

การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ
พยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตจังหวัดราชบุรี

ปริญญานิพนธ์
ของ
สุชาดา หลวงศักดิ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

พฤษภาคม 2545

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

610-43072

ศ 4597

จ.2

การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ
พยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตจังหวัดราชบุรี

บทคัดย่อ

ของ

สุชาดา หลวงศักดิ์

13 ส.ค. 2545

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
พฤษภาคม 2545

h 149061

สุชาดา หลวงศักดิ์. (2545). การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตจังหวัดราชบุรี. ปรินูญณินพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม :
รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์, อาจารย์ ดร. สุวพร เข้มเฮง.

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตจังหวัดราชบุรี ด้วยการพัฒนา และปรับโมเดลของการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลให้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตจังหวัดราชบุรี จำนวน 427 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงาน แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน แบบสอบถามคุณลักษณะของงาน แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม และแบบสอบถามการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีสัมประสิทธิ์เส้นทาง โดยใช้โปรแกรม AMOS

ผลการวิจัยพบว่า โมเดลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าไคสแควร์ 12.662 ค่าความน่าจะเป็น .316 ที่องศาอิสระ 11 ค่าดัชนีความกลมกลืน 0.993 และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย 0.019 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลเรียงตามลำดับดังนี้ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงด้านลบต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลคือ ความเหนื่อยหน่ายในงาน ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล คือตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม คุณลักษณะของงาน อายุ และความพึงพอใจในงาน โดยโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลได้ร้อยละ 38.1

D

A STUDY OF LINEAR STRUCTURAL RELATIONSHIP OF FACTORS AFFECTING
JOB RETENTION OF PROFESSIONAL NURSES IN THE HOSPITAL UNDER
THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF PUBLIC HEALTH
IN RATCHABURI PROVINCE.

AN ABSTRACT
BY
SUCHADA LUANGSAK

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Research and Statistics
at Srinakharinwirot University
May 2002

7

Suchada Luangsak. (2002). *A Study of Linear Structural Relationship of Factors Affecting Job Retention of Professional Nurses in the Hospital under the Jurisdiction of the Ministry of Public Health in Ratchaburi Province*. Master thesis, M.Ed. (Educational Research and Statistics). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University.

Advisor Committee : Associate Professor Nipa Sripairot, Dr.Suwaporn Semheng.

The purpose of this research was to the study model of linear structural relationship of factors affecting job retention of professional nurses in the hospital under the Jurisdiction of the Ministry of Public Health in Ratchaburi Province, by developing and modifying model of job retention of Professional nurses to expirical data. The sample consisted of 427 professional nurses a from nurse in the Hospital under the Jurisdiction of the Ministry of Public Health in Ratchaburi Province. The instruments were questionnaires on Personal characteristics, Job burnout, Organizational commitment, Job satisfaction, Job characteristics, Social support and Job retention. The data were analysed through the method of path analysis using the AMOS program.

The findings were as that the fit model showed the empirical data with a χ^2 of 12.662 , Probility .316 ,Degree of freedom 11, Goodness of fit Index .993 and Root mean square error of approximation .019 . The variables which were positive direct effect to job retention of professional nurse were Organizational commitment, job satisfaction and year of work while job burnout was found negative direct effect to job retention. The variables which were indirect effect to job retention were social support, job characteristics, age and job satisfaction . The model accounted for 38.1 percent of the variance on job retention of professional nurses .

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ
พยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตจังหวัดราชบุรี

ของ
นางสาวสุชาดา หลวงศักดิ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร หะวานนท์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2545

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร. สุพร เข้มเฮง)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ ดร. ละเอียด รัชต์เผ่า)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระวีวรรณ พันธุ์พานิช)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์ ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร. สุวพร เข้มแข็ง กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ความรู้ คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดีเสมอมา ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระวีวรรณ พันธุ์พานิช และ อาจารย์ ดร. ละเอียด รักษ์เฝ้า ที่กรุณาเป็นกรรมการในการสอบปริญญานิพนธ์ และได้ให้คำแนะนำที่ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และที่สำคัญยิ่งผู้วิจัยขอกราบระลึกพระคุณครูอาจารย์ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษาทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนให้วิชาความรู้ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วง

นอกจากนี้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระวีวรรณ พันธุ์พานิช อาจารย์ชวลิต รวยอาจิณ และอาจารย์สุรินทร์ มีลาภ ลัน ที่ได้กรุณาตรวจสอบและให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

คุณค่าที่ได้รับจากปริญญานิพนธ์เล่มนี้ผู้วิจัยขอน้อมรำลึก และบูชาพระคุณแต่บิดามารดา ตลอดจนพี่ๆ และเพื่อนๆทุกท่านที่คอยให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา

สุชาดา หลวงศักดิ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	9
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล.....	11
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น.....	23
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน อาชีพพยาบาล.....	37
- ความเหนื่อยหน่ายในงาน.....	37
- ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร.....	41
- ความพึงพอใจในงาน.....	44
- คุณลักษณะของงาน.....	49
- การสนับสนุนทางสังคม.....	52
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน อาชีพพยาบาล.....	55
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	70
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	71
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	79

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3(ต่อ) การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	80
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	99
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีการศึกษาค้นคว้า.....	99
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	100
อภิปรายผล.....	101
ข้อเสนอแนะ.....	105
บรรณานุกรม.....	107
ภาคผนวก.....	115
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	141

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	อาการแสดงของความเหนื่อยหน่าย 3 ระดับ.....	40
2	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตจังหวัดราชบุรี.....	71
3	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามแต่ละฉบับ.....	79
4	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับ.....	79
5	จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามแผนก ที่ปฏิบัติงาน.....	87
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	88
7	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล.....	89
8	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรสาเหตุทุกตัวที่อยู่ในสมการของการถดถอย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการ คงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล.....	90
9	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่เหลืออยู่ในสมการของการ ถดถอย.....	91
10	ค่าสถิติต่างๆที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ที่ยังไม่ได้ตัดค่าอิทธิพลใดๆออก.....	92
11	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรภายในแต่ละตัวที่ถูกอธิบายโดยโมเดล สมการโครงสร้างเชิงเส้นที่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	93
12	เส้นอิทธิพล ค่าประมาณพารามิเตอร์ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน และค่า C.R. เฉพาะค่าที่ไม่มีนัยสำคัญ.....	94
13	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของโมเดลที่ตัดเส้น ที่ค่าอิทธิพลไม่มีนัยสำคัญออก.....	95
14	ค่าอิทธิพลทางตรง(DE) ค่าอิทธิพลทางอ้อม(IE) และค่าอิทธิพลรวม(TE) ของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล.....	96
15	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	118
16	ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา กับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	121

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ตัวแบบการคงอยู่และลาออกจากงานตามแนวคิดของม็อบเลย์.....	15
2 ตัวแบบของการลาออกและคงอยู่ตามแนวของม็อบเลย์ และคณะ.....	17
3 ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของดีโคติสและซัมเมอร์.....	18
4 โมเดลการวัดความพึงพอใจในงาน.....	48
5 โมเดลคุณลักษณะของงานของแฮคแมนและโอลด์แฮม.....	51
6 โมเดลวัดการสนับสนุนทางสังคม.....	54
7 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร 2 ตัว.....	56
8 ความสัมพันธ์เชิงผกผันระหว่างความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร กับความต้องการลาออก.....	57
9 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร 3 ตัว.....	58
10 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร 4 ตัว.....	60
11 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร 5 ตัว.....	62
12 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร 6 ตัว.....	64
13 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร 7 ตัว.....	66
14 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร 8 ตัว.....	69
15 ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นและค่าอิทธิพลที่ดีและมีความ กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	98

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มุ่งการปฏิบัติเพื่อให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัยแก่บุคคล ครอบครัวและชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามศักยภาพของแต่ละบุคคลโดยใช้หลักวิทยาศาสตร์และศิลปการพยาบาล (จินตนา ยูนิพันธ์. 2529 : 50) ซึ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลมีอยู่ด้วยกัน 3 ประการคือ การให้บริการแก่ผู้ป่วย การป้องกันโรคและการควบคุมสิ่งแวดล้อม ตลอดจนร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในสาขาการแพทย์ วิชาชีพพยาบาลจึงได้รับการพิจารณาจากทุกฝ่ายในรายงานสาธารณสุขว่า เป็นบุคลากรสาธารณสุขที่มีความสำคัญยิ่งต่อการแก้ไขปัญหาสาธารณสุข ตลอดจนพิทักษ์รักษาสุขภาพอนามัยของประชาชาติ (อมร นนทสุต. 2516 : 21)

จากภาระหน้าที่ของพยาบาลที่ต้องทำงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างสูง และลักษณะงานมีกิจกรรมหลายอย่างอยู่ในความรับผิดชอบ ตั้งแต่งานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาลโดยตรง และที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทางด้านการรักษาพยาบาล (รัตนา ไกรสีหนาท. 2534 : 54) ทำให้พยาบาลเกิดความเครียด ท้อแท้ เบื่อหน่าย ซึ่งผลดังกล่าวนี้ ทำให้พยาบาลเกิดแนวโน้มในการเปลี่ยนอาชีพในที่สุด (เบญจวรรณ เนตรแซม. 2541 : 1 ; อ้างอิงจาก ถวิล รักชลธ. 2521) และจากการศึกษาการลาออกจากงานและเปลี่ยนอาชีพของพยาบาลจากนักวิชาการหลายท่านพบว่าปัจจัยที่เป็นสาเหตุสำคัญของความต้องการลาออก และการลาออกโอนย้าย หรือเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพคือ 1) ความไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน เช่นงานหนัก งานจำเจ ต้องอยู่เวรเป็นผลัดตลอด 24 ชั่วโมง ทำงานไม่ตรงหน้าที่ 2) ความไม่พึงพอใจในค่าตอบแทน คือเงินเดือนน้อย สวัสดิการไม่ดี ขาดความก้าวหน้า 3) ปัจจัยทางด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 4) ปัจจัยทางด้านการบริหารงาน และความก้าวหน้าในวิชาชีพ (จารุพร แสงเป่า. 2542 : 1) จากปัญหาการลาออกดังกล่าวทำให้พยาบาลวิชาชีพเป็นหนึ่งในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน อัตรากำลังพยาบาลของโรงพยาบาลต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ควรจะเป็น นั่นคือพยาบาลต้องทำงานครอบคลุมปริมาณงานซึ่งควรจะใช้คนมากกว่าที่มีอยู่จริงถึงเกือบสองเท่า (ทัศนา บุญทอง. 2534 : 276) ประกอบกับลักษณะงานที่ต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมของความเจ็บป่วยและทุกข์ทรมาน ทำให้พยาบาลเกิดความเครียด ความเหนื่อยหน่ายในงานสูง โดยเฉพาะพยาบาลที่ทำงานให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรง และพยาบาลในหอผู้ป่วยหนัก (สิระยา สัมมาวาจ. 2532 : 3) และจากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของ หทัยา มัทยา (2541 : 96) พบว่าตัวแปรที่มีความสามารถในการทำนายความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ได้แก่ลักษณะของงานเป็นตัวทำนายแรกที่มีอิทธิพลสูงที่สุด มีอำนาจในการทำนายได้ร้อยละ 36.70 ซึ่งความ

เหนื่อยหน่ายจะส่งผลกระทบต่อตัวพยาบาลเอง หน่วยงาน และวิชาชีพ กล่าวคือ บุคคลจะมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย อารมณ์ ความคิด ทศนคติและพฤติกรรมไปในทางลบ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หลีกเลียงงานโดยการลาป่วย ขาดงาน หรือลาออกจากงานในที่สุด ก่อให้เกิดการสูญเสียบุคลากรต้องสิ้นเปลืองงบประมาณในการผลิตบุคลากรใหม่เข้ามาทดแทน

จากสภาพการทำงานในสภาวะขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพที่เกิดขึ้นนี้ส่งผลกระทบต่อพยาบาลและวิชาชีพพยาบาลทำให้มีนักวิชาการหันมาให้ความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่สามารถอธิบายถึงการคงอยู่ในงานอาชีวพยาบาลกันมากขึ้น ซึ่งการคงอยู่ในงาน (Job Retention) หมายถึง จำนวนปีที่ทำงานอยู่ในตำแหน่ง และคาดว่าจะอยู่ในตำแหน่งต่อไปในอนาคต (Muus, et al. 1993 : 38 - 43) และการคงอยู่ในองค์การหมายถึง การยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกพึงพอใจ และปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นเป็นเวลานาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 110 ; อ้างอิงจาก Turner. 1972) สมาชิกที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีแนวโน้มที่จะอยู่ในองค์การนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และสามารถทำให้บุคคลรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ และความรู้สึกถึงความมั่นคง ซึ่งจะเป็นตัวที่ช่วยลดความเครียดจากงาน ความไม่พึงพอใจในงาน และการลาออกจากงาน (Begleg and Czajka. 1993 : 552 - 556) และจากการศึกษาจากนักวิชาการหลายๆท่านพบว่าความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคลากรคงอยู่ในองค์การ โดยสาเหตุดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ประการคือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการจัดการ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 145) โดยข้อสรุปนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ปาริชาติ ดันติวัฒน์ (2538 : 52) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรขจัดสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานอันเป็นที่มาของปัญหาที่จะก่อให้เกิดความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ และจากการศึกษาของ นื่องนุช ภูมิสนธิ์ (2539 : บทคัดย่อ) และภาวิณี นาวาพานิช (2537 : บทคัดย่อ) พบว่ากลุ่มตัวแปรสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงาน และลักษณะของงาน ถ้าองค์การนั้นมีลักษณะงานที่น่าสนใจ มีสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจ และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง และจากผลการวิจัยได้เสนอแนวทางในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพไว้หลายประการ ตลอดจนแนวทางที่จะช่วยดึงดูดพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในงานและวิชาชีพพยาบาลตลอดไปเพื่อแก้ไขปัญหการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพที่เกิดขึ้น

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2541 - 2544) ให้มีการจัดทำแผนการลดขนาดกำลังคนของภาครัฐบาลให้เล็กลงๆ ทั่วประเทศ ให้แต่ละหน่วยงานมีกำลังคนน้อยแต่มีความสามารถสูง ทำให้โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขไม่สามารถเพิ่มจำนวนพยาบาลวิชาชีพได้ พยาบาลวิชาชีพยังทำงานอยู่ภายใต้สภาวะการขาดแคลนอัตรากำลัง

เช่นเดิม ในขณะที่ผู้ป่วยที่มารับบริการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลของรัฐ ผู้ป่วยที่มารับบริการดังกล่าวจ่ายค่ารักษาพยาบาลเป็นเงิน น้อยกว่าโรงพยาบาลของเอกชนหลายเท่า และจากการสำรวจข้อมูลการลาออกของพยาบาล วิชาชีพในเขตจังหวัดราชบุรีพบว่าในปี พ.ศ. 2543 ซึ่งเป็นปีที่ประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤติ เศรษฐกิจตกต่ำอย่างรุนแรง จำนวนผู้มารับบริการเพิ่มมากขึ้นแต่พบว่ามีพยาบาลวิชาชีพ ลาออกจากงานถึง 42 คนหรือ ร้อยละ 3.8 (ข้อมูลจากงานบุคลากร สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดราชบุรี ณ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2543) ซึ่งการลาออกและการโอนย้ายเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่ แสดงว่าองค์กรนั้นๆ กำลังมีปัญหาเรื่องการคงอยู่ของบุคลากร และการแก้ไขปัญหาการคงอยู่ อาจประสบความสำเร็จ หากองค์กรนั้นเริ่มต้นแก้ไขปัญหาการลาออกและการโอนย้าย รวมทั้ง ต้องพยายามรักษามูลค่าที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ไปพร้อมๆ กันด้วย

สำหรับการศึกษาค้นคว้าวิจัยนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาตัวแปรหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตจังหวัดราชบุรี โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกปัจจัยจำนวน 7 ปัจจัยด้วยกันได้แก่ 1) ความเหนื่อยหน่ายในงาน 2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 3) ความพึงพอใจในงาน 4) คุณลักษณะของงาน 5) การ สนับสนุนทางสังคม 6) อายุ 7) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาในรูปของความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้น (Linear Structural Relationship or LISREL) ซึ่งเป็นโมเดลที่ใช้พิสูจน์ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรได้อย่างสมบูรณ์ และสามารถอธิบายได้ว่าตัวแปรสาเหตุ แต่ละตัวมีอิทธิพลขนาดเท่าไร เป็นอิทธิพลทางตรงหรืออิทธิพลทางอ้อมและทิศทางแบบใดต่อ ตัวแปรตาม ผลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางในการหาวิถีในการพัฒนาและ ปรับปรุงปัจจัยต่างๆ ให้มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

เพื่อศึกษารูปแบบของความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ความ เหนื่อยหน่ายในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน คุณลักษณะของงาน การสนับสนุนทางสังคม อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน อาชีพพยาบาล

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการเพราะเป็นการขยายขอบเขตของความรู้และการประยุกต์ความรู้ในทางทฤษฎี ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล และทราบว่าปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลขนาดเท่าใด เป็นอิทธิพลทางตรงหรือเป็นอิทธิพลทางอ้อม และมีทิศทางแบบใดต่อตัวแปรการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล

2. ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์โดยเป็นการเพิ่มข้อมูลให้กับผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการหาทฤษฎีเพื่อตั้งจุดบุคลากรในวิชาชีพให้คงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลตลอดไปไม่คิดจะเปลี่ยนอาชีพไปประกอบอาชีพอย่างอื่น เพื่อเป็นการลดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพที่เกิดขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตจังหวัดราชบุรี ซึ่งรวมโรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 10 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลศูนย์ราชบุรี โรงพยาบาลดำเนินสะดวก โรงพยาบาลบ้านโป่ง โรงพยาบาลโพธาราม โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชจอมบึง โรงพยาบาลบางแพ โรงพยาบาลปากท่อ โรงพยาบาลวัดเพลง โรงพยาบาลสวนผึ้ง และโรงพยาบาลเจ็ดเสมียน มีประชากรทั้งหมด 1108 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตจังหวัดราชบุรี ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two Stage Random Sampling) มีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 452 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้
 - 1.1 ความเหนื่อยหน่ายในงาน
 - 1.2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

- 1.3 ความพึงพอใจในงาน
- 1.4 คุณลักษณะของงาน
- 1.5 การสนับสนุนทางสังคม
- 1.6 อายุ
- 1.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรตามได้แก่ การคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Linear Structural Relationship or LISREL) หมายถึง แบบจำลองที่นักวิจัยสร้างขึ้นตามพื้นฐานทางทฤษฎีแทนปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในธรรมชาติ ซึ่งเป็นชุดสมการพิสูจน์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

2. การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (A study of Linear Structural Relationship) หมายถึง การทดสอบโมเดลที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามพื้นฐานทางทฤษฎี ถ้าพบว่าโมเดลเริ่มต้นไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ต้องมีการปรับปรุงและทดสอบซ้ำไปเรื่อยๆ เพื่อค้นหาโมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถตีความพารามิเตอร์ในโมเดลได้อย่างมีความหมาย

3. ปัจจัย (Factors) หมายถึง กลุ่มของตัวแปรอิสระที่ได้มาจากการศึกษาทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วพบว่ามอิทธิพลต่อตัวแปรการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล ได้แก่ ความเหนื่อยหน่ายในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน คุณลักษณะของงาน การสนับสนุนทางสังคม อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

4. ความเหนื่อยหน่ายในงาน (Burnout) หมายถึง ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ เบื่อหน่ายต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งความเหนื่อยหน่ายออกเป็น 3 องค์ประกอบตามแนวคิดของแมสแลช และ แจ็คสัน (Maslach and Jackson . 1986 : 2) ดังนี้

4.1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotion Exhaustion) หมายถึง ความรู้สึกสะท้อนอารมณ์ที่มากเกินไป ทำให้สูญเสียความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง รู้สึกเหนื่อยอ่อนหมดเรี่ยวแรง จิตใจไม่ผ่องใส ซึ่งเมื่อมีความรู้สึกนี้นานๆ จะทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้

4.2 การลดความเป็นบุคคล (Depersonalization) หมายถึง ความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แยกตัวเอง ขาดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ซึ่งจะแสดงออกให้เห็นได้จากอาการ เจ็บเมื่อย ไม่สนใจ หวาดระแวงบุคคลที่เกี่ยวข้องและมองผู้อื่นในแง่ร้าย

4.3 ความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง (Reduced Personal Accomplishment)

หมายถึงความรู้สึกว่าความสามารถส่วนบุคคลลดลง ไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน รู้สึกว่าตนไม่มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวัง และไม่มีความสามารถในงานที่ให้บริการสังคม

5. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ตามแนวคิดของ พอร์เตอร์ และคณะ (Porter, et al. 1974 : 603 - 609) หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์การ ซึ่งวัดได้จาก

5.1 การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (Acceptance of the organization's goals and values) โดยพยาบาลวิชาชีพจะมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์การคนอื่น ๆ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

5.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ (A Willingness to exert considerable effort on behalf of the organization) โดยพยาบาลวิชาชีพจะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์การอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

5.3 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ (Maintain organizational membership) โดยพยาบาลวิชาชีพจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ โดยจะไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน หรือลาออกจากองค์การ เพราะรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความมั่นคงที่จะอยู่กับองค์การนั้น

6. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง คุณลักษณะทางอารมณ์หรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่องานในด้านต่างๆตามแนวคิดของแฮคแมน และ โอลด์แฮม (Hackman and Oldham. 1980 : 282 - 284) ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 องค์ประกอบคือ

6.1 ความพึงพอใจในบริบทของงาน (Context Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบต่องานในสิ่งต่างๆภายนอก 5 ด้าน คือ ตัวงาน ค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้า หรือความมั่นคง หัวหน้างานซึ่งรวมการนิเทศงาน และเพื่อนร่วมงาน

6.2 ความพึงพอใจด้านอารมณ์ หรือความรู้สึก (Affective Satisfaction) เป็นความรู้สึกที่เกิดจากสภาวะภายในจิตใจหรืออารมณ์ที่เป็นภาพรวมของความพึงพอใจที่ได้รับจากประสบการณ์ โดยวัดความรู้สึกพึงพอใจ 3 ด้าน คือความพึงพอใจที่เป็นแรงจูงใจเกี่ยวกับงาน ความรู้สึกพึงพอใจเมื่อมีความก้าวหน้าในการทำงาน และความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับงานทั่วไป

7. คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) ตามแนวคิดของ แฮคแมน และ โอลด์แฮม (Hackman and Oldham . 1980 : 77 - 80) หมายถึงคุณลักษณะของงานที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานอยู่ ประกอบด้วยคุณลักษณะของงาน 5 ด้าน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

7.1 ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะของงาน ที่ต้องทำกิจกรรมที่แตกต่างกันซึ่งจำเป็นต้องใช้ทักษะความชำนาญงานและความสามารถ หลากอย่างจึงจะปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ

7.2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง คุณลักษณะของงาน เฉพาะที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานนั้นๆ ได้นับแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการ และเห็นภาพผลการปฏิบัติงานได้ชัดเจนล่วงหน้า

7.3 ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง คุณลักษณะของ งานซึ่งมีผลกระทบต่อชีวิต ความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น ซึ่งอาจจะเป็นคนภายในหรือภายนอก องค์กรจึงเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะพิเศษของผู้ประกอบวิชาชีพ

7.4 ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะของ งาน ที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพที่จะใช้วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจที่จะ กำหนดขั้นตอน เลือกวิธีการปฏิบัติงานใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานภายในขอบเขต และหน้าที่ของตนเอง และพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

7.5 การรับรู้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หมายถึง คุณลักษณะของงาน ซึ่งผู้ ปฏิบัติงานรับรู้ผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติไปแล้วมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความ รู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น

8. การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ที่ได้รับการส่งเสริมหรือความช่วยเหลือในด้าน อารมณ์ สังคม วัตถุ และข้อมูลข่าวสาร จากแหล่ง สนับสนุนทางสังคม 2 แหล่งตามแนวคิดของซาราชัน และคนอื่นๆ (จารุพร แสงเป้า.2542 :95 ; อ้างอิงจาก Sarason and others. 1983 : 127 - 139) คือ หัวหน้าหอภิบาลผู้ป่วยและเพื่อน ร่วมงาน ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตนมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม สามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่คุกคามต่อร่างกายหรือจิตใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (Years of Work) หมายถึง อายุการทำงานในวิชาชีพ พยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตจังหวัดราชบุรี ตั้งแต่เริ่มเข้าสู่อาชีพจน กระทั่งถึงในขณะนี้ทำการวิจัย

10. การคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล (Job Retention) หมายถึง ความคิดและความ มุ่งมั่นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตจังหวัดราชบุรี ที่จะ ปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลต่อไปเรื่อยๆ ไม่คิดที่จะเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น โดยที่ความ คิดและความมุ่งมั่นนั้นเกิดจากความสมัครใจของตนเอง ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามการคงอยู่ใน งานของพยาบาลใน 4 ด้านได้แก่ ด้านส่วนตัว ด้านสภาพงานและความรับผิดชอบ ด้านการ นิเทศงาน และด้านระบบบริหารและการประสานงานตามแนวทางของ วูฟ (อมรรัตน์ เสตสุวรรณ . 2539 : 58 – 60 ; อ้างอิงจาก Wolf . 1981 : 233 – 236)

11. พยาบาลวิชาชีพ (Professional Nurses) หมายถึง พยาบาลประจำการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหอภิบาลผู้ป่วยต่างๆของโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตจังหวัดราชบุรี

12. โรงพยาบาล (Hospitals) หมายถึง สถานบริการสาธารณสุขที่รักษาโรคทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตจังหวัดราชบุรี ประกอบไปด้วยโรงพยาบาลศูนย์ 1 โรงพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป 3 โรงพยาบาล และโรงพยาบาลชุมชน 6 โรงพยาบาล

12.1 โรงพยาบาลศูนย์ (Center Hospitals) หมายถึง โรงพยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบของกองโรงพยาบาลภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีขนาด 500-1000 เตียง มีหน้าที่ในการบริการตรวจรักษาแก่ประชาชนทั่วไป และรักษาโรคเฉพาะสาขาคลอดจนให้การสนับสนุนการฝึกอบรมบุคลากรสาขาต่างๆ ซึ่งในที่นี้หมายถึงโรงพยาบาลศูนย์ราชบุรี

12.2 โรงพยาบาลทั่วไป (General Hospitals) หมายถึง โรงพยาบาลประจำจังหวัด เดิมอยู่ในความรับผิดชอบของกองโรงพยาบาลภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีขนาด 140 - 400 เตียง (ไม่เกิน 500 เตียง) มีหน้าที่ให้การบริการตรวจวินิจฉัยโรค การรักษาพยาบาลการฟื้นฟูผู้ป่วยทั้งภายนอกและภายในที่มารับการรักษาทั้งกายและจิตใจ สนับสนุนการฝึกอบรมแพทย์และบุคลากรสาธารณสุขทุกสาขา ในที่นี้หมายถึง โรงพยาบาลดำเนินสะดวก โรงพยาบาลบ้านโป่ง และโรงพยาบาลโพธาราม

12.3 โรงพยาบาลชุมชน (Community Hospitals) หมายถึง โรงพยาบาลประจำอำเภอ เดิมอยู่ในความรับผิดชอบของกองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีขนาด 10 - 120 เตียง (ไม่เกิน 150 เตียง) เป็นสถานบริการที่เปิดรับผู้ป่วยไว้รักษา เป็นศูนย์บริการทางด้านการรักษาพยาบาล การชันสูตรโรค และการส่งเสริมสุขภาพในระดับอำเภอ ได้แก่ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชจอมบึง โรงพยาบาลบางแพ โรงพยาบาลปากท่อ โรงพยาบาลวัดเพลง โรงพยาบาลสวนผึ้ง และโรงพยาบาลเจ็ดเสมียน

13. แผนกที่ปฏิบัติงาน หมายถึง แผนกงานที่พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไปสังกัดอยู่ มีหน้าที่ให้บริการผู้ป่วยโดยตรง แบ่งออกเป็น 9 แผนกดังนี้

13.1 อายุรกรรม

13.2 ศัลยกรรม

13.3 ผู้ป่วยนอก

13.4 สูติ-นรีเวช

13.5 ห้องผ่าตัด

13.6 อุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน

13.7 ห้องผู้ป่วยหนัก (ICU)

13.8 กุมารเวชกรรม

13.9 จักษุ

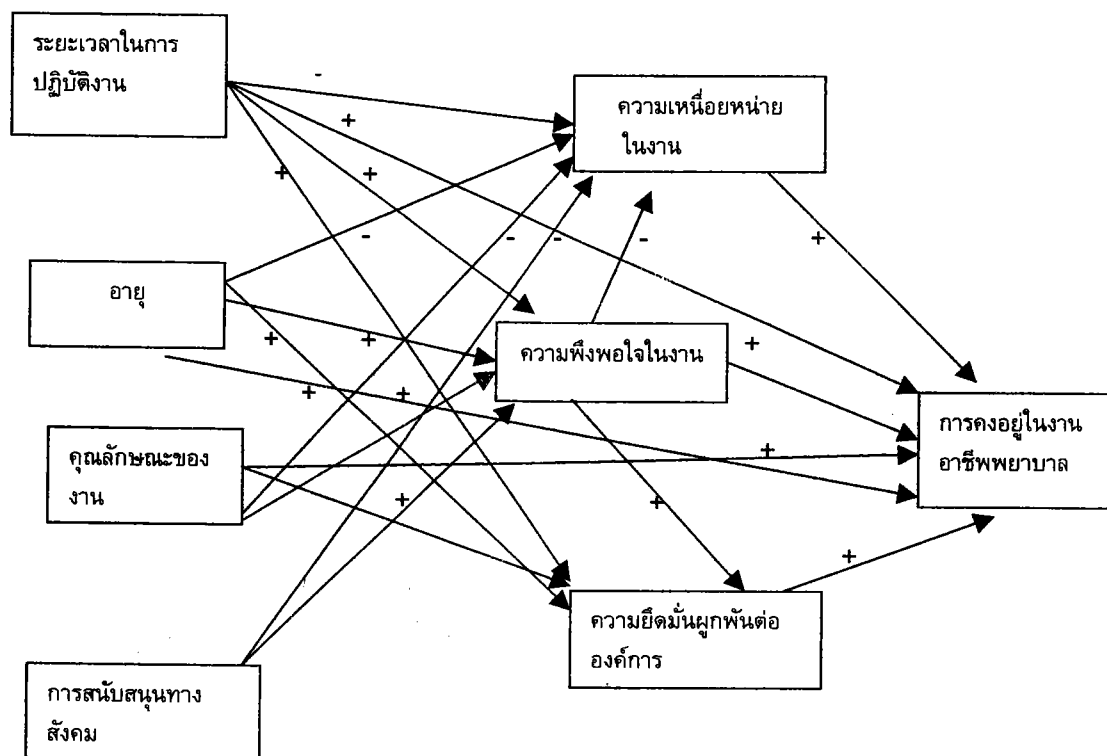
สมมติฐานในการวิจัย

มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ประการดังต่อไปนี้ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล

1. ความเหนื่อยหน่ายในงานมีอิทธิพลทางตรงด้านลบต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล
2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล
3. ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล โดยส่งอิทธิพลด้านบวกผ่านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและส่งผลด้านลบผ่านความเหนื่อยหน่ายในงาน
4. คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล และคุณลักษณะของงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลโดยส่งอิทธิพลด้านบวกผ่านความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และส่งผลด้านลบผ่านความเหนื่อยหน่ายในงาน
5. การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อความพึงพอใจในงาน และมีอิทธิพลทางตรงด้านลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลโดยส่งอิทธิพลด้านบวกผ่านความพึงพอใจในงาน และส่งผลด้านลบผ่านความเหนื่อยหน่ายในงาน
6. อายุของพยาบาลวิชาชีพมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล และอายุของพยาบาลวิชาชีพมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลโดยส่งอิทธิพลด้านบวกผ่านความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และส่งผลด้านลบผ่านความเหนื่อยหน่ายในงาน
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลโดยส่งอิทธิพลด้านบวกผ่านความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และส่งผลด้านลบผ่านความเหนื่อยหน่ายในงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน อาชีพพยาบาล ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นดังนี้



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล
 - 1.1 ความหมายของการคงอยู่ในงาน
 - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีของการคงอยู่ในงาน
 - 1.3 การวัดการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล
 - 1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น
 - 2.1 ลักษณะของความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น
 - 2.2 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล
 - 3.1 ความเหนื่อยหน่ายในงาน
 - 3.2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
 - 3.3 ความพึงพอใจในงาน
 - 3.4 คุณลักษณะของงาน
 - 3.5 การสนับสนุนทางสังคม
 - 3.6 งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล ได้แก่

- 1.1 ความหมายของการคงอยู่ในงาน
การคงอยู่ในงาน (Job Retention) นั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้
ทอนตัน , เครมพิทซ์ และวูดส์ (Taunton , Krampitz & Woods. 1989 : 14 – 18)
ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพว่า หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน (วันสุดท้ายที่ศึกษา) โดยวัดจากจำนวนวันในการปฏิบัติงาน ระหว่างช่วงที่ศึกษาแล้วหารด้วยจำนวนวันทั้งหมดในช่วงที่ศึกษาคูณด้วย 100

มุข และคณะ (Muus , et al. 1993 : 38 – 43) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพว่า หมายถึง ระยะเวลาการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน รวมทั้งระยะเวลาที่วางแผนจะทำงานอยู่ต่อไปในอนาคต โดยวัดเป็นจำนวนปี

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 109) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานว่า หมายถึง การที่บุคคลเข้าสู่อาชีพแล้วจะไม่เปลี่ยนอาชีพด้วยเหตุผลใด โดยก้าวเข้ามาสู่อาชีพด้วยความมั่นใจ และปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไปด้วยความสมัครใจ

แสงทอง ประสุวรรณ์ (2541 : 6) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลว่า หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพเข้าปฏิบัติงานในในระยะเวลาหนึ่งและยังคงปฏิบัติงานอยู่จนถึงปัจจุบัน โดยมีความมุ่งหมายที่จะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปเรื่อยๆซึ่งจะวัดได้เป็น 2 ระยะคือ ระยะที่พยาบาลวิชาชีพเริ่มปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจนถึงปัจจุบัน รวมทั้งระยะเวลาที่เป็นช่วงและต่อเนื่อง และระยะเวลาที่วางแผนว่าจะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปในโรงพยาบาลโดยวัดเป็นจำนวนปี

และจากความหมายของการคงอยู่ในงาน พอจะสรุปเป็นความหมายของการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล (Job Retention) ได้ว่า หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพที่เข้ามาทำงานในช่วงเวลาหนึ่งและมีความคิดและมุ่งมั่นว่าจะปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลต่อไปเรื่อยๆไม่คิดที่จะเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่นโดยที่ความคิดและความมุ่งมั่นนั้นเกิดจากความสมัครใจของตนเอง

1.2 แนวคิดและทฤษฎีของการคงอยู่ในงาน

1.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน

แซนเจอร์ ริชาร์ดสัน และ เลร์สัน (Sanger , Richardson and Larson. 1985 : 43 - 46) กล่าวว่า การคงอยู่ทำงานต่อไปของบุคลากร แสดงถึงความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงาน

โจนส์ (Jones. 1991 : 378 - 383) กล่าวถึงการคงอยู่ของพยาบาล คือกลวิธีที่จะรักษาพยาบาลให้คงอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป โดยการพัฒนาและส่งเสริมกลยุทธ์และกิจกรรมของฝ่ายการพยาบาล และโรงพยาบาล ที่มีเป้าหมายที่จะให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานต่อไป เพราะเมื่อพยาบาลคงอยู่ในงานจะเพิ่มคุณภาพการบริการโดยรวม และลดการสูญเสียที่เกิดขึ้นจากการลาออกของพยาบาลซึ่งเกิดจากการลดลงของผลผลิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่

