ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยด้านจิต-สังคมที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรามาธิบดี

ผู้วิจัย นางสาวนิตยา ทรัพย์วงศ์เจริญ **ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การแนะแนว)
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ (2) รองศาสตราจารย์ ดร.เจียรนัย ทรงชัยกุล
ปีการศึกษา 2549

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสัมพันธ์เปรียบเทียบ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาธิบดีที่อยู่ในสถานการณ์ทางสังคมต่างกัน (2) เปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาธิบดีที่มีจิตลักษณะต่างกัน (3) ศึกษาการทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาธิบดี ด้วยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมและกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ โดยปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรามาธิบดีและไม่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาล จำนวน 285 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่ายจากประชากร เครื่องมือรวบรวมข้อมูลเป็นแบบวัดมาตรประมาณรวมค่า 7 ชุด ซึ่งมีค่าความเที่ยงตั้งแต่ .78 ถึง .94 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง และ 3 ทาง การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ และสถิติพื้นฐาน

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการที่มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อยเมื่อพิจารณาปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม คือ (1) พยาบาลที่มีการสนับสนุนของครอบครัวดี โดยพบในกลุ่มอายุมาก สถานภาพสมรสโสด ประสบการณ์ทำงานน้อย รายได้ต่อคนมาก (2) พยาบาลที่มีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานดี โดยพบในกลุ่มวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป (3) พยาบาลที่มีการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหารดี โดยพบในกลุ่มรวม อายุน้อย สถานภาพสมรสโสด ประสบการณ์ทำงานน้อย รายได้ต่อคนมาก (4) พยาบาลที่มีการสนับสนุนของครอบครัวดีและสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี พบในกลุ่มวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป (5) พยาบาลที่มีสถานการณ์ทางสังคมโดยรวมดี ความพร้อมทางจิตสูงและรายได้ต่อคนมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านจิตลักษณะ พยาบาลที่มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อย คือ (1) พยาบาลที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพดี โดยพบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม (2) พยาบาลที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงพบในกลุ่มรายได้ต่อคนมาก (3) พยาบาลที่มีสุขภาพจิตดี ถ้ามีทัศนคติต่อวิชาชีพดี โดยพบในกลุ่มรวม เด่นชัดในกลุ่มอายุมากประสบการณ์ทำงานมาก รายได้ต่อคนมาก (4) พยาบาลที่มีสุขภาพจิตดี ถ้ามีความเชื่ออำนาจในตนสูง โดยพบในกลุ่มประสบการณ์ทำงานมาก (5) พยาบาลที่มีความพร้อมทางจิตสูง (6) พยาบาลที่มีความพร้อมทางจิตสูงและสถานภาพสมรสมีคู่ การวิจัยได้พบว่า ตัวทำนายสำคัญของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ คือ ทัศนคติต่อวิชาชีพ และสุขภาพจิต โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 65.10 การวิจัยนี้พบกลุ่มเสี่ยงต่อการเปลี่ยนสายงาน คือ พยาบาลประจำการที่มีอายุน้อยและประสบการณ์ทำงานน้อย

คำสำคัญ ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยด้านจิต-สังคม พยาบาลประจำการ

Thesis title: Psycho-Social Factors Related to the Intention to Change Career Path of Staff Nurses in Ramathibodi Hospital
Researcher: Miss Nittaya Sapwongcharoen; **Degree:** Master of Education (Guidance); **Thesis advisors:** (1) Dr. Kosol Meekun, Associate Professor; (2) Dr. Chiaranai Songchaikul, Associate Professor; **Academic year:** 2006

ABSTRACT

This study was a correlational comparative research with the purposes to (1) compare the intentions to change career path of Ramathibodi Hospital staff nurses who were in different social situations; (2) compare the intentions to change career path of Ramathibodi Hospital staff nurses with different psychological traits; and (3) study predictability of using the social situation factors and psychological factors to predict the intention to change career path of Ramathibodi Hospital staff nurses.

The research sample consisted of 285 randomly selected professional nurses working as staff nurses, and not holding any administrative position, in Ramathibodi Hospital. The research instruments for data collection were seven summated rating scale questionnaires with reliability coefficients ranging from .78 to .94. Statistical procedures for data analysis were the two-way and three-way ANOVA, multiple regression analysis, Scheffe method for pairwise comparison, and basic statistical procedures.

Research findings revealed that when social situation factors were taken into consideration, staff nurses with low level intention to change career path were (1) those with good supports from their own family, who were found in the higher age group, single status group, little work experience group, and high per capita income group; (2) those with good relationship with colleagues, who were found in the group with the master's degree or higher educational level; (3) those with good awareness of the administrator's behaviors, who were found in the total group, young age group, single status group, little work experience group, and high per capita income group; (4) those with good supports from their own family and good relationship with colleagues, who were found in the group with master's degree or higher educational level; and those with good overall social situation, with high level mental readiness, and with high per capita income.

When psychological factors were taken into consideration, staff nurses with low level intention to change career path were (1) those with good attitudes toward their profession, who were found in the total group and in every sub-group; (2) those with high level confidence in self-power, who were found in the high per capita income group; (3) those with good mental health and good attitudes toward their profession, which found in the total group, and were prominent in the higher age group, high work experience group, and high per capita income group; (4) those with good mental health and with high level confidence in self-power, who were found in the high work experience group; (5) those with high level mental readiness; and (6) those with high level mental readiness and with married status.

Research findings also revealed that main predictors of the intention to change career path of staff nurses were the attitudes toward the profession and mental health with the combined predictability of 65.10 percent. This research also discovered the groups at risk of changing career path. They were the group of nurses with young age, and the group of nurses with little work experience.

Keywords: Intention to change career path, Related factors, Psycho-social factors, Staff nurse

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เจียรนัย ทรงชัยกุล ที่ได้ให้คำแนะนำเป็นอย่างดีตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกประทับใจในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ฐิติวัลคุ์ ธรรมไพโรจน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดุษณี ทัศนาจันทธานี อาจารย์ประจำภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี และคุณรุ่งทิพา บูรณะกิจเจริญ พยาบาลชำนาญการ 8 หัวหน้าหน่วยอนามัย ภาควิชาเวชศาสตร์ครอบครัว คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี ที่ได้กรุณาสละเวลาตรวจสอบและประเมินเครื่องมือ ตลอดจนให้คำแนะนำในการวิจัย

ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพิศ ลัพธวรรณ์ รองศาสตราจารย์นายแพทย์ประสิทธิ์ กี่สุขพันธ์ คุณพรภิรมย์ หลงทรัพย์ และคุณสุเทพ ธุระพันธ์ ที่ให้คำแนะนำและความช่วยเหลือในการทำวิจัย

ขอขอบคุณ บุคลากรของโรงพยาบาลรามาธิบดีทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการวิจัยมาโดยตลอด

ขอขอบคุณสมาชิกในครอบครัวทรัพย์วงศ์เจริญทุกคน ที่ส่งเสริมและสนับสนุนด้วยความรัก และความห่วงใยตลอดระยะเวลาการทำวิจัย

และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงสุดต่อ บิดา มารดา ตลอดจนครูอาจารย์ทุกท่าน ที่ให้กำลังกาย กำลังใจ กำลังความรู้ จนทำให้มีวันนี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้รับกำลังใจ และความช่วยเหลือตลอดการเรียนและการทำวิจัยนี้เป็นอย่างดียิ่งจากคุณปริญญา ชฎิลาลัย จนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัยนี้ ขอมอบให้แก่ผู้อ่านทุก ๆ ท่าน

นิตยา ทรัพย์วงศ์เจริญ

มีนาคม 2550

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ญ

สารบัญภาพ ..... ฐ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 2

กรอบแนวคิดการวิจัย 2

สมมติฐานของการวิจัย 3

ขอบเขตของการวิจัย 4

นิยามศัพท์เฉพาะ 5

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 5

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 6

ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ 6

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ 6

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ 11

การวัดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ 13

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ 14

ปัจจัยภายนอก (สถานการณ์ทางสังคม) กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ 16

ปัจจัยภายใน (จิตลักษณะ) กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ 22

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 28
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 28
ตัวแปรและนิยามปฏิบัติการของตัวแปร 29
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 32
การเก็บรวบรวมข้อมูล 39
การวิเคราะห์ข้อมูล 40
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 41
ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 42
ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ 43
ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการที่สถานการณ์ทางสังคมต่างกัน 43
ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการที่มีจิตลักษณะต่างกัน 49
ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการที่มีสถานการณ์ทางสังคมโดยรวม ความพร้อมทางจิตและลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน 56
ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ 60
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 66
สรุปการวิจัย 66
อภิปรายผล 68
ข้อดีและข้อจำกัดของงานวิจัย 79
ข้อเสนอแนะ 80
บรรณานุกรม 83

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก 89

ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ 90

ข เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล 92

ค แบบวัดสถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะ และความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงาน ของพยาบาลประจำการ 95

ง รายละเอียดค่าคุณภาพรายข้อและทั้งฉบับของแบบวัดที่สร้างขึ้น และแบบวัดที่ปรับจากที่มีผู้สร้างไว้แล้ว พร้อมผังตัวแปร 114

จ บทสรุปย่อของการวิจัย (Summary) 120

ประวัติผู้วิจัย 125

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามแผนกงานของโรงพยาบาลรามาธิบดี (กุมภาพันธ์ 2548) 29

ตารางที่ 3.2 สรุปค่าคุณภาพของแบบวัดที่ปรับจากที่มีผู้สร้างไว้แล้ว 39

ตารางที่ 4.1 ลักษณะทางชีวสังคมและสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง 42

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ พิจารณาตามสถานการณ์ทางสังคม 3 ประการ วิเคราะห์กลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 45

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการของกลุ่มเปรียบเทียบที่พบนัยสำคัญของความแปรปรวนผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ทางสังคมต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 46

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการที่มีการสนับสนุนของครอบครัวและสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานต่างกัน ในกลุ่มผู้มีวุฒิปริญญาโทขึ้นไป 48

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ พิจารณาตามลักษณะทางจิตลักษณะ 3 ประการ วิเคราะห์กลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 50

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการของกลุ่มเปรียบเทียบที่พบนัยสำคัญของความแปรปรวนผู้ที่มีจิตลักษณะต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 51

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการที่มีสุขภาพจิต และทัศนคติต่อวิชาชีพต่างกันในกลุ่มรวม 52

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการที่มีสุขภาพจิตและทัศนคติต่อวิชาชีพต่างกันในกลุ่มอายุมาก 53

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงาน ของพยาบาลประจำการที่มีสุขภาพจิต และทัศนคติต่อวิชาชีพต่างกัน ในกลุ่มประสบการณ์ทำงานมาก 53

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงาน ของพยาบาลประจำการที่มีสุขภาพจิตและทัศนคติต่อวิชาชีพต่างกัน ในกลุ่มรายได้ต่อคนมาก 54

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงาน ของพยาบาลประจำการที่มีสุขภาพจิตและความเชื่ออำนาจในตนต่างกัน ในกลุ่มประสบการณ์ทำงานมาก 55

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงาน ของพยาบาลประจำการ พิจารณาจำแนกตามความพร้อมสถานการณ์ทางสังคม โดยรวม ความพร้อมทางจิตและลักษณะทางชีวสังคม 57

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ ของกลุ่มเปรียบเทียบที่พบนัยสำคัญของความแปรปรวน ผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ทางสังคมโดยรวม ความพร้อมทางจิต และลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน 58

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ ที่มีความพร้อมทางจิต และสถานภาพสมรสต่างกัน 59

ตารางที่ 4.15 ผลการตารางเปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงาน ของพยาบาลประจำการที่มีสถานการณ์ทางสังคมโดยรวม ความพร้อมทางจิต และรายได้ต่อคน 59

ตารางที่ 4.16 เปอร์เซ็นต์ทำนายรวมและตัวทำนายสำคัญของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงาน ของพยาบาลประจำการ เมื่อใช้ตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมเป็นตัวทำนาย วิเคราะห์ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 61

ตารางที่ 4.17 เปอร์เซ็นต์ทำนายรวมและตัวทำนายสำคัญของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงาน ของพยาบาลประจำการ เมื่อใช้ตัวแปรทางจิตลักษณะเป็นตัวทำนาย วิเคราะห์ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 62

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.18 เปอร์เซ็นต์ทำนายรวมและตัวทำนายสำคัญของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงาน ของพยาบาลประจำการ เมื่อใช้ตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมโดยรวม และจิตลักษณะเป็นตัวทำนาย วิเคราะห์ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 63

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบเปอร์เซ็นต์ทำนายรวมความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงาน ของพยาบาลประจำการ โดยตัวทำนาย 3 ชุด 6 ตัวแปรกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 64

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 3
ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีการกระทำที่มีเหตุผล 9
ภาพที่ 2.2 แผนผังการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมตามรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม 14
ภาพที่ 2.3 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมแสดงจิตลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบทางจิตใจ ของพฤติกรรมทางจริยธรรม 16
ภาพที่ 5.1 ปัจจัยเชิงเหตุความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มรวมและกลุ่มย่อยบางกลุ่มที่แสดงปัจจัยเด่นชัด 79

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 พ.ศ.2545-2549 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี 2542: 2) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการปฏิรูประบบสุขภาพ โดยมีแนวคิด "คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา" ในขณะที่ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี (2545: 2) มีนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2543 - 2547 ซึ่งสามารถสรุปประเด็นสำคัญ ดังนี้ คือ มีการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ปริมาณงาน ลักษณะงาน มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพและทักษะเหมาะสมกับภาระงาน สอดคล้องกับหน่วยงาน มีการประเมินผลปฏิบัติงานมีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักยุติธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้ ส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีกับผู้ร่วมงานและส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีคุณภาพชีวิตที่ดี

สภาพสังคมและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีปัจจุบันทำให้มีผลกระทบต่อชีวิตทั้งทางบวกและทางลบเกี่ยวกับสุขภาพของประชาชนได้รับผลกระทบเช่นกัน บุคลากรทางการแพทย์จึงต้องปรับบทบาทของตนและทำหน้าที่ให้ดีที่สุด พยาบาลซึ่งเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดของบุคลากรด้านสาธารณสุขคือ ร้อยละ 78 (วิจิตร ศรีสุพรรณ 2547: 3) ต้องทำงานหนักเครียดและพยาบาลจำนวนไม่น้อยที่เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ ดังผลงานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพยาบาลจำนวนหนึ่งได้สาระสำคัญว่า พยาบาลขาดกำลังใจ ท้อแท้และต้องการเปลี่ยนสายงานสูงทำให้เกิดการขาดแคลนพยาบาลในเกือบทุกหน่วยงานโดยเฉพาะพยาบาลรุ่นกลาง (กาญจนา พูลแก้ว 2541: 1; วิไล พัวรักษา 2541: 124 - 127; งานวิจัยของสภาการพยาบาล 2547 อ้างถึงในวราพร หาญคุณะเศรษฐ์ 2547: 30 - 31) คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ได้รับผลกระทบดังกล่าวเช่นกัน ดังจะเห็นได้จากการศึกษาวิจัยของสิระยา สัมมาวาจ (2532: 56) ศึกษาความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลรามาธิบดี พบว่า พยาบาลมีความรู้สึกท้อแท้สิ้นหวัง มีเจตคติด้านลบในวิชาชีพและรู้สึกประสบความสำเร็จในวิชาชีพน้อยลง ขาดความภาคภูมิใจในวิชาชีพจนเกิดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงาน จากผลสำรวจความเห็นของพยาบาลประจำการรวมทั้งผู้บริหารการพยาบาลในคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี (คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี 2548)

ยังคงได้รับผลกระทบดังกล่าวทำให้พยาบาลที่ยังคงอยู่ ได้รับผลกระทบเพิ่มขึ้น จนพยาบาลส่วนหนึ่งมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน

สถานการณ์ดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดปัญหาทั้งในการบริหารบุคลากรในโรงพยาบาล และประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชน รัฐบาลต้องสิ้นเปลืองงบประมาณในการผลิตบุคลากรทดแทน การศึกษาปัจจัยที่ทำให้พยาบาลตัดสินใจเปลี่ยนสายงาน หรือลาออกจึงมีความจำเป็นต่อการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรพยาบาล และการพัฒนาประสิทธิภาพในการให้บริการของโรงพยาบาลของรัฐ

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงสนใจที่จะศึกษาความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาธิบดี ในประเด็นที่ว่าอะไรคือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ โดยอาศัย 3 ทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมของ แมกนุสสันและเอ็นเลอร์ (Magnusson and Endler, 1977 อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน 2538) ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล ของฟิชไบน์ และไอเซ่น (Fishbein & Ajzen, 1980 อ้างถึงในสิทธิโชค วรานุสันติกุล 2546: 148) และทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538)

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ในการวิจัยมีดังนี้

2.1 เพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการที่อยู่ในสถานการณ์ทางสังคมแตกต่างกัน

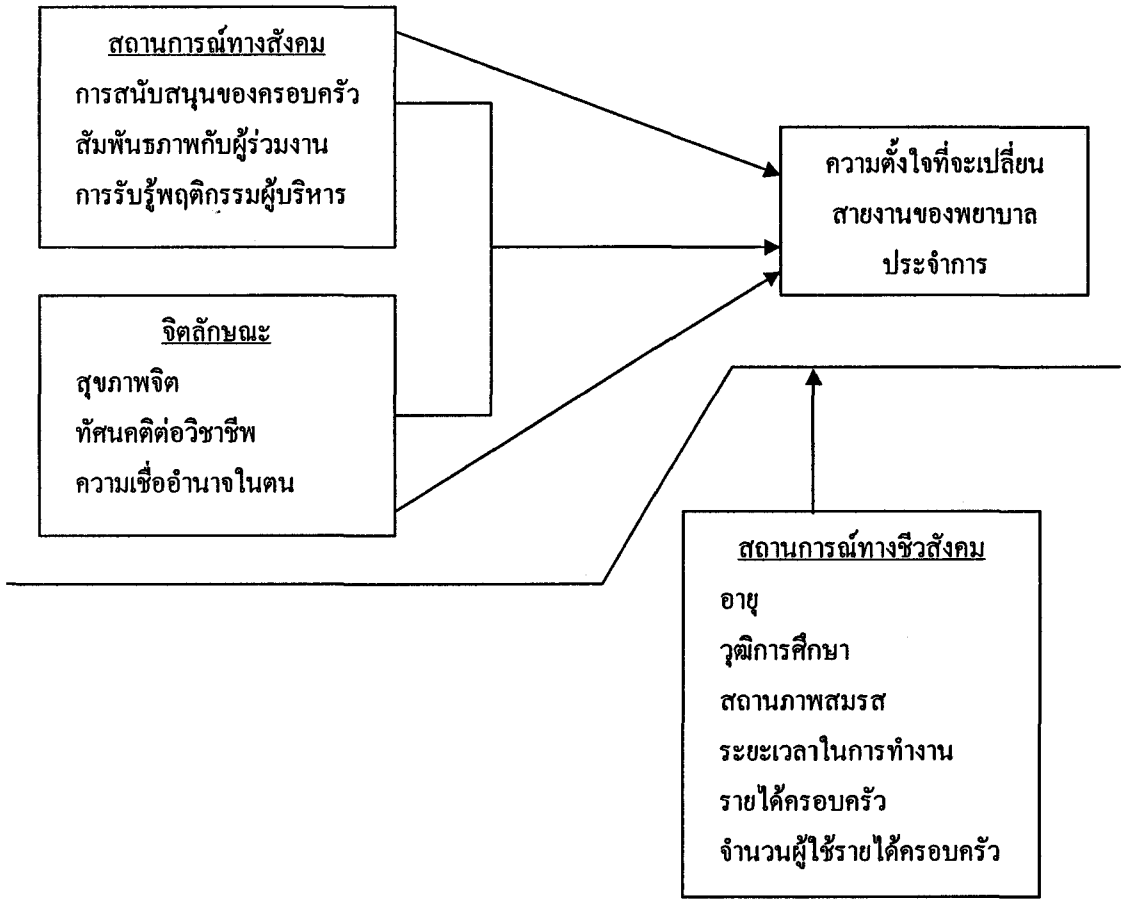
2.2 เพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการที่มีจิตลักษณะต่างกัน

2.3 เพื่อศึกษาการทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ ด้วยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดของการวิจัยนี้ เกิดขึ้นจากการประสานของ 3 ทฤษฎี ทฤษฎีแรก คือ ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลของฟิชไบน์ และไอเซ่น (Fishbein & Ajzen, 1980 อ้างถึงในสิทธิโชค วรานุสันติกุล 2546: 148) ใช้กำหนดตัวแปรความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงาน ซึ่งเป็นตัวแปรหลัก (ตัวแปรตาม) จากนั้นใช้ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ของ แมกนุสสันและเอ็นเลอร์ (Magnusson and Endler, 1977

อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน 2538) กำหนดกรอบที่จะอธิบายปัจจัยเชิงเหตุของตัวแปรหลัก กลุ่มปัจจัยเชิงเหตุจิตลักษณะได้กำหนดตัวแปรโดยพิจารณาจากทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน 2538) กลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมได้คัดสรรจากผลวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด แสดงได้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยนี้ ดังภาพที่ 1.1 สำหรับตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมได้นำเข้ามาศึกษาในบทบาทของตัวแปรแบ่งกลุ่มและการวิเคราะห์หากลุ่มเสี่ยง



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัยมีดังนี้

4.1 พยาบาลประจำการที่อยู่ในสถานการณ์ทางสังคมโดยรวมที่ดีมากกว่ามีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อยกว่าพยาบาลประจำการที่อยู่ในสถานการณ์ทางสังคมโดยรวมที่ดีน้อยกว่า

4.2 พยาบาลประจำการที่มีความพร้อมทางจิตลักษณะสูง มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อยกว่าพยาบาลประจำการ ที่มีความพร้อมทางจิตลักษณะต่ำ

4.3 กลุ่มตัวแปรด้านสถานการณ์ทางสังคม 3 ตัวแปร ร่วมกับกลุ่มตัวแปรด้านจิตลักษณะ 3 ตัวแปร สามารถทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการได้ดีกว่าตัวแปรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเพียงกลุ่มเดียว โดยตั้งเกณฑ์ความต่างไว้ที่ 5%

5. ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยมีดังนี้

5.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการแต่ไม่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาล พยาบาลดังกล่าวสังกัดภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี เดือนกุมภาพันธ์ 2548

5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

5.2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1) ตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมที่เป็นสภาพแวดล้อมของพยาบาลประจำการ ได้แก่

(1) การสนับสนุนของครอบครัว

(2) สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน

(3) การรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร

2) ตัวแปรจิตลักษณะเดิมของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่

(1) สุขภาพจิต

(2) ทัศนคติต่อวิชาชีพ

(3) ความเชื่ออำนาจในตน

5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาธิบดี

5.2.3 ลักษณะทางชีวสังคมหรือภูมิหลัง ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน รายได้ครอบครัว จำนวนผู้ใช้รายได้ครอบครัว

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นของพยาบาลประจำการที่จะเปลี่ยนหน่วยงานหรืออาชีพแต่ยังไม่มีการปฏิบัติตามความมุ่งมั่นนั้น

6.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง หมายถึง สิ่งที่คาดว่ามีความสัมพันธ์ หรือเป็นสาเหตุของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงาน การวิจัยนี้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องสองกลุ่มคือ สถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะ

6.3 สถานการณ์ทางสังคม หมายถึง สภาพที่บุคคลได้พบหรือเผชิญอยู่ ในการวิจัยนี้สนใจศึกษาสถานการณ์ทางสังคม 3 ประการ คือ การสนับสนุนของครอบครัว สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร

6.4 จิตลักษณะ หมายถึง ลักษณะด้านจิตใจของบุคคล ในการวิจัยนี้สนใจศึกษาจิตลักษณะ 3 ประการ คือ สุขภาพจิต ทัศนคติต่อวิชาชีพ และความเชื่ออำนาจในตน

6.5 พยาบาลประจำการ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ แต่ไม่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาล พยาบาลดังกล่าวสังกัดภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

7.1 ได้องค์ความรู้ใหม่ของศาสตร์ทางการแนะแนวในการบริหารงานอาชีพพยาบาล

7.2 ทราบปัจจัยที่อาจเป็นสาเหตุของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ เป็นแนวทางสำหรับฝ่ายบุคลากรและหน่วยงานทางการแนะแนวในการพัฒนาให้พยาบาลอยู่ในสถาบันและวิชาชีพนานขึ้น

7.3 ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยที่จะทำต่อไปเพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาธิบดี เพื่อให้ได้ความรู้ ประสบการณ์ ที่เป็นพื้นฐานที่นำมาใช้กำหนดแนวคิดและแนวทางในการวิจัย จึงได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวางแล้วประมวลนำเสนอ โดยนำเสนอในสองประเด็นใหญ่ ประเด็นแรกคือ ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งประกอบด้วยประเด็นย่อยคือ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ การวัดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ ประเด็นที่สองคือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งประกอบด้วยประเด็นย่อยคือ ปัจจัยภายนอก (สถานการณ์ทางสังคม) กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ ปัจจัยภายใน (จิตลักษณะ) กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งจะได้นำเสนอไปตามลำดับ

1. ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการทำนายพฤติกรรมการทำงาน มาเป็นพื้นฐานของงานวิจัยความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงาน

1.1.1 ความหมายของการเปลี่ยนสายงาน มีผู้นิยามศัพท์ ดังนี้ มอบเล่ โฮม และกริฟิท (Mobley, 1982: 10, Hom and Griffeth, 1995: 4) ได้ให้ความหมายของคำว่า "เปลี่ยนสายงาน" คือ "การหยุดหรือเลิกจากการเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างสมัครใจ เพื่อไปปฏิบัติงานในองค์กรใหม่" ส่วนอารมณ์ สังข์สุวรรณ (2545: 4 - 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คือ "ความปรารถนาในการเปลี่ยนหน่วยงานหรือประสงค์ที่จะออกจากหน่วยงานเก่าไปทำงานในหน่วยงานใหม่" ในขณะที่ณิชนันทน์ กิ่งเกษ (2545: 7) ให้ความหมายไว้ว่า คือ "ความต้องการที่จะขอโอนย้ายหรือลาออกจากงานเพื่อไปปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งใหม่หรือลาออกไปเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น" ต่อมายุพา บาลเพียร

(2547: 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คือ "การโยกย้ายหรือการลาออกจากงานเพื่อไปปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานใหม่โดยสมัครใจของผู้ปฏิบัติงานเอง"

จากการศึกษาความหมายของการเปลี่ยนสายงานสรุปได้ว่า การเปลี่ยนสายงาน หมายถึง การโยกย้ายงานหรือการลาออกจากงานเพื่อไปปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กรใหม่ โดยความสมัครใจของผู้ปฏิบัติงาน

1.1.2 ความหมายของความตั้งใจ ทฤษฎีการกระทำด้านเหตุผลของฟิชไบน์และไอเซ่น (Fishbein, Ajzen, 1980 อ้างถึงในสิทธิโชค วรานุสันติกูล 2546: 148) กล่าวเกี่ยวกับความตั้งใจไว้สรุปสาระสำคัญได้ว่า

> ความตั้งใจของบุคคลที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรม เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ความตั้งใจเป็นเจตนาที่ยังไม่ได้กระทำพฤติกรรม ดังนั้น พฤติกรรมจึงเป็นสิ่งที่ยากโดยแท้จริงที่จะวัดหรือทำนาย ในการทำนายพฤติกรรมที่ง่ายที่สุดและได้ผลดีที่สุด คือ การถามถึงความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ถ้าสามารถวัดความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมก็จะสามารถทำนายพฤติกรรมได้อย่างใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด แต่ในกรณีที่มีเหตุการณ์ที่คาดไม่ถึงเกิดขึ้น อาจมีผลให้บุคคลเปลี่ยนความตั้งใจได้ ทำให้ความตั้งใจและพฤติกรรมไม่ตรงกันได้ แต่โดยปกติแล้วบุคคลจะแสดงพฤติกรรมตามความตั้งใจ

จากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลของฟิชไบน์และไอเซ่น สรุปได้ว่า ความตั้งใจ หมายถึง เจตนาที่จะกระทำพฤติกรรม แต่ยังไม่ได้ถึงขั้นที่กระทำพฤติกรรม

จากที่กล่าวมา จึงพอสรุปได้ว่า ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ หมายถึง ความมุ่งมั่นของพยาบาลประจำการที่จะเปลี่ยนหน่วยงานหรืออาชีพ แต่ยังไม่มีการปฏิบัติตามความมุ่งมั่นนั้น

1.1.3 ความสำคัญของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ

การเปลี่ยนสายงานเป็นเรื่องสำคัญสำหรับบุคลากรในองค์กร โดยสามารถทำให้เกิดผลกระทบในด้านต่าง ๆ ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบต่อองค์กร ตัวบุคลากรเองและสังคม (Mobley, 1982: 15 - 34) การศึกษาของ ดักกลาส (Douglass, 1992: 79 อ้างถึงในกาญจนา พูลแก้ว 2541: 33) พบผลที่เกิดจากการเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการที่มีต่อตนเอง ต่อองค์กร จากการคำนวณเขาพบว่า การลาออกของพยาบาล 1 คน ทำให้สูญเสียเงินมากกว่า 100,000 ดอลล่าร์สหรัฐ สูญเสียเวลาในการฝึกอบรม เสียขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขาดพยาบาลที่ชำนาญการปฏิบัติการพยาบาล สภาวิชาผู้ประกอบวิชาชีพทางสุขภาพ ได้เสนอประเด็นของสาเหตุการลาออกของบุคลากรวิชาชีพทางสุขภาพไว้ว่า คือ "ภาระงานเพิ่มมากขึ้นจนเป็นเหตุให้เป็นอันตรายต่อสุขภาพชีวิต สังคมและ

ครอบครัว" (สภาวิชาผู้ประกอบวิชาชีพทางสุขภาพ 2546 อ้างถึงในวราพร หาญคุณเศรษฐ์ 2547: 30 - 31) สอดคล้องกับกฤษดา แสวงดี (2545: 1) ที่กล่าวว่า "พยาบาลต้องทำงานหนัก ภาระงานมากเกินกำลังคนที่มีอยู่ ขาดแคลนกำลังคน เกิดความสับสนในบทบาทขาดขวัญกำลังใจ และรู้สึกไม่พึงพอใจในงานเกิดการเปลี่ยนสายงาน" สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย (http://www.thainurse.org หน้า 2 - 3 ค้นวันที่ 25 พ.ค. 50) ได้รวบรวมข้อมูลสำคัญของความตั้งใจที่เปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการซึ่งมีสาระดังนี้

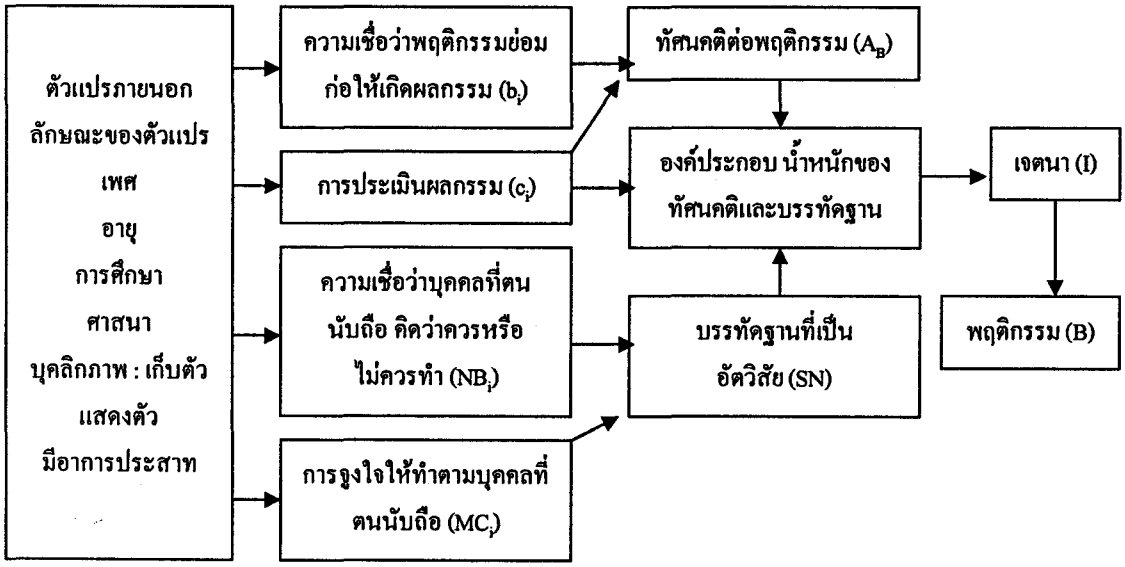
> วิชาชีพพยาบาลกำลังเผชิญภาวะวิกฤตของการขาดอัตรากำลังพยาบาลทั่วโลก ในขณะที่เห็นได้ชัดเจนคือการขาดแคลนพยาบาลในเกือบทุกประเทศ ในประเทศที่กำลังพัฒนาสถานการณ์การขาดแคลนพยาบาลที่เกิดขึ้นจะยิ่งทวีคูณและซับซ้อนจากการขาดแคลนพยาบาลที่เรื้อรังได้ถูกตอกย้ำให้อยู่ในสภาวะที่เลวลง เมื่อพยาบาลอพยพไปทำงานต่างประเทศเพื่อแสวงหาสภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า ความขาดแคลนพยาบาลในปัจจุบันกำลังทำลายเป้าหมายของระบบสุขภาพทั่วโลกในปี ค.ศ. 2006 องค์การอนามัยโลกได้ระบุว่าภาวะวิกฤตแรงงานพยาบาลทั่วโลกรวมทั้งการขาดแคลนพยาบาลเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการเป็นอันดับแรก สาเหตุของวิกฤตการณ์ในระบบการดูแลสุขภาพและการพยาบาล มีความหลากหลายและซับซ้อนสิ่งแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยมีผลต่อสุขภาพทางร่างกายและจิตใจของพยาบาลจากความเครียดที่เกิดจากปริมาณงานที่หนักเกินไปจำนวนชั่วโมงทำงานที่ยาวนาน สถานทางวิชาชีพต่ำ มีปัญหาด้านสถานภาพในสถานที่ทำงาน ปัญหาทัศนคติของวิชาชีพ และอันตรายนา ๆ นับประการที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน ได้มีการรวบรวมเอกสารไว้เป็นหลักฐานเกี่ยวกับประโยชน์ของสิ่งแวดล้อมในงานที่ดีมีผลต่อการจัดการให้บริการสุขภาพ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสุขภาพ คือเมื่อมีพยาบาลในจำนวนที่มากพอในการปฏิบัติดูแลผู้ป่วย จะทำให้ความเครียดน้อยลง สิ่งแวดล้อมในงานดีขึ้นมีผลต่อการเพิ่มของอัตราการคงอยู่ในงานของบุคลากร สภาการพยาบาลระหว่างประเทศได้ประเมินอย่างละเอียดเกี่ยวกับปัญหาวิกฤตแรงงานพยาบาลในโครงการ "ทบทวนสถานภาพการพยาบาลทั่วโลก" พบว่าการจัดสิ่งแวดล้อมที่ดีร่วมกับการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานขององค์กรจัดเป็นประเด็นร่วมที่ปรากฏเป็นหนึ่งในห้าประเด็นสำคัญที่ทั่วโลกจะต้องดำเนินการเป็นอันดับแรก

