

การศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่  
โดยใช้การสำรวจซ้ำ สองช่วงเวลา

ปริญญาานิพนธ์  
ของ  
ธีรเดช ฉายอรุณ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์  
มีนาคม 2542

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## ประกาศคุณูปการ

การวิจัยเรื่องการศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ โดยใช้การสำรวจซ้ำสองช่วงเวลานี้ ได้ใช้เวลาในการเตรียมการและดำเนินการเป็นเวลานาน จนสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคคลหลาย ๆ ฝ่ายที่มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนการวิจัยดังกล่าว ดังนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.วิลาสลักษณ์ ชวัลลี ประธานที่ปรึกษาปริญญาโท ที่ได้อุทิศเวลาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาอย่างดีมาโดยตลอดตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเป็นรูปเล่ม ผศ.ดร.อรพินทร์ ชูชม และ ดร.ชูศักดิ์ ชัมภลลิขิต กรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณค่าต่อการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ รศ.ดร.สตีล นียมญาติ และ ผศ.ดร.ดุขฎิ โยเหลา กรรมการสอบที่แต่งตั้งเพิ่มเติม ที่กรุณาให้คำชี้แนะในการแก้ไขปริญญานิพนธ์นี้ให้มีความสมบูรณ์ รศ.ดร.ผ่องศรี ศรีมรกต จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ให้ความกรุณาอ่านและให้ความเห็นเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูล ขอขอบคุณสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เป็นแหล่งศึกษาและพัฒนาผู้วิจัยให้มีความรู้ ความคิด และมีศักยภาพพอเพียงที่จะทำการวิจัยในเรื่องนี้ให้สำเร็จลุล่วงได้ ขอขอบคุณคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ให้โอกาสผู้วิจัยได้มาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก และให้การสนับสนุนตลอดช่วงเวลาของการศึกษา

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาครั้งนี้ ได้ดำเนินการหลายครั้ง ไม่ว่าจะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาระยะแรกที่โรงพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลเด็ก โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ โรงพยาบาลรามธิบดี และการเก็บข้อมูลจริงทั้งสองระยะที่โรงพยาบาลศูนย์ทั้ง 19 แห่งทั่วประเทศ ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุกแห่งที่กล่าวแล้วในการให้ความอนุเคราะห์ให้เข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ ขอขอบคุณหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลทุกท่านที่ได้ประสานงานและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี และที่จะขาดเสียมิได้ ขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยนี้ ที่ได้สละเวลามาช่วยตอบแบบสอบถามให้กับผู้วิจัยและมีความรับผิดชอบต่อเวลาอย่างดียิ่ง

ท้ายที่สุดผู้วิจัยขอขอบคุณ มารดา และญาติพี่น้องในครอบครัวทุกท่าน ที่คอยเป็นห่วงและให้การสนับสนุนเรื่องต่าง ๆ ขอขอบคุณคุณราชพฤกษ์ สุไชย ที่คอยกระตุ้นเตือนและให้กำลังใจเป็นอย่างดีมาโดยตลอด ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ธีรเดช ฉายอรุณ

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ..... 1
	ความเป็นมาของปัญหา..... 1.
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 6
	ความสำคัญของการวิจัย..... 6
	ขอบเขตของการวิจัย..... 7
	ข้อจำกัดของการวิจัย..... 8
	นิยามศัพท์เฉพาะ..... 8
2	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย..... 12
	ตอนที่ 1 การเข้าสู่อาชีพของพยาบาลวิชาชีพ..... 12
	ตอนที่ 2 สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทใน การทำงาน..... 13
	ตอนที่ 3 ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงาน..... 16
	1 แนวคิดเรื่องการปรับตัว..... 17 ✓
	2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัว..... 20
	3 การเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัตของรูปแบบการ ปรับตัว..... 26
	ตอนที่ 4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 27
	กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 32
	สมมุติฐานในการวิจัย..... 34
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 42
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 42
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 43
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 52
	การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 53

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	55
ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	55
ตอนที่ 2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	62
5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	94
สรุป.....	94
อภิปราย.....	98
ข้อเสนอแนะ.....	105
บรรณานุกรม.....	106
ภาคผนวก.....	110

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
2 ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย จากการทดลองใช้ ทั้งสองครั้ง.....	52
3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งสองระยะ จำแนกตามโรงพยาบาลที่สังกัด.....	55
4 จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภูมิลาเนา และประสบการณ์ในการ ฝึกงาน.....	56
5 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std.dev) ของการปรับตัว และตัวแปรที่เกี่ยวข้อง.....	57
6 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรูปแบบการปรับตัว เมื่อเก็บข้อมูลใน ระยะที่ 1 และระยะที่ 2.....	59
7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่วัดในระยะที่ 1 และระยะที่ 2.....	60
8 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อปฏิบัติงานครบ 2 เดือน.....	61
9 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อปฏิบัติงานครบ 6 เดือน.....	62
10 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรูปแบบการปรับตัวเมื่อปฏิบัติงานครบ 2 เดือน และ 6 เดือน.....	63
11 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน ของตัวแปรอิสระที่มีต่อการปรับตัว ของพยาบาลวิชาชีพในระยะที่ 1.....	66
12 ผลการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมุติฐานที่ 2 กับ ข้อมูลจริง.....	66
13 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน ของตัวแปรอิสระที่มีต่อการปรับตัว ระยะที่ 1 เมื่อปรับแบบจำลองแล้ว.....	67
14 ผลการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมุติฐานที่ 2 ที่ปรับปรุงแล้ว กับข้อมูลจริง.....	68
15 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน ของตัวแปรอิสระที่มีต่อการปรับตัว ของพยาบาลวิชาชีพระยะที่ 2.....	70
16 ผลการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมุติฐานที่ 3 กับ ข้อมูลจริง.....	70
17 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน ของตัวแปรอิสระที่มีต่อการปรับตัว ในระยะที่ 2 เมื่อปรับแบบจำลองแล้ว.....	71

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 ผลการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมุติฐานที่ 3 ที่ปรับปรุงแล้วกับข้อมูลจริง.....	72
19 คำสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน ของการปรับตัวในระยะที่ 1 และ ตัวแปรอิสระในระยะที่ 2 ที่มีต่อการปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพ ในระยะที่ 2 .....	74
20 ผลการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมุติฐานที่ 4 กับข้อมูลจริง.....	75
21 คำสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน ของการปรับตัวในระยะที่ 1 ตัวแปรอิสระในระยะที่ 2 ที่มีต่อการปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพ ในระยะที่ 2 หลังจากปรับแบบจำลองแล้ว .....	76
22 ผลการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมุติฐานที่ 4 ที่ปรับปรุงแล้วกับข้อมูลจริง.....	77
23 คำสัมประสิทธิ์อิทธิพล ของตัวแปรอิสระและตัวแปรแทรกกลาง ที่มีต่อ การปรับตัวในระยะที่ 1 .....	78
24 ผลการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมุติฐานที่ 5 กับข้อมูลจริง.....	79
25 คำสัมประสิทธิ์อิทธิพล ของตัวแปรอิสระและตัวแปรแทรกกลาง ที่มีต่อ การปรับตัวในระยะที่ 2 .....	81
26 ผลการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมุติฐานที่ 6 กับข้อมูลจริง.....	82
27 คำสัมประสิทธิ์อิทธิพล ของตัวแปรอิสระและตัวแปรแทรกกลาง ที่มีต่อ การปรับตัวในระยะที่ 2 ของแบบจำลองที่ปรับปรุงแล้ว .....	83
28 ผลการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมุติฐานที่ 6 ที่ปรับปรุงแล้วกับข้อมูลจริง.....	84
29 ค่าเฉลี่ยการปรับตัวในระยะที่ 1 ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความมี อิสระและความแปลกใหม่ ... ..	85
30 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการปรับตัว จำแนกตาม ความมีอิสระและความแปลกใหม่ ในระยะที่ 1 .....	86
31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการปรับตัวที่ละตัว จำแนกตาม ความมีอิสระและความแปลกใหม่ ในระยะที่ 1 .....	87
32 ค่าเฉลี่ยการปรับตัวในระยะที่ 2 ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความมี อิสระและความแปลกใหม่ ... ..	88

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
33 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการปรับตัว จำแนกตาม ความมีอิสระและความแปลกใหม่ ในระยะที่ 2 .....	88
34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการปรับตัวที่ละตัว จำแนกตาม ความมีอิสระและความแปลกใหม่ ในระยะที่ 2 .....	89
35 ค่าเฉลี่ยการปรับตัวในระยะที่ 1 ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามชนิดของ แรงจูงใจ ... ..	90
36 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการปรับตัว จำแนกตาม ชนิดของแรงจูงใจ ในระยะที่ 1 .....	90
37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการปรับตัวที่ละตัว จำแนกตาม ชนิดของแรงจูงใจ ในระยะที่ 1 .....	91
38 ค่าเฉลี่ยการปรับตัวในระยะที่ 2 ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามชนิดของ แรงจูงใจ ... ..	92
39 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการปรับตัว จำแนกตาม ชนิดของแรงจูงใจ ในระยะที่ 2 .....	92
40 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการปรับตัวที่ละตัว จำแนกตาม ชนิดของแรงจูงใจ ในระยะที่ 2 .....	93

## บัญชีภาพประกอบ

### ภาพประกอบ

### หน้า

1	วงจรการเปลี่ยนแปลง.....	15
2	แสดงรูปแบบการปรับตัวทั้ง 4 รูปแบบ .....	19
3	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัว.....	20
4	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระ ความแปลกใหม่และรูปแบบการปรับตัว ....	21
5	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจทั้งสองชนิด กับรูปแบบของการปรับตัว .....	25
6	กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย .....	33
7	แบบจำลองที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานข้อ 2 .....	35
8	แบบจำลองที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานข้อ 3 .....	36
9	แบบจำลองที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานข้อ 4 .....	37
10	แบบจำลองที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานข้อ 5 .....	39
11	แบบจำลองที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานข้อ 6.....	40
12	กราฟแสดงการเติบโตของการพัฒนาในตัวบุคคล .....	58
13	กราฟแสดงการเติบโตของการพัฒนาบทบาท.....	58
14	ผลการทดสอบแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัยที่ 2 .....	65
15	ผลการวิเคราะห์แบบจำลองที่ปรับปรุงแล้ว.....	67
16	ผลการทดสอบแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัยที่ 3 .....	69
17	ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมมุติฐานที่ 3 ที่ปรับปรุงแล้ว.....	71
18	ผลการทดสอบแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัยที่ 4 .....	74
19	ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมมุติฐานที่ 4 ที่ปรับปรุงแล้ว .....	76
20	ผลการทดสอบแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัยที่ 5.....	78
21	ผลการทดสอบแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัยที่ 6.....	81
22	ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมมุติฐานที่ 6 ที่ปรับปรุงแล้ว .....	83



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาของปัญหา

คำกล่าวที่ว่าชีวิตมนุษย์คือการทำงาน จะเป็นความจริงอยู่มากพอสมควร เนื่องจากการทำงานของมนุษย์ไม่ได้เริ่มเมื่อเขาเป็นวัยผู้ใหญ่ จบการศึกษาแล้วเข้าทำงานในองค์กรต่างๆ ในรูปแบบของงานวิชาชีพ หากแต่พัฒนาการของงานอาชีพ (Career development) นั้นมีตลอดช่วงอายุ ควบคู่ไปกับพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาของมนุษย์ เพียงแต่ว่าในแต่ละช่วงวัย อาจมีจุดเน้นที่แตกต่างกันไปบ้าง ในเรื่องนี้ ฮอลล์ (Hall ; citing, Schermerhorn, Hunt & Osborn. 1997 : 115) ได้แบ่งช่วงชีวิตของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานออกเป็น 4 ช่วง โดยอาศัยทฤษฎีพัฒนาการของอีริคสันเป็นแนวคิด พื้นฐาน ช่วงชีวิตช่วงแรกตั้งแต่อายุ 25 ปีลงมา เป็นช่วงการเข้าสู่อาชีพ (Career entry) ช่วงที่สองตั้งแต่อายุ 25-45 ปี เป็นช่วงความก้าวหน้าในอาชีพ (Career advancement) ช่วงที่สามตั้งแต่อายุ 45-65 ปี เป็นช่วงความมั่นคงในอาชีพ (Career maintenance) กล่าวคือ บุคคลจะพยายามรักษาสภาพในการทำงานให้มีความมั่นคง และช่วงสุดท้ายตั้งแต่อายุ 65 ปีขึ้นไป เป็นช่วงหลังเกษียณอายุ (Career withdrawal) ชีวิตบุคคลจะเกี่ยวพันกับการทำงานน้อยลง นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการท่านอื่นอีกหลายท่านที่พยายามจะระบุให้ชัดเจนว่า ในแต่ละช่วงวัย บุคคลจะมีพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานในรูปแบบใด ซึ่งความพยายามของนักวิชาการในกลุ่มนี้ ส่วนใหญ่จะปรากฏในสาขาวิชาจิตวิทยาเกี่ยวกับการทำงาน (Work psychology) หรือจิตวิทยาอาชีพ (Vocational psychology)

✓ เนื่องจากการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการทำงานตลอดช่วงชีวิตมนุษย์นั้นเป็นสหวิทยาการ จึงมีนักวิชาการจากหลายแขนง สร้างสรรค์ผลงานวิจัยหรืองานเขียนของตน ไปตามพื้นฐานที่ตนเองมี อาทิ จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาสังคม จิตวิทยาองค์กร สังคมวิทยา การบริหาร เป็นต้น องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการศึกษานี้ อาจสรุปเป็นสองกลุ่มใหญ่ ๆ ด้วยกันคือ องค์ความรู้เกี่ยวกับระยะก่อนเข้าสู่อาชีพ นักวิชาการในกลุ่มนี้ได้แก่ นักจิตวิทยาพัฒนาการ นักแนะแนว นักจิตวิทยาอาชีพ เป็นต้น มีการศึกษาในเรื่องนี้เป็นอย่างมากทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมุ่งเน้นที่การศึกษาความสนใจทางอาชีพ วุฒิภาวะและความพร้อมทางอาชีพ การให้คำปรึกษาเพื่อเตรียมคนเข้าสู่อาชีพ เป็นต้น กลุ่มที่สอง เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร คือ เมื่อบุคคลเข้าสู่อาชีพแล้ว มีพฤติกรรมที่น่าสนใจอย่างไรบ้าง ในปัจจุบันเน้นแนวคิดเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาเน้นว่าจะทำอะไรที่จะให้ได้ผลสำเร็จในการทำงาน และให้บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ นักวิชาการในกลุ่มนี้มุ่งศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ทั้งส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อม ที่จะส่งผลต่อการทำงาน อาทิ ทักษะติดต่อการทำงาน แรงจูงใจ ค่านิยม ภาวะผู้นำ อิทธิพลของกลุ่มในรูปแบบต่าง ๆ ผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น นักวิชาการที่ศึกษาเรื่องนี้มาจากหลายสาขาด้วยกัน อาทิ จิตวิทยาองค์กร จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร การบริหาร เป็นต้น

✓ หากพิจารณาว่างานอาชีพ (Career) เป็นกระบวนการที่ดำเนินไปตลอดชีวิตมนุษย์แล้ว ผู้วิจัยเห็นว่าองค์ความรู้เกี่ยวกับงานอาชีพที่ค่อนข้างขาดหายไป คือ องค์ความรู้ในช่วงที่บุคคลเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานเข้าสู่บทบาทใหม่ เช่น จากนักศึกษาเป็นผู้ทำงาน หรือการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายงาน ช่วงเวลาดังกล่าวนักวิชาการบางท่านก็เรียกว่าเป็นช่วงการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร (Organizational socialization) (อาทิ Feldman. 1976 ; Van Maanen & Schein. 1979) ส่วน แวนนัส (Wanous. 1992) เรียกว่าเป็นช่วงการเข้าสู่องค์กร (Organization entry) และนิโคลสัน (Nicholson. 1984) เรียกว่าการเปลี่ยนแปลง

บทบาทในการทำงาน (Work role transitions) สาเหตุที่กล่าวว่าคุณค่าความรู้ดังกล่าวดูเหมือนจะขาดหายไปนั้น ประการแรกน่าจะเป็นเพราะมีนักวิชาการเพียงไม่กี่ท่านที่ศึกษาเรื่องนี้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ดังที่ นิโคลสัน และ เวสต์ (Nicholson & West. 1988 : 15) ระบุว่าผลงานในเรื่องนี้ยังอยู่ในระยะแรกเริ่มเปรียบเสมือนเด็กทารกและมีข้อมูลเชิงประจักษ์น้อยมาก จึงทำให้องค์ความรู้ด้านนี้ไม่เป็นที่เข้าใจโดยทั่วไป/ประการต่อมาเนื่องจากการศึกษาการเปลี่ยนแปลงในงานอาชีพนี้ เป็นกระบวนการต่อเนื่องและเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลา รูปแบบการศึกษาที่นักวิจัยใช้เกือบทั้งหมดเป็นการศึกษาระยะยาว (Longitudinal study) ซึ่งมีข้อเสียเปรียบตรงที่ใช้เวลาในการศึกษานานกว่าเมื่อเทียบกับรูปแบบอื่น จึงทำให้องค์ความรู้ในเรื่องนี้พัฒนาไปช้าและยังไม่เข้มข้นพอ อย่างไรก็ตาม ในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมาพบว่ามีการเขียนและผลงานวิจัยในประเทศนี้ โดยเฉพาะในเรื่องการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การออกมาสู่สาธารณะอย่างต่อเนื่อง อาทิ แอดกินส์ (Adkins. 1995) แอชฟอर्थ และ แซกส์ (Ashforth & Saks. 1996) เป็นต้น

✓ สาเหตุที่นักวิชาการเริ่มหันมาสนใจศึกษาเรื่องการเข้าสู่องค์การระยะแรกนี้ แอดกินส์ (Adkins. 1995 : 839) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า น่าจะมาจากสาเหตุที่สำคัญสองประการ ประการแรก นักวิชาการมีความเชื่อว่าการบวนการที่เกิดขึ้นในระยะแรกของการทำงานนั้นได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคล อาทิ ความเครียด ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ผลการปฏิบัติงาน หรือความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ เป็นต้น จากงานวิจัยของ แวนนัส (Wanous. 1978 : 250) พบว่า หากบุคคลสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับองค์การแล้ว จะส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลอยู่ในองค์การต่อไป ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลเกิดสภาวะที่ไม่สอดคล้องกับองค์การแล้ว จะส่งผลให้บุคคลออกจากองค์การ โดยเฉพาะประเด็นการออกจากองค์การนั้น พบว่า ในช่วง 1-4 สัปดาห์แรกเข้าทำงาน มีสถิติการออกจากองค์การสูงสุด และจำนวนดังกล่าวจะลดลงตามลำดับเมื่อระยะเวลาในการทำงานเพิ่มขึ้น ✓ (Wanous. 1978 : 250) สอดคล้องกับงานวิจัยของเฟลด์แมน (Feldman. 1976) ที่ว่าการปรับตัวที่ดีนั้นส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องกับงาน (Job involvement) ประการที่สอง ในสภาพสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ทำให้รูปแบบการทำงานของคนในบางสังคมโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้ว มีการเปลี่ยนแปลงไป ในประเทศสหรัฐอเมริกามีการสำรวจว่า ตลอดช่วงชีวิตการทำงานของคนหนึ่งนั้น โดยเฉลี่ย จะต้องเปลี่ยนงานถึง 8 ครั้ง (Adkins. 1995 : 839) ซึ่งทำให้บุคคลต้องเผชิญกับสภาวะของการเข้าทำงานใหม่หรือมีการเปลี่ยนบทบาทใหม่บ่อยครั้งขึ้นกว่าแต่ก่อน ทำให้นักวิชาการพยายามศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาดังกล่าว อันจะนำไปสู่การเตรียมการในเรื่องต่าง ๆ ให้กับผู้เข้าใหม่ต่อไป ✓

✓ ที่กล่าวมาข้างต้น เป็นการศึกษาหรือเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมตะวันตก สำหรับในประเทศไทยแล้ว ไม่ได้มีการศึกษาเรื่องนี้ไว้อย่างจริงจัง อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้ทำการศึกษาระยะแรก โดยศึกษาลักษณะที่สำคัญของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ ซึ่งทำงานแล้วประมาณ 3 เดือน พบว่า ในช่วงระยะแรกของการทำงานเป็นช่วงเวลาที่นำเสนออย่างยิ่ง กล่าวคือผู้เข้าใหม่ได้เผชิญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานใหม่ จนก่อให้เกิดลักษณะทางจิต เช่น ความสนใจ ทักษะคติ ที่เป็นเอกลักษณ์แตกต่างจากช่วงเวลาอื่นอย่างน่าสนใจ ดังนี้ (ธีรเดช ฉายอรุณ. 2540 : 34-36)

1. เป็นช่วงเวลาที่บุคคลให้คุณค่ากับกระบวนการ จากการศึกษาพบว่า ในช่วงเวลาดังกล่าว มากกว่า 50 % ของผู้เข้าใหม่จะให้ความสำคัญหรือให้คุณค่ากับการทำงานในแง่มุมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การได้ทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้า การทำงานที่มีผู้เห็นคุณค่าของผลงานของตน การทำงานที่ได้สร้างสรรค์ผลงานตามแนวทางของตนเอง ความปลอดภัยในการทำงาน การได้ทำงานที่เกื้อกูลประโยชน์ต่อสังคม เป็นต้น อนึ่ง การให้คุณค่าเกี่ยวกับลักษณะต่าง ๆ ของการทำงานนั้นเป็นสิ่งซึ่งสะท้อนให้เห็นระดับความต้องการของผู้เข้าทำงาน ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละอาชีพ เช่น การศึกษาของนิโคลสันและเวสต์ (Nicholson & West. 1988 :

29) ศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มผู้จัดการที่เข้าใหม่ พบว่า ให้คุณค่ากับลักษณะงานที่ทำทายเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นคุณภาพของผู้บริหารระดับสูง และการทำงานที่มีผู้เห็นคุณค่าของผลงานของตน ตามลำดับ สำหรับการศึกษาครั้งนี้ พยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ให้ความสำคัญกับ ความปลอดภัยในการทำงานเป็นอันดับแรก หากเทียบกับแนวคิดเรื่องลำดับความต้องการของมาสโลว์จะเห็นว่าอยู่ในระดับความต้องการพื้นฐาน คือ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย นอกจากนี้ โดยธรรมชาติอาชีพพยาบาลนั้นมีความเสี่ยงที่อาจได้รับเชื้อโรคจากผู้ป่วย พยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่จึงเห็นว่าสำคัญเป็นลำดับแรก

2. เป็นช่วงเวลาของความแปลกประหลาดใจ ตามแนวคิดเกี่ยวกับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร เชื่อว่าความแปลกประหลาดใจเป็นลักษณะเฉพาะในช่วงแรกเข้าทำงาน ซึ่งอาจเกิดขึ้นมากหรือน้อยก็ได้ ความรู้สึกแปลกประหลาดใจนั้นอาจเกิดได้จากหลายสาเหตุ อาทิ เมื่อความคาดหวังที่มีต่องานใหม่นั้นไม่สามารถทำให้บรรลุได้ หรือการได้รับประสบการณ์หรือปฏิกิริยาจากคนรอบข้างที่เหนือความคาดหมาย เป็นต้น (Heffron, 1989 : 226) แต่จากการศึกษาในระยะแรก ผู้วิจัยพบว่า กลุ่มพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่นั้นมีระดับความแปลกประหลาดใจเกี่ยวกับการทำงานพยาบาลไม่สูงนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่มีความแปลกประหลาดใจสูงนั้นมีประมาณ 20% เท่านั้น เหตุที่พยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่กลุ่มนี้มีความแปลกใจไม่สูงนัก อาจเป็นเพราะมีความคุ้นเคยกับการทำงานแล้วตั้งแต่เป็นนักศึกษา เนื่องจากหลักสูตรกำหนดให้ต้องมีการฝึกงานจริงที่โรงพยาบาลบ่อยครั้ง และนักศึกษาเหล่านี้จำนวนหนึ่งก็ได้บรรจุแต่งตั้งให้เป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลที่เคยฝึกงานมา ลักษณะแบบนี้คล้ายกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานภายในองค์กรเดียวกัน (Intraorganizational transition) ดังที่นิโคลสันและเวสต์ (Nicholson & West, 1988 : 102) ได้ทำการศึกษากับผู้จัดการที่เปลี่ยนงานในองค์กรเดียวกันกับเปลี่ยนงานต่างองค์กร พบว่า การเปลี่ยนงานในองค์กรเดียวกันนั้น ส่งผลให้เกิดความรู้สึกแปลกประหลาดใจโดยเฉลี่ยประมาณ 20% ในขณะที่การเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานต่างองค์กร จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกแปลกประหลาดใจสูงกว่า

3. เป็นช่วงเวลาที่มีความขัดแย้งกันระหว่างสิ่งที่บุคคลให้ความสำคัญ กับสภาพที่เป็นจริงช่วงเวลาดังกล่าวบางครั้งเรียกว่าระยะเผชิญหน้า เนื่องจากบุคคลผู้มีทัศนคติ ความสนใจ ค่านิยมเป็นของตนเอง ได้เข้ามาอยู่ในองค์กรซึ่งมีลักษณะประจำองค์กรอีกอย่างหนึ่ง ซึ่งสองส่วนนี้ (บุคคลกับสภาพแวดล้อม) อาจขัดแย้งกันบ้างในระยะแรกซึ่งความขัดแย้งจะก่อให้เกิดการปรับตัวต่อไป จากการศึกษาในระยะแรก ผู้วิจัยพบว่าการให้คุณค่าเกี่ยวกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่จะสูงกว่าการประเมินสภาพที่เป็นจริงของงานที่ทำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเกือบทุกรายการยกเว้น ประเด็นการได้ทำงานในองค์กรที่ได้รับการยอมรับนับถือสูงเท่านั้นที่มีความสอดคล้องกันอย่างสมบูรณ์ 100% ประเด็นที่มีความแตกต่างกัน อาทิ งานที่ได้รับค่าตอบแทนสูง ความปลอดภัยในการทำงาน ค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน งานที่มีโอกาสก้าวหน้า เป็นต้น ซึ่งความแตกต่างนี้สะท้อนให้เห็นว่า มีความขัดแย้งกันบ้างระหว่างความคาดหวังกับสภาพที่เป็นจริงที่พยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ได้รับ

4. เป็นช่วงเวลาแห่งการเรียนรู้ ระยะแรกของการทำงานเป็นช่วงที่ผู้เข้าใหม่ได้เผชิญกับประสบการณ์ต่าง ๆ มากมาย ทั้งในสิ่งที่เกี่ยวกับการทำงานซึ่งบางที่เรียกว่าการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรและบริบทอื่น ๆ การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำงานซึ่งมาจากแหล่งต่าง ๆ จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ให้อยู่ในสภาวะที่สมดุลและเกิดการพัฒนาในตัวบุคคล (Personal development) จากการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเป้าหมายในการทำงาน มาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน และวิธีการหรือลำดับขั้นในการทำงาน มากพอสมควร ส่วนข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นนั้นส่วนใหญ่ได้รับในระดับปานกลาง นอกจากนี้พบว่าใน

ส่วนของแหล่งข้อมูลที่ได้รับนั้นส่วนใหญ่มาจากผู้ทำงานในตำแหน่งเดียวกันทั้งในอดีตและปัจจุบัน เพื่อนร่วมงาน และจากประสบการณ์ตรง ตามลำดับ

จากสาระสำคัญเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในการทำงานระยะแรก ประกอบกับข้อมูลจากการศึกษาระยะแรกแล้ว ทำให้เห็นได้ว่าในช่วงเวลาดังกล่าวนั้นมีความน่าสนใจอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาวิจัยเพื่อให้เกิดความชัดเจนว่า มีแบบแผนพฤติกรรมอย่างไรเกิดขึ้นบ้าง และแบบแผนพฤติกรรมเหล่านี้จะส่งผลไปยังพฤติกรรมอื่นที่เป็นผลตามมาอย่างไร นักวิชาการหลายท่านอาทิ พอร์เทอร์, ลอเลอร์ และแฮกแมน (Porter, Lawler & Hackman, 1975) เฟลด์แมน (Feldman, 1976) แวนนัส (Wanous, 1992) นิโคลสัน และเวสต์ (Nicholson & West, 1988) ได้ให้ความสนใจและทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานระยะแรก และมีความเชื่อว่า แบบแผนพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกันไป เพียงแต่นักวิชาการแต่ละท่านอาจพิจารณาขั้นตอนต่างๆ ในกระบวนการนั้นต่างกันไปบ้าง เมื่อพิจารณาขั้นตอนในกระบวนการต่าง ๆ ที่เหล่านักวิชาการได้นำเสนอนั้น พบว่า การปรับตัวเป็นกระบวนการที่สำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นช่วงต่อเนื่อง จากระยะที่บุคคลได้เผชิญกับสภาพที่เป็นจริง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจะเกิดขึ้นในช่วงนี้ ซึ่งก็เป็นไปเพื่อให้สามารถอยู่ในองค์กรได้และมีผลการปฏิบัติเป็นที่พอใจของตนและองค์กร จากงานวิจัยของเฟลด์แมน (Feldman, 1976 : 449) พบว่า หากบุคคลสามารถสร้างสรรค์พฤติกรรมในการทำงานได้แล้ว จะช่วยลดความขัดแย้งที่เกิดจากความคาดหวังต่าง ๆ ได้ และยังส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงาน เช่นเดียวกับ เวสต์ (West, 1987 : 310) ที่ค้นพบจากการวิจัยว่า การที่บุคคลสามารถสร้างสรรค์งานได้นั้น ส่งผลต่ออัตมโนทัศน์ (Self-concept) และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่พึงประสงค์ ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลไม่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ บุคคลจะพบกับความขัดแย้งกับความคาดหวังต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน (Feldman, 1976 : 449) นอกจากนี้บุคคลอาจรู้สึกว่าคุณจำกัด หรือ ล้า-สมัย (Nicholson, 1984 : 177) ✓

จากความสำคัญของการปรับตัว ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเปลี่ยนแปลง บทบาทในการทำงาน ทำให้นักวิชาการจำนวนหนึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยจนเกิดเป็นทฤษฎีที่น่าสนใจด้วยกันสองทฤษฎี คือ ทฤษฎีการปรับตัวในการทำงาน (Theory of Work Adjustment : TWA) เสนอโดย เดวิส และ ลอฟควิส (Davis & Lofquist, 1984) และทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงาน (Theory of work role transitions) ที่เสนอโดย นิโคลสัน (Nicholson, 1984) ทฤษฎีทั้งสองมีจุดเน้นที่แตกต่างกันคือ ทฤษฎี TWA พิจารณาการปรับตัวว่า เป็นความสำเร็จหรือความล้มเหลวของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งปฏิสัมพันธ์นี้หมายถึงความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับความต้องการขององค์กร (Bretz, 1994 : 32) บุคคลที่ปรับตัวดี ก็คือบุคคลที่มีความต้องการสอดคล้องกับองค์กร ในทางกลับกัน บุคคลที่ปรับตัวไม่ได้ก็คือบุคคลที่ความต้องการของตนไม่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ซึ่งผลการปรับตัวนั้นดูได้จากความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันกับองค์กร ความเกี่ยวพันกับงาน ผลการปฏิบัติงานและทัศนคติต่อการทำงาน (Bretz & Judge, 1994 : 33) ทฤษฎี TWA จะพิจารณาองค์การในสภาวะคงที่ บุคคลมีหน้าที่ปรับตนให้เข้ากับองค์กร (Person-organization fit) ถ้าปรับตัวไม่ได้ก็จะออกจากองค์กร นอกจากนี้ทฤษฎีนี้ยังใช้ประโยชน์ในแง่ของการเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับเอกลักษณ์ของบุคคลด้วย (Hesketh, McLachlan & Gardner, 1992 : 318) สำหรับทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานนั้น ให้ความสำคัญกับกระบวนการที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล เมื่อเขาต้องมีการเปลี่ยนแปลงการทำงาน เช่น จากบุคลากรมาเป็นผู้บริหาร จากนักศึกษามาเป็นคนทำงาน เป็นต้น ซึ่งกระบวนการนี้ก็ถือการปรับตัวนั่นเอง นิโคลสัน ยังเห็นว่าการปรับตัวของบุคคลนั้นมีหลายลักษณะ ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ อาทิ ประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมา แรงจูงใจ การถ่ายทอดสังคมในองค์กร และความต้องการขององค์กรเป็นต้น (Nicholson, 1984 : 177-181) และการปรับ

ตัวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวนั้นมีลักษณะเป็นพลวัตคือมีอิทธิพลซึ่งกันและกันไปตามกาลเวลา เช่น ในระยะแรก ปัจจัยจากองค์การอาจจะกำหนดการปรับตัวของบุคคล แต่เมื่อระยะเวลาผ่านไปบุคคลก็สามารถเปลี่ยนบริบทของการทำงาน อันนำไปสู่การพัฒนาองค์การได้เช่นเดียวกัน (Nicholson. 1984 : 184) ดังนั้น องค์การจึงไม่ใช่ว่าแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ จุดแตกต่างที่สำคัญอีกประการหนึ่งของทั้งสองทฤษฎีก็คือ ทฤษฎีของนิโคลสันเน้นการเปลี่ยนแปลงในระยะแรกของการทำงาน ในขณะที่ทฤษฎี TWA ไม่ได้เน้นเรื่องเวลาแต่เน้นความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ดังนั้นหากจะศึกษาถึงกระบวนการปรับตัวในระยะแรกทำงานแล้ว ทฤษฎีของนิโคลสัน น่าจะเหมาะสมที่จะนำมาใช้เป็นกรอบในการศึกษามากกว่า