เบคเกอร์ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 109 ; อ้างอิงจาก Becker. 1976 : 32 - 40) กล่าวว่า การคงอยู่ในอาชีพเป็นพฤติกรรมที่เรียกว่า “Consistant Behavior” คือลักษณะที่เป็นการให้คำมั่นสัญญาต่อตัวเองว่า จะปฏิบัติหรือประพฤติตามที่ได้ยึดถือเป็นคติอย่างมั่นคง และสม่ำเสมอแม้ว่าจะมีข้อต่อรองที่สูงกว่ามาล่อใจก็ตาม ความคงอยู่ในอาชีพระดับบุคคล เป็นสิ่งที่บุคคลเลือกปฏิบัติด้วยตนเอง ยอมรับและสำนึกว่า การตัดสินใจเช่นนั้นสนองต่อตัวเองตลอดไป

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (แสงทอง ประสพวรรณ. 2541 : 9 ; อ้างอิงจาก ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2539) กล่าวว่า การที่บุคคลได้รับคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานไม่ได้หมายความว่า จะจำเจอยู่กับงานนั้นตลอดเวลา บุคคลต้องการขวัญและกำลังใจ ต้องการพัฒนาให้ก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองสิ่งเหล่านี้ได้ ก็จะเกิดความรักและความผูกพันกับงานและองค์กร ซึ่งย่อมเกิดผลดีทั้งกับองค์กรและบุคลากร ด้วยเหตุนี้ถ้าต้องการให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กร ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่บำรุงรักษาบุคลากรของตนเองอยู่เสมอ เพื่อจะได้ทั้งผลงานและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพอยู่ในหน่วยงาน ดังนั้นการคงอยู่จึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่งสำหรับองค์กร เนื่องจากเป็นกระบวนการที่จะรักษาบุคลากรผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานให้มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานกับหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและนานที่สุด

วูฟ (อมรรัตน์ เสตสุวรรณ. 2539 : 58 – 60 ; อ้างอิงจาก Wolf. 1981 : 233 – 236) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่พยาบาลลาออกจากองค์กรว่ามีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่

(1) พยาบาลผู้ปฏิบัติงานเอง เมื่อเข้ามาเผชิญกับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานพบว่าไม่สอดคล้องกับความคาดหวังก็จะมองหางานใหม่ ซึ่ง วูฟ ได้เสนอแนวทางแก้ไขโดยให้ผู้สัมภาษณ์พยาบาลที่จะเข้ามาทำงาน ได้บอกถึงขอบเขตความรับผิดชอบของงานที่จะเข้ามาทำงาน พหุสมสถานที่ทำงาน และเปิดโอกาสให้พูดคุยกับพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ เพื่อให้พยาบาลใหม่ได้เห็นถึงสภาพปัจจุบันก่อนตัดสินใจเข้ามาปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดระบบพี่เลี้ยงเพื่อช่วยเหลือให้พยาบาลใหม่ได้เข้าใจระบบของโรงพยาบาลอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ภาระครอบครัวก็เป็นปัญหาสำคัญ ที่ทำให้พยาบาลลาออกจากงาน ซึ่งทางโรงพยาบาลควรให้การช่วยเหลือ โดยจัดบริการดูแลบุตร สำหรับเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลโดยเฉพาะผู้ที่มีบุตรเล็กๆ จัดเวลาการปฏิบัติงานที่เหมาะสมสำหรับพยาบาลเหล่านี้ และเมื่อมีผู้เตรียมลาออกจากงาน ก็ควรจัดให้มีการกระตุ้นให้คงอยู่ต่อไป

(2) สภาพการทำงานและความรับผิดชอบในการทำงานที่มากเกินไป หรือมีจำนวนพยาบาลไม่เพียงพอ ทำให้พยาบาลไม่สามารถให้การดูแลตามความต้องการของผู้ป่วย ส่งผลต่อคุณภาพการบริการการพยาบาล เป็นเหตุให้พยาบาลลาออกจากงานเนื่องจากความผิดพลาดในการทำงาน นอกจากนี้ความไม่พอใจต่อสภาพแวดล้อมของงานก็เป็นปัจจัยสำคัญในการลาออก

แนวทางแก้ไขนั้น ควรตั้งงานที่ไม่ใช่งานพยาบาลออกไปให้บุคลากรอื่นๆ ที่สามารถรับผิดชอบแทนได้ รวมทั้งลดขั้นตอนในการทำงานด้านเอกสาร ยอมรับให้พยาบาลได้ทำงานในดึกที่ชำนาญ และมีโอกาสร่วมในการจัดเวลาทำงานของตน เพราะมีการศึกษาที่พบว่าพยาบาลจะมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานในหอผู้ป่วยเดี่ยว มีบุคลากรเพียงพอ และยอมรับให้มีการพัฒนาการจัดเวรของตน

(3) ผู้นิเทศงานและการประสานงาน เพราะความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาล กับผู้นิเทศงานเป็นปัจจัยสำคัญของความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีผู้ศึกษาพบว่า การขาดซึ่งภาวะ ผู้นำและทักษะการบริหาร ไม่ให้การสนับสนุนในการทำงาน การไม่ตอบสนองความต้องการของ พยาบาล เป็นเหตุให้พยาบาลไม่พึงพอใจ นอกจากนี้ยังพบว่า ถ้าหากผู้นิเทศงานขาดความรู้ ความชำนาญในด้านที่สำคัญ มีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานน้อย ไม่ให้ความร่วมมือในการ ทำงาน ไม่เคยแสดงบทบาทในการให้รางวัลหรือลงโทษ ก็จะมีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาล

ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยใช้การบริหารแบบการ กระจายอำนาจ จัดระบบการพัฒนาบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งทางบริหาร เพราะในระยะยาว การฝึกภาวะผู้นำแก่ผู้นิเทศ จะเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการลาออกของ พยาบาล

สัมพันธภาพระหว่างแพทย์-พยาบาล มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล โดยตรง การที่พยาบาลไม่ได้รับการยอมรับในวิชาชีพ และไม่ได้ความสนใจในผลของการ พยาบาลในการดูแลผู้ป่วย ซึ่ง วูล์ฟ (Wolf) ได้ยกตัวอย่างของโรงพยาบาลที่จัดให้มีการร่วมวางแผนการดูแลผู้ป่วยร่วมกันทั้งแพทย์และพยาบาล ซึ่งพบว่าโรงพยาบาลดังกล่าวมีอัตราการลา ออกน้อย นอกจากนี้ผลการปฏิบัติงานร่วมกันยังช่วยแก้ไขปัญห การประสานงานในการดูแลผู้ป่วยอีกด้วย

(4) ระบบบริหาร นโยบายและปรัชญาของฝ่ายบริหาร มีส่วนสำคัญที่ส่งเสริม ให้เกิดการลาออกจากงาน ซึ่งเรื่องแรกก็คือ เงินเดือน ซึ่งมีผลการศึกษาในอดีตพบว่า เงินเดือน เป็นสิ่งแรกที่พยาบาลไม่พึงพอใจในงาน ถึงแม้ว่าผลการศึกษาในปัจจุบันจะพบว่าเงินเดือนไม่ใช่ ปัญหาสำคัญที่สุดเหมือนในอดีต แต่ก็มีส่วนทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานและการลาออกจาก งานเช่นเดียวกัน ซึ่งปัญหาเรื่องเงินเดือนเป็นประเด็นที่หลากหลายที่ต้องได้รับการศึกษาอย่าง ลึกซึ้ง การจำกัดซึ่งเอกสิทธิ์และการส่งเสริมวิชาชีพก็เป็นปัญหาสำคัญ พยาบาลมีความเชื่อว่า พวกตนมีส่วนสนับสนุนในการดูแลสุขภาพ แต่ไม่ได้รับการยอมรับในคุณค่าเท่ากับแพทย์หรือผู้ บริหาร ไม่มีการแยกระดับของค่าบริการพยาบาลที่แตกต่าง ไม่ได้รับการยอมรับให้ควบคุมการ ปฏิบัติงานด้วยตนเอง ไม่มีสิทธิ์มีเสียงในเรื่องที่มีผลกระทบต่อตนโดยตรง นอกจากนี้ยังขาด โอกาสที่จะก้าวสู่ตำแหน่งทางบริหาร

แนวทางแก้ไขนั้น วูล์ฟ (Wolf) เสนอว่า ฝ่ายการพยาบาลต้องมีปรัชญาที่จะสนับสนุนการ กระจายอำนาจสู่ระดับหอผู้ป่วย ให้หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถบริหารพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยของตนได้ สนับสนุนให้พยาบาลได้รับผิชอบในการจัดสร้างคุณภาพทางการพยาบาล แนว ทางที่จะให้แพทย์-พยาบาลสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างสมบูรณ์ จัดชมรมพยาบาลให้มี ส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการคัดเลือกพยาบาลใหม่ การรักษาพยาบาลให้คงอยู่ การปฏิบัติ การพยาบาล นอกจากนี้ควรพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพในการปฏิบัติการพยาบาลใน คลินิก จัดระบบคำตอบแทนตามความสามารถและความรับผิดชอบ

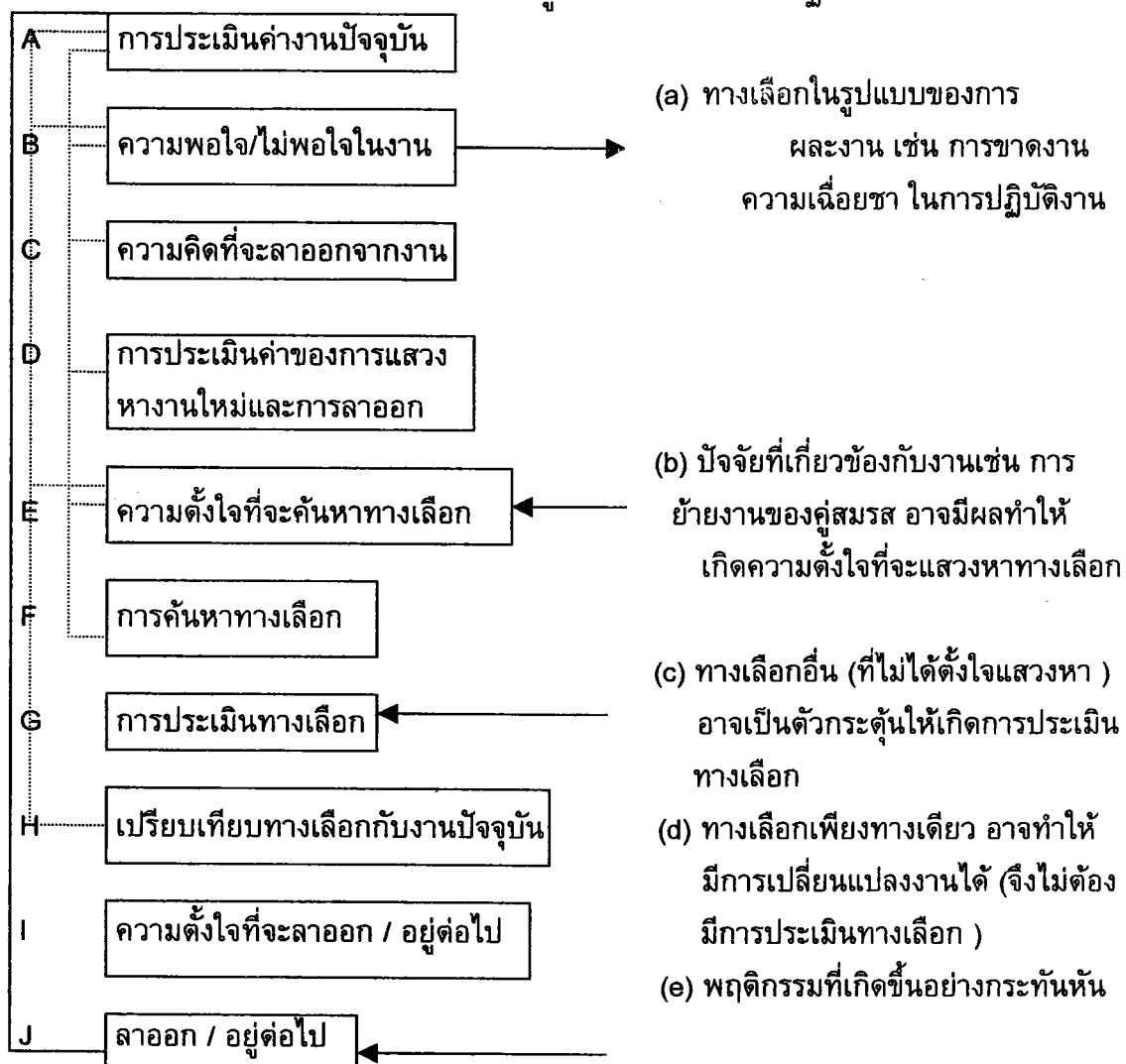
จากความหมายและแนวคิดของการคงอยู่ในงานสรุปได้ว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง ความคิดและมุ่งมั่นของพยาบาลวิชาชีพที่จะปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลต่อไปเรื่อยๆไม่คิดที่จะเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่นโดยที่ความคิดและความมุ่งมั่นนั้นเกิดจากความสมัครใจของตนเองซึ่งวัดใน 4 ด้านได้แก่ ด้านส่วนตัว ด้านสภาพงานและความรับผิดชอบ ด้านการนิเทศงาน และด้านระบบบริหารและการประสานงาน

1.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับตัวแบบของการคงอยู่ในองค์กร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีนักวิชาการได้ทำการศึกษารูปแบบของการคงอยู่ของบุคลากรจากองค์กรไว้มากมายหลายท่าน และได้เสนอตัวแบบไว้ดังนี้

1) แนวทางการศึกษาตัวแบบการคงอยู่ตามแนวคิดของ มีอบเล่ย์

(Mobley.1977:238) ได้เสนอตัวแบบซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับกระบวนการตัดสินใจลาออกหรือคงอยู่ในงานต่อไป ดังปรากฏในภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงตัวแบบการคงอยู่และลาออกจากงาน ตามแนวคิดของ มีอบเล่ย์ (Mobley)

กระบวนการ A แสดงถึงกระบวนการที่คนประเมินคุณค่างานของตน

กระบวนการ B แสดงถึงสถานะทางอารมณ์ ที่มีผลต่อระดับความพอใจกับความไม่พอใจการศึกษาส่วนใหญ่ในเรื่องการลาออกนั้น มักตรวจสอบถึงสัมพันธภาพโดยตรงระหว่างความพอใจในงานกับการเปลี่ยนงาน หรือคงอยู่ในงาน กระบวนการในภาพเสนอแนะขั้นตอนที่เป็นไปได้ระหว่างความไม่พอใจกับการลาออกจากงาน

กระบวนการ C เป็นผลประการหนึ่งของความไม่พอใจ ได้แก่ การกระตุ้นความคิดให้ลาออกจากงาน

กระบวนการ D แนะนำก้าวต่อไปของกระบวนการตัดสินใจถอนตัวออกจากงาน คือการประเมินคุณค่าของประโยชน์ที่คาดหวังว่าจะได้จากการหยุดงาน ซึ่งรวมทั้งการประเมินผลในการหางานใหม่ด้วย การประเมินคุณค่าของการลาออก มีการพิจารณาถึงการสูญเสียความอาวุโส ผลประโยชน์ที่จะได้รับและสิ่งอื่นๆ ถ้าค่าของการลาออกสูงและ / หรือประโยชน์ที่คาดหวังว่าจะได้รับต่ำ คนอาจประเมินคุณค่างานที่ทำอยู่เสียใหม่ เพื่อชลอความคิดในการลาออก และ/หรือ หาวิธีการที่จะถอนตัวออกจากองค์กรในรูปแบบอื่น แต่ถ้าค้นพบทางเลือกที่ดีกว่าได้แล้วก็จะเข้าสู่กระบวนการต่อไป

กระบวนการ E เป็นความตั้งใจที่จะค้นหาทางเลือก

กระบวนการ F เป็นการค้นหาทางเลือก ถ้าไม่พบบุคคลก็อาจจะค้นหาต่อไปด้วยการประเมินคุณค่าผลประโยชน์ที่คาดหวังและคุณค่างานที่มีอยู่เสียใหม่ การยอมรับสถานะปัจจุบันของงาน ลดความคิดในการลาออก และ/หรือ มีพฤติกรรมถอนตัวรูปแบบอื่นๆ เช่น มีการขาดงาน เป็นต้น

กระบวนการ G เป็นการประเมินคุณค่าทางเลือก เมื่อสามารถค้นหาทางเลือกได้แล้ว (กระบวนการนี้สามารถตั้งสมมุติฐานเช่นเดียวกับการประเมินคุณค่าของกระบวนการ A)

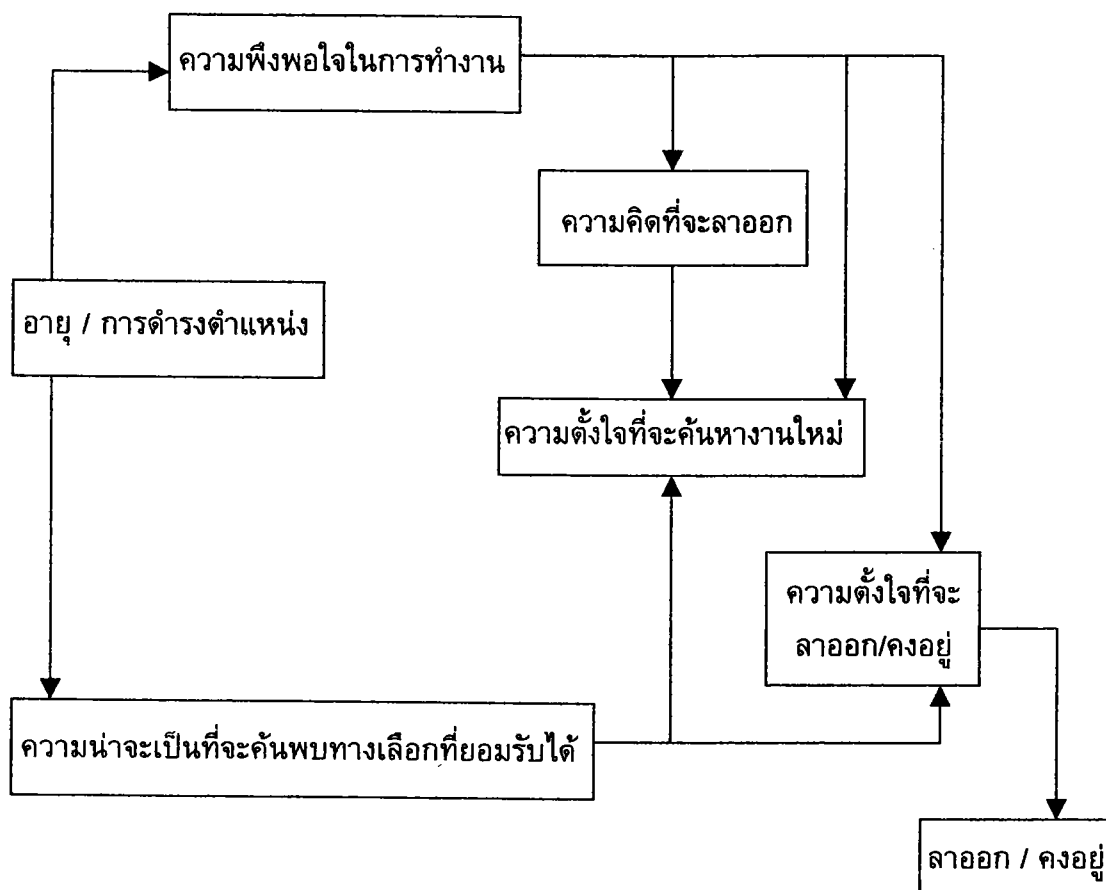
กระบวนการ H เป็นการเปรียบเทียบงานปัจจุบันกับทางเลือก ถ้าเปรียบเทียบแล้วชอบหนทางเลือกนั้นจะเกิดกระบวนการต่อไป

กระบวนการ I เป็นความตั้งใจลาออกเมื่อเกิดแรงกระตุ้นจากกระบวนการ H

กระบวนการ J เป็นกระบวนการสุดท้าย คือ การลาออก ถ้าปรากฏว่าการเปรียบเทียบระหว่างงานที่ทำอยู่กับหนทางเลือกใหม่ บุคลากรเกิดความพอใจในหนทางเลือกใหม่ย่อมเกิดการลาออกในที่สุด แต่ถ้าการประเมินค่าระหว่างหนทางเลือกใหม่กับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันดีกว่าทางเลือกใหม่ ก็ย่อมไม่มีการลาออกและอยู่ในองค์กรเดิมต่อไป อย่างไรก็ตามการยังคงอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป มิได้หมายความว่า บุคคล จะยังคงติดอยู่กับองค์กรเดิมนั้นตลอดไป หากมีหนทางเลือกใหม่เกิดขึ้น และมากระตุ้นความคิดที่จะลาออก บุคคลก็จะเริ่มใช้กระบวนการตัดสินใจถอนตัวออกจากองค์กรอีกครั้ง จนกว่าคนจะเกิดความพอใจในงานของตน หรือเห็นว่างานที่ตนทำมีแรงกระตุ้นจิตใจที่ดี ที่ทำให้ตนยังคงดำรงอยู่กับงานหรือองค์กรนั้นต่อไป

โดยสรุป จะเห็นได้ว่าแนวทางการศึกษาตามโมเดลของม็อบลีย์ (Mobley . 1977) จะมีตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการคงอยู่ และการลาออกจากงานคือตัวแปรความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน

นอกจากนี้ ม็อบลีย์ และคณะ (Mobley,et al. 1978 : 408 – 414) ยังได้เสนอตัวแบบการคงอยู่ในงาน โดยได้พัฒนาทำให้มีลักษณะมองเห็นภาพพจน์ได้ชัดเจน ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและการคงอยู่หรือลาออกโดยสมัครใจ โดยมีกระบวนการดังภาพที่ 2 ประกอบไปด้วย อายุ / การดำรงตำแหน่ง เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความน่าจะเป็นที่จะค้นพบทางเลือกที่ยอมรับได้ ทำให้เกิดความคิดที่จะลาออกและความตั้งใจที่จะค้นหางานใหม่ พร้อมทั้งประเมินเกี่ยวกับทางเลือกความตั้งใจที่จะลาออกหรือคงอยู่ในองค์กร จนกระทั่งไปถึงการตัดสินใจที่จะลาออกหรือคงอยู่กับองค์กรต่อไปในที่สุด



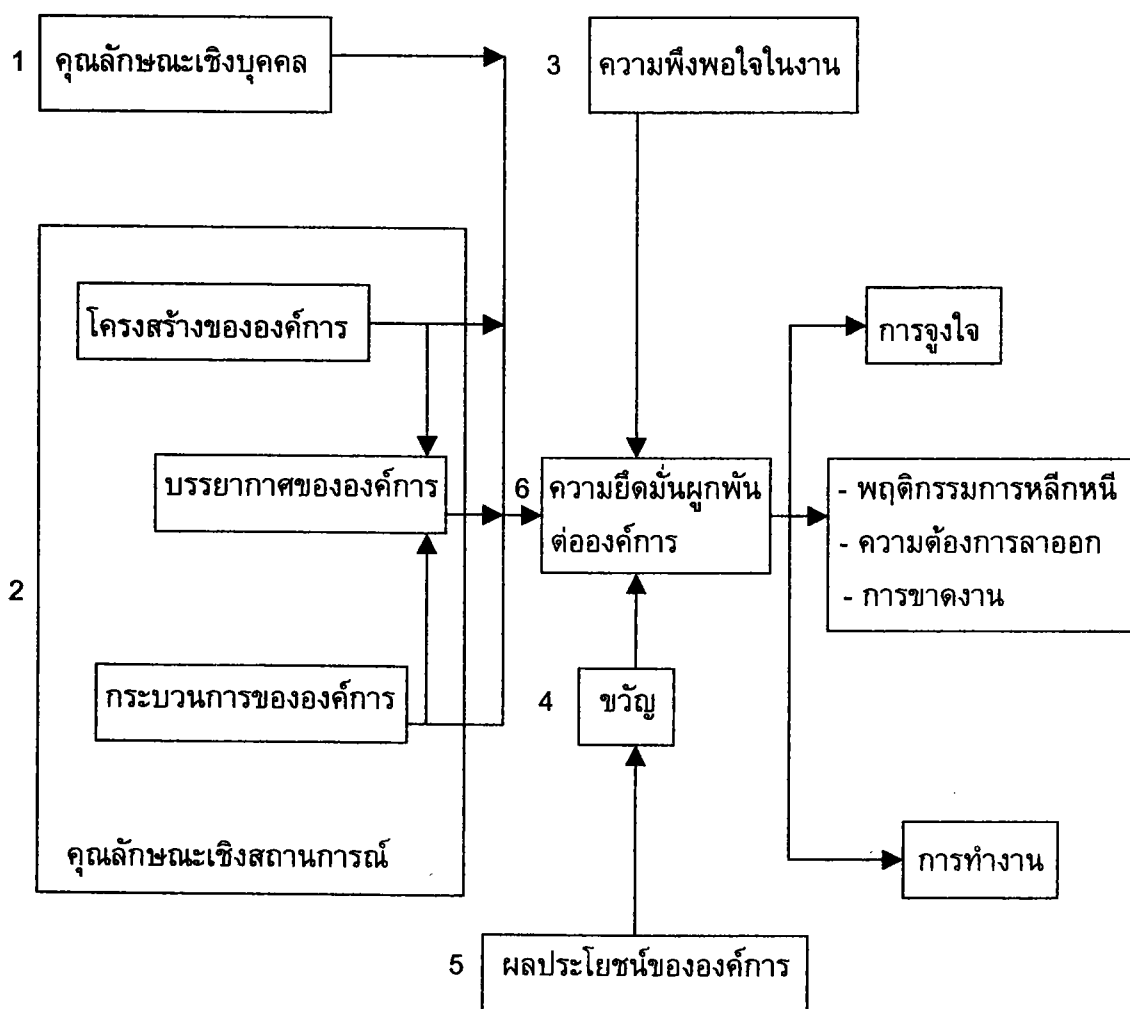
ภาพประกอบ 2 แสดงตัวแบบของการลาออกและคงอยู่ ตามแนวของ ม็อบลีย์ และคณะ (Mobley, et al. 1978 : 410)

ม็อบลีย์ และคณะ (Mobley, et al. 1978 : 408 - 414) ได้ทำการศึกษาทดลองตัวแบบดังกล่าวกับกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างโรงพยาบาลจำนวน 203 คน โดยใช้สมการถดถอยวิเคราะห์

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จากตัวแบบนี้พอสรุปได้ว่าอายุและการดำรงตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานนั้นอาจนำไปสู่แนวความคิดที่จะลาออกหรือคงอยู่ในองค์กร และผลสุดท้ายก็จะเกิดพฤติกรรมการลาออกหรือคงอยู่ในองค์กรขึ้น

2) แนวทางการศึกษาตัวแบบการลาออกและการคงอยู่ตามแนวคิดของ ดีโคติสและซัมเมอร์

ดีโคติสและซัมเมอร์ (DeCotiis and Summers. 1987 : 445 - 470) ได้เสนอตัวแบบโดยเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเข้าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อการคงอยู่หรือลาออกจากงาน ดังนี้



ภาพประกอบ 3 แสดงตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ ดีโคติสและซัมเมอร์ (DeCotiis and Summers. 1987 : 454)

จากภาพองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการลาออก หรือคงอยู่ในงานได้แก่

1. คุณลักษณะเชิงบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ การศึกษา ชั่วโมงการทำงาน การดำรงตำแหน่ง เป็นต้น
2. คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ประกอบด้วย
 - 2.1 โครงสร้างขององค์การ ได้แก่ ความเป็นทางการ การรวมอำนาจ ความขัดแย้งทางบทบาท ความชัดเจนของบทบาท
 - 2.2 กระบวนการขององค์การ ได้แก่ การตัดสินใจ ผู้นำ การสื่อสาร โอกาสเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการ ข้อมูลย้อนกลับ
 - 2.3 บรรยากาศขององค์การ ได้แก่ ความเป็นอิสระ ความไว้วางใจ เชื่อใจ ความกลมเกลียว การสนับสนุน ความยุติธรรม ความกดดัน เป็นต้น
3. ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้า ผู้ร่วมงาน รายได้ ผู้บังคับบัญชา และความพอใจทั่วไป
4. ขวัญในการปฏิบัติงาน
5. ผลประโยชน์ขององค์การ
6. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การนี้ จะมีมากหรือน้อยเป็นผลมาจากคุณลักษณะเชิงบุคคล คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ความพึงพอใจในงาน ขวัญ ผลประโยชน์ขององค์การ ซึ่งทำให้เกิดการจูงใจ การทำงานและเกิดพฤติกรรมการหลีกหนี ได้แก่ การขาดงาน การต้องการลาออกจากงาน

จากผลการศึกษาทดลองตัวแบบข้างต้นของ ดีโคติสและซัมเมอร์ (DeCotiis and Summers. 1987 : 445 - 470) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการกวดดาการและผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรมจำนวนทั้งสิ้น 367 คน พบว่าความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายความต้องการลาออกหรือคงอยู่ในงานโดยสมควรใจได้

1.3 การจัดการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล

แบบวัดการคงอยู่ในองค์การ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบวัดการคงอยู่ในองค์การของ อมรรัตน์ เสตสุวรรณ ซึ่งใช้องค์ประกอบ 4 ประการของ วูฟ (อมรรัตน์ เสตสุวรรณ. 2539 : 58 - 60 ; อ้างอิงจาก Wolf. 1981 : 233 - 236) เป็นแนวในการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นปัญหาการคงอยู่ของพยาบาลทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ด้านส่วนตัว ตัวพยาบาลผู้ปฏิบัติงานเองเมื่อเข้ามาเผชิญกับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานพบว่าไม่สอดคล้องกับความคาดหวังก็จะมองหางานใหม่
- 2) สภาพการทำงานและความรับผิดชอบในการทำงานที่มากเกินไป หรือมีจำนวนพยาบาลไม่เพียงพอ ทำให้พยาบาลไม่สามารถให้การดูแลได้ตามความต้องการของผู้ป่วย ส่งผลต่อคุณภาพการบริการพยาบาล เป็นเหตุให้พยาบาลออกจากงานเนื่องจากความ

ผิดพลาดในการทำงาน

3) ด้านการนิเทศงานผู้นิเทศงานไม่ให้การสนับสนุนในการทำงาน ขาดภาวะผู้นำและทักษะการบริหาร ขาดความรู้ความชำนาญในด้านที่สำคัญ มีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานน้อย ไม่เคยแสดงบทบาทในการให้รางวัลหรือการลงโทษ ก็จะมีผลกระทบต่อการคงอยู่ของพยาบาล

4) ด้านระบบบริหารและการประสานงาน ซึ่งผลการศึกษาในอดีตพบว่า เงินเดือนเป็นสิ่งแรกที่ทำให้พยาบาลไม่พึงพอใจในการทำงาน มีการก่อกวนเอกสิทธิ์และขาดการส่งเสริมวิชาชีพ ไม่ได้รับการยอมรับในคุณค่าเท่ากับแพทย์ซึ่งสาเหตุเหล่านี้มีผลให้พยาบาลลาออกจากงาน

ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีทั้งหมด 8 ข้อ มีทั้งข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .89

1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล

อมรรัตน์ เสดสุวรรณ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงานตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และกลุ่มตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ชีวิตส่วนตัว ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานะทางอาชีพ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยสามารถอธิบายความผันแปรของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 23.35

แสงทอง ประสุวรรณ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดพิจิตร จำนวน 156 คน ผลการวิจัยพบว่า อายุ รายได้ และภาระงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของระยะเวลาการคงอยู่ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบันได้ร้อยละ 63.96 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

โอโณทัย วีระพงษ์สุชาติ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชทั่วประเทศ จำนวน 324 คน ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีการคงอยู่ในงานโดยเฉลี่ย 19.42 ปี และการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมเกียรติ ศรีธาราคูณ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพชายในโรงพยาบาลชุมชน โดยศึกษากับพยาบาลวิชาชีพชายที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 310 คน ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน 10 ปีขึ้นไป วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนความเป็นวิชาชีพ การได้รับการฝึกอบรมและความรับผิดชอบต่อเครือข่าย ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน

น้องนุช ภูมิสนธิ์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 933 คน พบว่ากลุ่มตัวแปรที่มีความสามารถในการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานพยาบาล ได้แก่ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ความพึงพอใจในงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน นโยบายและการบริหาร โดยกลุ่มตัวแปรนี้มีความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะออกจากงานพยาบาล ได้ร้อยละ 50.40 ($R^2 = .5040$) ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ปาริชาติ ดันดิวัฒน์ (2538 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานคร จำนวน 450 คน และพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.46$) และตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน คือ ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะของงาน อายุ สภาพการทำงาน เงินเดือนและสิ่งตอบแทน และความมั่นคงในหน้าที่การงาน และกลุ่มตัวแปรนี้สามารถอธิบายความตั้งใจที่จะออกจากงานได้ร้อยละ 37.3

ยุวดี เกตสัมพันธ์ (2537) ได้ศึกษาวิจัยโดยวิธีการสัมภาษณ์ระดับลึกกับพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลศิริราชที่ยื่นใบลาออกและกำลังรอคำสั่งอนุมัติจำนวน 36 คน พบว่าสาเหตุของการลาออก โอนย้ายมีหลายสาเหตุ แต่สาเหตุร่วมส่วนใหญ่ที่พยาบาลกล่าวถึงมากที่สุด คือ ลักษณะของงาน ได้แก่งานหนัก ความก้าวหน้าน้อย ความขัดแย้งในบทบาท และผู้ร่วมงาน รับผิดชอบงานมากและเสี่ยงต่อโรค

เดือนใจ ยงพานิช (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะสู่สมองไหลของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลที่มีภาวะสู่สมองไหลสูงได้แก่ พยาบาลในกลุ่มต่อไปนี้เป็นคือ พยาบาลที่มีเงินเดือนต่ำ ภาระงานมาก โอกาสก้าวหน้าน้อย ความพึงพอใจในงานต่ำ ทำงานนอกหน้าที่มาก อายุน้อย และพยาบาลเพศชาย

จารุพร แสงเป่า (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 530 คน พบตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อวิชาชีพ ปัจจัยคุณลักษณะของงาน บุคลิกภาพความเข้มแข็ง ความเหนื่อยหน่ายในงาน และการสนับสนุนทางสังคม โดยโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพยาบาลวิชาชีพได้

ร้อยละ 44

จากการศึกษาตัวแบบของการคงอยู่ในองค์กรและการงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานที่ได้กล่าวมา สามารถสรุปแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้า ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนที่ได้รับ และความพึงพอใจทั่วไป
2. ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และโอกาสในการเลือกงานใหม่
3. ลักษณะของงาน ได้แก่ ทำงานนอกหน้าที่ งานหนัก และรับผิดชอบงานมาก
4. ปัจจัยด้านความรู้สึก ได้แก่ บุคลิกภาพความเข้มแข็ง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อวิชาชีพ ความเหนื่อยหน่ายในงาน และการสนับสนุนทางสังคม
5. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ และ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

จากการรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรที่คาดว่าจะปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตจังหวัดราชบุรี จำนวน 7 ปัจจัยด้วยกันคือ

1. ความเหนื่อยหน่ายเป็นงาน เป็นความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกลดความเป็นบุคคลและความสำเร็จส่วนบุคคล เป็นตัวแปรทางจิตวิทยาที่เกิดขึ้นในสภาพการทำงานของวิชาชีพที่ต้องให้บริการต่อสังคม เป็นปัจจัยที่สามารถอธิบายตัวแปรการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลได้ (จารุพร แสงเป่า. 2542)

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วยการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรทางจิตวิทยาที่สามารถอธิบายถึงการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลได้ (DeCotiis and Summers. 1987 ; นื่องนุษ ภูมิสนธิ์. 2539)

3. ความพึงพอใจในงาน ประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 องค์ประกอบ องค์ประกอบแรก เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในบริบทของงาน องค์ประกอบ

ที่สอง เป็นความพึงพอใจด้านอารมณ์ หรือความรู้สึก ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สามารถใช้อธิบายถึงตัวแปร ความเหนื่อยหน่ายในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงาน อาชีพพยาบาลได้เป็นอย่างดี (Mobley. 1977 ; อมรรัตน์ เสดสุวรรณ. 2539)

4. คุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งคุณลักษณะของงานทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถอธิบายถึงตัวแปรความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพได้เป็นอย่างดี และยังสามารถส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลได้ (ยุวดี เกตุสัมพันธ์. 2537 ; จารุพร แสงเป่า. 2542)

5. การสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าหออภิบาลผู้ป่วย และจากเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายถึงความพึงพอใจในงานและความเหนื่อยหน่ายในงานได้เป็นอย่างดี (จารุพร แสงเป่า. 2542)

6. อายุ ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าพยาบาลที่มีอายุมากกว่า 30 ปี จะมีการคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลที่มีอายุน้อย เพราะคนที่มีอายุมากขึ้นโอกาสของการเลือกงานก็จะน้อยลง ทั้งยังมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ผลตอบแทนที่ได้รับก็จะมากขึ้น ดังนั้นการตัดสินใจที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงานจึงน้อยลง (Mobley และคณะ. 1978 ; เตือนใจ ยงพานิช. 2539)

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าพยาบาลที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี จะมีการคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลที่มีอายุรชาการน้อย เพราะผู้ที่มียุทธเวลาในการทำงานนานจะมีโอกาสในการเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์กรได้นานขึ้น (เตือนใจ ยงพานิช. 2539 ; ปรีชาติ ดันติวัฒน์. 2538)

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

2.1 ลักษณะของความสัมพันธโครงสร้างเชิงเส้น

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2537 : 2 - 3) กล่าวว่า ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นคือ โมเดลการวิจัยหรือแบบจำลองที่นักวิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎีแทนปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงตามธรรมชาติเพื่อความเหมาะสมในการศึกษาวิจัย เพราะการศึกษาปรากฏการณ์ธรรมชาติไม่อาจทำได้โดยสะดวกเพราะมีลักษณะที่ซับซ้อน และมีโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ หลากหลาย วิธีการสร้างโมเดลการวิจัยเป็นการประยุกต์ทฤษฎีเข้ากับสภาพปรากฏการณ์ที่เป็นจริงในธรรมชาติตามระเบียบวิธีนิรนัยให้ได้เป็นโมเดลที่เป็นสมมติฐานการวิจัย จากนั้นนักวิจัยจึงนำโมเดลการวิจัยไปตรวจสอบโดยใช้ระเบียบวิธีอุปนัยว่าโมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากน้อยเพียงใด ควรจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาโมเดลอย่างไร ให้โมเดลสอดคล้องกับสภาพปรากฏการณ์จริง อันจะนำไปสู่การพัฒนาทฤษฎี และสร้างองค์ความรู้ใหม่ต่อไป ซึ่งตามหลักการวิจัย นักวิจัยควรจะต้องตรวจสอบโมเดลการวิจัยแยกออกเป็น 2 ตอน

ตอนแรกเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลการวิจัย กับปรากฏการณ์หรือสภาพการณ์ที่เป็นจริง (Model-reality Consistency) ส่วนตอนที่สองเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model-data Consistency)

จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2537 : 14 - 15) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นต้องเริ่มต้นจากการสร้างแบบจำลองตามทฤษฎี แนวคิดหรือผลการวิจัยต่างๆ ซึ่งมีเหตุผลน่าเชื่อถือว่าตัวแปรอิสระนั้นๆ เป็นสาเหตุต่อตัวแปรตาม แล้วประมวลออกมาเป็นแบบจำลองหรือรูปแบบที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมดเข้าด้วยกัน แบบจำลองนี้มี 2 แบบคือ 1) แบบจำลองที่ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ มีผลไปในทิศทางเดียวกัน ไม่มีผลย้อนกลับ (Recursive Model) 2) แบบจำลองที่ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ มีผลย้อนกลับ (Non-recursive Model)

โกสซ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2537 : 3 ; อ้างอิงจาก Ghosh. 1991) ได้อธิบายว่า ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นมีลักษณะเป็นแผนภาพ และ/หรือชุดของสมการคณิตศาสตร์ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และชุดของข้อตกลงเบื้องต้น (Assumptions) ที่นักวิจัยเชื่อหรือยอมรับว่าเป็นจริง ถ้านักวิจัยสร้างโมเดลการวิจัยให้ได้ใกล้เคียงกับปรากฏการณ์ธรรมชาติได้มาก จำนวนข้อตกลงเบื้องต้นก็จะมีน้อยลง

จากความหมายของความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นคือโมเดลการวิจัยที่มีลักษณะเป็นแบบจำลองที่นักวิจัยสร้างขึ้นตามพื้นฐานทางทฤษฎี แทนปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในธรรมชาติ ซึ่งเป็นชุดสมการพิสูจน์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

2.2 ความหมายของการวิเคราะห์อิทธิพล

เพดฮาเซอร์ (Pedhazur. 1982 : 580) ได้อธิบายว่า การวิเคราะห์อิทธิพลเป็นวิธีการศึกษาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรต่างๆ ที่ตั้งสมมติฐานไว้ว่าเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุ แต่วิธีการนี้ไม่ใช่เป็นการค้นหาสาเหตุ หากแต่เป็นวิธีหนึ่งของการสร้างแบบจำลองเชิงสาเหตุ โดยต้องอาศัยพื้นฐานความรู้และข้อตกลงตามทฤษฎีที่มีอยู่

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2537 : 172) ได้ให้ความหมายว่าการวิเคราะห์อิทธิพลเป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในการวิจัยที่ไม่ใช่การทดลอง โดยนักวิจัยจะต้องใช้วิธีการรวมตัวแปรทุกตัวที่คาดว่าจะเกิดสาเหตุและมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมาศึกษาในการวิจัย แล้วควบคุมตัวแปรเหล่านั้นโดยการจับคู่ (ถ้าสามารถทำได้) หรือควบคุมโดยการควบคุมทางสถิติ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ด้วยเหตุนี้การตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยมีทฤษฎีเป็นพื้นฐานสนับสนุนจึงมีความสำคัญมาก โดยนักวิจัยต้องศึกษาทฤษฎีทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่เป็นสาเหตุของตัวแปรตาม และต้องตั้งสมมติฐานหรือโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร

ทั้งหมด ถ้าในโมเดลขาดตัวแปรที่เป็นสาเหตุสำคัญจะทำให้การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุไม่ถูกต้องสมบูรณ์

จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2537 : 13) ได้อธิบายว่าการวิเคราะห์อิทธิพล เป็นวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติอย่างหนึ่งที่สำคัญการประยุกต์วิธีวิเคราะห์การถดถอยมาอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีต่อตัวแปรตามทั้งที่เป็นความสัมพันธ์ทางตรงและอ้อม ตลอดจนสามารถอธิบายทิศทางและปริมาณของความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ โดยมีลูกศรชี้ให้เห็นถึงแบบจำลองของความสัมพันธ์ได้ การอธิบายความสัมพันธ์นี้อาศัยพื้นฐานความรู้ตามทฤษฎีที่อธิบายในเชิงเหตุและผลเป็นสำคัญ

จากความหมายของการวิเคราะห์อิทธิพล สรุปได้ว่า การวิเคราะห์อิทธิพลเป็นการประยุกต์การถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ทางทฤษฎี ทำให้ทราบว่าตัวแปรที่เป็นเหตุมีอิทธิพลต่อตัวแปรที่เป็นผลในลักษณะใด มีปริมาณและทิศทางเป็นอย่างไร และเพื่อตรวจสอบว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุจากปรากฏการณ์จริงสอดคล้องหรือขัดแย้งกับทฤษฎีอย่างไร

2.3 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

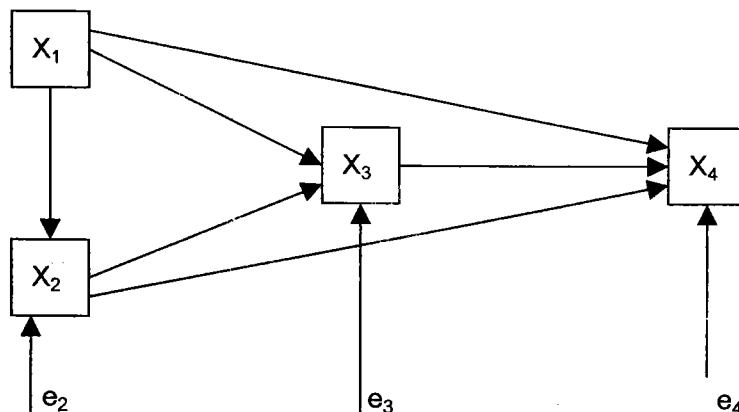
2.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิเคราะห์อิทธิพลแบบดั้งเดิม

(นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2537 : 182 - 192 ; อ้างอิงจาก Pedhazur. 1982 : 593 - 632 ; Saris and Stronkhorst. 1984 : 119 - 130 ; Kim and Kohout. 1970 : 468 - 514) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ การประมาณค่าพารามิเตอร์ขนาดอิทธิพล การตรวจสอบทฤษฎี หรือการตรวจสอบความตรงของโมเดล และการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ให้ทราบถึงอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม

1) การประมาณค่าพารามิเตอร์ขนาดอิทธิพล

วิธีการประมาณค่าอิทธิพลในการวิเคราะห์อิทธิพลแบบดั้งเดิม ใช้การวิเคราะห์การถดถอย ประมาณค่าขนาดอิทธิพลทางตรงด้วยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficient) ซึ่งเป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์แบบวิธีกำลังสองน้อยที่สุด (OLS) การวิเคราะห์การถดถอยจะวิเคราะห์ตามสมการโครงสร้างของโมเดลทีละสมการ ไม่ใช่เป็นการวิเคราะห์รวมทุกสมการไปพร้อมๆ กัน

การคำนวณหาค่า Path Coefficient (Pedhazur. 1982 : 583 – 587 ;
สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2540 : 93 – 96 ; จินตนา ธนวิบูลย์ชัย. 2537 : 33 - 44)



จากแผนภาพสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน โดยถือเอาตัวแปรที่อยู่ปลายลูกศรเป็นตัวแปรตามได้ดังนี้

(1) เนื่องจากตัวแปรที่ 1 เป็น Exogenous Variable ที่ไม่สามารถหาสาเหตุได้ ฉะนั้นสมการพยากรณ์ของตัวแปรตัวที่ 1 ก็คือ

$$Z_1 = e_1$$

(2) ตัวแปรตัวที่ 2 มีสาเหตุมาจากตัวแปรที่ 1 ดังนั้นสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ว่า

$$Z_2 = P_{21}Z_1 + e_2$$

(3) ตัวแปรที่ 3 มีสาเหตุมาจากตัวแปรที่ 2 และ 1 ดังนั้นสามารถสร้างสมการได้ว่า

$$Z_3 = P_{31}Z_1 + P_{32}Z_2 + e_3$$

(4) ตัวแปรที่ 4 มีสาเหตุมาจากตัวแปรที่ 1, 2 และ 3 ดังนั้นสามารถสร้างสมการได้ดังนี้

$$Z_4 = P_{41}Z_1 + P_{42}Z_2 + P_{43}Z_3 + e_4$$

จากสมการทั้ง 4 สามารถคำนวณค่า P ได้เป็นตอนๆไป โดยอาศัยนิยามของสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ

ก. การคำนวณค่า P_{21}

$$\text{จาก } r_{12} = 1/n \sum Z_1 Z_2$$

$$\text{เนื่องจาก } Z_2 = P_{21}Z_1 + e_2$$

นำค่า Z_2 ไปแทนใน r_{12} จะได้

$$r_{12} = 1/n \sum Z_1 (P_{21}Z_1 + e_2)$$

$$= P_{21} \frac{\sum Z_1 Z_1}{N} + \frac{\sum Z_1 e_2}{N}$$

ด้วยเหตุว่า Covariance ตัวแปร 1 และ e_2 มีค่าเป็นศูนย์ และค่า $\sum Z_1^2 / N = 1$
 เนื่องจากเป็น Variance ของคะแนนมาตรฐาน ฉะนั้น

$$r_{12} = P_{21}$$

ข. การคำนวณค่า P_{31} และ P_{32}

จากสมการ $Z_3 = P_{31}Z_1 + P_{32}Z_2 + e_3$ นั้นมีสหสัมพันธ์ r_{13} และ r_{23} โดยเริ่มจาก r_{13} ก่อน
 ดังนี้

$$r_{13} = 1/N \sum Z_1 Z_3$$

แทนค่า Z_3 ในสมการ r_{13} โดยตัดเอา e ออกไปเพราะทำให้ค่าอื่นๆเป็นศูนย์ ก็จะได้

$$r_{13} = 1/N \sum Z_1 (P_{31}Z_1 + P_{32}Z_2)$$

$$= P_{31} \frac{1/N \sum Z_1^2}{N} + P_{32} \frac{\sum Z_1 Z_2}{N}$$

$$= P_{31} + P_{32}r_{12}$$

จากนั้นก็มาเริ่มต้นด้วย

$$r_{23} = 1/N \sum Z_2 Z_3$$

แทนค่า Z_3 ลงในสมการข้างต้นจะได้ว่า

$$r_{23} = 1/N \sum Z_2 (P_{31}Z_1 + P_{32}Z_2)$$

$$= P_{31} \frac{\sum Z_2 Z_1}{N} + P_{32} \frac{\sum Z_2^2}{N}$$

$$= P_{31}r_{12} + P_{32}$$

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถจัดสมการได้ดังนี้

$$P_{31} + P_{32}r_{12} = r_{13}$$

$$P_{31}r_{12} + P_{32} = r_{23}$$

จากสมการทั้งสองนี้เรารู้ค่า r_{12} , r_{13} และ r_{23} ก็สามารถคำนวณค่า P_{31} และ P_{32} ได้

ค. การคำนวณค่า P_{41} , P_{42} และ P_{43}

จากสมการ $Z_4 = P_{41}Z_1 + P_{42}Z_2 + P_{43}Z_3 + e_4$ นั้นมีสหสัมพันธ์ดังนี้

$$r_{14}, r_{24} \text{ และ } r_{34}$$

จากสหสัมพันธ์ดังกล่าวก็สามารถวิเคราะห์สหสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$r_{14} = 1/N \sum Z_1 Z_4$$

แทนค่า Z_4 ในสมการ r_{14}

$$\begin{aligned}
 r_{14} &= 1/N \sum Z_1(P_{41}Z_1 + P_{42}Z_2 + P_{43}Z_3) \\
 &= P_{41} \frac{\sum Z_1^2}{N} + P_{42} \frac{\sum Z_1Z_2}{N} + P_{43} \frac{\sum Z_1Z_3}{N}
 \end{aligned}$$

$$= P_{41} + P_{42}r_{12} + P_{43}r_{13}$$

ด้วยวิธีอย่างเดียวกันก็สามารถหาสมการที่เหลืออีก 2 สมการได้ดังนี้

$$r_{24} = P_{41}r_{12} + P_{42} + P_{43}r_{23}$$

$$r_{34} = P_{41}r_{13} + P_{42}r_{23} + P_{43}$$

ถ้าจัดรูปสมการใหม่ก็จะได้นี้

$$P_{41} + P_{42}r_{12} + P_{43}r_{13} = r_{14}$$

$$P_{41}r_{12} + P_{42} + P_{43}r_{23} = r_{24}$$

$$P_{41}r_{13} + P_{42}r_{23} + P_{43} = r_{34}$$

สมการดังกล่าวนี้ ค่า r ต่างๆเรารู้ค่าหมด เหลือแต่ค่า P เท่านั้นที่ต้องคำนวณ สมการดังกล่าวนี้คือ Normal equations นั้นเอง และโดยอาศัยหลักของเมตริกซ์ก็สามารถหาค่า P_{41} , P_{42} และ P_{43} ได้

2) การตรวจสอบทฤษฎี (Theory Testing)

การตรวจสอบทฤษฎี หรือการตรวจสอบความตรงของโมเดล เป็นการเปรียบเทียบ เมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ กับเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้จากอิทธิพลทางตรงตามโมเดล วิธีการคำนวณเป็นการคำนวณตามหลักทฤษฎีสัมประสิทธิ์อิทธิพล โดยคำนวณค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจากผลรวมของอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมตามโมเดลเท่านั้น ผลต่างของสหสัมพันธ์ที่คำนวณได้กับสหสัมพันธ์จากข้อมูลจะเป็นผลที่เกิดจากความสัมพันธ์เทียมและอิทธิพลร่วม ซึ่งไม่ได้ระบุไว้ในโมเดลตามทฤษฎี ดังนั้นถ้าโมเดลถูกต้อง มีความตรงย่อมสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งจะมีผลทำให้เมทริกซ์สหสัมพันธ์จากข้อมูลและเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มีค่าใกล้เคียงกัน ถ้าโมเดลไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเมทริกซ์สหสัมพันธ์จากข้อมูลและที่คำนวณได้จะมีค่าแตกต่างกัน นักวิจัยต้องปรับโมเดลและวิเคราะห์ประมาณค่าขนาดอิทธิพลตามขั้นตอนที่ 1 และตรวจสอบความตรงของโมเดลที่ปรับใหม่อีกครั้งหนึ่ง ซึ่งอาจต้องทำซ้ำๆกันหลายรอบจนกว่าจะได้โมเดลที่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล

การเปรียบเทียบเมทริกซ์สหสัมพันธ์จากข้อมูลและเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้นี้ตามหลักสถิติแล้วควรใช้การทดสอบไค-สแควร์ โดยมีสมมติฐานทางสถิติที่ว่า โมเดลกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไค-สแควร์คำนวณจากดิเทอร์มิแนนท์ของเมทริกซ์ทั้งสอง

3) การวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์

เมื่อได้ตรวจสอบความตรงของโมเดล และได้ผลว่าโมเดลมีความตรงกับข้อมูลเชิง

ประจักษ์แล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ตามโมเดลแสดงรูปแบบอิทธิพลให้ได้ อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมเพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร

การวิเคราะห์แยกค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรให้ได้อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมนี้ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน กรณีที่มีตัวแปรในโมเดลจำนวนมาก การคำนวณยิ่งยุ่งยากอาจมีข้อผิดพลาดในการคำนวณ เนื่องจากความสับสนในการคำนวณค่าอิทธิพลทางอ้อม ซึ่งต้องคำนวณจากผลคูณอิทธิพลทางตรง

เพดฮาเซอร์ (Pedhazur. 1982 : 628 - 629) เสนอวิธีการคำนวณหาค่าขนาดอิทธิพลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปคะแนนดิบ โดยให้นำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานมาคูณด้วยอัตราส่วนระหว่างค่าของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่เป็นผลกับตัวแปรที่เป็นสาเหตุ เพื่อให้ได้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบเป็นค่าอิทธิพลทางตรง และสร้างสมการโครงสร้างใช้ประโยชน์ในการพยากรณ์ได้โดยตรง ดังนี้

$$b_j = \beta_j s_y / s_j$$

2.3.2 การวิเคราะห์อิทธิพลตามโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

การวิเคราะห์อิทธิพลแบบดั้งเดิมเป็นการเป็นการวิเคราะห์ที่มีข้อจำกัดของข้อตกลงเบื้องต้น (Pedhazur. 1982 : 636) คือ 1) ตัวแปรต้องไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด 2) ความคลาดเคลื่อนแต่ละตัวต้องเป็นอิสระจากกัน 3) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต้องเป็นไปในทิศทางเดียว หรือเป็นความสัมพันธ์ทางเดียว แต่ในการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น จะมีการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นโดยยอมให้ตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนในการวัด กรณีที่มีตัวแปรแฝงในโมเดล และยอมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้บ้าง และสามารถวิเคราะห์ได้ในกรณีที่โมเดลมีความสัมพันธ์แบบย้อนกลับ (non-recursive model)

โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นเป็นหัวใจสำคัญของการวิเคราะห์อิทธิพลซึ่งจะช่วยให้นักวิจัยตอบคำถามวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรในการวิจัยได้ การดำเนินการวิเคราะห์เริ่มต้นจากการสร้างโมเดลแสดงอิทธิพลจากพื้นฐานทางทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นโมเดลการวิจัย จากนั้นจึงดำเนินการวิเคราะห์ตามขั้นตอนต่างๆ 4 ขั้นตอน ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2537 : 15 - 52)

1. การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (Specification of the Model)
2. การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Identification of the Model)
3. การประมาณค่าพารามิเตอร์จากโมเดล (Parameter Estimate from the Model)
4. การตรวจสอบความตรงของโมเดล (Validation of the Model)

เพื่อให้เป็นที่เข้าใจชัดเจนถึงขั้นตอนการวิเคราะห์ ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดของการวิเคราะห์แต่ละขั้นตอนพอสังเขป ดังนี้

โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นประกอบด้วยโมเดลที่สำคัญ 2 โมเดลคือ โมเดลการวัด (Measurement Model) และโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) โมเดลการวัดเป็นโมเดลแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ ส่วนโมเดลสมการโครงสร้างเป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงด้วยกันภายในโมเดลการวิจัย และมีข้อตกลงเบื้องต้นดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลเป็นความสัมพันธ์แบบเส้นตรง (Linear) เชิงบวก (Additive) และเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship)
 2. การแจกแจงของตัวแปรภายนอก (Exogenous Variables) ตัวแปรภายใน (Endogenous Variable) และความคลาดเคลื่อน (Error) ต้องเป็นการแจกแจงแบบปกติ ความคลาดเคลื่อนมีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์
 3. มีความเป็นอิสระต่อกัน (Independence) ระหว่างตัวแปรกับความคลาดเคลื่อน กล่าวคือ ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน ตัวแปรและความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน แต่ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรแต่ละกลุ่มอาจสัมพันธ์กันได้
 4. ในกรณีการวิเคราะห์ข้อมูลอนุกรมเวลา (Time Series Data) ที่มีการวัดข้อมูลมากกว่า 2 ครั้ง การวัดตัวแปรต้องไม่ได้รับอิทธิพลจากช่วงเวลาเหลือม (Time Lag) ระหว่างการวัด
- จากข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ทำให้เห็นข้อดีคือความสามารถในการประมาณค่าพารามิเตอร์เทอมความคลาดเคลื่อน (Error Term) ยอมให้ความแปรปรวนร่วมระหว่างเทอมความคลาดเคลื่อนมีค่าไม่เท่ากับศูนย์ ทำให้ผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสภาพจริง และสามารถวิเคราะห์ตัวแปรแฝงได้อีกด้วย

2) การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Identification of the Model)

การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลมีความสำคัญ และมีนักสถิติศึกษาค้นคว้าเรื่องนี้กันมาก ผลการค้นพบสรุปได้ว่ามีเงื่อนไขที่ทำให้ระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวพอดีที่ต้องพิจารณาอยู่ 3 ประเภท (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2537 : 37 - 39. ; อ้างอิงจาก Bollen, 1989) คือ เงื่อนไขจำเป็น (Necessary Condition) เงื่อนไขพอเพียง (Sufficient Condition) และเงื่อนไขจำเป็นและพอเพียง (Necessary and Sufficient Conditions) ดังรายละเอียดของแต่ละประเภทต่อไปนี้

1. เงื่อนไขจำเป็น (Necessary Condition) ของการระบุได้พอดี โมเดลจะต้องมีลักษณะ คือ จำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง เงื่อนไขข้อนี้เรียกว่ากฎที (t-rule) หรือตรวจสอบได้จากสมการ $t < (1/2)(NI)(NI+1)$ เมื่อ t เป็นค่าพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า และ NI เป็นจำนวนตัวแปรสังเกตได้

2. เงื่อนไขพอเพียง (Sufficient Condition) ของการระบุได้พอดี สำหรับการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะเฉพาะของในแต่ละโมเดล โดยมีกฎทั่วไป ดังนี้

2.1 กฎความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive Rule) สำหรับโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่ไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด กล่าวว่า เมทริกซ์ BE ต้องเป็นเมทริกซ์ได้แนวทแยง และเมทริกซ์ PS ต้องเป็นเมทริกซ์แนวทแยง

2.2 กฎสามตัวบ่งชี้ (Three-indicator Rule) สำหรับโมเดลการวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบ กล่าวว่าสมาชิกในเมทริกซ์ LX จะต้องมีความไม่เท่ากันศูนย์อย่างน้อยหนึ่งตัวในแต่ละแถวในแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวบ่งชี้หรือตัวแปรสังเกตได้อย่างน้อย 3 ตัว และเมทริกซ์ TD ต้องเป็นเมทริกซ์แนวทแยง

2.3 กฎสองขั้นตอน (Two-step Rule) สำหรับโมเดลที่มีความคลาดเคลื่อนในการวัดกล่าวว่า ขั้นตอนแรกปรับโมเดลให้เป็นโมเดลการวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบโดยการรวมตัวแปรภายในและภายนอกให้เป็นชุดเดียวกันเสมือนเป็นตัวแปรภายนอกอย่างเดียว เช่นในโมเดลการวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบ จากนั้นจึงตรวจสอบโดยใช้กฎ 2.2 หากพบว่า โมเดลระบุได้พอดีให้ตรวจสอบขั้นตอนที่ 2 ต่อไป ในขั้นตอนที่ 2 ให้ปรับโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นเป็นโมเดลที่ไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด โดยเอาเฉพาะตัวแปรภายในมารวมเป็นชุดเดียวกันเสมือนเป็นตัวแปรสังเกตได้เช่นในโมเดลที่ไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัดแล้วตรวจสอบโดยใช้กฎ 2.1

3. เงื่อนไขจำเป็นและพอเพียง (Necessary and Sufficient Conditions) เป็นเงื่อนไขที่มีประสิทธิภาพสูงสุด หากเปรียบเทียบกับเงื่อนไขทั้งหมด โดยกล่าวว่าโมเดลระบุได้พอดีก็ต่อเมื่อสามารถแสดงได้โดยการแก้สมการโครงสร้างว่าค่าพารามิเตอร์แต่ละค่าได้จากการแก้สมการที่เกี่ยวข้องกับความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมของประชากร

3) การประมาณค่าพารามิเตอร์จากโมเดล (Parameter Estimation from the Model)

จุดมุ่งหมายของการประมาณค่าพารามิเตอร์ คือการหาค่าพารามิเตอร์ที่ทำให้เมทริกซ์ S และ Sigma มีความใกล้เคียงกันมากที่สุด ซึ่งในที่นี้ S แทนเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง และ Sigma แทนเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่สร้างขึ้นจากพารามิเตอร์ที่ประมาณค่าได้จากโมเดลที่เป็นสมมติฐาน ถ้าหากเมทริกซ์ทั้งสองมีความใกล้เคียงกันแสดงว่าโมเดลที่เป็นสมมติฐานมีความกลมกลืนกับโมเดลที่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์

การกำหนดเงื่อนไขให้เมทริกซ์ S และ Sigma มีความใกล้เคียงกันนั้น ใช้วิธีการสร้าง

ฟังก์ชันความกลมกลืน (Fit or Fitting Function) เป็นตัวเกณฑ์ในการตรวจสอบและหากจะทำให้ได้ค่าประมาณที่มีความคงเส้นคงวา (Consistency) ลักษณะของฟังก์ชันต้องมีคุณสมบัติรวม 4 ประการ คือ

1. ฟังก์ชันความกลมกลืนต้องเป็นสเกลาร์ (Scalar) หรือเป็นเลขจำนวน
2. ฟังก์ชันความกลมกลืนต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0
3. ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็น 0 เมื่อเมทริกซ์ Sigma และ S มีค่าเท่ากันเท่านั้น
4. ฟังก์ชันความกลมกลืนต้องเป็นฟังก์ชันต่อเนื่อง (Continuous Function)

วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ในแต่ละวิธีให้ผลการประมาณค่าที่มีคุณสมบัติของค่าประมาณแตกต่างกันไป ซึ่งในที่นี้จะเสนอวิธีประมาณค่าที่ใช้ฟังก์ชันความกลมกลืน 5 แบบด้วยกัน ดังนี้

1. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ถ่วงน้ำหนัก (Unweighted Least Squares = ULS) เมื่อดูฟังก์ชันความกลมกลืนในวิธี ULS จะเห็นว่ามีความคล้ายคลึงกับวิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Squares = OLS) ในวิธี OLS การประมาณค่าพารามิเตอร์ใช้เงื่อนไขให้ผลรวมกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมีค่าน้อยที่สุด โดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนคือผลต่างระหว่างความแปรปรวนที่คำนวณได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์กับค่าความแปรปรวนที่พยากรณ์จากค่าประมาณของพารามิเตอร์

ค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ประมาณด้วยวิธี ULS มีคุณสมบัติเป็นค่าประมาณที่มีความคงเส้นคงวา (Consistency) แต่ไม่มีประสิทธิภาพ (Efficiency) กล่าวคือ ความแปรปรวนของค่าประมาณที่ได้จะไม่ใช้ค่าที่น้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับค่าประมาณที่ได้จากวิธีอื่น ข้อด้อยอีกประการหนึ่งคือ ค่าพารามิเตอร์ที่ได้ขาดคุณสมบัติของความเป็นอิสระจากมาตรวัด (Scale Free) คือเป็นค่าพารามิเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยวัด หากโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นมีตัวแปรที่มีหน่วยวัดต่างกันจะมีผลต่อค่าพารามิเตอร์ วิธีแก้คือต้องใช้เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม หรือใช้คะแนนมาตรฐาน ข้อเด่นของวิธีการนี้ก็คือ ความง่ายและความสะดวกในวิธีการประมาณค่าและเป็นวิธีที่เหมาะสมกับข้อมูลที่มีลักษณะการแจกแจงแตกต่างไปจากการแจกแจงแบบปกติพหุนาม

3. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (Generalized Least Squares = GLS) ในกรณีที่ข้อมูลมีความแปรปรวนของตัวแปรตามไม่เท่ากันทุกค่าของตัวแปรต้น (Heteroscedasticity) หรือมีความสัมพันธ์กันระหว่างความคลาดเคลื่อน (Autocorrelation) จะต้องใช้วิธีประมาณค่าแบบ GLS ซึ่งเป็นการถ่วงน้ำหนักค่าสังเกตเพื่อปรับแก้ความแปรปรวนที่ไม่เท่ากัน ค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ได้จากวิธี GLS จะมีความคงเส้นคงวา มีประสิทธิภาพและเป็นอิสระจากมาตรวัดหรือไม่มีหน่วยแต่ถ้าตัวแปรสังเกตได้ มีลักษณะการแจกแจงที่สูงหรือเตี้ยกว่าโค้งปกติ ค่าประมาณของพารามิเตอร์จะไม่ถูกต้อง เพราะข้อมูลไม่เป็นไปตามข้อตกลง

เบื้องต้นที่ว่าด้วยการแจกแจงแบบปกติพหุนาม นอกจากนี้ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก ค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ได้จะมีความลำเอียงเข้าหาค่าศูนย์

3. วิธีโลคลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood = ML) เป็นวิธีที่ใช้ประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่แพร่หลายมากที่สุด ค่าที่ได้จะมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับวิธี GLS คือมีความคงเส้นคงวา มีประสิทธิภาพ และเป็นอิสระจากมาตรฐานวัด การแจกแจงสุ่มของค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ได้จากวิธี ML เป็นแบบปกติ และความแกร่งของค่าประมาณนี้ขึ้นอยู่กับขนาดของพารามิเตอร์

4. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (Generally Weighted Least Squares = WLS) นับเป็นวิธีประมาณค่าที่ครอบคลุมวิธีที่กล่าวมาทั้งหมด ลักษณะการประมาณค่าจะไม่ใช้เมทริกซ์เต็มรูป แต่จะใช้เฉพาะสมาชิกในแนวทแยงและได้แนวทแยง โดยถ่วงน้ำหนักด้วยอินเวอร์สของเมทริกซ์ W ข้อเสียคือถ้าหากเมทริกซ์ W มีตัวแปรสังเกตมากเกินไปจะทำให้คอมพิวเตอร์ใช้เวลาในการคำนวณมากขึ้นและวิธีนี้ไม่เหมาะกับเมทริกซ์ที่มีการตัดข้อมูลสูญหาย (Missing) แบบตัดเฉพาะคู่ที่ขาด (Pairwise) ส่วนคุณสมบัติของพารามิเตอร์เหมือนกับวิธี ML

5. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักแนวทแยง (Diagonally Weight Least Squares = DWLS) การประมาณค่าพารามิเตอร์วิธีนี้พัฒนามาจากวิธี WLS โดยพยายามลดเวลาคอมพิวเตอร์ในการคำนวณ คือ แทนที่จะคำนวณจากทุกสมาชิกในเมทริกซ์ ก็คำนวณเฉพาะสมาชิกในแนวทแยงของเมทริกซ์ ผลที่ได้ทำให้ค่าประมาณพารามิเตอร์ไม่มีประสิทธิภาพ แต่จะมีประโยชน์เพราะค่าประมาณที่ได้จะอยู่ระหว่างค่าที่ได้จากวิธี ULS และ WLS

สิ่งที่น่าสังเกตเกี่ยวกับการประมาณค่าพารามิเตอร์ คือ กระบวนการนี้จะไม่ขึ้นกับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากในการประมาณค่าใช้ข้อมูลจากเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม หรือเมทริกซ์สหสัมพันธ์ ดังนั้นการประมาณค่าจะใช้เวลาามากหรือน้อยขึ้นอยู่กับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าและความถูกต้องของค่าตั้งต้นเป็นสำคัญ

4) การตรวจสอบความตรงของโมเดล (Model Validation)

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หรือการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้น สามารถพิจารณาได้จากดัชนีหรือค่าสถิติ 3 กลุ่มด้วยกันคือ (Joreskog and Sorbom. 1993 : 121 - 129)

1. การตรวจสอบผลลัพธ์ (Examination of the Solution)
 2. การวัดความกลมกลืนตัวแบบโดยรวม (Measures of Overall Fit)
 3. การประเมินรายละเอียดความกลมกลืน (Detailed Assessment of Fit)
- รายละเอียดของดัชนีหรือค่าสถิติทั้ง 3 กลุ่มมีดังนี้

1. การตรวจสอบผลลัพธ์

1.1 ค่าประมาณพารามิเตอร์ (Parameter Estimates)

ค่าสถิติที่ได้จากการประมาณค่า พารามิเตอร์ที่ได้ควรจะต้องมีความถูกต้องทั้งเครื่องหมายและขนาดของค่าพารามิเตอร์ เพราะค่าพารามิเตอร์ที่ได้อาจไม่สมเหตุผล ผล เช่นค่าความแปรปรวนเป็นลบ สหสัมพันธ์มีขนาดมากกว่า 1.00 และเมตริกซ์ของสหสัมพันธ์ หรือความแปรปรวนร่วมของตัวแปรไม่สามารถระบุได้ในทางบวก (not positive definite) ซึ่งถ้าพบลักษณะเหล่านี้ผู้วิจัยต้องปรับเปลี่ยนตัวแบบใหม่

1.2 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเป็นค่าสถิติที่ใช้บอกความแม่นยำของการประมาณค่า โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีความสัมพันธ์กับค่าสถิติที่ (t-test) กล่าวคือถ้าค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีนัยสำคัญและเข้าใกล้ศูนย์แสดงว่ามีความแม่นยำในการประมาณค่า ดังนั้นถ้าค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีค่ามากจะเป็นดัชนีชี้ให้เห็นว่าการประมาณค่านั้นไม่สมเหตุผลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.3 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Square Multiple Correlation and Coefficient of Determination)

โปรแกรม AMOS จะให้ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สำหรับตัวแปรสังเกตได้แยกทีละตัวแปรและทุกตัวแปรร่วมกัน นอกจากนี้ยังให้ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้าง ซึ่งค่าสถิติเหล่านี้มีค่าสูงสุดไม่เกิน 1.00 ซึ่งถ้าพบว่าเกินนี้ แสดงว่าตัวแบบการวิเคราะห์หรือเส้นอิทธิพลนี้ไม่สมเหตุผลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผู้วิจัยจะต้องมีการแก้ปรับตัวแบบการวิเคราะห์ใหม่

2. การวัดความกลมกลืนของตัวแบบโดยรวม

2.1 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืนในโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิง

ประจักษ์ คือ ค่า ไค-สแควร์ (chi – square ; χ^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบว่าตัวแบบเชิงทฤษฎีที่สร้างขึ้นว่ากลมกลืนกับข้อมูลหรือไม่ โดยค่าไค-สแควร์ มีค่าต่ำหรือเข้าใกล้ศูนย์ หรือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าโมเดลการวิจัยกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีสูตรดังนี้

(เจนภพ ชัยวรรณ. 2541 ; อ้างอิงจาก Joreskog and Sorbom. 1989 : 43)

$$\chi^2 = (n - 1) F [s, \Sigma (\theta)] ; d = \{ (k) (k+1)/2 \} - t$$

เมื่อ χ^2 แทน ค่าสถิติไค-สแควร์

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

k แทน จำนวนตัวแปรที่สังเกตได้

d แทน degrees of freedom

F [s, $\Sigma (\theta)$] แทน ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความเหมาะสมพอดีของโมเดลจากพารามิเตอร์