ดังนั้น การศึกษาความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการจึงเป็นเรื่องสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้พยาบาลประจำการ อยู่ในวิชาชีพต่อไป และมีจำนวนพยาบาลที่เพียงพอในการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และมีความต่อเนื่อง

1.1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ

ทฤษฎีที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้อธิบายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการได้ดี คือ ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลของฟิชไบน์และไอเซ่น (Fishbein & Ajzen, 1980 อ้างถึงในสิทธิโชค วรานุสันติกูล 2546: 147 - 149)

ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (The Reasoned Action Theory) ของฟิชไบน์และไอเซ่น (Fishbein & Ajzen, 1980 อ้างถึงในสิทธิโชค วรานุสันติกูล 2546: 147 - 149) เป็นทฤษฎีว่าด้วยการเปลี่ยนทัศนคติ แต่เป็นทฤษฎีที่ต้องการจะอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและพฤติกรรม ทฤษฎีนี้มีแนวคิดช่วยให้เกิดความเข้าใจว่า การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมเงื่อนไขสำคัญอยู่ที่การมีเหตุผลและมีข้อมูลสนับสนุน ดังแสดงในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีการกระทำที่มีเหตุผล

ที่มา: สิทธิโชค วรานุสันติกูล (2546) "ทฤษฎีการกระทำที่มีเหตุผล" ใน *จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์* หน้า 147 กรุงเทพมหานคร ซีเอ็ดยูเคชั่น

จากภาพที่ 2.1 จะเห็นได้ว่าเจตนา (Intention) เป็นสาเหตุให้เกิดพฤติกรรม (B) และเจตนา (เขียนย่อว่า I) ก็เกิดขึ้นมาจากทัศนคติที่มีพฤติกรรมนั้น (A_B) กับบรรทัดฐานที่เป็นอัตวิสัย คือ บรรทัดฐานของใครของมัน (Subjective Norm; SN) หมายความว่า แต่ละคนย่อมมีการรับรู้บรรทัดฐานที่แตกต่างกัน ได้รับอิทธิพลจากความเชื่อที่ว่า พฤติกรรมย่อม

ก่อให้เกิดผลกรรม (b_i) และการประเมินผลกรรม (c_i) ของบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมนั้นว่ามีค่าสูงต่ำอย่างไร ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้งสองจะเขียนเป็นสมการได้ว่า

$$A_B = \sum_{i=1}^{N} b_i c_i$$

ส่วนบรรทัดฐานของแต่ละคนนั้นก็ได้รับอิทธิพลมาจาก 2 แห่งด้วยกัน คือ ความเชื่อที่เกิดจากการได้รู้ว่าตัวแบบทางความคิดว่า ควรกระทำหรือไม่ควรทำพฤติกรรมนั้น (Normative Belief = NB) บุคคลที่จะเป็นใครก็ได้ที่มีอิทธิพลต่อเขา ในขณะเดียวกันบุคคลจะกระทำสิ่งใดก็ตามย่อมต้องการแรงจูงใจที่จะทำตามตัวแบบ ซึ่งแรงจูงใจนี้ฟิชไบน์และไอเซ่นได้ระบุเฉพาะลงไปว่าเป็นแรงจูงใจที่จะทำตามความเชื่อของบุคคลผู้มีอิทธิพลต่อผู้นั้น (Motivation to comply = MC) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ 2 ประการนี้คือ

$$SN = \sum_{i=1}^{N} (NB)_i (MC)_i$$

สำหรับตัวแปรภายนอก เช่น เพศ อายุ บุคลิกภาพ ฯลฯ นั้น ฟิชไบน์และไอเซ่นมิได้ให้ความสำคัญมากนัก เพียงแต่กล่าวว่า ถ้าจะทดสอบว่าเจตนา (I) มีผลต่อพฤติกรรม (B) อาจจะต้องการเพียงให้ $b_i c_i$, $(NB)_i$ และ (MC) เชื่อถือได้ก็สามารถที่จะทำนายพฤติกรรมได้ถูกต้องในระดับที่มีความเชื่อมั่นสูง

โดยสรุปแล้วทฤษฎีนี้อธิบายว่า ความตั้งใจหรือเจตนา ถ้าสามารถวัดหรือรู้จักตัวแปรตัวนี้ได้ ก็ย่อมจะสามารถทำนายพฤติกรรมได้ทันที ส่วนตัวแปรที่เป็นปัจจัยสำคัญของความตั้งใจหรือเจตนาก็คือ เจตคติ และบรรทัดฐานส่วนบุคคล เมื่อพิจารณาพฤติกรรมของพยาบาลประจำการที่เปลี่ยนสายงานหรือไม่เปลี่ยนสายงานตามแนวทฤษฎีของไอเซ่นและฟิชไบน์อธิบายได้ว่าเป็นผลที่เกิดจากความตั้งใจหรือเจตนาแต่สภาพปัจจุบันซึ่งพฤติกรรมการเปลี่ยนสายงานยังไม่ปรากฏหรือแสดงออก การศึกษาจึงอาจทำได้กับความตั้งใจหรือเจตนา

จากการศึกษาทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นนำมาประยุกต์ใช้กับงานวิจัยนี้สรุปได้ว่า ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการนั้น เป็นเจตนาที่จะกระทำพฤติกรรมเปลี่ยนสายงาน (ซึ่งอธิบายได้โดยทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล) ซึ่งตัวกำหนดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการนั้นมีตัวแปรภายใน ได้แก่ ทัศนคติและบรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง (ตัวแบบทางความคิด) และตัวแปรภายนอกที่อาจมีอิทธิพลต่อความเชื่อ ทัศนคติ และความตั้งใจ โดยผลทางอ้อม

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ

จากการประมวลเอกสารได้พบว่า มีงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่ให้สาระสำคัญเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการซึ่งประมวลนำเสนอได้ดังนี้ แสงทอง ปุระสุวรรณ์ (2541) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพิจิตร จำนวน 156 คน ผลการศึกษาพบว่า ตัวพยากรณ์การคงอยู่ของพยาบาล คือ อายุ รายได้ ซึ่งข้อค้นพบนี้กาญจนา พูลแก้ว (2541: 1) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานมาอย่างน้อยไม่ต่ำกว่า 2 ปี ในโรงพยาบาลที่มีขนาดเตียง 400 เตียงขึ้นไป จำนวน 250 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลมีความต้องการเปลี่ยนสายงานถึงร้อยละ 71.2 สาเหตุจากปัญหาในการอยู่เวรบ่าย-ดึก ไม่พอใจค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพน้อย บรรยากาศขององค์กร (เฉพาะด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) ในขณะเดียวกันวิไล พัวรักษา (2541: 124 - 127) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 400 คน พบว่า มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระหว่างปานกลาง ส่วนแรงสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงาน การรับรู้ต่อระบบบริหารและการรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลงานวิจัยของคณะกรรมการโครงการวิจัยสภาการพยาบาล (สภาการพยาบาล 2547 อ้างถึงในวราพร หาญคุณะเศรษฐ์ 2547: 30 - 31) ศึกษาเรื่องการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์ในระบบสุขภาพของประเทศไทย พ.ศ. 2549 - 2558 โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารพยาบาล และผู้แทนที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกำลังคนของกลุ่มงานฝ่ายการพยาบาล จากสถานพยาบาลทุกระดับทั้งภาครัฐและภาคเอกชนพบว่า พยาบาลประจำการที่มีอายุงานรุ่นกลางขาดแคลนมาก เกือบทุกหน่วยงาน สาเหตุของการลาออกของพยาบาลส่วนใหญ่ เนื่องจากมีรายได้น้อยงานหนักเกินกำลัง ความขาดแคลนกำลังคนที่เป็นกำลังสำคัญ มาตรการและการจัดการด้านกำลังคนที่ไม่เพียงพอ ในขณะที่ยุพา บาลเพียร (2547: 95 - 97) ศึกษาความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ จำนวน 276 คน พบว่า รายได้ สวัสดิการ ความก้าวหน้าในงาน ทัศนคติ ความผูกพันองค์กร มีความต้องการเปลี่ยนงานระดับปานกลาง ปัจจัยอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน ทัศนคติดี ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรดี ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดี มีความต้องการเปลี่ยนงานน้อย ต่อมางานวิจัยของเปรมจิต คล้ายเพชร์ (2548) ก็ได้ผลที่สอดคล้องกัน จากที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร การรับรู้ความยุติธรรมองค์กรกับการผูกพันองค์กรและความตั้งใจลาออกของพยาบาลประจำการ

โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 379 คน งานวิจัยดังกล่าวพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความยุติธรรมองค์กรมีความตั้งใจลาออกระดับปานกลาง แต่ความผูกพันองค์กรด้านจิตใจในระดับสูง และพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันองค์กรสามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจลาออก ได้ร้อยละ 45.1 งานวิจัยในต่างประเทศ เช่น คอนจีโรสิและคณะ (Cangelosi et al., 1998) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ และการลาออกของพยาบาลจำนวน 285 คน ในโรงพยาบาล 6 แห่ง ที่มีขนาดเตียง 100 และ 150 เตียงทางตะวันออกเฉียงใต้ของประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า เหตุผลของการเปลี่ยนงาน คือ เงินเดือนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับ ตารางการปฏิบัติงาน และความเครียดจากการทำงาน หลังจากโรงพยาบาลสร้างแรงจูงใจ โดยใช้โปรแกรมการสร้างความยึดมั่นผูกพัน ทำให้พยาบาลพึงพอใจมากขึ้น เช่น การจัดตารางหมุนเปลี่ยนงาน การหมุนเปลี่ยนความรับผิดชอบในงาน เพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างทีมสุขภาพเพื่อลดความเครียดจากการทำงาน และการชื่นชมให้รางวัล รวมทั้งมีการเพิ่มผลประโยชน์ให้มากขึ้น ทำให้การคงอยู่หรือการลาออกของพยาบาลลดลง ชานและมอริสสัน (Chan and Morrison, 2000) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่และความตั้งใจที่จะลาออกของพยาบาล จำนวน 435 คน ใน 31 หน่วยงาน ในโรงพยาบาลสิงคโปร์ พบว่า พยาบาลเฉพาะทางมีความอิสระในการทำงานท้าทาย ผลป้อนกลับงานดี มีเบี้ยเลี้ยง การยอมรับ เงินเดือนสูง และพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานจะคงอยู่ในงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจลาออกของพยาบาล คือ การขาดสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้า เงินเดือน ความสามารถในการใช้ทักษะของพยาบาล ความไม่ยอมรับในงาน การไม่อุทิศตน ไม่มีโอกาสก้าวหน้า ไม่มีความสามารถในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย ก่อนหน้านี้ สเตโชต้าและคณะ โรเบิรต์และคณะ (Strachota et al., 2003; Robert et al., 1993 อ้างถึงในบุญใจ ศรีสถิตย์นรางกูล 2547) พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาลที่ได้รับทุนการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น จะคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำ และ แมสแลช (Maslach, 1982) พบว่า คนโสดจะมีอิสระในการตัดสินใจที่จะทำตามสิ่งที่ตนเองปรารถนา เช่น การเปลี่ยนงาน การศึกษาต่อ ส่วนกลุ่มพยาบาลที่แต่งงานแล้ว มีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานน้อยกว่ากลุ่มพยาบาลที่เป็นโสด

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ สรุปประเด็นได้ว่า พยาบาลที่มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานมีสาเหตุจากกำลังคนไม่เพียงพอ งานหนัก สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานไม่ดี การรับรู้ต่อระบบบริหารงานไม่ดี ขาดความยุติธรรมในองค์กรเกิดความเครียดจากการทำงาน มีผลกระทบกับคุณภาพชีวิต มีความท้อแท้หมดกำลังใจกับงาน เกิดทัศนคติต่อวิชาชีพไม่ดี ทำให้พยาบาลไม่อุทิศตนในการทำงานจนเกิดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงาน ส่วนพยาบาลที่มีการสนับสนุนจากครอบครัวดีสัมพันธภาพในหน่วยงานดี การรับรู้

ต่อระบบบริหารดี มีความยุติธรรมในองค์กรและมีความสามารถในวิชาชีพดี ทำให้พยาบาลมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อย นอกจากนี้ยังพบว่าพยาบาลที่มีการศึกษาสูงขึ้น มีอายุการทำงานมาก รายได้ดี สถานภาพสมรสมีคู่ จะคงอยู่ในงาน ดังนั้นการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาถึงเจตคติของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานในฐานะตัวแปรผลโดยแสวงหาตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุที่สำคัญ ทั้งปัจจัยด้านสถานการณ์และปัจจัยด้านจิตลักษณะ

1.3 การวัดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ

จากการศึกษาทฤษฎีการกระทำที่มีเหตุผล ความตั้งใจ หรือเจตนา แม้จะมีความใกล้ชิดและปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การเกิดพฤติกรรม แต่ลักษณะดังกล่าวยังคงเป็นลักษณะทางจิตที่แฝงอยู่ภายในตัวบุคคล ลักษณะประเภทนี้สามารถวัดได้หลายวิธี ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม (กาญจนา วัธนสุนทร 2544: 9)

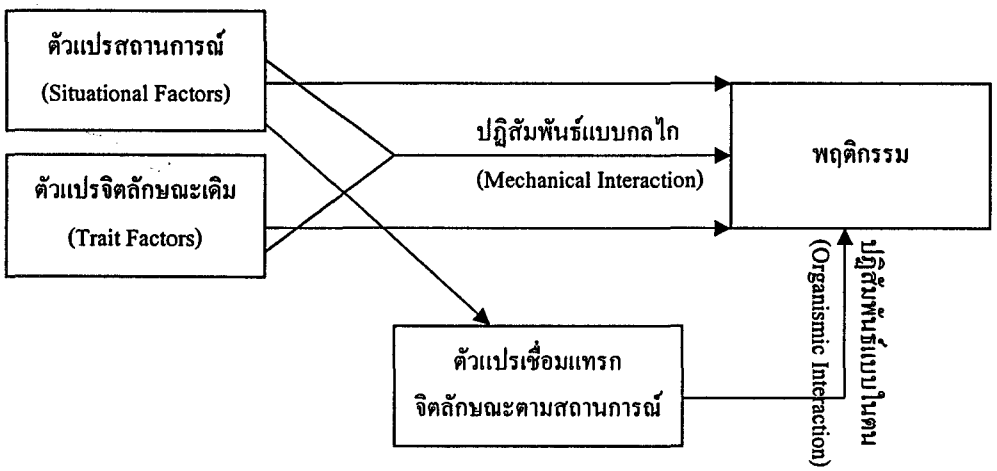
ในการวัดความตั้งใจจะเปลี่ยนสายงานนั้น จากการศึกษางานวิจัย พบว่ามีผู้สร้างแบบวัดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานโดยตรงและพบแบบวัดจากงานวิจัยที่ใกล้เคียง ดังนี้ กาญจนา พูลแก้ว (2541: 40) สร้างแบบสอบถามเรื่องความตั้งใจเปลี่ยนสายงานของพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร เป็นแบบวัดมาตรประมาณรวมค่า 5 ระดับ จาก "มากที่สุด" ถึง "น้อยที่สุด" มีค่าความเที่ยง .88 ต่อมายุพา บาลเพียง (2547: 50) สร้างแบบวัดความตั้งใจเปลี่ยนสายงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ โดยแบ่งการวัดออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) รายได้และสวัสดิการ 2) ความก้าวหน้าในอาชีพ 3) ระบบการบริหารงานขององค์กร 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 6) ความสัมพันธ์ของครอบครัว จำนวน 20 ข้อ เป็นแบบวัดมาตรประมาณรวมค่า 5 ระดับ จาก " เห็นด้วยอย่างไร" ถึง "ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง" มีค่าความเที่ยง .93 แมสแลชและแจ็คสัน (Maslach and Jackson, 1986 อ้างถึงในวิไลพัวรักษา 2541: 64) สร้างแบบวัดความเหนื่อยหน่าย เป็นแบบวัดมาตรประมาณรวมค่า 7 ระดับ มีการนำแบบวัดความเหนื่อยหน่ายไปใช้ในกลุ่มบุคคลหลายสาขาอาชีพ โดยแบ่งการวัดออกเป็น 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และการลดความสำเร็จส่วนบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ .90, .79 และ .71 ตามลำดับ

จากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า แม้จะมีผู้สร้างแบบวัดไว้บ้าง แต่น่าจะมีแบบวัดที่เหมาะสมยิ่งขึ้นสำหรับกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยจึงสร้างแบบวัดขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยนี้ โดยสร้างตามแนวทฤษฎีการกระทำที่มีเหตุผลของฟิชไบน์และไอเซ่น นำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ โดยใช้แบบวัดมาตรประมาณรวมค่า 6 ระดับ จำนวน 30 ข้อ มาทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพ

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ

จากการศึกษาตามแนวการวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์ตามรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2541: 105 - 108) อธิบายว่า

ปฏิสัมพันธ์นิยมเป็นรูปแบบประเภทหนึ่งของทฤษฎีต่าง ๆ ที่ศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ซึ่งมีสาเหตุได้ถึง 4 ประเภท ดังนี้ 1) ลักษณะของสถานการณ์ 2) จิตลักษณะเดิม 3) จิตลักษณะร่วมกับสถานการณ์ที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (mechanical interaction) 4) จิตลักษณะตามสถานการณ์ หรือที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบในตน (organismic interaction) ซึ่งเป็นลักษณะทางจิตของบุคคล ผู้กระทำที่เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ปัจจุบันของบุคคลกับจิตลักษณะเดิมของเขาทำให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์ในบุคคลนั้นขึ้น เช่น ทัศนคติต่อสถานการณ์นั้น หรือต่อพฤติกรรมที่จะทำ ความวิตกกังวลตามสถานการณ์ และความเชื่ออำนาจในตน



ภาพที่ 2.2 แผนผังการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมตามรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม

ที่มา: ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2541) "รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เพื่อการวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมและการพัฒนาพฤติกรรมของมนุษย์" *วารสารทันตาภิบาล* 10,2: 105

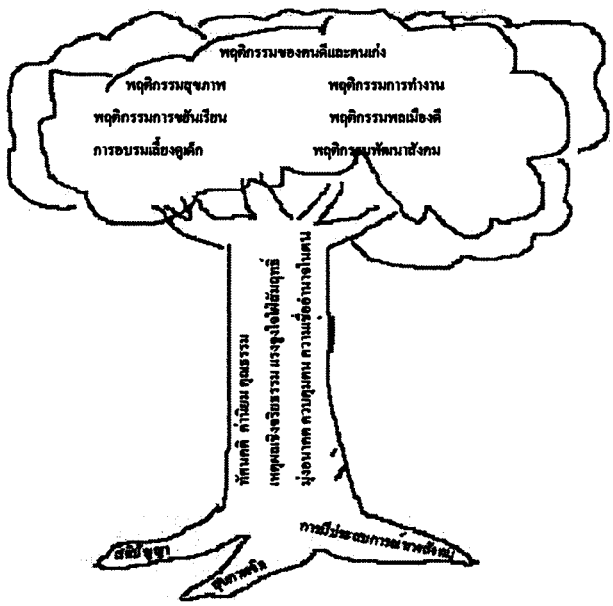
ผู้วิจัยพิจารณาว่า การวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมตามแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวมีความชัดเจน จึงได้เลือกใช้แนวคิดทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมนี้เป็นกรอบพิจารณาขอบข่ายของตัวแปรต่าง ๆ เนื่องจากการวิจัยนี้ให้ความสำคัญกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานในฐานะตัวแปรหลักผู้วิจัยจึง

กำหนดให้ตัวแปรดังกล่าวอยู่ในตำแหน่งแทนที่พฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย สำหรับการพิจารณาตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ จะได้กล่าวต่อไป

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนี้สร้างจากผลการวิจัยที่เปรียบเทียบลักษณะทางจิตของผู้ที่มีพฤติกรรมอย่างหนึ่งในปริมาณที่แตกต่างกัน ทั้งที่ผู้กระทำเหล่านี้อยู่ในสถานการณ์เดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน โดยการศึกษาวิจัยคนไทยอายุ 6 ปีถึง 60 ปี จำนวนประมาณห้าพันคน ซึ่งเป็นผลจากการวิจัยในประเทศไทยหลายสิบเรื่องภายใน 25 ปีมานี้ ทฤษฎีนี้อยู่ในรูปของต้นไม้ใหญ่ มี 3 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นดอกและผลของต้นไม้ ส่วนลำต้น และส่วนที่เป็นราก (ภาพที่ 2.3) ในส่วนแรก คือ ดอกและผลไม้บนต้น แสดงถึงพฤติกรรมที่น่าปรารถนาในปริมาณมาก และพฤติกรรมที่ไม่น่าปรารถนาในปริมาณน้อย เช่น พฤติกรรมซื่อสัตย์ พฤติกรรมอาสาพัฒนาชนบท พฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็ง ตลอดจนพฤติกรรมสุขภาพอื่น ๆ ที่รวมเข้าเป็นพฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมของคนดี และเก่งนี้ มีสาเหตุอยู่ 2 กลุ่ม สาเหตุแรก อยู่ที่ลำต้นของต้นไม้นี้ ประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ประการ คือ 1) ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน 2) ความเชื่ออำนาจในตน 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4) เหตุผลเชิงจริยธรรม 5) ทัศนคติ คุณธรรม และค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้นหรือสถานการณ์นั้น ส่วนสาเหตุกลุ่มที่ 2 อยู่ที่รากของต้นไม้ ประกอบด้วยลักษณะอีก 3 ประการที่เป็นพื้นฐานทางจิตของบุคคล คือ 1) สติปัญญา 2) สุขภาพจิต และ 3) การมีประสบการณ์ทางสังคม จิตลักษณะ 3 ประการหลังนี้อาจจัดเป็นสาเหตุของการเกิดและพัฒนาการของจิตลักษณะหลายด้านที่สำคัญที่ลำต้นของต้นไม้นี้ด้วย ฉะนั้นจิตลักษณะ 3 ประการ ที่รากของต้นไม้จึงเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและพฤติกรรมของคนเก่งนั่นเอง

จากทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538: 129) ได้ให้ความเห็นว่า "ข้าราชการที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ควรได้รับการพัฒนาทางจิตลักษณะที่สำคัญ คือ ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน ทัศนคติที่ดีต่อการทำงานราชการ และความเชื่ออำนาจในตน นอกจากนั้นสุขภาพจิตที่ดียังเป็นลักษณะในกลุ่มความพร้อมทางจิตที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานราชการด้วย"

ดังนั้น การศึกษาความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งเป็นข้าราชการไทยกลุ่มหนึ่ง เมื่อพิจารณาตามกรอบแนวคิด ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ในส่วนของตัวแปรจิตลักษณะเดิม หรือจิตลักษณะตามสถานการณ์ จึงได้พิจาณาเลือกจากตัวแปรตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมแต่จะเป็นตัวแปรใดบ้างจะได้จากการประมวลเอกสารในส่วนของปัจจัยภายในกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการที่จะได้กล่าวต่อไป



ภาพที่ 2.3 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมแสดงจิตลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบทางจิตใจของพฤติกรรมทางจริยธรรม

ที่มา: ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538) *ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม การวิจัยและการพัฒนา* กรุงเทพมหานคร โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2.1 ปัจจัยภายนอก (สถานการณ์ทางสังคม) กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ

ปัจจัยภายนอกที่นับว่ามีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อจิตใจหรือพฤติกรรมของบุคคล คือ สถานการณ์ทางสังคม จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า ตัวแปรด้านสถานการณ์ทางสังคมที่น่าจะเกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการคือ การสนับสนุนของครอบครัว สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน การรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร สาระที่ได้จากการศึกษาแต่ละตัวแปรมีดังต่อไปนี้

2.1.1 การสนับสนุนของครอบครัวกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ

1) ความหมายของการสนับสนุนของครอบครัว ดรุณี บุ้งทอง (2546: 23) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนของครอบครัวไว้ว่า คือ "การที่สมาชิกในครอบครัวให้การตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ และสังคม ในลักษณะของการให้ความสะดวก

ช่วยเหลือด้านสิ่งของ การเงิน แรงงาน ข้อแนะนำหรือกระทำด้วยประการใด ๆ ในการส่งเสริมให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จทั้งทางตรง และทางอ้อม" ความหมายดังกล่าว มีความชัดเจนสมบูรณ์สอดคล้องกับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงนำความหมายดังกล่าวมาใช้กับงานวิจัยนี้

ดังนั้นการสนับสนุนของครอบครัวของพยาบาลประจำการจึง หมายถึง การที่สมาชิกในครอบครัวของพยาบาลประจำการให้ความสะดวก ช่วยเหลือหรือกระทำด้วยประการใด ๆ ในการส่งเสริมให้การปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งทางตรงและทางอ้อมได้

2) แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนของครอบครัว

การสนับสนุนของครอบครัวเป็นลักษณะหนึ่งของการสนับสนุนทางสังคม ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมจึงนำไปสู่ความเข้าใจการสนับสนุนของครอบครัวซึ่ง เฮ้าส์ (House, 1981) กล่าวว่า

> การสนับสนุนทางสังคมเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลประกอบด้วย การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ ซึ่งเกิดจากความใกล้ชิดผูกพัน การให้การดูแล และการให้ความเชื่อถือไว้วางใจ การสนับสนุนความคิด การตัดสินใจ ซึ่งเกิดจากการยอมรับนับถือและรวมถึงความมีคุณค่า และการให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ได้แก่ คำแนะนำ ข้อมูล วัตถุสิ่งของ หรือบริการต่าง ๆ ตลอดจนการให้ข้อมูลย้อนกลับและข้อมูล เพื่อการเรียนรู้และการประเมินตนเอง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ชนิด คือ (1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (emotional support) เช่นให้ความรักเห็นอกเห็นใจ (2) การสนับสนุนทางด้านการประเมิน (appraisal support) เช่น ให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงพฤติกรรม (3) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (information support) และ (4) การสนับสนุนทางด้านวัตถุสิ่งของการเงินและแรงงาน (instrumental support)

ในส่วนครอบครัวนั้น ประเวศ วะสี (2532: 5) ให้ความเห็นว่า

> ครอบครัวเป็นสถาบันที่สำคัญที่สุดในสังคมเป็นกลไกที่ช่วยประคับประคอง ให้ความอบอุ่น ให้ภูมิคุ้มกันกับมนุษย์ ครอบครัวจะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ หากสถาบันครอบครัวเข้มแข็ง ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แต่ในทางกลับกันหากครอบครัวอ่อนแอ สมาชิกในครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน บุคคลก็ขาดแรงสนับสนุนจากครอบครัว ขาดที่ปรึกษา ขาดผู้ให้ความช่วยเหลือ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความเครียดแก่บุคคลได้

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ของครอบครัวในลักษณะที่ให้การสนับสนุนสมาชิกในด้านต่าง ๆ จะมีผลต่อจิตใจ การทำงานของสมาชิกในครอบครัวดังที่ จันทรา วีรปฏิญญา (2537) อ้างถึงในวิไล พัวรักษา (2541: 42) พบว่า บุคลากรที่มาจากครอบครัวที่มีการขัดแย้งกันบ้างเป็นบางครั้ง จะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมากกว่าครอบครัวที่รักใคร่กันดี

สอดคล้องกับคาสปาร์ (Kaspar, 1982: 111 - 118) พบว่า ความเครียดที่เกิดจากสัมพันธภาพที่ไม่ดีระหว่างสมาชิกในครอบครัวเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ความสามารถของบุคคลในการแก้ไขปัญหา การเผชิญปัญหา และการปรับตัวในงานอาชีพลดลง ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน อันจะส่งผลถึงความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้ ผลงานของวิไล พัวรักษา (2541: 85) ก็ได้พบผลที่สอดคล้องกันคือ พบว่า การสนับสนุนของครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพและ ดรุณี บุ้งทอง (2546: 58 - 59) พบว่าพยาบาลให้การปรึกษาที่มีพฤติกรรมการให้บริการปรึกษาตามมาตรฐานสูง คือ พยาบาลที่ได้รับการสนับสนุนจากบ้านดี

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การสนับสนุนทางครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ผู้ได้รับการสนับสนุนของครอบครัวดีจะมีสภาพจิตใจและผลการทำงานดี มีความสุขกับการทำงาน แต่ถ้าเป็นตรงข้ามก็จะขาดความสุขในการทำงาน และอาจมีผลถึงการเปลี่ยนงานในที่สุด การวิจัยครั้งนี้จึงคาดว่า พยาบาลประจำการที่มีการสนับสนุนของครอบครัวที่ดีมีความตั้งใจจะเปลี่ยนสายงานน้อยกว่าพยาบาลประจำการที่มีการสนับสนุนของครอบครัวที่ไม่ดี

3) การวัดการสนับสนุนของครอบครัวของพยาบาลประจำการ มีผู้สร้างแบบวัดการสนับสนุนของครอบครัวของพยาบาลประจำการ และแบบวัดที่ใกล้เคียง ได้แก่ วิไล พัวรักษา (2541: 68) ซึ่งได้พัฒนาแบบวัดแรงสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ตามแนวคิดของ เฮ้าส์ (House, 1981) เป็นลักษณะแบบวัดมาตรประมาณรวมค่า 5 ระดับ จำนวน 11 ข้อ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .93 งานวิจัยของดรุณี บุ้งทอง (2546: 51) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนจากบ้านของพยาบาลให้การปรึกษาด้วยแบบวัดมาตรประมาณรวมค่า 6 ระดับ จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" จำนวน 10 ข้อ โดยคุณภาพแบบวัดรายข้อ ค่า (r) เท่ากับ .54 ถึง .87 ค่าความเที่ยงของแบบวัดชุดนี้มีค่าเท่ากับ .92

การวิจัยครั้งนี้ได้พิจารณาว่า แบบวัดการสนับสนุนจากบ้านของพยาบาลให้การปรึกษาของดรุณี บุ้งทอง มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะใช้ในงานวิจัยนี้ได้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบวัดของดรุณี บุ้งทอง (2546: 128 - 129) จำนวน 10 ข้อ มาทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพใหม่

2.1.2 สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ

1) ความหมายของสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ดวงแข ละม้ายศรี (2546: 16) ได้ให้ความหมายของสัมพันธภาพกับเพื่อนไว้ว่า หมายถึง "ความเกี่ยวข้องผูกพันที่นักเรียนมีต่อเพื่อนในลักษณะที่แสดงถึงความรักใคร่ ความไว้วางใจกัน ความเข้าใจ เคารพในสิทธิของผู้อื่น รู้จัก

การให้และการยอมรับ การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน" ความหมายดังกล่าวอาจนำมาปรับใช้กับพยาบาลประจำการได้

ดังนั้นสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ในการวิจัยนี้จึงหมายถึง ความเกี่ยวข้องผูกพันของพยาบาลประจำการที่มีต่อเพื่อนที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน ในลักษณะที่แสดงถึงความรักใคร่ ความไว้วางใจกัน ความเข้าใจ เคารพในสิทธิของผู้อื่น รู้จักการให้และการยอมรับการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานราบรื่นจนบรรลุวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีคุณภาพ

2) แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน เกี่ยวกับสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานนี้ ลาซารัส (Lazarus, 1966) ให้ความเห็นสรุปได้ว่า การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน จะทำให้ความกดดันระหว่างบุคคลลดลง และลดระดับความเครียดในการทำงาน สอดคล้องกับวิเชียร ทวีลาภ (2534: 97 - 98) ที่เห็นว่า "สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกด้วยการร่วมมือ ประสานงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พูดจาไพเราะ มีความจริงใจต่อกัน รักและชอบพอกัน ยิ้มแย้ม ยกย่องซึ่งกันและกัน" งานวิจัยของวิไล พัวรักษา (2541:134) พบว่า สัมพันธภาพในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพสอดคล้องกับ ชานและมอลริสสัน (Chan and Morrison, 2000) ที่ได้พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจลาออกของพยาบาลคือ การขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ผลการศึกษางานวิจัยของดวงแข ละม้ายศรี (2546: ง) พบว่า สัมพันธภาพกับเพื่อนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพของนักเรียนในขณะที่ดรุณี บุ้งทอง (2546: 78) ก็พบผลเช่นเดียวกันนี้ในการศึกษากับพยาบาลโดย พบว่า พยาบาลให้การปรึกษา มีพฤติกรรมให้บริการปรึกษาตามมาตรฐานสูง คือ พยาบาลให้การปรึกษาที่มีแบบอย่างที่ดีจากเพื่อน และที่เด่นชัด คือ กลุ่มพยาบาลให้การปรึกษาอายุน้อย กลุ่มมีคู่ กลุ่มประสบการณ์วิชาชีพน้อย กลุ่มพยาบาลให้การปรึกษาน้อย

จากเอกสารและงานที่วิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่า สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลประจำการ การวิจัยนี้คาดว่า พยาบาลประจำการที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน จะมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อยกว่าพยาบาลประจำการที่มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับผู้ร่วมงาน

3) การวัดสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานของพยาบาลประจำการ มีผู้สร้างแบบวัดสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานและแบบวัดใกล้เคียง ดังนี้ วิไล พัวรักษา (2541: 67) สร้างแบบวัดสัมพันธภาพในหน่วยงาน โดยใช้แบบวัดมาตรประมาณรวมค่า มีระดับทางเลือก 5 ระดับ จำนวน 7 ข้อ มีสัมประสิทธิแอลฟ่าเท่ากับ .83 ดรุณี บุ้งทอง (2546: 49) สร้างแบบวัดแบบอย่างจากเพื่อนของ