✓ ผู้วิจัยมีความเห็นคล้ายคลึงกับนักวิชาการหลายท่านที่ว่า การปรับตัวในการทำงานเป็นกระบวนการต่อเนื่อง จึงเห็นว่าทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานของนิโคลสัน มีความเหมาะสมที่จะนำมาศึกษาการปรับตัวระยะแรกในการทำงานของผู้เข้าใหม่ นอกจากนั้นในช่วงเวลาหลายปีที่ผ่านมา มีการศึกษาเพื่อทดสอบหรือยืนยันทฤษฎีนี้มากพอสมควรทั้งในยุโรปและอเมริกา (อาทิ Fournier & Payne. 1994 ; Ashforth & Saks .1995 ; Black & Ashford. 1995 ; Muntun & West. 1995) ผลการศึกษาในต่างประเทศพบว่า การปรับตัวนั้นมีการเปลี่ยนแปลงไปตามเวลา โดยการปรับตัวในระยะหลังนั้นได้รับอิทธิพลจากการปรับตัวในระยะแรกมากกว่าที่จะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยบางประการ ตามที่นิโคลสันได้เสนอไว้ ซึ่งปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ข้อกำหนดของบทบาท (Role requirement) การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ (Induction socialization process) ชนิดของแรงจูงใจ (Motivational orientation) มีอิทธิพลไม่มากนักต่อการปรับตัว แต่จากการศึกษาระยะแรกของผู้วิจัย พบว่า ปัจจัยทั้งสามล้วนมีผลต่อการปรับตัวอย่างน่าสนใจ และสามารถอธิบายการปรับตัวได้สูงกว่าผลการวิจัยในต่างประเทศที่ทำไว้ทุกเรื่อง (ซีเรเดช ฉายอรุณ. 2540 : 30-34) แม้ว่าการศึกษาระยะแรกจะยังไม่ได้ในรูปของการวิจัยระยะยาว (Longitudinal study) แต่ก็พอเห็นแนวโน้มว่าสามารถนำมาใช้ศึกษาการปรับตัวของบุคลากรไทยได้

จากความสำคัญและเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น รวมทั้งการยืนยันด้วยผลการศึกษาในระยะบางส่วน ทำให้ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพที่เข้าใหม่ ในการศึกษาครั้งนี้อาศัยทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานของนิโคลสันเป็นกรอบ และได้ทำการศึกษาทุกความคิดรวบยอดที่นิโคลสันได้เสนอไว้ ไม่ว่าจะเป็น 1) รูปแบบการปรับตัว 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการปรับตัวอันประกอบได้ด้วย ข้อกำหนดของบทบาท (Role requirement) เทคนิคการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization tactics) และชนิดของแรงจูงใจ (Motivational orientation) และ 3) การเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัตของรูปแบบการปรับตัว นอกจากนี้ยังได้ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรแทรกกลาง (Moderator variable) อันได้แก่ความมีอิสระ ซึ่งตัวแปรแทรกกลางนี้ไม่ได้อธิบายไว้ในทฤษฎีของนิโคลสัน แต่ผู้วิจัยค้นพบจากการศึกษาระยะแรก ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดรูปแบบการวิจัยเป็นการสำรวจซ้ำ (Panel survey) ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการศึกษาระยะยาว (Longitudinal study) โดยเหตุผลที่เลือกกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพมี 4 ประการด้วยกัน คือ ประการแรก วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ทำประโยชน์ให้กับบุคคล ชุมชน สังคมเป็นอย่างมากและยังเป็นวิชาชีพขาดแคลนด้วย (กองแผนงาน สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. 2535) ถือเป็นอาชีพที่ควรศึกษาทำความเข้าใจการปรับตัวเป็นลำดับแรกเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น ประการที่สอง การศึกษาการเปลี่ยนแปลงในระยะแรกของการทำงานนั้น ส่วนใหญ่มักศึกษาในกลุ่มอาชีพด้านธุรกิจและอุตสาหกรรม มีการศึกษาเรื่องนี้ในกลุ่มวิชาชีพด้านสุขภาพน้อยมาก ดังที่ เวสต์ และ รัชตัน (West & Rushton . 1989 : 271) ได้เสนอว่าลักษณะเฉพาะของวิชาชีพด้านนี้ที่ต้องเผชิญกับความทุกข์ยากของผู้อื่น และลักษณะการทำงานที่เป็นลำดับขั้น ทำให้มีความแตกต่างจากอาชีพทางด้านธุรกิจและอุตสาหกรรม และควรมีการศึกษาให้มากขึ้น ประการที่สาม เนื่องจากเป็นการศึกษาครั้งแรกในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงพยายามควบคุมตัวแปรที่เกี่ยวกับ

ความแตกต่างทางอาชีพออกเพราะบางอาชีพก็ต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะด้าน บางอาชีพก็อาจใช้เพียงความรู้ความสามารถทั่วไป จึงศึกษาเพียงอาชีพเดียว ประการสุดท้าย เพื่อความเหมาะสมในการสำรวจซ้ำ ซึ่งต้องอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายครั้ง และใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากพอควร เพราะอาจมีข้อมูลสูญหายจำนวนหนึ่ง จึงเห็นว่าพยาบาลวิชาชีพมีความเหมาะสม เนื่องจากในแต่ละปีจะมีการบรรจุแต่งตั้งพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศ ประมาณ 2,000 คน จึงเห็นว่ามีความเป็นไปได้ที่จะศึกษากับกลุ่มดังกล่าว ผู้วิจัยหวังว่าผลที่ได้จากการวิจัยจะช่วยพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการทำงานในระยะแรก ในเชิงพฤติกรรมศาสตร์ รวมทั้งยังใช้เป็นประโยชน์สำหรับการจัดเตรียมบุคลากรในองค์กรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันอีกด้วย

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อเป็นการทำความเข้าใจถึงการปรับตัวในการทำงานซึ่งประกอบไปด้วย การพัฒนาในส่วนบุคคล และการพัฒนาบทบาท รวมทั้งรูปแบบการปรับตัวอันได้แก่ การทำเหมือนที่เคยปฏิบัติ การทำตามแบบอย่าง การเป็นผู้กำหนดบทบาท และการเป็นผู้แสวงหา ของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามแนวทางของทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานของ นิโคลสัน (Nicholson. 1984) ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปรับตัวไปตามเวลา คือ ช่วงเวลาแรกเมื่อทำงานครบ 2 เดือน และช่วงเวลาที่สองเมื่อทำงานครบ 6 เดือนของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ ในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในระยะแรกคือเมื่อทำงานครบ 2 เดือนและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงลักษณะการปรับตัวในระยะที่สองคือ เมื่อทำงานครบ 6 เดือนของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
3. เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัตของการปรับตัวในระยะที่สองคือเมื่อทำงานครบ 6 เดือน ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยสามกลุ่มได้แก่ การปรับตัวในระยะที่ 1 ข้อกำหนดของบทบาท และชนิดของแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในระยะที่ 2
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรแทรกกลาง (Moderator) ซึ่งได้แก่ความมีอิสระที่มีปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัว และร่วมกันอธิบายการปรับตัวทั้งสองช่วงเวลา
5. เพื่อศึกษาถึงปฏิสัมพันธ์ของข้อกำหนดของบทบาท (Role requirement) ซึ่งประกอบไปด้วย ความมีอิสระและความแปลกใหม่ ที่จะส่งผลต่อการปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
6. เพื่อศึกษาถึงปฏิสัมพันธ์ของชนิดของแรงจูงใจ (Motivational orientation) ซึ่งประกอบไปด้วย ความปรารถนาที่จะควบคุม และความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ ที่จะส่งผลต่อการปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้เกิดความกระจ่างในเชิงทฤษฎี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอธิบายพัฒนาการทางอาชีพ (Career development) ซึ่งแต่เดิมทฤษฎีที่มีอยู่เป็นแต่เพียงอธิบายว่าแต่ละช่วงอายุมีลักษณะเกี่ยวกับอาชีพอย่างไรบ้าง ซึ่งมีลักษณะกว้างและไม่ต่อเนื่อง แต่หากสามารถอธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นในช่วงต่อ หรือช่วงที่กำลัง

เปลี่ยนแปลงจากจุดหนึ่ง ไปอีกจุดหนึ่งได้แล้ว จะทำให้สามารถมองเห็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องกันไป ตามความหมายที่แท้จริงของงานอาชีพ นอกจากนี้ ยังทำให้เข้าใจถึงบริบทซึ่งหมายถึงอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ทั้งที่มาจากตัวบุคคลเอง และมาจากสภาพแวดล้อมว่า ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างไร

2. ทำให้เกิดการเตรียมการในเชิงปฏิบัติ กล่าวคือ เมื่อเราเข้าใจได้ว่าการปรับตัวในระยะแรกเข้าทำงานมีลักษณะอย่างไร และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยได้บ้างแล้ว ก็จะไปสู่การวางแผนเพื่อเตรียมคนเข้าสู่อาชีพ โดยการจัดโปรแกรมฝึกงานในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้นักศึกษาได้มีความคุ้นเคยกับการทำงาน และเตรียมตัวเปลี่ยนบทบาทจากนักศึกษาเข้าสู่การเป็นผู้ทำงาน นอกจากเป็นการเตรียมตัวก่อนเข้าสู่อาชีพแล้วยังสามารถกำหนดรูปแบบการฝึกอบรมสำหรับผู้เข้ามาใหม่ให้เหมาะสมอีกด้วย

3. เพื่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงวิชาชีพ คือ เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในวงวิชาชีพพยาบาลได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่ควรจัดให้กับพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ เพื่อให้ปรับตัวไปในทางที่ช่วงส่งเสริมทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นอันจะทำให้เกิดการพัฒนาในตนเอง รวมทั้งช่วยส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรงานใหม่ ๆ อันจะทำให้เกิดการเกิดการพัฒนาได้

## ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตดังนี้

1. กลุ่มประชากร ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ให้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลศูนย์ซึ่งอยู่ในจังหวัดต่าง ๆ 19 โรงพยาบาล

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ในปี พ.ศ.2541 ให้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลศูนย์ ซึ่งอยู่ในจังหวัดต่าง ๆ 19 โรงพยาบาล รวมทั้งสิ้น 255 คน

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

#### 3.1 ตัวแปรอิสระได้แก่

3.1.1 ข้อกำหนดของบทบาท (role requirement) ประกอบไปด้วย ความมีอิสระ (discretion) และความแปลกใหม่ (novelty)

3.1.2 กระบวนการถ่ายทอดทางสังคม (socialization process) มี 3 มิติ ดังนี้

การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับขั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็น ขั้นตอน

การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ  
การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม

3.1.3 ชนิดของแรงจูงใจ ประกอบไปด้วย ความปรารถนาที่จะควบคุม (Desire for control) และความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Desire for feedback)

#### 3.1.4 คะแนนเฉลี่ยผลการเรียน

3.1.5 ประสิทธิภาพการฝึกงานในโรงพยาบาลที่ทําอยู่ปัจจุบัน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การปรับตัว ซึ่งประกอบไปด้วย การพัฒนาในตัวบุคคล (Personal development) และการพัฒนาบทบาท (Role development) และดำเนินการปรับตัวทั้งสองชนิดมาแบ่งเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ แล้วนำมาจัดในรูปตารางไขว้แล้วจะได้รูปแบบของการปรับตัว 4 แบบคือ

- 3.2.1 การทำเหมือนที่เคยปฏิบัติ (Replication)
- 3.2.2 การทำตามแบบอย่าง (Absorption)
- 3.2.3 การเป็นผู้กำหนดบทบาท (Determination)
- 3.2.4 การเป็นผู้แสวงหา (Exploration)

### ข้อจำกัดของการวิจัย

1. การศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่นี้ ได้จำกัดช่วงเวลาของการศึกษาไว้เพียงสองระยะ คือ เมื่อปฏิบัติงานครบ 2 เดือน และปฏิบัติงานครบ 6 เดือนตามเกณฑ์การทดลองปฏิบัติงานของข้าราชการ ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงการปรับตัวจึงอยู่ภายใต้กรอบของเวลาที่กำหนดนี้เท่านั้น
2. การศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่นี้ อาศัยทฤษฎีของนิโคลสันเป็นกรอบหลักในการศึกษา ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวมีการประยุกต์ใช้เฉพาะในกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ หรือภาคเอกชน อีกทั้งเป็นงานวิจัยต่างประเทศ สำหรับในประเทศไทยนั้น มีเพียงการศึกษาระยะแรกของผู้วิจัยเท่านั้นที่ได้มีการศึกษาพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ แต่ก็ยังไม่สมบูรณ์ในแง่ของรูปแบบการวิจัย จึงทำให้มีข้อจำกัดในเรื่องของทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### นิยามศัพท์ปฏิบัติการ ☆

**การปรับตัว** หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อได้เข้ารับบทบาทใหม่ในการทำงาน ซึ่งการปรับตัวนี้มีสองชนิด คือ การพัฒนาในตัวเอง และการพัฒนาบทบาท วัตถุประสงค์โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยดัดแปลงมาจาก แบบสอบถามที่นิโคลสัน และ เวสต์ (Nicholson & West, 1988) พัฒนาขึ้น คณะแนะจากแบบสอบถามทั้งสองชุดนั้น ไม่ได้นำมารวมกัน หากแต่แยกเป็นคะแนนรวมการพัฒนาในตัวเอง และคะแนนรวมการพัฒนาบทบาท

**การพัฒนาในตัวเอง** (Personal Development) หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเมื่อพยาบาลวิชาชีพพยายามปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ของตนเอง (Identity) อันประกอบไปด้วย บุคลิกภาพ ค่านิยม ทักษะ และแผนการเกี่ยวกับอาชีพ ให้สอดคล้องกับลักษณะงานใหม่หรือองค์การใหม่ การพัฒนาในตัวเอง วัตถุประสงค์โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นใหม่ โดยใช้โครงสร้างเดิมจากแบบสอบถามที่ นิโคลสัน และ เวสต์ (Nicholson & West, 1988) พัฒนาขึ้น จำนวน 14 ข้อ ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้ทั้งคะแนนรวมของแบบสอบถาม และนำคะแนนที่ได้มาแบ่งเป็นผู้ที่มีการพัฒนาในตัวเองสูงและต่ำ โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง

**การพัฒนาบทบาท** (Role Development) หมายถึง กระบวนการที่พยาบาลวิชาชีพได้ทำการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมซึ่งก็คือ ข้อกำหนดของบทบาท (Role requirement) อันประกอบไปด้วย จุดมุ่งหมายในการทำงาน วิธีการทำงาน เครื่องมือในการทำงาน และรูปแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน โดยการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นไปเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับความต้องการ ความสามารถและเอกลักษณ์ส่วนตัวของพยาบาลวิชาชีพ การพัฒนาบทบาทวัตถุประสงค์โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยข้อคำถาม 8 ข้อ ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้ทั้งคะแนนรวมของแบบสอบถาม และนำคะแนนที่ได้มาแบ่งเป็นผู้ที่มีการพัฒนาบทบาทสูงและต่ำ โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง



รูปแบบการปรับตัว (Mode of Adjustment) หมายถึง การแบ่งชนิดของการปรับตัวออกเป็นกลุ่ม ๆ โดยการนำคะแนนการปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพทั้งสองชนิดมาจัดแบ่งเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำโดยใช้ค่าเฉลี่ย และเมื่อนำมาสัมพันธ์กันในรูปตารางไขว้ จะได้รูปแบบการปรับตัวออกเป็น 4 แบบ คือ

1. การทำเหมือนที่เคยปฏิบัติ (Replication) หมายถึง พยาบาลวิชาชีพผู้มีคะแนนการพัฒนาในตัวบุคคลและการพัฒนาบทบาทในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อได้รับบทบาทใหม่ พยาบาลวิชาชีพจะเปลี่ยนพฤติกรรมน้อยมาก ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงตัวเอง หรือเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ส่งผลให้มีพฤติกรรมในการทำงานเหมือนกับที่ตนเองเคยปฏิบัติมาในอดีต
2. การทำตามแบบอย่าง (Absorption) หมายถึง พยาบาลวิชาชีพผู้มีคะแนนการพัฒนาในตัวบุคคลสูงและมีคะแนนการพัฒนาบทบาทต่ำ กล่าวคือ เมื่อได้รับบทบาทใหม่ พยาบาลวิชาชีพจะเปลี่ยนแปลงเอกลักษณ์ของตนเองอย่างมาก เพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในขณะที่จะมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยมาก
3. การเป็นผู้กำหนดบทบาท (Determination) หมายถึง พยาบาลวิชาชีพผู้มีคะแนนการพัฒนาในตัวบุคคลต่ำและมีคะแนนการพัฒนาบทบาทสูง กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพจะเปลี่ยนแปลงตนเองน้อยมาก หรือคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์แห่งตน แต่กลับพยายามปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับเอกลักษณ์ของตนเอง
4. การเป็นผู้แสวงหา (Exploration) หมายถึง พยาบาลวิชาชีพผู้มีคะแนนการพัฒนาในตัวบุคคลและการพัฒนาบทบาทสูง กล่าวคือ เมื่อได้รับบทบาทใหม่ พยาบาลวิชาชีพจะเปลี่ยนแปลงเอกลักษณ์ของตนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมไปพร้อมๆ กับที่จะใช้ศักยภาพของตนในการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับเอกลักษณ์ของตนเอง

ข้อกำหนดของบทบาท (Role Requirement) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจที่พยาบาลวิชาชีพมีต่อลักษณะบทบาท (Work-role characteristics) ที่ปฏิบัติอยู่ ข้อกำหนดของบทบาทนั้นประกอบไปด้วยสองส่วนคือ ความมีอิสระ และความแปลกใหม่ ซึ่งวัดโดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบสอบถามซึ่งมันตันและเวสต์ (Munton & West, 1995) ได้พัฒนาขึ้น คะแนนที่ได้แต่ละแบบสอบถามนั้นไม่ได้นำมารวมกัน แต่แยกเป็นคะแนนความมีอิสระ และคะแนนความแปลกใหม่

ความมีอิสระ (Discretion) หมายถึง ความสามารถในการเลือกปฏิบัติในบทบาท ซึ่งความมีอิสระนี้จะรวมถึงความสามารถในการเลือกเป้าหมาย วิธีการที่จะบรรลุเป้าหมาย เวลาที่ใช้ในการบรรลุเป้าหมาย และแบบแผนการสื่อสารระหว่างบุคคล วัดโดยแบบสอบถามที่แปลจากแบบสอบถามซึ่งมันตันและเวสต์ (Munton & West, 1995) ได้พัฒนาขึ้น จำนวน 5 ข้อ ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้ทั้งคะแนนรวมของแบบสอบถาม และนำคะแนนที่ได้มาแบ่งเป็นผู้รับรู้ความมีอิสระสูงและต่ำ โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง

ความแปลกใหม่ (Novelty) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์หรือลักษณะของงานใหม่ซึ่งได้แก่ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ ทักษะที่ต้องใช้ในการทำงาน วิธีการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ว่ามีความแตกต่างไปจากงานที่เขาเคยมีประสบการณ์มาอย่างน้อยเพียงใด วัดโดยแบบสอบถามที่สร้างเพิ่มเติมจากที่มันตันและเวสต์ (Munton & West, 1995) พัฒนาขึ้นจำนวน 6 ข้อ ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้ทั้งคะแนนรวมของแบบสอบถาม และนำคะแนนที่ได้มาแบ่งเป็นผู้รับรู้ความแปลกใหม่สูงและต่ำ โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง

กระบวนการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization Processes) หมายถึง การเรียนรู้แบบต่าง ๆ ซึ่งหน่วยงานที่พยาบาลวิชาชีพทำงานนั้น จัดให้พยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ ได้รับประสบการณ์ในการทำงานระยะแรกของการทำงาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดรูปแบบของเรียนรู้ไว้ 3 มิติ ที่มีลักษณะเป็นคู่ตรงกันข้ามกัน

ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับขั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน (Sequential vs. Random Socialization) การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ (Serial vs. Disjunctive Socialization) และการถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม (Investiture vs. Divestiture Socialization) ทั้งสามมิติวัดโดยแบบสอบถามที่ดัดแปลงมาจากแบบวัดที่ โจนส์ (Jones, 1986) และ แอชฟอร์ด และ แซกส์ (Ashforth & Saks, 1995) พัฒนาขึ้น ประกอบไปด้วยข้อคำถามมีศิลปะ 5 ข้อ การศึกษาครั้งนี้ใช้คะแนนรวมของแต่ละมิติ ซึ่งช่วงของคะแนนจะอยู่ระหว่าง 5-25 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงในแต่ละมิติแสดงถึงการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมอย่างแรกของมิตินั้น และผู้ที่ได้คะแนนต่ำหมายถึงได้รับการถ่ายทอดทางสังคมอย่างหลังของมิตินั้น

การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับขั้น (Sequential Socialization) หมายถึง การจัดประสบการณ์ให้พยาบาลวิชาชีพเรียนรู้ไปตามลำดับ จนกว่าจะบรรลุเป้าหมายของบทบาทนั้น

การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน (Random Socialization) หมายถึง การจัดประสบการณ์ให้พยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ในลักษณะที่ ลำดับขั้นของการไปสู่จุดหมายนั้นไม่สำคัญ คือ จะเรียนรู้อะไรก่อนหลังก็ได้

การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ (Serial Socialization) หมายถึง การเรียนรู้โดยใช้ผู้มีประสบการณ์ในหน่วยงานนั้น ซึ่งมีลักษณะงานหรือตำแหน่งใกล้เคียงกับพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ไปทำงานอย่างใกล้ชิดกับพยาบาลวิชาชีพ ในกรณีนี้ ผู้มีประสบการณ์จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของบทบาท (Role models) ให้กับพยาบาลวิชาชีพทราบว่าต้องแสดงพฤติกรรมตามบทบาทนั้นอย่างไร

การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ (Disjunctive Socialization) หมายถึงการให้โอกาสพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ สร้างความคิดเกี่ยวกับการทำงานว่า ในสถานการณ์นั้น ใครควรมีบทบาทอย่างไร เนื่องจากไม่มีตัวแบบให้

การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม (Investiture Socialization) หมายถึง กระบวนการที่พยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ได้รับจันทานุมัติจากองค์กร ให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ ของตนเองอย่างเต็มที่ ในอันจะเกิดประโยชน์กับทั้งตัวเองและต่องานที่ทำ โดยไม่คาดหวังว่าจะเปลี่ยนแปลงอะไรในตัวพยาบาลวิชาชีพแม้แต่แต่น้อย

การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม (Divestiture Socialization) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่รับรู้ว่าตนเองถูกปฏิเสธคุณสมบัติของบุคคลทุกประการ ไม่ว่าจะเป็น ความรู้ความสามารถ ทักษะ วิธีการดำเนินชีวิต และให้พยาบาลวิชาชีพได้เรียนรู้ข้อกำหนดของบทบาทใหม่ทั้งหมด

ชนิดของแรงจูงใจ (Motivational Orientation) หมายถึง ประเภทของแรงที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำตามบทบาท แรงกระตุ้นนี้มีสองรูปแบบ คือ ความปรารถนาที่จะควบคุม (Desire for control) และความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Desire for feedback) วัดโดยแบบสอบถามที่ดัดแปลงและพัฒนาขึ้นโดยพยาบาลวิชาชีพที่ได้คะแนนในแบบสอบถามใดสูงกว่าค่าเฉลี่ย แสดงถึงแนวโน้มจะมีแรงจูงใจชนิดนั้นสูง

ความปรารถนาที่จะควบคุม (Desire for Control) หมายถึง ความต้องการที่จะกระทำการต่าง ๆ ด้วยตนเอง และต้องการที่จะควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ให้เป็นไปตามที่ตนเห็นว่าเหมาะสมกับตัวเองได้ วัดโดยแบบสอบถามที่ดัดแปลงมาจาก ดัททเวเลอร์ (Duttweiler, 1984) และเบอร์เกอร์ (Burger, 1992) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ พยาบาลวิชาชีพที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ย แสดงถึงแนวโน้มจะรับรู้ถึงความปรารถนาที่จะควบคุมสูง

ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Desire for Feedback) หมายถึง ความต้องการที่จะปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพการณ์ โดยบุคคลจะถูกกำหนดให้ตอบสนองตามอิทธิพล การสื่อสารซึ่งอาจหมายถึง คำสั่ง ความต้องการของผู้อื่น รวมทั้งความคาดหวังที่มาจากลักษณะของงาน วัดโดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จำนวน 8 ข้อ พยาบาลวิชาชีพที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ย แสดงถึงแนวโน้มจะมีความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับสูง

ผลของการเรียนรู้ในการทำงานก่อนรับบทบาท (Prior Occupational Socialization) หมายถึง ประสบการณ์เกี่ยวกับอาชีพพยาบาลที่พยาบาลวิชาชีพได้รับก่อนที่จะเข้ามารับบทบาทของการเป็นพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งประสบการณ์ดังกล่าวจะส่งผลต่อการปรับตัวทั้งการพัฒนาในตัวบุคคลและ การพัฒนาบทบาท ในการศึกษารุ่นนี้ วัดโดยใช้ตัวบ่งชี้สองตัวคือ คะแนนเฉลี่ยผลการเรียนซึ่งเป็นตัวแปรต่อเนื่อง และประสบการณ์ฝึกงานในโรงพยาบาลที่พยาบาลวิชาชีพเข้าทำงานในปัจจุบัน เป็นตัวแปรจัดกลุ่ม (เคยฝึกหรือไม่เคยฝึก)

## บทที่ 2

### เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

เพื่อเป็นการทำความเข้าใจถึงแนวคิดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ อันจะทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถทำได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้วิจัยขอเสนอเนื้อหาสาระในเรื่องนี้เป็น 4 ตอนด้วยกันคือ ตอนที่ 1 เสนอการเข้าสู่อาชีพของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้เข้าใจถึงพัฒนาการทางอาชีพอย่างเป็นขั้นตอน ตอนที่ 2 เป็นการสรุปแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงาน เพื่อให้เห็นว่าการปรับตัวนั้นมีความสำคัญเพียงใด ตอนที่ 3 เป็นสาระสำคัญเกี่ยวกับการปรับตัวตามทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานของนิโคลสัน และตอนที่ 4 เป็นการสรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผลการศึกษาระยะแรกของผู้วิจัยด้วย

#### ตอนที่ 1 การเข้าสู่อาชีพของพยาบาลวิชาชีพ

ผู้ที่จะเป็นพยาบาลวิชาชีพได้ต้องสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรในระดับปริญญาตรี ซึ่งมีสถานศึกษาจำนวนมากที่เปิดหลักสูตรดังกล่าว รายละเอียดของหลักสูตรอาจแบ่งออกเป็นสองส่วน คือ ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยถือว่าการศึกษภาคปฏิบัตินั้นเป็นหัวใจของการศึกษาพยาบาล เนื่องจากเป็นการผสมผสานระหว่างการนำความรู้ทางทฤษฎี ทักษะต่าง ๆ เข้ามาใช้ในสถานการณ์จริง (ยุพดี ศรีพัฒนาสุวรรณ, 2539 : 27) นอกจากนี้ยังถือว่าเป็นการเตรียมตัวเพื่อเข้าสู่อาชีพ โดยทั่วไปแล้วการฝึกภาคปฏิบัติอาจแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะคือ การฝึกในห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์หรือห้องปฏิบัติการพยาบาล การฝึกปฏิบัติในชั้นเรียนโดยใช้กรณีศึกษา หรือสถานการณ์จำลอง และการฝึกปฏิบัติประสบการณ์วิชาชีพด้วยการปฏิบัติงานกับผู้ป่วยในแหล่งปฏิบัติ เช่น โรงพยาบาล สถานือนามัย หรือในชุมชน สำหรับระยะเวลาในการฝึกปฏิบัติในชั้นเรียนโดยใช้กรณีศึกษา หรือสถานการณ์จำลอง และการฝึกปฏิบัติประสบการณ์วิชาชีพด้วยการปฏิบัติงานกับผู้ป่วยในแหล่งปฏิบัติ เช่น โรงพยาบาล สถานือนามัย หรือในชุมชน สำหรับระยะเวลาในการฝึกปฏิบัติในชั้นเรียนโดยใช้กรณีศึกษา หรือสถานการณ์จำลอง และการฝึกปฏิบัติประสบการณ์วิชาชีพด้วยการปฏิบัติงานกับผู้ป่วยในแหล่งปฏิบัติ ตามบทบาทของพยาบาลวิชาชีพได้ครบถ้วน ได้แก่ (สิริลักษณ์ ต้นชัยสวัสดิ์, 2535 : 19)

1. บทบาทด้านการศึกษา ในหอผู้ป่วยต่าง ๆ พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์โรค เนื่องจากพยาบาลเป็นผู้ใกล้ชิดกับผู้ป่วยมากที่สุด สามารถที่จะสังเกตอาการแรกเริ่มของผู้ป่วย อาการที่เปลี่ยนแปลงหลังจากได้รับการรักษา นอกจากนี้พยาบาลต้องปฏิบัติการต่าง ๆ ตามแผนการรักษาของแพทย์ เช่น ฉีดยา ให้ยาแก่ผู้ป่วย และในชุมชน พยาบาลยังมีบทบาทในด้านการคัดกรองโรคและรักษาโรคนง่าย ๆ

2. บทบาทด้านการดูแล พยาบาลวิชาชีพจะมีบทบาทด้านนี้มากที่สุด จุดมุ่งหมายใหญ่ของบทบาทนี้คือ เพื่อเป็นการช่วยเหลือสนับสนุน ให้กำลังใจแก่ผู้ป่วย โดยคำนึงถึงสวัสดิภาพของผู้ป่วยแต่ละบุคคลเป็นหลัก

3. บทบาทด้านสังคม พยาบาลวิชาชีพมีหน้าที่ในการช่วยลดความวิตกกังวลให้ผู้ป่วย โดยเฉพาะผู้ป่วยที่ต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล ต้องพลัดพรากจากครอบครัว ต้องงดเว้นการปฏิบัติกิจวัตรต่าง ๆ ที่เคยปฏิบัติ

ภายหลังจากสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร พยาบาลวิชาชีพเหล่านี้จะเข้าปฏิบัติงานในโรงพยาบาลต่าง ๆ เช่น นักศึกษาพยาบาลที่เรียนอยู่ในวิทยาลัยพยาบาลของโรงพยาบาลใด ก็มักจะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนั้น โดยมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติราชการเป็นเวลา 6 เดือน ในช่วงแรกจะเป็นการเตรียมความพร้อมซึ่งโรงพยาบาลต่าง ๆ เป็นผู้ดำเนินการ โดยมีผู้รับผิดชอบโดยตรงคือ กลุ่มงานการพยาบาล กิจกรรมที่จัดใน

ช่วงนี้เรียกว่าเป็นการปฐมนิเทศในหอผู้ป่วย (ภูมิศา อินทรประสงค์. 2539 : 300-301) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพได้รู้จักกับสถานที่ใหม่และเพื่อนร่วมงานใหม่ ได้ทราบระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับองค์การและการบริหาร ได้ทราบถึงหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ อันจะทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานและมีความผิดพลาดในการทำงานน้อย สำหรับระยะเวลาในการปฐมนิเทศนั้นไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับนโยบายของแต่ละโรงพยาบาล แต่ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 2-3 วันถึง 3 เดือน ในช่วงเวลาของการปฐมนิเทศนั้นพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่จะได้รับการตรวจสอบทักษะต่าง ๆ ซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละหอผู้ป่วย และจะต้องผ่านตามเกณฑ์จนเป็นที่พอใจภายใน 90 วันของการปฏิบัติงาน หากมีทักษะใดที่ไม่ผ่านคุณสมบัติ ก็จะได้รับ การจัดกิจกรรมเสริม

ภายหลังการปฐมนิเทศ พยาบาลวิชาชีพจะเข้าปฏิบัติงานจริงในหอผู้ป่วย ซึ่งโดยปกติจะมีระบบนิเทศงานทางวิชาการโดยพยาบาลหัวหน้างาน และพยาบาลรุ่นพี่ที่จับคู่กับพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ หรือพยาบาลรุ่นพี่ที่อยู่ในทีมเดียวกัน การนิเทศทางวิชาการนี้เป็นการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ใน การปฏิบัติงานและช่วยส่งเสริมให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน การนิเทศงานวิชาการนั้นอาจแบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ การให้คำแนะนำ ซึ่งหมายถึงการตัดสินใจให้กับพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ว่าควรปฏิบัติอย่างไรในสถานการณ์นั้น การแนะนำ หมายถึงการเสนอแนะแนวทางให้เลือกปฏิบัติ และการสอนงาน หมายถึง การทำให้ผู้เป็นตัวอย่างเพื่อจะได้ปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง (ภูมิศา อินทรประสงค์. 2539 : 308)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า การเข้าสู่อาชีพของพยาบาลวิชาชีพนั้น มีกระบวนการเตรียมความพร้อมอย่างเป็นระบบทั้งก่อนเข้าสู่อาชีพ และระยะเริ่มเข้าสู่อาชีพ เพื่อกล่อมเกล่าและเปลี่ยนแปลงคุณสมบัติต่าง ๆ ของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ทักษะ แนวคิดและทัศนคติ ให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผิดพลาดน้อยที่สุด เนื่องจากการทำงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของมนุษย์ กระบวนการเข้าสู่อาชีพที่กล่าวมาจึงย่อมมีความแตกต่างไปจากอาชีพอื่น อย่างไรก็ตามนักวิชาการที่ศึกษาเรื่องการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานนั้น ได้พยายามอธิบายการเข้าสู่อาชีพให้มีลักษณะกว้างและครอบคลุมให้มากที่สุด รายละเอียดจะได้เสนอในตอนที่ 2 ต่อไป