2.2 ดัชนี GFI (Goodness-of-fit Index)

ดัชนี GFI ที่ใช้ทดสอบว่า โมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความกลมกลืนหรือมีความเหมาะสมพอดีกัน ควรมีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$GFI = 1 - \{ F[s, \Sigma(\theta)] / F[s, \Sigma(0)] \}$$

เมื่อ GFI แทน ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี (Goodness-of-fit Index)

$F[s, \Sigma(\theta)]$ แทน ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความเหมาะสมพอดีของโมเดลจากพารามิเตอร์

$F[s, \Sigma(0)]$ แทน ค่า F ของโมเดลที่ไม่มีพารามิเตอร์ในโมเดล

2.3 ดัชนี AGFI (Adjusted Goodness-of-fit Index)

ดัชนี AGFI ที่ใช้ทดสอบว่า โมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความกลมกลืนหรือมีความเหมาะสมพอดีกัน ควรมีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป เช่นเดียวกันกับค่าดัชนี GFI ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$AGFI = 1 - \{ (1/2d)(k)(k+1) \} (1-GFI)$$

เมื่อ AGFI แทน ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้แล้ว

(Adjusted Goodness-of-fit Index)

k แทน จำนวนตัวแปรที่สังเกตได้

d แทน degrees of freedom

GFI แทน ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี (Goodness-of-fit Index)

2.4 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean

Square Error of Approximation ; RMSEA) เป็นค่าที่ไม่เปลี่ยนแปลงตามองศาอิสระ โดยถ้าค่า $RMSEA \leq .05$ ถือว่าตัวแบบที่ใช้มีความกลมกลืนใกล้ข้อมูลเชิงประจักษ์ และถ้า RMSEA ใกล้เคียง .08 ถือว่าตัวแบบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พอใช้ได้ ถ้าสูงมากกว่านี้ถือว่าตัวแบบไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. การประเมินรายละเอียดความกลมกลืน (อิศรภรณ์ รินโรสง. 2543 : 182 - 183)

การประเมินรายละเอียดความกลมกลืน (Detailed Assessment of Fit) เป็นดัชนีหรือค่าสถิติสำหรับการประเมินความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อการปรับหรือแก้ไขตัวแบบ ซึ่งค่าสถิติในการวิเคราะห์ครั้งนี้คือ

3.1 ดัชนีดัดแปร (Modification Indices ; MI)

ดัชนีดัดแปร เป็นค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาปรับเส้นอิทธิพลแต่ละเส้น โดยดัชนีดัดแปรเป็นค่าสถิติเฉพาะสำหรับพารามิเตอร์แต่ละตัว จะมีค่าเท่ากับค่าไค-สแควร์ที่จะลดลง เมื่อผู้วิจัยกำหนดให้การประมาณค่าเป็นพารามิเตอร์อิสระ หรือผ่อนคลายเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า

3.2 อัตราส่วนค่าวิกฤติ (Critical Ratios ; CR)

ค่า C.R. นี้จะมีประโยชน์มากในการพิจารณาตัดสินอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญ โดยปกติกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ถ้าค่า C.R. มีค่าต่ำกว่า 1.96 (ไม่คิดเครื่องหมาย) ค่าประมาณของพารามิเตอร์นั้นจะไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งในการตัดสินอิทธิพลผู้วิจัยจะพิจารณาค่า C.R. จากค่าไปยังค่าที่สูงขึ้น

3.3 ค่าความแตกต่างของไค-สแควร์ (χ^2_{diff})

ค่าความแตกต่างของไค-สแควร์จะมีประโยชน์ในการเปรียบเทียบระหว่างตัวแบบ ซึ่งค่า χ^2_{diff} นี้ถ้ามีการปรับเส้นอิทธิพลเพิ่มขึ้นหนึ่งเส้นจะมีค่าเท่ากับดัชนีดีดแปร์ (M.I.) แต่ถ้ามีการปรับเส้นอิทธิพลหลายเส้นพร้อมกัน ค่า χ^2_{diff} จะบอกค่าไค-สแควร์ได้แม่นยำกว่าและสามารถพิจารณาได้ว่าค่าไค-สแควร์เพิ่มขึ้นหรือลดลงมีนัยสำคัญหรือไม่

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

เจนภพ ชัยวรรณ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแห่งปัจจัยที่มีผลต่อเจตนาในการเลือกเรียนต่อสายสามัญ โปรแกรมวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยมีจุดมุ่งหมายการวิจัยเพื่อวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลที่พัฒนามาจากทฤษฎีต่างๆ 3 ทฤษฎีได้แก่ (1) โมเดลที่พัฒนามาจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลของไอเซินและฟิชไบน์ร่วมกับทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของไอเซิน (2) โมเดลที่พัฒนามาจากทฤษฎีรูปแบบพฤติกรรมระหว่างบุคคลของทรีแอนดิส (3) โมเดลที่พัฒนามาจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลของไอเซินและฟิชไบน์ร่วมกับทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของไอเซินและทฤษฎีรูปแบบพฤติกรรมระหว่างบุคคลของทรีแอนดิส วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม LISREL 8.10 ผลการวิจัยพบว่าโมเดลทั้ง 3 โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ดี โดยตรวจสอบได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ ค่าสถิติ GFI และดัชนี AGFI

วรรณิ แกมเกตุ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสถานศึกษาสำหรับบุตรของผู้ปกครองนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในภาคกลาง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างผู้ปกครองนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 1 เขตภาคกลางจำนวน 417 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เส้นทาง ผลการวิจัยพบว่าตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่สร้างขึ้นยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่วนตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่าตัวแปรที่มีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการเลือกสถานศึกษาสำหรับบุตรของผู้ปกครองคือ รายได้ของผู้ปกครอง ความคาดหวังของผู้ปกครองเกี่ยวกับระดับการศึกษาสูงสุดของบุตร ระดับผลการเรียนเดิมของบุตร และสถานศึกษาที่บุตรต้องการเข้าเรียน

อิศรัฏฐ์ รินโธสง (2543) ได้ศึกษาผลของฐานอำนาจและกลวิธีการใช้อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสถานการณ์ไม่เอื้ออำนาจที่มีต่อความผูกพัน การยอมรับ และการต่อต้านของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 1-12 จำนวน 852 คน โดยตั้งสมมติฐานในรูปความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS 7.51 with AMOS for window 95 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อตัวแปรความผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชาในทางบวกได้แก่ ฐานอำนาจส่วนบุคคล กลวิธีการใช้อิทธิพลแบบนุ่มนวล และฐานอำนาจในตำแหน่ง ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงในทางลบได้แก่ กลวิธีการใช้อิทธิพลแบบแข็ง และกลวิธีการใช้อิทธิพลแบบมีเหตุมีผล โดยตัวแปรเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันได้ร้อยละ 29 ตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาในทางบวกได้แก่ สถานการณ์ไม่เอื้ออำนาจ กลวิธีการใช้อิทธิพลแบบแข็ง ขณะที่ตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนและคุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่ มีอิทธิพลในทางลบ โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลในทางบวกและลบนี้อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร้อยละ 27 ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อตัวแปรการต่อต้านของผู้ใต้บังคับบัญชาในทางบวกได้แก่ สถานการณ์ไม่เอื้ออำนาจ กลวิธีในการใช้อิทธิพลแบบแข็ง และกลวิธีการใช้อิทธิพลแบบมีเหตุมีผล ส่วนตัวแปรพรหมวิหารสี่ และความเชื่ออำนาจในตน มีอิทธิพลในทางลบ โดยทั้งหมดอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการต่อต้านได้ร้อยละ 30

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล

3.1 ความเหนื่อยหน่ายในงาน (Burnout)

3.1.1 ความหมายของความเหนื่อยหน่ายในงาน

แมสแลช (Maslach . 1986 : 62 – 63) อธิบายคำว่า ความเหนื่อยหน่าย (Burnout) หมายถึง เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น เนื่องจากความเครียดทางอารมณ์และจิตใจอันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงาน และกล่าวถึงบุคลิกภาพว่าเป็นปัจจัยภายในที่มีส่วนทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย เช่น บุคลิกภาพที่อ่อนแอ ต้องพึ่งพาผู้อื่นเสมอ มีความวิตกกังวล ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง บุคคลพวกนี้จะมีความท้อแท้ทางอารมณ์ได้สูง บุคคลที่ขาดความอดทน อดกลั้น มักจะมีความคับข้องใจจากอุปสรรคในการทำงาน จึงมีโอกาสนจะลดความเป็นบุคคลและก่อความเสียหายต่อผู้รับบริการได้ มีองค์ประกอบสำคัญคือ

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotion Exhaustion) หมายถึง ความรู้สึกสะท้อนอารมณ์ที่มากเกินไป ทำให้สูญเสียความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง รู้สึกเหนื่อยอ่อนหมดเรี่ยวแรง จิตใจไม่ผ่องใส ซึ่งเมื่อมีความรู้สึกนี้นานๆ จะทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้

2. การลดความเป็นบุคคล (Depersonalization) หมายถึง ความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แยกตัวเอง ขาดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ซึ่งจะแสดงออกให้เห็นได้จากอาการเฉยเมยไม่สนใจ หวาดระแวงบุคคลที่เกี่ยวข้องและมองผู้อื่นในแง่ร้าย

3. ความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง (Reduced Personal Accomplishment) หมายถึง ความรู้สึกว่าความสามารถส่วนบุคคลลดลง ไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวัง และไม่มีความสามารถในงานที่ให้บริการสังคม

ตามพจนานุกรมของเว็บสเตอร์ (Webster. 1966 : 300) ความเหนื่อยหน่ายเป็นความอ่อนล้าอันเป็นผลที่เกิดจากการทุ่มเทกำลังใจ ในการทำงานสูงเกินกว่าพลังและความเข้มแข็งที่ตนจะกระทำได้ ทำให้เกิดความรู้สึกล้มเหลวในการทำงาน

มัลดารี (Muldary. 1983 : 43 – 80) กล่าวว่า ความเหนื่อยหน่ายจะส่งผลต่อการทำงานทางด้านจิตใจ ทำให้สิ้นเรี่ยวแรงทางจิตใจ สูญเสียความตั้งใจและสมาธิในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น และอุดมคติในการทำงาน ส่งผลต่อการทำงานทางด้านอารมณ์ คือ เกิดความท้อแท้เบื่อหน่าย เย็นชา และหมดหวัง ในขณะที่เดียวกันก็จะมีความจนใจโกรธอยู่เสมอ และส่งผลต่อพฤติกรรม คือ มักจะหลีกเลี่ยงที่จะติดต่อสังคมกับเพื่อนร่วมงาน มีความอดทนอดกลั้น ต่อสิ่งต่างๆ ได้น้อยลง แสดงความโกรธและความเครียดอย่างเปิดเผย

มาลินี พงศ์พานิช (2531 : 21 – 25) ได้แปลหนังสือเรื่อง “ Burn out : The High Cost of High Achievement ” ซึ่งเขียนโดยฟรอยเดนเบอร์เกอร์และเซลสัน ในปีค.ศ. 1980 โดยใช้ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยว่า “ จิตสลายราคาของความสำเร็จที่แพงลิบ ” ได้ให้ความหมายของความเหนื่อยหน่าย หรือ จิตสลายว่าเป็นการทำให้ทรัพยากรทางกายและใจของคนหมดสิ้นลง การทำให้ตนเองสิ้นเรี่ยวแรง ด้วยการดิ้นรนไขว่คว้าจนเกินไป เพื่อให้บรรลุถึงสิ่งที่ตนเองหรือค่านิยมของสังคมตั้งความหวังอันไม่อาจเป็นจริงเอาไว้ได้ หรือคนที่จิตสลายคือคนที่ตกอยู่ในภาวะของความเหนื่อยหน่าย หรือ ผิดหวังอันเกิดจากการอุทิศตัว ให้แก่ วิถีทาง วิถีชีวิตหรือความสัมพันธ์อันหนึ่งอันใด ที่ไม่เคยให้ผลรางวัลตอบแทนที่เขาคาดหวังไว้

วีนิงกา และ สปราเดย์ (Veninga and Spradey. 1981) ได้เชื่อมโยงความเหนื่อยหน่ายกับความเครียดในการทำงานว่า เป็นสภาพของความเหนื่อยล้าในจิตใจอันเนื่องมาจากการไม่สามารถขจัดหรือลดความเครียดจากการทำงานได้ ซึ่งเป็นผลให้พลังงานที่สะสมในร่างกายลดลง ภูมิต้านทานโรคต่ำลง เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มองโลกในแง่ร้ายมากขึ้น มีการขาดงานบ่อยขึ้น และทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความเหนื่อยหน่ายเป็นผลมาจากความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพที่ไม่สามารถจัดหรือลดความเครียดจากการทำงานได้ บุคคลจะเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงานทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้ ความภาคภูมิใจในตนเองลดต่ำลงมีการแสดงออกที่ลดความเป็นบุคคลของผู้รับบริการ เกิดความรู้สึกในทางลบต่อองค์กร

3.1.2 อาการและอาการแสดงของความเหนื่อยหน่าย

ความเหนื่อยหน่ายเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อน และประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายมิติกลุ่มอาการเหนื่อยหน่าย จะมีอาการและอาการแสดง ซึ่งประกอบด้วยอาการทางด้านร่างกายนอนหลับได้ยาก หรือถ้านอนหลับแล้วก็ไม่อยากลุกจากที่นอน มีปัญหาทางระบบต่างๆ ในร่างกายซึ่งเป็นการตอบสนองจากการเกิดความเครียดเรื้อรัง เช่น มีปัญหาทางระบบทางเดินอาหาร คลื่นไส้ วิงเวียนศีรษะ ปวดศีรษะแบบไมเกรน ปวดหลัง ปวดตามกล้ามเนื้อ ภูมิคุ้มกันต่ำโรคลดลง เป็นหวัดบ่อย ติดเชื้อง่าย น้ำหนักเพิ่มหรือลดจากปกติ เนื่องจากมีอาการเปลี่ยนแปลงนิสัยในการรับประทานอาหาร บุคคลพวกนี้จะมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งความรู้สึกและทัศนคติทางด้านลบ วิตกกังวล ซึมเศร้า ความคิดสับสน ความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจลดลง ควบคุมอารมณ์ได้ยาก อารมณ์เสียง่าย ขาดสมาธิในการทำงาน มักจะแสดงความโกรธและพฤติกรรมที่แข็งกระด้าง ปฏิเสธการให้ความช่วยเหลือ มองเห็นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ลดลง ขาดคุณธรรมและศีลธรรมสูญเสียความเห็นอกเห็นใจ มักจับผิดและตำหนิผู้อื่น ปกป้องตนเอง แยกตัวจากผู้ร่วมงานและผู้ป่วย หลีกเลียงงาน เช่นมาทำงานสายแต่กลับเร็ว ใช้เวลาพักนาน ทำงานผิดพลาด ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง มีความขัดแย้งกับบุคคลรอบข้างทั้งทางด้านครอบครัว ผู้ร่วมงานและผู้ป่วย ฟังพาสารเสพติด และ เหล้า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังกล่าวนี้จะขัดขวางการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นอุปสรรคในการทำงาน ทั้งทางด้านบริการผู้ป่วยและการร่วมมือกับผู้ร่วมงาน (Muldary. 1983 : 4 – 5 ; McConnell. 1982 : 71 – 72)

3.1.3 ระดับของความเหนื่อยหน่าย

แมสแลช และแจ๊คสัน (Maslach and Jackson . 1986 : 2 ; Maslach. 1993 : 20 – 21) ได้แบ่งความเหนื่อยหน่ายเป็น 3 ระดับ ตามกระบวนการเกิด ดังนี้

ระดับที่ 1 เป็นความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotion Exhaustion) บุคคลรู้สึกอ่อนเพลียเมื่อดึนนอนในตอนเช้าแล้วคิดว่าจะต้องไปทำงาน ตามมาด้วยความรู้สึกเหนื่อยกายมีอาการนอนไม่หลับ ปวดศีรษะ เป็นหวัดบ่อย พยาบาลที่มีความเหนื่อยหน่ายระดับนี้ จะแยกตัวออกจากผู้ป่วย ใช้เวลาส่วนใหญ่ในการสมาคมกับผู้อื่น ให้การพยาบาลผู้ป่วยโดยตรงน้อย มักมาทำงานสายขาดงานบ่อย มีการโยกย้ายงานหรือลาออกจากงาน

ระดับที่ 2 เป็นความรู้สึกลดความเป็นบุคคล (Depersonalization) บุคคลจะเกิดทัศนคติทางลบต่อเพื่อนร่วมงานและต่อผู้รับบริการ พยาบาลที่มีความเหนื่อยหน่ายระดับนี้จะขาดความเห็นอกเห็นใจและขาดความนับถือต่อผู้ป่วย

ระดับที่ 3 เป็นความรู้สึกที่บุคคลประสบความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง (Personal Accomplishment) บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จน้อยกว่าที่คาดหวังไว้ จึงเกิดการประเมินตนเองในทางลบ พยาบาลที่เกิดความเหนื่อยหน่ายระดับนี้จะรู้สึกว่าตนมีคุณค่าน้อยลงขาดการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ขาดเป้าหมายในการทำงาน ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ และพลังงานในการทำงานจะลดน้อยลง

สรุป อาการแสดงของความเหนื่อยหน่ายในแต่ละระดับ ตามแนวคิดของแมสแลช และแจ๊คสัน (Maslach and Jackson, 1986 : 2 ; Maslach, 1993 : 20 – 21) ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 อาการแสดงของความเหนื่อยหน่าย 3 ระดับ

ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์	ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล	ความรู้สึกที่บุคคลประสบความสำเร็จลดลง
- รู้สึกหมดแรงไปกับการงาน	- กลายเป็นคนปราศจากความปรารถนา	- ไม่สามารถเผชิญกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- รู้สึกอ่อนเพลียในตอนเช้า	- ปฏิบัติต่อบุคคลเสมือนวัตถุ	- ไม่สามารถมีอิทธิพลทางบวกต่อผู้อื่น
- รู้สึกเหนื่อยหน่าย	- ไม่สนใจว่าอะไรจะเกิดขึ้นกับบุคคล	- ไม่สามารถเข้าใจปัญหาของผู้อื่น หรือไม่เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น
- เกิดความคับข้องใจ	- รู้สึกว่าผู้อื่นตำหนิตนเองเกี่ยวกับปัญหาของเขา	
- ไม่ต้องการทำงานเกี่ยวข้องกับบุคคล		- ไม่รู้สึกสนุกกับการทำงาน

ซิเมนดินเจอร์ และ มอรี (Simendinger and Moore, 1985) แบ่งความเหนื่อยหน่ายตามความรุนแรงเป็น 3 ระดับดังนี้

ระดับที่ 1 บุคคลเกิดความรู้สึกล้มเหลวในการปรับปรุงเทคนิคหรือวิธีการต่างๆ ให้ทันสมัยขึ้น และมักจะไม่ตระหนักถึงนวัตกรรมที่มีอยู่ รู้สึกหมดหวังที่จะก้าวต่อไป สูญเสียความรู้สึกที่เป็นจริงที่ละน้อย

ระดับที่ 2 สุขภาพร่างกายและจิตใจเสื่อมลงอย่างรวดเร็ว บุคคลที่ไม่สามารถปรับตัวได้จะเกิดความวิตกกังวล รู้สึกว่าเป็นการยากมากที่จะปกปิดอาการเหนื่อยหน่ายของตนและความคิดไม่แจ่มใส มักพบกับปัญหาในการทำงานมากและไม่ค่อยได้ผ่อนคลายเกิดอาการทางกาย เช่น ปวดศีรษะ ปวดท้อง นอนไม่หลับ ถ้าความกดดันภายนอกยังไม่ได้รับการแก้ไขอาจทำให้เกิดอาการทางจิตอย่างรุนแรง เขาอาจจะหันไปสูบบุหรี่ หรือดื่มสุรา เพื่อที่จะลดความเครียดจากการทำงาน รู้สึกกลุ้มใจที่ตนไม่มีสมาธิในการทำงานและสุขภาพเลวลง

ระดับที่ 3 ถ้าความเหนื่อยหน่ายในระดับที่ 2 ยังไม่ได้รับการแก้ไข อาการจะรุนแรงขึ้น เช่น เกิดโรคกล้ามเนื้อหัวใจขาดเลือดไปเลี้ยง (Myocardial Infarction) เป็นแผลในกระเพาะอาหารและในที่สุดจะเกิดอาการเจ็บป่วยทางจิต จนถึงฆ่าตัวตายได้

3.1.4 การวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน

การวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน วัดได้จากลักษณะความเหนื่อยหน่ายที่แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกลดความเป็นบุคคลและความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนามาจากแบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงานของ สิริยา สัมมาวาจ (2532) ซึ่งได้แปลและพัฒนาจากแบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายของแมสแลชและแจ็คสัน (Maslach and Jackson, 1986) ที่เรียกว่า The Maslach Burnout Inventory or MBI มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเท่ากับ .90 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงและพัฒนาให้อยู่ในขอบเขตของเรื่องที่จะศึกษา มีจำนวน 21 ข้อ มีทั้งข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบ แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

- 1) ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ จำนวน 9 ข้อ ซึ่งอธิบายถึงความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์จากการประกอบวิชาชีพที่ให้บริการต่อสังคม
- 2) ความรู้สึกลดความเป็นบุคคล จำนวน 4 ข้อ ซึ่งอธิบายถึงความรู้สึกด้านลบ และมีเจตคติในแง่ร้ายต่อผู้ป่วยหรือผู้ที่มารับบริการ ให้บริการเหมือนเป็นวัตถุที่ปราศจากจิตใจ
- 3) ความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง จำนวน 8 ข้อ ซึ่งอธิบายถึงความรู้สึกว่าตนไม่มีความสามารถและไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล

3.2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment)

3.2.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

พอร์เตอร์และคณะ (Porter, et al. 1974 : 603 - 609 ; Mowday, 1982) เห็นว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่นๆ และ เต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์การ ความรู้สึกนี้จะต่างจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์การโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความ

ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย โดยจะประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการคือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

ซีลด์อน (Sheldon. 1971 : 143) มีความเห็นว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์การ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ฮีบเนียน์และอัลท์โด (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 555) ได้ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความไม่เต็มใจที่จะละทิ้งองค์การไม่ว่าจะเพื่อรายได้ สถานภาพความเป็นอิสระของอาชีพหรือการมีเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น

ภรณ์ กิริติบุตร (2529 : 94) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสามารถแยกได้เป็น 2 ลักษณะคือ ความยึดมั่นผูกพันเป็นทางการ (Formal Attachment) ต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจ และความรู้สึก (Commitment) ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงาน เพื่อองค์การจะได้บรรลุเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

จากการที่มีผู้ให้ความหมายต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ หมายถึงความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์การ

3.2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาพบว่า แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมี 2 แนวคิดคือ

1) แนวความคิดทางด้านทัศนคติ ซึ่งเห็นว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ คือ การที่สมาชิกรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์การ และมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของเขากับองค์การมีความสอดคล้องกัน ทำให้เขายอมรับเป้าหมายขององค์การ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ นักวิชาการในกลุ่มนี้ ได้แก่ Sheldon , Marsh และ Mannari , Porter และคณะ , Steers ,Styskal , Mowday และคณะ ซึ่งต่างอธิบายเรื่องของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การไปในด้านของทัศนคติหรือความรู้สึกผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์การ ความรู้สึกที่ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การตลอดจนความเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2) แนวความคิดด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในรูปความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การก็จะมีพฤติกรรม การแสดงออกอย่างต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่มีการโยกย้ายไปไหน เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์การ ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป นักวิชาการในกลุ่มนี้ได้แก่ Becker , Kanter , Hrebiniak และ Alutto (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2532 : 32 - 44 ; อ้างอิงจาก Allen and Meyer. 1986)

จากการพิจารณาคำนิยามและความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า คำนิยามของพอร์เตอร์และคณะ (Porter, et al. 1974 : 603 - 609) มีความหมายครอบคลุมประเด็นที่สำคัญที่นักวิชาการอื่นๆ ได้กล่าวถึงทั้งหมดคือ การมีเป้าหมายสอดคล้องกับองค์การ ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์การและความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมาย ประกอบกับคำนิยามนี้เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปจากนักวิชาการชาวต่างประเทศและในประเทศไทยที่สนใจเกี่ยวกับเรื่องนี้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้คำนิยามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของ Porter และคณะมาเป็นกรอบในการศึกษาครั้งนี้

3.2.3 การวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

พอร์เตอร์และคณะ (Porter, et al. 1974 : 603 - 609) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและคำนิยามขององค์การ (A Strong belief in and acceptance of the organization's goals and values) เนื่องจากบุคคลมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่นๆ มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ (A Willingness to exert considerable effort on behalf of the organization) โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การอย่างเต็มที่ โดยความรู้สึกนี้จะต่างจากความผูกพันต่อองค์การอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์การโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ (A Definite desire to maintain organizational membership) เพื่อให้เป้าหมายขององค์การบรรลุความสำเร็จ โดยบุคคลจะไม่ย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงานหรือลาออกจากองค์การ เพราะรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีความรู้สึกมั่นคงที่จะอยู่กับองค์การนั้น

แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ พอร์เตอร์และคณะ (Porter, et al. 1974 : 603 - 609) ที่เรียกว่า Organizational Commitment Questionnaire ย่อว่า OCQ เป็นแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทางทัศนคติตามแนวคิดที่ว่า บุคคลจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กรและมีความเชื่อมั่นพร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร เป็นแบบวัดซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ทั้งแนวคิดและแบบวัดของ (Porter, et al. 1974 : 603 - 609) ทั้ง 15 ข้อ นำมาดัดแปลงเป็นเครื่องมือในการวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตจังหวัดราชบุรี ทั้งนี้เนื่องจากมาตรวัดดังกล่าวเป็นที่ยอมรับและใช้แพร่หลายในสหรัฐอเมริกา และได้ผ่านการทดสอบแล้วได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.90

3.3 ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

3.3.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

เบญจรัตน์ เดชนุวัฒน์ชัย (2541 : 20) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ตนทำอยู่ ความรู้สึกนี้เกิดขึ้นได้จากการที่บุคคลนั้นได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ อันจะส่งผลให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ได้ในที่สุด

จิราภรณ์ แพร่ต่วน (2543 : 30) สรุปว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน และมีต่อปัจจัยต่างๆในการทำงาน เช่น สภาพการทำงาน ลักษณะและบรรยากาศขององค์กร เป็นต้น ความรู้สึกนี้เกิดจากการที่หน่วยงานมีการตอบสนองความต้องการของบุคคลทางด้านร่างกายและจิตใจทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

วิลาวัณย์ โพธิ์ปัสสา (2540 : 59) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกและทัศนคติที่ดีของบุคคลต่องาน โดยเป็นผลจากการที่บุคคลได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานเนื่องมาจากได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสม ซึ่งความพึงพอใจในงานนี้จะส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในที่สุด

อาร์วี และคนอื่นๆ (Arvey and others. 1989 : 187 - 192) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ในรูปของความพึงพอใจทั่วไป (general satisfaction) ซึ่งแยกเป็น 2 องค์ประกอบ คือความพึงพอใจภายใน (Intrinsic Satisfaction) และความพึงพอใจภายนอก

(Extrinsic Satisfaction) ทั้งนี้เพราะอาร์วีย์ และคนอื่นๆ เชื่อว่าลักษณะความพึงพอใจในงานของบุคคลขึ้นอยู่กับลักษณะภูมิหลังของบุคคลส่วนหนึ่ง และขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำอีกส่วนหนึ่ง แนวคิดของอาร์วีย์และคนอื่นๆ สอดคล้องกับแนวความคิดของแฮคแมนและโอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1980) ซึ่งให้คำนิยามความพึงพอใจในงานแยกเป็น 2 องค์ประกอบ องค์ประกอบแรกคือ ความพึงพอใจในงานด้านบริบท (Context Satisfaction) ได้แก่ ความพึงพอใจที่มีต่อความมั่นคง (Security) ค่าตอบแทน (Pay) ผู้ร่วมงาน (Co - Worker) และการนิเทศ (Supervision) ส่วนองค์ประกอบที่สอง คือความพึงพอใจด้านความรู้สึก (Affective Satisfaction) ได้แก่ ความพึงพอใจที่เป็นแรงจูงใจภายในเกี่ยวกับงาน (Internal Work Motivation) ความรู้สึกพึงพอใจเมื่อมีความก้าวหน้าในการทำงาน (Growth Satisfaction) และความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับงานทั่วไป (General Satisfaction)

อัลแพนเดอร์ (Alpander, 1990 : 121 - 132) กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่า เป็นความรู้สึกพอใจที่จะปฏิบัติงานและเป็นผลจากการได้รับการจูงใจในระดับสูง ความพึงพอใจในงานมี 2 ลักษณะคือ

1. ความพึงพอใจในงานภายนอก คือ ความตั้งใจที่จะทำงานที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการเฉพาะของแต่ละบุคคล เช่น รางวัล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การได้รับการพัฒนาฝึกฝนเพิ่มเติม
2. ความพึงพอใจในงานภายใน คือ ความเต็มใจที่จะทำงานโดยได้รับการจูงใจจากลักษณะโดยธรรมชาติของปัจจัยนั้น เช่น ลักษณะงาน และความรู้สึกพอใจที่ได้รับมอบหมายงานเป็นพิเศษ

มุชินสกี (Muchinsky, 1993 : 290) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองทางอารมณ์ และความรู้สึกเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบ กล่าวคือเป็นระดับของความรู้สึกชอบ พอใจ และยินดีที่ตนได้รับจากงาน ความพึงพอใจในงานนี้เป็นการตอบสนองที่เป็นเรื่องของแต่ละบุคคล ซึ่ง ชีร์เมอร์ฮอร์น (Shermerhorn, 1996 : 41) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ระดับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของแต่ละคนเกี่ยวกับงาน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 143) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน รวมถึงส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายของความพึงพอใจในงานที่เสนอไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นคุณลักษณะทางอารมณ์ หรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 องค์ประกอบ องค์ประกอบแรกเป็นความพึงพอใจใน

งานในด้านบริบท หรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบต่องานในสิ่งต่างๆ 5 ด้าน คือ ตัวงาน ค่าจ้าง ความมั่นคง หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน องค์ประกอบที่ 2 เป็นความพึงพอใจด้านอารมณ์ หรือความรู้สึก เป็นความรู้สึกที่เกิดจากสภาวะภายในจิตใจหรืออารมณ์ที่เป็นภาพรวมของความพึงพอใจที่ได้รับจากประสบการณ์ 3 ด้านคือ ความพึงพอใจที่เป็นแรงจูงใจเกี่ยวกับงาน ความรู้สึกพึงพอใจเมื่อมีความก้าวหน้าเกี่ยวกับงาน และความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับงานทั่วไป

3.3.2 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

เฮอริเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 113 - 115) ได้ศึกษาพบว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานมีดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) มี 5 ประการคือ

1. ความสำเร็จของงาน
2. ความก้าวหน้า
3. การได้รับการยอมรับนับถือ
4. ความรับผิดชอบ
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มี 9 ประการคือ

1. เงินเดือน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
3. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
4. สถานภาพของอาชีพ
5. การบังคับบัญชา
6. นโยบายและการบริหารงาน
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
8. สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัว
9. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

กิเซลลี และบราวน์ (เบญจวรรณ เนตรแหม. 2541 : 60 ; อ้างอิงจาก Ghiselli and Brown. 1955 : 430 - 433) ได้ให้ความหมายว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่สำคัญมี 5 ประการคือ

1. ระดับอาชีพ (Occupational Level) ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะที่สูงเป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ที่ประกอบอาชีพนั้น

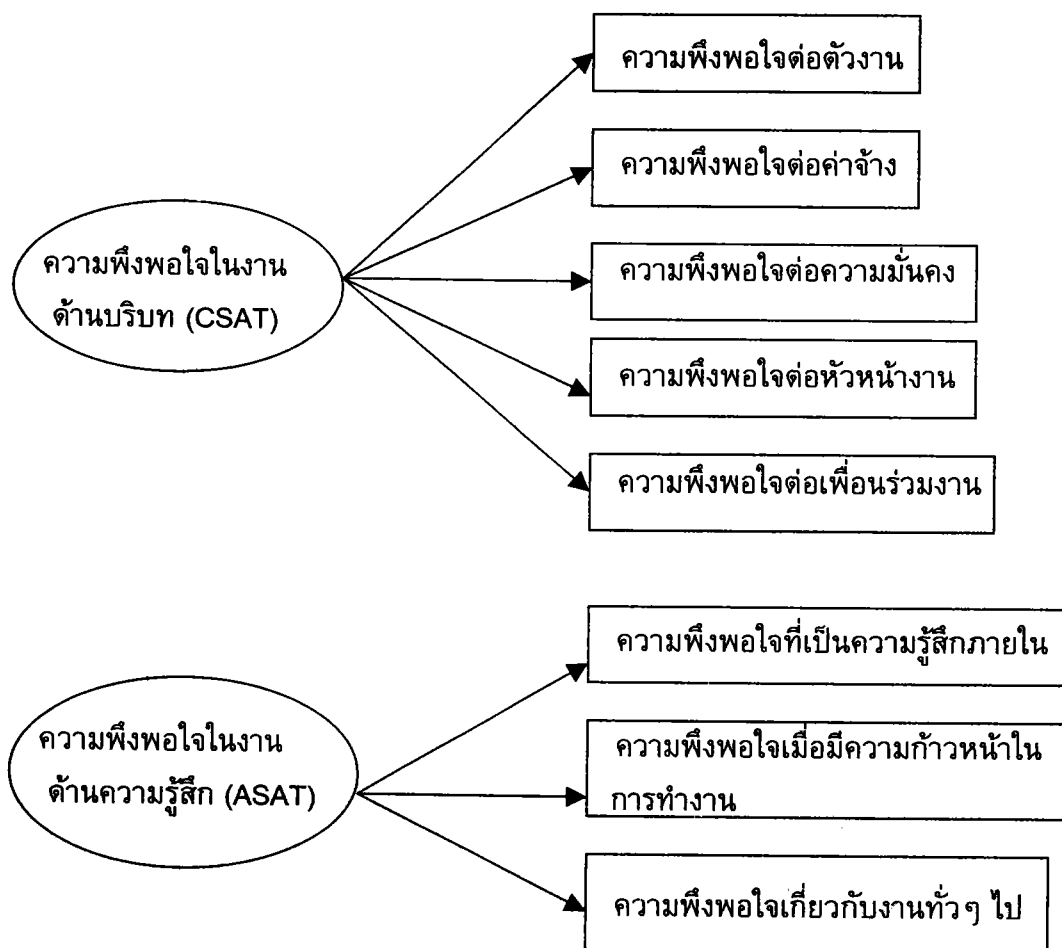
2. สถานะทางสังคม (Caste) สภาพการทำงานต่างๆ ต้องมีความเหมาะสม สะดวกสบาย เหมาะแก่การปฏิบัติงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นเวลานาน ถ้าได้รับตำแหน่งดี ได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานก็จะเกิดความพึงพอใจ

3. อายุ (Age) จากการศึกษาพบว่าผู้ที่มีอายุระหว่าง 25 - 34 ปี จะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุอยู่ในกลุ่มอื่นๆ ซึ่งบุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิต มองชีวิตได้กว้างไกลและลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวได้ สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

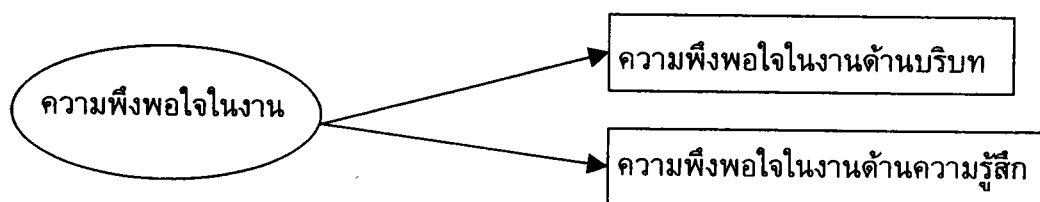
4. รายได้ (Financial Incentive) ได้แก่ รายได้ประจำ และรายได้พิเศษ ต้องมีความเป็นธรรม

