราชการต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลค่านงานพยาบาล ผู้ป่วยและญาติ ผู้บังคับบัญชา
เพื่อนร่วมงาน เครื่องมือเครื่องใช้ อาคารสถานที่ และบรรยากาศในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง
กัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3. การเปรียบเทียบทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของกลุ่มพยาบาล ซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะงานต่างกัน สมมุติฐานการวิจัย "พยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะงานต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลแตกต่างกัน"

เพื่อทดสอบสมมุติฐานการวิจัย ผู้วิจัยได้จำแนกลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 กลุ่ม ตามกองซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้สังกัดอยู่ คือ กองบริหารทางวิทยาศาสตร์และการแพทย์ กองโสตถกรรม กองศัลยกรรม และกองสูติ - นรีเวชกรรม

การวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ย ความแปรปรวน และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะงานต่างกันปรากฏผลดังตาราง 26

จำแนกตามลักษณะงาน

หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย เลขที่	งาน พยาบาล	ผู้ป่วย และญาติ	ผู้บังคับ บัญชา	เงินเดือน รวมงาน	ค่าจ้าง แรงงาน	ค่าจ้าง ค่าจ้าง	ค่าจ้าง ค่าจ้าง	รวม ค่าจ้าง	รวม ค่าจ้าง	
กองบริหาร ทางวิทยาศาสตร์ และการแพทย์	44	$\bar{x}$ s^2 s	43.4318 21.1544 4.5994	34.6364 21.2769 4.6127	24.7742 27.8223 5.2747	26.2500 10.9690 3.3119	16.0455 15.0434 4.0054	27.1515 18.7727 4.3323	23.5773 23.0667 16.9956	174.6136 512.9768 22.3490	
	กองโสตถยกรรม	50	$\bar{x}$ s^2 s	40.6721 24.3315 4.9327	31.0619 23.7622 4.8747	24.4915 22.8635 4.7816	26.7288 11.0320 3.3314	14.8035 17.6662 4.2031	27.7966 25.7213 5.0762	22.9531 16.0029 4.0035	166.1864 161.5243 15.7787
		กองกวดวิชา	111	$\bar{x}$ s^2 s	42.7117 30.2892 5.5036	34.3919 21.0514 4.5332	24.3423 8.0575 4.3194	26.0648 16.6902 4.0854	15.8288 20.7544 4.5557	26.4141 26.6391 5.1613	22.3606 20.4827 4.5258
กองสุก - นรี เวชกรรม			113	$\bar{x}$ s^2 s	43.2414 31.5581 5.6177	35.4071 23.2909 4.8261	25.1239 33.1721 5.7595	26.3540 15.3287 3.9152	14.9381 31.2236 5.5876	26.9292 63.9516 7.9977	23.2478 29.9988 5.4771

$\mu_1 + \mu_2 - 2$

222

จากตาราง 26 จะเห็นได้ว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล จำแนกตามลักษณะงาน พบว่าพยาบาลกองวิทยาศาสตร์และการแพทย์มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาเป็นกองศัลยกรรม และ กองสูติรีเวชกรรม ตามลำดับ ส่วนกองโสตถยกรรม มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

เพื่อทดสอบความแตกต่างของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานใน ลักษณะงานที่ต่างกันว่า มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยวิเคราะห์ ความแปรปรวนของทัศนคติทั้ง 7 ด้าน ตามสมมุติฐานไร้นัยสำคัญ (Null hypothesis) ดังนี้ "พยาบาลที่มีลักษณะงานต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น .05" ปรากฏผลดังตาราง 27 - 35

ตาราง 27 การทดสอบความแปรปรวน ของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล
 คำนวณพยาบาล ของกลุ่มพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะงานต่างกัน

Source of Variation	df	SS	MS	F
Treatment (A)	3	293.3307	97.7769	3.7073 *
Within - Group (W)	323	8518.7833	26.3739	
Total	326	8812.114		

*

$p < .05$

ผลการวิเคราะห์ผลตามตาราง 27 พบว่า พยาบาลที่มีลักษณะงานต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลค่านานพยาบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าไม่พบหลักฐานที่สมมุติฐานไร้นัยสำคัญเป็นจริง นั่นคือ ค่าคะแนนเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ไม่เท่ากัน เป็นการปฏิเสธสมมุติฐานที่ว่า "พยาบาลที่มีลักษณะงานต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลค่านานพยาบาลไม่แตกต่างกัน" และเพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของกลุ่มพยาบาลเป็นรายคู่ ใช้วิธีของ Newman Keuls (q - statistic) ทดสอบ ดังแสดงในตาราง 28

ตาราง 28 ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล
 งานพยาบาลเป็นรายคู่ ของกลุ่มพยาบาลที่มีลักษณะงานต่างกัน

กลุ่มตัวอย่าง	ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล				
	$\bar{X}$	โอสถกรรม	ศัลยกรรม	สูติ-นรีเวชกรรม	บริการทางวิทยาศาสตร์
		40.6721	42.7117	43.2114	43.4318
โอสถกรรม	40.6721	—	2.0396*	2.5393*	2.7597*
ศัลยกรรม	42.7117		—	0.5297	0.7201
สูติ-นรีเวชกรรม	43.2114			—	0.2204
บริการทางวิทยาศาสตร์	43.4318				—
r			2	3	4
q.95 (r, 324)			2.77	3.31	3.63
q.95 (r, 324) $\sqrt{MS_{error}/n}$			1.7060	2.0386	2.2357

* $p < .05$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 28 พบว่า พยาบาลกองศัลยกรรม กองสูติ-นรีเวชกรรม และกองบริการทางวิทยาศาสตร์และการแพทย์ มีทัศนคติแตกต่างจากพยาบาลกองโอสถกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพยาบาลกองอื่น ๆ มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า พยาบาลกองศัลยกรรม กองสูติ-นรีเวชกรรม และกองบริการทางวิทยาศาสตร์และการแพทย์ มีทัศนคติไม่แตกต่างกัน แต่พยาบาลทุกกองต่างก็ล้วนแล้วมีทัศนคติในทางดีต่อวิชาชีพพยาบาลสูงกว่าพยาบาลกองโอสถกรรม

ตาราง 29 การทดสอบความแปรปรวน ของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล คำนวณผู้ป่วย และญาติ ของกลุ่มพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะงานต่างกัน

Source of Variation	df	SS	MS	F
Treatment (A)	3	888.2799	296.0933	12.6669**
Within - Group (W)	323	7573.5951	23.3753	
Total	326	8461.875		

$p < .01$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 29 ปรากฏว่าทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล คำนวณผู้ป่วย และญาติ ของกลุ่มพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะงานต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าไม่พบหลักฐานที่สนับสนุนว่าทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล คำนวณผู้ป่วย และญาติ ของกลุ่มพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะงานต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่การปฏิเสธ สมมุติฐานที่ว่า "พยาบาลที่มีลักษณะงานต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล คำนวณผู้ป่วย และญาติ ไม่แตกต่างกัน" และเพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล คำนวณผู้ป่วย และญาติ ของกลุ่มพยาบาลเป็นรายคู่ เพื่อทราบว่าลักษณะงานใดที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล คำนวณผู้ป่วย และญาติ สูงกว่าระดับอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบ โดยวิธีของ Newman Kuuls (q - statistic) ทดสอบ ดังแสดงใน ตาราง 30

ตาราง 30 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ทักษะการวิเคราะห์พยาบาล
 ด้านบุคลิกและวิชาชีพ ของกลุ่มพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะงานต่างกัน

กลุ่มตัวอย่าง	บริการทาง วิทยาศาสตร์ ศัลยกรรม และการแพทย์				
	ไอศถกรม	31.0619	34.6364	34.8919	35.4071
ไอศถกรม	31.0619	—	3.5745**	3.8300**	4.3452**
บริการทางวิทยาศาสตร์ และการแพทย์	34.6364		—	0.2555	0.7707
ศัลยกรรม	34.8919			—	0.5152
สูติ-นรีเวชกรรม	35.4071				—
r			2	3	4
q.99 (r, 323)			3.64	4.12	4.40
q.99 (r, 323) $\sqrt{15 \text{ cr. cr.} / n}$			2.1107	2.3807	2.5511

** $p < .01$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตาราง 30 พบว่า กลุ่มพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานของบริการทาง
 วิทยาศาสตร์และการแพทย์ กองศัลยกรรม กองสูติ-นรีเวชกรรม มีทักษะการวิเคราะห์จากกลุ่ม
 พยาบาลกองไอศถกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มซึ่งปฏิบัติงานของอื่น ๆ หมายความว่าพยาบาลกองไอศถกรม
 มีทักษะการวิเคราะห์พยาบาลค่าที่สุด ส่วนของอื่น ๆ มีทักษะการวิเคราะห์ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 30 การทดสอบความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลค่านิยมคัมภีร์
ของกลุ่มพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะงานต่างกัน

Source of Variation	df	SS	MS	F
Treatment (A)	3	25.1291	8.3764	.3091
Within - Group (W)	323	8781.3389	27.1029	
Total	326	8806.4680		

$$p > .05$$

ผลการวิเคราะห์ผลจากตาราง 30 ปรากฏว่าทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลค่านิยมคัมภีร์ของกลุ่มพยาบาลซึ่งมีลักษณะงานต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าสมมติฐานวิจัยสำคัญเป็นจริง นั่นคือว่าคะแนนเฉลี่ยของทั้งสี่กลุ่มเท่ากัน เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ว่า "พยาบาลที่ปฏิบัติงานในลักษณะงานต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลค่านิยมคัมภีร์ ไม่แตกต่างกัน"