## ตอนที่ 2 สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงาน

มีนักวิชาการไม่มากนักที่ศึกษาเรื่องการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานอย่างจริงจัง และก่อให้เกิดเป็นกรอบแนวคิด หรือเป็นแบบจำลองเชิงระบบขึ้น แม้ว่านักวิชาการแต่ละท่านอาจเรียกชื่อกระบวนการที่เกิดขึ้นนี้แตกต่างกันไปบ้าง อาทิ การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ (Organizational socialization) การเข้าสู่องค์การ (Organization entry) หรือการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงาน (Work role transitions) แต่หากจะสังเคราะห์แนวคิดทั้งหลายเหล่านี้ พบว่ามีส่วนร่วมที่คล้ายคลึงกันมาก หากจะแตกต่างก็อยู่ที่การมองกระบวนการดังกล่าวว่า เกิดและเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ดังต่อไปนี้

### 1. แนวคิดเรื่องการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ

เป็นแนวคิดที่มองการเปลี่ยนแปลงเป็นลำดับขั้น หรือเป็นเส้นตรง ผู้ที่เสนอแนวคิดนี้มีหลายคนด้วยกัน เช่น พอร์เทอร์, ลอเลอร์ และ แฮกแมน (Porter, Lawler & Hackman. 1975) เฟลด์แมน (Feldman. 1976) หรือ แวนนัส (Vanous. 1992) แนวคิดนี้เชื่อว่า การการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ จะช่วยทำให้บุคคลได้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน (Van Maanen & Schein. 1979 : 211) โดย

กระบวนการดังกล่าวจะเริ่มก่อนหน้าบุคคลเข้าสู่องค์กรเล็กน้อย และจบเมื่อบุคคลออกจากองค์กร และแม้ว่าแต่ละท่านจะมองลำดับขั้นของกระบวนการต่าง ๆ ต่างกันไปบ้าง แต่อาจสรุปได้ว่ากระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมีด้วยกัน 5 ขั้นตอนดังต่อไปนี้ (Garavan & Morley, 1997 : 119-125)

1.1 การถ่ายทอดทางสังคมก่อนเข้างานใหม่ (Anticipatory Socialization) หมายถึงผลของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในอดีต ไม่ว่าจะเป็นพื้นฐานทางการศึกษา การฝึกอบรมเชิงวิชาชีพ ทัศนคติเฉพาะกลุ่ม (Stereotype) ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงาน เป็นต้น นักวิชาการกลุ่มนี้เชื่อว่า ผู้เข้าใหม่ไม่ได้มาด้วยสภาวะว่างเปล่า (Blank state) และสิ่งที่ติดตัวมานี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานต่อไป

1.2 การสร้างข้อตกลงเริ่มแรก (The Initial Psychological Contract) สำหรับ ผู้เข้าใหม่แล้ว ข้อตกลงดังกล่าวเป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้ที่สะสมมาในอดีต ทำให้เกิดความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทการทำงานในอนาคต ข้อตกลงนี้ไม่ได้จารึกบนกระดาษ หากแต่เป็นการรับรู้ของตัวผู้เข้าใหม่เอง อันประกอบไปด้วยความคาดหวังเกี่ยวกับ ค่าจ้าง ความปลอดภัยในการทำงาน การวางแผนอาชีพและการให้คำปรึกษา โอกาสในความก้าวหน้า เป็นต้น ในขณะที่เดียวกันฝ่ายองค์กรเองก็สร้างข้อตกลงที่เป็นความคาดหวังต่อผู้เข้าใหม่เช่นเดียวกัน อาทิ ความคาดหวังเกี่ยวกับ ความสามารถ ศักยภาพอันเป็นประโยชน์ ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นต้น

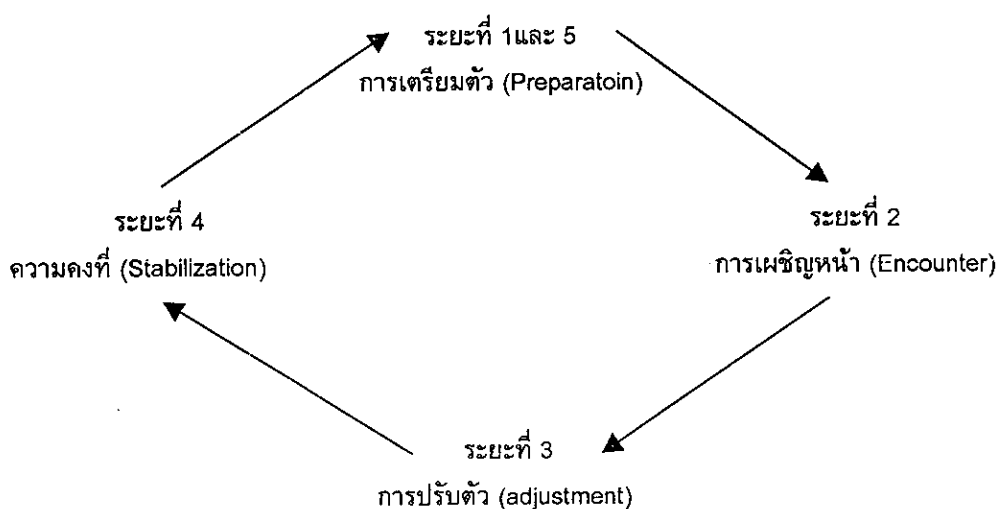
1.3 การเข้าสู่องค์กร (The Organizational Encounter) นับตั้งแต่วันแรกที่เข้าทำงาน บุคคลจะทำความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมใหม่ มีการเลือกงานเฉพาะอย่างที่เหมาะสม รวมทั้งมีการศึกษางานในบางเรื่องที่ทำเป็น ช่วงนี้หากองค์กรได้ทำหน้าที่ในการวางแผนเกี่ยวกับการทำงานของผู้เข้าใหม่ไว้ได้อย่างเหมาะสม ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้

1.4 การเปลี่ยนแปลงและกระบวนการปรับตัว (Change and Acquisition Process) เมื่อ บุคคลทำความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมใหม่แล้ว สภาพที่เป็นจริงก่อให้เกิดความรู้สึกแปลกประหลาดใจ (Surprise) และบุคคลต้องเปลี่ยนแปลงบางสิ่งบางอย่าง เพื่อก่อให้เกิดสภาวะคงที่หรือสมดุล อีกครั้ง เช่น มีการพัฒนาทักษะบางอย่างที่จำเป็นขึ้นมา การทำความกระจำในบทบาท ในขณะที่หากไม่สามารถระงับความแปลกประหลาดใจได้ อาจพัฒนาความรู้สึกทางลบ เช่น เกิดความขัดแย้งในบทบาท หรือความคลุมเครือในบทบาท และอาจมีการหาแหล่งที่ทำงานใหม่

1.5 ผลของการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization Outcomes) นักวิชาการส่วนใหญ่มองว่า เมื่อบุคคลได้ผ่านขั้นตอนที่ 4 มาได้โดยไม่ออกจากงานไปก่อนหน้านี้ ถือเป็นการประสบความสำเร็จในการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร บุคคลจะมีผลการปฏิบัติงานดี มีความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลและองค์กรมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน บุคคลมีสภาวะความเครียดต่ำ มีความผูกพันต่อองค์กร และมีความก้าวหน้าในการทำงาน

## 2. แนวคิดเรื่องวงจรการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงาน

แนวคิดนี้เสนอโดยนิโคลสัน (Nicholson, 1987) เขาพิจารณาการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นวงจร (Cycle) ที่มีการหมุนเวียนไปตลอดชีวิตมนุษย์ สาระสำคัญของวงจรการเปลี่ยนแปลง (Transition cycle) ของนิโคลสันที่แสดงถึงความสำคัญของกระบวนการต่างๆ เป็นดังนี้ (Nicholson & West, 1988 : 9)



ภาพประกอบ 1 วงจรการเปลี่ยนแปลง (Transitions Cycle)

ที่มา: Nicholson & West. (1988 : 9)

ระยะที่ 1 และ 5 การเตรียมตัว (Preparation) เป็นระยะที่บุคคลยังไม่ได้เข้าไปสู่ที่ทำงานใหม่ จุดศูนย์กลางของขั้นตอนนี้อยู่ที่ความพร้อมทางจิตของบุคคล (Psychological readiness) คำถามที่มักใช้เพื่อตรวจสอบว่าบุคคลอยู่ในขั้นนี้หรือไม่ เช่น "มีสัญญาณเตือนล่วงหน้าอย่างไรเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง" "มีความชัดเจนเกี่ยวกับความคาดหวังต่าง ๆ หรือไม่" เป็นต้น นิโคลสันและเวสต์ (Nicholson & West. 1989) ได้เสนอว่า ทฤษฎีความคาดหวังของ วูม นั้น สามารถนำมาใช้อธิบายขั้นตอนนี้ได้เป็นอย่างดี แรงจูงใจที่จะกำหนดผลในอนาคตของบุคคล เกี่ยวข้องกับความคาดหวังในผล และความคาดหวังในสิ่งตอบแทนที่บุคคลจะได้รับ สำหรับระยะที่ 5 นั้นเป็นจุดเริ่มต้นของวงจรใหม่

ระยะที่ 2 การเผชิญหน้า (Encounter) เป็นสภาพการณ์ตั้งแต่วันที่บุคคลเริ่มงาน ในช่วงต้นๆ ของการทำงาน บุคคลจะพบกับสภาวะประหลาดใจกับสภาพที่เป็นจริง (Reality shock) ซึ่ง ฮิวจ์ (Hughes อ้างใน Van Maanen & Schein. 1979 : 214) ได้ให้นิยามว่า เป็นความรู้สึกแปลกประหลาดใจ เมื่อได้พบกับสภาพที่เป็นจริงในบริบทของการทำงาน ซึ่งสภาวะนี้จะมีมากหรือน้อยก็ได้ ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของความคาดหวังและสภาพที่เป็นจริง

ระยะที่ 3 การปรับตัว (Adjustment) เมื่อบุคคลได้รับทราบเกี่ยวกับโลกแห่งความเป็นจริงแล้ว บุคคลจะเริ่มปรับตัว เป้าหมายก็คือ บุคคลจะต้องอยู่ในสภาวะที่สอดคล้องกับองค์การ ในขณะที่เดียวกันก็จะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณค่าขององค์การนั้น ซึ่งบุคคลจะทำการเปลี่ยนแปลงเอกลักษณ์ของตน ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดหรือความคาดหวังของบทบาท ซึ่งเรียกว่า การพัฒนาในตัวบุคคล (Personal development) หรือบุคคลจะทำการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ซึ่งเรียกว่า การพัฒนาบทบาท (Role development) นิโคลสันเชื่อว่าการแสดงพฤติกรรมดัง กล่าวจะเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันในแต่ละบุคคล

ระยะที่ 4 ความคงที่ (Stabilization) เป็นสภาวะที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบทบาทนั้นมีความลงตัว ซึ่ง นิโคลสัน และเวสต์ (Nicholson & West. 1988 : 14) ได้ให้ความเห็นว่า ในขั้นตอนนี้บางครั้งก็ต้องใช้เวลานานมาก หรือบางครั้งก็อาจจะไม่เกิด เช่นในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงเร็วและยังไม่สมบูรณ์ บุคคลเปลี่ยนงานหรือลาออก ก็จะไปเริ่มที่ขั้นที่ 1 ใหม่ แต่ถ้ากระบวนการดำเนินไปอย่างต่อเนื่องจะพบว่า

ในขั้นนี้ บุคคลได้เอาชนะในการที่รักษาบทบาทไว้ได้ และพยายามปรับตัวไปในทางที่ดี ที่จะรับประสบการณ์ในการทำงานและมีความสุขกับความสำเร็จหรือเสียใจกับความล้มเหลวได้

นิโคลสันได้เสนอว่า แม้จะมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแบบจำลอง ที่แสดงการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้าใหม่ดังที่ได้กล่าวแล้วในตอนต้น แต่เขาได้ชี้ให้เห็นว่า วงจรการเปลี่ยนแปลงที่เขาเสนอนั้นมีความแตกต่างกับที่นักวิชาการท่านอื่นเสนอไว้ดังนี้ (Nicholson, 1989 : 183)

1. การวกกลับ (Recursion) ในขั้นตอนสุดท้ายของแต่ละวงจร ก็จะเป็นขั้นแรกของวงจรต่อไป และนอกจากนี้ ถ้าการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วมาก วงจรดังกล่าวก็เป็นวงจรระยะสั้น (Short-circuit)

2. การพึ่งพาซึ่งกันและกัน (Interdependence) สาระสำคัญของประสบการณ์ในแต่ละขั้นจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อประสบการณ์ในขั้นต่อไป

3. ความแตกต่าง (Distinctiveness) ในแต่ละขั้น คุณภาพของประสบการณ์จะแตกต่างกันไป ที่เป็นเช่นนั้นเพราะแต่ละขั้นต้องอาศัยระบบสังคมและจิตวิทยาที่แตกต่างกันไป

พิจารณาจากวงจรการเปลี่ยนแปลงโดยเปรียบเทียบกับ การเข้าสู่อาชีพของพยาบาลวิชาชีพ จะเห็นว่า ในระยะการเตรียมตัวนั้นเป็นช่วงเวลาที่กำลังศึกษาในหลักสูตรพยาบาล และสัญญาณเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงก็จะชัดเจนมากขึ้นเมื่อเรียนใกล้จบตามหลักสูตร ระยะเผชิญหน้าในหลายโรงพยาบาล จะมีการทดสอบทักษะต่าง ๆ ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความกังวลหรือความเครียดได้บ้าง แต่จากกระบวนการปฐมนิเทศที่ได้กล่าวแล้วในตอนต้นที่ 1 พยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่จะเริ่มเรียนรู้และเข้าสู่ระยะการปรับตัวในช่วง 3 เดือนแรก ของการทำงาน (แต่ละแห่งอาจใช้เวลาต่างกัน) และเมื่อพ้นระยะทดลองปฏิบัติราชการ คือ 6 เดือน ก็น่าที่จะแสดงภาวะของการคงที่ หรือมีการปฏิบัติงานที่คงเส้นคงวาได้

จากแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในช่วงที่บุคคลรับบทบาทในการทำงานใหม่ จะพบว่า ไม่ว่าจะมองกระบวนการดังกล่าวไปในลักษณะใดก็ตาม การปรับตัวเป็นส่วนที่สำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นเหมือนตัวคั่นกลางระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลลัพธ์ (Output) หมายถึงว่าประสบการณ์ที่ผ่านมา รวมทั้งสภาพแวดล้อมของงานในปัจจุบัน ส่งผลให้บุคคลเลือกปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และผลของการปรับตัวนั้นก็ส่งผลกระทบต่อปัจจัยอื่นต่อไป ดังนั้นการศึกษาเรื่องการปรับตัวในการทำงานจึงมีความสำคัญมาก เพียงแต่มีผู้สร้างกรอบแนวคิดไว้น้อยมาก ซึ่งทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงาน (The Theory of Work Role Transitions) ที่เสนอโดยนิโคลสัน (1984) เป็นเพียงทฤษฎีเดียวที่อธิบายให้เห็นภาพที่ชัดเจนที่สุด ดังนั้นในตอนต้นที่ 3 จึงได้เสนอรายละเอียดของทฤษฎีต่อไป

### ตอนที่ 3 ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงาน

#### (Theory of Work Role Transitions)

##### ที่มาของทฤษฎี

ไนเจล นิโคลสัน (Nigel Nicholson) เป็นผู้นำเสนอทฤษฎีดังกล่าวในปี ค.ศ. 1984 โดยได้เสนอบทความชื่อ "A Theory of Work Role Transitions" ลงในวารสาร Administrative Science Quarterly ในช่วงเวลาดังกล่าว นิโคลสันดำรงตำแหน่งเป็นสมาชิกอาวุโสในโครงการ MRC/ESRC (ปัจจุบันเปลี่ยนมาเป็น Institute of Work Psychology) ซึ่งแต่เดิมอยู่ในแผนกจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยเซฟฟิลด์ ประเทศอังกฤษ โครงการดังกล่าวทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการวิจัยเกี่ยวกับการทำงานในด้านต่างๆ เช่น คุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิผลในการทำงาน นิโคลสันเคยมีผลงานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานโดยเน้นที่ภาวะการขาด



งานและการลาออกจากองค์กร และหลังจากที่ได้เสนอทฤษฎีดังกล่าวแล้ว เขาก็ได้มีผลงานวิจัยที่อาศัยทฤษฎีนี้เป็นพื้นฐานออกมามากกว่าหนึ่ง ในช่วงปี ค.ศ.1985

ในส่วนของเอกสารทางวิชาการที่น่าสนใจนั้น ในปี ค.ศ.1987 เขาได้เสนอบทความเรื่อง "The transition cycle : A conceptual framework for the analysis of change and human resources management" ซึ่งบทความดังกล่าวได้เสนอความคิดรวบยอดเกี่ยวกับวงจรการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงาน อันเป็นการขยายความเข้าใจในทฤษฎีของเขามากยิ่งขึ้น ในปี ค.ศ.1988 ได้ทำงานร่วมกับ ไมเคิล เวสต์ (Michael West) เขียนหนังสือเรื่อง "Managerial job change : Men and women in transition" ซึ่งเป็นการนำเสนอผลการวิจัยระยะยาว ที่ศึกษาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของผู้จัดการเข้าใหม่ โดยอาศัยทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานเป็นพื้นฐาน เพื่อยืนยันว่าทฤษฎีดังกล่าวสามารถนำไปใช้อธิบายได้จริง และในปี ค.ศ.1989 ได้ร่วมกับ ไมเคิล เวสต์ เสนอบทความเรื่อง "Transitions, Work histories, and Career" ซึ่งเป็นบทความสุดท้ายของทฤษฎีนี้ จุดเน้นเพื่อให้เห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง (Transition) ว่าเข้าไปมีส่วนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลได้อย่างไร

ปัจจุบัน นิโคลสัน ได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งคณบดีที่ London Business School และผลงานในช่วงหลังของเขาได้แก่บทความที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมเชิงธุรกิจ และในปี ค.ศ.1995 ได้เป็นบรรณาธิการให้กับสารานุกรม "The Blackwell Encyclopedic Dictionary of Organizational Behavior" และจากการนำเสนอทฤษฎีของเขาในปี ค.ศ.1984 นั้นเอง ที่ทำให้ในปัจจุบันเริ่มมีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้มากขึ้นตามลำดับ

## สาระสำคัญของทฤษฎี

### 1. แนวคิดเรื่องการปรับตัว

นิโคลสัน เชื่อว่าการปรับตัวเป็นผลสืบเนื่องจากการที่บุคคลได้เผชิญกับสภาวะของการเปลี่ยนแปลง (Transitions) บทบาทในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการโยกย้ายงานภายในหรือระหว่างหน่วยงาน การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือการเปลี่ยนสถานภาพการทำงาน เช่น จากผู้ว่างงาน เป็นผู้ทำงาน หรือเป็นผู้เกษียณ เป็นต้น การปรับตัวจะเริ่มขึ้นเมื่อบุคคลได้ผ่านพ้นระยะเผชิญหน้า (Encounter) และเริ่มมีภาพที่ชัดเจนเกี่ยวกับโลกใหม่ในการทำงาน ซึ่งมีด้วยกัน 3 ระดับ ด้วยกัน คือ ระดับบุคคลได้แก่ บทบาทในการทำงาน ระดับกลุ่มได้แก่ผู้คนที่ต้องติดต่อสัมพันธ์ด้วย และระดับสังคมได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ การปรับตัวนี้เป็นไปเพื่อให้เกิดความสอดคล้องขึ้นในตัวบุคคล และยังสามารถเป็นผู้มีศักยภาพเต็มที่ในองค์การที่เขาทำงานอยู่ (Nicholson & West. 1988: 11) และเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว บุคคลจะต้องแสดงพฤติกรรมที่เป็นการเปลี่ยนแปลงในสองลักษณะ คือ

1.1 การพัฒนาในตัวบุคคล (Personal Development) หมายถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลพยายามปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ของตนเอง (Identity) อันประกอบไปด้วย บุคลิกภาพ ค่านิยม ทศนคติ และแผนการเกี่ยวกับอาชีพ ให้สอดคล้องกับลักษณะงานใหม่หรือองค์การใหม่ ด้วยกระบวนการการเปลี่ยนแปลงนี้ บุคคลจะกลายเป็นคนใหม่ หรือมีเอกลักษณ์ที่ต่างไปจากเดิม มีกรอบสำหรับดำเนินชีวิตใหม่ ซึ่งนิโคลสัน มองว่าจะทำให้บุคคลพัฒนาขึ้น (Nicholson. 1984 : 175 ; Nicholson & West. 1988 : 106) และเพื่อยืนยันในแนวคิดดังกล่าว นิโคลสัน ได้สร้างแบบสอบถามขึ้นมา 1 ชุด ซึ่งเป็นการสอบถามถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ดังที่กล่าวแล้ว ผลการศึกษาพบว่า ผู้เข้างานใหม่ที่เพิ่งจบการศึกษามีแนวโน้มที่จะมีการพัฒนาในตัวบุคคลสูง เนื่องจากเป็นช่วงวัยที่กำลังเรียนรู้โลกของการทำงาน และเป็นช่วงที่กำลังแสวงหาหรือกำลังพัฒนาเอกลักษณ์ของตนเอง

1.2 การพัฒนาบทบาท (Role Development) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้ทำการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมซึ่งก็คือ ข้อกำหนดของบทบาท (Role requirement) อันประกอบไปด้วย จุดมุ่งหมายในการทำงาน วิธีการทำงาน เครื่องมือในการทำงาน และรูปแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน โดยการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นไปเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับความต้องการ ทักษะ ความสามารถและเอกลักษณ์ส่วนตัวของบุคคลนั้น และการเปลี่ยนแปลงนี้เข้ามาซึ่งบทบาทใหม่ในการทำงาน จากการศึกษาของนิโคลสันพบว่า บุคคลผู้มีการพัฒนาบทบาทสูงมักจะอยู่ในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางที่มีประสบการณ์มาก (Nicholson. 1984 : 175)

จากนิยามการปรับตัวทั้งสองชนิดที่นิโคลสันได้เสนอไว้ข้างต้น ได้แสดงถึงข้อตกลงเบื้องต้นของทฤษฎีของเขาที่น่าสนใจสี่ประเด็น กล่าวคือ ประเด็นแรก นิโคลสันไม่ได้มองการปรับตัวไปในลักษณะที่นักจิตวิทยาที่ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพและการปรับตัวสนใจกัน คือ ไม่ได้มองการปรับตัวว่าทำให้ลดความวิตกกังวลหรือเพื่อให้คลายเครียด เนื่องจากเขาไม่เชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานก่อให้เกิดความเครียดแต่อย่างใด (Nicholson. 1984 : 174) เขายังเห็นว่าในบางบทบาทนั้น การเปลี่ยนแปลงอาจทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ความรู้สึกท้าทาย ความพึงพอใจ หรือความกระตือรือร้น ประเด็นที่สอง การปรับตัวตามแนวคิดของนิโคลสันนั้นไม่ได้เป็นแบบ "ปรับตัวได้" หรือ "ปรับตัวไม่ได้" เพียงแต่การปรับตัวนั้นเป็นเพียงการแสดงพฤติกรรม โดยหากพฤติกรรมนั้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในบุคคลก็เรียกว่าการพัฒนาในตัวบุคคล และหากการแสดงพฤติกรรมนั้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมหรือในตัวบทบาท ก็เรียกว่าการพัฒนาบทบาท ประเด็นที่สาม การปรับตัวในการทำงานนั้นไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะเมื่อบุคคลเปลี่ยนสถานภาพจากนักศึกษามาเป็นผู้ทำงานเท่านั้น แต่เกิดขึ้นทุก ๆ ช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงาน ประเด็นสุดท้าย นิโคลสันเชื่อว่า การปรับตัวทั้งสองชนิดแม้จะเป็นอิสระต่อกัน แต่ก็อาจเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันได้ในบุคคลเพียงแต่ในช่วงเวลาใดจะใช้การปรับตัวชนิดใดมากน้อยเพียงใดเท่านั้นเอง

นิโคลสันได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของการปรับตัวทั้งสองชนิดว่า การพัฒนาในตัวบุคคลจะช่วยให้เราเข้าใจถึงกระบวนการสร้างเอกลักษณ์ให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลนั้น รวมทั้งยังได้ทราบถึงบทบาทของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ ว่ามีส่วนช่วยเสริมสร้างเอกลักษณ์ให้กับบุคคลอย่างไร สำหรับการพัฒนาบทบาทนั้น จะช่วยให้บุคคลได้นำเอกลักษณ์เฉพาะ อันได้แก่ ความรู้ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ ออกมาแลกเปลี่ยนกัน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในบทบาท อันจะก่อให้เกิดกลไกในการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ นักวิชาการหลายท่านเรียกว่าเป็นนวัตกรรมของบทบาท (Role innovation)

เกี่ยวกับการเกิดขึ้นของการปรับตัวทั้งสองชนิดนี้ นิโคลสันและเวสต์ (Nicholson & West. 1989 : 188) ได้ยืนยันหนักแน่นว่า การปรับตัวทั้งสองชนิดไม่ได้เกิดขึ้นตามกัน อย่างที่นักวิชาการบางท่านได้เสนอไว้ว่า ในช่วงระยะแรกเข้าใหม่นั้น บุคคลจะเปลี่ยนแปลงตัวเองก่อน ส่วนการเปลี่ยนแปลงบทบาทนั้นจะเกิดตามมา แต่นิโคลสันได้แย้งว่าการปรับตัวทั้งสองชนิดนี้น่าจะเกิดขึ้นพร้อมกันมากกว่าที่จะแยกกัน เมื่อเป็นเช่นนี้ นิโคลสัน (Nicholson. 1984 : 175) จึงได้แบ่งการปรับตัวทั้งสองชนิดออกเป็นสองกลุ่ม คือ สูงและต่ำ แล้วนำมาสัมพันธ์กันจนก่อให้เกิดเป็นรูปแบบการปรับตัว 4 รูปแบบ (Mode of adjustment) ดังนี้

การพัฒนาบทบาท	สูง	III การเป็นผู้กำหนดบทบาท	IV การเป็นผู้แสวงหา
	ต่ำ	I การทำเหมือนที่เคยปฏิบัติ	II การทำตามแบบอย่าง
		ต่ำ	สูง

การพัฒนาในตัวบุคคล

ภาพประกอบ 2 แสดงรูปแบบการปรับตัวทั้ง 4 รูปแบบ

ที่มา: Nicholson. (1984 : 175)

รายละเอียดของการปรับตัวทั้ง 4 รูปแบบเป็นดังนี้ (Nicholson. 1984 : 175-176)

1. การทำเหมือนที่เคยปฏิบัติ (Replication) หมายถึง ผู้มีลักษณะการพัฒนาในตัวบุคคลและการพัฒนาบทบาทต่ำ เป็นรูปแบบการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นน้อยมาก ทั้งในส่วนของการพัฒนาในตัวบุคคล และการพัฒนาบทบาท รูปแบบการปรับตัวนี้ เกิดขึ้นในกรณีที่บทบาทใหม่นั้น เหมือนหรือคล้ายคลึงกับบทบาทเดิมที่บุคคลเคยได้รับปฏิบัติมา ตัวอย่างเช่น ครูที่ย้ายโรงเรียน พยาบาลที่เปลี่ยนที่ทำงานใหม่ เป็นต้น ซึ่งสภาพการณ์ที่คล้ายคลึงกันนี้จะทำให้บทบาทของผู้เข้าใหม่มีการเปลี่ยนแปลงน้อยมาก การปรับตัวแบบนี้ดูเหมือนกับว่าบุคคลจะไม่ได้พัฒนาเท่าใดนัก แต่ก็มีข้อดีตรงที่ช่วยรักษาสภาวะเดิมให้คงอยู่ทั้งในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมรอบตัวเขา

2. การทำตามแบบอย่าง (Absorption) หมายถึง ผู้มีการพัฒนาในตัวบุคคลสูงและมีการพัฒนาบทบาทต่ำ เป็นสัญญาณที่จะบ่งบอกว่าการปรับตัวได้เริ่มขึ้นแล้ว ในรูปแบบนี้บุคคลแทบจะไม่ได้เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมอันได้แก่ ข้อกำหนดของบทบาท (Role requirement) แต่จะปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ส่วนตัวค่อนข้างมาก การปรับตัวแบบนี้เป็นลักษณะของการเรียนรู้บทบาท (Role learning) ในช่วงเวลานี้บุคคลจะใช้พลังงานไปกับการทำความเข้าใจกับบทบาทใหม่ โดยการดูดซับเอาทักษะใหม่ ๆ รวมทั้งพฤติกรรมทางสังคม เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของบทบาท ตัวอย่างที่เห็นได้ชัด คือ กรณีที่ผู้สำเร็จการศึกษาได้เข้าไปอยู่ในที่ทำงานใหม่ จะพบว่าบุคคลพยายามปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเรียนรู้สิ่งต่างๆ และพัฒนามาเป็นเอกลักษณ์ของตน แต่ยังไม่สามารถสร้างสรรค์บทบาทใหม่ให้กับตนเองได้มากนัก

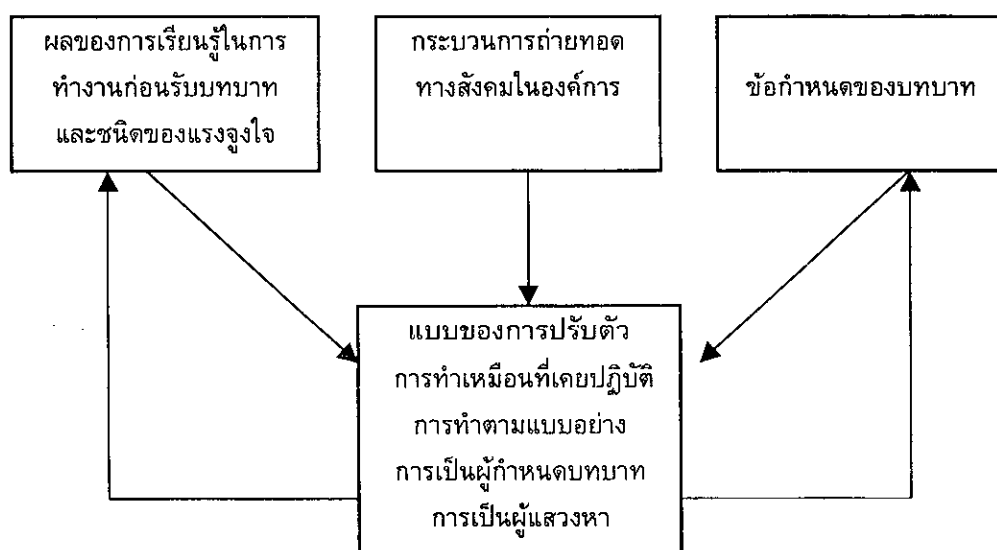
3. การเป็นผู้กำหนดบทบาท (Determination) หมายถึง ผู้ที่มีการพัฒนาบทบาทสูง แต่มีการพัฒนาในตัวบุคคลต่ำ การปรับตัวแบบนี้ตรงกันข้ามกับแบบที่ 2 กล่าวคือ บุคคลจะเปลี่ยนแปลงตัวเองน้อยมาก แต่พยายามจะปรับเปลี่ยนหรือสร้างสรรค์บทบาทใหม่ เนื่องจากบุคคลจะปฏิเสธที่จะทำตามข้อกำหนดของบทบาทเดิม แต่เลือกที่จะทำตามบทบาทใหม่ บุคคลจะเป็นผู้กำหนดส่วนประกอบต่าง ๆ ของเนื้อหาและโครงสร้างของบทบาทใหม่ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับ จุดมุ่งหมายในการทำงาน วิธีการทำงาน เครื่องมือในการทำงาน และรูปแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน จากการศึกษาของนิโคลสันพบว่า รูปแบบการปรับตัวนี้พบน้อยมาก อย่างไรก็ตามนิโคลสันได้ตั้งข้อสังเกตว่า กรณีของผู้นำทางการเมืองที่ประสบความสำเร็จ หรือกรณีของผู้ประกอบอาชีพอิสระที่ประสบความสำเร็จสูง คนเหล่านี้เมื่อต้องเปลี่ยนบทบาทในการทำงานก็มักจะนำเอาเอกลักษณ์ของตนรวมทั้งทักษะที่ตนมีอยู่มาใช้อย่างถอดแบบ ในบทบาทใหม่ที่เขาได้รับมอบหมาย

4. การเป็นผู้แสวงหา (Exploration) หมายถึง ผู้มีการพัฒนาในตัวบุคคลและการพัฒนาบทบาทสูง รูปแบบนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นพร้อมๆ กันไปทั้งในส่วนของเปลี่ยนแปลงเอกลักษณ์

ส่วนตนและการปรับเปลี่ยนข้อกำหนดของบทบาท จากการศึกษาพบว่า บุคคลที่เปลี่ยนบทบาทในการทำงานในช่วงวัยกลางคน (Midcareer change) เช่น ผู้บริหารระดับกลาง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไป บทบาทใหม่บางส่วนที่คล้ายคลึงกับประสบการณ์เดิม ก็จะถูกปรับเปลี่ยนให้เป็นไปในแนวทางที่ตนเองถนัด ในขณะที่ความชำนาญใหม่ที่ไม่คุ้นเคยก็จะเรียนรู้และปรับตัวเองตามไปด้วย

## 2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัว

ประเด็นสำคัญของทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานของนิโคลสัน อยู่ที่การพยายามที่จะอธิบายว่า มีปัจจัยหรือตัวแปรอะไรบ้างที่ส่งผลต่อการปรับตัวอันได้แก่ การพัฒนาในตัวบุคคล และการพัฒนาบทบาท (Nicholson. 1984 : 177) ดังนั้นเขาจึงได้เสนอกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ และรูปแบบของการปรับตัวดังนี้ (Nicholson.1984: 172)



ภาพประกอบ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัว

ที่มา: Nicholson. (1984 : 172)