พยาบาลเป็นแบบวัดมาตรประมาณรวมค่า 6 ระดับจาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" จำนวน 15 ข้อ ค่า (r) เท่ากับ .54 ถึง .75 และค่าความเที่ยงเท่ากับ .92 ในด้านกลุ่มนักเรียนดวงแข ละม้ายศรี (2546: 31) ได้สร้างแบบวัดสัมพันธภาพกับเพื่อนมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบวัดมาตรประมาณรวมค่า 6 ระดับจาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" จำนวน 12 ข้อ โดยค่าคุณภาพรายข้อ (r) เท่ากับ .25 ถึง .58 ค่าความเที่ยงเท่ากับ .74

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพิจารณาว่า นิยามและองค์ประกอบแบบวัดสัมพันธภาพกับเพื่อนที่สร้างโดย ดวงแข ละม้ายศรี มีความใกล้เคียงกับการวัดครั้งนี้ แต่เนื่องจากแบบวัดของดวงแข ละม้ายศรี ใช้กับนักเรียน ผู้วิจัยจึงปรับให้สอดคล้องกับงานวิจัยนี้ แล้วทำการทดลองใช้ และตรวจสอบคุณภาพใหม่

2.1.3 การรับรู้พฤติกรรมผู้บริหารกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ

1) ความหมายของการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร อำพร อัศวโรจนกุลชัย (2546: 41) ได้ศึกษาและสรุปความหมายของการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหารไว้มีสาระสำคัญว่า เป็นการที่สมาชิกรับรู้พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการแก้ไขปัญหา ที่อาศัยเหตุผลข้อเท็จจริง กระบวนการแก้ไขปัญหา และตัดสินใจ โดยพฤติกรรมนั้นมีลักษณะเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ยึดหลักความถูกต้อง ยุติธรรม เสมอภาค ให้การนับถือและป้องกันสิทธิพื้นฐานส่วนบุคคลของสมาชิก ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่สังคม และบุคคลทั่วไปยอมรับ ผู้วิจัยเห็นว่าความหมายดังกล่าว มีความชัดเจนสมบูรณ์ และสอดคล้องกับที่ต้องการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงนำความหมายดังกล่าวมาใช้

ดังนั้น การรับรู้พฤติกรรมผู้บริหารจึงหมายถึง พยาบาลประจำการรับรู้พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการแก้ไขปัญหา โดยอาศัยเหตุผลข้อเท็จจริง และกระบวนการแก้ไขปัญหา และตัดสินใจโดยเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ยึดหลักความถูกต้อง ยุติธรรม เสมอภาค ให้การนับถือและป้องกันสิทธิพื้นฐานส่วนบุคคลของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่สังคมและบุคคลทั่วไปยอมรับจนทำให้พยาบาลประจำการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพที่ดีและรักในองค์กร

2) แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารนั้น ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538: 141) มีแนวคิดสรุปได้ว่า การเป็นผู้มีความสามารถในการบริหารนั้นหมายถึง ความสามารถในการเสริมสร้างสิ่งเอื้ออำนวยในการทำงานให้ลูกน้องป้องกันและแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของลูกน้อง ขณะที่ ดูลส์บิวรี่ และคณะ (Duxbury and Other, 1984: 99) กล่าวว่า "การบริหารที่มีนโยบายไม่ชัดเจนขาดการติดต่อสื่อสาร

สองทาง ผู้บริหารมีลักษณะเป็นคนไม่มีเหตุผล เข้มงวดกับกฎระเบียบมากเกินไป เป็นส่วนหนึ่งทำให้สมาชิกคับข้องใจต่อระบบบริหาร สูญเสียอัตมโนทัศน์ รู้สึกล้มเหลวในการทำงาน และมีอาการของความเหนื่อยหน่ายเกิดขึ้นได้" งานวิจัยของวิไล พัวรักษา (2541: 125) ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลพบว่า การรับรู้ต่อระบบบริหารในด้านดี มีความเหนื่อยหน่ายในงานน้อย ขณะที่งานวิจัยต่างประเทศ กาเลด้า (Galayda, 1991) พบว่า พยาบาลผู้ปฏิบัติงานต้องการคำแนะนำจากผู้บริหารและการมีส่วนร่วมในการช่วยตัดสินใจในการปฏิบัติงาน จากที่นำเสนอผ่านมาได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหารที่มีต่อจิตใจและพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งพยาบาล มาทิสและแจ็คสัน (Mathis & Jackson, 2004) ให้ความเห็นสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า กุญแจสำคัญที่ให้คนอยู่ในองค์กรคือ ความไว้วางใจ โดยเฉพาะความไว้วางใจที่มีต่อผู้บริหาร ถ้าความไว้วางใจมีน้อยก็จะทำให้บุคคลลาออกจากองค์กรได้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่า สมาชิกหรือบุคลากรในองค์กรที่รับรู้พฤติกรรมผู้บริหารในทางที่ดีจะมีความเหนื่อยหน่ายในงานน้อย และคุณภาพงานดี การวิจัยครั้งนี้จึงคาดว่า พยาบาลประจำการที่มีการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหารที่ดีกว่าจะมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อยกว่าพยาบาลประจำการที่มีการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหารที่ดีน้อยกว่า

3) การวัดการรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหาร จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับแบบวัดการรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารพบว่า มี การสร้างแบบวัดพฤติกรรมของผู้บริหารหรือใกล้เคียงดังนี้ ในด้านการพยาบาล วิไล พัวรักษา (2541: 63) สร้างแบบวัดการรับรู้ต่อระบบบริหารของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้แบบวัดมาตรประมาณรวมค่า มีคำตอบเป็นทางเลือก 5 ระดับ จำนวนข้อคำถาม 12 ข้อ มีความเที่ยงของเครื่องมือสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ .83 การศึกษาของศิริลักษณ์ กุลละวะนิธีวัฒน์ (2545: 60 - 61) สร้างแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้แบบวัดมาตรประมาณรวมค่า 5 ระดับ จำนวนข้อคำถาม 19 ข้อ ในการศึกษาของอำพร อัศวโรจนกุลชัย (2546: 50) สร้างแบบวัดที่ใช้ในการวัดพฤติกรรมการบริหารงานอย่างมีจริยธรรม ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา แต่ละด้านมีข้อคำถาม 15 ข้อ เป็นแบบวัดมาตรประมาณรวมค่า 6 ระดับ มีค่าคุณภาพรายข้อ (r) เท่ากับ .15 ถึง .68 ค่าความเที่ยงเท่ากับ .84

ผู้วิจัยพิจารณาว่าลักษณะและโครงสร้างแบบวัดของอำพร อัศวโรจนกุลชัย (2546: 157 - 158) โดยเฉพาะด้านการตัดสินใจแก้ปัญหามีความเด่นชัดและเหมาะสมกับงานวิจัยครั้งนี้ จึงได้สร้างแบบวัดขึ้นเพื่อใช้กับกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยนี้โดยตรง แต่ได้ยึดแนวลักษณะโครงสร้างแบบวัดดังกล่าวมาทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพใหม่

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่า ปัจจัยทางสถานการณ์มีความสำคัญที่จิตใจและพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลประจำการ งานวิจัยนี้จึงคาดว่าพยาบาลประจำการที่มีการสนับสนุนของครอบครัว สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน การรับรู้พฤติกรรมผู้บริหารดีกว่ามีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อยกว่าพยาบาลประจำการที่มีการสนับสนุนของครอบครัว สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน การรับรู้พฤติกรรมผู้บริหารที่ดีน้อยกว่า

2.2 ปัจจัยภายใน (จิตลักษณะ) กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ

ปัจจัยภายในที่นับว่ามีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อจิตใจหรือพฤติกรรมของบุคคล คือ จิตลักษณะ จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ตัวแปรด้านจิตลักษณะที่น่าจะเกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ คือ สุขภาพจิต ทัศนคติต่อวิชาชีพ ความเชื่ออำนาจในตน สาระที่ได้จากการศึกษาแต่ละตัวแปรมีดังต่อไปนี้

2.2.1 สุขภาพจิตกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ

1) ความหมายของ สุขภาพจิต ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2544: 124) ได้ให้ความหมายของ สุขภาพจิตไว้ว่าคือ "การที่บุคคลมีสุขภาพจิตดีมีความวิตกกังวลน้อยหรือในปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์" ผู้วิจัยเห็นว่า ความหมายดังกล่าวมีความชัดเจนสมบูรณ์ และสอดคล้องกับที่ต้องการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงนำความหมายดังกล่าวมาใช้

ดังนั้นสุขภาพจิต ในการวิจัยนี้จึง หมายถึง การที่พยาบาลประจำการมีสุขภาพจิตดี มีความวิตกกังวลน้อยหรือในปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์

2) แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต ฟาริดา อิบราฮิม (2543: 5 - 12, 2544: 9 - 12) มีความเห็นว่า

> พยาบาลในฐานะบุคคลซึ่งต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมที่แปรเปลี่ยนตลอดเวลา ทำให้เกิดความคิดว่า พยาบาลต้องเตรียมตัวเองให้หาความสุขจากลักษณะงาน สภาพการทำงาน และสภาพการณ์รอบ ๆ ตัว เพราะพยาบาลต้องช่วยเหลือตัวเองให้สุขได้ก่อน จึงช่วยให้คนไข้คลายทุกข์ สุขภาพจิตที่แข็งแรงของพยาบาลอาจช่วยให้พยาบาลหลีกเลี่ยงความเครียดได้ และมีความสุขใจพร้อมจะทำงานให้เกิดการสร้างสรรค์ได้มากขึ้น การพัฒนาให้สุขด้วยวิถีแห่งปัญญา ให้ปัญญากำกับความเพียรและคุมใจตนเองได้ว่าทุกสิ่งที่เกิดเป็นสิ่งที่ดีที่สุด พร้อมชื่นชมในคุณความดีของตนเอง อยู่ในโลกด้วยความหวังและมีสุขเพียงพอ แสวงหาความสุขจากกำไรชีวิตที่ได้เกิดมามีอาชีพพยาบาล ความจริงใจต่อคนและงานที่เกิดจากใจที่สุขเท่านั้น จึงจะช่วยให้พยาบาลมีความสำเร็จในงานอย่างแท้จริง

ประยุทธ ปยุตโต (2545) และวันดี โภคะกุล (2545) มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่าการกระทำที่ก่อให้เกิดสุขต้องประกอบด้วยปัญญาและเจตนาดี ในทางพุทธศาสนาถือว่าการได้เข้าถึงปัญญาเข้าถึงความเป็นจริงเป็นความสุขที่สมบูรณ์ที่สุด ด้านตวงพร เลหบุตร (2546) กล่าวว่า "ความสุขอยู่ที่ความคิด สิ่งภายนอกทั้งหลายไม่อาจกำหนดให้บุคคลมีความสุขอย่างแท้จริงได้ และสิ่งที่เป็นรางวัลสูงสุดในชีวิต คือ การได้มีโอกาสทำงานที่ตนรัก" ในขณะที่จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546: ง) พบว่า พยาบาลที่มีสุขภาพจิตดี มีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2544: 129) ได้ศึกษางานวิจัยจำนวนมากพบว่า สุขภาพจิต ที่ดีเป็นจิตลักษณะที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานราชการ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า บุคคลหรือบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ ที่มีสุขภาพจิตดี จะมีความสุขในการทำงาน และมีคุณภาพงานดี การวิจัยครั้งนี้จึงคาดว่า พยาบาลประจำการที่มีสุขภาพจิตดีจะมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อยกว่าพยาบาลประจำการที่มีสุขภาพจิตไม่ดี

3) การวัดสุขภาพจิตของพยาบาลประจำการ การวัดสุขภาพจิต ยังไม่มีผู้สร้างแบบวัดสุขภาพจิตของพยาบาลประจำการ แต่มีผู้สร้างแบบวัดที่ใกล้เคียงไว้ ได้แก่ ดวงเดือน พันธุมนาวิน งามตา วนินทานนท์ และคณะ (2536) ได้สร้างแบบวัดสุขภาพจิตไว้เพื่อศึกษาบุคคลกลุ่มต่าง ๆ มีจำนวน 10 ข้อ เป็นแบบวัดมาตรประมาณรวมค่า 6 ระดับ มีค่า (r) เท่ากับ .47 ถึง .67 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .86 การศึกษาของอภิชัย มงคล และคณะ (2544) สร้างแบบวัดดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย มีลักษณะเป็นมาตรประมาณรวมค่า 4 ระดับ จาก "มากที่สุด" ถึง "ไม่เลย" จำนวน 15 ข้อ ค่าความเที่ยงเท่ากับ .70 อีกแบบวัดหนึ่งสร้างโดยจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) เป็นแบบวัดความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการมีมาตรวัด 5 ระดับ จาก "เป็นจริงที่สุด" ถึง "เป็นจริงน้อยที่สุด" จำนวน 20 ข้อ ค่าความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ .88 ค่าความเที่ยง เท่ากับ .89

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดของอภิชัย มงคล และคณะ (2544) จำนวน 15 ข้อ มาปรับเพียงเล็กน้อยซึ่งเป็นแบบวัดมาตรประมาณรวมค่ามาปรับมาตรวัดจาก 4 ระดับ เป็น 6 ระดับ จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" นำมาทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพใหม่

2.2.2 ทัศนคติต่อวิชาชีพกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ

1) ความหมายของทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติหรือบางท่านอาจใช้คำว่า "เจตคติ" (Attitude) ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2544: 127) ได้ให้ความหมายกล่าวโดยสาระสำคัญได้ว่า เป็นจิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคล อยู่ในรูปของความพอใจหรือไม่พอใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกนี้เกิดจากความรู้เชิงประมาณค่าของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งนั้น คือ ความรู้ว่าสิ่งนั้นมีประโยชน์

หรือมีโทษมากน้อยเพียงใด จากนั้นเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจซึ่งมีผลให้ บุคคลนั้นมีความพร้อมที่จะกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับความชอบหรือไม่ชอบของตน

ผู้วิจัยเห็นว่าความหมายดังกล่าว มีความชัดเจนสมบูรณ์และสอดคล้องกับที่ต้องการศึกษาครั้งนี้ จึงนำความหมายดังกล่าวมาใช้

ดังนั้นทัศนคติต่อวิชาชีพของพยาบาล หมายถึง การที่พยาบาลประจำการมีความคิด ความรู้สึกต่องานที่มีพื้นฐานจากการเรียนรู้ และประสบการณ์แล้วก่อให้เกิดความรู้สึกพอใจ ไม่พอใจ จนเกิดพฤติกรรมความชอบหรือไม่ชอบของพยาบาลประจำการต่อวิชาชีพ ซึ่งเป็นผลให้พยาบาลประจำการอาจเกิดความคิดจะเปลี่ยนสายงานหรืออยู่ในองค์กรนาน ๆ

2) แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อวิชาชีพ ทรัยแอนดิส (Triandis, 1971) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบพื้นฐานของทัศนคติไว้ 3 องค์ประกอบดังนี้ 1) องค์ประกอบทางด้านความคิด (Cognitive component) 2) องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (Affective component) 3) องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม (Behavior component) งานวิจัยของ สุณีย์ มหาพรหม (2536) พบว่า ปัจจัยที่ทำนายระยะเวลาที่คาดว่าจะทำงานในวิชาชีพพยาบาลตัวแปรหนึ่งที่สำคัญคือ เจตคติต่องาน คือ ผู้มีเจตคติที่ดี งานวิจัยที่พบความสำคัญของเจตคติที่มีต่อการทำงาน โดยณัญญา มูลประหัส (2545: ง) ที่พบว่า เจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ และดรุณี บุ้งทอง (2546: 82) ที่พบว่า พยาบาลให้การปรึกษาที่มีพฤติกรรมการให้การปรึกษาตามมาตรฐานสูง คือ พยาบาลที่มีทัศนคติที่ดีมากต่อการให้บริการปรึกษา ต่อมางานวิจัยของยุพา บาลเพียร (2547: 95 - 97) พบว่าพยาบาลที่มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพดี มีความต้องการเปลี่ยนสายงานน้อย

จากเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลประจำการ การวิจัยครั้งนี้จึงคาดว่าพยาบาลประจำการที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพดีจะมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อยกว่าพยาบาลประจำการที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพไม่ดี

3) การวัดทัศนคติต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีผู้สร้างแบบวัดทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล และแบบวัดที่ใกล้เคียง ได้แก่ ในด้านพยาบาล ยศวรรณ นิพัฒน์ศิริผล (2541) สร้างแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก จำนวน 20 ข้อ เป็นแบบมาตรประมาณรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงที่สุด" มีค่าคุณภาพรายข้อ ค่า(r) เท่ากับ .42 ถึง .74 ค่าความเที่ยงเท่ากับ .90 ดรุณี บุ้งทอง (2545: 50) สร้างแบบวัดทัศนคติต่อการให้บริการปรึกษา ลักษณะแบบวัดเป็นประเภทมาตรประมาณรวมค่า 6 ระดับจาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" จำนวน15 ข้อมีค่า (r)

เท่ากับ .37 ถึง .83 ค่าความเที่ยงเท่ากับ .91 สอดคล้องกับชวนชัย เชื้อสาธุชน (2544: 50 - 51) สร้างแบบวัดทัศนคติต่อการประหยัดทรัพยากรมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตรประมาณรวมค่า 6 ระดับ จำนวน 10 ข้อ จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงที่สุด" มุ่งวัดเกี่ยวกับความรู้เชิงประเมิน ความรู้สึกและแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม ค่าคุณภาพรายข้อ ค่า (r) เท่ากับ .25 ถึง .65 ค่าความเที่ยงเท่ากับ .78 โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545: 82) พัฒนาแบบวัดเจตคติต่อการทำงานในอาชีพครู จากที่สร้างไว้โดยสนาน คุณประเสริฐ (2535) จำนวน 30 ข้อ ฉบับที่พัฒนาแล้วมีจำนวน 20 ข้อ เป็นแบบวัดมาตรประมาณรวมค่ามี 6 ระดับ จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงที่สุด" ค่าความเที่ยง .83

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล โดยปรับจากแบบวัดเจตคติต่อการทำงานในอาชีพครูของโกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545: 57 - 59) ให้สอดคล้องกับงานวิจัยนี้แล้วนำไปทดลองใช้และวิเคราะห์หาคุณภาพใหม่

2.2.3 ความเชื่ออำนาจในตนกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ

1) ความหมายของความเชื่ออำนาจในตน (Internal Locus of Control)

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538: 127) ได้ให้ความหมายความเชื่ออำนาจในตนสรุปสาระสำคัญได้ว่า หมายถึง การทำดี ได้ดี ความเชื่อว่าผลดี และผลเสียที่เกิดกับตนนั้นมีสาเหตุจากตนเองเป็นส่วนใหญ่ มิได้เกิดจากความบังเอิญ หรือ โชค เคราะห์ ผู้วิจัยเห็นว่าความหมายดังกล่าว มีความชัดเจนสมบูรณ์และสอดคล้องกับที่ต้องการศึกษาครั้งนี้ จึงนำความหมายดังกล่าวมาใช้

ดังนั้นความเชื่ออำนาจในตนจึง หมายถึง ความคิดของพยาบาลประจำการที่เชื่อว่าความสำเร็จ ความล้มเหลว หรือความเป็นไปของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นผลจากความสามารถและการกระทำของตน

2) แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจในตน ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538: 127) กล่าวถึง "ความเชื่ออำนาจในตนว่าเป็นการทำดีได้ดี ถ้าตนพยายามมากในทางที่ถูกก็จะเกิดผลดีมากตามมาด้วย และเชื่อว่าผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นกับตนนั้นมีสาเหตุจากตนเองเป็นส่วนใหญ่ มิได้เกิดจากความบังเอิญหรือโชคเคราะห์ จะได้เป็นผู้กระตือรือร้นทำความดีไม่งอมืองอเท้า รอให้บุญหล่นทับ" สอดคล้องกับ ทัศนา บุญทอง (2531) อ้างถึงในดารณี พันธ์ศรี (2545: 43) เห็นว่าความเชื่ออำนาจในตนและนอกตน เป็นสิ่งที่ไม่ได้มีมาแต่กำเนิด ขึ้นกับปัจจัยด้านการอบรมเลี้ยงดู ระดับฐานะทางเศรษฐกิจสังคมของบิดา มารดา ประสบการณ์ในชีวิต ค่านิยมทางสังคมที่บุคคลยึดถือในด้านงานวิจัย ณัญญา มูลประหัส (2545: ง) พบว่า พยาบาลที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน สามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน ในขณะที่ กิ่งทิพย์ พุฒแก้ว (2545: ง) พบว่า

ความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติบทบาทของอาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ดารณี พันธ์ศรี (2545: ง) พบว่า คุณค่าของงาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติบทบาทอิสระในการปฏิบัติการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป สำหรับในทางการศึกษาสุภาสิณี นุ่มเนียม (2546: 124) พบว่า นักเรียนที่มีความเชื่ออำนาจในตนมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่มากกว่านักเรียนประเภทตรงข้าม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตนจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความรับผิดชอบของการปฏิบัติงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของบุคคลากร การวิจัยครั้งนี้จึงคาดว่า พยาบาลประจำการที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อยกว่า พยาบาลประจำการที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำกว่า

3) การวัดความเชื่ออำนาจในตนของพยาบาลประจำการ การวัดความเชื่ออำนาจในตน มีผู้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนของพยาบาลประจำการ และแบบวัดที่ใกล้เคียง ได้แก่ พัชนี เอมะนาวิน (2536) อ้างถึงใน ดารณี พันธ์ศรี (2545: 75) สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนของพยาบาลประจำการ แบบวัดดังกล่าว มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .84 เป็นแบบวัดมาตรประมาณรวมค่า ต่อจากนั้นดารณี พันธ์ศรี (2545: 75) ได้พัฒนาแบบวัดความเชื่ออำนาจในตน ชุดดังกล่าวให้เหมาะสมยิ่งขึ้น แบบวัดมีความเที่ยงเท่ากับ .86 มีคำถามทั้งหมด 12 ข้อ เป็นแบบวัดมาตรประมาณรวมค่า 5 ระดับ จาก "เห็นด้วยอย่างยิ่ง" ถึง "ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง" ขณะที่ สุภาสิณี นุ่มเนียม (2546: 276 - 277) พัฒนาแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนโดยนำมาจาก ดวงเดือน พันธุมนาวิน งามตา วนินทานนท์ และคณะ (2536) จำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยมาตรประมาณรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" มีค่าคุณภาพรายข้อ ค่า (r) เท่ากับ .42 ถึง .64 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .83

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดความเชื่ออำนาจในตนของสุภาสิณี นุ่มเนียม (2546) ซึ่งมี จำนวน 10 ข้อ มาปรับเพียงภาษาเล็กน้อยให้สอดคล้องกับงานวิจัยนี้ แล้วนำไปทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพใหม่อีกครั้ง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นว่า ปัจจัยทางจิตลักษณะ คือ สุขภาพจิต ทัศนคติต่อวิชาชีพ ความเชื่ออำนาจในตน มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่การทำงานหรือการทำงานที่สำเร็จได้ผลดีของกลุ่มต่างๆ โดยเฉพาะพยาบาล งานวิจัยนี้จึงคาดว่าพยาบาลประจำการที่มีความพร้อมทางจิตลักษณะสูง มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อยกว่าพยาบาลประจำการที่มีความพร้อมทางจิตลักษณะต่ำกว่า

จากการศึกษาวรรณกรรมมาทั้งหมด จะเห็นว่า ตัวแปรด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมมีความสำคัญเกี่ยวข้องกันกับการปฏิบัติหน้าที่หรือการทำงานของบุคคลต่าง ๆ และอาจเชื่อมโยงถึงความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงาน ดังนั้น จึงคาดว่าปัจจัยด้านจิตลักษณะร่วมกับปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม สามารถจะทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการได้ดีกว่าปัจจัยด้านใดด้านหนึ่งโดยลำพัง

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณา แบบสัมพันธ์เปรียบเทียบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยทางจิต-สังคม ที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งมีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ แต่ไม่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาล พยาบาลดังกล่าวสังกัดภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี เดือนกุมภาพันธ์ 2548 ซึ่งมีจำนวน 946 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่ายจากประชากร โดยใช้สัดส่วนตัวอย่างไม่น้อยกว่า 20 ต่อ 1 ตัวแปร ตามข้อกำหนดของลินดีแมน เมแลนและโกลด์ (Lindeman, Merand & Gold 1980: 118 - 119 อ้างถึงในโกศล มีคุณ 2547: 170) ในงานวิจัยนี้มีตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปร ตัวแปรตาม 1 ตัวแปร รวมเป็น 7 ตัว จำนวนตัวอย่างที่ต้องการต้องไม่น้อยกว่า 140 คน งานวิจัยนี้มีกลุ่มตัวอย่างมากพอคือ 285 คน เมื่อพิจารณาจำแนกตามแผนกงานได้ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามแผนกงานของโรงพยาบาลรามาธิบดี (กุมภาพันธ์ 2548)

แผนกงานการพยาบาล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
1. แผนกงานการพยาบาลอายุรศาสตร์	175	47	16.5
2. แผนกงานการพยาบาลศัลยศาสตร์	177	53	18.6
3. แผนกงานการพยาบาลสูติศาสตร์ นรีเวชวิทยา	92	26	9.1
4. แผนกงานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	145	42	14.7
5. แผนกงานการพยาบาลจักษุ โสต ศอ นาสิกวิทยา	40	18	6.3
6. แผนกงานการพยาบาลเวชศาสตร์ทั่วไปและเวชศาสตร์ฉุกเฉิน	63	21	7.4
7. แผนกงานการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต	16	5	1.8
8. แผนกงานการพยาบาลป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ	21	5	1.8
9. แผนกงานการพยาบาลศูนย์การแพทย์สิริกิติ์	103	36	12.6
10. แผนกงานการพยาบาลผ่าตัด	114	32	11.2
รวม	**946**	**285**	100

2. ตัวแปรและนิยามปฏิบัติการของตัวแปร

2.1 ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษามี 2 ประเภท คือ ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม

2.1.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1) ตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่

(1) การสนับสนุนของครอบครัว

(2) สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน

(3) การรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร

2) ตัวแปรจิตลักษณะ ได้แก่

(1) สุขภาพจิต

(2) ทัศนคติต่อวิชาชีพ

(3) ความเชื่ออำนาจในตน

2.1.2 ตัวแปรตาม ตัวแปรตามในการวิจัยนี้ คือ ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ

2.1.3 ลักษณะทางชีวสังคมหรือภูมิหลังของพยาบาลประจำการ คือ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน รายได้ครอบครัว จำนวนผู้ใช้รายได้ครอบครัว

2.2 นิยามปฏิบัติการของตัวแปร

2.2.1 กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ การสนับสนุนของครอบครัว สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน การรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร ซึ่งมีนิยามปฏิบัติการดังนี้

1) การสนับสนุนของครอบครัว หมายถึง การที่สมาชิกในครอบครัวของพยาบาลประจำการให้ความสะดวก ช่วยเหลือหรือกระทำด้วยประการใด ๆ ในการส่งเสริมให้การปฏิบัติงานการพยาบาลอย่างมีคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งทางตรง และทางอ้อม จากบุคคลในครอบครัวและญาติทั้งหมด 3 ด้าน ด้านงานบ้าน ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านที่เกี่ยวกับงาน การวัดการสนับสนุนของครอบครัว ใช้แบบวัดของดรุณี บุ้งทอง (2546: 128 - 129) ลักษณะเป็นประโยคคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ต่อการได้รับการสนับสนุนจากบ้าน จากบุคคลในครอบครัวและญาติทั้งหมด 3 ด้าน คือ ด้านงานบ้าน ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งเป็นแบบวัดมาตรประมาณรวมค่า ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัด 6 ระดับ จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" ผู้ที่ได้รับคะแนนมากแสดงว่า เป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนของครอบครัวมาก ส่วนผู้ที่ได้คะแนนน้อยแสดงว่าเป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนของครอบครัวน้อย

2) สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน หมายถึง ความเกี่ยวข้องผูกพันที่พยาบาลประจำการมีต่อเพื่อนร่วมงานในลักษณะที่แสดงถึงความรักใคร่ ความไว้วางใจกัน ความเข้าใจเคารพในสิทธิของผู้อื่น รู้จักการให้และการยอมรับ การให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานอย่างราบรื่นจนบรรลุวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีคุณภาพ ตัวแปรนี้ใช้แบบวัดที่พัฒนาจากของดวงแข ละม้ายศรี (2546) จำนวน 12 ข้อโดยปรับให้สอดคล้องกับงานวิจัยนี้ แต่ละข้อเป็นแบบวัดมาตรประมาณรวมค่า 6 ระดับ จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานดี ผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่าเป็นผู้ที่มีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานไม่ดี

3) การรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร หมายถึง พยาบาลประจำการรับรู้พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการแก้ไขปัญหา โดยอาศัยเหตุผลข้อเท็จจริง และกระบวนการแก้ไขปัญหา และตัดสินใจโดยเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ยึดหลักความถูกต้องยุติธรรมเสมอภาค ให้การนับถือ และป้องกันสิทธิพื้นฐานส่วนบุคคลของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่สังคมและบุคคลทั่วไปยอมรับจนทำให้พยาบาลประจำการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพที่ดีและรักในองค์กร การวัดตัวแปรนี้ใช้แบบวัดของอำพร อัศวโรจนกุลชัย (2546: 157 - 158) ซึ่งวัดพฤติกรรมผู้บริหาร ด้านการตัดสินใจในการแก้ปัญหา มีจำนวน 15 ข้อ นำมาปรับเล็กน้อยแต่ละข้อ

เป็นแบบวัดมาตรประมาณรวมค่า 6 ระดับ จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่รับรู้พฤติกรรมผู้บริหารในแง่ดี ผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่าเป็นผู้ที่รับรู้พฤติกรรมผู้บริหารในแง่ไม่ดี

2.2.2 กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ ประกอบด้วย 3 ตัวแปรคือ สุขภาพจิต ทัศนคติต่อวิชาชีพ ความเชื่ออำนาจในตน ซึ่งมีนิยามปฏิบัติการดังนี้

1) สุขภาพจิต หมายถึง การที่บุคคลเป็นพยาบาลประจำการมีสุขภาพจิตดี มีความวิตกกังวลน้อยหรือในปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์ ตัวแปรนี้ใช้แบบวัดของอภิชัย มงคล และคณะ (2544) ซึ่งมีจำนวน 15 ข้อ ที่มีการปรับเล็กน้อยเป็นแบบวัดมาตรประมาณรวมค่า6 ระดับ จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดี ผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่าเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตไม่ดี

2) ทัศนคติต่อวิชาชีพ หมายถึง การที่พยาบาลประจำการมีความคิดความรู้สึกต่องานที่มีพื้นฐานจากการเรียนรู้ และประสบการณ์แล้วก่อให้เกิด ความรู้สึก พอใจ ไม่พอใจ จนเกิดพฤติกรรมความชอบหรือไม่ชอบของพยาบาลประจำการต่อวิชาชีพ ซึ่งเป็นผลให้พยาบาลประจำการอาจเกิดความคิดจะเปลี่ยนสายงานหรืออยู่ในองค์กรนาน ๆ ตัวแปรนี้ใช้แบบวัดที่ปรับจากแบบวัดของโกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545:57-59) มีจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อเป็นแบบวัดมาตรประมาณรวมค่า 6 ระดับจาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้มีทัศนคติต่อวิชาชีพดี ผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่าเป็นผู้ที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพไม่ดี

3) ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความคิดของพยาบาลประจำการว่าความสำเร็จ ความล้มเหลว หรือความเป็นไปของเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นผลมาจากความสามารถและการกระทำของตน การวัดตัวแปรนี้ใช้แบบวัดของสุภาสิณี นุ่มเนียม (2546: 276 - 277) ที่มีจำนวน 10 ข้อ ปรับเล็กน้อยเพื่อให้เหมาะสมกับงานวิจัยนี้ แต่ละข้อเป็นแบบวัดมาตรประมาณรวมค่า 6 ระดับจาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง ผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ

2.2.3 ตัวแปรตาม ตัวแปรตามในการวิจัยนี้ คือ ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการซึ่ง หมายถึง ความมุ่งมั่นของพยาบาลประจำการที่จะเปลี่ยนหน่วยงานหรืออาชีพ แต่ยังไม่มีการปฏิบัติตามความมุ่งมั่นนั้น ตัวแปรนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นเอง จำนวน 20 ข้อ แต่ละข้อเป็นแบบวัดมาตรประมาณรวมค่า 6 ระดับ จาก "จริงที่สุด ถึง "ไม่จริงเลย" โดยมีการหาคุณภาพของเครื่องมือก่อนนำไปใช้จริง ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานต่ำ ผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานสูง

2.2.4 ลักษณะทางชีวสังคมหรือภูมิหลัง การวิจัยนี้ ได้ศึกษาลักษณะทางชีวสังคมหรือภูมิหลังของพยาบาลประจำการดังนี้

1) อายุ เป็นอายุของพยาบาลประจำการ ซึ่งคิดเป็นจำนวนปี

2) วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาหรือปริญญาขั้นสูงสุดที่สำเร็จของพยาบาลประจำการ

3) สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพ การมีคู่ครองของพยาบาลประจำการ โดยแบ่งเป็น โสด มีคู่

4) ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึง จำนวนปีที่พยาบาลประจำการอยู่ในแผนกงานการพยาบาล

5) รายได้ครอบครัว หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับรวมทั้งหมดของครอบครัวของพยาบาลประจำการ

6) จำนวนผู้ใช้รายได้ครอบครัว หมายถึง จำนวนคนทั้งหมดในครอบครัวของพยาบาลประจำการที่ใช้รายได้รวมของครอบครัว