ตาราง 32 การทดสอบความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล
ของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะงานต่างกัน

Source of Variation	df	SS	MS	F
Treatment (A)	3	18.0810	6.0270	0.4011
Within - Group (W)	323	4853.4274	15.0261	
Total	326	2871.5084		

$$p > .05$$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 32 ปรากฏว่าทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของ
กลุ่มพยาบาลซึ่งมีลักษณะงานต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
แสดงว่าสมมติฐานที่ 1 นั้นสำคัญไม่จริง นั่นคือค่าคะแนนเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่มเท่ากัน เป็นการ
ยอมรับสมมติฐานที่ว่า "พยาบาลที่ปฏิบัติงานในลักษณะงานต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล
ต่างกันเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน"

ตาราง 33 การทดสอบความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ด้านเครื่องมือ
 เครื่องใช้ของกลุ่มพยาบาล ซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะงานต่างกัน

Source of Variation	df	SS	MS	F
Treatment (A)	3	91.6727	30.5576	1.3529
Within - Group (W)	323	7295.4665	22.5866	
Total	326	7387.1392		

$$p > .05$$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 33 พบว่า กลุ่มพยาบาลซึ่งมีลักษณะงานต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านเครื่องมือเครื่องใช้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าสมมุติฐานโร้นัยสำคัญเป็นจริง นั่นคือค่าเฉลี่ยของคะแนนทั้ง 4 กลุ่มเท่ากัน เป็นการยอมรับสมมุติฐานที่ว่า "พยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะงานต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านเครื่องมือเครื่องใช้ ไม่แตกต่างกัน"

ตาราง 34 การทดสอบความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล คำนวณอาคารสถานที่
ของกลุ่มพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะงานต่างกัน

Source of Variation	df	SS	MS	F
Treatment (A)	3	103.2293	34.4098	1.1872
Within - Group (W)	323	9346.2443	28.9357	
Total	326	9449.4736		

$$p > .05$$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 34 พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในลักษณะงานต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลคำนวณอาคารสถานที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าสมมุติฐานไร้นัยสำคัญเป็นจริง นั่นคือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนทั้งสี่กลุ่มเท่ากัน เป็นการยอมรับสมมุติฐานที่ว่า "พยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะงานต่างกันมีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลคำนวณอาคารสถานที่ไม่แตกต่างกัน"

ตาราง 35 การทดสอบความแปรปรวน ของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านบรรยาการ
ในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะงานต่างกัน

Source of Variation	df	SS	MS	F
Treatment (A)	3	45.3795	15.1263	.5923
Within - Group (W)	323	8274.5904	25.5387	
Total	326	8319.9694		

$$p > .05$$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 35 พบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านบรรยาการในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มพยาบาลที่ปฏิบัติงานในลักษณะงานต่างกัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพบหลักฐานที่สนับสนุนฐานไร้นัยสำคัญเป็นจริง นั่นคือคะแนนเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน เป็นการยอมรับสมมุติฐานที่ว่า "พยาบาลที่มีลักษณะงานต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านเครื่องมือเครื่องใช้ไม่แตกต่างกัน"

ตาราง 36 การทดสอบความแปรปรวนของทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล รวมทุกด้าน
ของกลุ่มพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะงานต่างกัน

Source of Variation	df	SS	MS	F
Treatment (A)	3	1448.8219	482.9406	.97005
Within - Group (W)	323	163295.0046	497.8506	
Total	326	164743.8265		

$$p > .05$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 36 พบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลรวมทุกด้าน
ของกลุ่มพยาบาลซึ่งปฏิบัติงาน ในลักษณะงานต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพบหลักฐานที่สนับสนุนฐานไร้นัยสำคัญเป็นจริง นั่นคือคะแนนเฉลี่ยของ
ทั้งสี่กลุ่มไม่แตกต่างกัน เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ว่า "พยาบาลที่ปฏิบัติงานในลักษณะงาน
ต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลด้านเครื่องมือเครื่องใช้ไม่แตกต่างกัน"

จากตาราง 27 - 36 สรุปได้ว่าพยาบาลที่มีลักษณะงานทาง มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล
 คำนงานพยาบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทางค่านูบวและญาติ
 แยกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนทางค่านูบงคับบฐา ค่านเพื่อนร่วมงาน
 ค่านเครื่องมือเครื่องใช้ ค่านอาคารสถานที่ และค่านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน กลุ่ม
 พยาบาลดังกล่าว มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล
 ของพยาบาลแตกต่างกันตามอายุ ลักษณะงานเฉพาะค่าน งานพยาบาล กับค่านูบวและญาติ
 ซึ่งตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนอีก 5 ค่าน คือ ค่านูบงคับบฐา ค่านเพื่อนร่วมงาน
 ค่านเครื่องมือเครื่องใช้ ค่านอาคารสถานที่ ค่านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และเมื่อทำ
 การวิเคราะห์รวมทุกลักษณะก็ไม่แตกต่างกัน ไม่ตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

4. การเปรียบเทียบทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลระหว่างพยาบาลที่มีสถานภาพสมรส
 ทางกัน สมมุติฐานการวิจัย "พยาบาลที่ยังไม่สมรส มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลดีกว่าพยาบาล
 ที่สมรสแล้ว"

เพื่อทดสอบสมมุติฐานการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้จำแนกกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่ม
 พยาบาลที่ยังไม่สมรส กับกลุ่มที่สมรสแล้ว เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้ $t - test$
 เป็นค่าสถิติในการทดสอบ โดยตั้งสมมุติฐานไร้นัยสำคัญ (null hypothesis)
 ดังนี้ "พยาบาลที่ยังไม่สมรส กับพยาบาลที่สมรสแล้วมีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลต่างกัน ๆ
 ทั้ง 7 ค่านไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น .05" ปรากฏผลดังตาราง 37.

ตาราง 37 การเปรียบเทียบทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของกลุ่มพยาบาลที่
สถานภาพสมรสต่างกัน

ลักษณะ	ยังไม่สมรส (N=237)			สมรสแล้ว (N=90)			t
	$\bar{X}$	S^2	S	$\bar{X}$	S^2	S	
งานพยาบาล	43.6889	19.9695	4.4687	42.1603	36.5160	6.0428	2.4932**
ผู้ป่วยและญาติ	33.1778	23.7883	4.8773	34.1730	35.1776	5.9310	1.5492
ผู้บังคับบัญชา	26.6961	5.1668	2.3689	24.7595	25.9146	5.0937	4.7419**
เพื่อนร่วมงาน	26.3778	14.4175	3.7970	26.3122	15.3258	3.9148	.1583
เครื่องมือเครื่องใช้	15.3100	22.4774	4.7410	15.9125	26.0717	5.1060	.5714
อาคารสถานที่	26.9667	29.9652	5.4740	27.1224	25.5062	5.3391	.2346
บรรยากาศในการปฏิบัติงาน	23.0444	17.5710	4.1917	22.6962	27.4243	5.2368	.0646
รวมทุกลักษณะ	193.3444	397.4703	19.9868	193.3444	399.4703	19.9868	.0468

**
p < .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 37 พบว่า ค่านางานพยาบาลกับค่านผู้บังคับบัญชา
กลุ่มพยาบาลที่ยัง ไม่สมรส มีทัศนคติแตกต่างจากกลุ่มสมรสแล้วอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
แสดงว่าไม่พบหลักฐานที่สนับสนุนโรนัยสำคัญเป็นจริง นั่นคือค่าคะแนนเฉลี่ยของทั้ง 3 กลุ่มไม่
เท่ากันในแต่ละด้าน เป็นการปฏิเสธสมมุติฐานโรนัยสำคัญที่ว่า "พยาบาลที่ยังไม่สมรส กับ
พยาบาลที่สมรสแล้ว มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลค่านางานพยาบาลกับค่านผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน"
หมายความว่าพยาบาลที่ยังไม่สมรสมีทัศนคติในทางค่าที่สูงกว่าพยาบาลที่สมรสแล้ว ในค่านางาน
พยาบาลและค่านผู้บังคับบัญชา

คานูพายและญาติ เพื่อนร่วมงาน เครื่องมือเครื่องใช้ อาคารสถานที่ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน และรวมทุกลักษณะ กลุ่มพยาบาลที่ยังไม่สมรสมีทัศนคติแตกต่างจากกลุ่มพยาบาลที่สมรสแล้วอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าพบหลักฐานที่สมมุติฐานวิจัยที่สำคัญเป็นจริง นั่นคือค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน เป็นการยอมรับสมมุติฐานที่ว่า "พยาบาลที่ยังไม่สมรสกับพยาบาลที่สมรสแล้ว มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลคานูพายและญาติ เพื่อนร่วมงาน เครื่องมือเครื่องใช้ อาคารสถานที่ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน และรวมทุกลักษณะไม่แตกต่างกัน" หมายความว่าพยาบาลที่ยังไม่สมรส ไม่ได้มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลคานูพาย ฯลฯ ถึงกล่าวดีกว่าพยาบาลที่สมรสแล้ว

5. การเปรียบเทียบทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ของกลุ่มพยาบาลที่มีวุฒิต่างกัน เพื่อทดสอบสมมุติฐานการวิจัยที่ว่า "พยาบาลที่มีวุฒิสอง มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลดีกว่าพยาบาลที่มีวุฒิต่ำ" ผู้วิจัยได้จำแนกกลุ่มตัวอย่างออกเป็น กลุ่มพยาบาลที่มีวุฒิสอง และกลุ่มพยาบาลที่มีวุฒิต่ำ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้ $t - test$ เป็นสถิติในการทดสอบ โดยตั้งสมมุติฐานวิจัย (Null hypothesis) ดังนี้ "พยาบาลที่มีวุฒิสอง กับพยาบาลที่มีวุฒิต่ำ มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลค่าเท่าๆ กัน 7 ค่าไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น .05" ปรากฏผลดังตาราง 38

ตาราง 38 การเปรียบเทียบทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ของกลุ่มพยาบาลที่มีวุฒิต่างกัน

ลักษณะ	วุฒิส่ง (N=22)			วุฒิเก่า (N=305)			t
	$\bar{X}$	S^2	S	$\bar{X}$	S^2	S	
งานพยาบาล	47.3181	13.0840	3.6124	42.7508	25.5445	5.0542	5.5488**
ผู้ป่วยและญาติ	35.5454	71.0216	8.4274	23.8393	24.6135	4.9612	1.3190*
ผู้บังคับบัญชา	22.9091	25.2056	5.0701	24.7606	25.3427	5.0341	-1.3927
เพื่อนร่วมงาน	25.8636	14.2186	3.7708	26.3868	17.6470	4.2008	-0.6234
เครื่องมือเครื่องใช้	15.1818	26.7273	5.1698	15.4459	22.9044	4.7864	-.2501
อาคารสถานที่	26.4545	20.7359	4.5537	27.1082	28.1833	5.3090	-.6425
บรรยากาศในการปฏิบัติงาน	21.3636	12.7186	3.5663	22.8557	22.7464	4.7693	-3.0525**
รวมทุกลักษณะ	191.3182	289.9442	17.0277	191.9443	460.3543	21.4559	-0.1634

**p < .01

*p < .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 38 ปรากฏว่า กลุ่มพยาบาลที่มีวุฒิส่ง มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลค่างานพยาบาล และค่าบรรยากาศในการปฏิบัติงานแตกต่างจากกลุ่มพยาบาลที่มีวุฒิเก่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าผู้ป่วยและญาติ พยาบาลที่มีวุฒิส่งมีทัศนคติในทางที่ดีสูงกว่าพยาบาลที่มีวุฒิเก่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนค่าผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เครื่องมือเครื่องใช้ อาคารสถานที่ และเมื่อวิเคราะห์รวมทุกลักษณะไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. การเปรียบเทียบทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ของพยาบาลที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ว่า "พยาบาลที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลดีกว่าพยาบาลที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ"

เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยนี้ ผู้เขียนได้จำแนกกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มพยาบาลที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง กับกลุ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้ t -test เป็นค่าสถิติในการทดสอบ โดยตั้งสมมติฐานไร้นัยสำคัญ (null hypothesis) ว่าจะได้ "พยาบาลที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลทั้ง 7 ด้าน ไม่แตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่น .05" ปรากฏผลดังตาราง 38

ตาราง 39 การเปรียบเทียบทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของ กลุ่มพยาบาลที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน

ลักษณะ	ผลสัมฤทธิ์สูง (N=184)			ผลสัมฤทธิ์ต่ำ (N=143)			t
	$\bar{X}$	S^2	S	$\bar{X}$	S^2	S	
งานพยาบาล	42.7065	30.7834	5.5483	42.6504	22.1015	4.7012	.1782
ผู้ป่วยและญาติ	34.0924	27.7674	5.2694	33.2657	25.4119	5.0410	1.1420
ผู้บังคับบัญชา	24.6196	26.9966	5.1958	24.8112	25.7336	5.0728	1.1226
เพื่อนร่วมงาน	26.5270	18.0662	4.2529	26.3846	12.2087	3.4941	.3316
เครื่องมือเครื่องใช้	15.1087	23.1730	4.8138	15.6900	23.5377	4.8481	1.1187
อาคารสถานที่	27.0109	24.4890	5.2430	27.0633	32.3411	5.6869	.0955
บรรยากาศในการปฏิบัติงาน	22.5870	21.1664	4.6007	23.2535	24.5414	4.9539	1.2449
รวมทุกลักษณะ	191.8962	451.7543	21.2545	192.3169	144.273	20.3537	.1819

$$p > .05$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 39 พบว่าทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล คำนวณงานพยาบาล, ผู้ป่วยและญาติ, ผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน, เครื่องมือเครื่องใช้, อาคารสถานที่, บรรยากาศในการปฏิบัติงานและรวมทุกลักษณะ ของกลุ่มพยาบาลที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง แตกต่างจากกลุ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพบหลักฐานที่สนับสนุนว่าไม่มีนัยสำคัญเป็นจริง นั่นคือคะแนนเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่มในแต่ละด้านเท่ากัน เป็นการยอมรับสมมุติฐานว่า "พยาบาลที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลไม่แตกต่างกัน"

7. การเปรียบเทียบทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ของพยาบาลที่มีรายได้ต่างกัน
 สมมุติฐานทางวิจัย "พยาบาลที่มีรายได้มาก มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลดีกว่าพยาบาลที่มี
 รายได้น้อย" ผู้เขียนได้จำแนกกลุ่มตัวอย่างออกเป็นพยาบาลที่มีรายได้มาก และพยาบาลที่มีรายได้น้อย
 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้ t - test และตั้งสมมุติฐานไร้นัยสำคัญ (Null
 hypothesis) ดังนี้ "พยาบาลที่มีรายได้มาก และพยาบาลที่มีรายได้น้อย มีทัศนคติ
 ต่อวิชาชีพพยาบาลต่างกัน" ทั้ง 7 ด้านไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น .05" ปรากฏว่า
 ดังตาราง 39

ตาราง 40 การเปรียบเทียบทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ระหว่างกลุ่มพยาบาลที่มี
 รายได้ต่างกัน

ลักษณะ	รายได้มาก (N=160)			รายได้น้อย (N=167)			t
	$\bar{X}$	S^2	S	$\bar{X}$	S^2	S	
งานพยาบาล	44.5528	26.0851	5.1074	42.2095	27.1836	5.2137	5.8665**
ผู้ป่วยและญาติ	35.0031	29.2518	5.4269	33.8323	23.0440	4.8004	2.1713*
ผู้บังคับบัญชา	24.2875	23.8162	4.8801	25.1737	29.0962	5.3940	1.5591
เพื่อนร่วมงาน	26.2563	18.0031	4.2430	26.8024	14.5089	3.8090	1.2231
เครื่องมือเครื่องใช้	15.7250	25.2447	5.0244	15.0831	21.5833	4.6457	1.1982
อาคารสถานที่	27.1680	26.2795	5.1263	27.1667	34.1765	5.8460	0.0013
บรรยากาศในการปฏิบัติงาน	23.3500	21.7761	4.6664	22.6287	24.3794	4.9375	1.3581*
รวมทุกลักษณะ	196.7296	553.6430	23.1007	192.5602	402.9807	20.0522	1.7390*

** $p < .01$

* $p < .05$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 39 พบว่า กลุ่มงานพยาบาล กลุ่มพยาบาลที่มีรายได้มาก มีทัศนคติแตกต่างจากกลุ่มพยาบาลที่มีรายได้น้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กลุ่มผู้ป่วยและญาติ และรวมทุกลักษณะ พยาบาลที่มีรายได้มาก มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลแตกต่างจากพยาบาลที่มีรายได้น้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าไม่พบหลักฐานที่สนับสนุนฐานไร้นัยสำคัญเป็นจริง นั่นคือคะแนนเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่มในแต่ละด้านไม่เท่ากัน เป็นการปฏิเสธสมมุติฐานไร้นัยสำคัญที่ว่า "พยาบาลที่มีรายได้มาก และพยาบาลที่มีรายได้น้อยมีทัศนคติต่อ งานพยาบาล ผู้ป่วยและญาติ และรวมทุกลักษณะไม่แตกต่างกัน" หมายความว่าผลการวิเคราะห์พบว่า พยาบาลที่มีรายได้มาก มีทัศนคติในทางที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล ด้าน งานพยาบาลผู้ป่วยและญาติ และรวมทุกลักษณะ สูงกว่าพยาบาลที่มีรายได้น้อย

สำหรับค่านับกับนัยสำคัญ เพื่อร่วมงาน เครื่องมือเครื่องใช้ อาคารสถานที่ และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน กลุ่มพยาบาลที่มีรายได้มาก และกลุ่มรายได้น้อย มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าไม่พบหลักฐานที่สนับสนุนฐานไร้นัยสำคัญเป็นจริง นั่นคือคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน จึงยอมรับสมมุติฐานที่ว่า "พยาบาลที่มีรายได้มากและพยาบาลที่มีรายได้น้อยมีทัศนคติต่อ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เครื่องมือเครื่องใช้ อาคารสถานที่ และบรรยากาศในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน"