5. คุณภาพของการบังคับบัญชา (Quality of Supervition) ได้แก่ การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา จะทำให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชามีความสุขในการทำงาน และเกิดความพึงพอใจในงาน

การศึกษาความพึงพอใจ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ แฮคแมนและโอลด์แฮม (Hackman and Oldham . 1980) โดยศึกษาในสองแนวทาง แนวทางแรกเป็นการศึกษาความพึงพอใจในงาน ในลักษณะที่เป็นองค์ประกอบย่อย แยกตามลักษณะสำคัญ หรือมิติของความพึงพอใจ 2 มิติ โดยวัดตัวแปรที่สังเกตได้ 8 ตัวแปร ส่วนแนวทางที่สองวัดความพึงพอใจในภาพรวม โดยจะวัดตัวแปรแฝง 2 ตัวแปร คือความพึงพอใจในด้านบริบท (CSAT) และความพึงพอใจในด้านความรู้สึก (ASAT)



ก. การวัดความพึงพอใจในงานแยกเป็น 2 มิติ



ข. การวัดความพึงพอใจงานที่เป็นภาพรวม

3.3.3 การวัดความพึงพอใจในงาน

การวัดความพึงพอใจในงาน ใช้แบบสอบถามที่ประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบแรกเป็นความพึงพอใจในบริบทของงาน 5 ด้าน คือ ตัวงาน ค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้า (ความมั่นคง) หัวหน้างานซึ่งรวมการนิเทศงานและเพื่อนร่วมงานองค์ประกอบเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านอารมณ์ หรือความพึงพอใจในงาน 3 ด้าน คือ ความพึงพอใจที่เป็นแรงจูงใจภายในเกี่ยวกับงาน ความรู้สึกพึงพอใจเมื่อมีความก้าวหน้าในการทำงาน และความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับงานทั่วไป แบบสอบถามเพื่อวัดความพึงพอใจในงานด้านบริบท และความพึงพอใจในงานด้านความรู้สึก ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาจากแบบสอบถามของจาร์ฟูร์ แสงเป้า (2542) ซึ่งได้แปลมาจากแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของแฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1980 : 282 – 284) โดยแบ่งงานสอบถามเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 วัดความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับงานทั่วไป จำนวน 19 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .82 ตอนที่ 2 วัดความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ ที่เป็นความรู้สึกจำนวน 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .91 ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีทั้งข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบ

3.4. คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics)

3.4.1 ความหมายของคุณลักษณะของงาน

แฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1980 : 72 - 76) ได้เสนอแนวความคิดของภาวะทางจิตวิทยาที่สำคัญและจำเป็นในการที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานอยู่ 3 ภาวะ คือ

1. ประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่างานมีความหมาย เป็นสิ่งที่มีค่า และมีความสำคัญ (Experienced Meaningfulness of the Work)
2. ความรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อผลของงาน โดยการรับรู้ว่าคุณมีส่วนในการก่อให้เกิดผลลัพธ์ของงาน (Experienced Responsibility for Outcomes of the Work)
3. ความสามารถรับรู้ถึงผลของการกระทำ บุคคลสามารถกำหนดและตีความได้ว่า ผลการกระทำของตนเอง เป็นที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ (Knowledge of the Actual Results of the Work Activities)

เมื่อใดที่สถานการณ์ทั้ง 3 นี้ เกิดขึ้นกับบุคคล บุคคลจะอยู่ในภาวะรับการจูงใจและคาดหวังว่าจะมีประสบการณ์ต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับงานของตน และสิ่งที่ตามมาคือ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง การขาดงานน้อยลงและอัตราการลาออกจากงานลดลง ถ้าองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งของสภาพทางจิตนี้ขาดไป สภาพะรับการจูงใจของบุคคลจะลดลงอย่างเห็นได้ชัด จากผลการวิจัยพบว่า ผลของงานที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากคุณลักษณะเฉพาะของงาน (Core Job Dimensions) 5 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งต้องทำกิจกรรมที่แตกต่างกันซึ่งจำเป็นต้องใช้ทักษะความชำนาญงานและความสามารถหลายๆอย่างจึงจะปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ

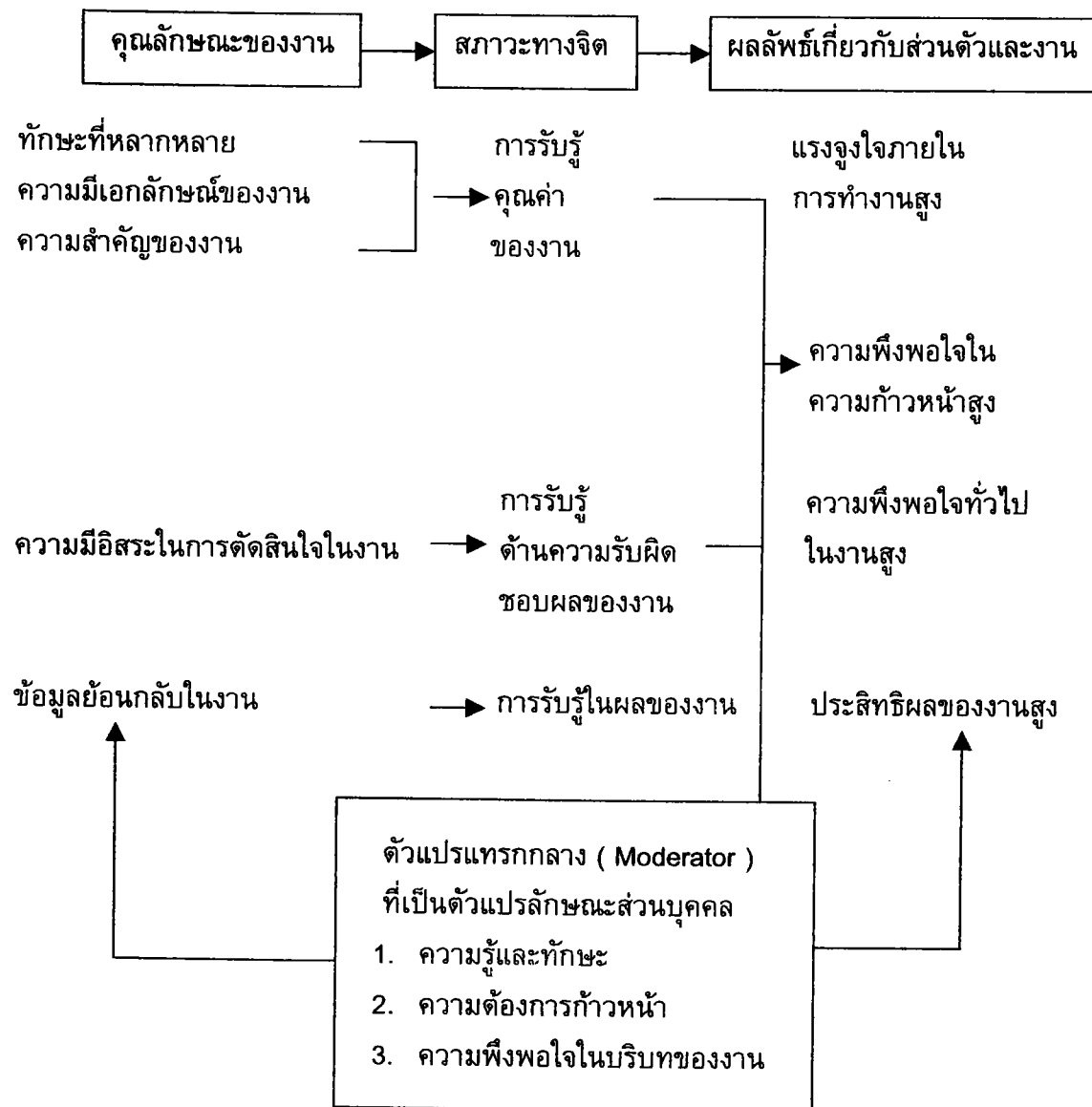
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานนั้นๆ นับแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการ และเห็นภาพผลการปฏิบัติงานได้ชัดเจนล่วงหน้า รับรู้ในความสำเร็จของตนเอง

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่ผลของงานมีผลกระทบต่อชีวิต ความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น ซึ่งอาจจะเป็นคนภายในหรือภายนอกองค์การ

4. ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพที่จะใช้วิจารณญาณ ของตนเองในการตัดสินใจที่จะกำหนดขั้นตอน เลือกวิธีการปฏิบัติงานและพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

5. การรับรู้ข้อมูลป้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง คุณลักษณะของงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่ามีผลลัพท์ที่ได้ปฏิบัติไปแล้วมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น (Hackman and Oldham. 1980 : 77 - 83)

อิทธิพลจากคุณลักษณะของงาน จะส่งผลไปยังภาวะทางจิตใจทั้งสาม และภาวะทางจิตใจนี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน แฮคแมน และโอล์ดแฮม (Hackman and Oldham. 1980 : 77 - 81) ได้นำแนวคิดเรื่องคุณลักษณะของงานไปสร้างแบบสำรวจเพื่อการวินิจฉัยงาน (Job Diagnostic Survey) แบบสำรวจจะใช้วัดระดับความมากน้อย (Degree) ของคุณลักษณะของงานในแต่ละมิติ ดังแสดงในภาพประกอบที่ 5



ภาพประกอบ 5 โมเดลคุณลักษณะของงานของแฮคแมนและโอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1980 : 83)

3.4.2 การวัดคุณลักษณะของงาน

แบบสอบถามเพื่อวัดคุณลักษณะของงาน ผู้วิจัยได้แปลมาจากแบบสำรวจเพื่อการวินิจฉัยงาน (Job Diagnostic Survey) ของแฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1980 : 275 - 294) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าประกอบด้วยข้อคำถาม 15 ข้อ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะของงาน 5 มิติ ได้แก่ ทักษะที่หลากหลาย

เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และข้อมูลป้อนกลับในงานด้านละ 3 ข้อ

3.5 การสนับสนุนทางสังคม (Social Support)

3.5.1 ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

คอบบ์ (Cobb. 1976 : 300) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมว่า เป็นข้อมูลข่าวสาร ที่ทำให้บุคคลเชื่อว่ามีคนให้ความรัก ความเอาใจใส่ ยกย่อง เห็นคุณค่า รวมทั้งรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายสังคมนั้น

ไวสส์ (Weiss. 1974 : 17 - 18) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมว่า เป็นความพึงพอใจต่อความต้องการทางสังคมจากความสำเร็จในสัมพันธภาพ และแบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 6 ชนิด คือ

1. ความรักใคร่ผูกพัน (Attachment) เป็นความรู้สึกอบอุ่น มั่นคง ปลอดภัย มีคนรักและเอาใจใส่ ซึ่งส่วนใหญ่ได้รับจากคู่สมรสและเพื่อนสนิท ถ้าขาดการสนับสนุนทางสังคมชนิดนี้ จะทำให้บุคคลรู้สึกอ้างว้างและโดดเดี่ยว

2. การมีส่วนร่วมในสังคม (Social Integregation) ทำให้บุคคลมีโอกาสผูกมิตรกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมด้วยกัน ถ้าขาดการสนับสนุนทางสังคมชนิดนี้ จะทำให้บุคคลแยกตัวออกจากสังคม และรู้สึกเบื่อหน่ายในการดำรงชีวิต

3. โอกาสในการอบรมเลี้ยงดู หรือให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น (Opportunity for Nurturance) ได้แก่ การที่บุคคลมีความรับผิดชอบในการเลี้ยงดู หรือให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นให้มีความสุข ซึ่งทำให้รู้สึกว่าตนเองเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น ถ้าหากไม่ได้ทำหน้าที่นี้ จะทำให้รู้สึกว่าชีวิตไม่มีความหมาย

4. ส่งเสริมให้มีความมั่นใจในคุณค่าแห่งตน (Reassurance of Worth) ได้แก่ การที่บุคคลได้รับการเคารพ ยกย่อง และชื่นชมที่สามารถแสดงบทบาทสังคมอันเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในครอบครัวและผู้ร่วมงาน ถ้าได้รับการส่งเสริมจะทำให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

5. ความเชื่อมั่นในความเป็นมิตรที่ดี (A Sense of Reliable Alliance) ความรู้สึกเช่นนี้ได้มาจากครอบครัว หรือเครือญาติ ซึ่งสมาชิกแต่ละคนต่างคาดหวังว่าจะได้รับความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ถ้าขาดความรู้สึกเช่นนี้ ทำให้บุคคลรู้สึกขาดความมั่นคงและถูกทอดทิ้ง

6. การได้รับคำชี้แนะ (The Obtain of Guidance) เป็นความต้องการในช่วงที่บุคคลเผชิญกับความเครียดหรือภาวะวิกฤติ ทำให้ต้องการคำปลอบใจ คำแนะนำจากบุคคลที่ตนศรัทธาและเชื่อมั่น ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้รู้สึกสิ้นหวัง

แบรนท์ และไวเนอร์ท (Brandt and Weinert. 1985 : 2) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม คือ ความช่วยเหลือที่บุคคลได้รับจากเครือข่ายทางสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกใกล้ชิด

สนิทสนม เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนา เห็นคุณค่าในตนเองและได้รับความช่วยเหลือและแนะนำ

จารุพร แสงเป่า (2542 : 8) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพว่า หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพในหออภิบาลผู้ป่วยต่างๆรับรู้ถึงความช่วยเหลือในด้านต่างๆ เช่นด้านอารมณ์และสังคม ด้านวัตถุ ด้านข้อมูลข่าวสาร จากแหล่งสนับสนุนทางสังคม 2 ด้าน คือ หัวหน้าหออภิบาลผู้ป่วยและเพื่อนร่วมงาน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับความช่วยเหลือจากแหล่งสนับสนุนทางสังคม 2 แหล่ง คือ หัวหน้าหออภิบาลผู้ป่วยและเพื่อนร่วมงานในด้าน อารมณ์ สังคม วัตถุ และข้อมูลข่าวสาร ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตนมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม สามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่คุกคามต่อร่างกายหรือจิตใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.5.2 ประเภทของการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคมเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างหนึ่งของสังคม ซึ่งอาจอยู่ในรูปที่เป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการก็ได้ นักวิจัยเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมเห็นพ้องต้องกันว่าการสนับสนุนทางสังคมอย่างไม่เป็นทางการ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ (Norbeck and Tilden. 1988)

1) การสนับสนุนด้านจิตใจและอารมณ์ (Psycho-emotional Support) เป็นการสนับสนุนด้านการให้ความไว้วางใจ คำแนะนำ ข้อมูลข่าวสารและสนับสนุนให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า

2) การสนับสนุนเชิงรูปธรรม (Tangible Support) เป็นการสนับสนุนโดยการให้การช่วยเหลือโดยตรง และการให้เครื่องมือสิ่งของต่างๆรวมทั้งช่วยเหลือด้านการเงิน

แบรนท์ และไวเนอร์ท (Brandt and Weinert. 1985 : 13) แบ่งประเภทของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 5 ด้าน คือ

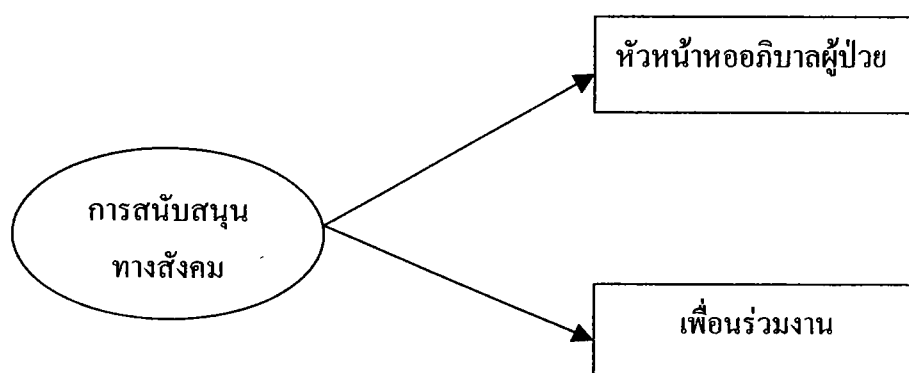
- 1) การสนับสนุนทางสังคมด้านความใกล้ชิดสนิทสนมทำให้บุคคลเกิดความอบอุ่นใจ
- 2) การสนับสนุนทางสังคมด้านการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ทำให้บุคคลได้ติดต่อกับบุคคลอื่นๆในสังคม
- 3) การสนับสนุนทางสังคมด้านได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนา ทำให้บุคคลได้รับการพัฒนาทั้งด้านความคิด การตัดสินใจ
- 4) การสนับสนุนทางสังคมด้านความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง
- 5) การสนับสนุนทางสังคมด้านได้รับความช่วยเหลือและแนะนำ ซึ่งทำให้สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆของตนเองได้

ครอส (Krause. 1987 : 590) แบ่งประเภทของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 4 ด้านคือ

- 1) การสนับสนุนทางสังคมด้านการให้ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ
- 2) การสนับสนุนทางสังคมด้านความช่วยเหลือสิ่งที่จำเป็นในชีวิต เช่น วัตถุ สิ่งของ เครื่องใช้
- 6) การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ ทำให้เกิดความอบอุ่นใจ
- 4) การสนับสนุนทางสังคมที่ช่วยให้เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้มีความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลอย่างใกล้ชิด

3.5.3 การวัดการสนับสนุนทางสังคม

แบบสอบถามที่ใช้วัดการสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามเพื่อวัดการสนับสนุนทางสังคมของจารย์พร แสงเป่า (2542) ที่ได้แปลและพัฒนามาจากแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม (The Social Support Questionnaire : SSQ) ของซาราชันและคนอื่นๆ (Sarason and others. 1983 : 127 - 139) แบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งแต่ละประโยคในมาตรวัดจะแสดงถึงการรับรู้ถึงการได้รับการยอมรับการเห็นคุณค่า การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับการช่วยเหลือทางด้านวัสดุอุปกรณ์ที่จะทำให้บุคคลที่ได้รับการสนับสนุนสามารถทำหน้าที่ได้ตามปกติ การได้รับการช่วยเหลือในการให้คำแนะนำความรู้ในด้านการทำงาน ตลอดจนการช่วยแก้ปัญหาในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าหออภิบาลผู้ป่วย โดยจะแยกวัดเป็น 2 องค์ประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 6 โมเดลวัดการสนับสนุนทางสังคม

3.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล

3.6.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายในงาน

รัตนภรณ์ ศิริจันทร์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลในจังหวัดอุทัยธานี ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลในจังหวัดอุทัยธานีมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานในระดับต่ำ และพยาบาลที่มีอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลแตกต่างกันจะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มัลดารี (Muldary. 1983 : 43 - 80) ได้ศึกษาความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีความเหนื่อยหน่ายนั้น ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากแนวความคิดของพยาบาลเองที่คิดว่าตนมีความรู้สึกและทัศนคติต่อผู้ป่วยในลักษณะเฉยเมยไม่แยแส ซึ่งเป็นสิ่งที่ตนรับไม่ได้ หรือไม่ควรเกิดความรู้สึกเช่นนั้นจึงเกิดความรู้สึกผิด ละอายใจ แต่เก็บกดความรู้สึกนั้นไว้ในใจ และแสดงให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีความอดทน ไม่ท้อถอย ซึ่งบางครั้งเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในภาวะกดดันเช่นเดียวกันก็แสดงในลักษณะเดียวกัน ทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกอึดอัดและลำบากใจ นำไปสู่ความล้มเหลวในการทำงาน ซึ่งต่อมาก็อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พยาบาลต้องลาออกจากวิชาชีพต่อไป

จารุพร แสงเป่า (2542 : 125 - 129) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 530 คน ใช้รูปแบบการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในงานมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .17 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สิระยา สัมมาวาท (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรามาริบัติ โดยใช้แบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายซึ่งแปลมาจากแบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายของแมสแลช และแจ๊คสัน ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรามาริบัติมีความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน และพบว่าอายุ สถานภาพสมรส แผนกที่ปฏิบัติงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายในงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานเพื่อทดสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานเชิงทฤษฎี ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความเหนื่อยหน่ายในงานมีอิทธิพลทางตรงด้านลบต่อการคงอยู่ในงาน
อาชีพพยาบาล



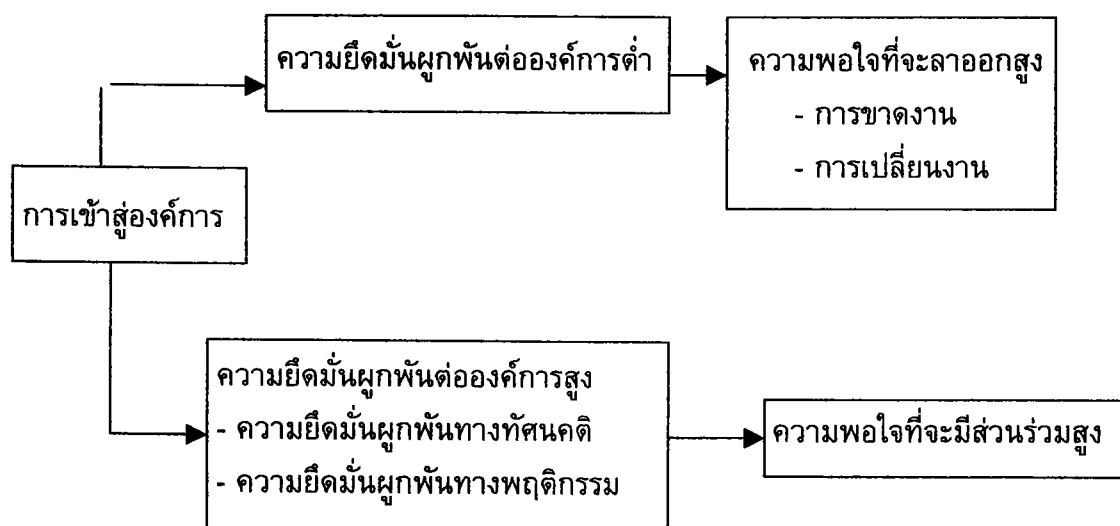
ภาพประกอบ 7 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร 2 ตัวแปร

3.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ดีคอกทิส และ ซัมเมอร์ (DeCotiis and Summers. 1987 : 445 - 470) ได้ศึกษาตัวแบบของการคงอยู่และการลาออกจากงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากผู้จัดการภัตตาคาร และผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรมจำนวน 367 คน พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายความต้องการคงอยู่ในงานโดยสมัครใจได้โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .21 และยังเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงานอีกด้วย

น้องนุช ภูมิสนธิ์ (2539 :102) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะคติต่อวิชาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจที่จะออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐกรุงเทพมหานคร จำนวน 933 คน ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะออกจากงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ($\beta = -.329$) ซึ่งความสามารถในการพยากรณ์นี้เกิดจากการได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปรความพึงพอใจในเงินเดือนและค่าตอบแทนอีกด้วย

สเทียร์ และ พอร์เตอร์ (Steers and Porter. 1979) พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความต้องการลาออกของบุคลากรในองค์กร กล่าวคือหากบุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง ความต้องการลาออกก็จะอยู่ในระดับต่ำ ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ก็จะมีความต้องการลาออกมากขึ้น ซึ่งแสดงได้ดังนี้

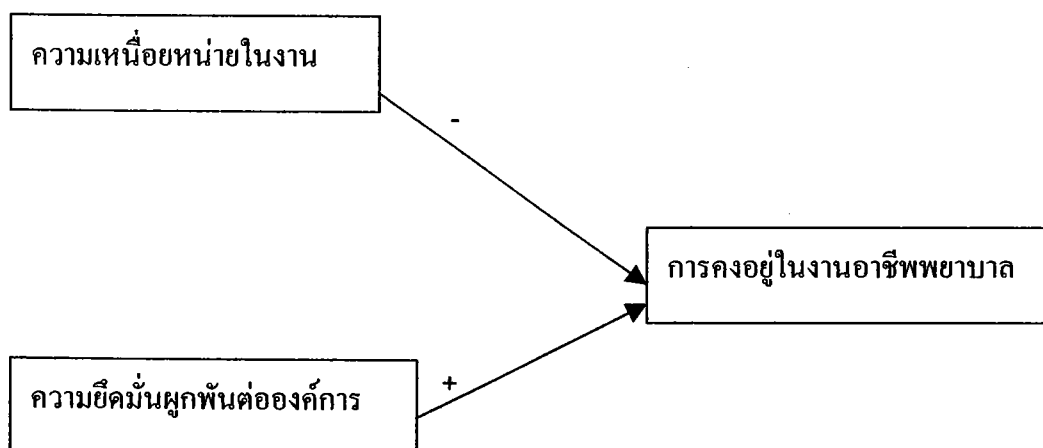


ภาพประกอบ 8 แสดงความสัมพันธ์เชิงผกผันระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความ
ต้องการลาออก

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2533 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร ศึกษากรณีสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรเป็นตัวแปรที่มีผลกระทบต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรมากที่สุด โดยมีตัวแปรอื่นๆ อยู่เบื้องหลัง เช่น โอกาสก้าวหน้า ความอิสระในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานเพื่อทดสอบความตรงของโมเดลตามสมมติฐานเชิงทฤษฎีดังนี้

สมมติฐานที่ 2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล



ภาพประกอบ 9 แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร 3 ตัว

3.5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

โดแลน (Dolan, 1987 : 3 - 12) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าพยาบาลที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ จะมีความเหนื่อยหน่ายในงานสูง นั่นคือเมื่อพยาบาลไม่พึงพอใจในงานก็จะรู้สึกเหนื่อยหน่าย และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยแสดงออกทางด้านพฤติกรรมที่ไม่กระตือรือร้น ท้อแท้ ไม่รับผิดชอบ ไม่อยากทำงาน ละเลยผู้ป่วย และประสิทธิภาพของงานต่ำลง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้พยาบาลเกิดการเปลี่ยนแปลงอาชีพในที่สุด

อมรรัตน์ เสดสุวรรณ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงานตามรายงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 350 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และกลุ่มตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ชีวิตส่วนตัว ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานะทางอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้ป่วยกับปัญหาและเพื่อนร่วมงาน โดยสามารถอธิบายความผันแปรของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 23.35

จิตลดา ชัยรัตน์ (2538 : 35 - 76) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะออกจากองค์กรและวิชาชีพพยาบาลโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ โดยศึกษาความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการมีสัมพันธภาพในหน่วยงาน ด้านความต้องการของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมีอิสระในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา ความตั้งใจที่จะออกจากองค์กรและวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มอบลีย์ (Mobley. 1978 : 408 - 414) ได้เสนอตัวแบบของการคงอยู่ในงานโดยได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างโรงพยาบาลจำนวน 203 คน โดยใช้สมการถดถอย วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลการวิจัยพบว่า อายุและการดำรงตำแหน่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในการทำงานนั้นอาจนำไปสู่แนวความคิดที่จะลาออกหรือคงอยู่ในองค์กร และผลสุดท้ายก็จะเกิดพฤติกรรมการลาออกหรือคงอยู่ในองค์กรขึ้น

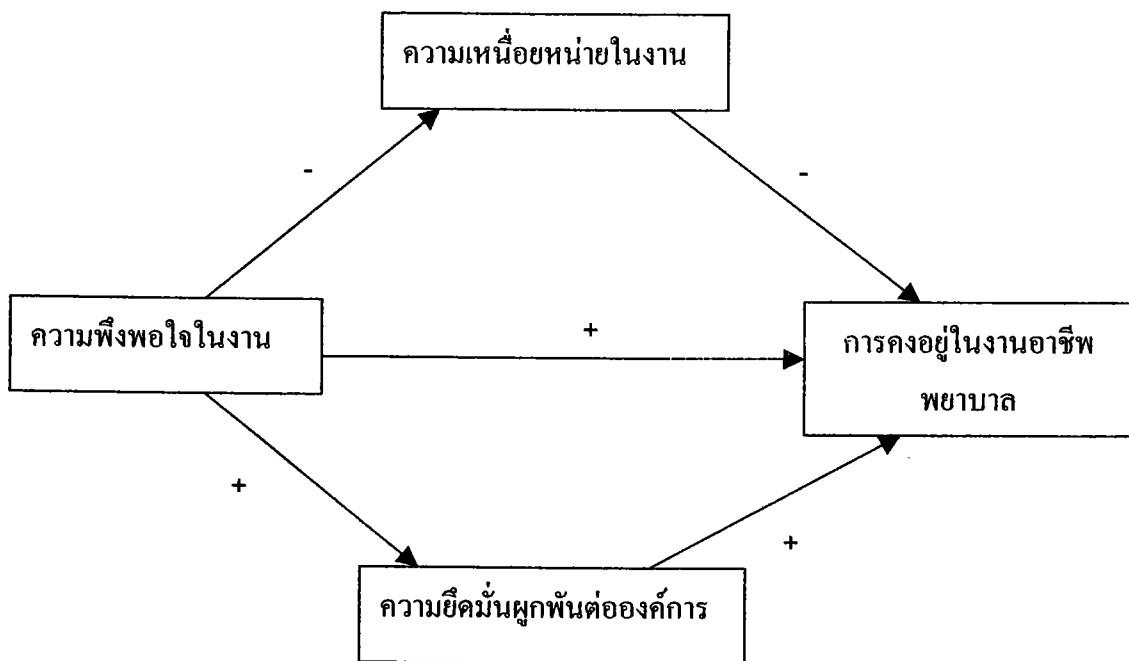
ดีคอติส และซัมเมอร์ (DeCotiis and Summers. 1987 : 445 - 470) ได้เสนอตัวแบบโดยเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเข้าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อการคงอยู่หรือลาออกจากงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากผู้จัดการกวดการและผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรมจำนวนทั้งสิ้น 367 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายความต้องการลาออกหรือคงอยู่ในงานโดยสมควรใจได้

ลี และ อาซฟอर्थ (Lee and Ashforth. 1993 : 14 - 15) ได้เสนอผลการวิจัยจากการผสมผสานโมเดลความเหนื่อยหน่าย พบว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อความพึงพอใจในชีวิต และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงด้านลบต่อมิติของความเหนื่อยหน่ายทางด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางด้านอารมณ์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐาน เพื่อทดสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานเชิงทฤษฎี ดังนี้

สมมติฐานที่ 3

ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล และ ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล โดยมีอิทธิพลด้านบวกผ่านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และอิทธิพลด้านลบผ่านความเหนื่อยหน่ายในงาน



ภาพประกอบ 10 แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร 4 ตัวแปร

3.5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของงาน

สอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2538 : 81 - 83) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 380 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของงานทั้ง 5 ลักษณะได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน และผลประโยชน์ของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคุณลักษณะของงานด้านความมีอิสระในการทำงาน ยังมีความ

สามารถในการทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ ($\beta = .0986$) โดยสามารถร่วมกับตัวแปรอื่นอธิบายความผันแปรของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 52.49

หัทยา มัทยาท (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงานและปัจจัยทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 140 คน ผลการวิจัยพบว่าลักษณะของงานสามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายในงานโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทำนายร่วมกับตัวแปรแรงสนับสนุนทางสังคมและความเข้มแข็งในการมองโลก สามารถอธิบายความแปรปรวนของความเหนื่อยหน่ายในงานได้ร้อยละ 46 ($R^2 = .46$)

จากการศึกษาของ ไพร์ซ และคนอื่นๆ (Pierce and others. 1991 : 29 - 34) พบว่าพยาบาลที่ลาออกจากงานมีความไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ได้แก่ ตารางการทำงานที่ไม่มีการยืดหยุ่น การอยู่เวรบ่อย – ดึก ซึ่งต้องกระทบความรู้ผิดชอบต่อครอบครัว และไม่สามารถทำงานตามเวลาที่เลือก สอดคล้องกับการศึกษาของ ฟิร์สคอทท์ และ โบเวน (Prescott and Bowen. 1987 : 60 - 66) ซึ่งสัมภาษณ์พยาบาลที่ลาออก พบเหตุผลอันดับแรกคือตารางเวลาการทำงานที่ไม่มีความยืดหยุ่น และไม่สามารถเลือกวันหรือเวลาทำงานได้ ทำให้พยาบาลขาดความพึงพอใจในการทำงานจากการขาดอิสระในวิชาชีพ ดังนั้นความมีอิสระในการทำงานจะมีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาล และจากการศึกษาของอารีย์ พฤกษราช และคณะ (2534 : 41 - 50) ศึกษาในโรงพยาบาลศิริราชพบว่า การอยู่เวร งานหนัก และงานจำเจ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดไม่พึงพอใจ และคิดที่จะลาออกจากงาน

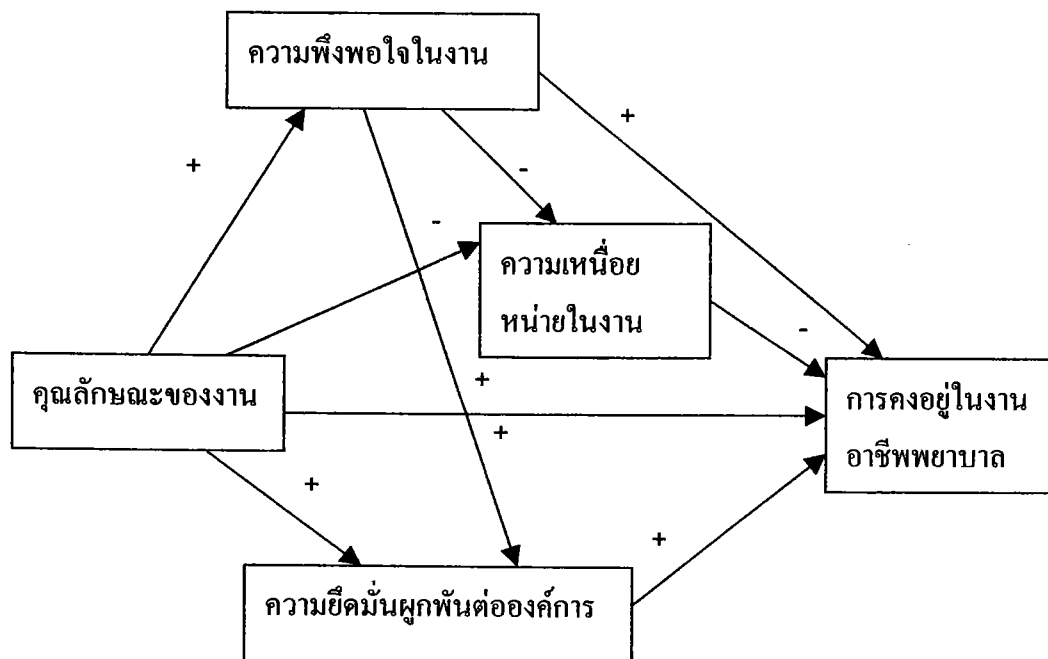
เดือนใจ ยงพานิช (2539 : 71) ได้ศึกษาปัจจัยด้านจิตใจ และด้านชีวสังคมที่สัมพันธ์กับภาวะสู่สมองไหลของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะของงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายภาวะสู่สมองไหลของกลุ่มที่มีภาระงานน้อยกับกลุ่มที่มีภาระงานมาก และเมื่อเปรียบเทียบภาวะสู่สมองไหลของกลุ่มที่มีภาระงานน้อยกับกลุ่มที่มีภาระงานมาก ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือกลุ่มที่มีภาระงานน้อย มีภาวะสู่สมองไหลน้อยกว่ากลุ่มที่มีภาระงานมาก และผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนภาวะสู่สมองไหลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสรุปว่าพยาบาลที่มีการทำงานนอกหน้าที่น้อยมีภาวะสู่สมองไหลน้อยกว่าพยาบาลที่มีการทำงานนอกหน้าที่มาก

แฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman and Oldham. 1980) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของงาน 5 มิติกับความพึงพอใจในงาน และการลาออกจากงาน กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้คำปรึกษา พบว่าคุณลักษณะของงานของผู้ให้คำปรึกษาเป็นงานที่มีทักษะที่หลากหลาย มีความสำคัญของงาน และเป็นงานที่มีอิสระในการตัดสินใจ แต่เป็นงานที่มีเอกลักษณ์ของงาน และข้อมูลป้อนกลับในงานต่ำ ส่วนด้านความพึงพอใจในงานกลุ่มผู้ให้คำปรึกษารายงานว่า ความรู้สึกตอบสนองต่องานเป็นบวก แรงจูงใจภายในและความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับสูง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยคุณลักษณะของงาน และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานเพื่อการทดสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานเชิงทฤษฎี ดังนี้