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยนี้มีเครื่องมือวัดตัวแปรเป็นแบบสอบถาม และแบบวัดซึ่งแบ่งเป็น 8 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมหรือภูมิหลังของผู้ตอบ ตอนที่ 2 แบบวัดการสนับสนุนของครอบครัว ตอนที่ 3 แบบวัดสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ตอนที่ 4 แบบวัดการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร ตอนที่ 5 แบบวัดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ ตอนที่ 6 แบบวัดสุขภาพจิต ตอนที่ 7 แบบวัดทัศนคติต่อวิชาชีพ ตอนที่ 8 แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน

3.1 การได้มาซึ่งเครื่องมือและลักษณะของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัดซึ่งแบ่งตามการได้มาเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มี 1 แบบวัด ได้แก่ แบบวัดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มที่ 2 แบบวัดที่มีผู้วิจัยสร้างและหาค่าคุณภาพไว้แล้วมี 6 แบบวัด แต่อาจมีการพัฒนาหรือปรับบางส่วนเพื่อความเหมาะสมกับการใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ แบบวัดการสนับสนุนของครอบครัว แบบวัดสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน แบบวัดการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร แบบวัดสุขภาพจิต แบบวัดทัศนคติต่อวิชาชีพ แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน โดยมีรายละเอียดการสร้างและการหาค่าคุณภาพของแต่ละแบบวัดดังนี้

3.1.1 แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มี 1 แบบวัด คือ แบบวัดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งมีรายละเอียดการสร้าง ดังต่อไปนี้

1) ศึกษารายละเอียดเนื้อหาโครงสร้างของตัวแปรที่จะทำการวิจัย จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดนิยามปฏิบัติการ

2) สร้างแปลนของแบบวัด โดยสร้างประโยคคำถาม ภายในขอบข่ายของเนื้อหาด้านต่าง ๆ ตามนิยามปฏิบัติการ จำนวน 30 ข้อ โดยมีประโยคคำถามทั้งข้อบวกและข้อลบใกล้เคียงกัน

3) นำแบบวัดฉบับร่างเข้าสู่คณะทำงานซึ่งประกอบด้วยอาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษาปริญญาโท จำนวน 6 คน เพื่อร่วมพิจารณาความถูกต้องของข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ

4) นำแบบวัดฉบับร่างไปตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านการแนะแนวซึ่งมีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา และภาษาที่ใช้สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการที่ผู้วิจัยกำหนด แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

5) นำแบบวัดที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาธิบดี ตามแผนกงานต่าง ๆ จำนวน 50 คน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียง (แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation) และหาค่าคุณภาพทั้งฉบับโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์

6) ปรับแบบวัดให้ได้ค่าคุณภาพที่ดี ทั้งค่าคุณภาพรายข้อและทั้งฉบับ

7) นำแบบวัดที่คัดเลือกไว้มาจัดทำเป็นเครื่องมือการวิจัยฉบับสมบูรณ์และให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมอีกครั้ง แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เมื่อสร้างเสร็จ แบบวัดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตรประมาณรวมค่า แต่ละข้อคำถามมีมาตรวัด 6 ระดับ จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" จำนวน 20 ข้อ ค่าคุณภาพของแบบวัดรายข้อ (r) เท่ากับ .48 ถึง .79 และค่าความเที่ยงซึ่งหาโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่า เท่ากับ .94 ตัวอย่างคำถามมีดังนี้

ตัวอย่างข้อคำถามแบบวัดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ

คำชี้แจง ขอให้พิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าตรงกับสภาพจริง หรือความรู้สึกของท่านเพียงใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ..... ที่ตรงกับระดับความจริงหรือความรู้สึกนั้น

- เมื่อใดฉันทราบว่าผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุน ฉันจะเปลี่ยนสายงานทันที

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

- เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและมีน้ำใจต่อฉัน จนฉันรักที่จะทำงานที่นี่

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

การให้คะแนน จะให้คะแนนตั้งแต่จริงที่สุดเท่ากับ 1 ถึงไม่จริงเลยเท่ากับ 6 ในข้อความทางบวก และให้คะแนนจริงที่สุดเท่ากับ 6 ถึงไม่จริงเลยเท่ากับ 1 ในข้อความทางลบ ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานต่ำ ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานสูง

3.1.2 แบบวัดที่มีผู้สร้างไว้แล้ว

แบบวัดกลุ่มนี้มี 6 แบบวัด แต่ละแบบวัดมีข้อคำถามเป็นแบบวัดมาตรประมาณรวมค่ามีมาตรวัด 6 ระดับ จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" การให้คะแนนจะให้คะแนนตั้งแต่จริงที่สุดเท่ากับ 6 ถึงไม่จริงเลยเท่ากับ 1 ในข้อความทางบวก และให้คะแนนจริงที่สุดเท่ากับ 1 ถึงไม่จริงเลยเท่ากับ 6 ในข้อความทางลบ ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละแบบวัดดังนี้

1) แบบวัดการสนับสนุนของครอบครัว เป็นแบบวัดของดรุณี บุ้งทอง (2546: 51) ที่ใช้ในการวิจัยการสนับสนุนจากบ้านที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการให้บริการปรึกษาตามมาตรฐานของพยาบาลให้การปรึกษา จำนวน 10 ข้อ เมื่อนำมาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างและตรวจสอบคุณภาพใหม่ พบว่า ค่าคุณภาพของแบบวัดรายข้อ (r) เท่ากับ .36 ถึง.58 ค่าความเที่ยงหาโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่า เท่ากับ .78 ตัวอย่างข้อคำถามมีดังนี้

ตัวอย่างข้อคำถามแบบวัดการสนับสนุนของครอบครัว

<u>คำชี้แจง</u> ขอให้พิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าตรงกับสภาพจริง หรือความรู้สึกของท่านเพียงใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ..... ที่ตรงกับระดับความจริงหรือความรู้สึกนั้น

- ฉันรู้สึกว่าไม่มีใครทำงานบ้านแทนฉันได้เลย

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

- ฉันไม่ต้องกังวลในเรื่องงานบ้านมากนัก เพราะคนในครอบครัวร่วมกันรับผิดชอบ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนของครอบครัวดี ผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่าเป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนของครอบครัวไม่ดี

2) แบบวัดสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน เป็นแบบวัดของดวงแข ละม้ายศรี (2546: 31) ที่ใช้ในการวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 12 ข้อ ผู้วิจัยได้นำมาปรับเพื่อความเหมาะสมกับงานวิจัยนี้ จำนวน 10 ข้อ นำมาทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพใหม่ ค่าคุณภาพของแบบวัดรายข้อ (r) เท่ากับ .33 ถึง .69 ค่าความเที่ยงเท่ากับ .79 ตัวอย่างข้อคำถามมีดังนี้

ตัวอย่างข้อคำถามแบบวัดสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

<u>คำชี้แจง</u> ขอให้พิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าตรงกับสภาพจริง หรือความรู้สึกของท่านเพียงใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ..... ที่ตรงกับระดับความจริงหรือความรู้สึกนั้น

- ฉันรู้สึกว่าเพื่อนๆ มีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อฉัน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

- ฉันสามารถปรึกษาปัญหาด้านงานกับเพื่อนได้

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี ผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่าเป็นผู้ที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานไม่ดี

3) แบบวัดการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร เป็นแบบวัดที่เลือกมาบางด้านจากของอำพร อัศวโรจนกุลชัย (2546: 50) ที่ใช้ในการวัดพฤติกรรมการบริหารงานอย่างมีจริยธรรม คือ ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาซึ่งได้มีการปรับบางส่วน แบบวัดที่ใช้ครั้งนี้มีจำนวน 10 ข้อ เมื่อนำมาทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพใหม่พบว่า ค่าคุณภาพของแบบวัดรายข้อ (r) เท่ากับ .60 ถึง .88 ค่าความเที่ยงหาโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่า เท่ากับ .94 ตัวอย่างข้อคำถามมีดังนี้

ตัวอย่างข้อคำถามแบบวัดการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร

<u>คำชี้แจง</u> ขอให้พิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าตรงกับสภาพจริง หรือความรู้สึกของท่านเพียงใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ..... ที่ตรงกับระดับความจริงหรือความรู้สึกนั้น

- มีบ่อยครั้งที่ผู้บริหารมอบหมายให้ผู้ใกล้ชิดช่วยแก้ปัญหา เนื่องจากผู้บริหารไม่มีเวลา

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

- ผู้บริหารเต็มใจสละเวลาส่วนตัวและใช้ความพยายามในการที่จะลดปัญหาเนื่องจากผู้บริหารไม่มีเวลา

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ผู้ที่ได้คะแนนสูง แสดงว่าเป็นผู้ที่มีการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหารในแง่ดี ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่าเป็นผู้ที่มีการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหารในแง่ไม่ดี

4) แบบวัดสุขภาพจิต เป็นแบบวัดของอภิชัย มงคล และคณะ (2544) ที่ใช้วัดดัชนีวัดสุขภาพจิตคนไทย เดิมมีจำนวน 15 ข้อ เลือกและปรับใช้กับงานวิจัยครั้งนี้ 10 ข้อ เป็นแบบวัดมาตรประมาณรวมค่า 6 ระดับจาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย"นำมาทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพใหม่ ค่าคุณภาพของแบบวัดรายข้อ (r) เท่ากับ .42 ถึง .69 ค่าความเที่ยงหาโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ .84 ตัวอย่างข้อคำถาม มีดังนี้

ตัวอย่างข้อคำถามแบบวัดสุขภาพจิต

<u>คำชี้แจง</u> ขอให้พิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าตรงกับสภาพจริง หรือความรู้สึกของท่านเพียงใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ..... ที่ตรงกับระดับความจริงหรือความรู้สึกนั้น

- ฉันรู้สึกว่าชีวิตฉันมีความสุข

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

- ฉันรู้สึกภูมิใจในตนเอง

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดี ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่าเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตไม่ดี

5) แบบวัดทัศนคติต่อวิชาชีพ จากแบบวัดของโกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545: 82) ที่ใช้วัดเจตคติต่อการทำงานในอาชีพครู จำนวน 20 ข้อ มาปรับเพียงเล็กน้อยให้สอดคล้องกับงานวิจัยนี้ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t) ตั้งแต่ 4.2 ถึง 8.18 และค่าความเที่ยง .83 เมื่อนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้พบว่า สามารถนำมาปรับใช้กับงานวิจัยนี้ 10 ข้อ ค่าคุณภาพของแบบวัดรายข้อ (r) เท่ากับ .43 ถึง .76 ค่าความเที่ยงหาโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ .86 ตัวอย่างข้อคำถามมีดังนี้

ตัวอย่างข้อคำถามแบบวัดทัศนคติต่อวิชาชีพ

<u>คำชี้แจง</u> ขอให้พิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าตรงกับสภาพจริง หรือความรู้สึกของท่านเพียงใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ..... ที่ตรงกับระดับความจริงหรือความรู้สึกนั้น

- ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจในอาชีพพยาบาล

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

- ข้าพเจ้าคิดว่างานที่ข้าพเจ้าทำอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในวิชาชีพพยาบาล

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลดี ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่ามีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลไม่ดี

6) แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน จากแบบวัดของสุภาสิณี นุ่มเนียม (2546: 276 - 277) ที่ใช้วัดความเชื่ออำนาจในตนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 10 ข้อ นำมาปรับเพียงเล็กน้อยให้สอดคล้องกับงานวิจัยนี้ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) เท่ากับ .42 ถึง .64 ค่า (t) เท่ากับ 6.80 ถึง 12.42 ค่าความเที่ยงเท่ากับ .83 เมื่อนำมาทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพใหม่ พบว่า ค่าคุณภาพของแบบวัดรายข้อ (r) เท่ากับ .42 ถึง .66 ค่าความเที่ยงหาโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่า เท่ากับ .84 ตัวอย่างข้อคำถามมีดังนี้

ตัวอย่างข้อคำถามแบบวัดความเชื่ออำนาจในตน

<u>คำชี้แจง</u> ขอให้พิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าตรงกับสภาพจริง หรือความรู้สึกของท่านเพียงใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ..... ที่ตรงกับระดับความจริงหรือความรู้สึกนั้น

- ฉันมักถูกกล่าวหาว่าทำผิดทั้งๆ ที่ไม่ได้ทำ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

- แทบจะเป็นไปไม่ได้ที่ฉันจะทำให้ผู้บริหารเปลี่ยนใจในเรื่องใด

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีความเชื่ออำนาจในตนสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่ามีความเชื่ออำนาจในตนน้อย

จากแบบวัดที่มีผู้สร้างไว้แล้ว 6 แบบวัด เมื่อนำมาปรับบางส่วนเพื่อให้เหมาะสมกับการวิจัยนี้เมื่อตรวจสอบคุณภาพเป็นดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 สรุปค่าคุณภาพของแบบวัดที่ปรับจากที่มีผู้สร้างไว้แล้ว

แบบวัด	ค่า r	ค่าแอลฟ่า (α)
1. แบบวัดการสนับสนุนของครอบครัว	.36-.58	.78
2. แบบวัดสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	.33-.69	.79
3. แบบวัดการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร	.60-.88	.94
4. แบบวัดสุขภาพจิต	.42-.69	.84
5. แบบวัดทัศนคติต่อวิชาชีพ	.43-.76	.86
6. แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน	.42-.66	.84

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบวัดที่ใช้ในการวิจัยไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ ในแผนกงานการพยาบาลต่าง ๆ ของโรงพยาบาลรามาธิบดี โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอความร่วมมือในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับคณบดีคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี โดยเสนอผ่านคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี พร้อมแนบเค้าโครงงานวิจัยเพื่อพิจารณาออกเอกสารรับรองในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 เมื่อได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีแล้ว ผู้วิจัยเข้าพบหัวหน้าภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานการพยาบาลต่าง ๆ ทุกแผนก

4.3 ส่งแบบสอบถามผ่านหัวหน้าหอผู้ป่วยในแต่ละแผนกงานการพยาบาลให้เป็นผู้เลือกตัวอย่างในแต่ละหอผู้ป่วย โดยสุ่มอย่างง่ายในกลุ่มพยาบาลที่เข้าเวรในช่วงเวลาที่เก็บข้อมูล ทั้งหมด 300 คน ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลาประมาณ 2 สัปดาห์

4.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้ พบว่าแบบสอบถามที่สมบูรณ์มีทั้งหมด 285 ตัวอย่าง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติของงานวิจัยนี้ กระทำโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

5.1 สถิติเชิงบรรยาย คือ ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัย (Range) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

5.2 สถิติวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

5.2.1. ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางและสามทาง (Two-way and Three-way Analysis of Variance) ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1 และ2

5.2.2 ใช้สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ มี 2 ชนิด คือ สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐานที่ 3 โดยใช้เกณฑ์แตกต่างของเปอร์เซ็นต์ทำนายที่ 5%

5.2.3 ใช้สถิติชั้นรองในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรามาธิบดี เป็นการศึกษาเพื่อมุ่งแสวงหาปัจจัยเชิงเหตุในด้านสถานการณ์ทางสังคม และจิตลักษณะต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ โดยแบ่งตัวแปรที่ศึกษาเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ 1) ตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุสองกลุ่ม คือ กลุ่ม **ตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม** ซึ่งประกอบด้วย การสนับสนุนของครอบครัว สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน การรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร กลุ่ม **ตัวแปรจิตลักษณะ** ซึ่งประกอบด้วย สุขภาพจิต ทัศนคติต่อวิชาชีพ ความเชื่ออำนาจในตน 2) ตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ 3) ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม หรือ ภูมิหลังของพยาบาลประจำการ ซึ่งใช้เป็นตัวแปรแบ่งกลุ่มย่อยในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการเพื่อตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ 3 ประการ ซึ่งได้เสนอไว้ในบทที่1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้เลือกให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัย (Range) โดยคำนวณจำนวนและร้อยละกับข้อมูลนามบัญญัติ (Norminal) สำหรับข้อมูลระดับอัตราส่วน (Ratio) หรืออันตรภาค (Interval) เมื่อต้องการแบ่งเป็นกลุ่มย่อยจะแปลงตัวแปรเหล่านี้ใหม่โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นค่าแบ่ง คือ ต่ำสุดถึงค่าเฉลี่ยให้เป็นค่าต่ำหรือน้อยในตัวแปรใหม่ และค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ยจนถึงสูงสุดเป็นค่าสูงหรือค่ามากในตัวแปรใหม่ การทดสอบสมมุติฐานข้อ 1 และ 2 ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง และสามทาง (Two-way and Three-way Analysis of Variance) การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) นอกจากนี้ ยังมีการใช้สถิติชั้นรองในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) ซึ่งจะกระทำทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยที่แบ่งโดยลักษณะทางชีวสังคมหรือภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ผลที่ชัดเจนที่สุด การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณโดยคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล

ในบทนี้จะเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจะเริ่มพิจารณาลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้เห็นลักษณะของกลุ่มตัวอย่างโดยรวม และเพื่อให้เข้าใจถึงการแบ่งประเภทของผู้ตอบออกเป็นกลุ่มย่อยในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการตีความผลการวิจัย

การเสนอผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐาน สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่พบนัยสำคัญทางสถิติซึ่งจะแสดงด้วยสัญลักษณ์ * หมายความว่ามีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงด้วยสัญลักษณ์ ** หมายความว่ามีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงด้วยสัญลักษณ์ *** หมายความว่ามีนัยสำคัญที่ระดับ .001 และสำหรับการหาสมการทำนายเปอร์เซ็นต์ทำนายที่เกิน 5 เปอร์เซ็นต์จะใช้สัญลักษณ์ * ด้วย

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาธิบดีในปี พ.ศ. 2548 จำนวน 285 คน อยู่ในงานการพยาบาลทั้งหมด 10 แผนก เมื่อพิจารณาจำแนกตามลักษณะทางชีวสังคมหรือภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างเป็นดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ลักษณะทางชีวสังคมและสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะชีวสังคม	สถิติ		ลักษณะชีวสังคม	สถิติ			
	จำนวน	ร้อยละ		ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	มัธยฐาน	พิสัย
วุฒิการศึกษา			อายุ	30.21	7.90	28.0	21-59
ปริญญาตรี	248	88.9	ระยะเวลาการทำงาน	7.89	7.24	5.00	1-35
ปริญญาโทขึ้นไป	31	11.1	รายได้ครอบครัว	45,644.27	36,686.25	40,000	5,000-300,000
สถานภาพสมรส			จำนวนคนใช้เงินรายได้	3.76	1.68	4.00	1-11
โสด	233	82.9					
คู่	48	17.1					

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี คือ ร้อยละ 88.9 ผู้มีวุฒิปริญญาโทขึ้นไปร้อยละ 11.1 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คือ ร้อยละ 82.9 มีคู่ร้อยละ 17 พยาบาลกลุ่มนี้มีอายุเฉลี่ย 30.21 ปี ต่ำสุด 21 ปี สูงสุด 59 ปี มีระยะเวลาในการทำงานโดยเฉลี่ย 7.89 ปี ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 35 ปี โดยมีรายได้ครอบครัวเฉลี่ย 45,644.27 บาท ต่ำสุด 5,000 บาท สูงสุด 300,000 บาท และมีจำนวนคนใช้เงินรายได้เฉลี่ย 3.76 คน ต่ำสุด 1 คน สูงสุด 11 คน

2. ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ

ในการวิจัยครั้งนี้มีการวิเคราะห์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ โดยใช้สถิติ 2 ชนิด คือ สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 และ 3 ทาง (Two-way and Three-way Analysis of Variance) และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้คือ

ลำดับที่ 1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 3 ทาง ทำการวิเคราะห์ใน 3 รูปแบบ คือ

รูปแบบที่หนึ่ง ใช้ตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนของครอบครัว สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร วิเคราะห์ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

รูปแบบที่สอง ใช้ตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะ ได้แก่ สุขภาพจิต ทัศนคติต่อวิชาชีพ และความเชื่ออำนาจในตน วิเคราะห์ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

รูปแบบที่สาม ใช้ตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปรกับอีก 1 กลุ่ม คือ สถานการณ์ทางสังคมโดยรวม ความพร้อมทางจิต และกลุ่มตัวแปรทางชีวสังคม ซึ่งนำเข้ามาวิเคราะห์ครั้งละ 1 ตัวแปรจนครบทุกตัว

ลำดับที่ 2 การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิเคราะห์แบบก้าวหน้า (Forward) ด้วยตัวแปรทำนายจำนวน 3 ชุด แต่ละลำดับและรูปแบบการวิเคราะห์ตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ ผลการวิเคราะห์จะเสนอเรียงตามลำดับ และรูปแบบการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการที่อยู่ในสถานการณ์ทางสังคมต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ จะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบที่หนึ่ง คือ พิจารณาความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ ตามตัวแปรอิสระสถานการณ์ทางสังคมซึ่งได้แก่ การสนับสนุนของครอบครัว สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร ตัวแปรเหล่านี้มีนิยามปฏิบัติการและค่าสถิติพื้นฐานที่วัดได้จากกลุ่มตัวอย่างดังนี้

การสนับสนุนของครอบครัว หมายถึง การที่สมาชิกในครอบครัวของพยาบาลประจำการให้ความสะดวก ช่วยเหลือ หรือกระทำด้วยประการใด ๆ ในการส่งเสริมให้การปฏิบัติงานการพยาบาลอย่างมีคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากบุคคลในครอบครัว และญาติแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านงานบ้าน ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว และด้านที่เกี่ยวกับงานมีการวัดการสนับสนุนของครัวใช้แบบวัดมาตรประมาณรวมค่าประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ

แต่ละข้อมีมาตรวัด 6 ระดับ พิสัยที่พบในกลุ่มตัวอย่าง คือ 28 ถึง 60 คะแนน ค่ามัธยฐานเท่ากับ 50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.32 และค่าเฉลี่ยเท่ากับ 48.94 คะแนนแบ่งเป็น 2 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงกว่า 49 แสดงว่าเป็นพยาบาลประจำการที่มีการสนับสนุนของครอบครัวดี ส่วนผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่ 49 ลงไป แสดงว่าเป็นพยาบาลประจำการที่มีการสนับสนุนของครอบครัวไม่ดี

สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน หมายถึง ความเกี่ยวข้องผูกพันที่พยาบาลประจำการมีต่อเพื่อนร่วมงานในลักษณะที่แสดงถึงความรักใคร่ ความไว้วางใจกัน ความเข้าใจเคารพในสิทธิของผู้อื่น รู้จักการให้และการยอมรับ การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างราบรื่นจนบรรลุวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีคุณภาพ การวัดสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานใช้แบบวัดมาตรประมาณรวมค่าประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัด 6 ระดับ พิสัยที่พบในกลุ่มตัวอย่างคือ 34 ถึง 60 คะแนน ค่ามัธยฐานเท่ากับ 48 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.61 และค่าเฉลี่ยเท่ากับ 47.77 คะแนนแบ่งเป็น 2 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า 48 แสดงว่าเป็นพยาบาลประจำการที่มีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานที่ดี ส่วนผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่ 48 ลงไป แสดงว่าเป็นพยาบาลประจำการที่มีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานไม่ดี

การรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร หมายถึง พยาบาลประจำการรับรู้พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการแก้ไขปัญหา โดยอาศัยเหตุผลข้อเท็จจริง และกระบวนการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ โดยเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ยึดหลักความถูกต้องยุติธรรมเสมอภาค ให้การนับถือและป้องกันสิทธิพื้นฐานส่วนบุคคลของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่สังคม และบุคคลทั่วไปยอมรับ จนทำให้พยาบาลประจำการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพที่ดีและรักในองค์กร การวัดการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหารในกลุ่มตัวอย่างนี้ใช้แบบวัดมาตรประมาณรวมค่าประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัด 6 ระดับ พิสัยที่พบในกลุ่มตัวอย่าง คือ 11 ถึง 57 คะแนน ค่ามัธยฐานเท่ากับ 39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 8.21 และค่าเฉลี่ยเท่ากับ 39.21 คะแนนแบ่งเป็น 2 ระดับโดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า 39 แสดงว่าเป็นพยาบาลประจำการที่มีการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหารที่ดี ส่วนผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่ 39 ลงไป แสดงว่าเป็นพยาบาลประจำการที่มีการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหารที่ไม่ดี

ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ หมายถึง ความมุ่งมั่นของพยาบาลประจำการที่จะเปลี่ยนหน่วยงานหรืออาชีพ แต่ยังไม่มีการปฏิบัติตามความมุ่งมั่นนั้น การวัดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการนั้นใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลของฟิชไบน์และเอจเซน โดยมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตรประมาณรวมค่า

ประกอบด้วย 20 ข้อคำถาม แต่ละข้อมีมาตรวัด 6 ระดับ พิสัยที่พบในกลุ่มตัวอย่าง คือ 22 ถึง 116 คะแนน ค่ามัธยฐานเท่ากับ 65 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 16.90 และค่าเฉลี่ยเท่ากับ 64.87

การวิเคราะห์ข้อมูล จะทำการวิเคราะห์ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ที่แบ่งตามตัวแปรอิสระชั้นรองหรือลักษณะทางชีวสังคม ซึ่งมี 5 ตัวแปร แต่ละตัวแปรจะแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กล่าวคือ ตัวแปรอายุแบ่งเป็น กลุ่มอายุน้อย (21 ปีถึง 30 ปี) กับกลุ่มอายุมาก (31 ปีถึง 59 ปี) ตัวแปรวุฒิการศึกษาแบ่งเป็นกลุ่มปริญญาตรี กับกลุ่มปริญญาโทขึ้นไป ตัวแปรสถานภาพสมรสแบ่งเป็นกลุ่มโสด กับกลุ่มสมรสหรือมีคู่ตัวแปรระยะเวลาการทำงาน แบ่งเป็นกลุ่มประสบการณ์ทำงานน้อย (1 ปีถึง 8 ปี) กับกลุ่มประสบการณ์ทำงานมาก (9 ปีถึง 35 ปี) ตัวแปรรายได้ครอบครัวและจำนวนผู้ใช้รายได้ จะนำมาหาการใช้รายได้ในครอบครัวนั้นๆ ต่อ 1 คน แล้วนำมาแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม ซึ่งได้พบว่ากลุ่มผู้มีรายได้น้อยคือ 5,000 บาท ถึง 13,204 บาท ต่อคนต่อเดือน กลุ่มรายได้มากคือ 13,205 บาท ถึง 300,00บาท ต่อคนต่อเดือน

การรายงานผลในกลุ่มย่อยจะรายงานเฉพาะเมื่อกลุ่มย่อยแบ่งตามตัวแปรเดียวกันมีผลต่างกันเท่านั้น ถ้ากลุ่มย่อยที่ทำการเปรียบเทียบกันมีผลที่มีนัยสำคัญในทำนองเดียวกันหมดจะไม่รายงาน เพราะผลเช่นนี้จะปรากฏในกลุ่มรวมอยู่แล้ว สำหรับตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ พิจารณาตามการสนับสนุนของครอบครัว สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร ผลการวิเคราะห์นี้แสดงในตารางที่ 4.2 และตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ พิจารณาตามสถานการณ์ทางสังคม 3 ประการ วิเคราะห์กลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ค่าเอฟ							เปอร์เซนต์ทำนาย
		การสนับฯ (ก)	สัมพันธฯ (ข)	การรับรู้ฯ (ค)	(ก) x (ข)	(ก) x (ค)	(ข) x (ค)	ก x ข x ค	
รวม	285	3.73	<1	6.91**	<1	<1	<1	<1	3.2
อายุน้อย	196	3.43	<1	9.17**	1.49	<1	1.75	<1	7.3
อายุมาก	89	4.53*	<1	1.05	<1	<1	1.82	<1	7.1
วุฒิปริญญาตรี	248	2.79	<1	3.85	1.61	<1	<1	1.0	3.2
วุฒิปริญญาโทขึ้นไป	31	<1	5.54*	<1	5.55*	2.04	2.14	<1	18.7
สถานภาพโสด	233	6.72**	<1	4.93*	<1	<1	<1	<1	3.5

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ค่าเอฟ							เปอร์เซนต์ทำนาย
		การสนับฯ (ก)	สัมพันธฯ (ข)	การรับรู้ฯ (ค)	(ก) x (ข)	(ก) x (ค)	(ข) x (ค)	ก x ข x ค	
สถานภาพมีคู่	48	<1	<1	3.66	1.81	<1	<1	<1	9.6
ประสบการณ์น้อย	191	4.81*	<1	9.00**	1.47	<1	1.10	<1	8.0
ประสบการณ์มาก	94	1.53	<1	1.14	<1	1.50	1.64	<1	4.0
รายได้ต่อคนน้อย	152	4.07*	3.27	1.38	<1	<1	<1	<1	9.3
รายได้ต่อคนมาก	107	<1	1.37	7.28**	<1	<1	1.47	<1	3.3

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

(ก) = สนับสนุนของครอบครัว (ข) = สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน (ค) = การรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์กลุ่มรวม คะแนนความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการแปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระ 1 ตัว คือ การรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งสองตัว หรือครั้งละสามตัวแต่ประการใด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระพบว่า พยาบาลประจำการที่มีการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหารดี มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงาน ($\overline{X}$ = 61.44) น้อยกว่าพยาบาลประจำการที่มีการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหารที่ไม่ดี ($\overline{X}$ = 68.08) (ดูค่าเฉลี่ยจากตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการของกลุ่มเปรียบเทียบที่พบนัยสำคัญของความแปรปรวนผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ทางสังคมต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	การสนับสนุนของครอบครัว		สัมพันธภาพผู้ร่วมงาน		การรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร	
	ไม่ดี	ดี	ไม่ดี	ดี	ไม่ดี	ดี
รวม	-	-	-	-	68.08	61.44
อายุน้อย	-	-	-	-	71.56	63.90
อายุมาก	63.07	52.19	-	-	-	-
วุฒิปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

กลุ่ม	การสนับสนุนของครอบครัว		สัมพันธภาพผู้ร่วมงาน		การรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร	
	ไม่ดี	ดี	ไม่ดี	ดี	ไม่ดี	ดี
วุฒิปริญญาโทขึ้นไป	-	-	78.13	61.27	-	-
สถานภาพโสด	69.45	62.54	-	-	68.82	62.83
สถานภาพมีคู่	-	-	-	-	-	-
ประสบการณ์น้อย	71.40	64.72	-	-	71.66	68.97
ประสบการณ์มาก	-	-	-	-	-	-
รายได้ต่อคนน้อย	70.62	60.89	-	-	-	-
รายได้ต่อคนมาก	-	-	-	-	69.02	60.65

ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มย่อยพบว่า 1) คะแนนความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการแปรปรวนไปตามตัวแปรการสนับสนุนของครอบครัว 4 กลุ่ม จาก 10 กลุ่ม ที่เด่นชัด คือ กลุ่มสถานภาพสมรสโสด มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 กลุ่มอายุมาก กลุ่มประสบการณ์ทำงานน้อย กลุ่มรายได้ต่อคนน้อย มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มเปรียบเทียบพบว่า พยาบาลประจำการที่มีการสนับสนุนของครอบครัวดี มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อยกว่าพยาบาลประจำการที่มีการสนับสนุนของครอบครัวไม่ดี (ดูค่าเฉลี่ยจากตารางที่ 4.3) 2) คะแนนความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการแปรปรวนไปตามตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน 1 กลุ่ม จาก 10 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้มีวุฒิปริญญาโทขึ้นไป โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มเปรียบเทียบพบว่าพยาบาลประจำการที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อยกว่าพยาบาลประจำการที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดี (ดูค่าเฉลี่ยจากตารางที่ 4.3) 3) คะแนนความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการแปรปรวนไปตามตัวแปรการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหารทั้งหมด 4 กลุ่ม จาก 10 กลุ่ม ที่เด่นชัด คือ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มประสบการณ์ทำงานน้อย กลุ่มรายได้ต่อคนมาก โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนกลุ่มสถานภาพสมรสโสด มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มเปรียบเทียบ พบว่าพยาบาลประจำการที่มีการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหารที่ดี มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อยกว่าพยาบาลประจำการที่มีการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหารที่ไม่ดี (ดูค่าเฉลี่ยจากตารางที่ 4.3)

ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มย่อยพบว่า คะแนนความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัว คือ การสนับสนุน

ของครอบครัว และสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในกลุ่มผู้มีวุฒิปริญญาโทขึ้นไป จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ ผลดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการที่มีการสนับสนุนของครอบครัวและสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานต่างกัน ในกลุ่มผู้มีวุฒิปริญญาโทขึ้นไป (n=31)

ตัวแปร		จำนวน (คน)	รหัส	ค่าเฉลี่ย	(1,2) 63.58	(2,1) 65.10	(1,1) 70.26
การสนับสนุนของครอบครัว	สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน						
ดี	ดี	85	(2,2)	60.11	3.48	4.99	10.15*
ไม่ดี	ดี	53	(1,2)	63.58	-	1.51	6.67
ดี	ไม่ดี	62	(2,1)	65.10		-	5.16
ไม่ดี	ไม่ดี	85	(1,1)	70.26			-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.4 การเปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการที่มีการสนับสนุนของครอบครัวและสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานต่างกันใน กลุ่มผู้มีวุฒิปริญญาโทขึ้นไป พบว่า มีนัยสำคัญ 1 คู่ ซึ่งพิจารณาแล้วพบว่ามีผลสำคัญ คือ ผู้ที่มีการสนับสนุนของครอบครัวไม่ดี และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานไม่ดี ($\overline{X}$ = 70.26) จะมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานมากกว่าผู้ที่มีการสนับสนุนของครอบครัวดี และสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานดี ($\overline{X}$ = 60.11)

สรุปผลการวิเคราะห์ในส่วนของตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการพบว่า พยาบาลประจำการที่มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อย คือ พยาบาลประจำการที่ 1) เป็นผู้ได้รับการสนับสนุนของครอบครัวดี โดยพบใน กลุ่มพยาบาลที่มีอายุมาก สถานภาพสมรสโสด ประสบการณ์ทำงานน้อย รายได้ต่อคนน้อย 2) เป็นผู้ที่มีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานดี โดยพบในกลุ่มพยาบาลที่มีวุฒิปริญญาโทขึ้นไป 3) เป็นผู้รับรู้พฤติกรรมผู้บริหารดี ซึ่งพบในกลุ่มรวม และกลุ่มพยาบาลอายุน้อย กลุ่มสถานภาพสมรสโสด กลุ่มประสบการณ์ทำงานน้อย กลุ่มรายได้ต่อคนมาก 4) เป็นผู้ที่มีการสนับสนุนของครอบครัวดีและสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี โดยพบในกลุ่มวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป ผลดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1 ที่กล่าวว่า "พยาบาลประจำการอยู่ใน