สาระสำคัญของแต่ละปัจจัยมีดังนี้

1. ข้อกำหนดของบทบาท (Role Requirement) ตามทฤษฎีนี้แล้ว นิโคลสันไม่ได้ให้คำจำกัดความว่าข้อกำหนดของบทบาทคืออะไร แต่มันทันและเวสต์ (Munton & West. 1995:364) ได้สรุปให้ทราบว่า ข้อกำหนดของบทบาทนั้นเป็นความรู้ความเข้าใจที่ผู้เข้าใหม่มีต่อลักษณะบทบาท (Work-role characteristics) ของเขา ซึ่งตามทฤษฎีของนิโคลสันแล้วเขาเชื่อว่าข้อกำหนดของบทบาทที่สำคัญและจะส่งผลการปรับตัวมีด้วยกัน 2 ลักษณะ คือ ความมีอิสระ และความแปลกใหม่

1.1 ความมีอิสระ (Discretion) หมายถึง ความสามารถในการเลือกปฏิบัติในบทบาท (Nicholson & West. 1988 : 107) ซึ่งความมีอิสระนี้ จะรวมถึง ความสามารถในการเลือกเป้าหมาย วิธีการที่จะบรรลุเป้าหมาย เวลาที่ใช้ในการบรรลุเป้าหมาย และแบบแผนการสื่อสารระหว่างบุคคล นิโคลสันเสนอว่าความมีอิสระนั้นมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการพัฒนาบทบาท อันจะมีผลต่อแบบของการปรับตัวด้วย กล่าวคือบุคคลที่รับรู้ความมีอิสระในงานต่ำ จะส่งผลให้มีแบบการปรับตัวแบบการทำเหมือนที่เคยปฏิบัติ (Replication) หรือ การทำตามแบบอย่าง (Absorption) อย่างใดอย่างหนึ่ง ในขณะที่บุคคลผู้รับรู้ความมีอิสระในงานสูง จะมี

การพัฒนาในบทบาทสูง ส่งผลให้มีการปรับตัวแบบการเป็นผู้กำหนดบทบาท (Determination) หรือการเป็นผู้แสวงหา (Exploration) อย่างใดอย่างหนึ่ง (Nicholson. 1984 : 178) ในส่วนของผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับความมีอิสระนั้นมีไม่มากนัก แต่พอสรุปได้ว่า ความมีอิสระนั้นจะส่งผลต่อสถานภาพทางอาชีพ เนื่องจากตำแหน่งหน้าที่การงานแต่ละแบบนั้นกำหนดให้ความมีอิสระแตกต่างกัน

1.2 ความแปลกใหม่ (Novelty) หมายถึงบทบาทใหม่นั้นเปิดโอกาสหรือยินยอมให้บุคคลได้ใช้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะเดิมเล็กน้อยเพียงใด ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับว่าบทบาทใหม่ที่ได้รับมีความคล้ายคลึงกับบทบาทเดิมมากน้อยเพียงใด นิโคลสัน เสนอว่า ความแปลกใหม่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาในตัวบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อแบบของการปรับตัวด้วย คนที่รับรู้ความแปลกใหม่ของงานต่ำ หมายความว่าเขาไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง ยืนยันที่จะคงเอกลักษณ์ของตนไว้ เช่น นายช่างเทคนิคที่มีประสบการณ์สูง เมื่อเข้าสู่ที่ทำงานใหม่ คนกลุ่มนี้จะได้รับความกดดันน้อยมากที่จะให้เปลี่ยนแปลงตนเอง ไม่ว่าจะเป็น ทักษะในการทำงาน หรือเอกลักษณ์ในเชิงวิชาชีพ (Professional identity) ส่งผลให้มีแบบการปรับตัวแบบการทำเหมือนที่เคยปฏิบัติ (Replication) หรือ การเป็นผู้กำหนดบทบาท (Determination) (ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าเขามีความมีอิสระในงาน ระดับใด) ส่วนผู้ที่รับรู้ความแปลกใหม่ของบทบาทสูง เช่นการเปลี่ยนตำแหน่งหรือเปลี่ยนสายงาน ผู้เข้าใหม่จะมีโอกาสน้อยมากที่จะได้นำเอาประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ตนเองสะสมไว้ มาใช้ในการทำงาน ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลจะเกิดขึ้นสูง ซึ่งจะส่งผลให้มีการปรับตัวแบบการทำตามแบบอย่าง (Absorption) หรือ การเป็นผู้แสวงหา (Exploration) (ขึ้นอยู่กับระดับของ ความมีอิสระในงาน) (Nicholson.1984 : 178)

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างข้อกำหนดของบทบาท และแบบของการปรับตัวเป็นดังนี้ (Munton & West. 1995 : 364 ปรับจาก Nicholson.1984:178)

ความแปลกใหม่	สูง	การทำตามแบบอย่าง (การพัฒนาในตัวบุคคลสูง แต่การพัฒนาบทบาทต่ำ)	การเป็นผู้แสวงหา (การพัฒนาในตัวบุคคล และการพัฒนาบทบาทสูง)
	ต่ำ	การทำเหมือนที่เคยปฏิบัติ (การพัฒนาในตัวบุคคล และการพัฒนาบทบาทต่ำ)	การเป็นผู้กำหนดบทบาท (การพัฒนาในตัวบุคคลต่ำ แต่การพัฒนาบทบาทสูง)
		ต่ำ	สูง
ความมีอิสระ			

ภาพประกอบ 4 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระ ความแปลกใหม่ กับรูปแบบการปรับตัว  
ที่มา: Munton & West. (1995 : 364)

แม้ว่านิโคลสันจะมีความเชื่อว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระและความแปลกใหม่ จะส่งผลให้มีรูปแบบการปรับตัวที่แตกต่างกันดังแสดงไว้ในภาพประกอบที่ 4 แต่จากการศึกษาของผู้วิจัยพบว่า ยังไม่มีนักวิชาการท่านใดได้ทำการทดสอบความเชื่อดังกล่าว ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัยในข้อที่ 5 ขึ้น เพื่อศึกษาว่าในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่นี้ การปรับตัวทั้งในช่วงปฏิบัติงานครบ 2 เดือน และปฏิบัติงานครบ 6 เดือน จะได้รับอิทธิพลจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระและความแปลกใหม่อย่างไร

2. กระบวนการถ่ายทอดทางสังคม (Induction - Socialization Process) นิโคลสันได้ให้ความเห็นว่า ในกรณีที่บุคคลมีระดับของความมีอิสระปานกลาง หมายถึงผู้มีทักษะพอที่จะปฏิบัติงานได้ แต่ยังไม่มีโอกาสหรือมีช่องทางในการเปลี่ยนแปลงบทบาท เนื่องจากยังไม่ทราบว่าหน่วยงานนั้นมีมุมมองอย่างไร ตัวแปรที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ดี คือ กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร (Nicholson. 1984 : 179) สำหรับตัวแปรนี้ นิโคลสันอาศัยทฤษฎีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรของแวน มาเนน และ ชีน (Van Maanen & Schein. 1979 : 209-264) ที่ได้เสนอความคิดรวบยอดเกี่ยวกับเทคนิคการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรไว้ โดยได้ให้นิยามเทคนิคการถ่ายทอดทางสังคมไว้ว่าหมายถึง วิธีการจัดประสบการณ์ให้กับผู้ที่เปลี่ยนบทบาทในการทำงานจากบทบาทหนึ่งไปสู่อีกบทบาทหนึ่ง โดยบุคคลอื่นที่อยู่ในองค์กรนั้น (Van Maanen & Schein. 1979 : 230) ซึ่งเทคนิคที่เสนอไว้ประกอบไปด้วยมิติที่เป็นคู่ที่ตรงกันข้ามกัน (Bipolar) 6 มิติ ได้แก่

1. การถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นกลุ่ม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นรายบุคคล (Collective vs. Individual Socialization Process)
2. การถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นทางการ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่เป็นทางการ (Formal vs. Informal Socialization Process)
3. การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับขั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน (Sequential vs. Random Socialization Process)
4. การถ่ายทอดทางสังคมแบบกำหนดเวลา vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่กำหนดเวลา (Fixed vs. Variable Socialization Process)
5. การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ (Serial vs. Disjunctive Socialization Process)
6. การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม (Investiture vs. Divestiture Socialization Process)

ในแต่ละเทคนิคนั้นมีสิ่งที่ยังร่วมกันอยู่เพียงแต่เข้าไปในทิศทางใดเท่านั้นเอง เช่น เทคนิคแรกนั้นเกี่ยวข้องกับปริมาณของผู้รับการเรียนรู้ หากจัดให้ในปริมาณมาก ก็เป็นการถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นกลุ่ม หากจัดให้ในปริมาณน้อย ก็เป็นการถ่ายทอดทางสังคมแบบรายบุคคล เป็นต้น

ในวรรณกรรมของนิโคลสันนั้น วิธีการที่ใช้ในการถ่ายทอดทางสังคมจะมีผลต่อการพัฒนาบทบาท และการพัฒนาในตัวบุคคลแตกต่างกันไป และเขาเห็นว่าเทคนิคการถ่ายทอดทางสังคมที่จะมีผลต่อการปรับตัวนั้นมีเพียง 3 มิติ คือ กล่าวคือ (Nicholson. 1984 : 180)

1. การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับขั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน (Sequential vs. Random Socialization Process)
2. การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ (Serial vs. Disjunctive Socialization Process)
3. การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม (Investiture vs. Divestiture Socialization Process)

1. การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับขั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน (Sequential vs. Random Socialization Process) แวน มาเนน และ ชีน (Van Maanen & Schein. 1979 : 241) ได้ให้นิยามมิติดังกล่าวว่าเกี่ยวข้องกับลำดับขั้นของการเรียนรู้ในแต่ละบทบาท หรือในแต่ละองค์กร ใน

บางบทบาทก็จำเป็นต้องมีลำดับขั้นในการเรียนรู้ เช่น การเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านสาธารณสุขได้จะต้องผ่านการฝึกในโปรแกรมที่จัดให้ จากนั้นต้องมีการฝึกงาน และได้รับอนุญาตให้ปฏิบัติหน้าที่ในระดับผู้เชี่ยวชาญได้ในวงการธุรกิจ การที่จะเป็นผู้จัดการก็จำเป็นต้องมีการหมุนเวียนเรียนรู้อุปกรณ์ในแต่ละแผนกจนมีความรอบรู้ในขอบข่ายงานธุรกิจ แวน มาเนน และ ชีน นิยามว่า การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับขั้น (Sequential socialization) นั้นหมายถึงการจัดประสบการณ์ให้บุคคลเรียนรู้ไปตามลำดับ จนกว่าจะบรรลุเป้าหมายของบทบาทนั้น เช่น การเป็นช่างเครื่องยนต์ต้องเรียนรู้อะไรบ้างตามลำดับ กรณีนี้จะพบมากในบทบาทที่มีลักษณะเป็นวิชาชีพเฉพาะ เช่น แพทย์ พยาบาล ช่างเทคนิค เป็นต้น ส่วนการถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน (Random socialization) นั้นหมายถึง การจัดประสบการณ์ให้ในลักษณะที่ ลำดับขั้นของการไปสู่จุดหมายนั้นไม่สำคัญ คือ จะเรียนรู้อะไรก่อน-หลัง ก็ได้ เช่น การเป็นผู้จัดการต้องเรียนรู้อุปกรณ์หลาย ๆ แผนก แต่ก็ไม่จำเป็นต้องเริ่มที่แผนกใดก่อน-หลัง เป็นต้น

ตามทฤษฎีของนิโคลสัน (Nicholson. 184 : 180) เชื่อว่าบุคคลได้รับการถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับขั้นแล้วจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาในตัวบุคคล ในขณะที่บุคคลที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอนจะก่อให้เกิดการพัฒนามาบทบาท

2. การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ (Serial vs. Disjunctive Socialization Process) แวน มาเนน และ ชีน (Van Maanen & Schein. 1979 : 247) ได้นิยามการถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ (Serial socialization) ว่าเป็นการเรียนรู้โดยใช้ผู้มีประสบการณ์ในหน่วยงานนั้น ซึ่งมีลักษณะงานหรือตำแหน่งใกล้เคียงกับผู้เข้าใหม่ไปทำงานอยู่ใกล้ชิดกับผู้เข้าใหม่ ในกรณีนี้ ผู้มีประสบการณ์จะทำหน้าที่เป็นตัวแบบของบทบาท (Role model) ให้กับผู้เข้าใหม่ทราบว่าต้องแสดงพฤติกรรมตามบทบาทนั้นอย่างไร ตัวอย่างที่เราพบบ่อยในภาพยนตร์เกี่ยวกับการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จะพบว่า ตำรวจผู้เข้ามาใหม่จะถูกจัดให้เข้าคู่กับตำรวจเก่าที่มีประสบการณ์ในพื้นที่นั้น เป็นต้น ส่วนการเรียนรู้แบบไม่มีตัวแบบ (Disjunctive socialization) หมายถึง การเรียนรู้ที่ผู้เข้าใหม่ ไม่ต้องทำตามแบบอย่างของใคร หรืออาจหมายถึงการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยไม่มีตัวแบบก็ได้ เช่น กรณี ผู้จัดการหญิงที่เข้าไปทำงานในบริษัทที่มีแต่ผู้จัดการที่เป็นชาย เป็นต้น

ตามทฤษฎีของนิโคลสัน (Nicholson. 184 : 180) เชื่อว่าบุคคลได้รับการเรียนรู้แบบทำให้เป็นแบบอย่างแล้วจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาในตัวบุคคล ในขณะที่บุคคลที่ได้รับการเรียนแบบไม่มีตัวแบบจะก่อให้เกิดการพัฒนามาบทบาท

3. การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม (Investiture vs. Divestiture Socialization Process) กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมมีดังนี้ เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์หรือการถอดถอน เอกลักษณ์ส่วนตัวของผู้เข้าใหม่ แวน มาเนน และ ชีน (Van Maanen & Schein. 1979 : 250) ได้นิยามการเรียนรู้แบบการถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม (Investiture socialization) ว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลได้รับฉันทานุมัติจากองค์กร ให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ ของตนเองอย่างเต็มที่ ในอันจะเกิดประโยชน์กับทั้งตัวบุคคลเองและต่องานที่ทำ โดยไม่คาดหวังว่าจะเปลี่ยนแปลงอะไรในตัวบุคคลแม้แต่น้อย ซึ่งเทียบได้กับคำกล่าวที่ว่า "We like you just as you are" ในทางตรงกันข้าม การเรียนรู้แบบถอดถอน (Divestiture socialization) นั้น เป็นการปฏิเสธคุณสมบัติของบุคคลทุกประการ ไม่ว่าจะ เป็น ความรู้ความสามารถ ทักษะ วิธีการดำเนินชีวิตของบุคคล และให้บุคคลได้เรียนรู้ข้อกำหนดของบทบาทใหม่ทั้งหมด ก่อให้เกิดเป็นภาพลักษณ์แห่งตน (Self-image) ใหม่ บางครั้งอาจเป็นการจำกัดสิทธิ์ เช่น การตัดขาดการติดต่อกับครอบครัว บางครั้งก็เป็นการลดคุณค่าของผู้ทำงาน โดยให้ทำงานที่มีสถานภาพ ค่าตอบแทน และความน่าสนใจต่ำ

ตามทฤษฎีของนิโคลสัน (Nicholson. 184 : 180) เชื่อว่าบุคคลได้รับการเรียนรู้แบบถอดตอนแล้วจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาในตัวบุคคล ในขณะที่บุคคลที่ได้รับการเรียนแบบมอบอำนาจจะก่อให้เกิดการพัฒนาบทบาท

3. ชนิดของแรงจูงใจ (Motivational Orientation) นิโคลสัน (Nicholson. 1984 : 182) เสนอว่าปัจจัยด้านนี้เกี่ยวข้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล จริงอยู่ที่แม้ว่าทฤษฎีของเขาจะเน้นไปที่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม อันได้แก่ ข้อกำหนดของบทบาท และกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม แต่เขาเห็นว่า ในกรณีของคนที่รับรู้ความแปลกใหม่ หรือความมีอิสระอยู่ในระดับปานกลางแล้ว บุคคลจะเป็นผู้กำหนดด้วยตัวเองว่าจะแสดงพฤติกรรมอย่างไร หรือใช้การปรับตัวในลักษณะใด การที่บุคคลจะเลือกแสดงออกอย่างใดอย่างหนึ่งนั้น นิโคลสัน เชื่อว่ามาจากแรงจูงใจที่อยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งแรงจูงใจนี้เขาเสนอว่ามีด้วยกัน 2 ชนิด คือ ความปรารถนาที่จะควบคุม (Desire for control) และความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Desire for feedback) นิโคลสัน ได้วิเคราะห์ว่าแรงจูงใจที่เขานำเสนอนั้นมีความคล้ายคลึงกับแรงจูงใจของนักจิตวิทยาอื่นที่ได้ศึกษาไว้ เช่น ความเชื่ออำนาจ (Locus of control) ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นต้น

แต่เดิมนิโคลสัน ไม่ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจทั้งสองชนิดว่า หมายถึงอย่างไร ต่อมา นิโคลสันและเวสต์ (Nicholson & West. 1988 : 108) ได้อธิบายว่า ความปรารถนาที่จะควบคุม หมายถึงความปรารถนาที่จะกระทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง และสามารถที่จะควบคุม สถานการณ์ต่าง ๆ ให้เป็นไปตามที่ตนเห็นว่าเหมาะสมกับตัวเองได้ ความปรารถนาที่จะควบคุมจะมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบทบาท (Role development) (Nicholson. 1984 : 182) กล่าวคือ ผู้มี ความปรารถนาที่จะควบคุมสูง จะมีการพัฒนาบทบาทสูง ส่งผลให้มีรูปแบบการปรับตัวแบบการเป็นผู้กำหนดบทบาท (Determination) และการเป็นผู้แสวงหา (Exploration) (Ashforth & Saks. 1995 : 160)

สำหรับความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับนั้น นิโคลสันและเวสต์ (Nicholson & West. 1988 : 108) ได้ให้คำจำกัดความว่า หมายถึง ความต้องการที่จะตอบสนองตามอิทธิพล การสื่อสารซึ่งอาจหมายถึงคำสั่ง และความต้องการของผู้อื่น จากนิยามข้างต้น อาจทำให้รู้สึกว่าเป็นแรงจูงใจทางลบ ซึ่งในเรื่องนี้ แอสฟอर्थ และ แซกส์ (Ashforth & Saks. 1995 : 160) เห็นว่าสำหรับบางคนแล้ว ความต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับก็เป็นสิ่งจำเป็น เพราะจะทำให้บุคคลได้รู้ถึงพฤติกรรมที่เหมาะสม ดังนั้น ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ จึงมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาในตัวบุคคล (Nicholson. 1984 : 182) โดยผู้มีความปรารถนาได้รับข้อมูลป้อนกลับต่ำ จะมีการพัฒนาในตัวบุคคลต่ำ ส่งผลให้มีรูปแบบการปรับตัวแบบการทำเหมือนที่เคยปฏิบัติ และการเป็นผู้กำหนดบทบาท สำหรับผู้มีความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับสูง จะมีการพัฒนาในตัวบุคคลสูง ส่งผลให้มีรูปแบบการปรับตัวแบบการทำตามแบบอย่าง และการเป็นผู้แสวงหา

นิโคลสัน (Nicholson. 1984 : 182) เชื่อว่าแรงจูงใจทั้งสองชนิดมีอยู่ในตัวบุคคล เพียงแต่ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลทำให้แต่ละคนนั้นมีระดับของแรงจูงใจทั้งสองชนิดไม่เท่ากัน ดังนั้น การที่บุคคลจะใช้รูปแบบการปรับตัวใดนั้น ขึ้นอยู่กับว่าเขาได้ดึงเอาแรงจูงใจชนิดใดออกมาอย่างน้อยเพียงใด ซึ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจทั้งสองชนิด กับรูปแบบของการปรับตัวเป็นดังนี้ (Ashforth & Saks. 1995 : 160) ปรับปรุงจาก Nicholson. 1984 : 183)



ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ

		ต่ำ	สูง
ความปรารถนาที่จะควบคุม	สูง	การเป็นผู้กำหนดบทบาท (การพัฒนาในส่วนบุคคลต่ำ แต่การพัฒนาบทบาทสูง)	การเป็นผู้แสวงหา (การพัฒนาในส่วนบุคคล และการพัฒนาบทบาทสูง)
	ต่ำ	การทำเหมือนที่เคยปฏิบัติ (การพัฒนาในส่วนบุคคล และการพัฒนาบทบาทต่ำ)	การทำตามแบบอย่าง (การพัฒนาในส่วนบุคคลสูง แต่การพัฒนาบทบาทต่ำ)

ภาพประกอบ 5 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจทั้งสองชนิด กับรูปแบบของการปรับตัว  
ที่มา: Ashforth & Saks. (1995 : 160)

แม้ว่านิโคลสันจะมีความเชื่อว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างความปรารถนาที่จะควบคุม และความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ จะส่งผลให้มีรูปแบบการปรับตัวที่แตกต่างกันดังแสดงไว้ในภาพประกอบที่ 5 แต่จากการศึกษาของผู้วิจัยพบว่า ยังไม่มีนักวิชาการท่านใดได้ทำการทดสอบความเชื่อดังกล่าว ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัยในข้อที่ 6 เพื่อศึกษาว่าในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่นี้ การปรับตัวทั้งในช่วงปฏิบัติงานครบ 2 เดือน และปฏิบัติงานครบ 6 เดือน จะได้รับอิทธิพลจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างความปรารถนาที่จะควบคุม และความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับอย่างไร

4. ผลของการเรียนรู้ในการทำงานก่อนรับบทบาท (Prior Occupational Socialization) นิโคลสัน ได้อ้างงานวิจัยระยะยาวของ โคน และ สคูลเลอร์ (Kohn & Schooler. 1983 ใน Nicholson. 1984 : 180) ว่าประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานในอาชีพต่าง ๆ จะช่วยปรับแต่ง การพัฒนาด้านความรู้สึกรู้สึกนึกคิดหรือจิตลักษณะของบุคคลที่ละเล็กทีละน้อย และช่วยให้เกิดความคงที่ในบุคลิกภาพ ความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ ยกตัวอย่างเช่น บุคคลผู้เคยชินกับการทำงานที่ไม่ค่อยมีความสลับซับซ้อนนัก จะพบว่า ความสามารถด้านการคิดจะมีความยืดหยุ่นน้อย และมีการควบคุมตนเองค่อนข้างต่ำ ในขณะที่บุคคลผู้ซึ่งทำงานที่ทำหายและต้องใช้สติปัญญามาก ๆ จะส่งผลในทางตรงกันข้าม ดังนั้นบุคคลที่ได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานที่แตกต่างกัน ย่อมจะส่งผลให้เขามีรูปแบบการปรับตัวที่แตกต่างกันด้วย นิโคลสันจึงสรุปว่า การที่บุคคลจะปรับตัวไปในรูปแบบใด ขึ้นอยู่กับว่าบทบาทใหม่นั้น เขามีความอิสระเพิ่มขึ้น หรือลดลงจากบทบาทเดิม

อย่างไรก็ตาม ตามแนวคิดของนิโคลสันในเรื่องนี้ยังมีข้อจำกัดหลายประการด้วยกัน ประการแรก การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของควมมีอิสระสามารถอธิบายการปรับตัวได้เฉพาะผู้ที่รับรู้ควมมีอิสระในบทบาทปัจจุบันในระดับปานกลางเท่านั้น (Nicholson. 1984 : 180-181) ประการที่สองปัจจัยดังกล่าวใช้อธิบายได้โดยเฉพาะกับผู้ที่เคยมีประสบการณ์ในการประกอบอาชีพมาก่อน ประการที่สาม นิโคลสันไม่ได้ให้เหตุผลว่าเหตุใดจึงเลือกการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของควมมีอิสระมาเป็นตัวแทนของผลของการเรียนรู้ในการทำงานก่อนรับบทบาท ผู้วิจัยเห็นว่า การพิจารณาเพียงการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของระดับควมมีอิสระนั้น จะบ่งบอกถึงผลของการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานก่อนรับบทบาททั้งหมดคงไม่ถูกต้องนัก ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแล้วเห็นว่า ตัวบ่งชี้ที่น่าจะนำมาใช้เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานก่อนรับบทบาท มี 2 ตัว คือ คะแนนเฉลี่ย

ผลการเรียน เนื่องจากในการเรียนหลักสูตรพยาบาล ระดับปริญญาตรี ต้องมีทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ดังนั้นคะแนนเฉลี่ยผลการเรียนจึงน่าจะเป็นตัวบ่งบอกปริมาณการเรียนรู้ในการทำงานที่ผ่านมาได้พอสมควร ตัวบ่งชี้ที่สอง คือ ประสบการณ์ฝึกงานในโรงพยาบาลที่ทำอยู่ปัจจุบัน เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพที่ประจำอยู่ในโรงพยาบาลศูนย์ จำนวนหนึ่งเป็นผู้เคยฝึกงานที่โรงพยาบาลที่ทำงานอยู่ และอีกจำนวนหนึ่งเป็นผู้ที่ย้ายมาจากที่อื่น ดังนั้นประสบการณ์ที่ได้รับในช่วงฝึกงานต่างโรงพยาบาลกัน จึงน่าจะส่งผลต่อการปรับตัวด้วย จึงเห็นว่าตัวแปรทั้งสองตัวนี้ น่าจะจัดเข้าไปแทนที่ตัวแปรเดิมตามทฤษฎีของนิโคลสันได้

### 3. การเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัตของรูปแบบการปรับตัว

ตามทฤษฎีของนิโคลสัน เสนอว่า รูปแบบการปรับตัวของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา เมื่อบุคคลได้รับประสบการณ์ และได้กระทำกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว อาจแสดงได้ดังต่อไปนี้ (Nicholson, 1984 : 184)

1. เปลี่ยนไปสู่ผู้มีการพัฒนาในตัวบุคคลเพิ่มขึ้น ได้แก่ จากการทำเหมือนที่เคยปฏิบัติ  
→ การทำตามแบบอย่าง หรือ การเป็นผู้กำหนดบทบาท → การเป็นผู้แสวงหา

2. เปลี่ยนไปสู่ผู้มีการพัฒนาบทบาทเพิ่มขึ้น ได้แก่ จากการทำเหมือนที่เคยปฏิบัติ →  
การเป็นผู้กำหนดบทบาท หรือ การทำตามแบบอย่าง → การเป็นผู้แสวงหา

3. การถดถอยทั้งการพัฒนาในตัวบุคคลและ การพัฒนาบทบาท ได้แก่ จากการเป็นผู้  
แสวงหา → การทำตามแบบอย่าง หรือ การเป็นผู้กำหนดบทบาท → การทำเหมือนที่เคยปฏิบัติ ลักษณะที่  
3 นี้ นิโคลสันเรียกว่าเป็นช่วงที่เกิดความคงที่ (Stabilization)

หากพิจารณาที่ภาพประกอบ 3 ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับรูปแบบของการปรับตัว จะพบว่า มีเพียงข้อกำหนดของบทบาท และชนิดของแรงจูงใจเท่านั้นที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการปรับตัว (เนื่องจากมีลูกศรย้อนกลับ) สำหรับกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรนั้น นิโคลสันเสนอว่า อิทธิพลจะลดลงไปตามเวลา เมื่อกระบวนการเรียนรู้แต่ละอย่างจบลง (Nicholson, 1984 : 184) อย่างไรก็ตาม เขาก็ยังเชื่อว่าอาจมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นทั้งการพัฒนาในตัวบุคคลและการพัฒนาบทบาทได้ หากมีตัวแบบของบทบาทใหม่ หรือมีแหล่งของการเรียนรู้ใหม่เกิดขึ้น ดังนั้น ในที่นี้ จะเสนอถึงอิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดของบทบาท และชนิดของแรงจูงใจว่า จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปรับตัวอย่างไร ในเรื่องนี้ นิโคลสันเสนอว่า ข้อกำหนดของบทบาทและชนิดของแรงจูงใจ จะมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในระยะเวลาต่อมา ดังนี้

1. ข้อกำหนดของบทบาท นิโคลสัน (Nicholson, 1984 : 184) เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดของบทบาทนั้นเกิดขึ้นได้ในทุกบทบาทของการทำงาน กล่าวคือ

1.1 ความแปลกใหม่ (Novelty) ความรู้สึกว่าบทบาทนั้นมีความแปลกใหม่หรือแตกต่างจากเดิมจะคงอยู่ชั่วเวลาหนึ่ง จนกระทั่งเมื่อบุคคลสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับบทบาทนั้นแล้ว ความแปลกใหม่ก็จะค่อย ๆ ลดลง การปรับตัวก็เริ่มเข้าสู่สภาวะคงที่ ซึ่งในบางกรณีก็อาจใช้เวลาานานมาก และในบางกรณีก็อาจมีลักษณะของการสลับกลับไปมาระหว่างความคงที่กับการเพิ่มขึ้นของการพัฒนาในตัวบุคคล เนื่องจากเกิดความต้องการบทบาทใหม่ (New role demand) เกิดขึ้นมา ทำให้ความแปลกใหม่เพิ่มกลับขึ้นมาอีก เช่นกรณีของพนักงานขายที่มีประสบการณ์มานานจนการปรับตัวเริ่มมีความคงที่ แต่เกิดความต้องการที่จะบุกเบิกตลาดขายใหม่ขึ้นมา ทำให้เกิดความรู้สึกแปลกใหม่ขึ้นมาได้ หรือในกรณีของทนายความที่ได้รับทำคดีที่แปลกไปจากที่เคยทำ เป็นต้น กรณีเหล่านี้จะส่งผลให้การพัฒนาในตัวบุคคลเพิ่มขึ้นได้

1.2 ความมีอิสระ (Discretion) เมื่อระยะเวลาผ่านไป บุคคลผู้รับรู้ว่าตนเองได้รับความอิสระสูงกว่าตอนเริ่มทำงานมาก ๆ จะส่งผลให้การพัฒนาบทบาทไปถึงจุดอิ่มตัว การปรับตัวจะเริ่มมีความคงที่ จากนั้นก็จะมี การเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการปรับตัวจากการเป็นผู้แสวงหา มาเป็นการทำตามแบบอย่างได้ แต่หากต้องการให้บุคคลมีการพัฒนาบทบาทเพิ่มขึ้นตามลำดับ นิโคลสันเสนอว่า หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาควรให้ความอิสระเพิ่มขึ้นตามลำดับของงาน และเป็นผู้ควบคุมระดับของความมีอิสระ ฉะนั้น บุคคลผู้เคยมีการปรับตัวแบบการทำตามแบบอย่าง ก็อาจพัฒนาไปจนเป็นผู้มีการปรับตัวแบบการเป็นผู้แสวงหาได้

2. การเปลี่ยนแปลงชนิดของแรงจูงใจ นิโคลสันเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมักได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมนอกที่ทำงาน เช่น เกิดเหตุการณ์ในชีวิตประจำวัน หรือการเปลี่ยนแปลงไปตามอายุ ซึ่งส่งผลต่อบุคลิกภาพและลักษณะของแรงจูงใจ อีกประการหนึ่งอาจเกิดจากการประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการทำงานได้ เช่น การประสบความสำเร็จในงานอาจทำให้เพิ่มความปรารถนาที่จะควบคุม ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาบทบาท ในขณะที่การประสบความสำเร็จจะเพิ่มความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาในตัวบุคคลได้

อย่างไรก็ตาม การอธิบายเรื่องการเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัตของรูปแบบการปรับตัว เป็นเพียงแนวคิดเชิงทฤษฎี ยังไม่มีการศึกษาให้เป็นรูปธรรมแต่อย่างใด และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเรื่องการเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัตของการปรับตัวเข้ามาศึกษา โดยได้กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 เพื่อหาคำตอบให้ชัดเจนว่าการปรับตัวนั้นเปลี่ยนแปลงไปตามเวลาด้วยอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ อย่างไร

#### ตอนที่ 4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิดของนิโคลสันเป็นพื้นฐานในการศึกษา ดังนั้นในส่วนนี้จะได้นำเสนอสาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวกับการปรับตัวตามทฤษฎีของนิโคลสัน ที่ทำการศึกษาในช่วงปี ค.ศ.1987 ถึง ค.ศ.1995 จำนวน 7 เรื่อง และผลการศึกษาระยะแรกของผู้วิจัย ดังนี้

เวสต์ (West. 1987) มีความสนใจกับการพัฒนาบทบาท (Role development) เนื่องจากเป็นตัวแปรที่นักวิชาการหลายท่านเห็นว่าเป็นพฤติกรรมที่สร้างสรรค์และก่อให้เกิดพฤติกรรมใหม่ เขาได้ใช้นิยามตามทฤษฎีของนิโคลสัน (Nicholson. 1984) สร้างเครื่องมือวัดการพัฒนาบทบาทขึ้นมา โดยใช้ชื่อว่าแบบวัดนวัตกรรมของบทบาท (Role innovation scale) เครื่องมือชุดนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับ การเปลี่ยนแปลงจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของการทำงาน วิธีการทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน การบริหารเวลา และรูปแบบปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะคำถามจะให้ผู้ตอบเปรียบเทียบตัวเองกับเพื่อนร่วมงานในตำแหน่งเดียวกัน หรือเปรียบเทียบกับคนที่เคยทำงานในตำแหน่งนี้ว่า การทำงานในประเด็นที่กล่าวแล้วข้างต้นมีความแตกต่างกันหรือไม่ ลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราประเมินค่า 4 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึง แทบจะไม่แตกต่างกับคนอื่น จนถึง 4 หมายถึง แตกต่างกับคนอื่นอย่างมาก เวสต์ได้ทดลองหาคุณภาพของเครื่องมือในเรื่องความเชื่อถือได้ (Reliability) หลายครั้ง มีทั้งกลุ่มตัวอย่างจำนวนมาก คือ ประมาณ 1,100 คน และกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก คือ ประมาณ 20 คน ค่าความเชื่อถือได้ที่คำนวณด้วยดัชนีแอลฟาของครอนบาค มีค่าตั้งแต่ .82 - .84 นอกจากนี้ในส่วนของความเที่ยงตรง เวสต์ได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพ (Concurrent validity) โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม กลุ่มแรกเป็นนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรสาขาการจัดการที่เข้าไปทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ ในลักษณะงานพิเศษ (Part-time) จำนวน 25 คน กลุ่มที่สองเป็นหัวหน้างานของนักศึกษากลุ่มแรก จำนวน 17 คน ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ ความมีอิสระ และการพัฒนาบทบาท ซึ่งโดยทฤษฎีแล้วตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน ผลการศึกษา