บทที่ 4

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลปฏิบัติการในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร เมื่อนำข้อเท็จจริงที่ได้เป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง ส่งเสริมการสร้างความรู้สึกรัก และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาว่าพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของสำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลเป็นอย่างไร เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของพยาบาลต่อวิชาชีพพยาบาลตามอายุ อายุราชการ ลักษณะงาน สถานภาพสมรส วุฒิ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและรายได้ และเพื่อสร้างเครื่องมือวัดทัศนคติของพยาบาลที่มีต่อวิชาชีพพยาบาล เจ็ดด้าน คือ งานพยาบาล งานผู้ป่วยและญาติ งานผู้บังคับบัญชา งานเพื่อนร่วมงาน งานเครื่องมือ-เครื่องใช้ งานอาคารสถานที่ และงานบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรเป็นพยาบาลวิชาชีพ ระดับพยาบาลปฏิบัติการ ซึ่งเคยปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานครมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 385 คน จาก 4 โรงพยาบาล ได้แจกแบบสอบถามและคัดเลือกแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์มา 90 % ของประชากร โดยวิธีสุ่มตามชั้น เป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 327 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามวัดทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ของ พยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร 7 กำน คือ กำนงานพยาบาล ญ่วยและญาติ ฃ้บงคัมบงฐา เพื่อนร่วมงาน เครื่องมือเครื่องใช้ อาคารสถานที่ และบรรยากาศในการ ปฏิบัติงาน จำนวน 62 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .8713

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตรวจสอบแบบสอบถามและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อวิเคราะห์ เปรียบเทียบ โดยแยกตาม อายุ อายุราชการ ลักษณะงาน สถานภาพสมรส วุฒิ ผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียน และรายได้ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์เปรียบเทียบทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ระหว่าง กลุ่มพยาบาลที่มี อายุ ุ่่นอยกว่า 25 ปี 25 - 30 ปี และมากกว่า 30 ปี พบว่า พยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลคำนงานพยาบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , โดยที่กลุ่มพยาบาลอายุ ุ่่นอยกว่า 25 ปีมีทัศนคติในทางดีสูงกว่ากลุ่มพยาบาลที่มีอายุมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพยาบาลอายุ 25 - 30 ปี กับพยาบาลอายุมากกว่า 30 ปี มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลคำนงานพยาบาล ไม่แตกต่างกัน คำนญ่วยและญาติ กับ คำนญ้งคัมบงฐา พยาบาลทั้งสามกลุ่มอายุ มีทัศนคติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คำนเพื่อนร่วมงาน พบว่า ทั้งสามกลุ่มอายุ มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพยาบาลอายุ 25 - 30 ปี มีทัศนคติดีกว่าพยาบาลที่มีอายุมากกว่า 30 ปี และดีกว่ากลุ่ม พยาบาลที่มีอายุ ุ่่นอยกว่า 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพยาบาลกลุ่มอื่นมี ทัศนคติไม่แตกต่างกัน คำนเครื่องมือเครื่องใช้ พบว่าพยาบาลทุกระดับอายุมีทัศนคติแตกต่างกันอย่าง ไม่นัยสำคัญทางสถิติ คำนอาคารสถานที่ พบว่าพยาบาลทั้งสามกลุ่มอายุ มีทัศนคติแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่พยาบาลอายุมากกว่า 30 ปี และพยาบาลอายุน้อยกว่า 25 ปี มีทัศนคติที่ต่ำกว่าพยาบาลอายุ 25 - 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนกลุ่มอายุอื่น มีทัศนคติไม่แตกต่างกัน ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน พยาบาลซึ่งมีอายุแตกต่างกัน มีทัศนคติที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกลุ่มพยาบาลอายุน้อยกว่า 25 ปี และพยาบาลอายุมากกว่า 30 ปี มีทัศนคติในทางดี สูงกว่าพยาบาลอายุ 25 - 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แยกกลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี กับอายุมากกว่า 30 ปี มีทัศนคติไม่แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลรวม 7 ด้าน พยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพยาบาลที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี และอายุมากกว่า 30 ปี มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลที่ต่ำกว่าพยาบาลอายุ 25 - 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนพยาบาลอายุ 25 ปี กับ 30 ปี มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเก็บพยาบาลอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลแตกต่างกัน

2. การเปรียบเทียบทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ระหว่างกลุ่มพยาบาลอายุราชการต่างกัน คือ กลุ่มอายุราชการ 6 เดือนถึง 5 ปี 5 ปีขึ้นไปถึง 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป พบว่า พยาบาลซึ่งมีอายุราชการต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ด้านงานพยาบาล ผู้ป่วยและญาติ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เครื่องมือเครื่องใช้ อาคารสถานที่ และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ระหว่างกลุ่มพยาบาลซึ่งมีลักษณะงานต่างกัน ซึ่งได้แก่ งานกองบริการทางวิทยาศาสตร์และการแพทย์ กองโสตถกรรม กองศัลยกรรม และกองสูติ - นรีเวชกรรม พบว่า ทัศนคติด้านงานพยาบาล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พยาบาลกองบริการทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ กองศัลยกรรม และกองสูติ - นรีเวชกรรม มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลต่ำกว่ากลุ่มพยาบาลกองโสตถกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบความแตกต่างของทัศนคติของกลุ่มอื่น ๆ ด้านผู้ป่วยและญาติ พบว่า พยาบาลมีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่พยาบาลกอง

สู่ติ - นรีเวชกรรม กอศัลยกรรม และกองบริการทางวิทยาศาสตร์และการแพทย์ มีทัศนคติในทางที่ดีสูงกว่าพยาบาลกองโสตถยกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มอื่น ๆ ส่วนในค่านับบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เครื่องมือเครื่องใช้ อาคารสถานที่ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน และเมื่อวิเคราะห์รวมทุกลักษณะ พบว่า พยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในกองดังกล่าว มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การเปรียบเทียบทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ระหว่างกลุ่มพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน คือเปรียบเทียบระหว่างพยาบาลที่ยังไม่สมรสและที่สมรสแล้ว พบว่าในค่านงานพยาบาล และค่านับบังคับบัญชา พยาบาลที่ยังไม่สมรส มีทัศนคติที่ดีสูงกว่าพยาบาลที่สมรสแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในค่านับป่วยและญาติ เพื่อนร่วมงาน เครื่องมือเครื่องใช้ อาคารสถานที่ บรรยากาศ ในการปฏิบัติงาน และรวมทุกลักษณะ พบว่าทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน

5. การเปรียบเทียบทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ของกลุ่มพยาบาลที่มีวุฒิต่างกัน คือพยาบาลที่มีวุฒิสองประกาศนียบัตรพยาบาล อนามัย และเภสัชกรรม และพยาบาลที่มีวุฒิปประกาศนียบัตร พยาบาล อนามัย และเภสัชกรรม พบว่า กลุ่มพยาบาลที่มีวุฒิสอง มีทัศนคติในทางที่ดี สูงกว่า กลุ่มพยาบาลที่มีวุฒิต่ำในค่าน งานพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่านป่วยและญาติ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่กลุ่มพยาบาลที่มีวุฒิต่ำมีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลค่านบรรยากาศในการปฏิบัติงานในทางที่ดีสูงกว่ากลุ่มพยาบาลซึ่งมีวุฒิสอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ พยาบาลที่มีวุฒิสองมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาลสูงกว่าพยาบาลที่มีวุฒิต่ำในค่าน งานพยาบาล และผู้ป่วยและญาติ ส่วนพยาบาลที่มีวุฒิต่ำมีทัศนคติในทางที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาลค่านบรรยากาศในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลวุฒิสอง ส่วนในค่าน บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เครื่องมือเครื่องใช้ อาคารสถานที่ และทัศนคติรวมทุกลักษณะ พยาบาลทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน

6. การเปรียบเทียบทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลระหว่างกลุ่มพยาบาลที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน แบ่งเป็นกลุ่มพยาบาลที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และกลุ่มพยาบาลที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า พยาบาลที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลค่านางพยาบาล ผู้ป่วยและญาติ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เครื่องมือเครื่องใช้ อาคารสถานที่ และบรรยากาศในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

7. การเปรียบเทียบทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ระหว่างกลุ่มพยาบาลที่มีรายได้ต่างกัน พบว่า กลุ่มพยาบาลที่มีรายได้มาก มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาลสูงกว่ากลุ่มพยาบาลที่มีรายได้น้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในค่านาง ค่านผู้ป่วยและญาติ และเมื่อวิเคราะห์รวมทุกค่าที่ระดับ .05 ส่วนค่านผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เครื่องมือเครื่องใช้ อาคารสถานที่ และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน พยาบาลทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน.