สถานการณ์ทางสังคมที่ดีมากกว่ามีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อยกว่าพยาบาลประจำการที่อยู่ในสถานการณ์ทางสังคมที่ดีน้อยกว่า" เพียงบางส่วน

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการที่มีจิตลักษณะต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ จะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบที่สอง คือ พิจารณาความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ ตามตัวแปรอิสระที่เป็นจิตลักษณะ ได้แก่ สุขภาพจิต ทัศนคติต่อวิชาชีพ และความเชื่ออำนาจในตน

สุขภาพจิต หมายถึง การที่พยาบาลประจำการมีสุขภาพจิตดี มีความวิตกกังวลน้อยหรือปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์ การวัดสุขภาพจิตใช้แบบวัดมาตรประมาณรวมค่า ประกอบด้วย 10 ข้อคำถาม แต่ละข้อมีมาตรวัด 6 ระดับ พิสัยที่พบในกลุ่มตัวอย่างคือ 35 ถึง 60 คะแนน ค่า**มัธยฐาน** เท่ากับ 49 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.79 และค่าเฉลี่ยเท่ากับ 48.95 คะแนนแบ่งเป็น2 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า 49 แสดงว่าเป็นพยาบาลประจำการที่มีสุขภาพจิตดี ส่วนผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่ 49 ลงไปแสดงว่าเป็นพยาบาลประจำการที่มีสุขภาพจิตไม่ดี

ทัศนคติต่อวิชาชีพ หมายถึง การที่พยาบาลประจำการมีความคิด ความรู้สึกต่องานที่มีพื้นฐานจากการเรียนรู้ และประสบการณ์แล้วก่อให้เกิดความรู้สึกพอใจจนเกิดพฤติกรรมความชอบหรือไม่ชอบของพยาบาลประจำการต่อวิชาชีพ ซึ่งเป็นผลให้พยาบาลประจำการอาจเกิดความคิดจะเปลี่ยนสายงานหรืออยู่ในองค์กรนานๆ การวัดทัศนคติต่อวิชาชีพใช้แบบวัดมาตรประมาณรวมค่า ประกอบด้วย 10 ข้อคำถาม แต่ละข้อมีมาตรวัด 6 ระดับ พิสัยที่พบในกลุ่มตัวอย่าง คือ 18 ถึง 60 คะแนน ค่ามัธยฐานเท่ากับ 40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.94 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 40.58 แบ่งเป็น 2 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า 40 แสดงว่าเป็นพยาบาลประจำการที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพดี ส่วนผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่ 40 ลงไป แสดงว่าเป็นพยาบาลประจำการที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพไม่ดี

ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความคิดของพยาบาลประจำการว่า ความสำเร็จ ความล้มเหลว หรือความเป็นไปของเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นผลมาจากความสามารถและการกระทำของตน การวัดความเชื่ออำนาจในตนใช้แบบวัดมาตรประมาณรวมค่า ประกอบด้วย 10 ข้อคำถาม แต่ละข้อคำถามมีมาตรวัด 6 ระดับ พิสัยที่พบในกลุ่มตัวอย่าง คือ 19 ถึง 60 คะแนน ค่ามัธยฐานเท่ากับ 44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.58 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 43.54 คะแนนแบ่งเป็น 2 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า 44 แสดงว่าเป็นพยาบาลประจำการที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่ 44 ลงไป แสดงว่าเป็นพยาบาลประจำการที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ

การวิเคราะห์ข้อมูล จะทำการวิเคราะห์ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ที่แบ่งตามตัวแปรอิสระชั้นรองหรือลักษณะทางชีวสังคม ซึ่งมี 5 ตัวแปร คือ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อคน แต่ละตัวแปรจะแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ตามรายละเอียดที่ได้รายงานไว้ข้างต้นแล้ว การรายงานผลในกลุ่มย่อยจะรายงานเฉพาะเมื่อกลุ่มย่อยแบ่งตามตัวแปรเดียวกันมีผลต่างกันเท่านั้น ถ้ากลุ่มย่อยที่นำมาเปรียบเทียบกันมีผลที่มีนัยสำคัญในทำนองเดียวกันหมด จะไม่รายงานผลเพราะผลเช่นนี้จะปรากฏในกลุ่มรวมอยู่แล้ว สำหรับตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ พิจารณาตามลักษณะทางจิตลักษณะ 3 ประการ วิเคราะห์กลุ่มรวม และกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ค่าเอฟ							เปอร์เซนต์ทำนาย
		สุขภาพฯ (ก)	ทัศนคติฯ (ข)	ความเชื่อฯ (ค)	(ก) x (ข)	(ก) x (ค)	(ข) x (ค)	(ก) x (ข) x (ค)	
รวม	285	<1	190.55***	2.06	6.70**	<1	<1	<1	47.1
อายุน้อย	196	<1	111.78***	1.79	2.11	<1	<1	<1	44.5
อายุมาก	89	<1	54.49***	<1	6.94**	1.86	<1	<1	48.1
วุฒิปริญญาตรี	248	<1	163.96***	<1	3.73	<1	<1	<1	47.1
วุฒิปริญญาโทขึ้นไป	31	<1	13.98***	2.18	2.15	1.29	<1	1.47	46.9
สถานภาพโสด	233	<1	134.56***	<1	3.84	1.14	<1	<1	44.0
สถานภาพมีคู่	48	<1	39.27***	3.49	2.38	<1	<1	<1	55.2
ประสบการณ์น้อย	191	<1	103.73***	1.25	3.65	<1	<1	<1	42.8
ประสบการณ์มาก	94	<1	54.91***	<1	5.36*	4.24*	<1	<1	49.9
รายได้ต่อคนน้อย	152	2.91	74.55***	1.81	1.56	1.34	<1	<1	42.7
รายได้ต่อคนมาก	107	<1	81.07***	4.23*	8.44**	<1	<1	<1	53.3

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

(ก) = สุขภาพจิต (ข) = ทัศนคติต่อวิชาชีพ (ค) = ความเชื่ออำนาจในตน

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ พิจารณาตามสุขภาพจิต ทัศนคติต่อวิชาชีพ และความเชื่ออำนาจในตน ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ แสดงในตารางที่ 4.5 และ 4.6

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์กลุ่มรวม คะแนนความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการแปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระ 1 ตัว คือ ทัศนคติต่อวิชาชีพโดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระพบว่า พยาบาลประจำการที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพดี มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงาน ($\overline{X} = 88.19$) น้อยกว่าพยาบาลประจำการที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพไม่ดี ($\overline{X} = 64.91$) ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มรวม ยังได้พบว่าคะแนนความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระครั้งละ 2 ตัว อยู่ 1 คู่ คือ สุขภาพจิตกับทัศนคติต่อวิชาชีพ จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (ซึ่งได้ผลดังตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการของกลุ่มเปรียบเทียบที่พบนัยสำคัญของความแปรปรวนผู้ที่มีจิตลักษณะต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

	สุขภาพจิต		ทัศนคติต่อวิชาชีพ		ความเชื่ออำนาจในตน	
กลุ่ม	ไม่ดี	ดี	ไม่ดี	ดี	ต่ำ	สูง
รวม	-	-	75.07	51.81	-	-
อายุน้อย	-	-	75.25	54.61	-	-
อายุมาก	-	-	74.47	47.75	-	-
วุฒิปริญญาตรี	-	-	74.12	51.13	-	-
วุฒิปริญญาโทขึ้นไป	-	-	80.13	55.44	-	-
สถานภาพโสด	-	-	74.88	52.55	-	-
สถานภาพมีคู่	-	-	76.90	49.07	-	-
ประสบการณ์น้อย	-	-	75.18	54.77	-	-
ประสบการณ์มาก	-	-	74.75	47.91	-	-
รายได้ต่อคนน้อย	-	-	75.16	52.57	-	-
รายได้ต่อคนมาก	-	-	74.98	51.62	69.32	60.20

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการที่มีสุขภาพจิต และทัศนคติต่อวิชาชีพต่างกันในกลุ่มรวม (n = 285)

ตัวแปร		จำนวน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	(1,2)	(1,1)	(2,1)
สุขภาพจิต	ทัศนคติฯ	(คน)			55.19	74.36	76.39
สูง	สูง	83	(2,2)	50.10	5.09	24.26*	26.30*
ต่ำ	สูง	42	(1,2)	55.19	-	19.17*	21.20*
ต่ำ	ต่ำ	104	(1,1)	74.36		-	2.04
สูง	ต่ำ	56	(2,1)	76.39			-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการที่มีสุขภาพจิต และทัศนคติต่อวิชาชีพต่างกันในกลุ่มรวม พบว่า มีนัยสำคัญ 4 คู่ ซึ่งพิจารณาแล้วพบว่า มีผลสำคัญเพียงประการเดียว คือ ผู้ที่มีสุขภาพจิตไม่ดีถ้ามีทัศนคติต่อวิชาชีพไม่ดี มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานมากกว่าผู้ที่มีสุขภาพจิตดีถ้ามีทัศนคติต่อวิชาชีพดี

ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มย่อยได้พบว่า คะแนนความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการแปรปรวนไปตามตัวแปรทัศนคติต่อวิชาชีพทั้ง 10 กลุ่มย่อย โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มเปรียบเทียบพบว่า พยาบาลประจำการที่มีทัศนคติดต่อวิชาชีพดี มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อยกว่าพยาบาลประจำการที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพไม่ดี (ดูค่าเฉลี่ยจากตารางที่ 4.6) การวิเคราะห์ยังพบว่าคะแนนความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ แปรปรวนไปตามความเชื่ออำนาจในตน เพียงกลุ่มเดียว คือ กลุ่มรายได้ต่อคนมาก โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มเปรียบเทียบ พบว่า พยาบาลประจำการที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อยกว่าพยาบาลประจำการที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ (ดูค่าเฉลี่ยจากตารางที่ 4.6) ส่วนตัวแปรอิสระด้านสุขภาพจิตไม่พบนัยสำคัญในความแปรปรวนของคะแนนความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ

ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มย่อยพบว่า คะแนนความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัว คือ สุขภาพจิตและทัศนคติต่อวิชาชีพ โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในพยาบาลประจำการ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มอายุมาก และกลุ่มรายได้ต่อคนมาก และพบมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในพยาบาลประจำการ กลุ่มประสบการณ์

ทำงานมาก จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ดังแสดงผลในตารางที่ 4.8 - 4.10

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการที่มีสุขภาพจิตและทัศนคติต่อวิชาชีพต่างกันในกลุ่มอายุมาก (n = 89)

ตัวแปร		จำนวน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	(1,2)	(1,1)	(2,1)
สุขภาพจิต	ทัศนคติ	(คน)			53.05	73.23	79.13
สูง	สูง	29	(2,2)	43.34	10.20	29.89*	35.78*
ต่ำ	สูง	22	(1,2)	53.55	-	19.69*	25.58*
ต่ำ	ต่ำ	30	(1,1)	73.23		-	5.89
สูง	ต่ำ	8	(2,1)	79.13			-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการที่มีสุขภาพจิตและทัศนคติต่อวิชาชีพต่างกันในกลุ่มอายุมาก พบว่า มีนัยสำคัญ 4 คู่ ซึ่งพิจารณาแล้วมีผลสำคัญสอดคล้องกับกลุ่มรวม กล่าวคือ พยาบาลประจำการที่มีสุขภาพจิตไม่ดี ถ้ามีทัศนคติต่อวิชาชีพไม่ดี มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานมากกว่าพยาบาลประจำการที่มีสุขภาพจิตดีถ้ามีทัศนคติต่อวิชาชีพดี

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการที่มีสุขภาพจิต และทัศนคติต่อวิชาชีพต่างกันในกลุ่มประสบการณ์ ทำงานมาก (n = 94)

ตัวแปร		จำนวน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	(1,2)	(1,1)	(2,1)
สุขภาพจิต	ทัศนคติ	(คน)			52.05	73.77	77.70
สูง	สูง	33	(2,2)	45.27	6.77	28.49*	32.43*
ต่ำ	สูง	21	(1,2)	52.05	-	21.72*	25.65*
ต่ำ	ต่ำ	30	(1,1)	73.77		-	3.93
สูง	ต่ำ	10	(2,1)	77.70			-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการที่มีสุขภาพจิต และทัศนคติต่อวิชาชีพต่างกันในกลุ่มประสบการณ์ทำงานมาก พบว่า มีนัยสำคัญ 4 คู่ ซึ่งพิจารณาแล้วมีผลสำคัญสอดคล้องกับกลุ่มรวม กล่าวคือ พยาบาลประจำการที่มีสุขภาพจิตไม่ดีถ้ามีทัศนคติต่อวิชาชีพไม่ดี มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานมากกว่าพยาบาลประจำการที่มีสุขภาพจิตดีถ้ามีทัศนคติต่อวิชาชีพดี

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการที่มีสุขภาพจิตและทัศนคติต่อวิชาชีพต่างกันในกลุ่มรายได้ต่อคนมาก (n = 107)

ตัวแปร		จำนวน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	(1,2)	(1,1)	(2,1)
สุขภาพจิต	ทัศนคติ	(คน)			56.71	72.78	78.52
สูง	สูง	33	(2,2)	49.45	7.26	23.33*	29.07*
ต่ำ	สูง	14	(1,2)	56.71	-	16.07*	21.81*
ต่ำ	ต่ำ	37	(1,1)	72.78		-	5.74
สูง	ต่ำ	23	(2,1)	78.52			-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการที่มีสุขภาพจิตดีและทัศนคติต่อวิชาชีพต่างกัน ในกลุ่มรายได้ต่อคนมาก พบว่ามีนัยสำคัญ 4 คู่ ซึ่งพิจารณาแล้วมีผลสำคัญสอดคล้องกับกลุ่มรวม กล่าวคือ พยาบาลประจำการที่มีสุขภาพจิตไม่ดีถ้ามีทัศนคติต่อวิชาชีพไม่ดี มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานมากกว่าพยาบาลประจำการที่มีสุขภาพจิตดีถ้ามีทัศนคติต่อวิชาชีพดี

ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มย่อย พบว่า คะแนนความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัวพร้อมกัน คือ สุขภาพจิต และความเชื่ออำนาจในตน โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในพยาบาลประจำการเพียงกลุ่มเดียว คือ กลุ่มประสบการณ์ทำงานมาก จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการที่มีสุขภาพจิตและความเชื่ออำนาจในตนต่างกันในกลุ่มประสบการณ์ทำงานมาก (n = 94)

ตัวแปร		จำนวน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	(2,2)	(2,1)	(1,1)
สุขภาพจิต	ความเชื่ออำนาจฯ	(คน)			52.54	53.33	69.54
ต่ำ	สูง	14	(1,2)	52.36	0.18	0.98	17.18*
สูง	สูง	28	(2,2)	52.54	-	0.80	17.00*
สูง	ต่ำ	15	(2,1)	53.33		-	16.21*
ต่ำ	ต่ำ	37	(1,1)	69.54			-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการที่มีสุขภาพจิต และความเชื่ออำนาจในตนต่างกัน ในกลุ่มประสบการณ์ทำงานมาก พบว่า มีนัยสำคัญ 3 คู่ ซึ่งพิจารณาแล้วมีผลสำคัญเพียงคู่เดียว กล่าวคือ พยาบาลประจำการที่มีสุขภาพจิตไม่ดีถ้ามีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานมากกว่าพยาบาลประจำการที่มีสุขภาพจิตดีถ้ามีความเชื่ออำนาจในตนสูง

สรุปผลการวิเคราะห์ในส่วนของตัวแปรจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ พบว่า พยาบาลประจำการที่มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อย คือ พยาบาลประจำการที่ 1) มีทัศนคติต่อวิชาชีพดี โดยพบใน กลุ่มรวม และกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม 2) มีความเชื่ออำนาจในตนสูง โดยพบในกลุ่มรายได้ต่อคนมาก 3) มีสุขภาพจิตดี ถ้ามีทัศนคติต่อวิชาชีพดีโดยพบในกลุ่มรวม กลุ่มอายุมาก กลุ่มประสบการณ์ทำงานมาก กลุ่มรายได้ต่อคนมาก 4) มีสุขภาพจิตดีถ้ามีความเชื่ออำนาจในตนสูง โดยพบใน กลุ่มประสบการณ์ทำงานมาก ผลดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่กล่าวว่า "พยาบาลประจำการที่มีความพร้อมทางจิตลักษณะสูงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อยกว่าพยาบาลประจำการที่มีความพร้อมทางจิตลักษณะต่ำ" หลายส่วน

2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการที่มีสถานการณ์ทางสังคมโดยรวม ความพร้อมทางจิต และลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ จะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบที่สาม คือ พิจารณาความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการตามตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานการณ์ทางสังคมโดยรวม ความพร้อมทางจิต และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม

สถานการณ์ทางสังคมโดยรวม หมายถึง องค์ประกอบของตัวแปรอิสระที่เป็นสถานการณ์ทางสังคม 3 ประการ คือ การสนับสนุนของครอบครัว สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร ผู้ที่มีองค์ประกอบสถานการณ์ทางสังคมโดยรวมสามประการสูง แสดงว่าเป็นพยาบาลประจำการที่อยู่ในสถานการณ์ทางสังคมโดยรวมดี ส่วนผู้ที่มีองค์ประกอบสถานการณ์ทางสังคมโดยรวมสามประการต่ำ แสดงว่าเป็นพยาบาลประจำการที่อยู่ในสถานการณ์ทางสังคมโดยรวมไม่ดี

ความพร้อมทางจิต หมายถึง องค์ประกอบของตัวแปรอิสระที่เป็นจิตลักษณะ 3 ประการ คือ สุขภาพจิต ทัศนคติต่อวิชาชีพ และความเชื่ออำนาจในตน ผู้ที่มีองค์ประกอบจิตลักษณะสามประการสูง แสดงว่า เป็นพยาบาลประจำการที่มีความพร้อมทางจิตสูง ส่วนผู้ที่มีความพร้อมทางจิตสามประการต่ำ แสดงว่าเป็นพยาบาลประจำการที่มีความพร้อมทางจิตต่ำ

ลักษณะทางชีวสังคม หมายถึง ตัวแปรที่เป็นข้อมูลทั่วไปของพยาบาลประจำการมี 5 ตัวแปร ตามรายละเอียดที่ได้เคยรายงานผ่านมา

การวิเคราะห์ทำกับกลุ่มรวมเท่านั้น ไม่ทำกับกลุ่มย่อยเพราะนำเอาลักษณะทางชีวสังคมมาเป็นตัวแปรอิสระแล้ว ตัวแปรตามของการวิเคราะห์คือ ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ พิจารณาตามความพร้อมสถานการณ์ทางสังคมโดยรวม และความพร้อมทางจิต ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ พิจารณาจำแนกตามความพร้อมสถานการณ์ทางสังคมโดยรวม ความพร้อมทางจิตและลักษณะทางชีวสังคม

ตัวแปรอิสระ			ค่าเอฟ (F)							เปอร์เซนต์ทำนาย
สถานการณ์ทางสังคม (ก)	ความพร้อมทางจิต (ข)	ชีวสังคม (ค)	(ก)	(ข)	(ค)	(ก) x (ข)	(ก) x (ค)	(ข) x (ค)	(ก) x (ข) x (ค)	
สถานการณ์ทางสังคม	ความพร้อมทางจิต	-	<1	72.91***	-	1.54	-	-	-	23.1
สถานการณ์ทางสังคม	ความพร้อมทางจิต	อายุ	6.53*	53.91***	23.39***	<1	2.30	1.46	<1	29.5
สถานการณ์ทางสังคม	ความพร้อมทางจิต	การศึกษา	1.15	25.95***	<1	1.32	1.36	<1	<1	22.8
สถานการณ์ทางสังคม	ความพร้อมทางจิต	สถานภาพสมรส	<1	59.51***	2.16	<1	1.34	7.25**	2.39	25.7
สถานการณ์ทางสังคม	ความพร้อมทางจิต	ประสบการณ์ทำงาน	2.97	61.39***	18.51***	<1	<1	2.64	<1	28.3
สถานการณ์ทางสังคม	ความพร้อมทางจิต	รายได้ต่อคน	<1	80.14***	<1	3.19	<1	<1	4.09*	27.5

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 * มีระดับนัยสำคัญที่ .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า คะแนนความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการแปรปรวนไปตามสถานการณ์ทางสังคมโดยรวมเมื่อพิจารณาตามอายุ โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แปรปรวนตามความพร้อมทางจิต ทุกครั้งของการวิเคราะห์ โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 แปรปรวนไปตามระดับอายุ และระดับประสบการณ์ทำงาน โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มเปรียบเทียบ (ดูค่าเฉลี่ยจากตารางที่ 4.13) พบว่า พยาบาลประจำการที่อยู่ในสถานการณ์ทางสังคมโดยรวมดี ($\bar{X}$ = 61.64) มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อยกว่าพยาบาลประจำการ ที่อยู่ในสถานการณ์ทางสังคมโดยรวมไม่ดี ($\bar{X}$ = 67.99) แต่เป็นการพบเพียง 1 ครั้ง จากการวิเคราะห์ 6 ครั้ง พบว่า พยาบาลประจำการที่มีความพร้อมทางจิตสูง มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อยกว่าพยาบาลประจำการที่มีความพร้อมทางจิตต่ำ โดยทั่วไป และพยาบาล

ประจำการที่มีระดับอายุมาก ($\overline{X}$ = 59.16) มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อยกว่าพยาบาลที่มีระดับอายุน้อย ($\overline{X}$ = 67.46) และพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ทำงานมาก ($\overline{X}$ = 59.33) มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อยกว่าพยาบาลประจำการที่มี ประสบการณ์ทำงานน้อย ($\overline{X}$ = 67.59)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการของกลุ่มเปรียบเทียบที่พบนัยสำคัญของความแปรปรวนผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ทางสังคมโดยรวม ความพร้อมทางจิต และลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน

สถานการณ์ทางสังคม (ก)		ความพร้อมทางจิต (ข)		ชีวสังคม (ค)	
ไม่ดี	ดี	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง
-	-	73.18	56.84	-	-
67.99	61.64	73.18	56.84	อายุน้อย	อายุมาก
				67.46	59.16
-	-	72.80	56.55	-	-
-	-	73.25	56.90	-	-
-	-	73.18	56.84	ประสบการณ์น้อย	ประสบการณ์มาก
				67.59	59.33
-	-	73.91	56.52	-	-

การวิเคราะห์พบว่าคะแนนความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว 1 ครั้ง คือ ความพร้อมทางจิต และสถานภาพสมรส โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 3 ตัวแปร 1 ครั้ง คือ สถานการณ์ทางสังคมโดยรวม ความพร้อมทางจิต และ รายได้ต่อคน โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิเคราะห์ทั้ง 2 ครั้ง นี้ได้นำมาดำเนินการต่อโดยวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ ผลดังแสดงในตารางที่ 4.14 - 4.15 ดังนี้

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการที่มีความพร้อมทางจิต และสถานภาพสมรสต่างกัน (n = 281)

ตัวแปร		จำนวน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	(2,1)	(1,2)	(1,1)
ความพร้อมทางจิต	สถานภาพสมรส	(คน)			58.57	72.73	73.37
สูง	คู่	22	(2,2)	47.68	10.89*	25.05*	25.68*
สูง	โสด	121	(2,1)	58.57	-	14.16*	14.80*
ต่ำ	คู่	26	(1,2)	72.73		-	0.64
ต่ำ	โสด	112	(1,1)	73.37			-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการที่มีความพร้อมทางจิต และสถานภาพสมรสต่างกัน มีนัยสำคัญ 5 คู่ ซึ่งพิจารณาแล้วพบว่า มีผลสำคัญเพียงประการเดียวคือ พยาบาลประจำการที่มีความพร้อมทางจิตต่ำ ถ้ามีสถานภาพสมรสโสด มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานมากกว่าพยาบาลประจำการที่มีความพร้อมทางจิตสูง ถ้ามีสถานภาพสมรสมีคู่

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการที่มีสถานการณ์ทางสังคมโดยรวม ความพร้อมทางจิต และรายได้ต่อคน (n = 259)

ตัวแปร			จำนวน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	(222)	(122)	(212)	(211)	(121)	(221)	(111)
สถานการณ์	จิต	รายได้/คนใช้ฯ	(คน)			56.29	56.67	58.34	68.16	73.66	74.19	76.70
ต่ำ	ต่ำ	สูง	21	(112)	52.14	4.14	4.52	6.20	16.02	21.51*	22.04*	24.56*
สูง	สูง	สูง	35	(222)	56.29	-	0.38	2.05	11.87	17.37*	17.90*	20.41*
ต่ำ	สูง	สูง	21	(122)	56.67		-	1.67	11.49	16.99*	17.52	20.03*
สูง	ต่ำ	สูง	53	(212)	58.34			-	9.82	15.32*	15.85*	18.36*
สูง	ต่ำ	ต่ำ	25	(211)	68.16				-	5.50	6.03	8.54
ต่ำ	สูง	ต่ำ	35	(121)	73.66					-	0.53	3.04
สูง	สูง	ต่ำ	16	(221)	74.19						-	2.51
ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	53	(111)	76.70							-

* มีระดับนัยสำคัญที่ .05

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการที่มีสถานการณ์ทางสังคมโดยรวม ความพร้อมทางจิต และรายได้ต่อคน พบว่ามีนัยสำคัญ 11 คู่ ซึ่งพิจารณาแล้ว พบว่า มีผลสำคัญเพียงประการเดียว คือ พยาบาลประจำการที่มีสถานการณ์ทางสังคมโดยรวมไม่ดีมีความพร้อมทางจิตต่ำ และมีรายได้ต่อคนน้อย มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานมากกว่าผู้ที่มีสถานการณ์ทางสังคมโดยรวมดี และมีความพร้อมทางจิตสูง และมีรายได้ต่อคนมาก

สรุปผลการวิเคราะห์ในส่วนที่พิจารณาตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมโดยรวม ความพร้อมทางจิต และลักษณะทางชีวสังคมที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ พบว่าพยาบาลประจำการที่มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อย คือ พยาบาลที่ 1) มีความพร้อมทางจิตสูง 2) มีอายุมาก 3)มีประสบการณ์ทำงานมาก 4) มีความพร้อมทางจิตสูง และสถานภาพสมรสมีคู่ 5) มีสถานการณ์ทางสังคมโดยรวมดี ความพร้อมทางจิตสูง และรายได้ต่อคนมาก

2.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการเปรียบเทียบการทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ โดยในการวิเคราะห์สมการทำนายจะใช้ตัวแปรซึ่งเป็นตัวทำนายทั้งสิ้น 3 ชุด 6 ตัวแปร ในชุดที่หนึ่งมี 3 ตัวแปร ซึ่งเป็นลักษณะสถานการณ์ทางสังคม คือ การสนับสนุนของครอบครัว สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และการรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหาร ชุดที่สองมี 3 ตัวแปร ซึ่งเป็นจิตลักษณะ คือ สุขภาพจิต ทัศนคติต่อวิชาชีพ และความเชื่ออำนาจในตน ชุดที่สามมี 6 ตัวแปร ซึ่งเป็นการรวมชุดที่หนึ่งกับชุดที่สองเข้าด้วยกัน ตัวแปรทุกตัวมีค่าต่อเนื่องจุดมุ่งหมาย คือ เพื่อเปรียบเทียบปริมาณการทำนายของตัวทำนายชุดที่สาม ว่าจะทำนายได้มากกว่าชุดที่หนึ่งหรือชุดที่สองตามลำพังเพียงใด โดยใช้เกณฑ์ความแตกต่างไว้ที่ 5 เปอร์เซนต์

การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบก้าวหน้า (forward) ของตัวทำนายครั้งละชุดต่อตัวถูกทำนาย (ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงาน) หนึ่งตัว ซึ่งกระทำทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยอีก 10 กลุ่ม ที่กำหนดตามประเภทหรือระดับของตัวแปรอิสระชั้นรอง 5 ตัว คือ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อคน โดยมีตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.16 และ 4.17

ตารางที่ 4.16 เปอร์เซ็นต์ทำนายรวมและตัวทำนายสำคัญของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ เมื่อใช้ตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมเป็นตัวทำนาย วิเคราะห์ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	เปอร์เซนต์ทำนายรวม	ตัวทำนายที่สำคัญ	ค่าเบต้าตัวทำนายที่สำคัญ
รวม	4.5	3	-.22
อายุน้อย	9.0	3,1	-.25, -.15
อายุมาก	12.0	1,3	-.25, -.24
วุฒิปริญญาตรี	2.1	3	-.16
วุฒิปริญญาโทขึ้นไป	13.5	3	-.41
สถานภาพโสด	6.4	1,3	-.19, -.15
สถานภาพมีคู่	14.0	3	-.40
ประสบการณ์น้อย	9.8	3,1	-.24, -.18
ประสบการณ์มาก	7.0	3	-.28
รายได้ต่อคนน้อย	7.6	2	-.29
รายได้ต่อคนมาก	12.3	3	-.36

ตัวแปรทำนายชุดที่ 1 1. การสนับสนุนของครอบครัว 2. สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน 3. การรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ตัวทำนายชุดที่ 1 ซึ่งเป็นตัวแปร 3 ตัวแปร สถานการณ์ทางสังคมสามารถทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการในกลุ่มรวมได้เพียง 4.5% ตัวทำนายที่สำคัญคือ การรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร (ค่า β เท่ากับ -.22) ทำนายไว้สูงสุดในกลุ่มสถานภาพสมรสมีคู่ 14.0% ตัวทำนายที่สำคัญคือ การรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร (ค่า β เท่ากับ -.40) และทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่ม วุฒิการศึกษาปริญญาตรี 2.1% ตัวทำนายที่สำคัญคือ การรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร (ค่า β เท่ากับ -.16)

เมื่อพิจารณาเปอร์เซ็นต์ทำนายระหว่างกลุ่มเปรียบเทียบที่แบ่งโดยตัวแปรอิสระชั้นรอง (เปอร์เซ็นต์ทำนายที่แตกต่างมากกว่า 5%) พบว่า มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มเปรียบเทียบ 2 คู่ คือ 1) วุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปเปอร์เซ็นต์ทำนายสูงกว่าวุฒิการศึกษาปริญญาตรี 2) กลุ่มสถานภาพสมรสมีคู่เปอร์เซ็นต์ทำนายสูงกว่าสถานภาพสมรสโสด

ตารางที่ 4.17 เปอร์เซ็นต์ทำนายรวมและตัวทำนายสำคัญของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ เมื่อใช้ตัวแปรทางจิตลักษณะเป็นตัวทำนาย วิเคราะห์ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	เปอร์เซนต์ทำนายรวม	ตัวทำนายที่สำคัญ	ค่าเบต้าตัวทำนายที่สำคัญ
รวม	65.1	2,1	-.86, -.12
อายุน้อย	60.5	2,1	-.82, -.11
อายุมาก	67	2	-.82
วุฒิปริญญาตรี	66.2	2,1	-.86, -.10
วุฒิปริญญาโทขึ้นไป	56.2	2	-.76
สถานภาพโสด	63.3	2,1	-.85, -.13
สถานภาพมีคู่	71.1	2	-.85
ประสบการณ์น้อย	59.8	2,1	-.82, -.11
ประสบการณ์มาก	67.4	2	-.82
รายได้ต่อคนน้อย	67.6	2	-.82
รายได้ต่อคนมาก	63.2	2,1	-.88, -.22

ตัวแปรทำนายชุดที่ 2 1. สุขภาพจิต 2. ทัศนคติต่อวิชาชีพ 3. ความเชื่ออำนาจในตน

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ตัวทำนายชุดที่ 2 ซึ่งเป็นตัวแปรจิตลักษณะ 3 ตัวแปร สามารถทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการในกลุ่มรวมได้ 65.1% ตัวทำนายที่สำคัญ คือ ทัศนคติต่อวิชาชีพ และสุขภาพจิต (ค่า β เท่ากับ -.86, -.12 ตามลำดับ) ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มสถานภาพสมรสมีคู่ 71.1% ตัวทำนายที่สำคัญคือ ทัศนคติต่อวิชาชีพ (ค่า β เท่ากับ -.85) และทำนายได้ต่ำสุดในวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป 56.2% ตัวทำนายที่สำคัญคือ ทัศนคติต่อวิชาชีพ (ค่า β เท่ากับ -.76)

เมื่อพิจารณาเปอร์เซ็นต์ทำนายระหว่างกลุ่มเปรียบเทียบที่แบ่งโดยตัวแปรอิสระชั้นรอง (เปอร์เซ็นต์ทำนายที่แตกต่างมากกว่า 5%) พบว่า มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มเปรียบเทียบ 4 คู่ คือ 1) กลุ่มอายุมากเปอร์เซ็นต์ทำนายสูงกว่าอายุน้อย 2) วุฒิการศึกษาปริญญาตรีเปอร์เซ็นต์ทำนายสูงกว่าวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป 3) กลุ่มสถานภาพสมรสมีคู่เปอร์เซ็นต์ทำนายสูงกว่าสถานภาพสมรสโสด และ 4) กลุ่มประสบการณ์ทำงานมากเปอร์เซนต์ทำนายสูงกว่าประสบการณ์ทำงานน้อย

ตารางที่ 4.18 เปอร์เซ็นต์ทำนายรวมและตัวทำนายสำคัญของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ เมื่อใช้ตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมโดยรวมและจิตลักษณะเป็นตัวทำนาย วิเคราะห์ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	เปอร์เซนต์ทำนายรวม	ตัวทำนายที่สำคัญ	ค่าเบต้าตัวทำนายที่สำคัญ
รวม	65.1	5, 4	-.86, -.12
อายุน้อย	61	5, 4	-.82, -.11
อายุมาก	67	5	-.82
วุฒิปริญญาตรี	66.3	5, 2	-.84, -.09
วุฒิปริญญาโทขึ้นไป	56.2	5	-.76
สถานภาพโสด	63.3	5, 4	-.85, -.13
สถานภาพมีคู่	74.4	5, 1	-.90, -.20
ประสบการณ์น้อย	59.8	5, 4	-.80, -.11
ประสบการณ์มาก	67.4	5	-.82
รายได้ต่อคนน้อย	67.6	5	-.82
รายได้ต่อคนมาก	63.2	5, 4	-.88, -.22