สมมติฐานที่ 4

คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล และคุณลักษณะของงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลโดยส่งอิทธิพลด้านบวกผ่านความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และส่งอิทธิพลด้านลบผ่านความเหนื่อยหน่ายในงาน



ภาพประกอบ 11 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร 5 ตัวแปร

3.5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม

วิไล พัวรักษา (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็น

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปจำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.1686$)

หัตยา มัทยาท (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และปัจจัยทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพประจำการจำนวน 140 คน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมสามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายในงานโดยรวมได้ร้อยละ 30.31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

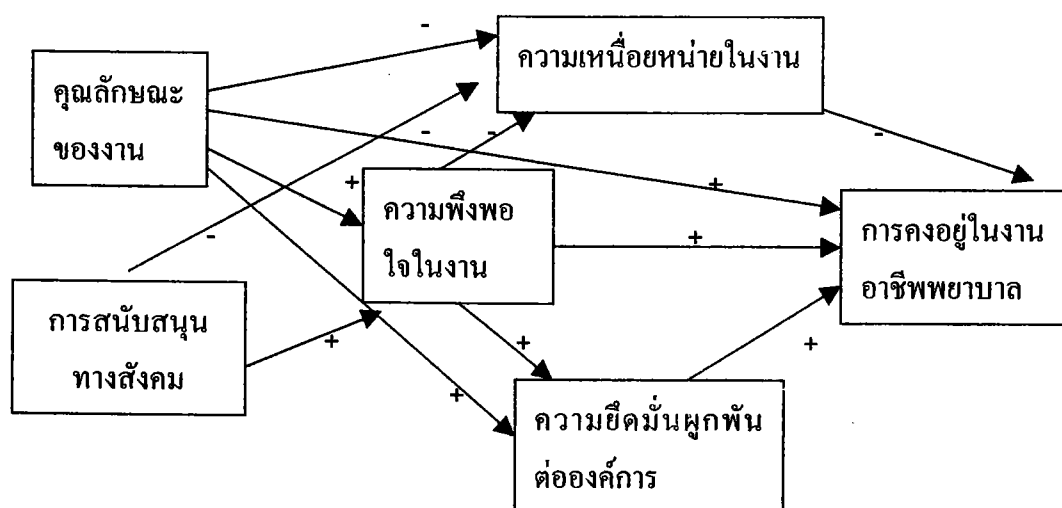
บุญศรี ชัยจิตามร (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยอาการหนัก โรงพยาบาลของรัฐ จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพจำนวน 1,410 คน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าหอผู้ป่วย และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.32$ ถึง $-.06$) การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมกับคู่สมรส เพื่อนและญาติ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.28$ และ $-.14$)

จารุพร แสงเป่า (2542) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 530 คน ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลี และอาชฟอर्थ (Lee and Ashforth. 1993 : 5) ได้เสนอผลการวิจัยจากการผสมผสานโมเดลของความเหนื่อยหน่าย พบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน ($r = .27$)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคมและการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานเพื่อการทดสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานเชิงทฤษฎี ดังนี้

สมมติฐานที่ 5 การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อความพึงพอใจในงาน และมีอิทธิพลทางตรงด้านลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลโดยส่งอิทธิพลด้านบวกผ่านความพึงพอใจในงาน และส่งอิทธิพลด้านลบผ่านความเหนื่อยหน่ายในงาน



ภาพประกอบ 12 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร 6 ตัว

3.5.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุของพยาบาลวิชาชีพ

จากผลการศึกษารีวิวของนักวิชาการต่างๆ เกี่ยวกับอายุของพยาบาลวิชาชีพที่ส่งผลต่อตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานไว้ดังนี้

บลูดอร์น (Bluedorn. 1982 : 135 - 153) ได้ศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ในขณะที่ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะค้นหางานใหม่ โดยที่ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานใหม่นั้นมีอิทธิพลโดยตรงกับความคิดที่จะลาออกจากองค์กร

สอาด วงศ์อนันต์นทร์ (2538 : 79 - 80) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันต่อ

องค์การโดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 380 คน ผลการวิจัยพบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ แสดงว่าพยาบาลที่มีอายุมากขึ้น มีแนวโน้มที่จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากขึ้น มีผลให้เกิดความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์การเพิ่มมากขึ้น และพบว่าอายุมีความสามารถในการทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($\beta = .3489$) โดยร่วมกับตัวแปรตัวอื่นอธิบายความผันแปรของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 52.49 ($R^2 = .5249$)

รัตนภรณ์ ศิริจันทร์ (2542 : 105 - 106) ได้ศึกษาพบว่าพยาบาลที่มีอายุต่างกัน จะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานแตกต่างกัน โดยพยาบาลที่มีอายุ 21 - 30 ปี มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมากกว่าพยาบาลที่มีอายุ 41 - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ บุญศรี ชัยชิตามร (2534) ที่พบว่าพยาบาลที่มีอายุต่างกันจะมีความรู้สึกท้อใจ และความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคลแตกต่างกัน ซึ่งความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในงานเป็นเหตุผลให้พยาบาลมักเปลี่ยนงานหรือลาออกจากวิชาชีพ

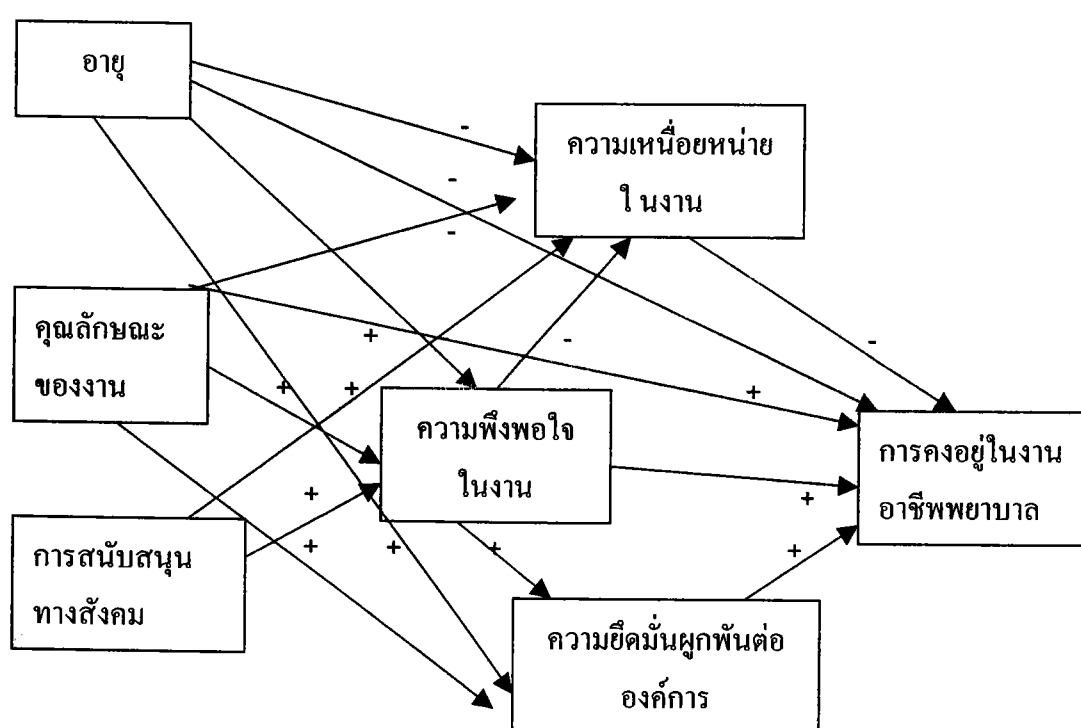
ปรีชาดิ ตันติวัฒน์ (2538 : 48) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลที่มีอายุ 30 - 40 ปี จะมีความตั้งใจจะลาออกจากงานสูงกว่ากลุ่มอื่นและตัวแปรอายุยังมีความสามารถในการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยร่วมกับตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล และความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลได้ร้อยละ 37 ($R^2 = .37$)

แสงทอง ประสุวรรณ์ (2541 : 71) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โดยศึกษากับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจังหวัดพิจิตร จำนวน 156 คน ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่มีความสามารถในการทำนายการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ อายุ รายได้ และภาระของงาน โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ได้ร้อยละ 63.96 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุของพยาบาลวิชาชีพและการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานเพื่อการทดสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานเชิงทฤษฎี ดังนี้

สมมติฐานที่ 5

อายุมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล และอายุมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล โดยส่งอิทธิพลด้านบวกผ่านความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและส่งอิทธิพลด้านลบผ่านความเหนื่อยหน่ายในงาน



ภาพประกอบ 13 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร 7 ตัวแปร

3.5.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาวิจัยของนักวิชาการต่างๆ เกี่ยวกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานอาชีพพยาบาลที่ส่งผลต่อตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานไว้ดังนี้

จากการศึกษาและสำรวจงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจากองค์กรของ ฮอม และ กิฟฟิท (Hom and Griffeth. 1995) พบว่าในการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการลาออกจากองค์กร ตัวแปรที่ถูกนำมาศึกษามากที่สุด ได้แก่ ตัวแปรด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร และยังพบว่าบุคลากรในองค์กรที่มีอายุมาก และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรยาวนานกว่า จะลาออกจากงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรน้อยกว่า

ซีบอล์ท (Seybolt. 1986 : 26 - 32) ได้ศึกษาถึงความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาล โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง พบว่าความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลในกลุ่มต่างๆ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับบทบาทในงานของแต่ละกลุ่ม โดยกลุ่มพยาบาลที่มีแนวโน้มจะลาออกจากงานง่ายที่สุดและมากที่สุด คือกลุ่มที่มีระยะเวลาพอสมควร กลุ่มที่มีแนวโน้มจะลาออกจากงานมากรองลงมา คือ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 1 - 3 ปี และ 3 - 6 ปี ตามลำดับ ส่วนกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป จะเป็นกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานน้อยที่สุด สรุปก็คือ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานยิ่งมาก ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานก็ยิ่งน้อย

ฮินแชว สเมลท์เซอร์ และ แอทวูด (Hinshaw, Smeltzer and Atwood. 1987 : 8 - 16) ศึกษาผลกระทบการทำให้พยาบาลคงอยู่ในงาน โดยศึกษาตัวแปรที่เป็นตัวทำนายการลาออกจากงานของพยาบาล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1975 คน พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานสามารถทำนายการลาออกได้ในระดับปานกลาง

อมรรัตน์ เสดสุวรรณ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงานตามรายงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน ผลการวิจัยพบว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่มีความสามารถในการทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยร่วมกับตัวแปรอื่นๆ สามารถอธิบายความผันแปรของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 23.35 ($R^2 = .2335$)

หัตยา มัทยาท (2541 : 101) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี มีความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคลแตกต่างกับพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประพันธ์ แพ้มคลองหอม (2540:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า กรมแพทย์

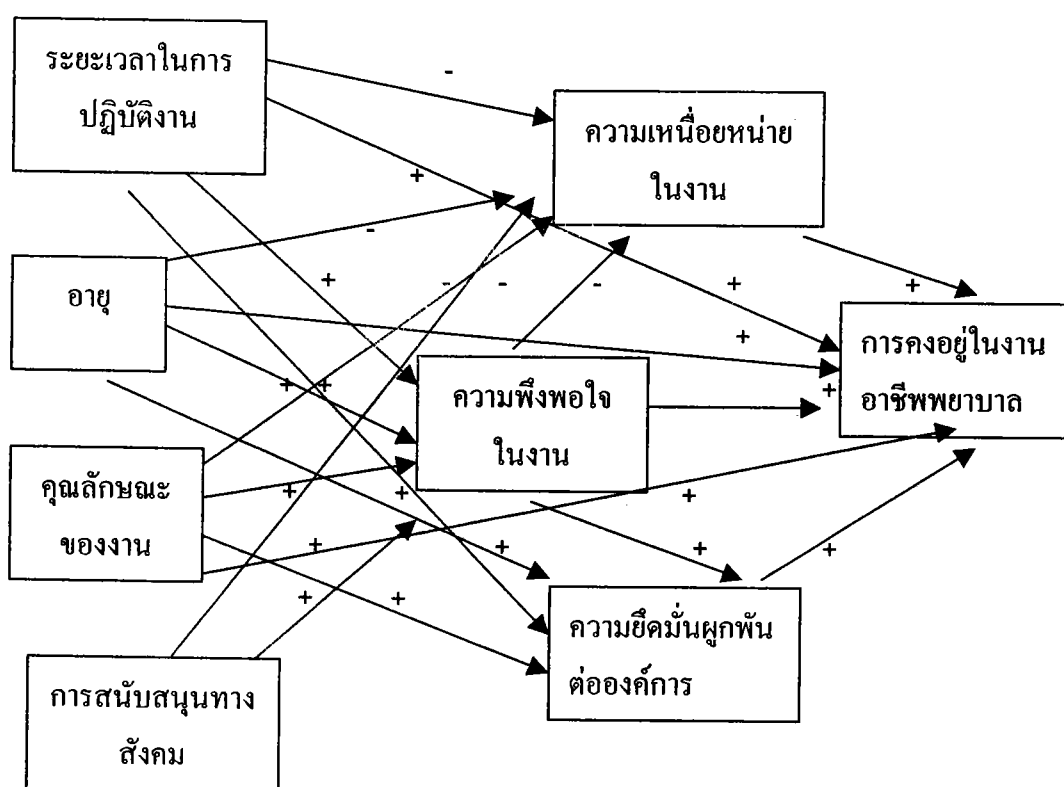
ทหารเรือ ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สะอาต วงศ์อนันต์นนท์ (2538 : 80 - 81) ได้ศึกษาพบว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = .164$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชีลด์ดอน (Sheldon. 1971: 143 - 150) ที่พบว่ายิ่งคนปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่าใด ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรสูงมากขึ้นและเป็นสาเหตุให้คงอยู่ในองค์กรนานขึ้น

ภาวิณี นาวาพานิช (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวลและปัจจัยชีวสังคมบางประการกับแนวโน้มการลาออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรประสบการณ์การทำงานเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การลาออกจากงานได้ โดยร่วมกับตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน และความวิตกกังวล ทำนายแนวโน้มการลาออกจากงานได้ร้อยละ 70.48 ($R^2 = .7048$)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานเพื่อการทดสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามทฤษฎี ดังนี้

สมมติฐานที่ 7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล โดยส่งอิทธิพลด้านบวกผ่านความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และการส่งอิทธิพลด้านลบผ่านความเหนื่อยหน่ายในงาน



ภาพประกอบ 14 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร 8 ตัวแปร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตจังหวัดราชบุรี โดยวางกรอบแนวคิดของการวิจัยอยู่ในรูปความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น มีขั้นตอนดำเนินการวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตจังหวัดราชบุรี ซึ่งประกอบไปด้วยโรงพยาบาลศูนย์ 1 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลราชบุรี โรงพยาบาลทั่วไป 3 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลดำเนินสะดวก โรงพยาบาลบ้านโป่ง โรงพยาบาลโพธาราม และโรงพยาบาลชุมชน 6 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลวัดเพลง โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชจอมบึง โรงพยาบาลปากท่อ โรงพยาบาลบางแพ โรงพยาบาลเจ็ดเสมียน และโรงพยาบาลสวนผึ้ง มีประชากรทั้งสิ้น 1108 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตจังหวัดราชบุรี โดยจำนวนของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากสูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ความคลาดเคลื่อน $\pm 4\%$ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 441 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 452 คน สำหรับวิธีการสุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two Stage Random Sampling) โดยมีวิธีการสุ่มดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มโรงพยาบาลโดยใช้วิธีการสุ่มแบบ Stratified Random Sampling โดยใช้ลักษณะของโรงพยาบาลเป็นชั้น (Strata) และโรงพยาบาลเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) สุ่มมา 50 % ได้โรงพยาบาล 5 โรงพยาบาลจากโรงพยาบาลทั้งหมด 10 โรงพยาบาล ดังนี้

โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป รวม 4 โรงพยาบาล สุ่ม 2 โรงพยาบาล

โรงพยาบาลชุมชน 6 โรงพยาบาล สุ่ม 3 โรงพยาบาล

ขั้นที่ 2 เมื่อได้จำนวนโรงพยาบาลทั้งหมด 5 โรงพยาบาลแล้วในโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไปที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแยกกันอย่างชัดเจนจะใช้วิธีการสุ่มแบบ Stratified Random Sampling โดยใช้แผนกที่ปฏิบัติงานเป็นชั้น (Strata) ได้แก่แผนก อายุรกรรม

ผู้ป่วยนอก ศัลยกรรม ผู้ป่วยหนัก (ICU) สูดิ-นรีเวชกรรม อุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน กุมารเวชกรรม ห้องผ่าตัด และจักษุ แต่ในโรงพยาบาลชุมชนซึ่งไม่มีแผนกที่ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนจะใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) สุ่มมา โรงพยาบาลละ 70% จากกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้ในขั้นที่ 1 ดังปรากฏในตาราง 2

ตาราง 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตจังหวัดราชบุรี

ลักษณะโรงพยาบาล	โรงพยาบาล	ประชากร (จำนวน)	กลุ่มตัวอย่าง (จำนวน)
โรงพยาบาลศูนย์	ศูนย์ราชบุรี	375	262
	โรงพยาบาลทั่วไป	163	-
โรงพยาบาลชุมชน	ดำเนินสะดวก	174	122
	บ้านโป่ง	201	-
	ยุพราชจอมบึง	38	26
	วัดเพลง	28	-
	ปากท่อ	39	-
	บางแพ	25	18
	เจ็ดเสมียน	35	24
	สวนผึ้ง	30	-
รวม		1108	452

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ออกแบบตามความมุ่งหมายของการศึกษา แบ่งออกเป็น 7 ตอน แต่ละตอนมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพเพื่อการศึกษาตัวแปรอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพยาบาลและแผนกที่ปฏิบัติงาน เพื่อบรรยายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีทั้งแบบเติมคำและแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงาน วัดได้จากลักษณะความเหนื่อยหน่ายที่แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกลดความเป็น

บุคคลและความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาจากแบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงานของ สิริยา สัมมาวาท (2532) ซึ่งได้แปลและพัฒนาจากแบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายของแมสแลชและแจ๊คสัน (Maslach and Jackson .1986) มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเท่ากับ .90 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงและพัฒนาให้อยู่ในขอบเขตของเรื่องที่จะศึกษา มีจำนวน 18 ข้อ แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ จำนวน 9 ข้อ (ข้อ 1,2,3,5,7,11,12,13,17) 2) ความรู้สึกลดความเป็นบุคคล จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 4,8,9,18) และ 3) ความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 6,10,14,15,16) มีทั้งข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบ

ตัวอย่างแบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงาน

ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคยรู้สึก
● ฉันรู้สึกจิตใจห่อเหี่ยวจากการทำงานในวิชาชีพพยาบาล					
●● ฉันเปลี่ยนเป็นคนหยาบกระด้างและไร้เมตตาต่อผู้คนมากขึ้นตั้งแต่ทำงานในวิชาชีพพยาบาล					
●●● ฉันรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จกับงานในวิชาชีพพยาบาล					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาแนวความคิดทางด้านทัศนคติ ตามนิยามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Porter และคณะ ได้แก่ (1) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ข้อ 1,2,3,10) (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร (ข้อ 4,6,11,13) และ (3) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (ข้อ 5,7,8,9,12) โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของน้องนุช ภูมิสนธิ์ (2539) ซึ่งได้แปลมาจากแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพอร์เตอร์ และคณะ (Porter and other. 1974) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .90 ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาแบบสอบถามให้ตรงตามขอบเขตของเรื่องที่จะศึกษา เป็นแบบ

สอบถามที่มีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 13 ข้อ มีทั้งข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบ

ตัวอย่างแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
●ฉันพบว่าค่านิยมของฉันและค่านิยมของโรงพยาบาลนั้นคล้ายคลึงกัน					
●● ฉันเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อจะช่วยให้โรงพยาบาลนี้ประสบความสำเร็จ					
●●● ฉันเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกชนิดที่ได้รับมอบหมายเพื่อคงความเป็นสมาชิกของโรงพยาบาลแห่งนี้					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน เป็นแบบสอบถามที่ประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบแรกเป็นความพึงพอใจในบริบทของงาน 5 ด้าน คือ ตัวงาน ค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้า (ความมั่นคง) หัวหน้างานซึ่งรวมการนิเทศงานและเพื่อนร่วมงานองค์ประกอบเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านอารมณ์ หรือความพึงพอใจในงาน 3 ด้าน คือความพึงพอใจที่เป็นแรงจูงใจภายในเกี่ยวกับงาน ความรู้สึกพึงพอใจเมื่อมีความก้าวหน้าในการทำงาน และความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับงานทั่วไป แบบสอบถามเพื่อวัดความพึงพอใจในงานด้านบริบท และความพึงพอใจในงานด้านความรู้สึก ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาจากแบบสอบถามของจากรูพร แสงเป้า (2542) ซึ่งได้แปลมาจากแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของ แฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman and Oldham . 1980 : 282 – 284) โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 วัดความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับงานทั่วไป จำนวน 19 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .82 ตอนที่ 2 วัดความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ ที่เป็นความรู้สึกจำนวน 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .91 ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ มีทั้งข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบ

ตัวอย่างแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน
ตอนที่ 4.1

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ท่านมีความพึงพอใจในงานอาชีพ พยาบาลต่อไปนี้เพียงใด					
● ความมั่นคงของงานที่ปฏิบัติอยู่					
●● รายได้และสวัสดิการที่ได้รับจาก การทำงานในโรงพยาบาลนี้					
●●● ความเจริญก้าวหน้าในการ ทำงานที่โรงพยาบาลนี้					

ตอนที่ 4.2

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
● โดยทั่วไปแล้วฉันมีความพึงพอใจ กับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้					
●● แม้จะมีรายได้น้อย ฉันก็รู้สึก ภูมิใจที่ได้ทำงานเพื่อสังคม					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามคุณลักษณะงาน เป็นแบบสอบถามคุณลักษณะเฉพาะของงาน 5 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถาม 15 ข้อ คือ (1) ความหลากหลายของทักษะ (ข้อ 1,5,10) (2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (ข้อ 3,4,11) (3) ความสำคัญของงาน (ข้อ 6,12,13) (4) ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (ข้อ 2,14,15) และ (5) ข้อมูลป้อนกลับในงาน (ข้อ 7,8,9) ผู้วิจัยได้แปลมาจากแบบสำรวจเพื่อการวิจัยงานของ แฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman and Oldham. 1980 : 275 - 295) และได้ปรับปรุงและพัฒนาแบบสอบถามให้ตรงตามขอบเขตของเรื่องที่จะศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีทั้งข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบ

ตัวอย่างแบบสอบถามคุณลักษณะของงาน

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
● งานที่ฉันรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน					
●● งานของฉันเป็นงานที่ได้ทำตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้ายทุกครั้ง					
●●● งานที่ฉันทำมีความสำคัญเป็นที่ยอมรับของสังคม					
●●●● งานที่ทำเปิดโอกาสให้ฉันกำหนดวิธีการทำงานได้อย่างอิสระ					
●●●●● ที่ทำงานของฉันเปิดโอกาสให้ตรวจสอบได้ว่าฉันทำงานได้ดีเพียงใด					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเพื่อวัดการสนับสนุนทางสังคมของจารย์พร แสงเป่า (2542) ที่ได้แปลและพัฒนาจากแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม (the social support questionnaire : SSQ) ของซาราซันและคนอื่นๆ (Sarason and others. 1983 : 127 - 139) จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .92 ลักษณะแบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งแต่ละประโยคในมาตรวัดจะแสดงถึงการรับรู้ถึงการได้รับการยอมรับการเห็นคุณค่า การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับการช่วยเหลือทางด้านวัสดุอุปกรณ์ที่จะทำให้บุคคลที่ได้รับการสนับสนุนสามารถทำหน้าที่ได้ตามปกติ การได้รับการช่วยเหลือในการให้คำแนะนำความรู้ในด้านการทำงาน ตลอดจนการช่วยแก้ปัญหาในการทำงานโดยจะแยกวัดเป็น 2 องค์ประกอบ คือ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าหรือภักดาลผู้ป่วย จำนวน 10 ข้อ (ข้อ 1-10) และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานจำนวน 10 ข้อ (ข้อ 11-20)

ตัวอย่างแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
● หัวหน้าหออภิบาลผู้ป่วยให้การสนับสนุนฉันในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน					
●● หัวหน้าหออภิบาลผู้ป่วยไม่เคยรับรู้หรือเข้าใจปัญหาในการปฏิบัติงานของฉัน					
●●● เพื่อนร่วมงานไม่เคยให้การสนับสนุนฉันในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน					
●●●● เพื่อนร่วมงานรับรู้และเข้าใจปัญหาในการปฏิบัติงานของฉันและพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือ					

ตอนที่ 7 แบบสอบถามการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามการคงอยู่ในงานของ อมรรัตน์ เสดสุวรรณ (2539) โดยประกอบไปด้วยเนื้อหาที่เป็นปัญหาต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน 4 ด้าน มีข้อคำถามทั้งหมด 8 ข้อ คือ (1) ด้านส่วนตัว (ข้อ 1,2) (2) ด้านสภาพงานและความรับผิดชอบ (ข้อ 3,4) (3) ด้านการนิเทศงาน (ข้อ 5,6) และ (4) ด้านระบบบริหารและการประสานงาน (ข้อ 7,8) โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเท่ากับ .89 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงและพัฒนาให้อยู่ในขอบเขตของเรื่องที่จะศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีทั้งข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบ

ตัวอย่างแบบสอบถามการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล

ข้อความ	ระดับการคงอยู่				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
● ฉันจะคงปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานเดิมต่อไป แม้ว่าจะเป็นงานหนัก					
●● ฉันไม่คิดที่จะโอนย้ายหรือลาออกไปปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยอื่นแม้ว่าจะต้องทำงานเกินเวลา					
●●● ฉันไม่คิดจะโอนย้ายหรือลาออกไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น แม้ว่าจะได้รับการยอมรับจากหัวหน้าหอผู้ป่วยลดลง					
●●●● ฉันจะคงปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานเดิมต่อไป แม้ว่าจะไม่มีการปรับปรุงสวัสดิการที่ทางโรงพยาบาลจัดให้ดีขึ้นกว่าเดิม					

เกณฑ์การให้คะแนนเครื่องมือแต่ละชุด

แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม คุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล มีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

		ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
มากที่สุด	ให้คะแนน	5	1
มาก	ให้คะแนน	4	2
ปานกลาง	ให้คะแนน	3	3
น้อย	ให้คะแนน	2	4
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	5

แบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงาน มีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

		ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
ไม่เคยรู้สึก	ให้คะแนน	1	5
นานๆครั้ง	ให้คะแนน	2	4
บางครั้ง	ให้คะแนน	3	3
บ่อยครั้ง	ให้คะแนน	4	2
เป็นประจำ	ให้คะแนน	5	1

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยหาคุณภาพของเครื่องมือทั้ง 6 ฉบับ โดยมีขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1. หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้แปลและพัฒนาขึ้นมาให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ให้ตรงตามทฤษฎี และขอบเขตของเรื่องที่จะศึกษาในงานวิจัย โดยการหาค่า IOC คัดเลือกข้อที่มีค่า $IOC \geq .50$ แล้วดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่า IOC เท่ากับ $0.67 - 1.00$ ผู้วิจัยจึงนำข้อคำถามทั้งหมดมาหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ

2. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วมาทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลโพธารามที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 100 คนเพื่อวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยการหาค่าอำนาจจำแนก ใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูงและกลุ่มต่ำทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายข้อด้วย t-test คัดเลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดปรากฏในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ	t
ความเหนื่อยหน่ายในงาน	18	3.01 - 7.10
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	13	2.20 - 4.47
ความพึงพอใจในงาน	27	2.09 - 7.89
คุณลักษณะของงาน	15	2.20 - 5.46
การสนับสนุนทางสังคม	20	2.94 - 8.06
การคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล	8	3.36 - 7.62

3. จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้มาทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านโป่งที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 100 คนเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แต่ละฉบับโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นระหว่าง .75 - .94 ดังปรากฏในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับ

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ	สัมประสิทธิ์แอลฟา
ความเหนื่อยหน่ายในงาน	18	.75
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	13	.80
ความพึงพอใจในงาน	27	.88
คุณลักษณะของงาน	15	.87
การสนับสนุนทางสังคม	20	.80
การคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล	8	.94

4. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามขั้นตอน ข้อ 1 – 3 จัดทำเป็นแบบวัดฉบับสมบูรณ์พร้อมที่จะนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์จากนายแพทย์ สาธารณสุข จังหวัดราชบุรี ให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวง สาธารณสุขตอบแบบสอบถาม
2. ขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลทั้ง 5 แห่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้
3. นำแบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้ทั้งหมดตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดแบ่งตาม โรงพยาบาลทั้ง 5 แห่งให้กลุ่มตัวอย่างตอบ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยตนเอง นัดวันมารับแบบสอบถามคืน และเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน
วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะการ แจกแจงตัวแปรโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 10.01 for Window
 2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ
 - 2.1 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายข้อด้วย t-test คัดเลือกข้อที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05
 - 2.2 หาค่าความเชื่อมั่น แต่ละฉบับโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
- (α - Coefficient) ของครอนบาค
3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน
ตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้ค่า สถิติไค-สแควร์(chi-square) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-fit index ;GFI) ค่า ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว(Adjusted goodness-of-fit index ;AGFI) ค่า

ประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root mean square error of approximation ; RMSEA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 10.01 with AMOS for window 98

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เพื่อบรรยายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง มีสูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541:36)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum X$ แทน ผลรวมทั้งหมดของข้อมูล
 n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้สูตรดังนี้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ .2540:173)

$$r = \frac{N\sum XY - \sum X\sum Y}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

เมื่อ r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
 N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum X$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนดิบ X
 $\sum Y$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนดิบ Y
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนดิบ X แต่ละตัวยกกำลังสอง
 $\sum Y^2$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนดิบ Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
 $\sum XY$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนดิบ X และ Y คูณกันแต่ละคู่

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยการหาค่า IOC ซึ่งมีสูตรดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ. 2542 : 114)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาตามความเห็น
ของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ แทน คะแนนความคิดเห็นรวมของผู้เชี่ยวชาญ
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ t-test เทคนิค 25 % กลุ่มสูงและ
กลุ่มต่ำ โดยมีสูตรดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาภิรตฺธิ์. 2542 : 226)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2}{n_H} + \frac{S_L^2}{n_L}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ ที่
	$\bar{X}_H$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูง
	$\bar{X}_L$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ
	S_H^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มสูง
	S_L^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มต่ำ
	n_H	แทน	จำนวนผู้ตอบในกลุ่มสูง
	n_L	แทน	จำนวนผู้ตอบในกลุ่มต่ำ

2.3 หาค่าความเชื่อมั่น แต่ละฉบับโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient)
ของครอนบาค (บุญธรรม กิจปรีดาภิรตฺธิ์. 2542 : 212 ; อ้างอิงจาก Cronbach. 1954)

$$r_{tt} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right)$$

เมื่อ	r_{tt}	แทน	ค่าความเชื่อมั่น
	k	แทน	จำนวนข้อของแบบวัดชุดนั้น
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของค่าความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	S_x^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืนในโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คือ ค่า ไค-สแควร์ (chi – square ; χ^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบว่าตัวแบบเชิงทฤษฎีที่สร้างขึ้นว่ากลมกลืนกับข้อมูลหรือไม่ โดยค่าไค-สแควร์ มีค่าต่ำหรือเข้าใกล้ศูนย์ หรือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าโมเดลการวิจัยกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีสูตรดังนี้

(เจนภพ ชัยวรรณ. 2541 ; อ้างอิงจาก Joreskog and Sorbom. 1989 : 43)

$$\chi^2 = (n - 1) F [s, \Sigma (\theta)] ; d = \{ (k) (k+1)/2 \} - t$$

เมื่อ χ^2 แทน ค่าสถิติไค-สแควร์

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

k แทน จำนวนตัวแปรที่สังเกตได้

d แทน degrees of freedom

$F [s, \Sigma (\theta)]$ แทน ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความเหมาะสมพอดีของโมเดลจากพารามิเตอร์

3.2 ดัชนี GFI (Goodness-of-fit Index)

ดัชนี GFI ที่ใช้ทดสอบว่า โมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความกลมกลืนหรือมีความเหมาะสมพอดีกัน ควรมีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป ซึ่งมีสูตรดังนี้ (Joreskog and Sorbom.1993 :123)

$$GFI = 1 - \{ F [s, \Sigma (\theta)] / F [s, \Sigma (0)] \}$$

เมื่อ GFI แทน ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี (Goodness-of-fit Index)

$[s, \Sigma (\theta)]$ แทน ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความเหมาะสมพอดีของโมเดลจากพารามิเตอร์

$F [s, \Sigma (0)]$ แทน ค่า F ของโมเดลที่ไม่มีพารามิเตอร์ในโมเดล

3.3 ดัชนี AGFI (Adjusted Goodness-of-fit Index)

ดัชนี AGFI ที่ใช้ทดสอบว่า โมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความกลมกลืนหรือมีความเหมาะสมพอดีกัน ควรจะมีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป เช่นเดียวกันกับค่าดัชนี GFI ซึ่งมีสูตรดังนี้ (Joreskog and Sorbom.1993 :123)

$$AGFI = 1 - \left\{ \frac{1}{2d}(k)(k+1) \right\} (1-GFI)$$

เมื่อ	AGFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้แล้ว
	k	แทน	จำนวนตัวแปรที่สังเกตได้
	d	แทน	degrees of freedom
	GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี (Goodness-of-fit Index)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

age	แทน	อายุ
exp	แทน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
burn	แทน	ความเหนื่อยหน่ายในงาน
com	แทน	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
sat	แทน	ความพึงพอใจในงาน
cha	แทน	คุณลักษณะของงาน
so	แทน	การสนับสนุนทางสังคม
reten	แทน	การคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
Sd	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation)
R	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple correlation)
R^2	แทน	ค่าความแปรผันร่วมกันระหว่างกลุ่มของตัวแปรอิสระกับการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล (Square Multiple correlation)
β	แทน	ค่าอิทธิพลมาตรฐาน (Beta weights)
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2 - statistic)
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-fit Index)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness-of-fit Index)
RMSEA	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root mean square error of approximation)
χ^2_{dif}	แทน	ค่าความแตกต่างของค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2 difference)

df _{dif}	แทน	ค่าความแตกต่างขององศาอิสระ (Degree of freedom difference)
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (Direct effects)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects)
TE	แทน	อิทธิพลรวม (Total effects)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 การแจกแจงความถี่และร้อยละของข้อมูลเบื้องต้น

1.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล

2.1 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล

2.2 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล

3.1 ผลการทดสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ ผลการวิเคราะห์โมเดลที่ได้พัฒนาเป็นโมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลที่ทดสอบพบว่ามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยยังไม่ได้ตัดเส้นอิทธิพลใดๆออก

3.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลที่ทดสอบพบว่ามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และตัดเส้นที่ค่าอิทธิพลไม่มีนัยสำคัญออก

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

การนำเสนอข้อมูลต่อไปนี้ แสดงผลการแจกแจงความถี่และค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยจุดมุ่งหมายของการนำเสนอผลการวิเคราะห์ในตอนนี้ เพื่อแสดงลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

1.1 การแจกแจงความถี่และร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพผล ปรากฏดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน

แผนกที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
อายุรกรรม	84	15.0
ศัลยกรรม	85	19.9
ผู้ป่วยนอก	22	5.2
สูติ-นรีเวช	50	11.7
ห้องผ่าตัด	31	7.3
อุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน	31	7.3
ผู้ป่วยหนัก	46	10.8
กุมารเวชกรรม	41	9.6
จักษุ	14	3.3
อื่นๆ	43	10.1
รวม	427	100

จากตาราง 5 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกศัลยกรรม(ร้อยละ19.9) รองลงมาปฏิบัติงานอยู่ในแผนกอายุรกรรม (ร้อยละ15) ส่วนแผนกจักษุมีพยาบาลวิชาชีพเป็นกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุด (ร้อยละ3.3)