ก็พบว่า ความมีอิสระมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการพัฒนาบทบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งสองกลุ่มตัวอย่าง โดยในกลุ่มนักศึกษานั้น ค่าของความสัมพันธ์เท่ากับ .57 และในกลุ่มหัวหน้างานค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .65 สรุปว่าแบบวัดดังกล่าวมีคุณสมบัติทั้งในด้านความเชื่อถือได้และความเที่ยงตรง

ในปีเดียวกัน เวสต์ (West, 1987) ได้ทำการศึกษาว่าการพัฒนาบทบาทได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นโลกของการทำงานอย่างไรบ้าง โดยตัวแปรอิสระซึ่งหมายถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีถึง 30 ปัจจัย อาทิ เพศ อายุ ตำแหน่ง ขนาดองค์กร ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Need for growth) ความมีอิสระ (Discretion) การมีอำนาจเหนือ (Dominance) ความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาระยะยาว กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้จัดการจำนวน 4,000 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ครั้ง ระยะห่างกัน 1 ปี ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่เป็นลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ตำแหน่ง เป็นต้น ไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบทบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดหรือความวิตกกังวล ก็ไม่มีผลต่อการพัฒนาบทบาทเช่นเดียวกัน 3) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบทบาทอันดับต้นๆ ได้แก่ ความมีอิสระ ความต้องการเจริญก้าวหน้า การมีอำนาจเหนือ และความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น และแม้เวลาผ่านไป ปัจจัยดังกล่าวก็ยังเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อการพัฒนาบทบาท

นอกจากนั้นเวสต์ นิโคลสัน และ รีส์ (West, Nicholson & Rees, 1987) ได้ร่วมกันศึกษาการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานของกลุ่มคนที่มีลักษณะของการเปลี่ยนงานต่างกันสองลักษณะคือ กลุ่มแรกเป็นการเปลี่ยนงานไปสู่ตำแหน่งงานใหม่ (Newly created job) คือ ไม่มีผู้ทำงานก่อนหน้านี้มาก่อน ส่วนกลุ่มที่สองเป็นการเปลี่ยนงานไปสู่ตำแหน่งที่เคยมีผู้ปฏิบัติงานก่อนแล้ว ทั้งนี้เพื่อต้องการขยายผลของทฤษฎีของนิโคลสัน ว่าสามารถอธิบายได้หลากหลายเพียงใด นอกจากนี้ยังได้เพิ่มอิทธิพลของตัวแปรอิสระตัวอื่นที่ไม่ปรากฏตามทฤษฎีของนิโคลสันเข้าไปด้วย ซึ่งตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งได้เป็นสี่กลุ่ม กลุ่มแรกเป็นตัวแปรเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงาน ประกอบไปด้วย ลักษณะของการเปลี่ยนงาน (Job changes) การพัฒนาบทบาท (Role development) และการได้ทำงานในตำแหน่งใหม่ (Newly created job) กลุ่มที่สองเป็นตัวแปรเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ประกอบไปด้วย ภูมิหลังด้านอาชีพและส่วนตัว ความวิตกกังวลก่อนเปลี่ยนงาน (Pre-transition anxiety) อัตมโนทัศน์ (Self-concept) กลุ่มที่สามเป็นตัวแปรเกี่ยวกับงานและองค์กร ประกอบไปด้วย การให้ความสำคัญกับงาน (Job preference) ลักษณะของงานที่เป็นจริง (Work characteristics) ความมีอิสระ (Discretion) ความแปลกใหม่ (Novelty) วัฒนธรรมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มที่สี่เป็นตัวแปรซึ่งเป็นผลของการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงาน ประกอบไปด้วย การพัฒนาในตัวบุคคล (Personal development) และความพึงพอใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างประกอบไปด้วย กลุ่มผู้จัดการและนักวิชาชีพต่าง ๆ จำนวน 4,000 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลสองครั้ง ครั้งแรกเริ่มเก็บข้อมูลเมื่อก่อนตัวอย่างทราบข่าวว่าได้รับการบรรจุเข้าทำงาน ในระยะนี้ศึกษาตัวแปรในกลุ่มที่สองและกลุ่มที่สามบางตัวแปร การเก็บข้อมูลในครั้งที่สองเริ่มเมื่อก่อนตัวอย่าง (ซึ่งสมัครใจให้เก็บข้อมูลในครั้งที่สอง) ได้ปฏิบัติงานครบ 15 เดือน ในระยะนี้ศึกษาตัวแปรทั้งหมด ซึ่งผลการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสองครั้งได้กลุ่มตัวอย่างที่สมบูรณ์จำนวน 1,028 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) การรับรู้ความแปลกใหม่ของงานนั้น กลุ่มตัวอย่างที่เปลี่ยนงานไปสู่ตำแหน่งงานใหม่ (Newly created job) หรือกลุ่มที่เปลี่ยนงานไปสู่ตำแหน่งที่เคยมีผู้ปฏิบัติงานก่อนแล้ว รับรู้ความแปลกใหม่ไม่แตกต่างกัน 2) สำหรับผู้เปลี่ยนงานไปสู่ตำแหน่งใหม่ ผู้ที่มีการพัฒนาในตัวบุคคลสูงจะมี การพัฒนาบทบาท ความวิตกกังวลก่อนเปลี่ยนงาน อัตมโนทัศน์ การให้ความสำคัญกับงาน ลักษณะของงานที่เป็นจริง ความมีอิสระ ความแปลกใหม่ วัฒนธรรมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ในระดับที่สูงกว่ากลุ่มที่มีการพัฒนาในตัวบุคคลต่ำ ทั้งสองช่วงเวลา 3) สำหรับผู้เปลี่ยนงานไปสู่ตำแหน่งใหม่ ตัวพยากรณ์ที่ดีต่อการพัฒนาในตัวบุคคลของช่วงเวลาแรกได้แก่ ความแปลกใหม่ ความวิตกกังวลก่อนเปลี่ยน

งาน อัตมโนทัศน์ และความมีอิสระ ส่วนในช่วงเวลาที่สอง ได้แก่ ความวิตกกังวลก่อนเปลี่ยนงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความต้องการได้รับการยอมรับทางสังคม ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทฤษฎีของนิโคลสันสามารถใช้อธิบายการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีพอสมควร นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะให้มีการนิยามตัวแปรใหม่ เช่น ความต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ ในการศึกษาครั้งนี้นิยามว่า คือ ความวิตกกังวลก่อนการเปลี่ยนงาน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าอาจไม่ตรงกับทฤษฎีเท่าที่ควร

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานเรื่องสุดท้ายที่ศึกษาในทศวรรษที่ 80 ได้แก่ งานวิจัยของเวสต์ และ รัสตัน (West & Rushton, 1989) จุดเด่นที่สำคัญของการศึกษาค้นคว้านี้ประการแรกอยู่ที่กลุ่มตัวอย่าง กล่าวคือ ผู้วิจัยได้เปลี่ยนลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่เคยศึกษากันในกลุ่มธุรกิจ ไปสู่กลุ่มตัวอย่างด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพบ้าง โดยการศึกษาครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในช่วงฝึกงานในโรงพยาบาล เหตุผลของการศึกษากับกลุ่มดังกล่าว เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าไม่ว่าจะเป็นองค์ประกอบด้านตัวบุคคล หรือองค์ประกอบด้านลักษณะงาน กลุ่มผู้ทำงานด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มีความแตกต่างอย่างสิ้นเชิงกับกลุ่มผู้ทำงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพน่าจะมีความมีอิสระต่ำ และมีความแปลกใหม่สูง ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมจะส่งผลต่อรูปแบบการปรับตัว รวมทั้งยังอาจส่งผลต่อปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความปรารถนาที่จะควบคุม หรือความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ การศึกษาค้นคว้านี้เน้นศึกษาว่า ผู้ที่รับรู้ระดับของความมีอิสระต่างกัน และมีความปรารถนาที่จะควบคุมต่างกัน จะมีการปรับตัวทั้งการพัฒนาในตัวบุคคลและการพัฒนาบทบาท ต่างกันหรือไม่ นอกจากนี้ยังศึกษาอิทธิพลของการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน อันได้แก่ระยะเวลาในการฝึกงานที่แตกต่างกันด้วยว่า จะส่งผลให้มีการปรับตัวแตกต่างกันหรือไม่ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยนักศึกษาพยาบาลจากโรงเรียนพยาบาลที่ใหญ่ที่สุดในอังกฤษสองแห่ง จำนวน 145 คน ซึ่งนักศึกษาดังกล่าวกำลังอยู่ในช่วงของการฝึกงานในโรงพยาบาล โดยร้อยละ 19 มีระยะเวลาฝึกงานมาแล้ว 1-9 สัปดาห์ ร้อยละ 18 ฝึกงานมาแล้ว 4-5 เดือน ร้อยละ 38 ฝึกงานมาแล้ว 9-11 เดือน ร้อยละ 17 ฝึกงานมาแล้ว 18 เดือน และ ร้อยละ 8 ฝึกงานมากกว่า 2 ปี จุดเด่นอีกประการของการศึกษาค้นคว้านี้ก็คือ การศึกษาค้นคว้าไม่ได้เป็นการศึกษาระยะยาวแบบเก็บข้อมูลซ้ำหลายช่วงเวลาเหมือนงานวิจัยอื่น หากแต่เก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการฝึกงานต่างกัน ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษานอกจากศึกษาตามทฤษฎีของนิโคลสันแล้ว ยังเพิ่มตัวแปรอื่น ได้แก่ สุขภาพจิตทั่วไป ปฏิกริยาที่มีต่อความขัดแย้ง ความพึงพอใจในการทำงาน การปรับตัวต่อการทำงานตามตารางเวลา ประสบการณ์ของความประหลาดใจ การเปลี่ยนทัศนคติที่มีต่อวิชาชีพพยาบาล ผลการศึกษาที่สำคัญพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความปรารถนาที่จะควบคุมสูง และความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับสูง (รูปแบบการปรับตัวแบบ การเป็นผู้แสวงหา) จะมีการพัฒนาในตัวบุคคลและการพัฒนาบทบาทสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตัวอย่างที่มีความปรารถนาที่จะควบคุมต่ำ และความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับสูง (รูปแบบการปรับตัวแบบ การทำตามแบบอย่าง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาที่กลุ่มผู้รับรู้ความมีอิสระต่ำ พบว่า ผู้ที่มีความปรารถนาที่จะควบคุมสูง จะมีการพัฒนาในตัวบุคคล และการพัฒนาบทบาท สูงกว่าผู้ที่มีความปรารถนาที่จะควบคุมต่ำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับของความมีอิสระเป็นตัวแปรที่สำคัญในกลุ่มของวิชาชีพพยาบาลจริงตามที่ได้ตั้งสมมุติฐานไว้ ประการสุดท้าย ผู้วิจัยพบว่า ความปรารถนาที่จะควบคุม การพัฒนาในตัวบุคคล และการพัฒนาบทบาท จะสูงขึ้นเมื่อระยะเวลาในการฝึกงานเพิ่มขึ้นตามลำดับ อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเห็นว่า การสรุปในเชิงการเปลี่ยนแปลงตามช่วงเวลาอาจต้องมีความระมัดระวัง เนื่องจากไม่ได้เก็บข้อมูลซ้ำ หากแต่ใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการฝึกงานต่างกัน นอกจากนี้ยังเห็นว่าทฤษฎีของนิโคลสันสามารถใช้อธิบายการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานของวิชาชีพพยาบาลได้เช่นเดียวกัน เพียงแต่ลักษณะของการอธิบายอาจแตกต่างจากอาชีพอื่นไปบ้าง

แอสฟอร์ด และ แซกส์ (Ashforth & Saks .1995) ได้ทำการทดสอบทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานของนิโคลสัน กล่าวคือ กำหนดตัวแปรตามได้แก่ การพัฒนาบทบาท และการพัฒนาในตัวบุคคล ตัวแปรอิสระมีเพียง 3 ตัวหลัก คือ ข้อกำหนดของบทบาท ซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระและความแปลกใหม่ ชนิดของแรงจูงใจ ซึ่งประกอบไปด้วยความปรารถนาที่จะควบคุมและความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ ผลของการเรียนรู้ในการทำงานก่อนรับบทบาท ซึ่งประกอบไปด้วยการเพิ่มขึ้นและลดลงของความมีอิสระ แต่ผู้วิจัยได้ตัดตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรออกไป ทำให้การศึกษาครั้งนี้ไม่ครอบคลุมทฤษฎี สำหรับกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยคอนคอร์ดเดียว ในช่วงปี ค.ศ.1991-1992 ในสาขาบริหารธุรกิจ กลุ่มตัวอย่างจะได้แบบสอบถาม 3 ชุดในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน คือ 1) ในภาคเรียนสุดท้ายก่อนที่จะทำงาน 2) หลังจากทำงานแล้ว 4 เดือน และ 3) หลังจากทำงานแล้ว 10 เดือน จำนวนกลุ่มตัวอย่างในครั้งแรก 350 คนที่รายงานว่าได้งานทำแล้ว ในระยะที่ 2 เหลือกลุ่มตัวอย่างจำนวน 295 คน และในระยะที่ 3 เหลือกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 223 คน กลุ่มตัวอย่างเข้าทำงานในอาชีพที่แตกต่างกันไป ในส่วนของการวัดตัวแปรนั้น มีทั้งที่ใช้เครื่องมือของ นิโคลสัน และเวสต์ ที่ได้สร้างไว้ใช้ในงานวิจัย และที่ได้จากแบบวัดอื่น เช่น การวัดความมีอิสระ ใช้แบบวัด work autonomy scale เป็นต้น ผลการวิจัยพบว่ามีเพียง ข้อกำหนดของบทบาท ที่สามารถพยากรณ์การปรับตัวของบุคคลทั้งการพัฒนาในตัวบุคคลและการพัฒนาบทบาทได้ ส่วนชนิดของแรงจูงใจ และอิทธิพลของการถ่ายทอดทางสังคมในอาชีพที่ผ่านมา แทบจะไม่มีความสัมพันธ์ต่อตัวแปรตามเลย

ในขณะที่แบล็ค และ แอสฟอร์ด (Black & Ashford. 1995) ก็ได้ทำการศึกษาที่คล้ายคลึงกับงานวิจัยของแอสฟอร์ด และ แซกส์ งานวิจัยชิ้นนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน และปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์กร กับการปรับตัวทั้งสองชนิดของผู้เข้าทำงานใหม่โดยอาศัยทฤษฎีของนิโคลสันมาเป็นกรอบในการศึกษา โดยตัวแปรอิสระมีสามกลุ่ม ได้แก่ปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล คือ ชนิดของแรงจูงใจ ซึ่งประกอบไปด้วยความปรารถนาที่จะควบคุมและความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานได้แก่ ข้อกำหนดของบทบาท ซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระและความแปลกใหม่ และปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรทั้ง 6 มิติตามแนวคิดของ แวน มาเนน และ ซีน (Van Maanen & Schein. 1979) ส่วนตัวแปรตามได้แก่การปรับตัวทั้งสองชนิด คือ การพัฒนาบทบาท และการพัฒนาในตัวบุคคล ผู้วิจัยแบ่งระยะเวลาเก็บข้อมูลเป็น 3 ระยะ คือ 1) ก่อนทำงาน (รับรู้ว่าได้งานทำแล้วแต่ยังไม่ได้เริ่มทำงาน) จะศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล 2) เริ่มทำงานไปแล้ว 6 เดือน ทำการศึกษปัจจัยที่เกี่ยวกับงานและปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์กร และ 3) หลังจากทำงานครบ 1 ปี จะวัดตัวแปรตามคือการปรับตัวทั้งสองชนิด กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาที่จบปริญญาโทสาขาการบริหารธุรกิจ (MBA) จำนวน 165 คน แต่จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามลดลง ตามระยะเวลาที่ผ่านมาไป จนถึงระยะที่ 3 มีกลุ่มตัวอย่างคงเหลือทั้งสิ้น 69 คน สำหรับเครื่องมือวัดตัวแปรนั้นบางส่วนมาจากงานวิจัยของนิโคลสัน และเวสต์ และบางส่วนมาจากงานวิจัยอื่น ผลการวิจัยโดยภาพรวมแล้วตัวแปรอิสระจะมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาในตัวบุคคล มากกว่าการพัฒนาบทบาท เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่มตัวแปรอิสระ พบว่าในส่วนของปัจจัยเกี่ยวกับงาน มีเพียง ความแปลกใหม่ตัวแปรเดียวที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาในตัวบุคคล ในส่วนของปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล พบว่ามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาในตัวบุคคลเพียงอย่างเดียว และปัจจัยระดับองค์กรซึ่งหมายถึงเทคนิคการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร เป็นตัวพยากรณ์ที่ไม่ดีสำหรับการปรับตัวทั้งสองชนิดกล่าวคือมีเพียงการถ่ายทอดทางสังคมแบบ กำหนดเวลา (Fixed tactics) ที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบทบาท และการถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม (Investiture tactics) ที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคคล

มันตัน และ เวสต์ (Munton & West, 1995) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นผลมาจากความแตกต่างระหว่างบุคคล และตัวแปรที่เป็นผลมาจากการทำงาน อันจะส่งผลต่อการปรับตัวตามทฤษฎีของนิโคลสัน โดยตัวแปรที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสุขในชีวิต (Subjective well-being) ซึ่งประกอบด้วย ความภาคภูมิใจในตนเอง (Self esteem) และสภาวะสุขภาพกายและจิต (General health) ตัวแปรเหล่านี้ไม่ได้ปรากฏในทฤษฎีของนิโคลสัน ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ความมีอิสระและความแปลกใหม่ การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาระยะยาวกับกลุ่มบุคคลซึ่งเปลี่ยนที่ทำงาน จำนวน 361 คน ทำการเก็บข้อมูลสามครั้ง โดยระยะที่ 1 ก่อนการย้ายที่ทำงาน ระยะที่ 2 เมื่อย้ายเข้าทำงานแล้ว 3 เดือน และระยะที่ 3 เมื่อย้ายมาแล้ว 6 เดือน ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่เกี่ยวกับงาน (ความมีอิสระและความแปลกใหม่) มีอิทธิพลน้อยมากต่อการปรับตัว ในขณะที่ ความภาคภูมิใจในตนเอง และสุขภาพโดยรวม กลับมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบทบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ งานวิจัยนี้ให้ข้อสรุปว่า การปรับตัวน่าจะเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคลมากกว่าจากสภาพแวดล้อมอื่น

ในประเทศไทย ชีรเดช ฉายอรุณ (2540) ได้ทำการศึกษาระยะแรก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะทางพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับการปรับตัว ตัวแปรที่ศึกษานั้นใช้ตามทฤษฎีของนิโคลสันครบทุกตัวแปร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่เข้าใหม่ ในโรงพยาบาลของรัฐ จำนวน 127 คน ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับการปรับตัวพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวอันประกอบด้วย ข้อกำหนดของบทบาท (ความมีอิสระ/ความแปลกใหม่) ชนิดของแรงจูงใจ (ความปรารถนาที่จะควบคุม/ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ) ผลของการเรียนรู้ในการทำงานก่อนรับบทบาท และเทคนิคการถ่ายทอดทางสังคม ร่วมกันอธิบายการพัฒนาในตัวบุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีประสิทธิภาพการพยากรณ์เท่ากับ .26 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรพบว่า การถ่ายทอดทางสังคมแบบ การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด รองลงมาคือ ความต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ ตัวแปรอื่นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ใดๆ ก็ดี เมื่อพิจารณาคิศาจของการพยากรณ์ พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งสองมีอิทธิพลในทางลบต่อการพัฒนาในตัวบุคคล ซึ่งไม่เป็นไปตามทฤษฎีของนิโคลสัน ในส่วนของการอธิบายการพัฒนาบทบาท พบว่าตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายการพัฒนาบทบาท ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีประสิทธิภาพการพยากรณ์เท่ากับ .22 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรพบว่า การถ่ายทอดทางสังคมแบบ การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดเพียงตัวแปรเดียว แต่ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เป็นบวก แสดงถึงการถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาบทบาท ซึ่งไม่เป็นไปตามทฤษฎีของนิโคลสัน

นอกจากนี้ เมื่อผู้วิจัยได้เพิ่มอิทธิพลของตัวแปรแทรกกลาง ซึ่งได้แก่ ความมีอิสระ เข้าไปรวมพยากรณ์ โดยกำหนดให้มีปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระตัวอื่นแล้ว พบว่าตัวแปรทุกตัวร่วมกันอธิบายการพัฒนาบุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีประสิทธิภาพการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .36 และส่งผลให้อิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระอื่นที่มีต่อการพัฒนาในตัวบุคคล เป็นไปตามทฤษฎีของนิโคลสัน ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดทางสังคมแบบ การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ หรือ ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ ในส่วนของการพัฒนาบทบาท พบว่าเมื่อเพิ่มอิทธิพลของตัวแปรแทรกกลาง ซึ่งได้แก่ ความมีอิสระ เข้าไปรวมพยากรณ์ โดยกำหนดให้มีปฏิสัมพันธ์ กับตัวแปรอิสระตัวอื่น พบว่าทุกตัวแปรร่วมกันอธิบายการพัฒนาบทบาทได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีประสิทธิภาพการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .32 ซึ่งผลการวิจัยในส่วนนี้ นับว่าเป็นส่วนที่เพิ่มเติมขึ้นจากทฤษฎีของนิโคลสัน ซึ่ง

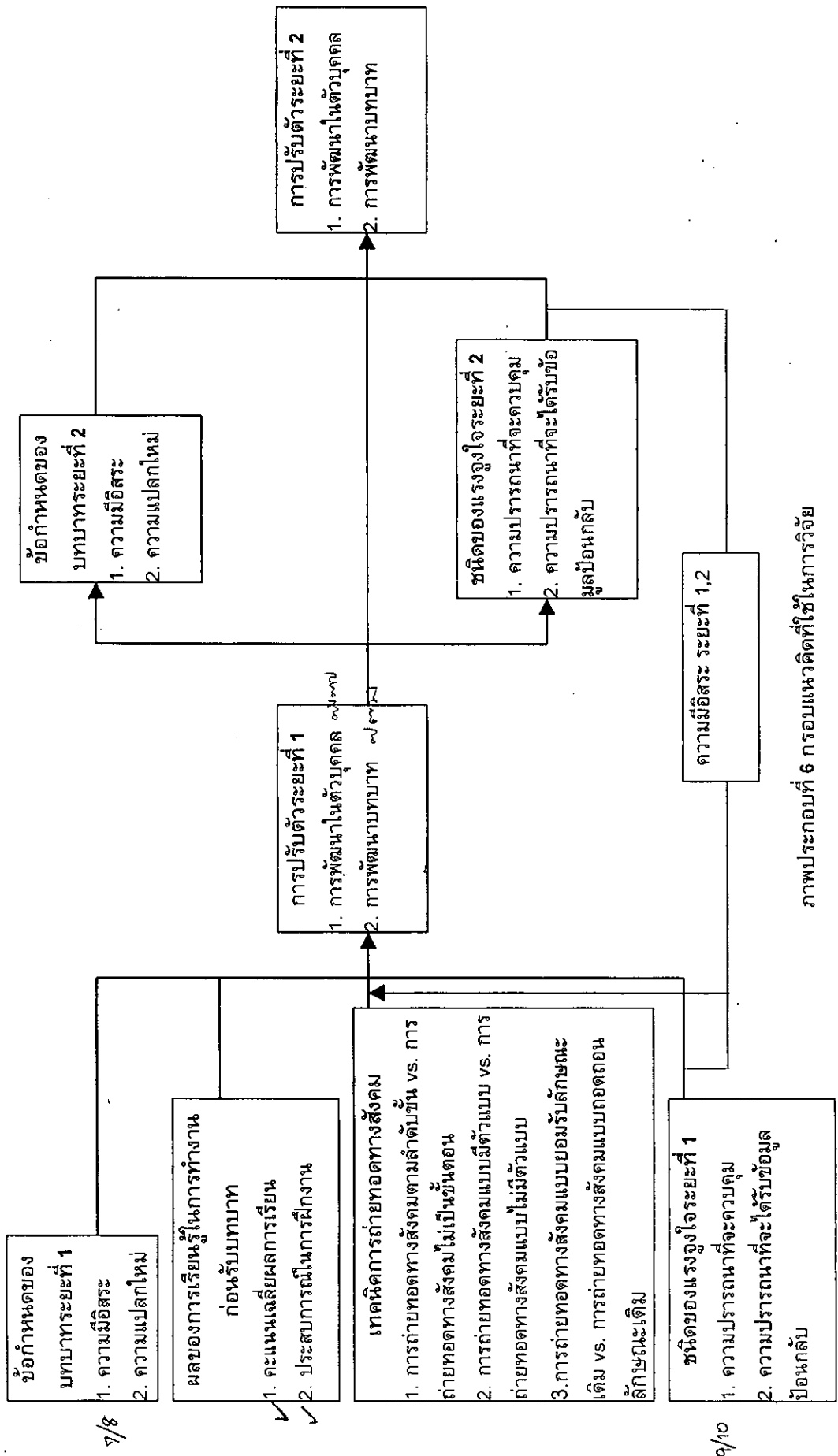
ทำให้ทราบว่ากรอบแนวคิดของนิโคลสัน สามารถอธิบายการปรับตัวของผู้เข้าใหม่ได้จริง เพียงแต่รูปแบบความสัมพันธ์อาจแตกต่างกันไปตามลักษณะของบทบาทที่ผู้เข้าใหม่ได้รับ

จากการศึกษาเอกสารทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง แม้ว่าจะมีทฤษฎีที่อธิบายในเรื่องการปรับตัวในระยะแรกเข้าทำงานไว้อย่างน่าสนใจ แต่อย่างไรก็ตาม ข้อค้นพบจากการวิจัยยังไม่สอดคล้องกันนัก เช่น งานวิจัยของ แอชฟอร์ด และ แซกส์ (1995) ชีเรซ ฉายอรุณ (2540) แมลิก และ แอชฟอร์ด (1995) พบว่าข้อกำหนดของบทบาทมีผลต่อการปรับตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาในตัวบุคคล ในขณะที่งานวิจัยของ มันทัน และเวสต์ กลับพบอิทธิพลของตัวแปร นี้น้อยมาก แต่กลับไปพบอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ปรากฏตามทฤษฎี นอกจากนี้ความไม่สอดคล้องกันของผลการวิจัยแล้ว ยังพบว่า งานวิจัยทั้งหมดศึกษาไม่ครบทุกความคิดรวบยอดหลักตามทฤษฎี เพียงแต่ศึกษาเพียงปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวเท่านั้น การศึกษาบางเรื่อง เช่น การแบ่งชนิดของความแปลกใหม่และความมีอิสระออกเป็นกลุ่ม หรือ การแบ่งชนิดของแรงจูงใจเป็นกลุ่ม และนำไปหาความสัมพันธ์กับรูปแบบการปรับตัวซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัว ก็ยังไม่ได้รับการทดสอบ หรือแม้แต่การศึกษาการเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัตของการปรับตัวซึ่งเป็นกรอบความคิดรวบยอดที่สำคัญของทฤษฎี ก็ยังไม่ได้รับการศึกษายืนยันแต่อย่างใด จึงทำให้เห็นว่าเป็นเพียงแนวคิดเท่านั้น ยังไม่มีการสรุปจากข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ การศึกษาการปรับตัวในการทำงานใหม่ ยังไม่มีการศึกษาในประเทศไทยมาก่อน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าการศึกษาเรื่องนี้กับสังคมไทยมีความจำเป็น และจะช่วยพัฒนาองค์ความรู้ในเรื่องนี้กับสังคมไทยต่อไป ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยอาศัยกรอบทฤษฎีของนิโคลสันเป็นแนวทางในการศึกษา และใช้ตัวแปรตามที่ระบุไว้ในทฤษฎีเป็นส่วนใหญ่ อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้เพิ่มตัวแปรบางตัวซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพเข้าไป รวมทั้งได้เพิ่มอิทธิพลของตัวแปรแทรกกลางอันได้แก่ ความมีอิสระ เข้าไปร่วมศึกษาด้วย ซึ่งส่วนที่เพิ่มเติมเข้าป็นี้ เป็นผลจากการศึกษาระยะแรกที่ได้เสนอไปแล้ว

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีของนิโคลสัน และผลจากการศึกษาระยะแรก ดังนี้





7/8

9/10

ภาพประกอบที่ 6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นกรอบแนวคิดเชิงพัฒนาการ กล่าวคือเป็นการศึกษาการเปลี่ยนแปลงการปรับตัวตามช่วงเวลาที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ อย่างไร กรอบแนวคิดที่ใช้มีพื้นฐานจากทฤษฎีของนิโคลสันที่กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัว ซึ่งประกอบด้วย 4 กลุ่มปัจจัย อันประกอบไปด้วยข้อกำหนดของบทบาท ผลของการเรียนรู้ในการทำงานก่อนรับบทบาท เทคนิคการถ่ายทอดทางสังคม และชนิดของแรงจูงใจ นอกจากนี้นิโคลสันยังได้เสนอว่าการปรับตัวในระยะต่อมานั้น เป็นผลจากการปรับตัวในระยะแรกส่วนหนึ่ง และได้รับอิทธิพลจากข้อกำหนดของบทบาทและชนิดของแรงจูงใจในระยะที่ 2 อีกส่วนหนึ่ง ซึ่งปัจจัยสองกลุ่มหลังนี้ ล้วนได้รับอิทธิพลจากการปรับตัวในระยะแรกทั้งสิ้น อย่างไรก็ตาม นอกจากกรอบแนวคิดนี้จะมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีของนิโคลสันแล้ว ยังได้ผนวกเอาผลการศึกษาระยะแรกของผู้วิจัยเข้าไปร่วมศึกษาด้วย กล่าวคือ ได้นำเอาอิทธิพลของตัวแปรแทรกกลางได้แก่ 'ความมีอิสระ' ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับเทคนิคการถ่ายทอดทางสังคมระยะที่ 1 และชนิดของแรงจูงใจทั้งสองระยะ ปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับการปรับตัวทั้งสองระยะ

### สมมุติฐานการวิจัย

เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 ผู้วิจัยกำหนดสมมุติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. รูปแบบการปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ เมื่อปฏิบัติงานครบ 2 เดือน มีความแตกต่างไปจากรูปแบบการปรับตัวเมื่อปฏิบัติงานครบ 6 เดือน

เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2 ผู้วิจัยกำหนดสมมุติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

2. ในระยะที่พยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ปฏิบัติงานครบ 2 เดือน การปรับตัวอันประกอบไปด้วย การพัฒนาในส่วนบุคคล และการพัฒนาบทบาท ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลัก 4 ปัจจัย ได้แก่ ข้อกำหนดของบทบาท เทคนิคการถ่ายทอดทางสังคม ชนิดของแรงจูงใจ และผลของการเรียนรู้ในการทำงานก่อนรับบทบาท โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ความแปลกใหม่ มีอิทธิพลทางบวกต่อ การพัฒนาในส่วนบุคคล

2.2 การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับขั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน มีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนา ในส่วนบุคคล

2.3 การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การเรียนรู้แบบไม่มีตัวแบบ มีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาในส่วนบุคคล

2.4 การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม มีอิทธิพลทางลบต่อการพัฒนาในส่วนบุคคล

2.5 ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ มีอิทธิพลทางบวกต่อ การพัฒนาในส่วนบุคคล

2.6 คะแนนเฉลี่ยผลการเรียน มีอิทธิพลต่อ การพัฒนาในส่วนบุคคลและการพัฒนาบทบาท

2.7 ประสบการณ์การฝึกงานในโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในส่วนบุคคลและการพัฒนาบทบาท

2.8 ความมีอิสระ มีอิทธิพลทางบวกต่อ การพัฒนาบทบาท

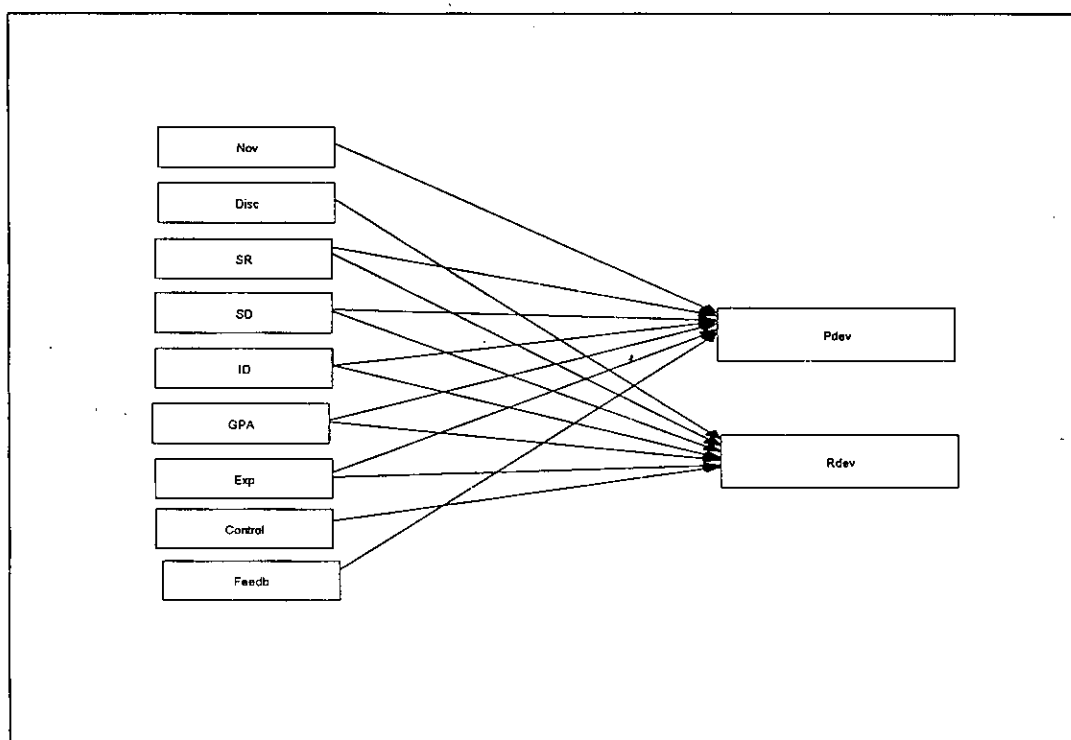
2.9 การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับขั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน มีอิทธิพลทางลบต่อการพัฒนาบทบาท