ตัวแปรทำนายชุดที่ 3 1. การสนับสนุนของครอบครัว 2. สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน 3. การรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร 4. สุขภาพจิต 5. ทัศนคติต่อวิชาชีพ 6. ความเชื่ออำนาจในตน

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ตัวทำนายชุดที่ 3 ซึ่งเป็นตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมโดยรวมและจิตลักษณะ 6 ตัวแปร สามารถทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการในกลุ่มรวม 65.1% ตัวทำนายที่สำคัญ คือ ทัศนคติต่อวิชาชีพ และสุขภาพจิต (ค่า β เท่ากับ -.86 , -.12 ตามลำดับ) ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มสถานภาพสมรสมีคู่ 74.4% ตัวทำนายที่สำคัญ คือ ทัศนคติต่อวิชาชีพ และการสนับสนุนของครอบครัว (ค่า β เท่ากับ -.90, -.20 ตามลำดับ) และทำนายได้ต่ำสุดในวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป 56.2% ตัวทำนายที่สำคัญคือ ทัศนคติต่อวิชาชีพ (ค่า β เท่ากับ -.76)

เมื่อพิจารณาเปอร์เซ็นต์ทำนายระหว่างกลุ่มเปรียบเทียบที่แบ่งโดยตัวแปรอิสระชั้นรอง (เปอร์เซ็นต์ทำนายที่แตกต่างมากกว่า 5%) พบว่า มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มเปรียบเทียบ 4 คู่ คือ 1) กลุ่มอายุมากเปอร์เซ็นต์ทำนายสูงกว่าอายุน้อย 2) วุฒิการศึกษาปริญญาตรีเปอร์เซ็นต์ทำนายสูงกว่าวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป 3) กลุ่มสถานภาพสมรสมีคู่เปอร์เซ็นต์ทำนายสูงกว่าสถานภาพสมรสโสด และ 4) กลุ่มประสบการณ์ทำงานมากเปอร์เซนต์ทำนายสูงกว่าประสบการณ์ทำงานน้อย ตัวแปรที่พบทำนายได้บ่อยในกลุ่มต่าง ๆ คือ ทัศนคติต่อวิชาชีพ และสุขภาพจิต

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบเปอร์เซนต์ทำนายรวมความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ โดยตัวทำนาย 3 ชุด 6 ตัวแปรกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน	เปอร์เซนต์ที่แตกต่าง			เปอร์เซนต์ที่แตกต่าง
		ตัวทำนาย ชุดที่ 1	ตัวทำนาย ชุดที่ 2	ตัวทำนาย ชุดที่ 3	
รวม	285	4.5	65.1	65.1	-
อายุน้อย	196	9.0	60.5	61.0	0.5
อายุมาก	89	12.0	67.0	67.0	-
วุฒิปริญญาตรี	248	2.1	66.2	66.3	0.1
วุฒิปริญญาโทขึ้นไป	31	13.5	56.2	56.2	-
สถานภาพโสด	233	6.4	63.3	63.3	-
สถานภาพมีคู่	48	14.0	71.1	74.4	3.3
ประสบการณ์น้อย	191	9.8	59.8	59.8	-
ประสบการณ์มาก	94	7.0	67.4	67.4	-
รายได้ต่อคนน้อย	93	7.6	67.6	67.6	-
รายได้ต่อคนมาก	166	12.3	63.2	63.2	-

* เปอร์เซ็นต์ทำนายที่แตกต่างมากกว่า 5% ตัวทำนายชุดที่ 1 ตัวแปรสถานการณ์ ชุดที่ 2 ตัวแปรจิตลักษณะชุดที่ 3 ตัวแปรสถานการณ์ และตัวแปรจิตลักษณะโดยรวม

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบเปอร์เซ็นต์ทำนายชุดที่ 3 กับชุดที่ 1 และชุดที่ 2 พบว่าตัวทำนายชุดที่ 3 ทำนายได้ดีกว่าตัวทำนายชุดที่ 1 ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม ส่วนตัวทำนายชุดที่ 3 ทำนายได้ดีกว่าตัวทำนายชุดที่ 2 ในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ซึ่งได้แก่ กลุ่มอายุน้อย วุฒิการศึกษาปริญญาตรี กลุ่มสถานภาพสมรสมีคู่ ซึ่งทั้ง 3 กลุ่มนี้มีเปอร์เซ็นต์แตกต่างกันไม่เกิน 5% ส่วนกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยอื่น ๆ มีเปอร์เซ็นต์ทำนายเท่ากัน

สรุปผลการทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการเพื่อใช้ทำตัวทำนายทั้ง 6 ตัว พบว่า ผลการทำนายที่เด่นชัดในสองประเด็น ดังนี้ คือ 1) ตัวทำนายที่สำคัญที่ทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการในกลุ่มรวมคือ ทัศนคติต่อวิชาชีพและสุขภาพจิต เปอร์เซ็นต์การทำนาย 65.1% (ค่า β เท่ากับ -.86, -.12 ตามลำดับ) โดยกลุ่มที่ทำนายได้ดีที่สุด คือ กลุ่มพยาบาลประจำการที่มีสถานภาพสมรสมีคู่ 2) ผลการทำนายไม่พบว่า

ชุด 6 ตัว ทำนายได้ดีกว่าชุด 3 ตัว ชุดใดชุดหนึ่ง โดยลำพัง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 3 "กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม 3 ตัวแปรร่วมกับกลุ่มตัวแปรด้านจิตลักษณะ 3 ตัวแปร สามารถทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการได้ดีกว่าตัวแปรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเพียงกลุ่มเดียว"

บทที่ 5
สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบศึกษาเชิงสัมพันธ์เปรียบเทียบ มุ่งศึกษาปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรามาธิบดี โดยสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการที่อยู่ในสถานการณ์ทางสังคมแตกต่างกัน

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการที่มีจิตลักษณะต่างกัน

1.1.3 เพื่อศึกษาการทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการด้วยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมและกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ

1.2 สมมติฐานของการวิจัย

1.2.1 พยาบาลประจำการที่อยู่ในสถานการณ์ทางสังคมโดยรวมที่ดีมากกว่ามีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อยกว่าพยาบาลประจำการที่อยู่ในสถานการณ์ทางสังคมโดยรวมที่ดีน้อยกว่า

1.2.2 พยาบาลประจำการที่มีความพร้อมทางจิตลักษณะสูง มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อยกว่าพยาบาลประจำการที่มีความพร้อมทางจิตลักษณะต่ำ

1.2.3 กลุ่มตัวแปรด้านสถานการณ์ทางสังคม 3 ตัวแปร ร่วมกับกลุ่มตัวแปรด้านจิตลักษณะ 3 ตัวแปร สามารถทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการได้ดีกว่าตัวแปรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเพียงกลุ่มเดียว โดยตั้งเกณฑ์ความต่างไว้ที่ 5%

1.3 วิธีการดำเนินการวิจัย

1.3.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาล ประจำการ แต่ไม่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาล พยาบาลดังกล่าวสังกัดในภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี เดือนกุมภาพันธ์ 2548 ซึ่งมีจำนวน 946 คน

1.3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง เลือกโดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายจากประชากรโดยใช้สัดส่วนตัวอย่างไม่น้อยกว่า 20 ต่อ 1 ตัวแปร ซึ่งงานวิจัยนี้มี 7 ตัวแปร ต้องมีกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 140 คน งานวิจัยนี้มีกลุ่มตัวอย่างมากพอคือ จำนวน 285 คน

1.3.3 ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้

ตัวแปรที่ศึกษามี 2 ประเภท คือ ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม

1) ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

(1) กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม ประกอบด้วย การสนับสนุนของครอบครัว สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร

(2) กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ ประกอบด้วย สุขภาพจิต ทัศนคติต่อวิชาชีพ และ ความเชื่ออำนาจในตน

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาธิบดี

3) ลักษณะทางชีวสังคมหรือภูมิหลังของพยาบาลประจำการ คือ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน รายได้ครอบครัว และจำนวนผู้ใช้รายได้ครอบครัว

1.3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีเครื่องมือวัดตัวแปรเป็นแบบสอบถามและแบบวัด ซึ่งแบ่งเป็น 8 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมหรือภูมิหลังของผู้ตอบ ตอนที่ 2 แบบวัดการสนับสนุนของครอบครัว ตอนที่ 3 แบบวัดสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ตอนที่ 4 แบบวัดการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร ตอนที่ 5 แบบวัดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ ตอนที่ 6 แบบวัดสุขภาพจิต ตอนที่ 7 แบบวัดทัศนคติต่อวิชาชีพ ตอนที่ 8 แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน

1.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติของงานวิจัยนี้ กระทำโดยใช้คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1) สถิติเชิงบรรยาย คือ ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่ามัธยฐาน (median) และค่าพิสัย (range) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2) สถิติวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน คือ

(1) สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางและสามทาง (Two-way and Three-way Analysis of Variance) ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1 และ 2

(2) สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ มี 2 ชนิด คือ สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐานที่ 3 โดยใช้เกณฑ์แตกต่างของเปอร์เซ็นต์ทำนายที่ 5%

(3) สถิติชั้นรองในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรามาธิบดี พบผลของการวิจัยดังต่อไปนี้

2.1 ผลการวิจัยส่วนที่ 1

2.1.1 สรุปผลการวิจัย ผลการเปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรามาธิบดี ที่อยู่ในสถานการณ์ทางสังคมต่างกันพบว่า พยาบาลประจำการที่มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อย คือ พยาบาลประจำการที่ 1) มีการสนับสนุนของครอบครัวดี โดยพบใน กลุ่มพยาบาลที่มีอายุมาก กลุ่มสถานภาพสมรสโสด กลุ่มประสบการณ์ทำงานน้อย กลุ่มรายได้ต่อคนน้อย 2) มีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานดี โดยพบใน กลุ่มพยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป 3) มีการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหารดี โดยพบในกลุ่มรวม กลุ่มพยาบาลที่อายุน้อย กลุ่มสถานภาพสมรสโสด กลุ่มประสบการณ์ทำงานน้อย กลุ่มรายได้ต่อคนมาก 4) มีการสนับสนุนของครอบครัวดีและสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี โดยพบใน กลุ่มวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป 5) มีสถานการณ์ทางสังคมโดยรวมดี ความพร้อมทางจิตสูงและรายได้ต่อคนมาก

ผลดังกล่าว เมื่อตรวจสอบกับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1 ที่กล่าวว่า "พยาบาลประจำการที่อยู่ในสถานการณ์ทางสังคมที่ดีมากกว่า มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อยกว่าพยาบาลประจำการที่อยู่ในสถานการณ์ทางสังคมที่ดีน้อยกว่า" ผลที่พบดังกล่าว สนับสนุนสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1 เพียงบางส่วน กล่าวคือ พบเฉพาะความสัมพันธ์ของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการกับปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมเพียงครั้งละ 1 ตัวแปร และ 2 ตัวแปรร่วมกัน ดังผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น แต่ไม่พบความสัมพันธ์ครั้งละ 3 ตัวแปรร่วมกัน

2.1.2 อภิปรายผลการวิจัย ผลที่ได้พบความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการกับปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมแต่ละด้านดังกล่าวมาแล้ว พบว่าสนับสนุนสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1 เพียงบางส่วนนั้น จากผลที่ได้พบดังกล่าวอภิปรายตามตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมได้ดังนี้

การสนับสนุนของครอบครัว ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลประจำการที่มีการสนับสนุนของครอบครัวดี มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อย โดยพบใน กลุ่มอายุมาก สถานภาพสมรสโสด ประสบการณ์ทำงานน้อย รายได้ต่อคนน้อย ผลดังกล่าวอธิบายได้ว่าพยาบาลประจำการที่มีการสนับสนุนของครอบครัวดี จะมีความอบอุ่นช่วยเหลือเกื้อกูล มีความรักใคร่ สนับสนุนในด้านต่าง ๆ ดี จนสามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆ ความขัดแย้งและความเครียดในอาชีพพยาบาลได้ดี ด้วยเหตุผลดังกล่าวพยาบาลที่มีการสนับสนุนของครอบครัวดีสามารถคงอยู่ในงานได้นานกว่าพยาบาลที่มีการสนับสนุนของครอบครัวไม่ดี ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของประเวศ วะสี (2532: 5) ให้ความเห็นว่า

> ครอบครัวเป็นสถาบันสำคัญที่สุดในสังคม เป็นกลไกที่ช่วยประคับประคองให้ความอบอุ่น ให้ภูมิคุ้มกันกับมนุษย์ ครอบครัวจะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ หากสถาบันครอบครัวเข้มแข็ง ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แต่ในทางกลับกันหากครอบครัวอ่อนแอ สมาชิกในครอบครัวไม่มีความสัมพันธที่ดีต่อกัน บุคคลก็ขาดแรงสนับสนุนจากครอบครัว ขาดที่ปรึกษา ขาดผู้ให้ความช่วยเหลือ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความเครียดแก่บุคคลได้

ในขณะที่ งานวิจัยของคาสปาร์ (Kaspar, 1982: 111 - 118) พบว่าความเครียดที่เกิดจากสัมพันธภาพที่ไม่ดีระหว่างสมาชิกในครอบครัวเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ความสามารถของบุคคลในการแก้ไขปัญหา การเผชิญปัญหา และการปรับตัวในงานอาชีพลดลง ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน อันจะส่งผลถึงความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน งานวิจัยของดรุณี บุ้งทอง (2546: 58 - 59) ก็ได้พบว่า พยาบาลให้การปรึกษาที่มีพฤติกรรมการให้บริการปรึกษาตามมาตรฐานสูง คือ พยาบาลที่ได้รับการสนับสนุนจากบ้านดี ที่พบว่าการสนับสนุนของครอบครัวมีผลเด่นชัดต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานในกลุ่มอายุมาก สถานภาพสมรสโสด รายได้ต่อคนน้อย

ประสบการณ์ทำงานน้อย แสดงว่ากลุ่มเหล่านี้ มีสภาพที่เอื้อต่อการรับอิทธิพล จากตัวแปรการสนับสนุนของครอบครัวได้มากอย่างเด่นชัด ขณะที่กลุ่มอื่นไม่มีสภาพดังกล่าว

สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลประจำการที่มีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานดีมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อย โดยพบใน กลุ่มพยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป ผลดังกล่าวอธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการที่มีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานดีจะมีความรักใคร่ ความไว้วางใจกัน ความเข้าใจ เคารพในสิทธิของผู้อื่น รู้จักการให้และการยอมรับ การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งเกี่ยวข้องผูกพันให้พยาบาลคงอยู่ในงานได้นานกว่าพยาบาลที่มีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานไม่ดี ซึ่งสอดคล้องกับวิเชียร ทวีลาภ (2534: 97 - 98) ที่เห็นว่า "สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล เป็นพฤติกรรมของบุคคล แสดงออกด้วยความร่วมมือ ประสานงานการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พูดจาไพเราะ มีความจริงใจต่อกัน รักและชอบพอกัน ยิ้มแย้ม ยกย่องซึ่งกันและกัน" ในขณะที่ ลาซารัส (Lazarus, 1966) เห็นสอดคล้องกันว่า การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน จะทำให้ความกดดันระหว่างบุคคลลดลง และลดระดับความเครียดในการทำงาน ผลงานวิจัยของ ชานและมอริสสัน (Chan and Morrison, 2000) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาล คือ การไม่มีความสัมพันธ์กันของผู้ร่วมงาน งานวิจัยของดรุณี บุ้งทอง (2546: 78) พบว่า พยาบาลให้การปรึกษามีพฤติกรรมให้บริการปรึกษาตามมาตรฐานสูง คือ พยาบาลให้การปรึกษาที่มีแบบอย่างที่ดีจากเพื่อนโดยทั่วไป ที่พบว่า สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานมีผลเด่นชัดต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานในกลุ่มพยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป แสดงว่า กลุ่มเหล่านี้มีสภาพที่เอื้อต่อการรับอิทธิพลจากตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานได้มากอย่างเด่นชัด ขณะที่กลุ่มอื่นไม่มีสภาพดังกล่าว

การรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลประจำการที่มีการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหารดี มีความตั้งใจจะเปลี่ยนสายงานน้อย โดยพบใน กลุ่มรวม เด่นชัดใน กลุ่มอายุน้อย กลุ่มสถานภาพสมรสโสด กลุ่มประสบการณ์ทำงานน้อย กลุ่มรายได้ต่อคนมาก ผลดังกล่าวที่พบในกลุ่มรวม หรือพยาบาลโดยทั่วไป อธิบายได้ว่า พยาบาลที่มีการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหารในทางบวก จะมีการรับรู้ว่าผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงาน และตัดสินใจ โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ยึดหลักความถูกต้อง ยุติธรรม เสมอภาค ให้การนับถือและป้องกันสิทธิส่วนบุคคล เสริมสร้างสิ่งเอื้ออำนวยในการทำงาน มีนโยบายที่ชัดเจนให้แก่ลูกน้อง ทำให้พยาบาลมีความไว้วางใจในผู้บริหาร ลดความขัดแย้งและความเครียดในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กรได้อย่างสมบูรณ์ ทำให้อยู่ในวิชาชีพพยาบาลอย่างมีความสุข และมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อย ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538: 141) ที่สรุปได้ว่า การเป็นผู้มีความสามารถในการบริหารนั้น หมายถึงความสามารถในการเสริมสร้างสิ่งเอื้ออำนวยในการทำงานให้ลูกน้อง ป้องกันและแก้ไข ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของลูกน้อง ในขณะที่ ดูลส์บิวรี่ และคณะ (Duxbury and Other, 1984: 99) กล่าวว่า "ระบบบริหารที่มีนโยบายไม่ชัดเจนขาดการติดต่อสื่อสารสองทาง ผู้บริหารมีลักษณะเป็นคนไม่มีเหตุผล เข้มงวดกับกฎระเบียบมากเกินไป เป็นส่วนหนึ่งทำให้พยาบาลคับข้องใจต่อระบบบริหาร สูญเสีย อัตมโนทัศน์ และรู้สึกล้มเหลวในการทำงาน" มาทิสและแจ็คสัน (Mathis and Jackson, 2004) แสดงความคิดเห็นสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า กุญแจสำคัญที่ทำให้คนอยู่ในองค์กรคือ ความไว้วางใจ โดยเฉพาะความไว้วางใจที่มีต่อผู้บริหาร ถ้าความไว้วางใจมีน้อยก็จะทำให้บุคคลลาออกจากองค์กรได้ มีผลงานวิจัยที่ให้ผลสนับสนุนคือ กาเลด้า (Galayda, 1991) ที่พบว่า พยาบาลผู้ปฏิบัติงานต้องการคำแนะนำจากผู้บริหาร และการมีส่วนร่วมในการช่วยตัดสินใจในการปฏิบัติงาน การวิจัยครั้งนี้พบผลเด่นชัด ว่าการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหารในทางบวกทำให้พยาบาลประจำการ มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อย พบในการวิเคราะห์ กลุ่มรวม กลุ่มอายุน้อย กลุ่มสถานภาพสมรสโสด กลุ่มประสบการณ์ทำงานน้อย กลุ่มรายได้ต่อคนมาก แสดงว่ากลุ่มเหล่านี้มีความไวหรือเอื้อให้เกิดผลต่างดังกล่าวอย่างชัดเจน

ผลที่พบบทบาทร่วมกันของการสนับสนุนของครอบครัวและสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบความสัมพันธ์ระหว่าง ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการกับสถานการณ์ทางสังคมครั้งละสองตัวร่วมกัน คือ การสนับสนุนของครอบครัวดีและสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อย โดยพบผลเด่นชัดในกลุ่มวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป ผลที่พบนี้แสดงให้เห็นว่า สถานการณ์ทางสังคมสองประการอาจเป็นปัจจัยร่วมกันของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการกลุ่มดังกล่าว ขณะที่ไม่มีผลเช่นนี้ในพยาบาลกลุ่มอื่น ซึ่งอธิบายได้ว่า พยาบาลกลุ่มนี้มีครอบครัวที่ให้ความอบอุ่น ช่วยเหลือเกื้อกูล มีความรักใคร่ สนับสนุนในด้านต่างๆ ดี และมีเพื่อนร่วมงานที่มีความรักใคร่ไว้วางใจ เข้าใจกัน มีความเคารพในสิทธิของผู้อื่นรู้จักการให้ การยอมรับการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ทำให้บรรยากาศในการทำงานดี ลดความขัดแย้ง และความเครียดในการทำงาน ทำให้พยาบาลปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ด้วยเหตุผลเหล่านี้ทำให้พยาบาลอยู่ในองค์กรได้นานและมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของวิเชียร ทวีลาภ (2534: 97 - 98) ที่กล่าวว่า "สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลเป็นพฤติกรรมของบุคคล แสดงออกด้วยการร่วมมือ ประสานงานการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พูดจาไพเราะ มีความจริงใจต่อกัน รักและชอบพอกัน ยิ้มแย้ม ยกย่องซึ่งกันและกัน"

ผลการวิจัยไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการกับสถานการณ์ครั้งละสามตัวร่วมกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยสถานการณ์ทั้งสามไม่มีผลร่วมกันอย่างเด่นชัดต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ

ผลที่ได้พบบทบาทร่วมกันของสถานการณ์ทางสังคมโดยรวมกับความพร้อมทางจิต ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ คือ พยาบาลประจำการที่มีสถานการณ์ทางสังคมโดยรวมดี และมีความพร้อมทางจิตสูง มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อย โดยพบในพยาบาลกลุ่มรายได้ต่อคนมาก ผลที่พบนี้แสดงให้เห็นว่าสถานการณ์ทางสังคมโดยรวมและความพร้อมทางจิต เป็นปัจจัยร่วมกันของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการกลุ่มดังกล่าว ขณะที่ไม่มีผลดังกล่าวในพยาบาลกลุ่มอื่น ซึ่งอธิบายได้ว่า พยาบาลกลุ่มนี้มีครอบครัวที่ดี ให้ความอบอุ่นช่วยเหลือดี มีเพื่อนร่วมงานดี มีความรักใคร่ ไว้วางใจ เข้าใจกันรู้จักการให้การยอมรับความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีผู้บริหารที่สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงาน มีความยุติธรรม และมีสุขภาพจิตที่ดี มีความคิดความรู้สึกต่องานพยาบาลที่ดี และมีความเชื่อว่าทำดีต้องได้ดี ทำให้พยาบาลกลุ่มนี้มีความภาคภูมิใจและมีความสุขในวิชาชีพพยาบาล ด้วยเหตุผลเหล่านี้ทำให้พยาบาลอยู่ในองค์กรได้นาน และมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อย ซึ่งเหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับผลในงานวิจัยของ เปรมจิต คล้ายเพชร์ (2548) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การดี มีความยุติธรรม และความผูกพันองค์กรด้านจิตใจสูง มีความตั้งใจลาออกของพยาบาลประจำการน้อย

2.2 ผลการวิจัยส่วนที่ 2

2.2.1 สรุปผลการวิจัย ผลการเปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรามาธิบดีที่มีจิตลักษณะต่างกันพบว่า พยาบาลประจำการมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อย คือ พยาบาลประจำการที่ 1) มีทัศนคติต่อวิชาชีพดี โดยพบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม 2) มีความเชื่ออำนาจในตนสูง พบในกลุ่มรายได้ต่อคนมาก 3) มีสุขภาพจิตดี ถ้ามีทัศนคติต่อวิชาชีพดี โดยพบใน กลุ่มรวม เด่นชัดในกลุ่มอายุมาก กลุ่มประสบการณ์ทำงานมาก กลุ่มรายได้ต่อคนมาก 4) มีสุขภาพจิตดี ถ้ามีความเชื่ออำนาจในตนสูง โดยพบใน กลุ่มประสบการณ์ทำงานมาก และ 5) มีความพร้อมทางจิตสูง 6) มีความพร้อมทางจิตสูงและสถานภาพสมรสมีคู่ ผลดังกล่าวเมื่อตรวจสอบกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่กล่าวว่า "พยาบาลประจำการที่มีความพร้อมทางจิตลักษณะสูง มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสานงานน้อยกว่าพยาบาลประจำการที่มีความพร้อมทางจิตลักษณะต่ำ" ผลที่พบสนับสนุนสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 2 หลายส่วน กล่าวคือ พบความสัมพันธ์ของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานกับตัวแปรปัจจัยทางจิตลักษณะครั้งละ 1 ตัวแปร และ 2 ตัวแปรร่วมกัน นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยทางจิตลักษณะครั้งละ 3 ตัวแปร ในลักษณะของความพร้อมทางจิตด้วย

2.2.2 อภิปรายผลการวิจัย ผลการวิจัยได้พบความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการกับจิตลักษณะแต่ละด้าน ดังกล่าวมาแล้ว พบว่าสนับสนุนสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 2 หลายส่วน จากผลที่ได้พบดังกล่าวอภิปรายตามตัวแปรจิตลักษณะได้ดังนี้

ทัศนคติต่อวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพดี มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อย โดยพบใน กลุ่มรวม และกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม ผลดังกล่าวอธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพดี จะมีความคิดความรู้สึกต่องานการพยาบาลที่ดี เกิดความรู้สึกชอบในวิชาชีพพยาบาล ทำให้อยู่ในวิชาชีพพยาบาลอย่างมีความสุข จนมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อย ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณีย์ มหาพรหม (2536) ที่พบว่า ปัจจัยทำนายระยะเวลาที่คาดว่าจะทำงานในวิชาชีพพยาบาลนั้นที่สำคัญประการหนึ่ง คือ อายุ เจตคติต่องาน งานวิจัยของณัญญา มูลประหัส (2545: ง) ที่พบว่า เจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ งานวิจัยของดรุณี บุ้งทอง (2546) ก็ได้พบผลที่สอดคล้องกันว่า พยาบาลให้การปรึกษาที่มีพฤติกรรมการให้การปรึกษาตามมาตรฐานสูง คือ พยาบาลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และมีทัศนคติที่ดีมากต่อการให้บริการปรึกษา งานวิจัยนี้พบผลเด่นชัด ว่าทัศนคติต่อวิชาชีพดี มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อยโดยพบในการวิเคราะห์ กลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่มแสดงว่าทุกกลุ่มมีความไว หรือเอื้อให้เกิดผลที่แตกต่างดังกล่าว

ความเชื่ออำนาจในตน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อย ผลดังกล่าวอธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง จะมีความเชื่อว่าความสำเร็จ ความล้มเหลวที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นผลมาจากการกระทำของตนเอง เชื่อว่าทำดีได้ดี จึงมีความเชื่อในการทำความดีในวิชาชีพพยาบาล จนมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อย โดยพบผลเด่นชัดใน กลุ่มรายได้ต่อคนมาก ขณะที่ไม่มีผลดังกล่าวในพยาบาลกลุ่มอื่น ผลที่ได้พบว่า พยาบาลที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อยกว่าพยาบาลที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538: 127) กล่าวว่า "ความเชื่ออำนาจในตนเป็นการทำดีได้ดี ถ้าตนพยายามมากในทางที่ถูกก็จะเกิดผลดีมากตามมาด้วย และเชื่อว่าผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นกับตนนั้นมีสาเหตุจากตนเองเป็นส่วนใหญ่ มิได้เกิดจากความบังเอิญหรือ โชค เคราะห์ จะเป็นผู้กระตือรือร้นทำความดีไม่งอมืองอเท้า รอให้บุญหล่นทับ" ในขณะที่งานวิจัยของณัญญา มูลประหัส (2545) พบว่าพยาบาลที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีความรับผิดชอบต่องาน และสามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข

ผลที่ได้พบบทบาทร่วมกันของสุขภาพจิต และทัศนคติต่อวิชาชีพ

ผลการวิจัยพบความสัมพันธ์ระหว่าง ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการกับจิตลักษณะครั้งละสองตัวร่วมกันคือ สุขภาพจิตดีและทัศนคติต่อวิชาชีพดี มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อย ผลที่พบนี้แสดงให้เห็นว่า จิตลักษณะสองประการนี้อาจเป็นปัจจัยร่วมกันของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ โดยพบผลเด่นชัดใน กลุ่มรวม กลุ่มอายุมาก กลุ่มประสบการณ์ทำงานมาก กลุ่มรายได้ต่อคนมาก ขณะที่ไม่มีผลดังกล่าวในพยาบาลกลุ่มอื่น ซึ่งอธิบายได้ว่า พยาบาลกลุ่มเหล่านี้ มีสุขภาพกายและจิตดี มีความคิดความรู้สึกต่องานการพยาบาลที่ดี เกิดความรู้สึกชอบในวิชาชีพพยาบาล ทำให้อยู่ในวิชาชีพพยาบาลอย่างมีความสุข ด้วยเหตุผลเหล่านี้ทำให้พยาบาล มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อย ผลที่ได้พบอิทธิพลเด่นชัดของสุขภาพจิตสอดคล้องกับแนวคิดของฟาริดา อิบราฮิม (2544: 19 - 20) ที่ว่า

> สุขภาพจิตที่แข็งแรงของพยาบาล อาจช่วยให้พยาบาลหลีกเลี่ยงความเครียดได้ และมีความสุขใจพร้อมจะทำงานให้เกิดการสร้างสรรค์ได้มากขึ้น การพัฒนาให้สุขด้วยวิถีแห่งปัญญา ให้ปัญญากำกับความเพียร และคุมใจตนเองได้ว่า ทุกสิ่งที่เกิดเป็นสิ่งที่ดีที่สุด พร้อมชื่นชมในคุณความดีของตนเองอยู่ในโลกด้วยความหวัง และมีสุขเพียงพอ แสวงหาความสุขจากกำไรชีวิต ที่ได้เกิดมามีอาชีพพยาบาล ความจริงใจ ต่อคน และงานที่เกิดจากใจที่สูงเท่านั้น จึงจะช่วยให้พยาบาลมีความสำเร็จในงานอย่างแท้จริง

ในขณะที่แนวคิดของประยุทธ ปยุตโต (2545) และผลงานวิจัยของวันดี โภคะกุล (2545) พบว่า การกระทำที่ก่อให้เกิดสุขต้องประกอบด้วยปัญญาและเจตนาดี ด้านของตวงพร เลาหบุตร (2546) กล่าวว่า "ความสุขอยู่ที่ความคิดสิ่งภายนอกทั้งหลายไม่อาจกำหนดให้บุคคลมีความสุขอย่างแท้จริงได้และสิ่งที่เป็นรางวัลสูงสุดในชีวิตคือ การได้มีโอกาสทำงานที่ตนรัก

ผลที่ได้พบบทบาทร่วมกันของสุขภาพจิตและความเชื่ออำนาจในตน

ผลการวิจัยพบ ความสัมพันธ์ระหว่าง ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการกับจิตลักษณะครั้งละสองตัวร่วมกัน คือ สุขภาพจิตดีและความเชื่ออำนาจในตนสูงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อย ผลที่พบนี้แสดงให้เห็นว่า จิตลักษณะสองประการนี้อาจเป็นปัจจัยร่วมกันของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ โดยพบผลเด่นชัดใน กลุ่มประสบการณ์ทำงานมาก ขณะที่ไม่มีผลดังกล่าวในพยาบาลกลุ่มอื่น ซึ่งอธิบายได้ว่า พยาบาลกลุ่มนี้ ถ้าเป็นผู้มีความคิดที่เชื่อว่าทำดีได้ดี ผลดีหรือผลเสียที่เกิดขึ้นกับตนนั้นมีสาเหตุจากตนเอง ทำให้พยาบาลมีความเชื่อในการทำความดีในวิชาชีพพยาบาล (เชื่ออำนาจในตนสูง) และมีสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลให้เป็นผู้มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อย สอดคล้องกับความเห็นของฟาริดา อิบราฮิม (2544: 9 - 12) ที่ว่า

สุขภาพจิตที่แข็งแรงของพยาบาล อาจช่วยให้พยาบาลหลีกเลี่ยงความเครียดได้ และมีความสุขใจพร้อมจะทำงานให้เกิดการสร้างสรรค์ได้มากขึ้น การพัฒนาให้สุขด้วยวิถีแห่งปัญญา ให้ปัญญากำกับความเพียรและคุมใจตนเองได้ว่า ทุกสิ่งที่เกิดเป็นสิ่งที่ดีที่สุด พร้อมชื่นชมในคุณความดีของตนเอง อยู่ในโลกด้วยความหวังและมีสุขเพียงพอ แสวงหาความสุขจากกำไรชีวิตที่ได้เกิดมามีอาชีพพยาบาล ความจริงใจต่อคน และงานที่เกิดจากใจที่สุขเท่านั้น จึงจะช่วยให้พยาบาลมีความสำเร็จในงานอย่างแท้จริง

ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการกับจิตลักษณะครั้งละสามตัวร่วมกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยจิตลักษณะทั้งสามไม่มีผลร่วมกันอย่างเด่นชัดต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ

บทบาทของความพร้อมทางจิต ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการที่มีความพร้อมทางจิตสูง มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อย ผลดังกล่าวอธิบายได้ว่า พยาบาลกลุ่มนี้มีสุขภาพจิตดี และมีความคิดความรู้สึกต่องานการพยาบาลดี มีทัศนคติดี และมีความเชื่อว่าทำดีต้องได้ดี มีความเชื่ออำนาจในตนสูง ทำให้พยาบาลกลุ่มนี้ มีความผูกพันองค์กรด้านจิตใจสูง ด้วยเหตุผลเหล่านี้ ส่งผลให้มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมจิต คล้ายเพชร์ (2548) ที่พบว่าเมื่อความผูกพันองค์กรด้านจิตสูง พยาบาลประจำการมีความตั้งใจลาออกน้อย

ผลที่ได้พบบทบาทของความพร้อมทางจิต ผลการวิจัยพบความสัมพันธ์ระหว่าง ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการกับความพร้อมทางจิต โดยพบในกลุ่มสถานภาพสมรสมีคู่ ในขณะที่ไม่พบในกลุ่มอื่น ซึ่งอธิบายได้ว่า กลุ่มดังกล่าวมีลักษณะที่เอื้อต่อการรับอิทธิพลของความพร้อมทางจิตมากกว่ากลุ่มอื่นๆ