1.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ผล ปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปร	k	$\bar{X}$	Sd
อายุ	-	32.69	6.88
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-	9.81	6.74
ความเหนื่อยหน่ายในงาน	18	2.05	0.48
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	9	2.25	0.59
การลดความเป็นบุคคล	4	1.51	0.53
ความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง	5	2.12	0.53
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	13	3.44	0.50
การยอมรับเป้าหมายและค่านิยม	4	3.38	0.66
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	4	3.68	0.57
ต้องการรักษาความเป็นสมาชิก	5	3.29	0.48
ความพึงพอใจในงาน	27	3.34	0.41
ด้านบริบท	19	3.40	0.48
ด้านความรู้สึก	8	3.19	0.40
คุณลักษณะของงาน	15	3.45	0.33
ทักษะที่หลากหลาย	3	4.05	0.53
เอกลักษณ์ของงาน	3	3.94	0.51
ความสำคัญของงาน	3	1.91	0.52
ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน	3	3.91	0.49
ข้อมูลป้อนกลับในงาน	3	3.47	0.72
การสนับสนุนทางสังคม	20	3.82	0.54
หัวหน้าหรือผู้ป้วย	10	3.68	0.61
เพื่อนร่วมงาน	10	3.97	0.62
การคงอยู่ในงานอาชีวพยาบาล	8	3.31	0.72
ด้านส่วนตัว	2	3.46	0.80
ด้านสภาพงานและความรับผิดชอบ	2	3.46	0.81
ด้านการนิเทศงาน	2	3.17	0.79
ด้านระบบการบริหาร	2	3.14	0.84

จากตาราง 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีอายุโดยเฉลี่ย 32 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ย 10 ปี ส่วนตัวแปรที่เหลือพบว่า ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=3.82$, Sd = 0.54) รองลงมา ได้แก่ คุณลักษณะของงาน ($\bar{X}=3.45$, Sd = 0.33) ส่วนตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=2.05$, Sd = 0.48)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล

2.1 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล ผลปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาโมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล

ตัวแปร	age	exp	burn	com	sat	cha	so	reten
age	1.000	.293**	-.027	.163**	-.002	-.108*	-.113*	.135*
exp		1.000	.094	.183**	.043	.056	-.037	.163**
burn			1.000	-.506**	-.484**	-.055	-.351**	-.409**
com				1.000	.666**	.211**	.315**	.565**
sat					1.000	.417**	.512**	.544**
cha						1.000	.368**	.333**
so							1.000	.333**
reten								1.000

* $P < .05$

** $P < .01$

จากตาราง 7 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายใน (Inter correlation) ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระด้วยกันส่วนใหญ่จะมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง ($r = .113 - .666$) โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดได้แก่ ความพึงพอใจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = .666$) รองลงมาได้แก่ ความพึงพอใจในงานกับการสนับสนุนทางสังคม ($r = .512$) สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (Simple correlation) พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวแปร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง ($r = .135 - .565$) โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานมากที่สุดได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = .565$) รองลงมาได้แก่ความพึงพอใจในงาน ($r = .544$)

2.2 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Backward Elimination และผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล ดังเสนอรายละเอียดในตาราง 8 ดังนี้

ตาราง 8 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (β) ของตัวแปรสาเหตุทุกตัวที่อยู่ในสมการของการถดถอย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล

ตัวแปรสาเหตุ	การคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล	
	β	r
อายุ (age)	.020	.135**
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (exp)	.070	.163**
ความเหนื่อยหน่ายในงาน (burn)	-.085	-.409**
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (com)	.309**	.565**
ความพึงพอใจในงาน (sat)	.267**	.544**
คุณลักษณะของงาน (cha)	-.050	.160**
การสนับสนุนทางสังคม (so)	.092*	.333**
R	.626	
R ²	.392	

* $P < .05$

** $P < .01$

จากตาราง 8 พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าอิทธิพลตั้งแต่ .267 ถึง .309 และมีค่าความสัมพันธ์ ตั้งแต่ .544 ถึง .565 ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมพบว่ามีค่าความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .092 มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .333 ส่วนตัวแปรอื่นพบว่ามีค่าความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล แต่ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล

เนื่องจากวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Backward Elimination เป็นวิธีการคัดเลือกตัวแปรอิสระออกจากตัวแบบของสมการการถดถอยทีละตัวแปร โดยจะเริ่มจากการสร้างตัวแบบของสมการการถดถอยที่รวมเอาตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าไปในสมการให้หมด แล้วคัดเลือกตัวแปรอิสระที่ไม่มีนัยสำคัญออกมาทีละ 1 ตัวแปร จนกระทั่งไม่มีตัวแปรใดถูกคัดออกจากตัวแบบอีก ตาราง 9 เป็นผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่แสดงค่าเฉพาะตัวแปรที่เหลืออยู่ในสมการ

ตาราง 9 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (β) ของตัวแปรสาเหตุที่เหลืออยู่ในสมการของการถดถอย

ตัวแปรสาเหตุ	การคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล	
	β	t
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (exp)	.089*	2.290
ความเหนื่อยหน่ายในงาน (burn)	-.096*	-2.095
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (com)	.311**	5.738
ความพึงพอใจในงาน (sat)	.246**	4.297
การสนับสนุนทางสังคม (so)	.079*	1.758
R	.624	
R ²	.390	

* $P < .05$

** $P < .01$

จากตาราง 9 พบว่าตัวแปรที่เหลืออยู่ในสมการและมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลมากที่สุดได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร รองลงมาได้แก่ความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .311 และ .246 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมพบว่าไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลน้อยที่สุด ($\beta = .079$) โดยตัวแปรที่เหลืออยู่ในสมการสามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลได้ร้อยละ 39

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล

3.1 ผลการทดสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ ผลการวิเคราะห์โมเดลที่ได้พัฒนาเป็นโมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลที่ทดสอบพบว่ามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยยังไม่ได้ตัดเส้นอิทธิพลใดๆออก

การวิเคราะห์ข้อมูลในช่วงแรกเป็นการวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐาน (ตามกรอบแนวคิดการวิจัย) เป็นอันดับแรกและถ้าหากโมเดลไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจะปรับแก้โดยการเพิ่มเส้นความสัมพันธ์หรือเส้นอิทธิพล จนกว่าจะได้โมเดลที่กลมกลืนกับข้อมูลมากที่สุด โดยยังไม่ตัดเส้นอิทธิพลใดๆออก หลังจากนั้นจึงพิจารณาตัดเส้นที่ค่าอิทธิพลไม่มีนัยสำคัญออก ซึ่งลักษณะเช่นนี้เป็นการวิเคราะห์แบบการปรับแต่งทฤษฎี (theory trimming) (Pedhazur.1982 :616 – 617) รายละเอียดดังปรากฏในตาราง 10

ตาราง 10 ค่าสถิติต่างๆที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่ยังไม่ได้ตัดค่าอิทธิพลใดๆออก

โมเดล	การปรับแก้	χ^2	df	p	GFI	AGFI	RMSEA	χ^2_{diff}	df _{diff}
1	ตามโมเดลสมมติฐาน	794	9	.000	.794	.175	.453	-	-
2	cha $\longleftrightarrow$ so age $\longleftrightarrow$ so age $\longleftrightarrow$ cha exp $\longleftrightarrow$ age other1 $\longleftrightarrow$ other3	5.421	4	.247	.997	.972	.029	788.579	5

จากตาราง 10 แสดงขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นในโมเดลที่ 1 และโมเดลที่ 2 ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

โมเดล 1 เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตามสมมติฐานการวิจัย ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าไค-สแควร์ ค่อนข้างสูง ($\chi^2 = 794$) ดัชนีอื่นยังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ โดยค่า GFI และ AGFI ยังมีค่าต่ำ (.794 และ .175) ค่า RMSEA ยังสูง (.453) จากค่าสถิติต่างๆจะเห็นว่า โมเดลตามสมมติฐานการวิจัยยังไม่มี ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงพิจารณาคัดค้านี้ตัดแปร (M.I.) เพื่อปรับแก้โมเดลใหม่

โมเดล 2 เป็นการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่ยอมผ่อนปรนเงื่อนไข โดยให้ตัวแปรภายนอกคือ คุณลักษณะของงานกับการสนับสนุนทางสังคม อายุกับการสนับสนุนทางสังคม อายุกับคุณลักษณะของงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับอายุ และความคลาดเคลื่อนของตัวแปรภายในความเหนื่อยหน่ายในงานและตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กันได้ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านี้พบว่ามีค่าสูง และเมื่อพิจารณาคัดค้านี้ตัดแปรจากการวิเคราะห์ตัวแบบที่ 1 พบว่า เมื่อยอมผ่อนปรนเงื่อนไขจะทำให้ค่าไค-สแควร์ ลดลงค่อนข้างสูง

ผลการวิเคราะห์พบว่าได้ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 5.421 ($df = 4$, $p = .247$) ซึ่งลดลงจากเดิมโดยมีค่า $\chi^2_{diff} = 788.579$ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน GFI , AGFI และ RMSEA เท่ากับ .997 , .972 และ .029 ซึ่งจะเห็นว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก เนื่องจากค่า GFI และค่า AGFI เข้าใกล้ 1 ค่า RMSEA < .05 นอกจากนี้ค่าดัชนีดัดแปรไม่ได้เสนอให้มีการปรับแก้ตัวแบบอีก ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าโมเดลที่ 2 เป็นโมเดลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยยังไม่ได้ตัดเส้นอิทธิพลใดๆออก ซึ่งสามารถแสดงค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรภายในแต่ละตัวที่ถูกอธิบายโดยโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นที่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดดังตาราง 11

ตาราง 11 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรภายในแต่ละตัวที่ถูกอธิบายโดยโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นที่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยยังไม่ได้ตัดเส้นอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญออก

ตัวแปร	R	%R ²
ความพึงพอใจในงาน	0.56	33.1
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	0.69	47.7
ความเหนื่อยหน่ายในงาน	0.54	29.4

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด โดยที่ยังไม่ได้ตัดเส้นที่ไม่มีนัยสำคัญออกพบว่า สมการโครงสร้างสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้มากที่สุด ร้อยละ 47.7 รองลงมาได้แก่ ความพึงพอใจในงานโดยอธิบายได้ร้อยละ 33.1

ดังที่ได้กล่าวแล้วว่าการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นในขั้นนี้เป็นการวิเคราะห์ที่หาโมเดลที่กลมกลืนกับข้อมูลมากที่สุดโดยยังไม่ได้ตัดเส้นอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญออก ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์มาพิจารณา เพื่อดูว่าเส้นอิทธิพลใดที่ไม่มีนัยสำคัญ โดยดูจากค่า C.R.ตามที่โปรแกรมให้มาซึ่งเส้นอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญแสดงในตารางที่ 12

ตาราง 12 เส้นอิทธิพล ค่าประมาณพารามิเตอร์ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน และค่า C.R. เฉพาะค่าที่ไม่มีนัยสำคัญ

เส้นอิทธิพล			ค่าอิทธิพล (EF)	ค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน (S.E.)	C.R.
Exp	→	sat	0.056	0.148	0.381
Age	→	sat	0.072	0.146	0.381
Exp	→	burn	0.059	0.117	0.508
Exp	→	com	0.042	0.076	0.554
Age	→	burn	-0.163	0.115	1.511
Age	→	com	0.113	0.075	-1.416
Cha	→	com	-0.080	0.051	-1.558
Exp	→	reten	0.075	0.073	1.033
Age	→	reten	-0.004	0.072	-0.060
Cha	→	reten	-0.036	0.050	-0.725

จากตาราง 12 จะเห็นได้ว่าค่าอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญมีทั้งหมด 10 ค่า ซึ่งมีขนาดอิทธิพลอยู่ระหว่าง 0.004 ถึง 0.163 (ไม่คิดเครื่องหมาย) ซึ่งเป็นค่าที่ต่ำกว่า 1.96 ซึ่งค่าอิทธิพลทั้งหมดจะถูกนำมาพิจารณาในการตัดออก เพื่อหาโมเดลที่ดีและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด อย่างไรก็ตามค่า C.R. อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อตัดเส้นอิทธิพลเส้นใดเส้นหนึ่งออก ซึ่งผู้วิจัยจะพิจารณาไปที่ละขั้นไป

ในขั้นตอนต่อไปเป็นการวิเคราะห์โมเดลที่ตัดเส้นอิทธิพลที่มีค่าอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญออก เป็นการวิเคราะห์ต่อเนื่องจากโมเดล 2 ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 13

3.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลที่ทดสอบพบว่ามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และตัดเส้นที่ค่าอิทธิพลไม่มีนัยสำคัญออก

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของโมเดลที่ตัดเส้นที่ค่าอิทธิพลไม่มี
นัยสำคัญออก

โมเดล	การปรับแก้	χ^2	df	p	GFI	AGFI	RMSEA	χ^2_{dif}	df _{dif}
3	age → reten exp → sat age → sat exp → burn exp → com	9.812	9	0.366	0.994	0.977	0.015	4.391	5
4	cha → reten	10.332	10	0.412	0.994	0.978	0.009	0.52	1
5	cha → com	12.662	11	0.316	0.993	0.976	0.019	2.33	1

จากตาราง 13 เป็นขั้นตอนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของโมเดลโดยตัดเส้นที่ค่าอิทธิพลไม่มีนัยสำคัญออก ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

โมเดล 3 เป็นการปรับแก้จากโมเดล 2 ซึ่งเป็นการตัดเส้นอิทธิพลที่มีค่า C.R. ต่ำจำนวน 5 เส้นออก ผลการวิเคราะห์พบว่าได้ค่า $\chi^2 = 9.812$ (df = 9, p = 0.366) ซึ่งมีค่าเพิ่มขึ้นจากโมเดล 2 โดยค่า $\chi^2_{\text{dif}} = 4.391$ ค่าดัชนีที่วัดความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกตัว มีค่าที่แสดงให้เห็นว่ากลมกลืนดีขึ้น โดยค่า GFI เปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย ค่า AGFI เข้าใกล้ 1 และ ค่า RMSEA ลดลงจากเดิม

โมเดล 4 ผู้วิจัยได้ปรับแก้โดยตัดเส้นอิทธิพลจาก คุณลักษณะของงานไปยังการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า $\chi^2 = 10.332$ (df = 10, p = 0.412) ค่า $\chi^2_{\text{dif}} = 0.52$ ค่า GFI เท่าเดิม ในขณะที่ค่า AGFI เข้าใกล้ 1 มากขึ้น และค่า RMSEA ลดลงจากโมเดล 3 แสดงให้เห็นว่าโมเดล 4 ยังมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับสูง

โมเดล 5 ปรับแก้จากโมเดล 4 โดยตัดเส้นอิทธิพลจากคุณลักษณะของงานไปยังความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ผลการวิเคราะห์ได้ค่า $\chi^2 = 12.662$ (df = 11, p = 0.316) ค่า $\chi^2_{\text{dif}} = 2.33$ ซึ่งสูงขึ้นจากเดิมเล็กน้อย ค่า GFI, AGFI และ ค่า RMSEA เปลี่ยนแปลงเล็กน้อยเท่านั้น และยังอยู่ในเกณฑ์ที่แสดงให้เห็นว่ายังกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลที่เหลือ พบว่ามีนัยสำคัญทุกเส้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ โมเดล 5 จึงเป็นโมเดลที่มีความกลมกลืนและดีที่สุด ซึ่งความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นและค่าสถิติต่างๆที่เป็นผลจากการวิเคราะห์โมเดล 5 ปรากฏในตาราง 14

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของโมเดลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จนกระทั่งได้โมเดลที่ดีและมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด จึงสามารถหาค่าอิทธิพลทางตรง (DF) อิทธิพลทางอ้อม(IE) และ ค่าอิทธิพลรวม(TE) ดังปรากฏในตาราง 14

ตาราง 14 แสดงค่าอิทธิพลทางตรง(DE) ค่าอิทธิพลทางอ้อม(IE) และค่าอิทธิพลรวม(TE) ของตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล

ตัวแปรสาเหตุ	การสนับสนุนทางสังคม(so)			คุณลักษณะของงาน(cha)			อายุ(age)			ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน(exp)			ความพึงพอใจในงาน(sat)			ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรการ(com)			ความเหนื่อยหน่ายในงาน(burn)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ความพึงพอใจในงาน(sat)	.43**	-	.43**	.59**	-	.59**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรการ(com)	-	.17**	.17**	-	.23**	.23**	.16**	-	.16**	-	-	-	.39**	-	.39**	-	-	-	-	-	-
ความเหนื่อยหน่ายในงาน(burn)	-.16**	-.15**	-.31**	.32**	-.21**	.11**	-.11**	-	-.11**	-	-	-	-.36**	-	.36**	-	-	-	-	-	-
การคงอยู่ในงาน(reten)	-	.13**	.13**	-	.14**	.14**	-	.05**	.05**	.07*	-	.07*	.15**	.13**	.28**	.27**	-	.27**	-.07*	-	-.07*

* $P < .05$

** $P < .01$

จากตาราง 14 ผลของเส้นทางอิทธิพลที่สามารถอธิบายถึงการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลได้ดี จากการทดสอบโมเดลพบว่ามีความกลมกลืนกันดีสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน และความเหนื่อยหน่ายในงานด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .43 และ -.16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรการ ความเหนื่อยหน่ายในงาน และการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .17, .21 และ .13 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน และความเหนื่อยหน่ายในงานด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .59 และ .32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรการ ความเหนื่อยหน่ายในงาน และการคงอยู่ในงาน

งานอาชีพพยาบาลด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .23 , .21 และ .14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. อายุมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และความเหนื่อยหน่ายในงานด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .16 และ -.11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ อายุมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

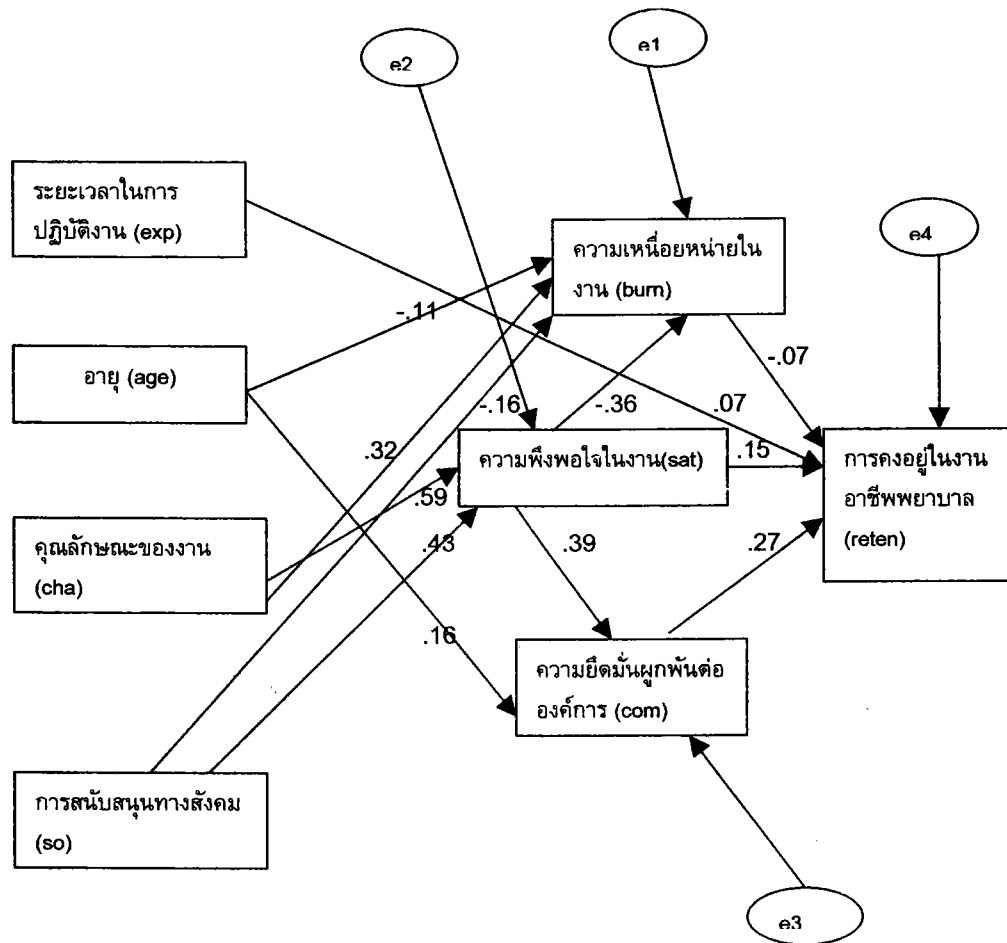
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .07 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความเหนื่อยหน่ายในงาน และการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .39 , -.36 และ .15 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .13 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. ความเหนื่อยหน่ายในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ -.07 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาค่า R^2 พบว่าตัวแปรที่นำมาศึกษาในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลได้ร้อยละ 38.1 เส้นทางอิทธิพลแสดงในภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 15 แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นและค่าอิทธิพลของโมเดลที่ดีและมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบของความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่อิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตจังหวัดราชบุรี

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตจังหวัดราชบุรี 10 โรงพยาบาลคือ โรงพยาบาลศูนย์ราชบุรี โรงพยาบาลดำเนินสะดวก โรงพยาบาลบ้านโป่ง โรงพยาบาลโพธาราม โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชจอมบึง โรงพยาบาลบางแพ โรงพยาบาลปากท่อ โรงพยาบาลวัดเพลง โรงพยาบาลสวนผึ้ง และโรงพยาบาลเจ็ดเสมียน มีประชากรทั้งหมด 1108 กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two Stage Random Sampling) รวมมีจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 427 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้นำปรับปรุง พัฒนาเพื่อให้เหมาะสมกับขอบเขตของเรื่องที่ทำการศึกษา มีทั้งหมด 7 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงาน ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามคุณลักษณะของงาน ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม ตอนที่ 7 เป็นแบบสอบถามการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามชุดที่ 2 ถึงชุดที่ 7 มาหาคูณภาพของเครื่องมือโดยการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยการหาค่าอำนาจจำแนก นำข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในช่วง .75 ถึง .93

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 452 ฉบับ ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 427 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS version 10.01 for window วิเคราะห์สถิติพื้นฐาน หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการตรวจสอบความตรงของโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรม AMOS version 4.01 โดยใช้ค่า χ^2 , GFI, AGFI และ RMSEA เป็นดัชนีวัดระดับความกลมกลืน

ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่าไม่มีความกลมกลืนกัน จึงต้องพัฒนาโมเดลตามคำแนะนำของโปรแกรม AMOS โดยยอมให้ตัวแปรภายนอกมีความสัมพันธ์กันบางคู่ และความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรบางตัวมีความสัมพันธ์กันได้บ้าง โมเดล 2 พบว่ามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดีโดยให้ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบทุกค่า ได้แก่ค่า χ^2 และ RMSEA ซึ่งมีค่าต่ำ ส่วนค่า GFI และ AGFI มีค่าเข้าใกล้ 1 ผู้วิจัยจึงนำโมเดล 2 มาพัฒนาต่อไปโดยตัดเส้นที่ค่าอิทธิพลไม่มีนัยสำคัญออก โดยการพิจารณาจากค่า C.R. เพื่อหาโมเดลที่ดีและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด อย่างไรก็ตามค่า C.R. อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อตัดเส้นอิทธิพลเส้นใดเส้นหนึ่งออก ซึ่งผู้วิจัยจึงพิจารณาที่จะขึ้นไป

ขั้นตอนของการพัฒนาโมเดลสิ้นสุดลงที่โมเดล 5 ซึ่งแก้ปรับจากโมเดล 4 ผลการวิเคราะห์ได้ค่า $\chi^2 = 12.662$ (df = 11, p = 0.316) ค่า $\chi^2_{df} = 2.33$ ซึ่งสูงขึ้นจากเดิมเล็กน้อย ค่า GFI, AGFI เข้าใกล้ 1 (.993 และ .976) และ ค่า RMSEA มีค่าต่ำ (.019) ซึ่งดัชนีทุกตัวอยู่ในเกณฑ์ที่แสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลที่เหลือ พบว่ามีนัยสำคัญทุกเส้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ โมเดล 5 จึงเป็นโมเดลที่มีความกลมกลืนและดีที่สุด ซึ่งความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลสามารถสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน และความเหนื่อยหน่ายในงานด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .43 และ -.16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การ ความเหนื่อยหน่ายในงาน และการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .17, .21 และ .13 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน และความเหนื่อยหน่ายในงานด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .59 และ .32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การ ความเหนื่อยหน่ายในงาน และการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .23 , .21 และ .14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. อายุมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และความเหนื่อยหน่ายในงานด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .16 และ -.11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ อายุมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .07 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความเหนื่อยหน่ายในงาน และการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .39 , -.36 และ .15 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .13 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. ความเหนื่อยหน่ายในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ -.07 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. โมเดลที่พัฒนาขึ้นสามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลได้ร้อยละ 38.1 ที่เหลืออีกร้อยละ 61.9 เป็นอิทธิพลของตัวแปรที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้ามาศึกษาในโมเดล ถ้าสามารถนำตัวแปรที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เข้ามาวิเคราะห์ร่วมด้วย อาจทำให้โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลได้เพิ่มขึ้น

2. ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล

2.1 ตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในงานมีอิทธิพลทางตรงด้านลบต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ แสดงว่าพยาบาลที่มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ รู้สึกเบื่อหน่ายต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความรู้สึกที่ไม่มีความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง จะส่งผลให้พยาบาลคงอยู่ในองค์กรน้อยลง เช่นเดียวกับการศึกษาของจารย์พร แสงเป่า (2542 : 129) ที่ศึกษาพบว่าความเหนื่อยหน่ายในงานมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ และสอดคล้องกับการศึกษาของมัลดาลี (Mulday : 1983) ที่พบว่าความเหนื่อยหน่ายในงานที่เกิดขึ้น ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากตัวพยาบาลวิชาชีพเองที่คิดว่าตนมีความรู้สึกและทัศนคติต่อผู้ป่วยในลักษณะเฉยเมย ไม่แยแส ซึ่งเป็นสิ่งที่ตนรับไม่ได้ จึงเกิดความรู้สึกผิด ละอายใจ แต่เก็บกดความรู้สึกไว้ ทำให้รู้สึกอึดอัดและลำบากใจ นำไปสู่ความล้มเหลวในการทำงาน ซึ่งต่อมาก็อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องลาออกจากอาชีพพยาบาลในที่สุด

2.2 ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ แสดงว่าบุคคลที่มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ มีความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ บุคคลจะมีพฤติกรรมคงอยู่ในองค์การ ดังนั้นบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การยิ่งสูงมากเท่าใด ความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การย่อมสูงตามไปด้วย ส่งผลให้ความต้องการลาออกลดต่ำลง (Steer and Porter, 1979) จากผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ น้องนุช ภูมิสนธิ์ (2539 : 106) ที่พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ตัวแปรความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลโดยส่งอิทธิพลด้านบวกผ่านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และส่งอิทธิพลด้านลบผ่านความเหนื่อยหน่ายในงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ แสดงว่าพยาบาลที่มีความพึงพอใจในงานจากการได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและทางด้านจิตใจ จะเกิดความรู้สึกชอบ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน มีความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พยาบาลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของเขากับองค์การมีความสอดคล้องกัน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์การตลอดไป ตรงกันข้ามกับพยาบาลที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน จากการมีทัศนคติทางลบต่องานที่ทำเนื่องมาจากการขาดการตอบสนองทางด้านจิตใจและด้านสภาพแวดล้อม พยาบาลจะมีความรู้สึกเหนื่อยอ่อนหมดเรี่ยวแรง เบื่อหน่ายต่องานในอาชีพพยาบาล มีความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จจากงานในอาชีพพยาบาล ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องลาออกจากงานในที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ ลี และอาชฟอर्थ (Lee and Ashforth, 1993 : 15) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานทำให้ระดับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และการลดความเป็นบุคคลมีระดับที่ลดต่ำลง จากผลการวิจัยเป็นไปตามแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานที่พบว่า ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานสูง ก็จะมีอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในงานต่ำหรือไม่มีความพึงพอใจในงาน (จิตลดา ชัยรัตน์, 2538 ; Mobley, 1978) ทั้งนี้เนื่องมาจาก การที่บุคคลคิดจะลาออกจากองค์การหรือเปลี่ยนงานนั้น มักเกิดจากความรู้สึกที่ว่าเขาพอใจหรือไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ดังนั้นหากไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ความคิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงานก็จะมีมาก มีการวางแผนที่จะหางานใหม่ จึงมีผลทำให้การคงอยู่ในงานมีน้อยลง

2.4 ตัวแปรคุณลักษณะของงาน พบว่าไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในงาน อาชีพพยาบาลซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ แต่พบว่ามีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงาน อาชีพพยาบาลโดยส่งอิทธิพลด้านบวกผ่านความพึงพอใจในงานและความเหนื่อยหน่ายในงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ และพบว่าไม่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ จากผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีคุณลักษณะของงานของแฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1980) ที่อธิบายว่าคุณลักษณะของงานทั้ง 5 ด้านจะส่งผลไปสู่สภาวะทางจิตของบุคคล ถ้าบุคคลมีการรับรู้ในสภาวะทางจิตทั้ง 3 ด้าน จึงส่งผลก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจในการทำงานในระดับที่มากหรือน้อย แล้วจึงส่งผลต่อไปยังการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล ซึ่งแสดงให้เห็นว่าถ้าบุคคลมีการรับรู้ในคุณลักษณะของงานทั้ง 5 มิติ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูงบุคคลก็จะมีการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลสูงมากขึ้น เมื่อพยาบาลรับรู้ว่างานที่ตนเองปฏิบัติอยู่มีลักษณะงานที่ดี พยาบาลจะเกิดความรู้สึกตื่นตัว เพราะเป็นการท้าทายความสามารถในการทำงาน ทำให้มีแรงจูงใจอยากจะทำงานมากขึ้น และสอดคล้องกับการศึกษาของ หัตยา มัทยาท (2541 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่าลักษณะของงานสามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายในงานโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมพบว่าไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในงาน อาชีพพยาบาลแต่มีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งอิทธิพลด้านลบผ่านความเหนื่อยหน่ายในงาน และอิทธิพลด้านบวกผ่านความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนทางสังคมที่ได้รับจากหัวหน้าหออภิบาลผู้ป่วยและเพื่อนร่วมงานของพยาบาลวิชาชีพมีอิทธิพลให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการได้รับการสนับสนุนทางสังคมช่วยให้ระดับความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น และเมื่อพยาบาลมีความพึงพอใจในการทำงานจะมีผลทำให้พยาบาลคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของลี และอาชฟอर्थ (Lee and Ashforth, 1993 : 15) ที่พบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานโดยส่งอิทธิพลผ่านความพึงพอใจในงาน ช่วยทำให้ระดับความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น และช่วยทำให้ระดับความเหนื่อยหน่ายในงานลดลง เช่นเดียวกับการศึกษาของวิลโลว์ พัวรักษา (2541 : บทคัดย่อ) และหัตยา มัทยาท (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 ตัวแปรอายุ พบว่าไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ แต่พบว่ามีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งอิทธิพลด้านบวกผ่านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และส่งอิทธิพลด้านลบผ่านความเหนื่อยหน่ายในงานซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ แต่ไม่ส่งอิทธิพลผ่านความพึงพอใจในงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ

สมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ แสดงว่าบุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมาก และมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานน้อย และส่งผลให้มีการคงอยู่ในงานนานขึ้น ตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีอายุน้อยจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรน้อย และมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมาก ส่งผลให้มีการคงอยู่ในงานน้อยลง และที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากทำให้ตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนลดลง และคนที่มีความอายุน้อยมักมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง และสิ่งจูงใจที่จะทำให้เขาออกไปทำงานในองค์กรอื่นก็ต้องสูงเพียงพอที่จะทำให้เขาย้ายออกไป และสิ่งนี้เองทำให้แรงดึงดูดใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานอื่นลดลง และเมื่อพยาบาลวิชาชีพมีอายุมากขึ้นจึงอยู่กับองค์กรนานขึ้น จึงทำให้มีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย และในลักษณะเดียวกันบุคคลที่มีอายุน้อยจะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานสูงกว่าบุคคลที่มีอายุมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากอายุเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงควมมีวุฒิภาวะและประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภท มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุม รอบคอบ รู้จักใช้ชีวิต มองชีวิตกว้างไกลลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย (Maslach, 1986 : 60) ดังนั้นบุคคลที่มีอายุน้อยจึงมีความเหนื่อยหน่ายในงานมากกว่าบุคคลที่มีอายุมาก

2.7 ตัวแปรระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ แต่พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลโดยส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงาน ความเหนื่อยหน่ายในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนานขึ้นจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในองค์กรมากขึ้น เนื่องมาจากผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานนาน จะมีโอกาสในการเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น การได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงจูงใจให้คงอยู่ในองค์กรได้นานขึ้น ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ความเหนื่อยหน่ายในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของอมรรัตน์ เสดสุวรรณ (2539 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และตรงกับการศึกษาของน้องนุช ภูมิสนธิ์ (2539 : 99) ที่พบว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากบุคคลที่ทำงานในองค์กรนานจะมีผลต่อการได้รับรางวัลจากงานสูง และมีเพื่อนสนิทมาก จึงทำให้ความต้องการลาออกน้อยกว่าคนที่เพิ่งเข้ามาอยู่ใหม่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่สำคัญและมีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลได้แก่ ตัวแปรความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และการเหนื่อยหน่ายในงาน แสดงว่าถ้าพยาบาลวิชาชีพที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมาก มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก พยาบาลจะมีการคงอยู่ในงานสูง และมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานน้อย แต่ถ้าพยาบาลวิชาชีพที่มีความเหนื่อยหน่ายในงานมาก พยาบาลจะมีการคงอยู่ในงานน้อยลง จึงเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารทางการพยาบาลควรจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของตัวแปรเหล่านี้ควรดำเนินการจัดกิจกรรมภายในโรงพยาบาลเพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ได้แก่การจัดกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดภายในโรงพยาบาล เช่นการจัดกีฬาภายในโรงพยาบาล และระหว่างโรงพยาบาล การทำกิจกรรมต่างๆเป็นทีม จัดให้มีห้องสนทนาและการประชุมสนทนาต่างๆ เพื่อความเพลิดเพลิน จัดอบรมและส่งเสริมให้พยาบาลมีการฝึกฝนการผ่อนคลายความเครียดในทางสร้างสรรค์ เพราะความเหนื่อยหน่ายในงานเป็นผลมาจากความเครียดที่เรื้อรัง นอกจากนี้ยังควรส่งเสริมสิ่งแวดล้อมในองค์กรของการทำงานในวิชาชีพพยาบาลที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในด้านบริบทและด้านความรู้สึกให้มากขึ้น เช่นในด้านการปฏิบัติงานควรมีการมอบหมายงานในหน้าที่พิเศษให้ตรงกับความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน ควรจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงาน และเพียงพอต่อสภาพงาน จัดตารางการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงการหยุดพักผ่อนที่เพียงพอ เปิดโอกาสให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรงและยุติธรรม ตลอดจนสร้างสัมพันธภาพที่ดีอยู่เสมอระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันและระหว่างหัวหน้างานกับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงาน และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงมากขึ้น มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานน้อยลง และส่งผลให้มีการคงอยู่ในงานมากขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่จะนำมาทดสอบความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ดีนั้น ควรมีกรอบแนวคิดและทฤษฎีในการอธิบายตัวแปรที่จะนำมาศึกษาในโมเดลที่ชัดเจน เพื่อให้การทดสอบความกลมกลืนของสมมติฐานเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความกลมกลืนกันในระดับที่ดียิ่งขึ้น
2. เพื่อให้โมเดลที่สร้างขึ้นแทนปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในธรรมชาติ ควรมีการวิเคราะห์แยกเป็นสองโมเดล คือโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) และโมเดลการวัด (Measurement Model) โมเดลสมการโครงสร้างเป็นโมเดลแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดลการวิจัย ส่วนโมเดลการวัดเป็นโมเดลแสดงความ

สัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้ เพื่อให้โมเดลสอดคล้องกับสภาพปรากฏการณ์จริง อันจะนำไปสู่การพัฒนาทฤษฎี และสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่จะเป็นประโยชน์ต่อไป

3. ตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาในครั้งนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลได้ร้อยละ 38.1 ที่เหลือจะเป็นอิทธิพลของตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดังนั้นการพัฒนาโมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล จึงควรพิจารณาตัวแปรอื่นที่คาดว่าจะมีผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลมาศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลได้มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. (2533). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร : กรณีศึกษาสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จารุพร แสงเป้า. (2542). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- จิตรลดา ชัยรัตน์. (2538, เมษายน - มิถุนายน). “ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะออกสถาบันและวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์,” *สรรพสิทธิเวชสาร*. 16 : 35 – 76.
- จินตนา ยูนิพันธ์. (2529, เมษายน – มิถุนายน). “การจัดการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตรบัณฑิตของปรัชาการพยาบาล,” *วารสารครุศาสตร์*. 14(4) : 50 – 56.
- ✓ จินตนา ธนวิบูลย์ชัย. (2537). การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค *Path analysis*. หน้า 33 - 44.
- จิราภรณ์ แพร่ต่วน. (2543). ความเครียดและความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ✓ เจนภพ ชัยวรรณ. (2541). การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแห่งปัจจัยที่มีผลต่อเจตนาในการเลือกเรียนต่อสายสามัญ โปรแกรมวิทยาศาสตร์ – คณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- เดือนใจ ยงพานิช. (2539). ปัจจัยบางประการด้านจิตใจและด้านชีวสังคมที่สัมพันธ์กับภาวะสูญเสียของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทัศนา บุญทอง. (2534 ,กรกฎาคม – กันยายน). “ พยาบาลกับปัญหาสมองไหล.....ใครรับผิดชอบ,” *วารสารพยาบาล*. 40(3) : 273 – 278.