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยเปรียบเทียบทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ระหว่างกลุ่มพยาบาลที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี 25 - 30 ปี และมากกว่า 30 ปี พบว่า ค่านิยมพยาบาล พยาบาลที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนค่านิยมร่วมงาน ค่านิยมอาคารสถานที่ ค่านิยมบรรยากาศ ในการปฏิบัติงาน และเมื่อทำการวิเคราะห์รวมทุกด้าน พบว่าพยาบาลมีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ จรัสศรี (จรัสศรี วัฒนา, 2518) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของครูพยาบาลที่มีต่อนิสิตฝึกสอนวิชาพยาบาลศึกษา คณะครุศาสตร์ ปี 2518 ผลการศึกษาพบว่าครูพยาบาลที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีทัศนคติที่ต่อนิสิตฝึกสอนแผนกวิชาพยาบาลศึกษามากกว่าครูพยาบาลที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี

ด้านงานพยาบาล จากผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มพยาบาลอายุน้อยกว่า 25 ปี มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลในทางดี สูงกว่ากลุ่มพยาบาลอายุมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่าพยาบาลอายุน้อยเพิ่งเรียนจบใหม่ยังมีความคล่องตัวในการทำงาน ส่วนใหญ่พักในโรงพยาบาล ยังไม่มีการะทางครอบครัว ใ้พักนอนเต็มที่หลังจากเลิกงานแล้ว ส่วนกลุ่มพยาบาลอายุมากกว่า 30 ปี ส่วนมากทำการสมรสแล้วออกไปพักอาศัยนอกโรงพยาบาล ทำให้มีการะทางครอบครัว การะทางการเดินทางจึงทำให้ทัศนคติในทางดีต่อวิชาชีพพยาบาล ค่านิยมพยาบาลลดลง

ด้านผู้ป่วยและญาติพบว่าพยาบาลทั้งสามกลุ่มอายุ มีทัศนคติไม่แตกต่างกันอาจเป็นเพราะหลักสูตรการพยาบาลพื้นฐานได้ปลูกฝังให้พยาบาลเห็นความสำคัญของผู้ป่วยและญาติเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด จึงทำให้พยาบาลมีทัศนคติต่อผู้ป่วยและญาติ ทัศนคติต่อผู้ป่วยและญาติคล้ายคลึงกัน ด้านเพื่อนร่วมงานพบว่าการกลุ่มอายุ 25 - 30 ปี มีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานดีกว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเนื่องจากพยาบาลกลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี เพิ่งจบการศึกษาใหม่ ๆ ความคิดอ่านยังไม่เป็นผู้ใหญ่เต็มที่ ส่วนกลุ่มพยาบาลอายุ 25 - 30 ปี มีทัศนคติที่อาจเป็นเพราะเป็นผู้ใหญ่ขึ้น ได้ยอมรับกับ

เพื่อน ๆ เป็นเวลานานพอสมควร ไกลห่างอาศัยกัน เห็นอกเห็นใจกัน สำหรับกลุ่มพยาบาล อายุมากกว่า 30 ปี ส่วนใหญ่แต่งงานแล้ว จึงมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานน้อยกว่า งานอาคารสถานที่ พบว่ากลุ่มพยาบาลอายุมากกว่า 30 ปี มีทัศนคติที่ดีต่ออาคารสถานที่มากที่สุด รองลงมา เป็นกลุ่มอายุน้อยกว่า 25 กลุ่ม 25 - 30 ปี มีทัศนคติต่ออาคารสถานที่ในทางที่ดี น้อยที่สุด ซึ่งอาจเนื่องจากพยาบาลอายุน้อยกว่า 25 ปี เห็นว่า หอพักพยาบาลดีกว่าหอพักนักศึกษา พยาบาล เพราะหอพักพยาบาลให้ความเป็นอิสระมากขึ้น ส่วนกลุ่มอายุ 25 - 30 ปี ได้พักอยู่ในหอพักเป็นเวลานาน ทำให้เบื่อหน่าย แต่เมื่ออายุ 30 ปีขึ้นไปส่วนใหญ่ออกไปพักบ้านของตนเอง ทำให้มีการเพิ่มขึ้น การเดินทางมาทำงานไม่สะดวกเหมือนกับพักในโรงพยาบาล จึงทำให้กลับมีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลคือพอ ๆ กับกลุ่มอายุ 25 ปี ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน พบว่า พยาบาลอายุต่างก็มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่พยาบาลอายุ มากกว่า 30 ปี และน้อยกว่า 25 ปี มีทัศนคติดีกว่ากลุ่ม 25 - 30 ปี อาจเป็นเพราะพยาบาล อายุมาก มีความชำนาญงาน สามารถแก้ปัญหาได้ก็ ได้รับการยกย่องจากพยาบาลอายุน้อยกว่า จึงทำให้บรรยากาศในการปฏิบัติงานดี ส่วนกลุ่มพยาบาลอายุน้อยกว่า 25 ปี มีทัศนคติต่อ บรรยากาศในการปฏิบัติงานก็อาจเนื่องจากยังไม่เชี่ยวชาญ การมีอายุน้อยทำให้วางตัวง่าย จึง รู้สึกว่าบรรยากาศในการปฏิบัติงานดี ส่วนกลุ่มอายุ 25 - 30 ปี เป็นกลุ่มที่มีอายุระหว่างกลาง มักมีความรู้ที่กล้าปากใจ ทำให้บรรยากาศในการปฏิบัติงานไม่ดี

2. การเปรียบเทียบทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลระหว่างกลุ่มพยาบาลที่มีอายุราชการต่างกัน ปรากฏว่าพยาบาลที่มีอายุราชการต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ด้านงานพยาบาล ญาติผู้ป่วย และญาติ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เครื่องมือเครื่องใช้ อาคารสถานที่ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน และรวมทุกลักษณะไม่แตกต่างกัน ซัดกับการวิจัยของบุญทอง (บุญทอง เกตะวันดี, 2504 : 83) และ สิริศักดิ์ (ศิริศักดิ์ สิริวันพิศักดิ์, 2518 : 82) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง ทัศนคติของครูต่อนักเรียน และทัศนคติของครูต่อการทดสอบ ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่าง สัมภาษณ์งานต่างกัน

3. การเปรียบเทียบทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ระหว่างกลุ่มพยาบาลที่มีลักษณะงาน กองบริการทางวิทยาศาสตร์และการแพทย์ กองโสตถกรรม กองคล้ายกรรม และกอง สุทธิ - บริเวศกรรม พบว่า พยาบาลกองบริการทางวิทยาศาสตร์และการแพทย์ กองคล้ายกรรม

และกองสูติ-นรีเวชกรรม มีทัศนคติในทางที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาลคล้ายคลึงกัน แต่กลุ่มพยาบาลทั้งสามกองก็ต่างแล้ว มีทัศนคติในทางที่ดีสูงกว่ากลุ่มพยาบาลกองโสตถยกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากเมื่อพิจารณาตามข้อเท็จจริงแล้วจะเห็นว่า ผู้ป่วยทางโสตถยกรรมส่วนมากเป็นโรคเรื้อรังต้องพักรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาลนาน การหายของโรคค่อยเป็นค่อยไป ลักษณะทางกายภาพ และทางจิตใจของผู้ป่วย ไม่สดชื่น ลักษณะงานก็เป็นไปแบบงานประจำ (Routine) นอกจากนั้นแล้วผู้ป่วยทางโสตถยกรรมส่วนใหญ่เป็นโรคติดต่อกัน ซึ่งอาจแพร่เชื้อไปยังผู้อื่นได้ ส่วนงานกองอื่น ๆ ส่วนใหญ่เป็นโรคหายเร็ว สภาพผู้ป่วยทั้งร่างกายและจิตใจไม่ผิดไปจากสภาพปกตินัก ไม่ค่อยมีโรคติดต่อกิจทำให้พยาบาลมีทัศนคติที่ดีกว่าพยาบาลกองโสตถยกรรม

สำหรับค่านผู้ป่วยและญาติพบว่า พยาบาลที่มีลักษณะงานต่างก็มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่พยาบาลกองสูติ-นรีเวชกรรม กองกัลยกรรม กองบริการทางวิทยาศาสตร์และการแพทย์ มีทัศนคติในทางที่ดีสูงกว่าพยาบาลกองโสตถยกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอยู่โรงพยาบาลนาน ทางค่านผู้ป่วยอาจเนื่องจากเหตุผลเช่นเดียวกับเรื่องงานพยาบาลทั้งที่ใดกล่าวตอนต้น ส่วนญาติผู้ป่วยอาจเนื่องจากกองโสตถยกรรม ญาติผู้ป่วยส่วนใหญ่ทราบกฎระเบียบของโรงพยาบาลดี มักหาทางหลีกเลี่ยงและฝ่าฝืน ไม่รวมมือในการให้การรักษายาบาลผู้ป่วยเท่าที่ควร จึงทำให้พยาบาลกองนี้มีทัศนคติต่อผู้ป่วยและญาติไม่ดี

4. การเปรียบเทียบทัศนคติของพยาบาลต่อวิชาชีพพยาบาลระหว่างพยาบาลที่ยังไม่สมรสกับสมรสแล้วพบว่าพยาบาลที่ยังไม่สมรส มีทัศนคติในทางที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาลสูงกว่าพยาบาลที่สมรสแล้ว เฉพาะในค่านงานพยาบาล กับค่านผู้บังคับบัญชาเท่านั้น ซึ่งตรงกับคำกล่าวของละมอม (ละมอม ศรีจันทร์พันธุ์ 2511 : 88) แต่ค่านผู้ป่วยและญาติ เพื่อนร่วมงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ อาคารสถานที่ และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน พยาบาลทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากพยาบาลที่สมรสแล้ว มีภาระทางครอบครัว ต้องออกไปหาที่พักอยู่นอกโรงพยาบาล ทำให้รายจ่ายเพิ่มขึ้น การเดินทางมาทำงานไม่สะดวก

การพักผ่อนหลังจากทำงานไม่เต็มที่ จึงทำให้มีทัศนคติในคํานงานพยาบาลและคํานผู้บังคับบัญชาไม่ดี