2.10 การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การเรียนรู้แบบไม่มีตัวแบบ มีอิทธิพลทางลบต่อการพัฒนาบทบาท

2.11 การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม มีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาบทบาท

2.12 ความปรารถนาที่จะควบคุม มีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาบทบาท

อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อการปรับตัวสามารถอธิบายด้วยแบบจำลองต่อไปนี้



ภาพประกอบ 7 แบบจำลองที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานข้อ 2

คำอธิบายอักษรย่อที่ปรากฏในแบบจำลอง

Disc ความมีอิสระ

Nov ความแปลกใหม่

SR การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับชั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน

SD การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ

GPA คะแนนเฉลี่ยผลการเรียน

Control ความปรารถนาที่จะควบคุม

ID การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม

Feedb ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ

EXP ประสบการณ์การฝึกงานในโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่

Pdev การพัฒนาในส่วนบุคคล

Rdev การพัฒนาบทบาท

3. ในระยะที่พยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ปฏิบัติงานครบ 6 เดือน การปรับตัวอันประกอบไปด้วย การพัฒนาในส่วนบุคคล และการพัฒนาบทบาท ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลัก 3 ปัจจัย ได้แก่ ข้อกำหนดของบทบาท ชนิดของแรงจูงใจ และเทคนิคการถ่ายทอดทางสังคม โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ความแปลกใหม่ มีอิทธิพลทางบวกต่อ การพัฒนาในส่วนบุคคล

3.2 การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับขั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน มีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนา ในส่วนบุคคล

3.3 การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การเรียนรู้แบบไม่มีตัวแบบ มีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาในส่วนบุคคล

3.4 การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม มีอิทธิพลทางลบต่อการพัฒนาในส่วนบุคคล

3.5 ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ มีอิทธิพลทางบวกต่อ การพัฒนาในส่วนบุคคล

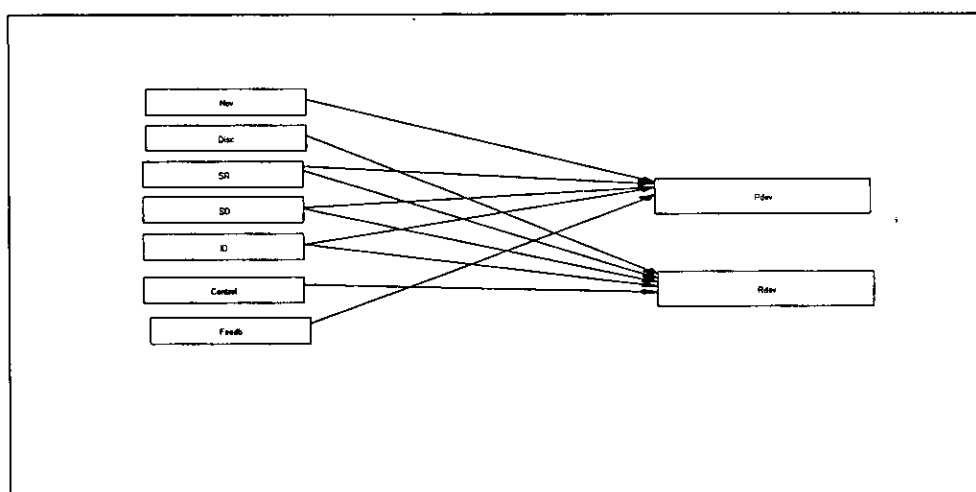
3.6 ความมีอิสระ มีอิทธิพลทางบวกต่อ การพัฒนาบทบาท

3.7 การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับขั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน มีอิทธิพลทางลบต่อการพัฒนา บทบาท

3.8 การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การเรียนรู้แบบไม่มีตัวแบบ มีอิทธิพลทางลบต่อการพัฒนาบทบาท

3.9 การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม มีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาบทบาท

3.10 ความปรารถนาที่จะควบคุม มีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาบทบาท  
อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อการปรับตัวสามารถอธิบายด้วยแบบจำลองต่อไปนี้



ภาพประกอบ 8 แบบจำลองที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานข้อ 3

เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 ผู้วิจัยกำหนดสมมุติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

4. การปรับตัวอันประกอบไปด้วย การพัฒนาในส่วนบุคคล และการพัฒนาบทบาท ในช่วงเวลาที่ปฏิบัติงานครบ 6 เดือน ได้รับอิทธิพลจากการปรับตัวในช่วงเวลาที่ปฏิบัติงานครบ 2 เดือน โดยอิทธิพลดังกล่าวเป็นทั้งอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมผ่านข้อกำหนดของบทบาท และชนิดของแรงจูงใจ โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 การพัฒนาในส่วนบุคคลเมื่อปฏิบัติงานครบ 2 เดือน มีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาในส่วนบุคคล เมื่อปฏิบัติงานครบ 6 เดือน

4.2 การพัฒนาในส่วนบุคคลเมื่อปฏิบัติงานครบ 2 เดือน มีอิทธิพลทางบวกต่อความแปลกใหม่ ในช่วงปฏิบัติงานครบ 6 เดือน

4.3 การพัฒนาในส่วนบุคคลเมื่อปฏิบัติงานครบ 2 เดือน มีอิทธิพลทางบวกต่อความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับในช่วงปฏิบัติงานครบ 6 เดือน

4.4 ความแปลกใหม่ในช่วงปฏิบัติงานครบ 6 เดือน มีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาในส่วนบุคคล เมื่อปฏิบัติงานครบ 6 เดือน

4.5 ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับในช่วงปฏิบัติงานครบ 6 เดือน มีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาในส่วนบุคคล เมื่อปฏิบัติงานครบ 6 เดือน

4.6 การพัฒนาบทบาทเมื่อปฏิบัติงานครบ 2 เดือน มีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาบทบาทเมื่อปฏิบัติงานครบ 6 เดือน

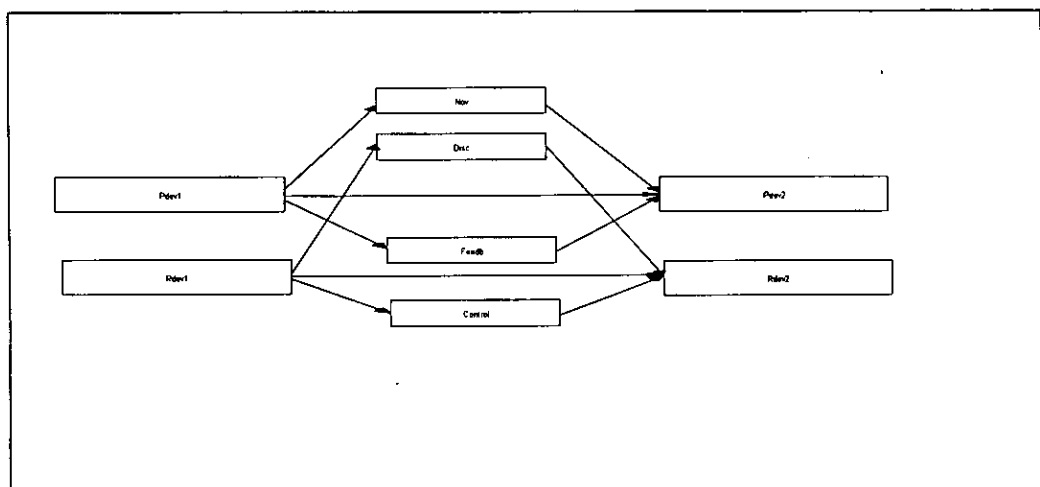
4.7 การพัฒนาบทบาทเมื่อปฏิบัติงานครบ 2 เดือน มีอิทธิพลทางบวกต่อความมีอิสระในช่วงปฏิบัติงานครบ 6 เดือน

4.8 การพัฒนาบทบาทเมื่อปฏิบัติงานครบ 2 เดือน มีอิทธิพลทางบวกต่อความปรารถนาที่จะควบคุมในช่วงปฏิบัติงานครบ 6 เดือน

4.9 ความมีอิสระในช่วงปฏิบัติงานครบ 6 เดือน มีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาบทบาทเมื่อปฏิบัติงานครบ 6 เดือน

4.10 ความปรารถนาที่จะควบคุมในช่วงปฏิบัติงานครบ 6 เดือน มีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาบทบาทเมื่อปฏิบัติงานครบ 6 เดือน

อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อการปรับตัวสามารถอธิบายด้วยแบบจำลองต่อไปนี้



ภาพประกอบ 9 แบบจำลองที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานข้อ 4

คำอธิบายอักษรย่อที่ปรากฏในแบบจำลองเพิ่มเติม

Pdev1	การพัฒนาในตัวบุคคลในระยะปฏิบัติงานครบ 2 เดือน
Rdev1	การพัฒนามหาวิทยาลัยในระยะปฏิบัติงานครบ 2 เดือน
Pdev2	การพัฒนาในตัวบุคคลในระยะปฏิบัติงานครบ 6 เดือน
Rdev2	การพัฒนามหาวิทยาลัยในระยะปฏิบัติงานครบ 6 เดือน
Disc	ความมีอิสระในระยะปฏิบัติงานครบ 6 เดือน
Nov	ความแปลกใหม่ในระยะปฏิบัติงานครบ 6 เดือน
Control	ความปรารถนาที่จะควบคุมในระยะปฏิบัติงานครบ 6 เดือน
Feedb	ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับในระยะปฏิบัติงานครบ 6 เดือน

เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 4 ผู้วิจัยกำหนดสมมุติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

5. ในระยะที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานครบ 2 เดือน เมื่อกำหนดให้มีตัวแปรแทรกกลาง คือ ความมีอิสระ โดยให้มีปฏิสัมพันธ์กับ เทคนิคการถ่ายทอดทางสังคม และชนิดของแรงจูงใจ แล้ว ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรดังกล่าวและตัวแปรอิสระตัวอื่นสามารถอธิบายการปรับตัวอันประกอบไปด้วย การพัฒนาในตัวบุคคล และการพัฒนามหาวิทยาลัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระกับการถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในตัวบุคคล

5.2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระกับความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในตัวบุคคล

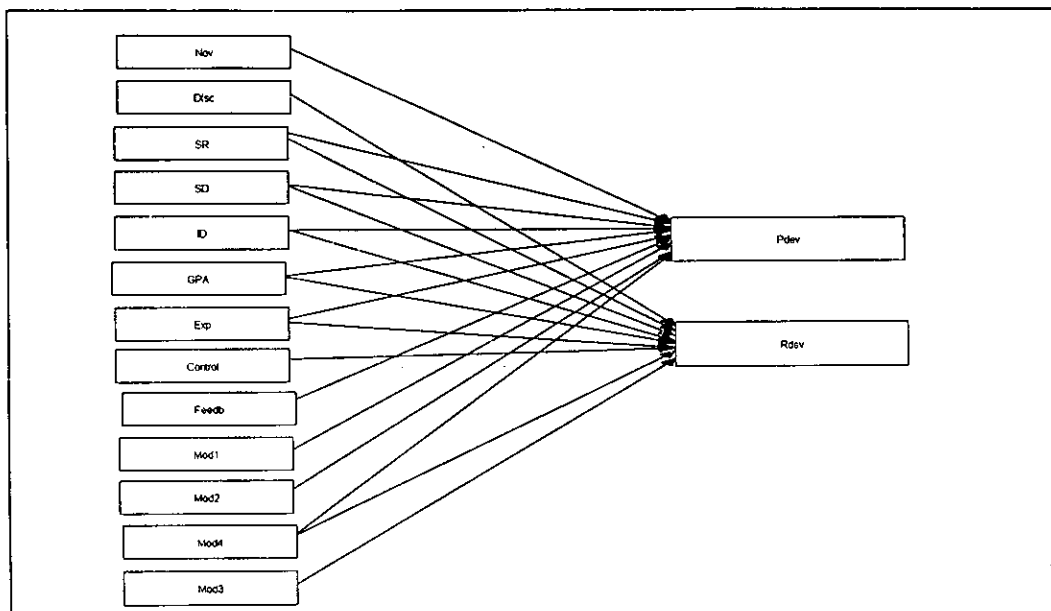
5.3 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระกับการถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับขั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในตัวบุคคล

5.4 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระกับการถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับขั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน มีอิทธิพลต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย

5.5 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระกับการถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ มีอิทธิพลต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย

5.6 ตัวแปรอิสระตัวอื่น มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในตัวบุคคล และการพัฒนามหาวิทยาลัย เหมือนกับสมมุติฐานที่ 2

อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อการปรับตัว สามารถอธิบายด้วยแบบจำลองต่อไปนี้



ภาพประกอบ 10 แบบจำลองที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานข้อ 5

คำอธิบายอักษรย่อที่ปรากฏในแบบจำลองเพิ่มเติม

Mod4 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระและการถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับชั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นชั้นตอน

Mod3 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระและการถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ

Mod1 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระและการถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม

Mod2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระและความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ

6. ในระยะที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานครบ 6 เดือน เมื่อกำหนดให้มีตัวแปรแทรกกลาง คือ ความมีอิสระ โดยให้มีปฏิสัมพันธ์กับ เทคนิคการถ่ายทอดทางสังคม และชนิดของแรงจูงใจ แล้ว ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรดังกล่าวและตัวแปรอิสระตัวอื่นสามารถอธิบายการปรับตัวอันประกอบไปด้วย การพัฒนาในส่วนบุคคล และการพัฒนาบทบาท โดยมีรายละเอียดดังนี้

6.1 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระกับการถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในส่วนบุคคล

6.2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระกับความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในส่วนบุคคล

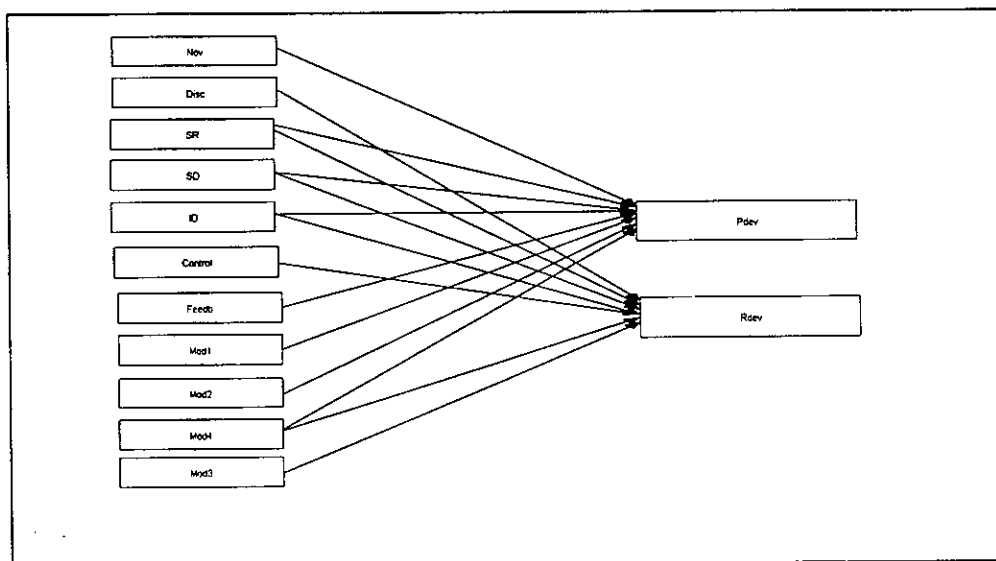
6.3 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระกับการถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับชั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นชั้นตอน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในส่วนบุคคล

6.4 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระกับการถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับชั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นชั้นตอน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบทบาท

6.5 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระกับการถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบทบาท

6.6 ตัวแปรอิสระตัวอื่น มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในตัวบุคคล และการพัฒนาบทบาท เหมือนกับสมมุติฐานที่ 3

อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อการปรับตัว สามารถอธิบายด้วยแบบจำลองต่อไปนี้



ภาพประกอบ 11 แบบจำลองที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานข้อ 6

เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 5 ผู้วิจัยกำหนดสมมุติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

7. ในระยะที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานครบ 2 เดือน พยาบาลวิชาชีพที่รับรู้ความมีอิสระ และความแปลกใหม่ต่างกัน (สูง/ต่ำ) จะส่งผลให้มีการปรับตัวอันได้แก่ การพัฒนาในตัวบุคคลและการพัฒนาบทบาทแตกต่างกัน

8. ในระยะที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานครบ 6 เดือน พยาบาลวิชาชีพที่รับรู้ความมีอิสระ และความแปลกใหม่ต่างกัน (สูง/ต่ำ) จะส่งผลให้มีการปรับตัวอันได้แก่ การพัฒนาในตัวบุคคลและการพัฒนาบทบาทแตกต่างกัน

เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 6 ผู้วิจัยกำหนดสมมุติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

9. ในระยะที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานครบ 2 เดือน พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับความปรารถนาที่จะควบคุม และความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับต่างกัน (สูง/ต่ำ) จะส่งผลให้มีการปรับตัวอันได้แก่ การพัฒนาในตัวบุคคลและการพัฒนาบทบาทแตกต่างกัน

10. ในระยะที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานครบ 6 เดือน พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับความปรารถนาที่จะควบคุม และความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับต่างกัน (สูง/ต่ำ) จะส่งผลให้มีการปรับตัวอันได้แก่ การพัฒนาในตัวบุคคลและการพัฒนาบทบาทแตกต่างกัน



โดยสรุป สมมุติฐานข้อที่ 2-3 เป็นการศึกษาแนวคิดเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัว ตามแนวคิดของนิโคลสัน ซึ่งแสดงไว้ในภาพประกอบที่ 3 สมมุติฐานที่ 5-6 เป็นการขยายผลการศึกษาจากสมมุติฐานที่ 2 และ 3 โดยเพิ่มอิทธิพลของตัวแปรแทรกกลางเข้าไปตามการค้นพบในการศึกษาระยะแรก สมมุติฐานที่ 4 เป็นการศึกษาตามแนวคิดของนิโคลสัน ว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัตของการปรับตัว และสมมุติฐานที่ 7-8 เป็นการศึกษาแนวคิดของนิโคลสัน เรื่องปฏิสัมพันธ์ระหว่างข้อกำหนดของบทบาทที่มีต่อการปรับตัว และสมมุติฐานที่ 9-10 เป็นการศึกษาแนวคิดของนิโคลสัน เรื่องปฏิสัมพันธ์ระหว่างชนิดของแรงจูงใจที่มีต่อการปรับตัว

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาการปรับตัวในการทำงานในเชิงพลวัต ของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ว่ามีลักษณะอย่างไรบ้าง และมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างไร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว ผู้วิจัยเลือกใช้รูปแบบการวิจัยสำรวจซ้ำ (Panel survey) ซึ่งเป็นแบบแผนที่นิยมใช้กันในการวิจัยระยะยาว (Longitudinal research) และเป็นรูปแบบการวิจัยที่นิยมใช้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงระยะแรกของการทำงาน (Saks and Ashforth. 1997 : 256-257) โดยความหมายกว้าง ๆ แล้ว การสำรวจซ้ำก็คล้ายกับการศึกษาแบบตัดขวาง (Cross-sectional research) แต่กลุ่มตัวอย่างเดิมได้รับการวัดตัวแปรเดิมซ้ำตามช่วงเวลาที่ผ่านมาไป สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการสำรวจซ้ำสองช่วงเวลา จึงได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยไว้ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ให้ปฏิบัติหน้าที่ ในโรงพยาบาลศูนย์ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ (มีอัตรากำลังประมาณ 700 - 1000 ตำแหน่ง) สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดต่าง ๆ 19 จังหวัด ดังนี้

1. โรงพยาบาลสระบุรี
2. โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดสุพรรณบุรี
3. โรงพยาบาลชลบุรี
4. โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี
5. โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี
6. โรงพยาบาลราชบุรี
7. โรงพยาบาลนครปฐม
8. โรงพยาบาลมหาราช จังหวัดนครราชสีมา
9. โรงพยาบาลขอนแก่น
10. โรงพยาบาลอุดรธานี
11. โรงพยาบาลสรรพสิทธิ์ประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี
12. โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์
13. โรงพยาบาลพุทธชินราช จังหวัดพิษณุโลก
14. โรงพยาบาลลำปาง
15. โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย
16. โรงพยาบาลมหาราช จังหวัดนครศรีธรรมราช
17. โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี
18. โรงพยาบาลหาดใหญ่
19. โรงพยาบาลยะลา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ในปี พ.ศ.2541 ในโรงพยาบาลศูนย์ทั้ง 19 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 255 คน ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่าง แสดงในตารางที่ 1

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

โรงพยาบาล	จำนวน
1. โรงพยาบาลสระบุรี	7
2. โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมราช จังหวัดสุพรรณบุรี	7
3. โรงพยาบาลชลบุรี	7
4. โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร์ จังหวัดปราจีนบุรี	7
5. โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี	5
6. โรงพยาบาลราชบุรี	8
7. โรงพยาบาลนครปฐม	9
8. โรงพยาบาลมหาราช จังหวัดนครราชสีมา	32
9. โรงพยาบาลขอนแก่น	19
10. โรงพยาบาลอุตรธานี	7
11. โรงพยาบาลสรรพสิทธิ์ประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี	36
12. โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์	7
13. โรงพยาบาลพุทธชินราช จังหวัดพิษณุโลก	16
14. โรงพยาบาลลำปาง	14
15. โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย	19
16. โรงพยาบาลมหาราช จังหวัดนครศรีธรรมราช	14
17. โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี	24
18. โรงพยาบาลหาดใหญ่	6
19. โรงพยาบาลยะลา	11
รวม	255

### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม ซึ่งมีพื้นฐานมาจากแบบสอบถามฉบับภาษาอังกฤษที่ได้มีนักวิชาการทำการศึกษไว้ ผู้วิจัยทำการแปลและดัดแปลงหลายครั้ง และผ่านการกลั่นกรองจากผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลการศึกษา ด้านจิตวิทยา รวมทั้งอาจารย์จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และพยาบาลวิชาชีพจำนวนหนึ่ง จนมีคุณภาพทั้งในแง่ของความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และยังได้ผ่านการทดลองใช้จนมีความเชื่อถือได้ (Reliability) อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ อนึ่ง ในการพัฒนาแบบสอบถามชุดนี้ อาจแบ่งออกได้เป็นสามระยะ กล่าวคือ ระยะแรก เป็นช่วงของการแปลหรือดัดแปลงแบบสอบถามเป็นภาษาไทย โดยพยายามให้ภาษาและเนื้อหาให้มีความสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการมากที่สุด ระยะที่สอง เป็นช่วงของการศึกษาระยะแรก ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ เพื่อศึกษาตามทฤษฎี และอีกส่วนหนึ่งก็เพื่อหาคุณภาพในแง่

ความเชื่อถือได้ ระยะที่สาม เป็นช่วงของการทดลองใช้เครื่องมือ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามด้านที่มีปัญหาเรื่องภาษา ความเชื่อถือได้ รวมทั้งแบบสอบถามบางฉบับที่คณะกรรมการบริหารหลักสูตรคณะศึกษาศาสตร์ มีความเห็นให้ทบทวนใหม่ จากนั้นนำไปทดลองใช้อีกครั้งหนึ่งกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ แล้วนำมาวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ และปรับปรุงครั้งสุดท้าย เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงต่อไป รายละเอียดของการพัฒนาเครื่องมือในแต่ละขั้นตอนเป็นดังนี้

1. ทบทวนนิยามตัวแปรจากทฤษฎีของนิโคลสัน รวมทั้งที่ปรากฏในเอกสารอื่น เช่น นิโคลสันและเวสต์ (Nicholson & West. 1988) แอชฟอर्थ และ แซกส์ (Ashforth & Saks. 1995)
2. เขียนข้อคำถามเป็นภาษาไทย รวมทั้งตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพเพียงใด เนื่องจากแบบสอบถามฉบับภาษาอังกฤษส่วนใหญ่จะใช้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท เพื่อทำการตรวจสอบแก้ไข และนำมาปรับปรุงอีกครั้งหนึ่ง
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปใช้ในการศึกษาระยะแรก โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ สังกัดโรงพยาบาลของรัฐสี่แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลเด็ก โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ และโรงพยาบาลตำรวจ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 127 คน ในระยะนี้ทำการวิเคราะห์รายข้อ และหาคุณภาพเครื่องมือ คือ ความเชื่อถือได้ (Reliability) นอกจากนี้ยังรวบรวมความเห็นที่มีต่อข้อคำถามจากกลุ่มตัวอย่าง มาใช้เพื่อปรับปรุงต่อไป
5. นำผลการศึกษาระยะแรก รวมทั้งความเห็นของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ และความเห็นของกรรมการบริหารหลักสูตร มาปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้ง โดยส่วนใหญ่จะเป็นการปรับปรุงข้อคำถาม หรือปรับปรุงปรุงคำชี้แจง มีเพียงแบบสอบถามการพัฒนาในตัวบุคคลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้อีกครั้งกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่เกินหนึ่งปี จากโรงพยาบาลรามาริบัติ และโรงพยาบาลศิริราช จำนวน 114 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์รายข้อ และหาคุณภาพเครื่องมือ คือ ความเชื่อถือได้อีกครั้งหนึ่ง
7. ปรับปรุงแบบสอบถามครั้งสุดท้าย และจัดพิมพ์รูปเล่ม เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

ในการนำเสนอรายละเอียดของแบบสอบถามแต่ละชุด ผู้วิจัยขอเสนอเป็นสามส่วนคือ ที่มาของแบบสอบถาม และผลการพัฒนาเครื่องมือระยะที่ 1-3 ตามลำดับ แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วย

1. แบบสอบถามความมีอิสระ เป็นแบบสอบถามที่แปลและดัดแปลงมาจากแบบสอบถามที่นิโคลสันและเวสต์ ร่วมกันสร้างและพัฒนาขึ้น พบครั้งแรกในงานวิจัยของ เวสต์ นิโคลสัน และรีส์ (West, Nicholson & Rees. 1987) ผู้วิจัยได้รับอนุญาตจาก ดร.เวสต์ให้นำมาแปลเป็นภาษาไทยเพื่อใช้ในการวิจัย
- การพัฒนาเครื่องมือระยะที่ 1 ผู้วิจัยแปลข้อคำถามทั้ง 5 ข้อ เป็นภาษาไทย ลักษณะของข้อคำถามนั้นเกี่ยวกับปริมาณความมีอิสระที่พยาบาลวิชาชีพได้รับในเรื่องที่เกี่ยวกับความสามารถในการเลือกเป้าหมาย วิธีการที่จะบรรลุเป้าหมาย เวลาที่ใช้ในการบรรลุเป้าหมาย และแบบแผนการสื่อสารระหว่างบุคคล ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึง น้อยที่สุด จนถึง 5 หมายถึง มากที่สุด

### ตัวอย่าง

ในการทำงานของท่าน ท่านได้รับอิสระในเรื่องต่อไปนี้อย่างไรบ้าง

ก. อิสระที่จะทำงานโดยไม่ขึ้นกับผู้บังคับบัญชา

น้อยที่สุด       น้อย       ปานกลาง       มาก       มากที่สุด

ข. อิสระที่จะกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการทำงาน

น้อยที่สุด       น้อย       ปานกลาง       มาก       มากที่สุด

การพัฒนาเครื่องมือระยะที่ 2 หลังจากนำแบบสอบถามความมีอิสระ ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างแล้ว พบว่าคุณภาพเครื่องมือ อันได้แก่ ความเชื่อถือได้ (คำนวณโดยดัชนีแอลฟา) เท่ากับ .90 คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอให้ปรับปรุงข้อคำถาม ข้อ 1 จาก "อิสระที่จะทำงานโดยไม่ขึ้นกับผู้บังคับบัญชา" เป็น "อิสระที่จะทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย"

การพัฒนาเครื่องมือระยะที่ 3 หลังจากนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างอีกครั้ง พบว่าคุณภาพเครื่องมือ อันได้แก่ ความเชื่อถือได้ (คำนวณโดยดัชนีแอลฟา) เท่ากับ .77 ซึ่งยังอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ จึงไม่ได้ปรับปรุงแก้ไขอีก

2. แบบสอบถามความแปลกใหม่ เป็นแบบสอบถามที่แปลและดัดแปลงมาจากแบบสอบถามที่นิโคลสันและเวสต์ ร่วมกันสร้างและพัฒนาขึ้น พบครั้งแรกในงานวิจัยของ เวสต์ นิโคลสัน และรีส์ (West, Nicholson & Rees, 1987) ผู้วิจัยได้รับอนุญาตจาก ดร.เวสต์ให้นำมาแปลเป็นภาษาไทยเพื่อใช้ในการวิจัย

การพัฒนาเครื่องมือระยะที่ 1 ผู้วิจัยแปลข้อคำถามทั้ง 4 ข้อ เป็นภาษาไทย ลักษณะของข้อคำถามนั้นเกี่ยวกับความแตกต่างของข้อกำหนดในการทำงานปัจจุบันซึ่งประกอบไปด้วย ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ ทักษะที่ต้องใช้ในการทำงาน วิธีการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยเปรียบเทียบกับงานที่เคยทำหรือเคยฝึกมาก่อน ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึง ไม่แตกต่างกัน จนถึง 5 หมายถึง แตกต่างกันอย่างมากที่สุด

### ตัวอย่าง

ท่านคิดว่าความคาดหวังต่าง ๆ จากหน่วยงานในเรื่องต่อไปนี้ มีความแตกต่างไปจากงานที่ท่านเคยทำหรือเคยฝึกมาก่อนหน้านี้มากน้อยเพียงใด

1. ความคาดหวังในเรื่องภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ

ไม่แตกต่าง       แตกต่างเล็กน้อย       แตกต่างกันพอควร       แตกต่างกันมาก       แตกต่างกันมากที่สุด

2. ความคาดหวังเกี่ยวกับทักษะที่ต้องใช้ในการทำงาน

ไม่แตกต่าง       แตกต่างเล็กน้อย       แตกต่างกันพอควร       แตกต่างกันมาก       แตกต่างกันมากที่สุด

การพัฒนาเครื่องมือระยะที่ 2 หลังจากนำแบบสอบถามความแปลกใหม่ ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างแล้ว พบว่าคุณภาพเครื่องมือ อันได้แก่ ความเชื่อถือได้ (คำนวณโดยดัชนีแอลฟา) เท่ากับ .79 คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอให้เปลี่ยนคำถามเป็น "ท่านคิดว่าหน่วยงานนี้ตั้งความคาดหวังในการ

ทำงานของท่าน ในเรื่องต่อไปนี้แตกต่างไปจากงานที่ท่านเคยทำหรือเคยฝึกมาก่อนหน้านี้มากน้อยเพียงใด" รวมทั้งแก้ไขข้อคำถามข้อ 4 จาก "ความคาดหวังเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น" เป็น "ความคาดหวังเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา" นอกจากนี้ ได้เพิ่มข้อคำถามอีกสองข้อ คือ ข้อ 5 "ความคาดหวังเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน" และข้อ 6 "ความคาดหวังเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการ" รวมเป็นแบบสอบถามทั้งสิ้น 6 ข้อ

การพัฒนาเครื่องมือระยะที่ 3 หลังจากนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างอีกครั้ง พบว่าคุณภาพเครื่องมือ อันได้แก่ ความเชื่อถือได้ (คำนวณโดยดัชนีแอลฟา) เท่ากับ .83 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ จึงไม่ได้ปรับปรุงแก้ไขอีก

3. แบบสอบถามการพัฒนาในตัวบุคคล เป็นแบบสอบถามที่แปลและดัดแปลงมาจากแบบสอบถามที่ นิโคลสัน สร้างขึ้น พบครั้งแรกในงานวิจัยของ เวสต์ นิโคลสัน และรีส์ (West, Nicholson & Rees, 1987) ผู้วิจัยได้รับอนุญาตจาก ดร.นิโคลสันให้นำมาแปลเป็นภาษาไทยเพื่อใช้ในการวิจัย

การพัฒนาเครื่องมือระยะที่ 1 ผู้วิจัยแปลข้อคำถามทั้ง 4 ข้อ เป็นภาษาไทย ลักษณะของข้อคำถามนั้นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของพยาบาลวิชาชีพอันได้แก่ บุคลิกภาพ ค่านิยม ทักษะคติ และแผนการเกี่ยวกับอาชีพ ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึง ไม่เปลี่ยนแปลง จนถึง 5 หมายถึง เปลี่ยนมากที่สุด

#### ตัวอย่าง

ท่านคิดว่าการปรับตัวสำหรับงานปัจจุบันนี้ ทำให้ท่านต้องเปลี่ยนแปลงตัวเองในด้านใดบ้าง

#### คำชี้แจงเพิ่มเติม :

การเปลี่ยนแปลงตัวเอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในภาพรวมเกี่ยวกับเอกลักษณ์ส่วนบุคคล อันประกอบไปด้วย ค่านิยม ทักษะคติ เป้าหมายงานอาชีพ และบุคลิกภาพ ขอให้ท่านพิจารณาโดยรวม ตามความหมายที่ให้มาในแต่ละด้าน