2.3 ผลการวิจัยส่วนที่ 3

2.3.1 สรุปผลการวิจัย ผลการวิเคราะห์ในส่วนที่พิจารณาตัวแปรความพร้อมทางสถานการณ์ทางสังคมโดยรวม ความพร้อมทางจิตลักษณะ และลักษณะทางชีวสังคม ที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ พบว่า พยาบาลประจำการที่มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อย คือ พยาบาลที่ 1) มีความพร้อมทางจิตสูง 2) มีอายุมาก 3) มีประสบการณ์ทำงานสูง 4) มีความพร้อมทางจิตสูง และสถานภาพสมรสมีคู่ 5)มีสถานการณ์ทางสังคมโดยรวมสูง ความพร้อมทางจิตสูง และรายได้ต่อคนมาก

2.3.2 อภิปรายผลการวิจัย ผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นอิทธิพลเด่นชัดของสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะของบุคคล ได้แสดงให้เห็นบทบาทของสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะแต่ละด้าน หรือมากกว่าหนึ่งด้านร่วมกันที่มีต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของ

พยาบาลประจำการ อย่างชัดเจน ส่วนที่พบว่า พยาบาลที่ตั้งใจจะเปลี่ยนสายงานน้อยเป็นกลุ่มอายุมาก กลุ่มประสบการณ์ทำงานสูง จะได้อภิปรายต่อไปในการพบกลุ่มเสี่ยง

กลุ่มเสี่ยงในความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงาน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มอายุมาก มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อย ขณะเดียวกัน พยาบาลกลุ่มอายุน้อย มีโอกาสที่จะเปลี่ยนสายงานมาก ในพยาบาลกลุ่มนี้ (อายุน้อย) จึงเป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการเปลี่ยนสายงาน ซึ่งอธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการที่มี อายุน้อยยังอยู่ในวัยที่ต้องการความมั่นคงของงาน มีความต้องการเรียนรู้ในประสบการณ์ทำงานใหม่ ๆ จึงมีโอกาสเปลี่ยนสายงานมาก ในทางตรงข้ามพยาบาลประจำการที่มีอายุมาก จะไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ส่วนใหญ่งานที่ทำอยู่จะมีความมั่นคง ดังผลสนับสนุนจากงานวิจัยของ แสงทอง ปุระสุวรรณ์ (2541) ที่พบว่า พยาบาลที่คงอยู่ในงาน คือ พยาบาลที่มีอายุมาก

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มประสบการณ์ทำงานมาก มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อย ขณะเดียวกัน พยาบาลกลุ่มประสบการณ์ทำงานน้อย มีโอกาสที่จะเปลี่ยนสายงานมาก พยาบาลกลุ่มนี้ จึงเป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการเปลี่ยนสายงาน ซึ่งอธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์น้อย มีทักษะด้านการพยาบาลน้อย ยังขาดประสบการณ์ในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ จึงขาดการยอมรับจากรุ่นพี่หรือเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์มากกว่า ทำให้เกิดปัญหาและขาดความสุขในการทำงาน ด้วยสาเหตุเหล่านี้ทำให้พยาบาลกลุ่มนี้มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานมาก ซึ่งตรงข้ามกับพยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานมากที่มี ประสบการณ์ในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ จึงได้รับการยอมรับจากรุ่นพี่ รุ่นน้อง เพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานและมอริสสัน (Chan and Morrison, 2000) ที่พบว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานมากจะคงอยู่ในงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจลาออกคือ ความสามารถในการใช้ทักษะด้านการพยาบาลน้อย ไม่มีความสามารถในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้

2.4 ผลการวิจัยส่วนที่ 4

2.4.1 สรุปผลการวิจัย เมื่อศึกษาความสามารถที่ร่วมทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรามาธิบดี ด้วยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ พบว่า การทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ เมื่อใช้ตัวทำนายที่เป็นสถานการณ์ทางสังคม 3 ตัวคือ การสนับสนุนของครอบครัว สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน การรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร สามารถทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการได้ 4.5% ในกลุ่มรวม ตัวทำนายที่สำคัญคือ การรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร (ค่า β = -.22) โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มสถานภาพสมรสมีคู่ การทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ เมื่อใช้ตัวทำนายที่เป็นจิตลักษณะทั้ง 3 ตัวคือ สุขภาพจิต ทัศนคติต่อวิชาชีพ และความเชื่ออำนาจในตน พบว่า ตัวทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของ

พยาบาลประจำการในกลุ่มรวม คือ ทัศนคติต่อวิชาชีพ และสุขภาพจิต มีเปอร์เซ็นต์ทำนาย 65.1% (ค่า β = -.86, -.12 ตามลำดับ) โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มสถานภาพสมรสมีคู่ และเมื่อใช้ตัวทำนายทั้ง 6 ตัวทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ พบผลการทำนายที่เด่นชัดในสองประเด็น ดังนี้คือ 1) ตัวทำนายที่สำคัญที่ทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการในกลุ่มรวม คือ ทัศนคติต่อวิชาชีพและสุขภาพจิตมีเปอร์เซนต์ทำนาย 65.1% (ค่า β = -.86, -.12 ตามลำดับ) และตัวแปรทำนายส่วนใหญ่ในกลุ่มย่อย คือ ทัศนคติต่อวิชาชีพและสุขภาพจิต โดยกลุ่มที่ทำนายได้ดีที่สุด คือ กลุ่มพยาบาลที่มีสถานภาพสมรส มีคู่ 2) ผลการทำนายที่มีเปอร์เซ็นต์ทำนายแตกต่างกันเกิน 5% ไม่พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ซึ่งแสดงว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่กล่าวว่า "กลุ่มตัวแปรทางสถานการณ์กับกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะร่วมกัน สามารถทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการได้ดีกว่าตัวแปรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเพียงกลุ่มเดียว" โดยตั้งเกณฑ์ความต่างไว้ที่ 5%

2.4.2 อภิปรายผลการวิจัย จากผลการวิจัยในส่วนที่ 4 ซึ่งสรุปได้ว่าปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และจิตลักษณะรวม 6 ตัวแปร มีเปอร์เซนต์ทำนายไม่ดีกว่า ปัจจัยทางสถานการณ์ 3 ตัวแปร หรือจิตลักษณะ 3 ตัวแปร (ดูจากตารางที่ 4.21) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวแปรทางด้านจิตลักษณะเพียงกลุ่มเดียวสามารถที่จะทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการได้ดี และตัวแปรที่ทำนายได้เด่นชัด คือ ทัศนคติต่อวิชาชีพ และสุขภาพจิต ในส่วนอิทธิพลของทัศนคติต่อวิชาชีพดังงานวิจัยของสุณีย์ มหาพรหม (2536) ที่พบว่า ปัจจัยที่ทำนายระยะเวลาที่คาดว่าจะทำงานในวิชาชีพพยาบาลได้แก่ เจตคติต่องาน ผลทำนองเดียวกันพบในงานวิจัยของณัญญา มูลประหัส (2545: ง) คือพบว่า เจตคติต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ ส่วนอิทธิพลของสุขภาพจิตที่มีต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานนี้ แสดงให้เห็นบทบาทที่สำคัญของจิตลักษณะดังกล่าวที่มีต่ออาชีพพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฟาริดา อิบราฮิม (2544: 9 - 12) ที่กล่าวว่า

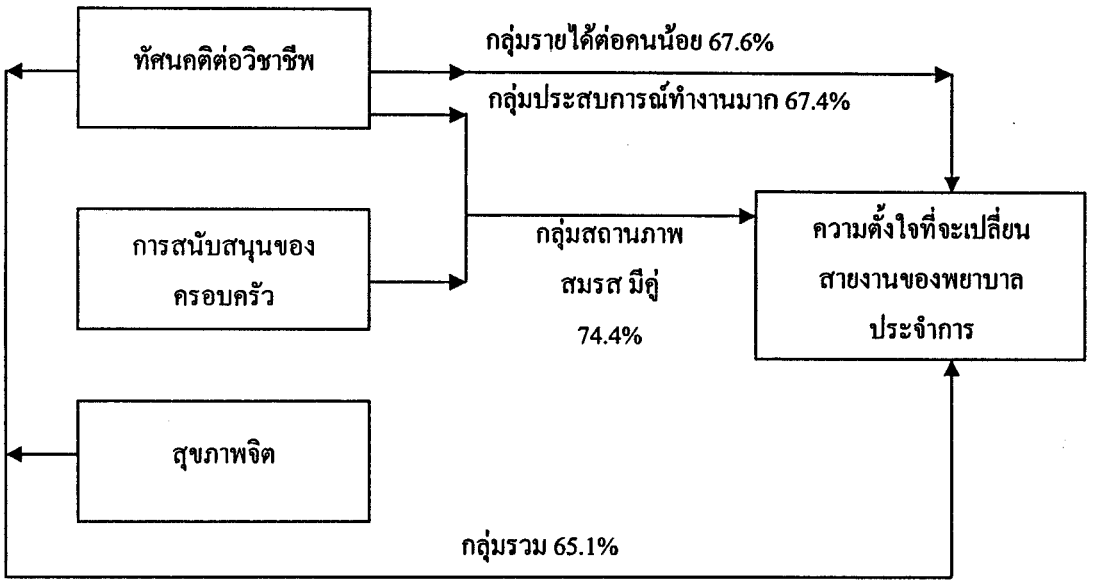
> สุขภาพจิตที่แข็งแรงของพยาบาลอาจช่วยให้พยาบาลหลีกเลี่ยงความเครียดได้ และมีความสุขใจพร้อมจะทำงาน ให้เกิดการสร้างสรรค์ได้มากขึ้น การพัฒนาให้สุขด้วยวิถีแห่งปัญญา ให้ปัญญากำกับความเพียร และคุมใจตนเองได้ว่าทุกสิ่งที่เกิดเป็นสิ่งที่ดีที่สุด พร้อมชื่นชมในคุณความดีของตนเอง อยู่ในโลกด้วยความหวัง และมีสุขเพียงพอ แสวงหาความสุขจากกำไรชีวิตที่ได้เกิดมามีอาชีพพยาบาล ความจริงใจต่อคน และงานที่เกิดจากใจที่สุขเท่านั้น จึงจะช่วยให้พยาบาลมีความสำเร็จในงานอย่างแท้จริง

สอดคล้องกับความเห็นของประยุทธ ปยุตโต (2545) และงานวิจัยของวันดี โภคะกุล (2545) มีสาระสำคัญว่า การกระทำที่ก่อให้เกิดสุขต้องประกอบด้วยปัญญาและเจตนาดี

ในทางพุทธศาสนาถือว่าการได้เข้าถึงปัญญา เข้าถึงความเป็นจริงเป็นความสุขที่สมบูรณ์ที่สุด ในด้านน้ำหนักการทำนายที่พบว่า ปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมมีเปอร์เซ็นต์ทำนายในกลุ่มรวมน้อย โดยมีเปอร์เซ็นต์ทำนาย 4.5% เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยจิตลักษณะ ซึ่งมีเปอร์เซ็นต์ทำนายในกลุ่มรวม 65.1% แสดงให้เห็นว่าปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม ทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการได้น้อยกว่าปัจจัยทางจิต และตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมที่ทำนายได้เด่นชัด คือ การรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร แสดงให้เห็นว่าถ้าพยาบาลรับรู้พฤติกรรมผู้บริหารในทางที่ดี มีผลต่อการตั้งใจทำงาน ไม่ต้องการเปลี่ยนงานมากกว่าพยาบาลที่มีลักษณะตรงข้าม ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ มาทิสและแจ็คสัน (Mathis and Jackson, 2004) ที่ว่า กุญแจสำคัญที่ให้คนอยู่ในองค์กรคือ ความไว้วางใจ โดยเฉพาะความไว้วางใจที่มีต่อผู้บริหาร ถ้าความไว้วางใจมีน้อยก็จะทำให้บุคคลลาออกจากองค์กร ในขณะที่กลุ่มพยาบาลที่มีคู่เป็นกลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์ทำนายสูงสุดนั้น แสดงให้เห็นว่า กลุ่มนี้มีสภาพที่ช่วยให้ตัวทำนายมีบทบาทเด่นชัด

สรุปการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ 3 ประการ พบว่า ได้รับการสนับสนุนมากที่สุด คือ สมมติฐานที่ 2 ซึ่งได้รับการสนับสนุนหลายส่วน สมมติฐานที่ 1 ได้รับการสนับสนุนเพียงบางส่วน ส่วนสมมติฐานที่ 3 ไม่ได้รับการสนับสนุน แต่จากผลการทำนายในกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ 3 ตัว ร่วมกับกับกลุ่มตัวแปรด้านจิตลักษณะ 3 ตัว พบว่า ตัวแปรที่พบว่ามีบทบาทเด่นในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย คือ ตัวแปร ทัศนคติต่อวิชาชีพ และสุขภาพจิต

สรุปปัจจัยเชิงเหตุของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ ในการวิจัยนี้ กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมคือ การสนับสนุนของครอบครัว สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน การรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร กลุ่มตัวแปรทางจิตลักษณะ คือ สุขภาพจิต ทัศนคติต่อวิชาชีพ ความเชื่ออำนาจในตน จากผลการวิเคราะห์ พบว่า มีความเกี่ยวข้องกันระหว่างกลุ่มตัวแปรที่ศึกษาเหล่านี้ ในการทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มพยาบาลประจำการที่ตัวแปรปัจจัยทำนายได้สูงสุด 3 ลำดับ คือ กลุ่มสถานภาพสมรส มีคู่ (เปอร์เซ็นต์ทำนาย 74.4%) โดยมีตัวแปรทัศนคติต่อวิชาชีพ และการสนับสนุนของครอบครัวเป็นตัวทำนายที่สำคัญ กลุ่มรายได้ต่อคนน้อย และกลุ่มประสบการณ์ทำงานมาก (เปอร์เซ็นต์ทำนาย 67.6% และ 67.4% ตามลำดับ) โดยมีตัวแปรทัศนคติต่อวิชาชีพเป็นตัวทำนายที่สำคัญ ส่วนในกลุ่มรวม (เปอร์เซ็นต์ทำนาย 65.1%) โดยมีตัวแปรทัศนคติต่อวิชาชีพและสุขภาพจิตเป็นตัวทำนายที่สำคัญ ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรพยาบาลประจำการในการธำรงรักษาพยาบาลประจำการให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งให้นานขึ้น ดังภาพที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 ปัจจัยเชิงเหตุความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มรวม และกลุ่มย่อยบางกลุ่มที่แสดงปัจจัยเด่นชัด

3. ข้อดีและข้อจำกัดของงานวิจัย

จากการพิจารณาผลของการวิจัยนี้ และผลของการวิจัยอื่นเปรียบเทียบกัน ทำให้เห็นว่าการวิจัยนี้มีข้อดีและข้อจำกัดที่สำคัญดังต่อไปนี้

3.1 ข้อดีของงานวิจัย

ประการที่ 1 งานวิจัยนี้ได้ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุสองกลุ่มตามแนวของปฏิสัมพันธ์นิยม คือ สถานการณ์ทางสังคม และจิตลักษณะ ทำให้ได้ปัจจัยเชิงเหตุที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก

ประการที่ 2 งานวิจัยนี้ใช้เครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบและหาค่าคุณภาพมาอย่างดี มีความตรงและความเที่ยงอย่างเป็นที่ยอมรับได้ทางสถิติ และเป็นแบบวัดที่ใช้ในงานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลมาแล้ว และมีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติที่เชื่อถือได้ ที่สำคัญคือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง และ 3 ทาง การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ ทำให้ผลการวิจัยสามารถเชื่อถือได้

ประการที่ 3 งานวิจัยนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากตัวอย่างที่เป็นพยาบาลประจำการของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ทำให้มั่นใจได้ว่าน่าจะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมของประชากรในจำนวนที่มากพอควร (285 คน)

ประการที่ 4 วิธีการรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการอย่างรัดกุม และได้ผ่านการตรวจสอบด้านจริยธรรมในการวิจัย โดยผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมในการวิจัยในคนของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อออกใบอนุมัติในการเก็บข้อมูลในภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี โดยผู้วิจัยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ทำให้เกิดความมั่นใจในข้อมูลที่ได้รับ

ประการที่ 5 ผลการวิจัยนี้ สามารถบอกถึงสาเหตุของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการทางด้านจิตลักษณะ และสถานการณ์ทางสังคม พร้อมกับชี้แนวทางในการปรับปรุงพัฒนาในการธำรงรักษาพยาบาลประจำการให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลให้นานขึ้น และผลของการวิจัยนี้เป็นองค์ความรู้ใหม่ของศาสตร์ทางการแนะแนวในการบริหารงานอาชีพพยาบาล

3.2 ข้อจำกัดของการวิจัย

ถึงแม้ว่างานวิจัยนี้ ผู้วิจัยพยายามทำให้ดีมีประสิทธิผลที่สุด แต่ก็ยังมีข้อจำกัดอยู่บางประการ ได้แก่

ประการที่ 1 แม้ว่างานวิจัยนี้จะใช้ตัวแปรอิสระด้านสถานการณ์ทางสังคม และด้านจิตลักษณะมาสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ และได้นำตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมหรือภูมิหลังของพยาบาลประจำการเป็นตัวแปรแบ่งกลุ่มย่อยในการศึกษา ซึ่งทำให้ทราบว่า พยาบาลประจำการมีลักษณะใดบ้างที่มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานต่ำหรือสูง แต่ก็ยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งนี้ เพราะยังมีตัวแปรอื่นๆ ที่อาจเกี่ยวข้องอีกหลายประการที่ไม่ได้นำมาศึกษา เช่น บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มุ่งอนาคตควบคุมตน เป็นต้น

ประการที่ 2 งานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้วิธีให้พยาบาลประจำการประเมินตนเอง จึงเป็นข้อมูลที่ได้จากพยาบาลประจำการฝ่ายเดียว หากประเมินจากผู้บังคับบัญชาและผู้รับบริการจากพยาบาลประจำการด้วย น่าจะทำให้ได้ผลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

4. ข้อเสนอแนะ

4.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

4.1.1 ผลการวิจัยนี้ได้พบว่า ตัวทำนายร่วมสำคัญที่ทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการได้ดีที่สุด คือ ทัศนคติต่อวิชาชีพ และสุขภาพจิต ดังนั้น ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การพัฒนาบุคลากร อาจนำความรู้หรือผลจากการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาและธำรงพยาบาลประจำการให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลให้นานขึ้น เช่น การพัฒนาพยาบาล

ประจำการให้มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ และมีความสุขในการทำงาน โดยการจัดตารางหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับทีมสุขภาพ เพื่อลดความเครียดจากการทำงาน การชื่นชมให้รางวัล ส่งเสริมให้มีสันทนาการ และการออกกำลังกาย เพื่อส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ ความปลอดภัยในงาน ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถชำนาญการในด้านความรู้และการใช้อุปกรณ์ในงาน เพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และที่สำคัญที่สุด คือ เลือกสรรผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาลตั้งแต่เมื่อสนใจสมัครเข้ามาศึกษาและสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาลตั้งแต่เป็นนักศึกษาพยาบาล เพื่อมุ่งให้บุคคลอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข ความสำเร็จในการพัฒนาหรือแก้ปัญหาของบุคคลควรส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กร

4.1.2 ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การพัฒนาบุคลากรที่เห็นความสำคัญในการสร้างเสริมสถานการณ์ทางสังคม และจิตลักษณะของพยาบาลประจำการที่เป็นปัจจัยเชิงเหตุของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานให้ดียิ่งขึ้น โดยนำด้านงานแนะแนวทั้ง 5 บริการมาปฏิบัติใช้ได้แก่ บริการการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล บริการสนเทศ บริการให้การปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล และบริการติดตามและประเมินผล

4.1.3 ผลการวิจัยนี้เป็นองค์ความรู้ใหม่ของศาสตร์ทางการแนะแนวในการบริหารงานอาชีพพยาบาลให้อยู่ในองค์กรนานขึ้น การนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ควรคำนึงถึงขอบเขตของการวิจัยโดยเฉพาะกลุ่มเป้าหมายที่จะนำไปใช้ควรอยู่ในประชากรของการวิจัยครั้งนี้ หรือมีลักษณะที่ใกล้เคียงกัน

4.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัยที่ควรกระทำต่อจากงานวิจัยนี้ คือ

4.2.1 ตัวแปรทางสถานการณ์ และตัวแปรจิตลักษณะในทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม สามารถทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ โดยมีน้ำหนัก 65.1% ส่วนที่เหลืออาจขึ้นอยู่กับลักษณะอื่นของพยาบาลประจำการ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มุ่งอนาคต ควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์กร ดังนั้น จึงควรเพิ่มตัวแปรประเภทดังกล่าวในการวิจัยครั้งต่อไป เพื่ออธิบายสาเหตุของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

4.2.2 จากการนำตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปร เข้าร่วมทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ พบว่า กลุ่มย่อยที่มีเปอร์เซ็นต์ทำนายสูงสุด คือ กลุ่มสถานภาพสมรสมีคู่ และพบกลุ่มเสี่ยงใน กลุ่มอายุน้อย กลุ่มประสบการทำงานน้อย ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาพิจารณาว่า อะไรเป็นตัวแปรปัจจัยสำคัญของกลุ่มเหล่านี้แล้วทำการส่งเสริมหรือพัฒนาก็จะทำให้พยาบาลมีความตั้งใจเปลี่ยนสายงานน้อยลงได้

4.2.3 จากผลที่ได้ พบตัวแปรที่สำคัญของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ การวิจัยต่อไปอาจเป็นการวิจัยเชิงทดลองสร้างโปรแกรม หรือชุดฝึกอบรมพัฒนาจิตลักษณะที่ส่งผลต่อความผูกพันกับสายงานของพยาบาลประจำการ เช่น ชุดฝึกอบรมสร้างเสริมทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล และสร้างโปรแกรมสร้างเสริมสุขภาพจิต เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กฤษดา แสวงดี (2545) *แนวทางการจัดอัตรากำลังทางการพยาบาล* กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์

กาญจนา พูลแก้ว (2541) "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนสายงานของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

กาญจนา วัธนสุนทร (2544) "การวิจัยเชิงพรรณา" ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการวิจัยทางการแนะแนว* หน่วยที่ 5 หน้า 9 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

กิ่งทิพย์ พุฒแก้ว (2545) "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทัศนคติต่อการเป็นครูและความเชื่ออำนาจในตนกับการปฏิบัติบทบาทของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โกศล มีคุณ (2547) "บทปริทัศน์ : พฤติกรรมการทำงาน" *วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์ : ระบบพฤติกรรมไทย* 1,2: 170

โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) "ผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครู" โครงการวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย

คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี (2545) *นโยบายแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2543-2547* กรุงเทพมหานคร

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชวนชัย เชื้อสาธุชน (2544) "ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมประหยัดทรัพยากรของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ" โครงการวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย

ณัญญา มูลประหัส (2545) "ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การ กับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ณิชนันทน์ กิ่งเพชร (2545) "ความต้องการเปลี่ยนงานของพนักงานอัยการในสำนักงานอัยการสูงสุด" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ดวงแข ละม้ายศรี (2546) "ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กิ่งอำเภอศรีณรงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3" วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการแนะแนว สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538) *ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล* กรุงเทพมหานคร โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2541) "รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactioism Model) เพื่อการวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมและการพัฒนาพฤติกรรมของมนุษย์" *วารสารทันตาภิบาล* 10,2: 105 - 108

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2544) *ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล* พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ดวงเดือน พันธุมนาวิน งามตา วนินธานนท์ และคณะ (2536) "ลักษณะทางจิตและพฤติกรรมของนักเรียนวัยรุ่นที่อยู่ในสภาวะเสี่ยง ในครอบครัวและทางป้องกัน" *รายงานการวิจัย คณะพัฒนาสังคมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์* ทุนสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ

ดรุณี บุ้งทอง (2546) "ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการให้บริการปรึกษาตามมาตรฐานของพยาบาลให้การปรึกษา โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป ในเขต" วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการแนะแนว สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ดารณี พันธ์ศรี (2545) "ความสัมพันธ์รหว่างความเชื่ออำนาจในตน คุณค่าของงาน บรรยากาศองค์การ กับการปฏิบัติ บทบาทอิสระในการปฏิบัติการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตวงพร เลาหบุตร (2546) *แนวคิดสู่ความสำเร็จ* กรุงเทพมหานคร พีเอลีฟวิ่ง

บุญใจ สถิตย์นรางกูล (2547) "ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล" เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรพยาบาล กรุงเทพมหานคร คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประยุทธ ปยุตโต (2545) *การบรรยายการจบชีวิตด้วยจิตใจที่ดีงามและผ่องใส* ม.ป.ท.

ประเวศ วะสี (2532) *วิจัยสร้างสรรค์* กรุงเทพมหานคร ดีไซร์

เปรมจิต คล้ายเพชร์ (2548) "ศึกษาความสัมพันธ์การสนับสนุนขององค์การการรับรู้ความยุติธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์การและความตั้งใจลาออก" วิทยานิพนธ์ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ฟาริดา อิบราฮิม (2543) "การหาความสุขให้ตนเองของพยาบาล" *วารสารพยาบาลศาสตร์* 18,2: 5 - 8

ฟาริดา อิบราฮิม (2544) "สาระน่ารู้ : พยาบาลกับการเปลี่ยนแปลง" *วารสารพยาบาลศาสตร์* 20,2: 9 - 12

ยศวรรณ นิพัฒน์ศิริผล (2541) "ปัจจัยด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในหออภิบาลผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร" ปริญญานิพนธ์การศึกษาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ยุพา บาลเพียร (2547) "ความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วราภรณ์ หาญคุณะเศรษฐ์ (2547) "การบริหารกำลังคนทางการพยาบาลในกระแสธุรกิจบริการสุขภาพ" *ในการบริหารอัตรากำลัง* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ พี.เอ.ลีฟวิ่ง

วันดี โภคะกุล (2545) *คู่มือการดูแลผู้ป่วยสูงอายุระยะสุดท้ายสำหรับประชาชน* กรุงเทพมหานคร กรมการแพทย์

วิจิตร ศรีสุพรรณ (2547) *การวิจัยทางการพยาบาล : หลักและแนวปฏิบัติ* โครงการตำรา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วิเชียร ทวีลาภ (2534) *นิเทศการพยาบาล* พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร รุ่งเรืองธรรม

วิไล พัวรักษา (2541) "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศิริลักษณ์ กุลละวะนิธีวัฒน์ (2545) "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย (2550) "การส่งเสริมสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี" (จดหมายข่าว) ค้นคืนวันที่ 24 พฤษภาคม 2550 จาก http:// www.thainurse.org

สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย (2550) "พยาบาลที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ จะทำให้ผู้ป่วยปลอดภัย" (จดหมายข่าว) ค้นคืนวันที่ 24 พฤษภาคม 2550 จาก http:// www.thainurse.org

สิทธิโชค วรานุสันติกูล (2546) "ทฤษฎีการกระทำที่มีเหตุผล" ใน *จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์* หน้า 147-149 กรุงเทพมหานคร ซีเอ็ดยูเคชั่น

สิระยา สัมมาวาจ (2532) "ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลรามาธิบดี" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

สุณีย์ มหาพรหม (2536) "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยลำปาง" วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สุภาสิณี นุ่มเนียม (2546) "ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2545) *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่เก้า พ.ศ. 2545-2549* สำนักงานนายกรัฐมนตรี

แสงทอง ปุระสุวรรณ์ (2541) "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อภิชัย มงคลและคณะ (2544) *ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย* กรุงเทพมหานคร กรมสุขภาพจิต

อารมณ์ สังข์สุวรรณ (2545) " ความต้องการเปลี่ยนหน่วยงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองอัตรากำลัง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ" วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา

อำพร อัศวโรจนกุลชัย (2546) "ลักษณะทางจิตและสถานการณ์ทางสังคมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริหารงานอย่างมีจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏจันทรเกษม

Cangelosi et al. (1998) "Factors related to nurse retention and turnover: An updated study". *Health Marketing Quartery.* 15,3: 25-44.

Chan, E.Y., and Morrison, P. (2000). "Factors influencing the retention and turnover intentions of registered nurses in a Singapore hospital." *Nursing and Health Sciences.* 2: 113-121.

Duxbury, M.L. Amstrong, G.D., Drew, D.J., and Heniy, S.J. (1984) "Head nurse leadership style with staff nurse burnout and job satisfaction in neonatal intensive care units". *Nursing Research* 33 (March-April): 99.

Galayda, J. (1991). "The nurse manager's leadership performance in relationship to burnout of the critical care nurse". Masters Dissertation. D' Youville College. *Masters Abstracts International* 30: 0297.

Hom, P.W., and Griffeth, R.W. (1995). *Employee turnover.* Ohio: South-Western College.

House, J.S. (1981). "The nature of social support". In M.A. Reading , ed. Work stress and social support, pp.13-23. Philadelphia: Addison Wesley.

Kaspar. (1982) "Potential causes of burnout". In E.A. Me Connell, ed. Burnout in the nursing professional: *coping strategies, causes, and costs* pp.111-113. St-Louis: C.V. Mosby.

Lazarus, Richard S. (1996). *Psychological stress and coping process.* New York: McGraw-Hill.

Maslach, C. (1982). *Burnout the cost of caring.* New Jersey: Prentice Hall.

Mathis, R.L., and Jackson, J.H. (2004). Human resource management. 10th ed. Ohio: South western.

Mobley, W.H. (1982). *Employee turnover: causes, Consequences and Control.* Texus: Adison Wesley.

Strachota, E. Normandin, P., O' Brier, N., Clary, Ma., and KruKow, B. (2003). "Reasons registered nurse leave or change employment status". *Journal of Nursing Administration.* 33,2: 111-117.

Triandis, C. (1971). *Attitude and attitude change.* New York: John Willson and Sons.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนาม	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง
1. รศ. ฐิติวัลคุ์ ธรรมไพโรจน์	คบ. (พยาบาล) กศ.ม. (การแนะแนว)	อาจารย์พยาบาลระดับ 9 งานการพยาบาลจิตเวช ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี
2. ผศ. ดุษณี ทัศนาจันทธานี	กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว)	อาจารย์พยาบาลระดับ 7 งานการพยาบาลเวชศาสตร์ ฉุกเฉิน และเวชศาสตร์ทั่วไป ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี
3. นางรุ่งทิพา บูรณะกิจเจริญ	ศศ.ม. (สาขาจิตวิทยา การศึกษาและการแนะแนว)	พยาบาลชำนาญการ 8 หัวหน้าหน่วยอนามัย ภาควิชาเวชศาสตร์ครอบครัว คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี

ภาคผนวก ข

เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์
โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
ถนนพระราม 6 กทม. 10400
โทร. (662) 354-7275, 201-1296 โทรสาร (662) 354-7233
Faculty of Medicine, Ramathibodi Hospital, Mahidol University
Rama VI Road, Bangkok 10400, Thailand
Tel. (662) 354-7275, 201-1296 Fax (662) 354-7233

ที่ ๒๐๑๐/๒๕๔๔ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๔๔

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

เรียน นางสาวนิตยา ทรัพย์วงศ์เจริญ

อ้างถึงโครงการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านจิต-สังคมที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาธิบดี

หมายเลขโครงการวิจัย ID ๐๗-๔๔-๑๔ ก

ในนามของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ผมขอแสดงความยินดีที่โครงการวิจัยดังกล่าวข้างต้นของท่านได้ผ่านความเห็นชอบ จากคณะกรรมการฯแล้ว

เพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบปฏิบัติคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ว่าด้วยการศึกษาวิจัยและการทดลองในมนุษย์ พ.ศ. ๒๕๔๔ คณะกรรมการฯ ขอให้ท่านถือปฏิบัติโดยเป็นไปตามข้อแนะนำดังต่อไปนี้

๑. การดำเนินการวิจัยจะต้องเป็นไปตามโครงร่างวิจัยล่าสุดที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนแล้ว
๒. การดำเนินการวิจัยจะต้องไม่เบี่ยงเบนไปจากโครงร่างวิจัยหรือมีการเปลี่ยนโครงร่างการวิจัยก่อนที่การแก้ไขเพิ่มเติมโครงร่างวิจัยนั้นจะได้รับการอนุมัติและเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนก่อน ยกเว้นในกรณีจำเป็นที่จะต้องกระทำไปก่อนเพื่อขจัดอันตรายเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นกับผู้อินยอมตนให้ทำวิจัย
๓. ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงชื่อโครงการจากชื่อเดิมที่เสนอไว้ ต้องแจ้งชื่อมายังคณะกรรมการฯ เพื่อออกหนังสือรับรองให้เสมอ
๔. ผู้อินยอมตนให้ทำวิจัยจะต้องได้รับเอกสารชี้แจงข้อมูล/คำแนะนำแก่ผู้อินยอมตนให้ทำวิจัย(Patient/Participant Information Sheet) และลงนามในหนังสืออินยอมโดยได้รับการบอกกล่าวและเต็มใจ (Informed Consent Form) ก่อนเริ่มดำเนินการวิจัย
๕. ในเอกสารชี้แจงข้อมูล/คำแนะนำแก่ผู้อินยอมตนให้ทำวิจัย (Patient's Information Sheet) จะต้องพิมพ์ข้อความดังต่อไปนี้ไว้ด้วยทุกครั้ง

" ถ้าท่านมีข้อข้องใจหรือมีความกังวลใจเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยของโครงการวิจัยนี้ ท่านสามารถติดต่อได้ที่ ประธานกรรมการ จริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีหน่วยจริยธรรมการวิจัยในคนชั้น ๓ สำนักงานวิจัยคณะฯ อาคารวิจัยและ สวัสดิการ โทรศัพท์ ๐๒-๒๐๑ ๑๕๔๔ ในเวลาราชการ"

๖. ความลับของผู้อินยอมตนให้ทำวิจัย จะต้องถูกปกปิดไว้ตลอดเวลา ยกเว้นถ้าเป็นคำสั่งตามกฎหมาย

สุดท้ายนี้ ขอให้โครงการวิจัยของท่านประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายอันจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ และเพื่อประโยชน์ของมนุษยชาติสืบต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์บุญช่วง องค์พิพัฒนกุล)
ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
ถนนพระราม 6 กทม. 10400
โทร. (662) 354-7275, 201-1296 โทรสาร (662) 354-7233
Faculty of Medicine, Ramathibodi Hospital, Mahidol University
Rama VI Road, Bangkok 10400, Thailand
Tel. (662) 354-7275, 201-1296 Fax (662) 354-7233

Documentary Proof of Ethical Clearance Committee on Human Rights Related to Researches Involving Human Subjects Faculty of Medicine, Ramathibodi Hospital, Mahidol University

No. 0611/2005

Title of Project	Psycho-Social Factors Related to the Intention to Change Career Path of Staff Nurses in Ramathibodi Hospital
Protocol Number	ID 07-48-18
Principal Investigator	Miss. Nittaya Subwongcharoan
Official Address	Department of Nursing Faculty of Medicine,Ramathibodi Hospital Mahidol University

The aforementioned project has been reviewed and approved by Committee on Human Rights Related to Researches Involving Human Subjects, based on the Declaration of Helsinki.