5. การเปรียบเทียบทัศนคติของพยาบาลทอวิชาชีพยาบาลระหว่างพยาบาลที่มีวุฒิทางการเรียนสูง และวุฒิทางการเรียนต่ำ พบว่าพยาบาลที่มีวุฒิสสูง มีทัศนคติต่อวิชาชีพยาบาลคํานงานและคํานผู้ช่วยและญาติดีกว่าพยาบาลที่มีวุฒิต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ตรงกับคํากล่าวของ สัมพันธ์ (สัมพันธ์ หินธิระนันท์ และคนอื่น ๆ, 2515 : 175) ที่ว่า คนที่มีวุฒิสสูง ทำให้มีความรู้ดี มีทักษะ และประสบการณ์ดี สามารถแก้ปัญหาได้ดี จิตใจสบาย มีทัศนคติต่อคํานงานดี ตรงกันข้าม ผู้ที่มีความรู้ต่ำ ไม่มีความมั่นใจในคํานงาน ทำให้เกิดการขัดแย้งในจิตใจ คํานงานผิดพลาดเป็นผลเสียต่อผู้รับบริการ จึงไม่มีความสุข และมีทัศนคติไม่ดีต่อคําน และยังโยงไปถึงมีทัศนคติไม่ดีต่อผู้ช่วยและญาติด้วย และจากผลการวิเคราะห์กลุ่มพบว่าพยาบาลที่มีวุฒิสสูง มีทัศนคติต่อวิชาชีพยาบาลคํานบรรยาการในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพยาบาลที่มีวุฒิต่ำ ทั้งนี้อาจเนื่องจากพยาบาลที่มีวุฒิสสูง เมื่อได้ไปศึกษาเล่าเรียนมา มีความรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ ต้องการกลับมาปรับปรุงในคํานงานของตนให้ดีขึ้น แต่ก็มีเหตุขัดข้องไม่อาจทำได้ดังประสงค์ จึงทำให้มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อบรรยาการในการปฏิบัติงานได้

6. การเปรียบเทียบทัศนคติต่อวิชาชีพยาบาลระหว่าง กลุ่มพยาบาลที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง กับกลุ่มพยาบาลที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ พบว่าทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติต่อวิชาชีพยาบาลไม่แตกต่างกันในคําน งานพยาบาล ผู้ช่วยและญาติ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เครื่องมือเครื่องใช้ อาคารสถานที่ และบรรยาการในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อพยาบาลเรียนจบแล้วคํานงานก็เริ่มมีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานคํานความสนใจในระยะหลังได้ ดังนั้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเมื่อสมัยที่ยังเป็นนักเรียนต่างกันไม่ จึงไม่ส่งผลให้พยาบาลมีทัศนคติแตกต่างกัน

7. การเปรียบเทียบทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ระหว่างกลุ่มพยาบาลซึ่งมีรายได้มาก กับกลุ่มพยาบาลที่มีรายได้น้อย พบว่า พยาบาลที่มีรายได้มาก มีทัศนคติในทางดีต่อวิชาชีพพยาบาล งานพยาบาล ผู้ป่วยและญาติ และรวมทุกลักษณะ สูงกว่าพยาบาลที่มีรายได้น้อย ซึ่งอาจ เนื่องจากพยาบาลที่มีรายได้มาก เกิดความพอใจในงาน เพราะได้ผลตอบแทนเป็นที่พอใจ การครองชีพดี ไม่เห็นว่าเป็นงานต่ำต้อย ตรงกันข้าม พยาบาลที่มีรายได้น้อย อาจเห็นเป็น งานต่ำต้อย ไม่คุ้มค่าเหนื่อยยากและการเสี่ยงอันตรายจากการติดโรค รู้สึกไม่มีเกียรติ การ ครองชีพไม่ดี ไม่ทัดเทียมกับอาชีพอื่น จึงทำให้ทัศนคติที่ไม่ดีต่อวิชาชีพ แล้วยังมีทัศนคติที่ไม่ดี เกี่ยวโยงถึงผู้ป่วยและญาติด้วย เพราะเมื่อคิดว่าตนเองต่ำต้อย ผู้ป่วยและญาติไม่ยกย่องตน.

ข้อเสนอแนะ

1. ในการปรับปรุงส่งเสริมการสร้างความรู้สึกรัก และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพของพยาบาล ควรคำนึงถึงระดับอายุ โดยปรับปรุงส่งเสริมทุกระดับ แต่ควรเน้นระดับอายุ 25 - 30 ปี และ 30 ปี เป็นพิเศษ กาลลักษณะงานก็เช่นเดียวกัน ควรเน้น เจ้าหน้าที่กองโสตถยกรรมให้มากกว่ากองอื่น เพราะตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลบ่งชี้ว่าเจ้าหน้าที่พยาบาลกองโสตถยกรรมมีทัศนคติต่อวิชาชีพ พยาบาลในทางคั่น้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานคั่นโสตถยกรรมเป็นงานที่เห็นผลช้า เนื่องจากจากผู้ป่วยใช้เวลาในการรักษาตัวนาน สภาพทางร่างกายและจิตใจของผู้ป่วยเปลี่ยนแปลงไปจาก สภาพปกติมาก นอกจากนั้นแล้ว พยาบาลจะต้องใกล้ชิดกับสิ่งไม่สுகขึ้น โรคทางคั่นโสตถยกรรม ส่วนใหญ่ เป็นโรคติดต่อจึงทำให้พยาบาลมีโอกาสติดโรคได้ตลอดเวลา ดังนั้นในการเสริมสร้าง ทัศนคติที่ดีให้แก่พยาบาล ควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพ และทำการรักษาพยาบาลที่เจ็บป่วยโดยไม่คิดมูลค่า ควรจัดการสุขภาพของผู้ป่วยให้ปลอดภัยจากโรคติดต่อ ตลอดจนจัดบรรยากาศ ในการปฏิบัติงานให้สுகขึ้น สำหรับพยาบาลที่สมรสแล้วควรจัดให้มีบริการคั่นที่อยู่อาศัย เช่น เกี่ยวกับทำรวจ ทหาร โดยจัดบ้านพักให้ หรือสามารถเบิกค่าที่พักได้ จัดบริการเกี่ยวกับการ เดินทางมาทำงานของพยาบาลให้สะดวกเท่าที่ควร ควรจัดให้มีห้องพักผ่อนให้เหมาะสมสำหรับพยาบาลพักเมื่อออกจากเวรกลางคั่น ให้มีการอบรมระหว่างปฏิบัติการเพื่อช่วยให้พยาบาล มีความรู้กว้างขวางขึ้น จัดส่งพยาบาลให้ไปศึกษาต่อเพื่อให้ความรู้ใหม่ ๆ และกลับเข้ามา ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้พยาบาลได้ปรับปรุงงานตามที่ได้ศึกษา มา สำหรับ รายได้นั้นเนื่องจากลักษณะงานพยาบาลเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูง คือรับผิดชอบเกี่ยวกับชีวิต ผู้ป่วย ลักษณะงานเสี่ยงอันตรายต่อการติดโรค แต่การที่ราคาเงินเดือนของพยาบาลนั้นคิดจาก เวลาเรียน จึงทำให้รู้สึกรายได้น้อยของพยาบาลน้อย เมื่อเทียบกับลักษณะงาน ดังนั้นผู้บริหาร ควรหาทางส่งเสริมคั่นรายได้โดยพิจารณาเรื่องการเลื่อนชั้นเลื่อนเงินเดือนให้เหมาะสมกับ ลักษณะงานที่รับผิดชอบสูง ตลอดจนการหาทางช่วยเหลือ ปรับปรุงคั่นสวัสดิการคั่นอื่น ๆ ทดแทน.

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยคราวต่อไป

✓ 2.1 ควรมีการวิจัยเรื่องนี้เพื่อติดตามผลอย่างน้อย 3 ปีต่อครั้ง เนื่องจากทัศนคติของคนอาจเปลี่ยนแปลงได้

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ สร้างขึ้นสำหรับวัดทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร เท่านั้น ถ้าต้องการนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่น ควรดัดแปลงให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างนั้น

2.3 การวิจัยครั้งนี้เป็นการเปรียบเทียบ ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลตาม อายุ อายุราชการ ลักษณะงาน สถานภาพสมรส วุฒิ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และรายได้ คำนึงถึง ควรต่อไปควรเปรียบเทียบด้าน ลักษณะงานและจลลาคับทัศนคติของพยาบาล ต่อลักษณะงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแต่ละด้าน.

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- เขียน แสงหนุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของบุ้งคับบัญชา กับความสำเร็จและความพอใจในการทำงานของผู้ไต่บังคับบัญชา ปรินิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2518, 42 หน้า.
- จรัสศรี รัมมะวาส ความคิดเห็นของครูพยาบาลที่มีต่อการฝึกสอน วิทยานิพนธ์ ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518, 64 หน้า.
- วารุวรรณ เสวกรวรรณ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2517, 133 หน้า.
- แจ่ม นาควิเชตร การศึกษาปัญหาในการเรียนภาคปฏิบัติของนักเรียนพยาบาล โรงพยาบาลพิษณุโลก วิทยานิพนธ์ ก.บ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2511, 49 หน้า.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน อิทธิพลของสังคมต่อทัศนคติของเด็กวัยรุ่น รายงานการวิจัยฉบับที่ โรงพิมพ์คุรุสภา 2518, 136 หน้า.
- นิภา เล็กอำรุง พฤติกรรมการสอนของครูระดับประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร เกี่ยวกับกำหนดงานให้นักเรียนทำ และทบทวนเมื่อจบบทเรียน ปรินิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2518, 62 หน้า.
- ธรรมรส โชติกุญชร มนุษยสัมพันธ์ โอเคียนสโตร 2512, 476 หน้า.
- บุญกอบ เกตะวันดี ทัศนคติของครูต่อนักเรียน ปรินิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2515, 80 หน้า.
- บุญชนะ อัดดากกร "เกรนสู่กิจการพัฒนา" การคลัง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2508, 921 หน้า.