ก. ด้านค่านิยม : การให้คุณค่ากับสิ่งต่าง ๆ ที่ท่านเห็นว่าสำคัญสำหรับชีวิต เช่น การศึกษา

การทำงาน ครอบครัวยุ เป็นต้น

ไม่เปลี่ยนแปลง  เปลี่ยนเล็กน้อย  เปลี่ยนพอควร  ค่อนข้างเปลี่ยน  เปลี่ยนมากที่สุด

การพัฒนาเครื่องมือระยะที่ 2 หลังจากนำแบบสอบถามการพัฒนาในตัวบุคคล ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างแล้ว พบว่าคุณภาพเครื่องมือ อันได้แก่ ความเชื่อถือได้ (คำนวณโดยดัชนีแอลฟา) เท่ากับ .80 แต่คณะกรรมการคณาจารย์บัณฑิตและคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยาลัยฯ มีความเห็นว่า ลักษณะข้อคำถามเป็นการถามภาพรวมมากเกินไป และมีจำนวนคำถามเพียง 4 ข้อ จึงเสนอให้ทบทวนแบบสอบถามด้านนี้ใหม่ ผู้วิจัยจึงได้สร้างแบบสอบถามขึ้นใหม่ โดยให้คงเนื้อหาตามนิยามปฏิบัติการไว้ ในการเขียนข้อคำถามผู้วิจัยได้ใช้เทคนิค focus group โดยทำการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ สังกัดโรงพยาบาลกลาง จำนวน 12 คน ให้แสดงความคิดเห็นถึงลักษณะย่อย ๆ ในแต่ละด้าน จากนั้นนำมาเขียนเป็นข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 14 ข้อ

### ตัวอย่าง

ท่านคิดว่าการปรับตัวสำหรับงานปัจจุบันนี้ ทำให้ท่านต้องเปลี่ยนแปลงตัวเองในด้านใดบ้าง

#### คำชี้แจงเพิ่มเติม :

การเปลี่ยนแปลงตัวเอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในภาพรวมเกี่ยวกับเอกลักษณ์ส่วนบุคคล อันประกอบไปด้วย ค่านิยม ทักษะคติ เป้าหมายงานอาชีพ และบุคลิกภาพ ขอให้ท่านพิจารณาโดยรวม ตามความหมายที่ให้นมาในแต่ละด้าน

ด้านทัศนคติ : ความรู้สึกต่อสิ่งต่าง ๆ ทั้งที่ชอบและไม่ชอบ

1. ทัศนคติต่อผู้ป่วย

ไม่เปลี่ยนแปลง  เปลี่ยนเล็กน้อย  เปลี่ยนพอควร  ค่อนข้างเปลี่ยน  เปลี่ยนมากที่สุด

2. ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

ไม่เปลี่ยนแปลง  เปลี่ยนเล็กน้อย  เปลี่ยนพอควร  ค่อนข้างเปลี่ยน  เปลี่ยนมากที่สุด

ด้านเป้าหมายในงานอาชีพ : แผนงานในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของท่าน ได้แก่

1. แผนเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน

ไม่เปลี่ยนแปลง  เปลี่ยนเล็กน้อย  เปลี่ยนพอควร  ค่อนข้างเปลี่ยน  เปลี่ยนมากที่สุด

2. แผนเกี่ยวกับการโยกย้ายงาน

ไม่เปลี่ยนแปลง  เปลี่ยนเล็กน้อย  เปลี่ยนพอควร  ค่อนข้างเปลี่ยน  เปลี่ยนมากที่สุด

การพัฒนาเครื่องมือระยะที่ 3 หลังจากนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างอีกครั้ง พบว่าคุณภาพเครื่องมือ อันได้แก่ ความเชื่อถือได้ (คำนวณโดยดัชนีแอลฟา) เท่ากับ .88 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ จึงไม่ได้ปรับปรุงแก้ไขอีก

4. แบบสอบถามการพัฒนามาบทบาท เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่โดยทำการผสมผสานระหว่างแบบสอบถามของเวสต์ (West, 1987) และโจนส์ (Jones, 1986) กล่าวคือ ผู้วิจัยได้ยึดโครงสร้างของแบบสอบถามของเวสต์ไว้เพราะมีความสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ แต่ลักษณะคำถามนั้นยากต่อการตอบ เนื่องจากต้องให้ผู้ตอบเปรียบเทียบตนเองกับผู้ที่เคยทำงานก่อนหน้านั้น ซึ่งทำให้มองเห็นว่าขาดความเป็นปรนัย สำหรับแบบสอบถามของโจนส์นั้น แม้ว่าข้อคำถามหลายข้อจะไม่ตรงกับทฤษฎีของนิโคลสัน แต่ลักษณะข้อคำถามง่ายต่อการตอบเนื่องจากให้กำหนดสถานการณ์ให้ผู้ตอบตัดสินใจตามความจริงได้โดยไม่ต้องเปรียบเทียบผู้อื่น

การพัฒนาเครื่องมือระยะที่ 1 ผู้วิจัยเขียนข้อคำถามขึ้นใหม่ แบบสอบถามใหม่ที่ประกอบด้วยข้อคำถาม 8 ข้อ ข้อคำถามเกี่ยวข้องกับการประเมินสถานการณ์ที่กำหนดให้ว่าเป็นจริงเพียงใด ซึ่งสถานการณ์ที่กำหนดให้นั้นเกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายในการทำงาน วิธีการทำงาน เครื่องมือในการทำงาน และรูปแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน นอกจากนี้ลักษณะคำถามจะมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ลักษณะคำตอบกำหนดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึง ไม่จริงเลย จนถึง 5 หมายถึง เป็นจริงที่สุด

### ตัวอย่าง

กรณีระบุว่าสถานการณ์ต่อไปนี้เป็นจริงสำหรับการทำงานของท่านเพียงใด

ก. ท่านได้เปลี่ยนแปลงเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายในการทำงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของท่าน

ไม่จริงเลย     ไม่จริง     เป็นจริงบ้าง     ค่อนข้างจริง     เป็นจริงที่สุด

การพัฒนาเครื่องมือระยะที่ 2 หลังจากนำแบบสอบถามการพัฒนาทบทวน ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างแล้ว พบว่าคุณภาพเครื่องมือ อันได้แก่ ความเชื่อถือได้ (คำนวณโดยดัชนีแอลฟา) เท่ากับ .45 ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามดังนี้

ข้อ 3. จาก “ท่านเห็นว่า กระบวนการหรือขั้นตอนในการทำงานของท่าน ที่หน่วยงานนี้ กำหนดให้ มีความเหมาะสมแล้ว” เป็น “หน่วยงานนี้ได้กำหนดกระบวนการ หรือขั้นตอนในการทำงานให้กับท่านอย่างเหมาะสมแล้ว”

ข้อ 6. จาก “ท่านชอบที่จะริเริ่มนำเอา เทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน” เป็น “ท่านชอบที่จะริเริ่มวิธีการใหม่ ๆ หรือสร้างระบบข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ขึ้นมาใช้ในการทำงาน”

ข้อ 8. จาก “ท่านเห็นว่า หากมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายผู้ร่วมงานบางคน จะทำให้งานในหน่วยงานนี้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น” เป็น “ท่านทำการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายผู้ร่วมงานบางคน เพื่อให้งานในหน่วยงานนี้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น”

การพัฒนาเครื่องมือระยะที่ 3 หลังจากนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างอีกครั้ง พบว่าคุณภาพเครื่องมือ อันได้แก่ ความเชื่อถือได้ (คำนวณโดยดัชนีแอลฟา) เท่ากับ .69 ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงข้อคำถามอีก 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3 และข้อ 7 ซึ่งเป็นข้อคำถามเชิงลบ และมีปัญหาส่งผลให้ค่าความเชื่อถือได้ ไม่สูงเท่าที่ควร ข้อคำถามที่สร้างขึ้นใหม่เป็นดังนี้

ข้อ 3. จาก “ท่านเห็นว่า กระบวนการหรือขั้นตอนในการทำงานของท่าน ที่หน่วยงานนี้ กำหนดให้ มีความเหมาะสมแล้ว” เป็น “ท่านพยายามปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานบางอย่าง เพื่อให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ”

ข้อ 7. จาก “ผู้ร่วมงานของท่านมีความเหมาะสมแล้ว ไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงใด ๆ อีก” เป็น “ท่านเป็นผู้เลือกเพื่อนร่วมงาน หรือ ทีมงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น”

โดยสรุปแล้ว แบบสอบถามการพัฒนาทบทวน ที่ได้รับการพัฒนาถึงระยะที่ 3 นี้ จะมีแต่คำถามในเชิงบวกทั้งหมด

5. แบบสอบถามเทคนิคการถ่ายทอดทางสังคม ทั้งสามมิติ อันได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับชั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ และ การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม แบบสอบถามดังกล่าวสร้างขึ้นเป็นครั้งแรกโดย โจนส์ (Jones : 1986) แต่ต่อมา แอชฟอर्थ และ แซกส์ (Ashforth & Saks. 1996) ได้ปรับปรุงมิติ การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิมให้มีลักษณะสอดคล้องกับนิยามตามทฤษฎีมากขึ้นกว่าเดิม



การพัฒนาเครื่องมือระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้เขียนข้อคำถามขึ้นโดยยึดตามแบบสอบถามต้นฉบับ แบบสอบถามดังกล่าวมีจำนวน 15 ข้อ (มีติละ 5 ข้อ) ลักษณะข้อคำถามเป็นการสำรวจข้อเท็จจริงเกี่ยวกับงานหรือองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ มีทั้งข้อความที่เป็นเชิงบวกและเชิงลบ การเรียงข้อคำถามให้เป็นแบบคละกันไป ไม่แยกเป็นรายด้าน ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึง ไม่จริงเลย จนถึง 5 หมายถึง เป็นจริงมากที่สุด

### ตัวอย่าง

จงพิจารณาว่า สถานการณ์ต่อไปนี้เป็นจริงสำหรับท่านเพียงใด

1. ในหน่วยงานนี้ได้กำหนดรูปแบบไว้ชัดเจนว่า เมื่อทำงานชิ้นหนึ่งสำเร็จแล้ว งานต่อไปจะต้องทำอะไร (การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับขั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน)

ไม่จริงเลย     ไม่จริง     เป็นจริงบ้าง     ค่อนข้างจริง     เป็นจริงที่สุด

2. ผู้ใหญ่ในหน่วยงานนี้เห็นว่า หน้าที่รับผิดชอบสำคัญที่มีต่อผู้ทำงานใหม่ก็คือ การแนะนำและการอบรมแก่เขา (การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ)

ไม่จริงเลย     ไม่จริง     เป็นจริงบ้าง     ค่อนข้างจริง     เป็นจริงที่สุด

3. หน่วยงานนี้ไม่ได้พยายามที่จะเปลี่ยนแปลงค่านิยมและความเชื่อของท่าน (การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม)

ไม่จริงเลย     ไม่จริง     เป็นจริงบ้าง     ค่อนข้างจริง     เป็นจริงที่สุด

การพัฒนาเครื่องมือระยะที่ 2 หลังจากนำแบบสอบถามเทคนิคการถ่ายทอดทางสังคมไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างแล้ว พบว่าคุณภาพเครื่องมือ อันได้แก่ ความเชื่อถือได้ (คำนวณโดยดัชนีแอลฟา) ในมิติ การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับขั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน มีค่าเท่ากับ .61 มิติการถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ มีค่าเท่ากับ .79 และมิติการถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม มีค่าเท่ากับ .29 ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงข้อคำถามหลายข้อดังนี้

ข้อ 1. จาก "ในหน่วยงานนี้ได้กำหนดรูปแบบไว้ชัดเจนว่า เมื่อทำงานชิ้นหนึ่งสำเร็จแล้ว งานต่อไปจะต้องทำอะไร" เป็น "ในหน่วยงานนี้ได้กำหนดลักษณะของงานไว้ชัดเจนว่า เมื่อทำงานหนึ่งสำเร็จแล้ว งานต่อไปจะต้องทำอะไร"

ข้อ 2. จาก "ผู้ใหญ่ในหน่วยงานนี้เห็นว่า หน้าที่รับผิดชอบสำคัญที่มีต่อผู้ทำงานใหม่ก็คือ การแนะนำและอบรมแก่เขา" เป็น "ผู้ใหญ่ในหน่วยงานนี้เห็นความสำคัญของการให้คำแนะนำ และการอบรมการทำงานให้กับพยาบาลที่เข้าใหม่"

ข้อ 3. จาก "ท่านเกิดความรู้สึกว่า ความสามารถและทักษะของท่าน มีความสำคัญมากต่อหน่วยงานนี้" เป็น "ท่านได้รับความไว้วางใจจากหน่วยงาน ให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย"

ข้อ 4. จาก "ในแต่ละขั้นตอนของการฝึกอบรมทำให้ท่านได้เกิดการเรียนรู้ และสิ่งที่ได้รับก็จะส่งเสริมการทำงานที่สูงขึ้นไป" เป็น "ในแต่ละขั้นตอนของการฝึกอบรมทำให้ท่านได้เกิดการเรียนรู้ และสิ่งที่ได้รับก็จะส่งเสริมการทำงานที่ยากและซับซ้อนมากขึ้นไป"

ข้อ 6. จาก "ท่านได้เรียนรู้ว่า พฤติกรรมและทัศนคติของท่านไม่ค่อยเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานนี้" เป็น "ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เท่าที่ควร"

ข้อ 7. จาก “หน่วยงานนี้มีการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน และความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ในแต่ละระยะไว้อย่างชัดเจน” เป็น “หน่วยงานนี้มีการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของท่าน ในแต่ละระยะไว้อย่างชัดเจน เพื่อที่จะพัฒนาบุคลากรได้เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ”

ข้อ 9. จาก “ท่านรู้สึกว่ายานหน่วยงานนี้จะชอบที่จะให้ท่านเป็นตัวของตัวเอง โดยไม่หวังเปลี่ยนแปลงอะไร” เป็น “ท่านรู้สึกว่ายานหน่วยงานนี้พอใจที่จะให้ท่านเป็นตัวของตัวเอง โดยไม่คาดหวังจะเปลี่ยนแปลงตัวท่าน”

การพัฒนาเครื่องมือระยะที่ 3 หลังจากนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างอีกครั้ง พบว่าคุณภาพเครื่องมือ อันได้แก่ ความเชื่อถือได้ (คำนวณโดยดัชนีแอลฟา) มีดี การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับขั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน มีค่าเท่ากับ .59 มิติการถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ มีค่าเท่ากับ .70 และมิติการถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม มีค่าเท่ากับ .62 ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงข้อคำถามอีก 1 ข้อคือ ข้อ 4. จาก “ในแต่ละขั้นตอนของการฝึกอบรมทำให้ท่านได้เกิดการเรียนรู้ และสิ่งที่ได้รับก็จะส่งเสริมการทำงานที่ยากและซับซ้อนมากขึ้นไป” เป็น “การเรียนรู้ที่ท่านได้รับการฝึกการทำงาน จะช่วยส่งเสริมการทำงานที่ยากและซับซ้อนมากขึ้นไป”

6. แบบสอบถามความปรารถนาที่จะควบคุม เป็นการดัดแปลงโดยผสมผสานมาจากแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนเองของ ดัททเวียเลอร์ (Duttweiler, 1984) และแบบวัดความปรารถนาที่จะควบคุมของ เบอร์เกอร์ (Burger, 1992) เหตุผลที่ใช้สองแบบวัดนี้เนื่องจากโดยนิยามของการวัดแล้วใกล้เคียงกับที่นิโคลสันเสนอไว้ นอกจากนี้นิโคลสัน (Nicholson, 1984 : 182) เสนอว่าความปรารถนาที่จะควบคุมนั้นมีลักษณะคล้ายกับความเชื่ออำนาจในตนเอง จึงน่าจะนำข้อคำถามบางส่วนมาประยุกต์ใช้ร่วมกันได้

การพัฒนาเครื่องมือระยะที่ 1 ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่เกี่ยวกับการทำงานจำนวน 15 ข้อ เพื่อมาแปลเป็นภาษาไทย ลักษณะคำถามเป็นการกำหนดสถานการณ์ให้ผู้ตอบพิจารณาว่า เป็นจริงกับตัวเองอย่างไร ข้อคำถามมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ลักษณะคำตอบกำหนดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึง แทบจะไม่เคย จนถึง 5 หมายถึง เป็นประจำ

#### ตัวอย่าง

ในการทำงานของท่าน ท่านได้เคยเกิดความรู้สึกหรือแสดงพฤติกรรมตามที่ระบุไว้บ่อยเพียงใด

1. ท่านชอบงานที่สามารถตัดสินใจหรือรับผิดชอบด้วยตัวเอง

แทบจะไม่เคย  บางโอกาส  พอสมควร  บ่อย  เป็นประจำ

การพัฒนาเครื่องมือระยะที่ 2 หลังจากนำแบบสอบถามความปรารถนาที่จะควบคุม ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างแล้ว พบว่าคุณภาพเครื่องมือ อันได้แก่ ความเชื่อถือได้ (คำนวณโดยดัชนีแอลฟา) มีค่าเท่ากับ .54 ผู้วิจัยได้ตัดข้อคำถามออก 7 ข้อ และเพิ่มข้อคำถามใหม่ 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3. “ท่านต้องการให้ผู้อื่นควบคุมท่าน เพื่อให้ทำงานสำเร็จ” และข้อ 4. “เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ท่านจะพยายามควบคุมสถานการณ์ให้ได้ตามที่ท่านเห็นสมควร” สำหรับข้อคำถามเดิม ได้มีการปรับปรุงแก้ไขดังนี้

ข้อ 2. จาก “ถ้าท่านต้องการสิ่งใด ท่านต้องทำงานอย่างหนักเพื่อให้ได้มา” เป็น “ถ้าท่านมุ่งหวังในสิ่งใด ท่านจะใช้เวลาพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น”

ข้อ 7. จาก “ท่านจะเปลี่ยนความคิด เมื่อบุคคลที่ท่านนับถือไม่เห็นด้วยกับท่าน” เป็น “ท่านจะเปลี่ยนพฤติกรรม เมื่อมีคนไม่เห็นด้วยกับท่าน ไม่ว่าเรื่องใด”

โดยสรุปแบบสอบถามความปรารถนาที่จะควบคุม เมื่อได้พัฒนาถึงระยะที่ 2 จะมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ

การพัฒนาเครื่องมือระยะที่ 3 หลังจากนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างอีกครั้ง พบว่าคุณภาพเครื่องมือ อันได้แก่ ความเชื่อถือได้ (คำนวณโดยดัชนีแอลฟา) มีค่าเท่ากับ .66 ผู้วิจัยได้ตัดข้อคำถามข้อ 5 ซึ่งมีปัญหาทำให้ค่าความเชื่อถือได้ไม่สูงนัก จึงทำให้เหลือข้อคำถามที่จะนำไปใช้จริงจำนวน 9 ข้อ

7. แบบสอบถามความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ เป็นแบบสอบถามที่ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามที่นิโคลสันและเวสต์ สร้างขึ้น โดยเลือกบางส่วนจากแบบวัดลักษณะงานที่ชอบ (Work preference) ซึ่งพบครั้งแรกในงานวิจัยของ เวสต์ นิโคลสัน และรีส์ (West, Nicholson & Rees : 1987)

การพัฒนาเครื่องมือระยะที่ 1 ผู้วิจัยแปลและดัดแปลงข้อคำถามเป็นภาษาไทย แบบสอบถามดังกล่าวประกอบด้วยข้อคำถาม 8 ข้อ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญในการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากแหล่งต่างในหน่วยงาน ลักษณะคำตอบกำหนดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึง ไม่สำคัญเลย จนถึง 5 หมายถึง สำคัญมากที่สุด

#### ตัวอย่าง

ในทรรศนะของท่านเกี่ยวกับการทำงาน กรุณาระบุว่าท่านให้ความสำคัญกับสิ่งเหล่านี้เพียงใด

1. การชี้แจงจากหน่วยงานว่า ต้องการให้ท่านทำอะไรบ้าง

ไม่สำคัญเลย  ไม่ค่อยสำคัญ  สำคัญพอควร  สำคัญมาก  สำคัญมากที่สุด

2. ปฏิกริยาของคนรอบข้าง ที่สื่อให้ทราบว่าเขาต้องการให้ท่านทำอะไร

ไม่สำคัญเลย  ไม่ค่อยสำคัญ  สำคัญพอควร  สำคัญมาก  สำคัญมากที่สุด

การพัฒนาเครื่องมือระยะที่ 2 หลังจากนำแบบสอบถามความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างแล้ว พบว่าคุณภาพเครื่องมือ อันได้แก่ ความเชื่อถือได้ (คำนวณโดยดัชนีแอลฟา) มีค่าเท่ากับ .84 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ จึงไม่ได้ปรับปรุงแก้ไขอีก

การพัฒนาเครื่องมือระยะที่ 3 หลังจากนำแบบสอบถามที่ได้คุณภาพแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างอีกครั้ง พบว่าคุณภาพเครื่องมือ อันได้แก่ ความเชื่อถือได้ (คำนวณโดยดัชนีแอลฟา) มีค่าเท่ากับ .84 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้และมีค่าเท่าเดิม จึงไม่ได้ปรับปรุงแก้ไขแต่อย่างใด

โดยสรุป แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นทั้งหมด มีคุณภาพในแง่ของความเชื่อถือได้ จากการทดลองใช้เครื่องมือทั้งสองครั้ง ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย จากการทดลองใช้ทั้งสองครั้ง

แบบสอบถาม	ครั้งที่ 1 (pilot study)	ครั้งที่ 2 (try out)
ความมีอิสระ	.90	.77
ความแปลกใหม่	.79	.83
การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับชั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นชั้นตอน	.61	.59
การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ	.79	.70
การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม	.29	.62
การพัฒนาในตัวบุคคล	.80	.88
การพัฒนาบทบาท	.45	.69
ความปรารถนาที่จะควบคุม	.54	.66
ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ	.84	.84

จากตาราง พบว่า แบบสอบถามที่ได้พัฒนาถึงระยะที่ 3 มีค่าความเชื่อถือได้สูงกว่าเดิม 5 ด้าน คือ ความแปลกใหม่ การมอบอำนาจ vs. การถอดถอน การพัฒนาในตัวบุคคล การพัฒนาบทบาท และความปรารถนาที่จะควบคุม สำหรับแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อถือได้ต่ำกว่าเดิมมี 3 ด้าน คือ ความมีอิสระ การเรียนรู้ตามลำดับชั้น vs. การเรียนรู้ไม่เป็นชั้นตอน และ การทำให้เป็นแบบอย่าง vs. การเรียนรู้แบบไม่มีตัวแบบ ส่วนแบบสอบถามด้านความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ มีค่าเท่าเดิม

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ระยะ (Two-wave panel survey) ในระยะแรกผู้วิจัยกำหนดให้อยู่ในช่วงปฏิบัติงานครบ 2 เดือน ที่กำหนดช่วงนี้เนื่องจากในการศึกษาระยะแรก ซึ่งเก็บข้อมูลกับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานครบ 3 เดือน พบตัวบ่งชี้ประการหนึ่งว่าพยาบาลวิชาชีพได้ผ่านระยะของการเผชิญหน้า (Encounter) ตามทฤษฎีของนิโคลสันแล้ว เนื่องจากในระยะเผชิญหน้านั้น ผู้เข้าใหม่จะมีความรู้สึกแปลกประหลาดใจ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีระดับความแปลกประหลาดใจต่ำ จึงเห็นว่าในระยะ 2-3 เดือนแรกของการปฏิบัติงานน่าจะเป็นช่วงที่เริ่มปรับตัว สำหรับระยะที่ 2 กำหนดไว้ว่าเป็นช่วงปฏิบัติงานครบ 6 เดือน เนื่องจากเป็นระยะที่พ้นการทดลองปฏิบัติราชการแล้ว น่าจะเป็นช่วงที่พยาบาลวิชาชีพเริ่มมีความคงที่ (Stabilization) ดังนั้นการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ตรวจสอบรายชื่อของกลุ่มตัวอย่าง จากโรงพยาบาลศูนย์ทั้ง 19 แห่ง
2. ติดต่อขออนุมัติเก็บข้อมูลการวิจัย โดยขออนุมัติจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั้ง 19 แห่ง
3. ติดต่อขอความร่วมมือโดยตรงจากพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง

โดยผ่านหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

4. ในเดือนมิถุนายน พ.ศ.2541 พยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่จะปฏิบัติงานครบ 2 เดือน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลระยะแรก โดยเก็บข้อมูลในเรื่อง การปรับตัว ข้อกำหนดของบทบาท เทคนิคการถ่ายทอดทางสังคม ชนิดของแรงจูงใจ และผลการเรียนรู้ในการทำงานก่อนรับบทบาท

5. ในเดือนตุลาคม พ.ศ.2541 พยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่จะปฏิบัติงานครบ 6 เดือน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลระยะที่สอง โดยเก็บข้อมูลในเรื่อง การปรับตัว ข้อกำหนดของบทบาท และชนิดของแรงจูงใจ

**การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ประกอบไปด้วย การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง นอกจากนี้ยังเสนอกกราฟแสดงการเติบโต (Growth curve) ของการปรับตัวของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองช่วงเวลา

2. เพื่อทดสอบสมมุติฐานการวิจัยข้อ 1 ผู้วิจัยทำการแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกตามรูปแบบของการปรับตัวทั้งสองช่วงเวลา จากนั้นจัดให้อยู่ในรูปของตารางไขว้ (ตั้งตัวอย่างที่ 1) และทำการทดสอบ Chi-square test of independent รวมทั้งหาค่า Phi เพื่อศึกษาปริมาณความสัมพันธ์กันของรูปแบบการปรับตัวในระยะที่ 1 และระยะที่ 2

**ตัวอย่างที่ 1 กรณีทดสอบสมมุติฐานการวิจัยข้อ 1**

		ช่วงเวลา 6 เดือน			
		Replication	Absorption	Determination	Exploration
ช่วงเวลา 2 เดือน	Replication	%	%	%	%
	Absorption	%	%	%	%
	Determination	%	%	%	%
	Exploration	%	%	%	%

จากตาราง หากรูปแบบการปรับตัวไม่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลาแล้ว สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามแนวทแยงซ้ายของตารางจะสูงที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับแถวเดียวกัน แต่หากไม่เป็นเช่นนั้นแสดงว่ามีการเปลี่ยนแปลงจากช่วงเวลาแรกไปสู่ช่วงเวลาที่สอง

3. เพื่อทดสอบสมมุติฐานการวิจัยข้อ 2-6 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural equation model) ซึ่งตัวแปรที่ทำการวิเคราะห์นั้นเป็นตัวแปรสังเกต (Observed variables) ทั้งสิ้น นอกจากนี้ยังเพิ่มอิทธิพลของตัวแปรแทรกกลางกลาง (Moderator variable) ซึ่งได้แก่ความมีอิสระ โดยอยู่ในรูปของปฏิสัมพันธ์ (Product term) ระหว่างความมีอิสระกับ เทคนิคการถ่ายทอดทางสังคมทั้งสามมิติ ความมีอิสระกับความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ โดยแบบจำลองที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นไปตามภาพประกอบที่ 7-9 ดังได้เสนอไว้แล้ว และเนื่องจากการวิเคราะห์สมการโครงสร้างแบบที่มีปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรรวมอยู่ในสมการด้วยนั้น อาจมีปัญหารื่องข้อตกลงที่ว่า การแจกแจงของตัวแปรอาจไม่เป็น multivariate normal distribution (Bollen. 1989 : 129 ; Joreskog & Yang. 1996 : 62) ดังนั้นจึงกำหนดวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ของการวิเคราะห์เป็นแบบ weight least square (WLS) เนื่องจากวิธีการดังกล่าวสามารถใช้

ประมาณค่าพารามิเตอร์ได้อย่างปราศจากความลำเอียง ไม่ว่าจะการแจกแจงจะเป็นแบบใด (Joreskog & Sobom, 1989 : 21) จากนั้นทดสอบความสอดคล้องระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับตัวแบบ โดยใช้สถิติ  $\chi^2$

4. เพื่อทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 7-10 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปรแบบสองทาง (Two-way MANOVA) โดยนำตัวแปรอิสระอันได้แก่ ความมีอิสระ และ ความแปลกใหม่ (สมมติฐานการวิจัยที่ 7 และ 8) ความ ปรารถนาที่จะควบคุม และ ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ (สมมติฐานการวิจัยที่ 9 และ 10) มาจัดแบ่งเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ สำหรับตัวแปรตามใช้คะแนนการพัฒนาในตัวบุคคลและการพัฒนาบทบาท ในการวิเคราะห์นั้นมุ่งทดสอบปฏิสัมพันธ์สองทาง (Interaction effect) ก่อน หากพบปฏิสัมพันธ์ก็แสดงว่าเป็นไปตามสมมติฐาน ~~แต่หากไม่พบปฏิสัมพันธ์ก็แสดงว่าไม่เป็นไปตามแนวคิดที่~~ นิโคลสันเสนอไว้

การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และ LISREL

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

ภายหลังจากที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครบทั้งสองช่วงเวลาแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งในบทนี้จะเป็นการนำเสนอผลการวิจัยทั้งหมด โดยผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็นสองตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว และส่วนที่เป็นข้อมูลประกอบการศึกษา ตอนที่ 2 เป็นผลการทดสอบสมมุติฐานทั้ง 10 สมมุติฐานตามลำดับ

#### ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1. จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้เมื่อปฏิบัติงานครบ 2 เดือน และเมื่อปฏิบัติงานครบ 6 เดือน เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด แสดงไว้ในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสองระยะจำแนกตามโรงพยาบาลที่สังกัด

โรงพยาบาล	จำนวน	ระยะที่ 1	ระยะที่ 2
1. โรงพยาบาลสระบุรี	7	7 (100)	4 (57.1)
2. โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมราช จังหวัดสุพรรณบุรี	7	6 (85.7)	6 (100)
3. โรงพยาบาลชลบุรี	7	6 (85.7)	6 (100)
4. โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร์ จังหวัดปราจีนบุรี	7	7 (100)	6 (85.7)
5. โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี	5	5 (100)	5 (100)
6. โรงพยาบาลราชบุรี	8	8 (100)	8 (100)
7. โรงพยาบาลนครปฐม	9	7 (77.8)	7 (100)
8. โรงพยาบาลมหาราช จังหวัดนครราชสีมา	32	30 (93.7)	19 (63.6)
9. โรงพยาบาลขอนแก่น	19	19 (100)	18 (97.4)
10. โรงพยาบาลอุดรธานี	7	7 (100)	7 (100)
11. โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี	36	35 (97.2)	34 (97.1)
12. โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์	7	7 (100)	7 (100)
13. โรงพยาบาลพุทธชินราช จังหวัดพิษณุโลก	16	14 (87.5)	14 (100)
14. โรงพยาบาลลำปาง	14	14 (100)	14 (100)
15. โรงพยาบาลเชียงใหม่ประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงใหม่	19	19 (100)	10 (52.6)
16. โรงพยาบาลมหาราช จังหวัดนครศรีธรรมราช	14	14 (100)	10 (71.4)
17. โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี	24	22 (91.6)	22 (100)
18. โรงพยาบาลหาดใหญ่	6	5 (83.3)	5 (100)
19. โรงพยาบาลยะลา	11	11 (100)	10 (90.1)
รวม	255	243 (95.3)	212 (87.2)

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึงค่าร้อยละ

จากตาราง 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลได้ในระยะที่ 2 (ปฏิบัติงานครบ 6 เดือน) โดยภาพรวมแล้วมีจำนวนน้อยกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างในระยะที่ 1 (ปฏิบัติงานครบ 2 เดือน) คือ คิดเป็นร้อยละ 87.2 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้ในระยะที่ 1 และคิดเป็นร้อยละ 83.1 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด สำหรับสาเหตุที่มีข้อมูลสูญหายในระยะที่ 2 เพิ่มขึ้นเนื่องจากมีพยาบาลวิชาชีพจำนวนหนึ่งที่ต้องไปช่วยราชการในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดเดียวกัน หรือมีการลาออกไปประกอบอาชีพอื่น จึงทำให้ไม่สามารถติดตามข้อมูลได้ครบถ้วน

2. ภูมิฐานะและประสบการณ์ในการฝึกงานพยาบาลของกลุ่มตัวอย่าง ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ บางส่วนก็ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในท้องถิ่นของตน บางส่วนก็ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในจังหวัดอื่น นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพยังมีประสบการณ์ในการฝึกงานที่แตกต่างกันด้วย รายละเอียดแสดงไว้ในตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภูมิฐานะ และประสบการณ์ในการฝึกงาน

	เคยฝึกงานใน ร.พ. นี้	เคยฝึกงานใน ร.พ. อื่น	รวม
เป็นคนในท้องถิ่น	188 (77.7)	41 (16.9)	200 (82.6)
เป็นคนจังหวัดอื่น	12 (5.0)	1 (.4)	42 (17.4)
รวม	229 (94.6)	13 (5.4)	242 (100.0)

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึงค่าร้อยละ

จากตาราง 4 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นคนในท้องถิ่น คือ มีภูมิฐานะอยู่ในจังหวัดเดียวกับที่ปฏิบัติงาน และยังพบว่าส่วนใหญ่เคยมีประสบการณ์ฝึกงานในโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ด้วย โดยมีจำนวนถึง 188 คน (77.7%) แต่ก็มีพยาบาลวิชาชีพจำนวนหนึ่งที่เป็นคนในท้องถิ่น แต่ไปฝึกงานพยาบาลในโรงพยาบาลในจังหวัดอื่น โดยมีจำนวน 41 คน (16.9%)

3. ลักษณะของการปรับตัว และตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว เป็นการนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับการปรับตัวและตัวแปรที่เกี่ยวข้องตามทฤษฎีของนิโคลสันรวมทั้งตัวแปรอื่นโดยแบ่งออกเป็นหลายส่วนดังนี้