Signature of Chairman Committee on Human Rights Related to Researches Involving Human Subjects	..... Prof. Boonsong Ongphiphadhanakul, M.D.
Signature of Dean	..... Prof. Rajata Rajatanavin, M.D., F.A.C.E.
Date of Approval	August 7, 2005

ภาคผนวก ค

แบบวัดสถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะ และความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงาน
ของพยาบาลประจำการ

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในงานวิจัย

เรียน พยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาธิบดี

ด้วยดิฉัน นางสาวนิตยา ทรัพย์วงศ์เจริญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา กำลังทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยด้านจิต - สังคม ที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรามาธิบดี ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาการแนะแนว มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นหนึ่งในกลุ่มพยาบาลที่ให้ข้อมูลสำคัญอันจะนำมาซึ่งประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร และวิชาชีพพยาบาลต่อไป โดยคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน ข้อมูลนี้จะถือเป็นความลับและการนำเสนอผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม ทั้งนี้ท่านจะไม่ตอบข้อใดก็ได้ และสามารถถอนตัวโดยไม่ตอบได้ทุกเวลา

ขอขอบคุณที่ท่านได้กรุณาให้เวลา และให้ข้อมูลมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวนิตยา ทรัพย์วงศ์เจริญ)

(กรุณาตอบแบบสอบถามและส่งคืน ภายในวันที่ ..... 2548 ขอขอบคุณ)

เลขที่แบบสอบถาม

( )( )( )

แบบสอบถามสำหรับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรามาธิบดี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามทั้งหมด มี 8 ตอน
2. โปรดอ่านคำชี้แจงให้เข้าใจก่อนตอบแบบสอบถามแต่ละตอน
3. ในแบบสอบถามแต่ละตอนประกอบด้วยข้อความ 10-20 ข้อความ แต่ละข้อความมีระดับการประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ... จนถึงไม่จริงเลย
4. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความเป็นจริงหรือความรู้สึกอันแท้จริงของท่าน การตอบของท่านจะถือเป็นความลับ และนำมาใช้เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลในทางวิชาการ จึงไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตของท่าน

ตอนที่ 1
ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดเขียนข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้ หรือทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลที่เป็นจริง ของท่าน

---

1. ปัจจุบันท่านมี อายุ ..... ปี
2. วุฒิการศึกษา ( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท ( ) อื่น ๆ .....
3. สถานภาพสมรส

   ( ) โสด ( ) สมรส ☐ อยู่ด้วยกัน

   ☐ ไม่ได้อยู่ด้วยกัน

   ( ) หม้าย ( ) หย่า
4. แผนกที่ปฏิบัติงาน

   ( ) งานการพยาบาลอายุรศาสตร์

   ( ) งานการพยาบาลศัลยศาสตร์

   ( ) งานการพยาบาลสูติศาสตร์

   ( ) งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์

   ( ) งานการพยาบาลจักษุ-โสตฯ

   ( ) งานการพยาบาลเวชศาสตร์ทั่วไปและเวชศาสตร์ฉุกเฉิน

   ( ) งานการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต

   ( ) งานการพยาบาลป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ

   ( ) งานการพยาบาลศูนย์การแพทย์สิริกิติ์

   ( ) งานการพยาบาลผ่าตัด
5. ระยะเวลาในการทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ ..... ปี
6. รายได้ของครอบครัวรวมประมาณ ..... บาท
7. จำนวนคนในครอบครัวที่ใช้เงินรายได้ใน ข้อ 6. ..... คน

ตอนที่ 2
ครอบครัวของฉัน

<u>คำชี้แจง</u> ขอให้พิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าตรงกับสภาพจริง หรือความรู้สึกของท่านเพียงใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงบน ..... ที่ตรงกับระดับความจริงหรือความรู้สึกนั้น

1. ฉันรู้สึกว่าไม่มีใครทำงานบ้านแทนฉันได้เลย

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ฉันไม่ต้องกังวลในเรื่องงานบ้านมากนัก เพราะคนในครอบครัวร่วมกันรับผิดชอบ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ทุกคนในบ้านของฉัน ช่วยกันรับผิดชอบหาเครื่องใช้ต่างๆ ในบ้าน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ครอบครัวของฉัน พูดให้กำลังใจ เมื่อฉันต้องทำงานในเวรบ่าย-ดึก

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ครอบครัวของฉันมีความยินดี และพอใจวิชาชีพพยาบาลของฉัน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ครอบครัวของฉันไม่สนใจที่จะรับฟังปัญหาของฉัน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ครอบครัวของฉัน ให้ความสะดวก และช่วยเหลือการเดินทางไปปฏิบัติงานของฉัน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. เมื่อฉันจำเป็นต้องเอางานไปทำที่บ้าน ครอบครัวของฉันเต็มใจที่จะช่วยงานฉัน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. เมื่อฉันต้องทำงานพิเศษ ครอบครัวของฉันยอมรับ และให้การสนับสนุน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ถึงแม้ฉันจะทำงานหนัก ครอบครัวก็ไม่สนใจฉัน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ตอนที่ 3
เพื่อนร่วมงานของฉัน

<u>คำชี้แจง</u> ขอให้พิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าตรงกับสภาพจริง หรือความรู้สึกของท่านเพียงใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงบน ..... ที่ตรงกับระดับความจริงหรือความรู้สึกนั้น

1. ฉันคิดว่าเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อฉัน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ฉันชอบเก็บตัวไม่อยากสุงสิงกับใคร

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ถ้าเพื่อน ซึม เหงา ไม่สบายใจ ฉันจะคุยด้วย

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ฉันมักไม่ชอบรับฟังปัญหาของเพื่อน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. เมื่อเพื่อนมีปัญหามักคุยกับฉัน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ฉันให้เพื่อนยืมอุปกรณ์การทำงาน เมื่อเพื่อนลืมนำมา

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ฉันรู้สึกเบื่อเพื่อนๆ ที่ชอบแลกเวรกับฉันบ่อยๆ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. เพื่อนๆ ไม่ยอมรับฉันเป็นสมาชิกกลุ่ม

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. ผู้บริหารให้ทำงานกลุ่ม ฉันมักจะเป็นคนจัดหาอุปกรณ์และเตรียมงานให้กลุ่ม

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ฉันไม่ช่วยเพื่อนทำงาน ถ้าไม่ใช่งานของฉัน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ตอนที่ 4
การจัดการในหน่วยงาน

<u>คำชี้แจง</u> ขอให้พิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าตรงกับสภาพจริง หรือความรู้สึกของท่านเพียงใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงบน ..... ที่ตรงกับระดับความจริงหรือความรู้สึกนั้น

1. ผู้บริหารเต็มใจสละเวลาส่วนตัว และใช้ความพยายามในการที่จะลดปัญหา

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. เมื่อผู้บริหารต้องตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรในหน่วยงาน ผู้บริหารจะจัดสรรแก่คนใกล้ชิดก่อนผู้อื่น

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ผู้บริหารจะคิดพิจารณาและไตร่ตรองให้รอบคอบทุกครั้งในการตัดสินใจ โดยยึดหลักการมากกว่าความพอใจของตนเอง

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ผู้บริหารตัดสินปัญหาโดยเอื้อประโยชน์ต่อผู้ใกล้ชิดมากกว่าคนอื่นๆ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. การตัดสินใจของผู้บริหาร คือ การสร้างความเข้มแข็งให้กับหน่วยงาน มากกว่าส่งเสริมฐานะตำแหน่งของผู้บริหารให้เจริญก้าวหน้า

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ผู้บริหารตัดสินใจเรื่องใดไปแล้ว แต่ถ้ามีผู้ให้เหตุผลที่เหมาะสมกว่า ผู้บริหารจะยอมรับพิจารณาใหม่อีกครั้ง

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. เมื่อสมาชิกกับผู้บริหารมีความเห็นไม่ตรงกัน ผู้บริหารจะตัดสินใจโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่ายึดความพอใจของผู้บริหาร

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ผู้บริหารตัดสินใจในกรณีเกิดความขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยแสวงหาข้อเท็จจริงมากกว่ารับรู้ตามคำให้การของแต่ละฝ่าย

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. ผู้บริหารตัดสินใจโดยมุ่งแก้ไขปัญหา มากกว่าต้องการตำหนิผู้ใด

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณให้แก่ส่วนงานที่สนับสนุนงานของผู้บริหาร มากกว่าส่วนงานอื่น

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ตอนที่ 5
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน

<u>คำชี้แจง</u> ขอให้พิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าตรงกับสภาพจริง หรือความรู้สึกของท่านเพียงใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงบน ..... ที่ตรงกับระดับความจริงหรือความรู้สึกนั้น

1. เมื่อฉันได้รับมอบหมายงานที่ฉันไม่เต็มใจทำเสมอ ฉันพร้อมที่จะไปหาอาชีพใหม่

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. เมื่องานอื่นมีรายได้มากกว่างานพยาบาล ฉันพร้อมจะเปลี่ยนไปทำงานนั้น

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. เมื่อมีเพื่อนมาชวนให้เปลี่ยนงานอาชีพขณะนี้ ฉันคิดว่าฉันพร้อมจะเปลี่ยนตามเพื่อน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ฉันเครียดกับภาระงานในหน้าที่มากจนทำให้คิดจะเปลี่ยนไปทำงานอาชีพอื่น

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ถึงแม้งานอาชีพพยาบาลที่ทำอยู่น่าเบื่อหน่าย จำเจ แต่ฉันก็ไม่เคยคิดจะลาออก

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ฉันมีความสุขกับงานอาชีพพยาบาลที่ทำอยู่ในขณะนี้ จนทำให้ฉันไม่คิดจะเปลี่ยนงาน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. เมื่อฉันเห็นว่าฉันไม่มีความก้าวหน้าในงานอาชีพนี้ ฉันจะเปลี่ยนงานใหม่

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ถึงแม้ว่าฉันรู้ว่างานที่ฉันทำอยู่ ไม่ทำให้ฉันเป็นคนสำคัญ แต่ฉันก็มีความสุขที่จะทำต่อไป

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. ถึงแม้ฉันรู้ว่าอาชีพพยาบาลได้รับเงินเดือนน้อย ฉันก็ไม่คิดจะเปลี่ยนอาชีพ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ถึงแม้งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเครียดสูง ฉันก็ภูมิใจที่จะทำงานอยู่ที่นี่

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11. ฉันไม่ชอบงานอาชีพที่ทำอยู่ขณะนี้ ถ้ามีโอกาสฉันตั้งใจจะเปลี่ยนอาชีพ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

12. งานพยาบาลที่ทำอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ได้สร้างบุญกุศล จนฉันไม่อยากจะเปลี่ยนงาน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

13. ถึงแม้ว่าฉันทำงานดีที่สุด แต่ฉันก็ไม่ได้รับความดีตอบแทนจนฉันอยากจะเปลี่ยนงาน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

14. ครอบครัวฉันเข้าใจ และให้การสนับสนุนงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ จนฉันไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

15. ฉันมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงานพยาบาลที่หน่วยงานนี้ จนไม่คิดจะเปลี่ยนงาน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

16. เมื่อโรงพยาบาลให้โอกาสย้ายหน่วยงานได้ ฉันจะย้ายไปหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่งานพยาบาล

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

17. ฉันรู้สึกไม่มีความสุขกับการทำงานที่นี่ เมื่อมีโอกาสฉันจะไปทำงานที่โรงพยาบาลอื่น

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

18. งานอาชีพพยาบาลที่ทำอยู่น่าเบื่อหน่าย จำเจ จนฉันคิดอยากจะเปลี่ยนงาน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

19. ฉันมีความสุข หากจะทำงานอยู่ที่นี่จนเกษียณ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

20. ฉันมีความผูกพันกับงานที่นี่ จนทำให้ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ตอนที่ 6
สภาพจิตใจของฉัน

<u>คำชี้แจง</u> ขอให้พิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าตรงกับสภาพจริง หรือความรู้สึกของท่านเพียงใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงบน ..... ที่ตรงกับระดับความจริงหรือความรู้สึกนั้น

1. ฉันรู้สึกว่าชีวิตของฉันมีความสุข

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ฉันรู้สึกภูมิใจในตนเอง

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ฉันพึงพอใจในรูปร่างหน้าตาของฉัน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ฉันมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนบ้าน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ฉันรู้สึกประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในชีวิต

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ฉันมั่นใจที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นในชีวิต

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ฉันสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันต่างๆ ด้วยตัวฉันเอง

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ฉันรู้สึกว่าชีวิตของฉันไร้ค่า ไม่มีประโยชน์

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. ฉันมีเพื่อนหรือญาติพี่น้องคอยช่วยเหลือฉัน ในยามที่ฉันต้องการ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ฉันมั่นใจว่าชุมชนที่ฉันอยู่อาศัย มีความปลอดภัยต่อฉัน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ตอนที่ 7
ความรู้สึกที่ฉันมีต่อวิชาชีพพยาบาล

<u>คำชี้แจง</u> ขอให้พิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าตรงกับสภาพจริง หรือความรู้สึกของท่านเพียงใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงบน ..... ที่ตรงกับระดับความจริงหรือความรู้สึกนั้น

1. งานที่ฉันทำอยู่ในปัจจุบันสร้างความเป็นมิตรและความสามัคคีในหน่วยงาน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ฉันรู้สึกอึดอัดใจ เวลาทำงานร่วมกับพยาบาลอื่น ๆ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ฉันรู้สึกว่างานอาชีพของฉันต่ำต้อยกว่าอาชีพอื่น

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ฉันรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงานที่โรงพยาบาลนี้

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. เมื่อมีโอกาสเลือก ฉันต้องการเปลี่ยนไปทำงานอื่นที่ไม่ใช่งานพยาบาล

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. เมื่อฉันมีความรู้ ความสามารถมากกว่านี้ ฉันคงจะไม่เป็นพยาบาล

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ฉันรู้สึกท้อถอยที่จะทำหน้าที่พยาบาลให้ครบถ้วน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ฉันปฏิบัติงานพยาบาลอย่างทุ่มเท โดยไม่กลัวเหน็ดเหนื่อย

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. ฉันรู้สึกท้อแท้ที่จะอบรมสั่งสอนให้พยาบาลรุ่นน้องประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานการพยาบาล

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ฉันมุ่งจะยึดอาชีพพยาบาลไปจนกระทั่งเกษียณอายุราชการ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ตอนที่ 8
สิ่งที่มักจะเกิดขึ้นกับฉัน

<u>คำชี้แจง</u> ขอให้พิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าตรงกับสภาพจริง หรือความรู้สึกของท่านเพียงใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงบน ..... ที่ตรงกับระดับความจริงหรือความรู้สึกนั้น

1. ฉันมักถูกกล่าวหาว่าทำผิดทั้งๆ ที่ไม่ได้ทำ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. แทบจะเป็นไปไม่ได้ ที่ฉันจะทำให้ผู้บริหารเปลี่ยนใจในเรื่องใด

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. เมื่อฉันทำสิ่งใดผิดพลาด ฉันรู้สึกว่าไม่สามารถที่จะทำให้สิ่งนั้นกลับมาถูกต้องได้

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา คือ พยายามไม่คิดถึงปัญหานั้น

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. เมื่อมีคนไม่ชอบเรา เราไม่มีทางจะแก้ไขอะไรได้

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ฉันเชื่อว่าปัญหาต่างๆ จะคลี่คลายได้เอง โดยที่ฉันไม่จำเป็นต้องไปยุ่งเกี่ยวกับมัน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ฉันรู้สึกว่า ไม่คุ้มค่าที่จะพยายามทำอะไรอย่างเต็มที่ เพราะสิ่งต่างๆ ไม่เคยให้ผลตามที่เราพยายามเลย

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ฉันเชื่อว่าคนที่เก่งการปฏิบัติงานนั้น ส่วนใหญ่เป็นเพราะเกิดมาเก่งเอง

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. ฉันรู้สึกว่ามีคนใจร้ายกับฉันโดยที่ไม่มีเหตุผลเสียเลย

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ฉันรู้สึกว่าเมื่อมีคนคิดจะทำร้ายฉัน ฉันมีทางที่จะหยุดยั้งเขาได้น้อย

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ขอบคุณที่สละเวลาอันมีค่าของท่าน
เพื่อตอบแบบสอบถามนี้

ภาคผนวก ง

รายละเอียดค่าคุณภาพรายข้อและทั้งฉบับของแบบวัดที่สร้างขึ้น
และแบบวัดที่ปรับจากที่มีผู้สร้างไว้แล้ว พร้อมผังตัวแปร

ตารางที่ 1 แสดงค่าคุณภาพรายข้อและทั้งฉบับของแบบวัดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ (ใช้จริง 20 ข้อ)

จำนวนข้อที่ใช้	ก่อนตัดทั้งหมด 30 ข้อ		ตัดเหลือ 20 ข้อ	
	ค่า r	ค่า ∝	ค่า r	ค่า ∝
20 ข้อ	จาก .04 ถึง .77	.93	จาก .48 ถึง .79	.94

ตารางที่ 2 แสดงผังตัวแปรแบบวัดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ

ตัวแปรด้าน	ข้อรับ	ข้อปฏิเสธ	รวม
1. ด้านทัศนคติ	5,6,8,9,10,12,15,19	4,7,11,13,18	13
2. ด้านบรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง	14,20	1,2,3,16,17	7
รวม	9	11	20

ตารางที่ 3 แสดงค่าคุณภาพรายข้อและทั้งฉบับของแบบวัดการสนับสนุนของครอบครัว (ใช้จริง 10 ข้อ)

จำนวนข้อที่ใช้	ก่อนนำมาปรับทดลองใช้ 10 ข้อ		หลังนำมาปรับทดลองใช้ 10 ข้อ	
	ค่า r	ค่า ∝	ค่า r	ค่า ∝
10 ข้อ	จาก .54 ถึง .87	.92	จาก .36 ถึง .58	.78

ตารางที่ 4 แสดงผังตัวแปรแบบวัดการสนับสนุนของครอบครัว

ตัวแปรด้าน	ข้อรับ	ข้อปฏิเสธ	รวม
1. ด้านงานบ้าน	2,3	1	3
2. ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว	4,5	6	3
3. ด้านเกี่ยวกับงาน	7,8,9	10	4
รวม	7	3	10

ตารางที่ 5 แสดงค่าคุณภาพรายข้อและทั้งฉบับของแบบวัดสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน (ใช้จริง 10 ข้อ)

จำนวนข้อที่ใช้	ก่อนนำมาปรับทดลองใช้ 12 ข้อ		หลังนำมาปรับทดลองใช้ 12 ข้อ		ตัดเหลือ 10 ข้อ	
	ค่า r	ค่า ∝	ค่า r	ค่า ∝	ค่า r	ค่า ∝
10 ข้อ	จาก .25 ถึง .58	.74	จาก .15 ถึง .50	.37	จาก .33 ถึง .69	.79

ตารางที่ 6 แสดงผังตัวแปรแบบวัดสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน

ตัวแปรด้าน	ข้อรับ	ข้อปฏิเสธ	รวม
สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	3,5,6,9	1,2,4,7,8,10	10
รวม	4	6	10

ตารางที่ 7 แสดงค่าคุณภาพรายข้อและทั้งฉบับของแบบวัดการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร (ใช้จริง 10 ข้อ)

จำนวนข้อที่ใช้	ก่อนนำมาปรับทดลอง ใช้ 15 ข้อ		หลังนำมาปรับทดลอง ใช้ 15 ข้อ		ตัดเหลือ 10 ข้อ	
	ค่า r	ค่า ∝	ค่า r	ค่า ∝	ค่า r	ค่า ∝
10 ข้อ	จาก .15 ถึง .68	.84	จาก -.14 ถึง .68	.61	จาก .60 ถึง .88	.94

ตารางที่ 8 แสดงผังตัวแปรแบบวัดการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร

ตัวแปรด้าน	ข้อรับ	ข้อปฏิเสธ	รวม
การรับรู้พฤติกรรมผู้บริหารด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา	1,3,5,6,7,8,9	2,4,10	10
รวม	7	3	10

ตารางที่ 9 แสดงค่าคุณภาพรายข้อและทั้งฉบับของแบบวัดสุขภาพจิต (ใช้จริง 10 ข้อ)

จำนวนข้อที่ใช้	ก่อนนำมาปรับทดลอง ใช้ 15 ข้อ		หลังนำมาปรับทดลอง ใช้ 15 ข้อ		ตัดเหลือ 10 ข้อ	
	ค่า r	ค่า ∝	ค่า r	ค่า ∝	ค่า r	ค่า ∝
10 ข้อ	-	.70	จาก -.01 ถึง .69	.80	จาก .42 ถึง .69	.84

ตารางที่ 10 แสดงผังตัวแปรแบบวัดสุขภาพจิต

ตัวแปรด้าน	ข้อรับ	ข้อปฏิเสธ	รวม
1. ด้านสุขภาพจิต	1,2,6	8	4
2. ด้านสุขภาพกายแข็งแรง	7		1
3. ด้านความผาสุข	4,5,10		3
4. คุณลักษณะบุคคลเชิงบวก	3,9		2
รวม	9	1	10

ตารางที่ 11 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าคุณภาพทั้งฉบับของแบบวัดทัศนคติต่อวิชาชีพ (ใช้จริง 10 ข้อ)

จำนวนข้อที่ใช้	ก่อนนำมาปรับทดลองใช้ 20 ข้อ		หลังนำมาปรับทดลองใช้ 20 ข้อ		ตัดเหลือ 10 ข้อ	
	ค่า t	ค่า α	ค่า r	ค่า α	ค่า r	ค่า α
10 ข้อ	จาก .42 ถึง 8.18	.83	จาก .26 ถึง .68	.79	จาก .43 ถึง .76	.86

ตารางที่ 12 แสดงผังตัวแปรแบบวัดทัศนคติต่อวิชาชีพ

ตัวแปรด้าน	ข้อรับ	ข้อปฏิเสธ	รวม
ทัศนคติต่อวิชาชีพ	1,8,10	2,3,4,5,6,7,9	10
รวม	3	7	10

ตารางที่ 13 แสดงค่าคุณภาพรายข้อและทั้งฉบับของแบบวัดความเชื่ออำนาจในตน (ใช้จริง 10 ข้อ)

จำนวนข้อที่ใช้	ก่อนนำมาปรับทดลองใช้ 10 ข้อ		หลังนำมาปรับทดลองใช้ 10 ข้อ	
	ค่า r	ค่า α	ค่า r	ค่า α
10 ข้อ	จาก .42 ถึง .64	.83	จาก .42 ถึง .66	.84

ตารางที่ 14 แสดงผังตัวแปรแบบวัดความเชื่ออำนาจในตน

ตัวแปรด้าน	ข้อรับ	ข้อปฏิเสธ	รวม
ความเชื่ออำนาจในตน	-	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	10
รวม	-	10	10

ภาคผนวก จ

บทสรุปย่อของการวิจัย (Summary)

บทสรุปย่อของการวิจัย (Summary)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยด้านจิต-สังคมที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสานงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาธิบดี

ผู้วิจัย นางสาวนิตยา ทรัพย์วงศ์เจริญ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การแนะแนว)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ (2) รองศาสตราจารย์ ดร.เจียรนัย ทรงชัยกุล

ปีการศึกษา 2546

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งภายในและภายนอกประเทศ ทุกวิชาชีพได้รับผลกระทบจากสังคมและสิ่งแวดล้อม พยาบาลเป็นอาชีพหนึ่งที่มีภาวะความเครียดในงานอาชีพตลอดเวลา ย่อมได้รับผลกระทบดังกล่าวเพิ่มขึ้น ทำให้พยาบาลจำนวนหนึ่งเกิดความเหนื่อยหน่าย ประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชนลดลง จำนวนไม่น้อยเปลี่ยนหรือตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานจนเกิดปัญหาขาดแคลนบุคลากรพยาบาล รัฐบาลต้องสิ้นเปลืองงบประมาณในการผลิตบุคลากรทดแทนจึงควรมีการศึกษาปัจจัยที่ทำให้พยาบาลมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการที่อยู่ในสถานการณ์ทางสังคมแตกต่างกัน (2) เปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการที่มีจิตลักษณะต่างกัน (3) ศึกษาการทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการด้วยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ

วิธีการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการโดยปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรามาธิบดี และไม่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลในเดือนกุมภาพันธ์ 2548 จำนวน 285 คน ตัวแปรในการวิจัยมีทั้งสิ้น 7 ตัวแปร เครื่องมือมือวัดตัวแปรเป็นแบบวัดมาตรประมาณรวมค่า (Summated Rating Scale) จำนวน 7 แบบวัด แต่ละแบบวัดมีข้อคำถามอย่างน้อย 10 ข้อ มีค่าความเที่ยงตั้งแต่ .78 ถึง .94 ตัวแปรหลักทั้งหมดเป็นตัวแปรที่มีค่าต่อเนื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานด้วยสถิติ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง และ 3 ทาง (Two-way and Three-way Analysis of Variance) การวิเคราะห์แบบถดถอย

พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) ใช้สถิติชั้นรองในการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) การวิเคราะห์กระทำทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยที่แบ่งโดยใช้ลักษณะทางชีวสังคมหรือภูมิหลังของพยาบาลประจำการ การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั้งหมดนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณโดยคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล

ผลการวิจัย

ผลการเปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ ที่อยู่ในสถานการณ์ทางสังคมต่างกันพบว่า พยาบาลประจำการที่มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อย คือ พยาบาลประจำการที่ 1) มีการสนับสนุนของครอบครัวดี โดยพบใน กลุ่มพยาบาลที่มีอายุมาก กลุ่มสถานภาพสมรสโสด กลุ่มประสบการณ์ทำงานน้อย กลุ่มรายได้ต่อคนน้อย 2) มีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานดี โดยพบใน กลุ่มพยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป 3) มีการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหารดี โดยพบในกลุ่มรวม กลุ่มพยาบาลที่อายุน้อย กลุ่มสถานภาพสมรสโสด กลุ่มประสบการณ์ทำงานน้อย กลุ่มรายได้ต่อคนมาก 4) มีการสนับสนุนของครอบครัวดีและสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี โดยพบใน กลุ่มวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป 5) มีสถานการณ์ทางสังคมโดยรวมดี ความพร้อมทางจิตสูงและรายได้ต่อคนมาก

ผลการเปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ ที่มีจิตลักษณะต่างกันพบว่า พยาบาลประจำการมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อย คือ พยาบาลประจำการที่ 1) มีทัศนคติต่อวิชาชีพดี โดยพบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม 2) มีความเชื่ออำนาจในตนสูง พบในกลุ่มรายได้ต่อคนมาก 3) มีสุขภาพจิตดี ถ้ามีทัศนคติต่อวิชาชีพดี โดยพบใน กลุ่มรวม เด่นชัดในกลุ่มอายุมาก กลุ่มประสบการณ์ทำงานมาก กลุ่มรายได้ต่อคนมาก 4) มีสุขภาพจิตดี ถ้ามีความเชื่ออำนาจในตนสูง โดยพบใน กลุ่มประสบการณ์ทำงานมาก และ 5) มีความพร้อมทางจิตสูง 6) มีความพร้อมทางจิตสูงและสถานภาพสมรสมีคู่

ผลการวิเคราะห์ในส่วนที่พิจารณาตัวแปรความพร้อมทางสถานการณ์ทางสังคมโดยรวม ความพร้อมทางจิตลักษณะ และลักษณะทางชีวสังคม ที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ พบว่า พยาบาลประจำการที่มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานน้อย คือ พยาบาลที่ 1) มีความพร้อมทางจิตสูง 2) มีอายุมาก 3) มีประสบการณ์ทำงานสูง 4) มีความพร้อมทางจิตสูงและสถานภาพสมรสมีคู่ 5)มีสถานการณ์ทางสังคมโดยรวมสูง ความพร้อมทางจิตสูง และรายได้ต่อคนมาก

เมื่อศึกษาความสามารถที่ร่วมทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการด้วยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ พบว่า การทำนายความตั้งใจที่จะ

เปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ เมื่อใช้ตัวทำนายที่เป็นสถานการณ์ทางสังคม 3 ตัวคือ การสนับสนุนของครอบครัว สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน การรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร สามารถทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการได้เพียงเล็กน้อย(ไม่ถึง 5%) เมื่อใช้ตัวทำนายที่เป็นจิตลักษณะทั้ง 3 ตัวคือ สุขภาพจิต ทัศนคติต่อวิชาชีพ และความเชื่ออำนาจในตน พบว่าตัวทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการในกลุ่มรวม คือ ทัศนคติต่อวิชาชีพและสุขภาพจิต มีเปอร์เซ็นต์ทำนาย 65.1% (ค่า β = -.86, -.12 ตามลำดับ) โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มสถานภาพสมรสมีคู่ และเมื่อใช้ตัวทำนาย ทั้ง 6 ตัวทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ พบผลการทำนายที่เด่นชัดในสองประเด็น ดังนี้คือ 1) ตัวทำนายที่สำคัญที่ทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการในกลุ่มรวม คือ ทัศนคติต่อวิชาชีพ และสุขภาพจิตมีเปอร์เซนต์ทำนาย 65.1% (ค่า β = -.86, -.12 ตามลำดับ) และตัวแปรทำนายส่วนใหญ่ในกลุ่มย่อย คือ ทัศนคติต่อวิชาชีพและสุขภาพจิต โดยกลุ่มที่ทำนายได้ดีที่สุด คือ กลุ่มพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสมีคู่ 2) การวิจัยครั้งนี้ไม่พบผลการทำนายที่มีเปอร์เซนต์ทำนายแตกต่างกันเกิน 5%

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ประการที่ 1 ผลการวิจัยนี้ได้พบว่า ตัวทำนายร่วมสำคัญที่ทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการได้ดีที่สุด คือ ทัศนคติต่อวิชาชีพ และสุขภาพจิต ดังนั้น ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การพัฒนาบุคลากร อาจนำความรู้หรือผลการวิจัยนี้มาเป็นแนวทางในการพัฒนา และธำรงพยาบาลประจำการให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลให้นานขึ้น เช่น การพัฒนาพยาบาลประจำการให้มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความสุขในการทำงาน และเริ่มคัดสรรผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาลตั้งแต่เริ่มสมัครเข้ามาศึกษาพร้อมกับ สร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาลตั้งแต่เป็นนักศึกษาพยาบาล เพื่อมุ่งให้บุคคลอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข ความสำเร็จในการพัฒนาหรือแก้ปัญหาของบุคคลควรส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กร

ประการที่ 2 ควรจะมีฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การพัฒนาบุคลากร ที่เห็นความสำคัญในการสร้างเสริมสถานการณ์ทางสังคม และจิตลักษณะของพยาบาลประจำการที่เป็นปัจจัยเชิงเหตุของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานให้ดียิ่งขึ้น โดยนำด้านงานแนะแนวทั้ง 5 บริการมาปฏิบัติใช้

ประการที่ 3 ผลการวิจัยนี้เป็นองค์ความรู้ใหม่ของศาสตร์ทางการแนะแนวในการบริหารงานอาชีพพยาบาลให้อยู่ในองค์กรนานขึ้น การนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ควรคำนึงถึงขอบเขตของการวิจัย โดยเฉพาะกลุ่มเป้าหมายที่จะนำไปใช้ควรอยู่ในประชากรของการวิจัยครั้งนี้ หรือมีลักษณะที่ใกล้เคียงกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ประการที่ 1 ตัวแปรทางสถานการณ์ และตัวแปรจิตลักษณะในทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม สามารถทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ โดยมีน้ำหนัก 65.1% ส่วนที่เหลืออาจขึ้นอยู่กับลักษณะอื่นของพยาบาลประจำการ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มุ่งอนาคต ควบคุมตนเหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์กร ดังนั้น จึงควรเพิ่มตัวแปรประเภทดังกล่าวในการวิจัยครั้งต่อไป เพื่ออธิบายสาเหตุของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ประการที่ 2 จากการนำตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปร เข้าร่วมทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ พบว่า กลุ่มย่อยที่มีเปอร์เซ็นต์ทำนายสูงสุด คือ กลุ่มสถานภาพสมรสมีคู่ และพบกลุ่มเสี่ยงใน กลุ่มอายุน้อย กลุ่มประสบการณ์ทำงานน้อย ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาพิจารณาว่า อะไรเป็นตัวแปรปัจจัยสำคัญของกลุ่มเหล่านี้แล้วทำการส่งเสริมหรือพัฒนาก็จะทำให้พยาบาลมีความตั้งใจเปลี่ยนสายงานน้อยลงได้

ประการที่ 3 จากผลที่ได้ พบตัวแปรที่สำคัญของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ การวิจัยต่อไปอาจเป็นการวิจัยเชิงทดลองสร้างโปรแกรม หรือชุดฝึกอบรมพัฒนาจิตลักษณะที่ส่งผลต่อความผูกพันกับสายงานของพยาบาลประจำการ เช่น ชุดฝึกอบรมสร้างเสริมทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล และสร้างโปรแกรมสร้างเสริมสุขภาพจิต เป็นต้น

คำสำคัญ ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสายงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยด้านจิต-สังคม พยาบาลประจำการ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวนิตยา ทรัพย์วงศ์เจริญ
วัน เดือน ปี เกิด	28 มกราคม 2503
สถานที่เกิด	อำเภอธนบุรี จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาพยาบาลอนามัยและผดุงครรภ์ มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2528
สถานที่ทำงาน	งานการพยาบาลเวชศาสตร์ฉุกเฉินและเวชศาสตร์ทั่วไป คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
ตำแหน่ง	พยาบาล 7