บำรุง สุขพรรณ "การเพิ่มของประชากรกับการวางแผนครอบครัว" วารสารกรุงเทพมหานคร
ปีที่ 3 ฉบับที่ 31 สิงหาคม 2518, 225 หน้า.

ปานัน บุญทองและคนอื่น ๆ หลักการพยาบาลทั่วไป โรงพิมพ์การช่าง 2513, 353 หน้า.

ปิยะนัทร เนนเลิศ ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลศิริราช วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2518, 71 หน้า.

ประยงค์ อรัญญิกานนท์ และคนอื่น ๆ การพยาบาลสาธารณสุข แสงทองการพิมพ์
2501, 386 หน้า.

พิมพ์กาญจน์ พิทยาเกศ และปรางค์ ผลพันธุ์ วิชาพยาบาล โรงพิมพ์อักษรสมัย
2514, 595 หน้า.

ละออด หุตางกูร "บัญญัติจรรยาสำหรับพยาบาลสถานพยาบาลนานาชาติ ฉบับแก้ไข 1972"
วารสารพยาบาล ปีที่ 44 ฉบับที่ 1 มกราคม 2518, 74 หน้า.

ละม่อม ศรีจันทร์หาพันธ์ สภาพการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ระดับกอง
ในจังหวัดพระนคร - ธนบุรี วิทยานิพนธ์ ร.บ.ม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
2511, 154 หน้า.

วัชรินทร์ อ่อนประสงค์ การศึกษากิจกรรมของผู้บริหารที่มีต่อระบบการศึกษา แบบเลื่อนชั้น
โดยอดัตโนมิต วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2518, 61 หน้า.

วิจิตร ศรีสุพรรณ การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล
โรงพยาบาลศิริราช วิทยานิพนธ์ ค.บ. มหาวิทยาลัยมหิดล 2511, 48 หน้า.

วีระชาติ แก้วไสย องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย ปรินิพนธ์ กศ.ม.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2518, 62 หน้า.

กิริศักดิ์ ศิรินนทศักดิ์ ทัศนคติของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา ๔ ที่มีต่อการทดสอบ
ปลายปี ปรินิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2518, 91 หน้า.

สัมพันธ์ หินธีระนันท์ และคนอื่น ๆ ประมวลการประชุมพยาบาล แสงทองการพิมพ์
2515, 176 หน้า.

สุภาณี เสนากิสัย "เหตุที่ทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจในสภาวะการทำงานของพยาบาล
ประจำการในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในประเทศไทย" วิทยานิพนธ์ M.S. Boston
University of Massachusetts U.S.A. "วารสารพยาบาล" ฉบับที่ 4
ตุลาคม 2516, 54 หน้า.

สุพัทธรา สุภาพ สังคมวิทยา พิมพ์ครั้งที่ 2 โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช 2515, 177 หน้า.

สมพงษ์ เกษมสิน การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด
2516, 531 หน้า.

สมสมัย พิทักษ์ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนสอบคัดเลือก คะแนนผลสัมฤทธิ์ทาง
การเรียนรู้และทัศนคติต่อวิชาชีพครู ของนักเรียน ป.กศ. ปรินิพนธ์ กศ.ม.
วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร 2513, 85 หน้า.

โอกาส ขรรฆวนิช "โฉมหน้าใหม่ของกรุงเทพมหานคร" วารสารกรุงเทพมหานคร
ฉบับที่ 27 เมษายน 2518, 109 หน้า.

Allport Gordon W, Handbook of Social Psychology. Massachusetts Clark University Press, 1969.

Benton Douglass A. and White, Harold C. "Satisfaction of Job Factors for Registered Nurses, Staffing". A Journal of Nursing Administration Reader. Wakefield Massachusetts Contemporary Publishing, 1974.

✓ Brown Julia S. Oberman, Mary L. and Swift "Baccalaureate Students Images of Nursing" Nursing Research 23 : 53 - 59 January, February, 1974.

Edward Allen L., Technique of Attitude Scale Construction, Copyright 1957, 256 pp.

✓ Edward, Allen L., Experimental Design in Psychological Research, Rinehart and Company, Inc. New York 1968, 446 pp.

✓ Good Carter V., Dictionary of Education, prepared under the Auspices of Phi Delta Kappa 2nd New York Mc. Graw Hill Book Co., Inc. 1959

✓ Hilgard Ernest R., Introduction to Psychology, 2nd ed., New York, Harcourt, Brance and World, Inc, c. 1962. p. 564.

✓ Kender, Howard H. Basic Psychology, New York, Appleton Century - Crafts Company, c. 1963.

Lambertson, Eleanor C., Education for Nursing Leadership Philadelphia Lippincott Company 1958, 880 pp.

Magnuson, D. Test Theory. Addison - Wesley Publishing Company, 1967,
270 pp.

Martin Fishbein "The Method of Constructing an Attitude Scale"
Reading in Attitude Theory and Measurement, 1967, 499 pp.

Price, The Art, Science and Spirit of Nursing Copyright 1955,
882 pp.

Oppenheim, Questionnaire Design and Attitude Measurement, Fifth
Printing 1966, 298 pp.

Winer, B.J., Statistical Principles in Experimental Design, 2nd ed.,
McGraw-Hill Book Company, New York, 1971, 907 pp.

ภาคผนวก

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามวัดทัศนคติของพยาบาลที่มีต่อ
วิชาชีพพยาบาล

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	4.8076	22	3.1261	43	4.3141
2	4.8740	23	4.6315	44	7.3265
3	3.9781	24	6.1137	45	10.5633
4	8.6230	25	8.0261	46	8.7271
5	4.4242	26	9.9779	47	3.3761
6	2.7000	27	6.7209	48	7.4891
7	6.8791	28	3.7271	49	6.7574
8	2.6689	29	4.4778	50	4.3453
9	9.8076	30	4.0788	51	3.7271
10	8.0103	31	3.7961	52	3.7761
11	3.0727	32	5.6772	53	4.7574
12	3.0325	33	8.0327	54	5.5341
13	3.0363	34	3.9904	55	3.3941
14	4.7352	35	8.2572	56	6.8674
15	7.2444	36	6.5036	57	5.9342
16	6.0816	37	8.1314	58	6.1414
17	8.6347	38	4.0791	59	7.1312
18	9.3676	39	10.6068	60	4.0020
19	5.0469	40	10.5352	61	2.8761
20	6.0103	41	4.4980	62	3.3771
21	4.2038	42	5.2022		

แบบสำรวจทัศนคติของ"พยาบาลทอวิชาชี๓พยาบาล

แบบสำรวจทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล

คำชี้แจงในการทำแบบสำรวจ

1. แบบสำรวจฉบับนี้มีจุดประสงค์ที่จะสำรวจความคิดเห็น หรือความรู้สึกของพยาบาล ที่มิต้องการประกอบวิชาชีพพยาบาล เพื่อนำไปใช้ในการวิจัยทางวิชาการ มิได้มุ่งประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคคล หรือหน่วยราชการใด ๆ และในการวิเคราะห์และเสนอผลการวิจัย จะนำเสนอโดยรวม ๆ มิได้วิเคราะห์หรือเสนอผลเป็นรายบุคคล ดังนั้นในการทำแบบสำรวจ ครั้งนี้ ท่านไม่จำเป็นต้องลงชื่อในแบบสำรวจนี้.

2. แบบสำรวจนี้ ต้องการถามความคิดเห็นของท่านหลายประการ ท่านอาจเห็นด้วย ในบางประการ และอาจจะไม่เห็นด้วยในบางประการก็ได้ ซึ่งไม่จำเป็นจะต้องเหมือนกับ กับคนอื่น ๆ หรือถูกต้องตามหลักวิชาการใด ๆ คำตอบที่จะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้คือ คำตอบที่ตรงกับสภาพความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด.

3. แบบสำรวจชุดนี้มี 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดบางประการของท่าน

ตอนที่ 2 ประกอบด้วยความคิดเห็น ให้ท่านพิจารณาทั้งหมดมี 62 ข้อ โปรดตอบ ทุกข้อตามความเป็นจริงที่ท่านประสบอยู่ แบบสำรวจทุกข้อมีคำตอบอยู่ 5 ข้อ ให้ท่านเลือกตอบ ก็

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายความว่าท่านเห็นด้วยหรือประทับใจกับสภาพตามข้อความนั้น โดยแท้จริงไม่มีข้อแม้ใด ๆ

เห็นด้วย หมายความว่าท่านเห็นด้วยหรือประทับใจกับสภาพตามข้อความเหล่านั้น โดยทั่วไป

ไม่แน่ใจ หมายความว่าท่านตัดสินใจลงใจไม่ได้เด็ดขาดว่าท่านเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย หมายความว่าท่านไม่เห็นด้วยหรือไม่ประทับใจกับสภาพตามข้อความเหล่านั้นโดยทั่วไป

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายความว่าท่านไม่เห็นด้วยหรือไม่ประทับใจกับสภาพตามข้อความเหล่านั้นโดยสิ้นเชิง ไม่มีข้อแม้ใด ๆ

ตอนที่ 1 รายละเอียดเกี่ยวกับตัวท่าน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในวงกลมที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านในปัจจุบัน.