- น้องนุช ภูมิสนธิ์.(2539) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะคิดต่อวิชาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจที่จะออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2537). ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญศรี ชัยชิตามร. (2533). สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในหออภิบาลผู้ป่วยอาการหนัก โรงพยาบาลของรัฐ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2542). เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 5 . กรุงเทพฯ.
- เบญจวรรณ เนตรเขม. (2541) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.กรุงเทพ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เบญจรัตน์ เดชนุวัฒน์ชัย.(2541). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ปรีชาติ ดันติวัฒน์.(2538). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.(2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.หน้า 109 - 145 .
กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ประพันธ์ แพ้มคลองขอม. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้ากรมแพทย์ทหารเรือ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภรณ์ กิริติบุตร. (2529). การประเมินผลขององค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
หน้า 94.

- ภาวิณี นาวาพานิช.(2537). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความภาคภูมิใจในตนเองความวิตกกังวลและปัจจัยทางชีวสังคมบางประการกับแนวโน้มการลาออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มาลินี พงศ์พานิช.(2531). จิตสลาย : ราคาของความสำเร็จที่แพงลิบ. หน้า 21-25. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- ยุวดี เกตสัมพันธ์.(2537). “ ปรากฏการณ์การลาออกของพยาบาล”, วิจัยทางการแพทย์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในทศวรรษหน้า : ทิศทางและรูปแบบ. การประชุมวิชาการสมาคมศิษย์เก่าพยาบาลศิริราช กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาการสาธารณสุข, อาเซียนมหาวิทยาลัยมหิดล.
- รัตนา ไกรสีหนาท .(2534). การศึกษาเปรียบเทียบอัตมโนทัศน์ สุขภาพจิตและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพกับพยาบาลเทคนิค. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- รัตนภรณ์ ศิริจันทร์. (2542). การศึกษาความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลในจังหวัดอุทัยธานี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2540). สถิติวิทยาทางการวิจัย. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น จัดพิมพ์.
- . (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น จัดพิมพ์.
- ✓วรรณิ์ แกมเกตุ. (2536). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสถานศึกษาสำหรับบุตรของผู้ปกครองนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในภาคกลาง : การวิเคราะห์เส้นทาง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วิลาวัลย์ โพธิ์ปัสสา.(2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานพยาบาล:ศึกษาในพยาบาลสี่เหล่าทัพ.วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วิไล พัวรักษา.(2541). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สมเกียรติ ศรีธาราธิคุณ.(2542). วัฒนธรรมองค์กรกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพชาย โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

- ✓ สำเร็จ บุญเรืองรัตน์.(2540). เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณ. หน้า 93 - 98. กรุงเทพฯ : บริษัท เลิฟแอนด์ลิฟเพรส จำกัด.
- สอาด วงศ์อนันต์นนท์.(2538). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สิระยา สัมมาวาจ. (2532) ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลรามารบิต. วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- แสงทอง ประสุวรรณ์. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน.วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- หัตยา มัทยาท. (2541). ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และปัจจัยทางจิตใจ ที่เกี่ยวข้องกับ ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออก . ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อมร นนทสุต. (2516, ตุลาคม) “ พยาบาลกับแผนพัฒนาสาธารณสุข ฉบับที่ 4,” ประมวลการประชุมพยาบาลแห่งชาติครั้งที่ 5. 1 : 21.
- อมรรัตน์ เสดสุวรรณ์.(2539). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงานตามรายงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อนันต์ชัย คงจันทร์.(2532). “ สรุปผลการวิจัย : “ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่องาน และความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย,” วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 12 : 32 - 44.
- อารีย์ พฤกษราช และคณะ. (2534, มกราคม – มีนาคม). “ การศึกษาความพึงพอใจในวิชาชีพ และความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ.” วารสารพยาบาล. 40 : 41 – 50.
- อโณทัย วีระพงษ์สุชาติ.(2541). การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช. วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

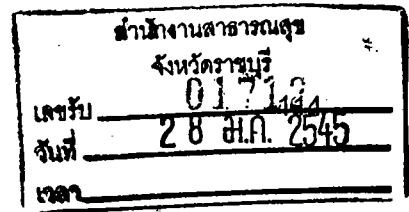
- อิศรภู่ รินโสง. (2543). ผลของฐานอำนาจและกลวิธีการใช้อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสถานการณ์ไม่เอื้ออำนวยที่มีต่อความผูกพัน การยอมรับ และการต่อต้านของผู้ใต้บังคับบัญชา. ปรินญานิพนธ์ วท.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Alpander,G.G. (1992) " Relationship between Commitment to hospital goals and job Satisfaction, " : A case study of nursing department. In M. Brown (ed.), *Nursing Management : Issues and Ideas*. p. 121 – 132. Maryland : An Aspen Poblcation.
- Arvey, R.D. and others. (1989 ,March). " Job Satisfaction : *Environmental and Genetic Component*,"*Journal of Applied Phychology*.72(2) : 187-192.
- Begleg, T.M. and Czajka, J.M. (1993). " Panel analysis of the moderating effects of Commitment On job satisfaction, intent to quit, and health following organizational chang," *Journal of Applied Phychology* . 78 : 552 – 556.
- Bluedorn,A.C. (1982). " Aunified Model Of Turnover form Oganization," *Human Relation*. 35 : 135-153.
- Brandt, P.A. and Weinert. (1985). *PRQ :Psychometric Update Unpublished Manuscript*. Washington D.C. ; University of Washington, School of Nursing.
- Cobb,S. (1976).Social support as moderator of lift stress. *Psychosomatic Medicine* 38 : 300.
- DeCotiis,T.A. and Summers,T.P. (1987,February)." A path analysis of a model of the antecedents and Consequences of organizational commitment," *Human Relation*. 40 : 445 – 470.
- Dolan,N.(1987). " The Relationship Between Burnout and job Satisfaction in nurse. *Journal of Advanced Nursing*. 12 : 3 -12.
- Hackman,J.R. and Oldham,G.R. (1980). *Work Redesign*. California : Addison Wesley Publishing Company Inc. .
- Herzberg, Frederick B.(1959). *The Motivation to Work* . New York : John Wiley and Sons.
- Hinshaw,A.S.,Smeltzer,C.H. and Atwood,J.R. (1987, June). Innovative retention strategies for Nursing staff. *JONA* 17 : 8 -16.
- Hom,P.W. and Griffeth,R.W. (1995). *Employee Turnover*. Cincinnati, Ohio : South-Western College Publishing.

- Hrebiniak, L.G. and Alutto, J.A. (1972). "Personal and role related factors in the Development Of organizational commitment," *Administration Science Quarterly*. 17 : 555 - 543.
- Jones. (1991). C.B. Staff Nurse Turnover Cost : Part I, a conceptual model in M.J. Ward and S.A. Price (eds.). *Issue in Nursing Administration : Selected veading*. p. 378 - 383.
- ✓ Joreskog, K.G. and Sorbom, D. (1993). *LISREL 8 : Structural Equation Modeling with The SIMPLIS Command Language*. Chicago: Scientific Software International, Inc.
- Lee, R.T. and Ashforth, B.E. (1993). "A Futher Examination of Managerial Burnout : Toward an Integrated Model," *Journal of Oganization Behaviors*. p. 14 -15.
- Krause, N. (1987). "Understanding the Stress Process : Linking Social Support with Locus of Beliefs Control. *Journal of Gerontology*. 42(6) : 589 - 593.
- Maslach, C. (1986). *Burnout : The Cost of Caring*. 2nd ed. New Jersey : Prentice - Hall, Inc.
- Maslach. (1993). " Burnout : A Multidimensional Perspective." *Professional Burnout Recent Developments In Theory and Research*. (edited by Schaufell, Maslach and Marek.) Washington : Taylor and Francis, p. 19-32.
- Maslach, C. and Jackson, S.E. (1986). *Maslach burnout Inventory*. p. 2. New York : Consulting Psychological Press.
- McConnell, E.A. (1982). *Burnout in the Nursing Profession : Coping Strategies Cause and Costs*. St. Louis : The C.V. Mosby Company.
- Muchinsky, P.M. (1993). *Psychology Applied to Work*. p. 290. 4th ed. California : Wadsworth, Inc.
- Muldary, T.W. (1983). " Burnout and Health Professionals," *Manifestasion and Management*. p. 43 - 80. New York : Appleton – Century – Crofts.
- Muus, K.J., et al. (1993). " Retening registered nurse in Rural community hospital", *Journal of Nursing Administration*. 23(3) : 38 - 43.
- Mobley, W.H. (1977). " Intermediate Linkages in the relationships between job satisfaction and Employee turnover." *Journal of Applied Psychology*. 62 : 237 - 240.
- Mobley, W.H. and others. (1978 , October- December) "An evaluation of precursors of hospital employee turnover", *Journal of Applied Psychology*. 63 : 408 - 414.

- Norbeck and Tilden, V.P. (1988). "International Nursing Research in Social Support : Theoretical and Methodological Issues," *Journal of Advanced Nursing*. 13 :173 - 178.
- Pedhazur, E.J. (1982). *Multiple Regression in Behavioral Research*. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Pierce, S.F., et al. (1991). Nurses employed in non Nursing fields. *JONA*. 21 : 29 - 34.
- Porter, L.W., et al. (1974). "Organizational Commitment Job satisfaction and turnover among psychiatric technicians," *Journal of Applied Psychology*. 59 :603 - 609.
- Prescott, P.A. and Bowen, S. (1987). Controlling nursing turnover. *Nursing Management*. 18 : 60 - 66.
- Sanger, E., Richardson, J. and Larson, E. (1985). "What satisfies nurses enough to keep Them," *Nursing Management*. 16 :43 - 46.
- Sarason and others. (1983). "Assessing Social Support : The Social Support Questionnaire," *Journal of Personality and Social Psychology*. 44(1) :127-139.
- Shermerhorn, J.R. (1996). *Management and Organizational Behavior*. Singapore : John Wiley & Son. p. 41.
- Simendinger, E.A. and Moore, T.F. (1985). *Organizational Burnout in Health Care Facilities*. Maryland : An aspen publication.
- Seybolt, J.W. (1986, February). "Dealing with premature employee turnover," *JONA*. 16 : 26 - 32.
- Sheldon, M. (1971). "Investment and involvement as mechanism producing commitment To the organization", *Administrative Science Quarterly*. 16 :143 - 150.
- Steer, R.M. and Porter, L.W. (1979). *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Taunton, R.L., Krampitz, S.D. & Wood, C.Q. (1989). "Manager impact on retention of Hospital staff : Part I", *Journal of Nursing Administration*. 19(3) : 14 - 18.
- Veninga, R.L. and Spradley, L.P. (1981). *The Work stress connection : How to cope with Job Burnout*. Boston : Little Brown.
- Webster, N. (1966). *Webster's third New International Dictionary*. Springfield : M.A. and C. Merriam Co. p. 300.
- Weiss, R. (1974). "The provision of Social Relationship", *In Doing Undo other*. England Cliffs, New jersey : Prentice - Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
จดหมายขอความร่วมมือในการทำวิจัย



ที่ ทม 1012/ 0608

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕๕ มกราคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดราชบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวสุชาดา หลวงศักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตจังหวัดราชบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ภา ศรีไพโรจน์ และอาจารย์สุวพร เข้มเฮง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ราชบุรี โรงพยาบาลดำเนินสะดวก โรงพยาบาลบางแพ โรงพยาบาลเจ็ดเสมียน และโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชจอมบึง จำนวน 452 คน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี ตอบแบบสอบถามการศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตจังหวัดราชบุรี ในระหว่างเดือนมกราคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสุชาดา หลวงศักดิ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และจะกรุณามีหนังสือแจ้งไปยังโรงพยาบาลในสังกัดจะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

1170 20. 11. 1970.

gndm

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรภูมิ ปัดไธสง)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119

28/1/45

ภาคผนวก ข

ค่าอำนาจจำแนก (t) ของเครื่องมือในการวิจัย

ตาราง 15 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม	ข้อที่	t	การพิจารณา	แบบสอบถาม	ข้อที่	t	การพิจารณา
ความเหนียว หน่วยในงาน	1	3.20	คัดเลือกไว้	ความยึดมั่นผูก พันต่อองค์กร	12	4.29	คัดเลือกไว้
	2	5.10	คัดเลือกไว้		13	3.33	คัดเลือกไว้
	3	4.27	คัดเลือกไว้		14	3.07	คัดเลือกไว้
	4	0.27	ตัดออก		15	2.88	คัดเลือกไว้
	5	3.85	คัดเลือกไว้	ความพึงพอใจ ในงาน	1	2.90	คัดเลือกไว้
	6	6.15	คัดเลือกไว้		2	3.11	คัดเลือกไว้
	7	3.01	คัดเลือกไว้		3	3.38	คัดเลือกไว้
	8	7.10	คัดเลือกไว้		4	2.79	คัดเลือกไว้
	9	0.25	ตัดออก		5	5.80	คัดเลือกไว้
	10	3.22	คัดเลือกไว้		6	3.94	คัดเลือกไว้
	11	4.32	คัดเลือกไว้		7	4.96	คัดเลือกไว้
	12	4.26	คัดเลือกไว้		8	7.86	คัดเลือกไว้
	13	6.15	คัดเลือกไว้		9	3.70	คัดเลือกไว้
	14	6.52	คัดเลือกไว้		10	5.13	คัดเลือกไว้
	15	4.70	คัดเลือกไว้		11	2.72	คัดเลือกไว้
	16	3.77	คัดเลือกไว้		12	4.08	คัดเลือกไว้
	17	3.13	คัดเลือกไว้		13	4.47	คัดเลือกไว้
	18	4.28	คัดเลือกไว้		14	7.70	คัดเลือกไว้
	19	5.26	คัดเลือกไว้		15	6.57	คัดเลือกไว้
	20	1.40	ตัดออก		16	3.64	คัดเลือกไว้
	21	3.26	คัดเลือกไว้		17	5.01	คัดเลือกไว้
ความยึดมั่นผูก พันต่อองค์กร	1	2.41	คัดเลือกไว้		18	5.04	คัดเลือกไว้
	2	2.58	คัดเลือกไว้		19	4.44	คัดเลือกไว้
	3	2.84	คัดเลือกไว้		20	7.73	คัดเลือกไว้
	4	3.76	คัดเลือกไว้		21	4.00	คัดเลือกไว้
	5	3.94	คัดเลือกไว้		22	3.54	คัดเลือกไว้
	6	0.78	ตัดออก		23	6.21	คัดเลือกไว้
	7	4.47	คัดเลือกไว้		24	4.84	คัดเลือกไว้
	8	2.20	คัดเลือกไว้		25	7.89	คัดเลือกไว้
	9	-2.75	คัดเลือกไว้		26	5.22	คัดเลือกไว้
	10	0.73	ตัดออก		27	2.09	คัดเลือกไว้
	11	3.59	คัดเลือกไว้				

ตาราง 15 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อที่	t	การพิจารณา	แบบสอบถาม	ข้อที่	t	การพิจารณา
คุณลักษณะของงาน	1	4.21	คัดเลือกไว้	การคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล	13	6.37	คัดเลือกไว้
	2	3.35	คัดเลือกไว้		14	5.58	คัดเลือกไว้
	3	5.46	คัดเลือกไว้		15	7.27	คัดเลือกไว้
	4	4.16	คัดเลือกไว้		16	6.47	คัดเลือกไว้
	5	4.96	คัดเลือกไว้		17	5.71	คัดเลือกไว้
	6	2.47	คัดเลือกไว้		18	2.94	คัดเลือกไว้
	7	3.24	คัดเลือกไว้		19	4.41	คัดเลือกไว้
	8	3.03	คัดเลือกไว้		1	5.67	คัดเลือกไว้
	9	3.36	คัดเลือกไว้		2	3.36	คัดเลือกไว้
	10	2.20	คัดเลือกไว้		3	6.65	คัดเลือกไว้
	11	3.80	คัดเลือกไว้		4	7.62	คัดเลือกไว้
	12	3.12	คัดเลือกไว้		5	3.77	คัดเลือกไว้
	13	3.34	คัดเลือกไว้		6	5.35	คัดเลือกไว้
	14	4.12	คัดเลือกไว้		7	7.24	คัดเลือกไว้
	15	3.71	คัดเลือกไว้		8	6.23	คัดเลือกไว้
แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม	1	4.34	คัดเลือกไว้				
	2	4.58	คัดเลือกไว้				
	3	4.69	คัดเลือกไว้				
	4	6.25	คัดเลือกไว้				
	5	4.95	คัดเลือกไว้				
	6	6.37	คัดเลือกไว้				
	7	4.17	คัดเลือกไว้				
	8	7.63	คัดเลือกไว้				
	9	7.91	คัดเลือกไว้				
	10	6.98	คัดเลือกไว้				
	11	8.06	คัดเลือกไว้				
	12	6.53	คัดเลือกไว้				

ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดอยู่ระหว่าง .75 - .94 ค่าอำนาจจำแนก (t) ของกลุ่มสูง – กลุ่มต่ำอยู่ระหว่าง 2.09 – 8.06 ตัดข้อที่ค่าอำนาจจำแนกไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , $t_{.05} = 1.96$

ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างเนื้อหา กับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 16 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างเนื้อหา กับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ความเหนื่อยหน่ายในงานอาชีพพยาบาล	1	1	1	1	3	1.00
	2	1	1	1	3	1.00
	3	1	1	1	3	1.00
	4	1	1	1	3	1.00
	5	1	1	1	3	1.00
	6	0	1	1	2	0.67
	7	1	1	1	3	1.00
	8	1	1	1	3	1.00
	9	1	1	1	3	1.00
	10	1	1	1	3	1.00
	11	0	1	1	2	0.67
	12	1	1	1	3	1.00
	13	1	1	1	3	1.00
	14	1	1	1	3	1.00
	15	1	1	1	3	1.00
	16	1	1	1	3	1.00
	17	1	1	1	3	1.00
	18	1	1	1	3	1.00
	19	1	1	1	3	1.00
	20	1	1	1	3	1.00
	21	1	1	1	3	1.00
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	1	1	1	1	3	1.00
	2	1	1	0	2	0.67
	3	1	1	1	3	1.00
	4	1	1	1	3	1.00
	5	1	1	1	3	1.00
	6	1	1	1	3	1.00
	7	1	1	1	3	1.00
	8	1	1	1	3	1.00
	9	1	1	1	3	1.00

ตาราง 16 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร	10	1	1	1	3	1.00
	11	1	1	0	3	0.67
	12	1	1	1	3	1.00
	13	1	1	1	3	1.00
	14	1	1	1	3	1.00
	15	1	1	1	3	1.00
แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน (ตอนที่ 1)	1	1	1	1	3	1.00
	2	1	1	1	3	1.00
	3	1	1	1	3	1.00
	4	1	1	1	3	1.00
	5	1	1	1	3	1.00
	6	1	1	1	3	1.00
	7	1	1	1	3	1.00
	8	1	1	1	3	1.00
	9	1	1	1	3	1.00
	10	1	1	1	3	1.00
	11	1	1	1	3	1.00
	12	1	1	1	3	1.00
	13	1	1	1	3	1.00
	14	1	1	1	3	1.00
	15	1	1	1	3	1.00
	16	1	1	1	3	1.00
	17	1	1	1	3	1.00
	18	1	1	1	3	1.00
	19	1	1	1	3	1.00
แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน (ตอนที่ 2)	1	1	1	1	3	1.00
	2	1	1	1	3	1.00
	3	1	1	1	3	1.00
	4	1	1	1	3	1.00
	5	1	1	1	3	1.00
	6	1	1	1	3	1.00

ตาราง 16 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน (ตอนที่ 2)	7	1	1	1	3	1.00
	8	1	1	1	3	1.00
แบบสอบถามคุณลักษณะของงาน	1	1	1	0	2	0.67
	2	1	1	0	2	0.67
	3	1	1	0	2	0.67
	4	1	1	0	2	0.67
	5	1	1	0	2	0.67
	6	1	1	0	2	0.67
	7	1	1	0	2	0.67
	8	1	1	0	2	0.67
	9	1	1	0	2	0.67
	10	1	1	0	2	0.67
	11	1	1	0	2	0.67
	12	1	1	0	2	0.67
	13	1	1	0	2	0.67
	14	1	1	0	2	0.67
	15	1	1	0	2	0.67
แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม	1	1	1	1	3	1.00
	2	1	1	1	3	1.00
	3	1	1	1	3	1.00
	4	1	1	1	3	1.00
	5	1	1	1	3	1.00
	6	1	1	1	3	1.00
	7	1	1	1	3	1.00
	8	1	1	1	3	1.00
	9	1	1	1	3	1.00
	10	1	1	1	3	1.00
	11	1	1	1	3	1.00
	12	1	1	1	3	1.00
	13	1	1	1	3	1.00

ตาราง 16 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม	14	1	1	1	3	1.00
	15	1	1	1	3	1.00
	16	1	1	1	3	1.00
	17	1	1	1	3	1.00
	18	1	1	1	3	1.00
	19	1	1	1	3	1.00
	20	1	1	1	3	1.00
แบบสอบถามการคงอยู่ในงานอาชีพ พยาบาล	1	1	1	1	3	1.00
	2	1	1	1	3	1.00
	3	1	1	1	3	1.00
	4	1	1	1	3	1.00
	5	1	1	1	3	1.00
	6	1	1	1	3	1.00
	7	1	1	1	3	1.00
	8	1	1	1	3	1.00

ภาคผนวก ง
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กุมภาพันธ์ 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
เรียน พยาบาลวิชาชีพที่นับถือ

ด้วยดิฉัน นางสาวสุชาดา หลวงศักดิ์ นิสิตปริญญาโทสาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน อาชีพพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตจังหวัดราชบุรี ”

เพื่อให้ผลงานวิจัยเรื่องดังกล่าวมีคุณภาพทางวิชาการอย่างแท้จริง จึงขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน ข้อมูลที่ได้จะถูกเก็บเป็นความลับ และจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเพื่อประโยชน์ในเชิงวิชาการเท่านั้น ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากรในวิชาชีพพยาบาลต่อไป

หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุชาดา หลวงศักดิ์)

นิสิตปริญญาโท สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หมายเหตุ : เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จแล้วโปรดติดกระดาษแผ่นนี้ออก

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความที่เป็นจริงลงในช่องว่างที่เว้นไว้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหน้าคำถามที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง

1. อายุ.....ปี (บริบูรณ์)
2. ท่านปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นเวลา.....ปี.....เดือน
3. ท่านปฏิบัติงานอยู่ในแผนก

☐ แผนกอายุรกรรม ☐ แผนกผู้ป่วยนอก ☐ แผนกห้องผ่าตัด ☐ แผนกห้องผู้ป่วยหนัก ☐ แผนกจักษุ	☐ แผนกศัลยกรรม ☐ แผนกสูติ-นรีเวช ☐ แผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ☐ แผนกกุมารเวชกรรม ☐ อื่น ๆ
--	--

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยรู้สึก
1. ฉันรู้สึกจิตใจหดหู่กับการพยาบาลคนไข้ป่วยหนัก					
2. ฉันรู้สึกหมดแรงเมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานในแต่ละวัน					
3. ฉันรู้สึกอ่อนเพลียเมื่อตื่นนอนในตอนเช้าและรู้ว่าต้องไปทำงานอีกวัน					
4. ฉันรู้สึกว่าฉันได้ปฏิบัติของผู้ป่วยบางคนเหมือนเขาไม่มีชีวิตจิตใจ					
5. การบริการผู้ป่วยและญาติของผู้ป่วยตลอดทั้งวันทำให้ฉันรู้สึกเครียด					

ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคยรู้สึก
6. ฉันสามารถแก้ปัญหาของผู้ป่วยและญาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7. ฉันรู้สึกเบื่องานที่ทำในปัจจุบัน					
8. ฉันเปลี่ยนเป็นคนหยาบกระด้างและไร้เมตตาต่อผู้อื่นมากขึ้นตั้งแต่ทำงานในวิชาชีพพยาบาล					
9. ฉันมีความวิตกกังวลว่างานในอาชีพพยาบาลทำให้จิตใจของฉันแข็งกระด้างขึ้น					
10. ฉันรู้สึกกระปรี้กระเปร่าขณะทำงาน					
11. ฉันรู้สึกคับข้องใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
12. ฉันรู้สึกว่างานที่ฉันทำเป็นงานที่หนักเกินกำลังของฉัน					
13. ฉันรู้สึกเครียดเมื่อต้องให้การพยาบาลผู้ป่วยโดยตรง					
14. ฉันสามารถสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายได้ขณะให้การพยาบาลผู้ป่วย					
15. ฉันรู้สึกเป็นสุขใจเมื่อให้การพยาบาลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด					
16. ฉันรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จจากการทำงานในอาชีพพยาบาล					
17. ฉันรู้สึกสิ้นหวังจากการทำงานในอาชีพพยาบาล					
18. ฉันรู้สึกว่าผู้ป่วยและญาติไม่พึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาลของฉัน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความยัดมันผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ฉันมักพูดถึงข้อดีของโรงพยาบาลของฉันให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ					
2. ฉันพบว่าค่านิยมของฉันและค่านิยมของโรงพยาบาลนั้นคล้ายคลึงกัน					
3. ฉันภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าฉันเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลนี้					
4. โรงพยาบาลแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้ฉันได้ดีที่สุด					
5. ฉันรู้สึกว่าคุณคิดถูกที่เลือกทำงานในโรงพยาบาลนี้					
6. ฉันมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลนี้					
7. ฉันสามารถทำงานกับโรงพยาบาลอื่นได้ดีเช่นเดียวกันถ้าชนิดของงานคล้ายคลึงกัน					
8. การเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่องานอาจเป็นสาเหตุให้ฉันลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้					
9. ฉันคิดว่าโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นโรงพยาบาลที่ดีที่สุดที่ฉันจะทำงานด้วย					
10. ฉันคิดว่าการตัดสินใจทำงานในโรงพยาบาลนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง					
11. ฉันเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อจะช่วยให้โรงพยาบาลนี้ประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง					
12. ฉันเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกชนิดเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
13. ฉันทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงพยาบาลเสมอ					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

ตอนที่ 4.1 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ท่านมีความพึงพอใจในงานอาชีพพยาบาลต่อไปนี้เพียงใด					
1. ความมั่นคงของงานที่ปฏิบัติอยู่					
2. รายได้และสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้					
3. ความเจริญก้าวหน้าในการทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้					
4. เพื่อนร่วมงานที่ทำงานด้วย					
5. การได้รับการยอมรับและความยุติธรรมจากหัวหน้างาน					
6. คุณค่าของความสำเร็จในงานที่ทำ					
7. โอกาสที่จะได้รู้จักบุคคลอื่นขณะทำงาน					
8. การได้รับคำแนะนำและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา					
9. รายได้ที่ได้รับเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน					
10. ความเป็นอิสระในการทำงานทั้งในด้านความคิดและการกระทำ					
11. การช่วยเหลือกันของเพื่อนร่วมงานระหว่างการทำงาน					
12. ความท้าทายของงานที่ทำ					
13. คุณภาพโดยรวมที่ได้รับจากการนิเทศงาน					
14. โอกาสในการทำงานตามวิธีการของตนเอง					
15. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานตามหน้าที่ของตน					
16. ความเหมาะสมของรายได้กับปริมาณและคุณภาพของงานที่ทำ					

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
17. โอกาสที่ต้องใช้ความสามารถของตนเองในการทำงาน					
18. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน					
19. ความก้าวหน้าเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน					

ตอนที่ 4.2 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ฉันมีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้					
2. แม้จะมีรายได้น้อย ฉันก็รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานเพื่อสังคม					
3. ถ้ามีโอกาส ฉันอยากไปทำงานที่โรงพยาบาลอื่น					
4. ฉันรู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพพยาบาล					
5. ฉันจะแนะนำให้ญาติพี่น้องมาทำงานที่โรงพยาบาลนี้					
6. ฉันมีความสุขที่ได้ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้					
7. ฉันสนใจติดตามและร่วมกิจกรรมของโรงพยาบาลเสมอ					
8. ฉันมีความคิดที่จะหางานใหม่อยู่ตลอดเวลา					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามคุณลักษณะของงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงตามความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ต้องใช้งานปฏิบัติการพยาบาลที่ฉันรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้และความชำนาญสูง					
2. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ฉันสามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้ภายในของเขตงานที่ฉันรับผิดชอบ					
3. งานที่ฉันทำอยู่มีการระบุนขั้นตอนการทำงานตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการไว้อย่างชัดเจน					
4. ฉันมีส่วนดูแลและร่วมรับผิดชอบผู้ป่วยตั้งแต่เริ่มเข้าโรงพยาบาล จนกระทั่งหายหรือทุเลาและกลับบ้านได้					
5. งานที่ฉันรับผิดชอบเป็นงานที่ทำหายความสามารถเพราะต้องใช้ทักษะระดับสูงในการปฏิบัติงาน					
6. งานที่ฉันทำอยู่มีความสำคัญเพราะมีผลกระทบต่อชีวิตของผู้ป่วย					
7. ฉันได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
8. ฉันได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเอง					
9. ฉันได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเที่ยงตรงและยุติธรรม					
10. งานที่ฉันทำเป็นงานที่ต้องใช้ความชำนาญทางการพยาบาลเฉพาะด้าน					

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11. การทำงานของฉันมีการวางแผนการพยาบาลให้กับผู้ป่วยทั้งทางด้าน ร่างกาย จิตใจ สังคม และ จิตวิญญาณ					
12. งานที่ฉันทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม					
13. งานที่ฉันทำมีความสำคัญในการช่วยส่งเสริมความสำเร็จโดยรวมของโรงพยาบาล					
14. งานที่ฉันทำเปิดโอกาสให้ฉันได้แก้ไขปัญหาและเลือกวิธีการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ					
15. ฉันมีโอกาสได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. หัวหน้าหออภิบาลผู้ป่วยให้การสนับสนุนฉันในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน					
2. หัวหน้าหออภิบาลผู้ป่วยไม่เคยรับรู้หรือเข้าใจปัญหาในการปฏิบัติงานของฉัน					
3. หัวหน้าหออภิบาลผู้ป่วยเปิดโอกาสให้ฉันปรึกษาปัญหาในการปฏิบัติงาน					
4. ฉันมีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้าหออภิบาลผู้ป่วย					
5. หัวหน้าหออภิบาลผู้ป่วยมักจะสนับสนุนและต่อสู้เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ผลดี					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6. หัวหน้าหออภิบาลผู้ป่วยไม่เคยชมเชยเมื่อฉันปฏิบัติงานได้ดี					
7. หัวหน้าหออภิบาลผู้ป่วยไม่เคยขอความคิดเห็นจากฉันในการปฏิบัติงาน					
8. เมื่อฉันมีปัญหาหรือต้องการคำแนะนำในการปฏิบัติงานหัวหน้าหออภิบาลผู้ป่วยไม่สามารถ					
9. หัวหน้าหออภิบาลผู้ป่วยไม่เคยให้ความช่วยเหลือฉันในการปฏิบัติงาน					
10. ฉันรู้สึกกลัวและสบายใจที่จะพบหรือพูดกับหัวหน้าหอผู้ป่วยในเรื่องงาน					
11. เพื่อนร่วมงานไม่เคยช่วยให้ฉันพ้นจากภาวะวิกฤตอย่างเต็มกำลังความสามารถ					
12. เพื่อนร่วมงานไม่เคยมีส่วนช่วยให้ฉันมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
13. เพื่อนร่วมงานไม่เคยให้ความช่วยเหลือแก่ฉันเมื่อฉันต้องการความช่วยเหลือ					
14. เพื่อนร่วมงานไม่เคยให้การสนับสนุนฉันในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน					
15. เพื่อนร่วมงานไม่เคยให้ความร่วมมือกับฉันในการปฏิบัติงาน					
16. เพื่อนร่วมงานไม่เคยเข้าใจหรือช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของฉัน					
17. เพื่อนร่วมงานไม่เต็มใจที่จะให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือฉันในการปฏิบัติงาน					
18. เพื่อนร่วมงานรับรู้และเข้าใจปัญหาในการปฏิบัติงานของฉันและพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือ					
19. ฉันและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
20. ฉันและเพื่อนร่วมงานพูดคุยแลกเปลี่ยนข่าวสาร และความคิดเห็นระหว่างกันเสมอ					

ตอนที่ 7 แบบสอบถามการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ฉันจะคงปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานเดิมต่อไปแม้ว่าความจำเป็นด้านการเงินจะมากขึ้นกว่าปัจจุบัน					
2. ฉันไม่คิดจะโอนย้ายหรือลาออกไปปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานอื่นแม้ว่าจะต้องใช้เวลาเดินทางมาปฏิบัติงานนานขึ้นกว่าเดิม					
3. ฉันจะยังคงปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานเดิมต่อไป แม้ว่าจำนวนพยาบาลวิชาชีพจะน้อยลงกว่าปัจจุบัน					
4. ฉันไม่คิดจะโอน ย้าย หรือลาออกไปปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานอื่น แม้ว่าลักษณะการอยู่เวรในการปฏิบัติงานจะเป็นดังเช่นปัจจุบัน					
5. ฉันจะยังคงปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานเดิมต่อไป แม้ว่าจะมีปัญหาด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้าหอผู้ป่วย					
6. ฉันไม่คิดจะโอนย้ายหรือลาออกไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น แม้ว่าจะได้รับการยอมรับจากหัวหน้าหอผู้ป่วยลดลง					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. ฉันไม่คิดจะโอนย้ายหรือลาออกไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น แม้ว่าหน่วยงานอื่นจะให้เงินเดือนดีกว่าเดิม					
8. ฉันจะยังคงปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานเดิมต่อไป แม้ว่าจะไม่มีการปรับปรุงสวัสดิการที่ทางโรงพยาบาลจัดให้ดีขึ้นกว่าเดิม					

ภาคผนวก จ
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระวีวรรณ พันธุ์พานิช

อาจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. อาจารย์ชวลิต รวยอาจิณ

อาจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. อาจารย์สุรินทร์ มีลาภลัน

อาจารย์ประจำภาควิชาสุขภาพจิตและการพยาบาล
จิตเวช วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ราชบุรี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวสุชาดา หลวงศักดิ์ 172
วันเดือนปีเกิด	8 ธันวาคม 2513
สถานที่เกิด	อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	77/2 หมู่4 ตำบลบ้านไร่ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	พยาบาลวิชาชีพ 5
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	แผนกกุมารเวชกรรม โรงพยาบาลดำเนินสะดวก อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี 70130 เบอร์โทรศัพท์ 032-246000 -15 ต่อ 314
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2535	ประกาศนียบัตรการพยาบาลและผดุงครรภ์ วิทยาลัยพยาบาล ราชบุรี
พ.ศ. 2540	พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี
พ.ศ. 2545	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) วิชาเอกการวิจัยและสถิติ ทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