อายุ

- ☐ 25 ปีลงมา
☐ 25 ขึ้นไปถึง 30 ปี
☐ 30 ปีขึ้นไป

สถานภาพสมรส

- ☐ สมรสแล้ว (รวมทั้ง คู่ ~~โสด~~ หม้าย หย่า แยก)
☐ ยังไม่สมรส

เวลาในการทำงาน

- ☐ ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปถึง 5 ปี
☐ 5 ปีขึ้นไปถึง 10 ปี
☐ 10 ปีขึ้นไป

วุฒิสูงสุด

- ☐ ประกาศนียบัตรพยาบาลอนามัยหรือพยาบาลอนามัยและผดุงครรภ์
☐ สูงกว่าประกาศนียบัตรพยาบาลอนามัยและผดุงครรภ์ (โปรดระบุที่วุฒิ)

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยคิดคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในปีการศึกษาสุดท้าย

- ☐ 80 - 100 % หรือเกรด B - A
☐ 60 - 79 % หรือเกรด D - C

หน่วยงานที่ทำ

- ☐ กองบริการทางวิทยาศาสตร์และการแพทย์
☐ กองโสตถกรรม
☐ กองศัลยกรรม
☐ กองสูติรีเวชกรรม

รายได้จากงานพยาบาล (รายได้จากเงินเดือน เงินยามวิกาล เงินจากการเข้าคนไข้พิเศษ และเงินอื่น ๆ จากการปฏิบัติงานพยาบาล คิดเฉลี่ยต่อเดือน)

- ☐ ต่ำกว่า 2,000 บาท
☐ 2,000 บาทขึ้นไปถึง 3,000 บาท
☐ สูงกว่า 3,000 บาท

ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องหนึ่ง ที่ท่านเห็นว่าใกล้เคียงหรือตรงกับความคิดเห็น ความรู้สึกในปัจจุบันของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว.

ตัวอย่าง

ข้อ	ข้อความ	ความรู้สึก				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
0	งานพยาบาลเป็นงานสบาย					
00	ญาติผู้ป่วยส่วนใหญ่เป็นอุปสรรคต่อการพยาบาล					

คำอธิบาย

ข้อ 0 ถ้าท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องไม่เห็นด้วย แสดงว่าท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความที่ว่า "งานพยาบาลเป็นงานสบาย"

ข้อ 00 ถ้าท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องเห็นด้วยอย่างยิ่ง แสดงว่าท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความที่ว่า "ญาติผู้ป่วยส่วนใหญ่เป็นอุปสรรคต่อการพยาบาล" อย่างไม่มีข้อแม้ใด ๆ

หมายเหตุ

- ผู้บังคับบัญชา หมายถึง หัวหน้าพยาบาล ผู้ตรวจการพยาบาล หัวหน้าตึกของท่าน
- เพื่อนร่วมงาน หมายถึง แพทย์ พยาบาล บุคลากรพยาบาล ซึ่งปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเดียวกับท่าน
- เครื่องมือเครื่องใช้ หมายถึง เครื่องมือเครื่องใช้ในหอผู้ป่วยของท่าน

ภาคที่ 2

ข้อ	ข้อความ	ความรู้สึก				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	สังคมยกย่องวีรกรรมของชา "เจ้าตาก"					
2	ชา "เจ้าตาก" ใจในงานพยาบาลเพราะได้ช่วยเหลือชีวิตมนุษย์					
3	การเสียสละของพยาบาลต่อสังคมเป็นเรื่องน่าสรรเสริญ					
4	งานของชา "เจ้า" เป็นงานที่สกปรกน่ารังเกียจ					
5	การสังเกตและจดบันทึกอาการของผู้ป่วยเป็นเรื่องน่าเบื่อ					
6	งานของชา "เจ้า" เป็นอันตรายต่อสุขภาพของชา "เจ้า"					
7	การศึกษาวิชาชีพพยาบาลทำให้ชา "เจ้า" หมดกำลังใจเฉพาะหน้าใดก็					
8	การทำงานพยาบาลทำให้ชา "เจ้า" ฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น					
9	การประกอบวิชาชีพพยาบาลส่งเสริมความละเอียดถี่ถ้วนของบุคคล					
10	ชา "เจ้า" รู้จักการเอาใจทุกครั้งที่มีคนไข้หนักต้องรับผิดชอบ					
11	ผู้ป่วยในควรระวังการรบกวนทางใจของผู้รับทราบ					
12	ผู้ป่วยส่วนใหญ่มีอาการไม่สบาย					
13	ชา "เจ้า" ภูมิใจในหน้าที่ของชา "เจ้า" เป็นพยาบาล					
14	งานพยาบาลไม่งานนา เมื่อเพราะคงอดทนกับอารมณ์ของคนทุกประเภท					
15	ชา "เจ้า" ชอบพูดคุยถามทุกข์สุขผู้ป่วยเสมอ					
16	ผู้ป่วยส่วนใหญ่พยายามช่วยเหลือตัวเองมากที่สุดเท่าที่จะทำได้					
17	ผู้ป่วยส่วนใหญ่สกปรกน่ารังเกียจ					
18	ผู้ป่วยส่วนใหญ่ถือรับไม่ฟังเหตุผล					
19	ผู้ป่วยส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎของโรงพยาบาล					
20	ญาติส่วนใหญ่เชื่อคำแนะนำของพยาบาล					

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย
21	ญาติผู้ปกครองควรหางานทำของชาวเขาเจมามาก	
22	ญาติส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงพยาบาล	
23	การแนะนำเรื่องสุขภาพอนามัยแก่ญาติของผู้ป่วยเป็นสิ่งจำเป็น	
24	ผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	
25	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงบางคน	
26	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นบางกน	
27	ผู้บังคับบัญชารับแต่ความดีโยนความผิดให้ลูกน้อง	
28	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชารักษาตัวหรือเรื่องงานให้ตลอดเวลา	
29	ผู้บังคับบัญชาเรียกประชุมชี้แจงนโยบายที่รับทราบมาเสมอ	
30	ผู้บังคับบัญชาไม่ทักท้วงเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา	
31	ผู้บังคับบัญชาไม่จรรยาบรรณสั่งการกับผู้ใต้บังคับบัญชา	
32	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รับผิดชอบงานดี	
33	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เบียดเบียนกัน	
34	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ไม่รักษาความลับของผู้ป่วยทำให้เสียชื่อเสียงของพยาบาล	
35	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ชอบเกี่ยงงาน	
36	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ไม่ชอบเสียเวลา	
37	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่หาเวลาไม่สุภาพ	
38	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ชอบซ้ำเติมใ้ผู้อื่นผิดพลาด	
39	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ชอบทักท้วงกันมาก	
40	หอผู้ป่วยของชาวเขาเจมามีเครื่องไม้เครื่องมือเพียงพอ	
41	เครื่องมือเครื่องใช้ในห้องผู้ป่วยของชาวเขาเจมามีคุณภาพดี	
42	การเบิกเครื่องมือเครื่องใช้ให้สะดวก	

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
43	การซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ที่ชำรุดสะดวกรวดเร็ว					
44	เครื่องมือวัดค่า รับผู้ช่วยฉุกเฉินหามไปจุดบางสะดวก					
45	เครื่องใช้ ภาชนะวัสดุสมัย ใหม่ปฏิบัติงานคล่องตัว					
46	หอยุ่ช่วยอาการถ่ายเทไม่สะดวก					
47	หอยุ่ช่วยการถ่ายเทสะดวกในการปฏิบัติงาน					
48	หอยุ่ช่วยปีดลิ้น					
49	หอยุ่ช่วยใ้การฝึกหัดกับผู้อื่นไม่สะดวก					
50	ห้องบำบัดดวงตาในหอยุ่ช่วยของชำ เจาไม่เหมาะสมสำหรับผู้ช่วยใช้					
51	อาการ ักของเมามาสดสะดวก					
52	อาการพักขา เมามาสดสะดวก					
53	อาการพักขา เมามาสดสะดวกในการเดินทางไปเข้าเวรกลางคืน					
54	อาการพักขา เมามาสดสะดวก					
55	หน่วยงานของข้าพเจามีสวัสดิการการรักษายาบาลดี					
56	หน่วยงานของข้าพเจามีสโมสรสำหรับพักผ่อนหย่อนใจ					
57	การพักผ่อนการถูกจำหน่ายในหน่วยงานเป็นประโยชน์แก่ข้าพเจามาก					
58	หน่วยงานของข้าพเจามีอาหารสะอาด ราคาถูกจำหน่าย					
59	เจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานของข้าพเจารวบรวมประสานงานกันดีมาก					
60	ข้าพเจ้ารู้สึกทราดข้าพเจ้าเป็นคนสำคัญในหน่วยงานของข้าพเจ้า					
61	บรรยากาศในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีการแก่งแย่งชิงดี					
62	วิชาชีพของข้าพเจ้ามีความก้าวหน้าดี ไม่พ้องกับวิชาชีพอื่นที่ใช้เวลาศึกษาเท่ากัน					