3.1 ค่าเฉลี่ยของการปรับตัว และตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว จากการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสองระยะ แสดงไว้ในตาราง 5



ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std.dev) ของการปรับตัวและตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปร	ระยะที่ 1		ระยะที่ 2	
	Mean	Std.dev	Mean	Std.dev
1. การพัฒนาในตัวเอง ✓	37.92	9.76	39.11	9.70
2. การพัฒนาบทบาท ✓	23.18	3.57	23.75	3.03
3. ความมีอิสระ ✓	16.12	2.63	16.93	2.69
4. ความแปลกใหม่ ✓	15.57	4.84	16.78	4.68
5. ความปรารถนาที่จะควบคุม ✓	30.33	3.43	30.34	3.50
6. ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ ✓	30.51	4.12	29.98	4.12
7. การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับชั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน	19.08	2.56	18.83	2.40
8. การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ	20.31	2.63	19.98	2.33
10. การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม	16.67	2.61	16.94	2.58
11. คะแนนเฉลี่ยผลการเรียน $\bar{q}$	2.85	.33		

จากตาราง 5 เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งเป็นค่าที่เป็นตัวแทนข้อมูลทั้งหมด พบว่า การปรับตัวและตัวแปรที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ใกล้เคียงกัน

3.2 ลักษณะของการปรับตัว ซึ่งประกอบไปด้วยการพัฒนาในตัวเอง (Personal development) และการพัฒนาบทบาท (Role development) ทั้งในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ผู้วิจัยนำเสนอด้วยกราฟแสดงการเติบโต (Growth curve) แสดงไว้ในภาพประกอบ 12 และ 13

จากภาพประกอบที่ 13 กราฟเส้นล่างคือ การพัฒนาบทบาทในระบะที่ 1 และกราฟเส้นบนคือ การพัฒนาบทบาทระบะที่ 2 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จากกราฟจะเห็นได้ว่า ลักษณะคะแนนการพัฒนาบทบาทระบะที่ 1 และระบะที่ 2 เป็นแบบแผนที่คล้ายกัน แม้ว่าจะไม่เหมือนกันเสียทีเดียว กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างคนใดที่มีคะแนนในระบะที่ 1 สูง ก็จะมีคะแนนในระบะที่ 2 สูง ในทางตรงกันข้าม กลุ่มตัวอย่างคนใดที่มีคะแนนในระบะที่ 1 ต่ำ ก็มีแนวโน้มว่าจะมีคะแนนในระบะที่ 2 จะต่ำด้วย

3.3 รูปแบบการปรับตัว ตามทฤษฎีของนิโคลสัน รูปแบบการปรับตัวเกิดจากการนำคะแนนการพัฒนาในตัวบุคคลและการพัฒนาบทบาท มาแบ่งเป็นกลุ่มสูงและต่ำ แล้วนำมาสัมพันธ์กันจนเกิดเป็นรูปแบบการปรับตัว 4 รูปแบบ ดังได้กล่าวแล้วในบทที่ 2 สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มสูงและต่ำ ซึ่งรูปแบบการปรับตัวทั้ง 4 รูปแบบเมื่อในระบะที่ 1 (กลุ่มตัวอย่าง 243 คน) และระบะที่ 2 (กลุ่มตัวอย่าง 212 คน) แสดงไว้ในตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรูปแบบการปรับตัว เมื่อเก็บข้อมูลในระบะที่ 1 และระบะที่ 2

รูปแบบการปรับตัว	ระบะที่ 1	ระบะที่ 2
1. การทำเหมือนที่เคยปฏิบัติ (replication)	91 (37.4)	81 (38.2)
2. การทำตามแบบอย่าง (absorption)	54 (22.2)	58 (27.4)
3. การเป็นผู้กำหนดบทบาท (determination)	37 (15.3)	35 (16.5)
4. การเป็นผู้แสวงหา (exploration)	61 (25.1)	38 (17.9)

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึงค่าร้อยละ

จากตาราง 6 ในระบะที่ 1 และระบะที่ 2 พยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่จะมีรูปแบบการปรับตัวแบบการทำตามแบบอย่างมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.4 และ 38.2 ตามลำดับ ในขณะที่รูปแบบการปรับตัวแบบการเป็นผู้กำหนดบทบาทมีจำนวนน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 15.3 และ 16.5 ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม รูปแบบการปรับตัวแบบการทำให้กลมกลืน มีแนวโน้มว่าจะเพิ่มขึ้นจากระบะที่ 1 ในขณะที่รูปแบบการปรับตัวแบบการเป็นผู้แสวงหา มีแนวโน้มว่าจะลดลงจากระบะที่ 1 อนึ่ง จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามรูปแบบการปรับตัวทั้งสองช่วงเวลานี้เป็นอิสระต่อกัน กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีรูปแบบการปรับตัวในระบะที่ 1 อาจมีรูปแบบการปรับตัวเปลี่ยนไปเมื่อถึงระบะที่ 2 หรือไม่ก็ได้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปรับตัวนั้นจะได้นำเสนอในช่วงของการทดสอบสมมุติฐานต่อไป

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่วัดในระบะที่ 1 และระบะที่ 2 เนื่องจากในการวิจัยนี้ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลสองช่วงเวลา ด้วยตัวแปรชุดเดียวกัน ดังนั้นเพื่อศึกษาถึงความคงที่ในการวัด ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าวที่ทำการวัดต่างช่วงเวลากัน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยแสดงไว้ในตาราง 7

ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่วัดในระยะที่ 1 และระยะที่ 2

ตัวแปร	r	p
1. การพัฒนาในตัวบุคคล	.515	.000
2. การพัฒนาบทบาท	.375	.000
3. ความมีอิสระ	.437	.000
4. ความแปลกใหม่	.268	.000
5. ความปรารถนาที่จะควบคุม	.536	.000
6. ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ	.345	.000
7. การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับชั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นชั้นตอน	.380	.000
8. การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ	.375	.000
9. การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม	.414	.000

จากตาราง 7 พบว่าค่าสหสัมพันธ์ทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า คะแนนตัวแปรในระยะที่สองมีความสัมพันธ์กับคะแนนตัวแปรในระยะที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาปริมาณของความสัมพันธ์จะพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ถึงระดับต่ำ คือมีค่าระหว่าง .268 - .515 โดยการพัฒนาในตัวบุคคลในระยะที่ 1 มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาในตัวบุคคลในระยะที่ 2 สูงสุดคือ .515 และความแปลกใหม่ในระยะที่ 1 มีความสัมพันธ์กับความแปลกใหม่ในระยะที่ 2 ต่ำที่สุดคือ .268

3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวและตัวแปรที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากในตอนที่ 2 ของผลการวิจัยจะเป็นการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและการปรับตัวทั้งสองช่วงเวลา ดังนั้น ในส่วนนี้จึงได้นำเสนอเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของการปรับตัวและตัวแปรที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา โดยในตาราง 8 เป็นการนำเสนอเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวและตัวแปรที่เกี่ยวข้อง เมื่อเก็บข้อมูลในระยะที่ 1 และตาราง 9 เป็นการนำเสนอเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวและตัวแปรที่เกี่ยวข้อง เมื่อเก็บข้อมูลในระยะที่ 2

ตาราง 8 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อปฏิบัติงานครบ 2 เดือน

ตัวแปร	Con trol	Disc	EXP	Feedb	GPA	Nov	SR	SD	ID	Pdev	Rdev
Control	1.00										
Disc	.115	1.00									
EXP	.041	.062	1.00								
Feedb	.137*	.094	-.062	1.00							
GPA	.114	-.002	.018	.137*	1.00						
Nov	-.048	-.075	.054	.153*	-.108	1.00					
SR	.162*	.345*	.032	.172*	-.036	-.086	1.00				
SD	.195*	.299*	-.051	.232*	.029	-.224*	.553*	1.00			
ID	.166*	.452*	.076	.032	.054	-.218*	.322*	.436*	1.00		
Pdev	-.002	-.054	.047	.152*	-.145*	.461*	-.060	-.188*	-.251*	1.00	
Rdev	.376*	.146*	.121	.092	-.016	.057	.204*	.067	.038	.215*	1.00

หมายเหตุ 1. \* หมายถึงมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. Control = ความปรารถนาที่จะควบคุม, Disc = ความมีอิสระ, EXP = ประสบการณ์ทำงาน, Feedb = ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ, GPA = คะแนนเฉลี่ยผลการเรียน, Nov = ความแปลกใหม่, Pdev = การพัฒนาในตัวเอง, Rdev = การพัฒนาบทบาท SR = การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับชั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นชั้นตอน, SD = การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ, ID = การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม

จากตาราง 8 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในเมทริกซ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีทั้งสิ้น 25 คู่ จากทั้งหมด 66 คู่ คิดเป็นร้อยละ 37.9 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ที่เป็นบวกจำนวน 20 คู่ ซึ่งมีค่าระหว่าง .137 ถึง .553 และค่าสหสัมพันธ์ที่เป็นลบจำนวน 5 คู่ ซึ่งมีค่าระหว่าง -.145 ถึง -.251 โดยภาพรวมแล้วค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับต่ำ

ตาราง 9 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อปฏิบัติงานครบ 6 เดือน

ตัวแปร	Control	Disc	Feedb	Nov	SR	SD	ID	Pdev	Rdev
Control	1.00								
Disc	.297*	1.00							
Feedb	.105	.286*	1.00						
Nov	-.096	-.157*	-.059	1.00					
SD	.110	.317*	.197*	-.172*	1.00				
SD	.318*	.380*	.224*	-.147*	.611*	1.00			
ID	.344*	.542*	.078	-.325*	.313*	.503*	1.00		
Pdev	.017	-.066	.080	.395*	-.065	-.139*	-.245*	1.00	
Rdev	.278*	.299*	.236*	.037	.166*	.078	.171*	.261*	1.00

หมายเหตุ 1. \* หมายถึงมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในเมทริกซ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีทั้งสิ้น 25 คู่ จากทั้งหมด 45 คู่ คิดเป็นร้อยละ 55.5 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ที่เป็นบวกจำนวน 19 คู่ ซึ่งมีค่าระหว่าง .166 ถึง .611 และค่าสหสัมพันธ์ที่เป็นลบจำนวน 6 คู่ ซึ่งมีค่าระหว่าง -.139 ถึง -.325 โดยภาพรวมแล้วค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับต่ำ

## ตอนที่ 2 การทดสอบสมมุติฐานการวิจัย

เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดสมมุติฐานการวิจัยไว้ 10 สมมุติฐานด้วยกัน ดังรายละเอียดในบทที่ 2 ในบทนี้จะได้นำเสนอผลการทดสอบสมมุติฐานทั้ง 10 ข้อตามลำดับดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 “รูปแบบการปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ เมื่อปฏิบัติงานครบ 2 เดือน มีความแตกต่างไปจากรูปแบบการปรับตัวเมื่อปฏิบัติงานครบ 6 เดือน” ในการทดสอบสมมุติฐานดังกล่าว ผู้วิจัยได้จำแนกรูปแบบการปรับตัวออกเป็น 4 รูปแบบตามทฤษฎีของนิโคลสัน จากนั้นนำรูปแบบการปรับตัวทั้งสองช่วงเวลา มาจัดให้อยู่ในรูปของตารางไขว้ และทำการทดสอบด้วยสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square test of independent) ผลการทดสอบสมมุติฐานแสดงไว้ในตาราง 10

ตาราง 10 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรูปแบบการปรับตัวเมื่อปฏิบัติงานครบ 2 เดือน และ 6 เดือน

รูปแบบการปรับตัวในระยะที่ 1	รูปแบบการปรับตัวในระยะที่ 2				รวม
	การทำเหมือนที่เคยปฏิบัติ	การทำตามแบบอย่าง	การเป็นผู้กำหนดบทบาท	การเป็นผู้แสวงหา	
การทำเหมือนที่เคยปฏิบัติ	34 (16.04)	12 (5.66.)	11 (5.19)	6 (2.83)	63 (29.72)
การทำตามแบบอย่าง	8 (3.77)	15 (7.07)	8 (3.77)	8 (3.77)	39 (18.4)
การเป็นผู้กำหนดบทบาท	8 (3.77)	5 (2.36)	21 (9.91)	13 (6.13)	47 (22.17)
การเป็นผู้แสวงหา	5 (2.36)	14 (6.60)	9 (4.24)	35 (16.51)	63 (29.72)
รวม	55 (25.94)	46 (21.70)	49 (23.11)	62 (29.25)	212 (100)

Chi-square = 77.66 , df = 9 , p = .000, Phi = .589

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึงค่าร้อยละ

จากตาราง 10 หากพิจารณาที่สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามแนวทแยง (ขีดเส้นใต้) แล้วจะพบว่า สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่มีรูปแบบการปรับตัวแบบเดิมจะมีจำนวนมากที่สุด เช่น รูปแบบการปรับตัวแบบการเป็นผู้แสวงหา มีพยาบาลวิชาชีพที่คงมีรูปแบบการปรับตัวแบบเดิมในช่วงเวลาที่สองถึง 55.6% นอกจากนี้ การทดสอบ ไค-สแควร์ ยังพบว่ามีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าสถิติ Phi ซึ่งบ่งบอกปริมาณความสัมพันธ์ของตัวแปรมีค่าเท่ากับ .589 ซึ่งบ่งบอกว่า รูปแบบการปรับตัวเมื่อปฏิบัติงานครบ 2 เดือน และช่วงเวลาปฏิบัติงานครบ 6 เดือน มีความสัมพันธ์กัน พยาบาลวิชาชีพที่มีรูปแบบการปรับตัวแบบใดในระยะที่ 1 ก็มีแนวโน้มจะมีรูปแบบการแบบนั้นอีกในช่วงเวลาที่ 2 ผลการวิจัยจึงไม่สนับสนุนสมมุติฐานการวิจัยข้อนี้

การทดสอบสมมุติฐานการวิจัยที่ 2-6 เป็นนำเสนอผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมมุติฐาน แต่ละสมมุติฐานมี 1 แบบจำลอง โดยผู้วิจัยใช้โปรแกรม LISREL 8 ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้การนำเสนอเป็นรูปแบบเดียวกัน ผู้วิจัยได้กำหนดให้การทดสอบแต่ละสมมุติฐาน จะนำเสนอแบบจำลอง 2 แบบจำลองด้วยกัน คือ แบบจำลองเริ่มแรก และแบบจำลองที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว แบบจำลองเริ่มแรกเป็นแบบจำลองที่ระบุพารามิเตอร์ตามสมมุติฐานทุกประการ แบบจำลองที่ปรับปรุงแล้ว เป็นแบบจำลองที่มีการเพิ่ม-ลด พารามิเตอร์บ้าง แต่ก็ยังคงไว้ซึ่งอิทธิพลหลัก (direct effect) ตามสมมุติฐาน เพื่อให้เป็นแบบจำลองที่อธิบายข้อมูลชุดนี้ได้ดีที่สุด และในการประเมินว่าแบบจำลองนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลจริงเพียงใด ผู้วิจัยใช้เกณฑ์หลายประการร่วมกันดังนี้

1. การทดสอบไค-สแควร์ (Chi-square goodness of fit) เป็นการทดสอบทั้งแบบจำลองว่าค่าความคลาดเคลื่อนของเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ไม่แตกต่างจากเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมจากการประมาณค่าด้วยวิธีการ generalized least square (GLS) (Bollen, 1989 : 263) การที่ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าแบบจำลองที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลจริง

2. ค่าสูงสุดของความคลาดเคลื่อนระหว่างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่นำเข้าสู่การวิเคราะห์ กับเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่ประมาณค่าได้ โดยค่าความคลาดเคลื่อนที่เหมาะสมจะอยู่ระหว่าง  $-2$  ถึง  $2$  (Bollen, 1989 : 258)

3. ค่า RMSEA (root mean square of approximation) เป็นดัชนีที่บ่งบอกถึงการไม่สอดคล้องของแบบจำลองที่สร้างขึ้น กับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร (Browne and Cudeck, 1993: 141) ดัชนีดังกล่าวพัฒนาโดย บราวน์ และคูเดค (Browne and Cudeck, 1993: 136-162) ซึ่ง อาบูคเคิล (Arbuckle, 1995 : 523) เสนอว่าค่า RMSEA ที่น้อยกว่า .08 แสดงถึงว่าแบบจำลองที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลจริง

4. ดัชนีบ่งบอกความสอดคล้อง (fit index) ได้แก่ ดัชนี GFI (goodness of fit index) ดัชนี AGFI (adjust goodness of fit index) ดัชนี NFI (normed fit index) และดัชนี IFI (incremental fit index) ดัชนีเหล่านี้ แม้ว่าจะได้รับการพัฒนามาจากนักวิชาการหลายท่าน แต่ก็มีลักษณะที่คล้ายคลึงกันสองประการ ประการแรก ค่าของดัชนีจะอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และประการที่สอง ค่าของดัชนีที่สูงกว่า .90 ก็จะได้ว่าแบบจำลองที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลจริง (Arbuckle, 1995 : 529)

5. ค่า CN (critical N) เป็นค่าสถิติที่ระบุถึงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะทำให้การทดสอบไค-สแควร์ของข้อมูลชุดนี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Bollen, 1989 :277) ซึ่งการที่ค่าไค-สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติย่อมบ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของแบบจำลองกับข้อมูลประจักษ์ ค่า CN ที่ต่ำกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างจะทำให้การทดสอบไค-สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่า CN สูงกว่าขนาดกลุ่มตัวอย่าง จะทำให้การทดสอบไค-สแควร์ จะไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมุติฐานที่ 2 ในระยะที่พยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ปฏิบัติงานครบ 2 เดือน การปรับตัวอันประกอบไปด้วย การพัฒนาในส่วนบุคคล และการพัฒนาบทบาท ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลัก 4 ปัจจัย ได้แก่ ข้อกำหนดของบทบาท เทคนิคการถ่ายทอดทางสังคม ชนิดของแรงจูงใจ และผลของการเรียนรู้ในการทำงานก่อนรับบทบาท โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ความแปลกใหม่ มีอิทธิพลทางบวกต่อ การพัฒนาในส่วนบุคคล

2.2 การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับขั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน มีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาในส่วนบุคคล

2.3 การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การเรียนรู้แบบไม่มีตัวแบบ มีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาในส่วนบุคคล

2.4 การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม มีอิทธิพลทางลบต่อการพัฒนาในส่วนบุคคล

2.5 ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ มีอิทธิพลทางบวกต่อ การพัฒนาในส่วนบุคคล

2.6 คะแนนเฉลี่ยผลการเรียน มีอิทธิพลต่อ การพัฒนาในส่วนบุคคลและการพัฒนาบทบาท

2.7 ประสบการณ์การฝึกงานในโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในส่วนบุคคล และการพัฒนาบทบาท

2.8 ความมีอิสระ มีอิทธิพลทางบวกต่อ การพัฒนาบทบาท

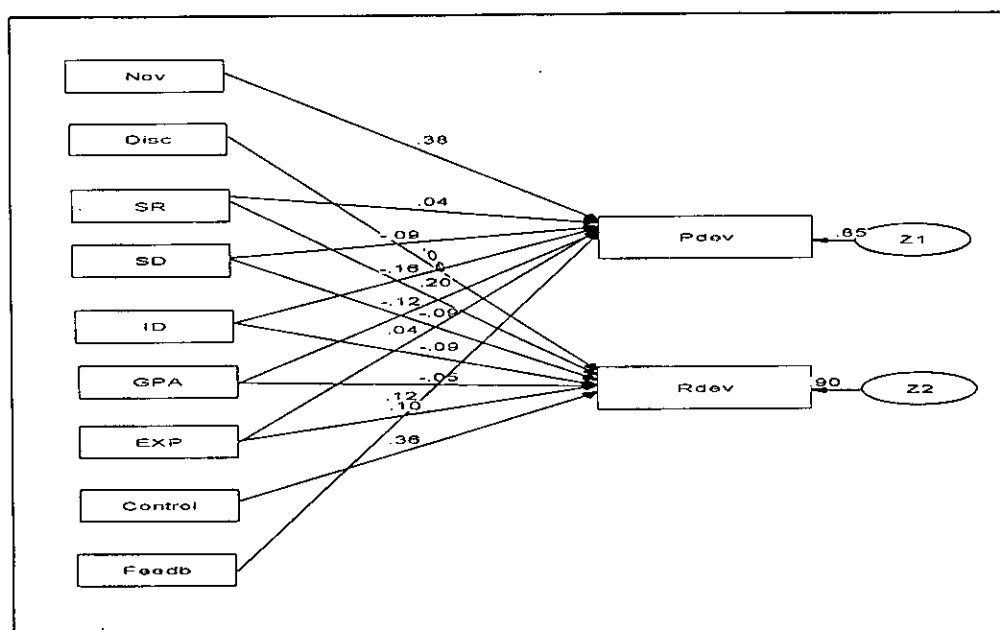
2.9 การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับชั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นชั้นตอน มีอิทธิพลทางลบต่อการพัฒนา บทบาท

2.10 การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การเรียนรู้แบบไม่มีตัวแบบ มีอิทธิพลทางลบต่อการพัฒนาบทบาท

2.11 การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม มีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาบทบาท

2.12 ความปรารถนาที่จะควบคุม มีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาบทบาท

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบจำลองสมมุติฐานและได้ผลแสดงไว้ในภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 ผลการทดสอบแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัยที่ 2

1. การวิเคราะห์แบบจำลองเริ่มแรก จากการประมาณค่าพารามิเตอร์ตามแบบจำลองสมมุติฐานด้วยวิธีการ GLS ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์อิทธิพล (path coefficient) และการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองกับข้อมูลจริง แสดงไว้ในตาราง 11 และ 12



ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน ของตัวแปรอิสระที่มีต่อการปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพ ระยะที่ 1

ตัวแปร	การพัฒนาในตัวบุคคล	การพัฒนาบทบาท
1. ความแปลกใหม่	.38*	-
2. ความมีอิสระ	-	.09
3. การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับชั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน	.04	-.20*
4. การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ	-.09	-.09
5. การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม	-.16*	-.09
6. คะแนนเฉลี่ยผลการเรียน	-.12	-.05
7. ประสบการณ์ฝึกงานในโรงพยาบาลที่ทำอยู่ปัจจุบัน	-.04	.10
8. ความปรารถนาที่จะควบคุม	-	.36*
9. ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ	.12*	-
R <sup>2</sup>	.27	.19

หมายเหตุ \* หมายถึงมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

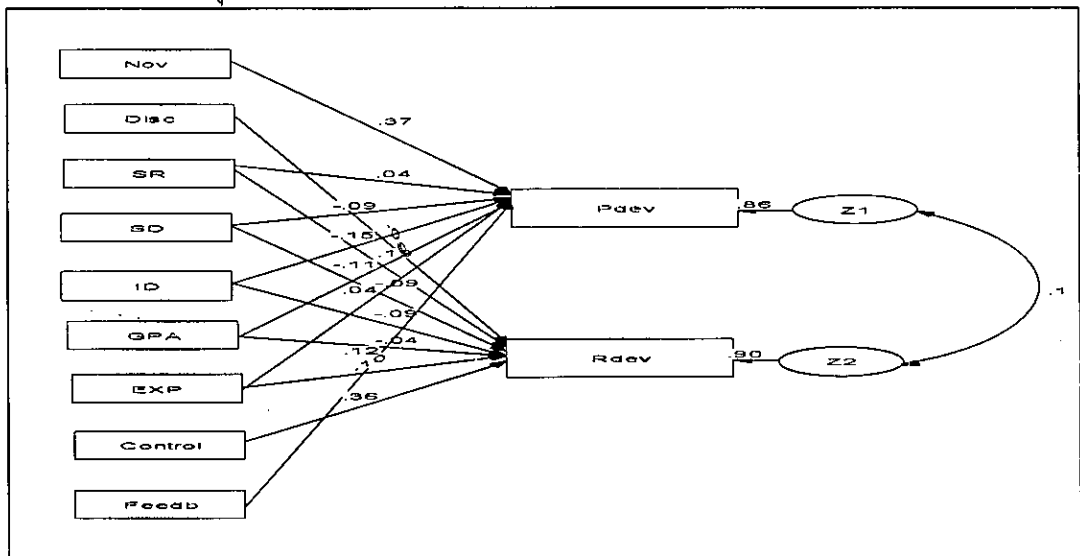
จากตาราง 11 ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในตัวบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 ตัวแปรคือ ความแปลกใหม่ การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม และ ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ และแม้ว่าตัวแปรอิสระที่เหลือจะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาในตัวบุคคลน้อยมาก แต่ตัวแปรอิสระชุดนี้ก็รวมกันอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาในตัวบุคคลได้ 27% ในส่วนของการพัฒนาบทบาทพบว่ามีตัวแปรอิสระเพียง 2 ตัวที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบทบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับชั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน และความปรารถนาที่จะควบคุม อย่างไรก็ตามเมื่อใช้อิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งชุดนี้ก็สามารถอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาบทบาทได้ 19%

ตาราง 12 ผลการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมุติฐานที่ 2 กับข้อมูลจริง

เกณฑ์	$\chi^2$	P.value	RMSE A	Largest residual	CN	GFI	AGFI	NFI	IFI
ผล	11.87	.037	.077	3.33	308.60	.99	.88	.98	.99

จากตาราง 12 การทดสอบไค-สแควร์นั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าความคลาดเคลื่อนที่สูงสุดยังสูงกว่า 2.00 ค่า GFI และ AGFI ยังแตกต่างกันมากอยู่ บ่งบอกให้ทราบว่าแบบจำลองเริ่มแรกยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลจริง และยังคงพอจะปรับปรุงแบบจำลองต่อไปได้อีก ผู้วิจัยจึงปรับปรุงแบบจำลองเพื่อให้ความสอดคล้องกับข้อมูลยิ่งขึ้น

2. การวิเคราะห์แบบจำลองที่ปรับปรุงแล้ว ผู้วิจัยได้ปรับแบบจำลอง โดยกำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการประมาณค่าการพัฒนาในตัวบุคคล ( $z_1$ ) และความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการประมาณค่าการพัฒนาบทบาท ( $z_2$ ) มีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากการประมาณค่าตัวแปรตามทั้งสองตัวนี้ ได้ใช้ตัวแปรอิสระที่คล้ายกัน จึงเป็นไปได้ที่ความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจะสัมพันธ์กันได้เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลใหม่ได้แบบจำลองที่ปรับปรุงแล้วแสดงไว้ในภาพประกอบ 15 และผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตาราง 13 และ 14



ภาพประกอบ 15 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองที่ปรับปรุงแล้ว

ตาราง 13 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน ของตัวแปรอิสระต่อการปรับตัวระยะที่ 1 เมื่อปรับแบบจำลองแล้ว

ตัวแปร	การพัฒนาในตัวบุคคล	การพัฒนาบทบาท
1. ความแปลกใหม่	.37*	-
2. ความมีอิสระ	-	.09
3. การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับชั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน	.04	-.19*
4. การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ	-.09	-.09
5. การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม	-.15*	-.09
6. คะแนนเฉลี่ยผลการเรียน	-.11	-.04

ตาราง 13 (ต่อ)

ตัวแปร	การพัฒนาในตัว	การพัฒนา
	บุคคล	บทบาท
7. ประสิทธิภาพพนักงานในโรงพยาบาลที่ทำอยู่ปัจจุบัน	-0.04	.10
8. ความปรารถนาที่จะควบคุม	-	.36*
9. ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ	.12*	-
$R^2$	.26	.19
$r_{z1z2} = .16^*$		

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์อิทธิพลของแบบจำลองที่ปรับปรุงใหม่ มีค่าใกล้เคียงกับแบบจำลองเริ่มแรกมาก อีกทั้งประสิทธิภาพการพยากรณ์ ( $R^2$ ) ก็ใกล้เคียงกัน อย่างไรก็ตามการปรับแบบจำลองทำให้ได้ทราบข้อมูลว่า ความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการประมาณค่าการพัฒนาในตัวบุคคลและการพัฒนาบทบาท มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .16

ตาราง 14 ผลการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมุติฐานที่ 2 ที่ปรับปรุงแล้วกับข้อมูลจริง

เกณฑ์	$\chi^2$	P.value	RMSEA	Largest residual	CN	GFI	AGFI	NFI	IFI
ผล	2.25	.69	.00	1.40	1427.73	1.00	.97	1.00	1.00

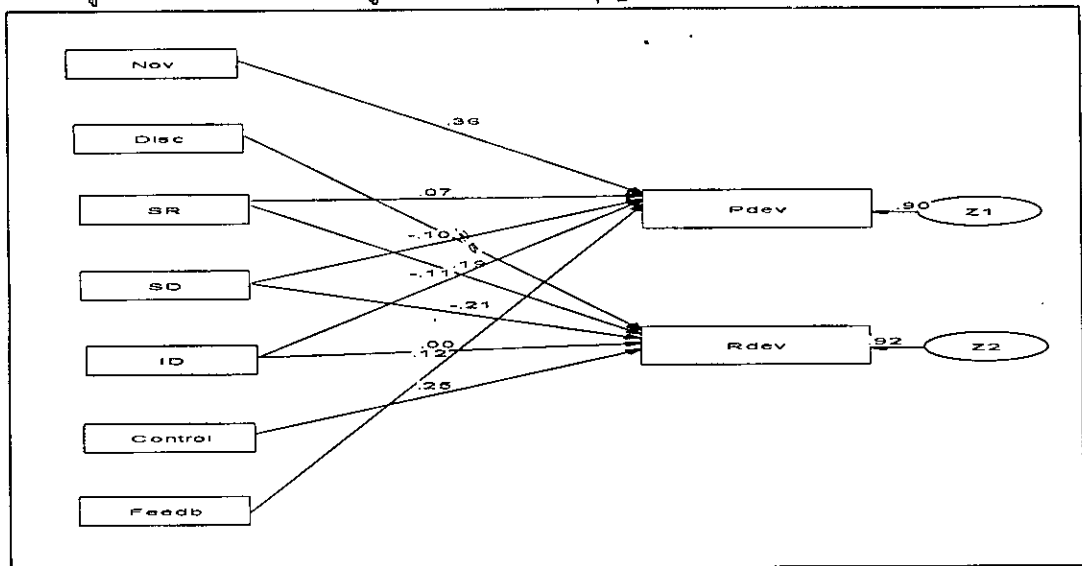
จากตาราง 14 การทดสอบไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า RMSEA เท่ากับศูนย์ ค่าความคลาดเคลื่อนที่สูงสุดมีค่าน้อยกว่า 2.00 ค่า CN สูงกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างมากเกือบ 6 เท่าตัว และค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องมีค่าใกล้ 1.00 มาก ตัวบ่งชี้เหล่านี้บ่งบอกว่าแบบจำลองที่ปรับปรุงใหม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลดี

อนึ่ง หากพิจารณาจากทิศทางของอิทธิพลที่ตัวแปรอิสระมีการปรับตัวแล้ว ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 5 ตัวแปร ล้วนมีทิศทางของความสัมพันธ์เป็นไปตามทฤษฎีของนิโคลสัน ทั้งสิ้น เช่น ความแปลกใหม่มีอิทธิพลทางบวกกับการพัฒนาในตัวบุคคล ความปรารถนาที่จะควบคุมมีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาบทบาท เป็นต้น โดยสรุปแล้วผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยข้อ 2.1 2.4 2.5 2.9 และข้อ 2.12

สมมุติฐานที่ 3 ในระยะที่พยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ปฏิบัติงานครบ 6 เดือน การปรับตัวอันประกอบไปด้วย การพัฒนาในตัวบุคคล และการพัฒนาบทบาท ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลัก 3 ปัจจัย ได้แก่ ข้อกำหนดของบทบาท ชนิดของแรงจูงใจ และเทคนิคการถ่ายทอดทางสังคม โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 ความแปลกใหม่ มีอิทธิพลทางบวกต่อ การพัฒนาในตัวบุคคล
- 3.2 การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับชั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน มีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาในตัวบุคคล
- 3.3 การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การเรียนรู้แบบไม่มีตัวแบบ มีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาในตัวบุคคล
- 3.4 การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม มีอิทธิพลทางลบต่อการพัฒนาในตัวบุคคล
- 3.5 ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ มีอิทธิพลทางบวกต่อ การพัฒนาในตัวบุคคล
- 3.6 ความมีอิสระ มีอิทธิพลทางบวกต่อ การพัฒนาบทบาท
- 3.7 การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับชั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน มีอิทธิพลทางลบต่อการพัฒนา บทบาท
- 3.8 การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การเรียนรู้แบบไม่มีตัวแบบ มีอิทธิพลทางลบต่อการพัฒนาบทบาท
- 3.9 การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม มีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาบทบาท
- 3.10 ความปรารถนาที่จะควบคุม มีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาบทบาท

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบจำลองสมมุติฐานและได้ผลแสดงไว้ในภาพประกอบ 16



ภาพประกอบ 16 ผลการทดสอบแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัยที่ 3

1. การวิเคราะห์แบบจำลองเริ่มแรก จากการประมาณค่าพารามิเตอร์ตามแบบจำลองสมมุติฐานด้วยวิธีการ GLS ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์อิทธิพล (path coefficient) และการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองกับข้อมูลจริง แสดงไว้ในตาราง 15 และ 16

ตาราง 15 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน ของตัวแปรอิสระที่มีต่อการปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพ ระยะที่ 2

ตัวแปร	การพัฒนาใน ตัวบุคคล	การพัฒนา บทบาท
1. ความแปลกใหม่	.36*	-
2. ความมีอิสระ	-	.25*
3. การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับชั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่ เป็นขั้นตอน	.07	-.19*
4. การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบ ไม่มีตัวแบบ	-.10	-.21*
5. การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทาง สังคมแบบทอดถอนลักษณะเดิม	-.11	.00
6. ความปรารถนาที่จะควบคุม	-	.25*
7. ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ	.12	-
R <sup>2</sup>	.19	.16

หมายเหตุ \* หมายถึงมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

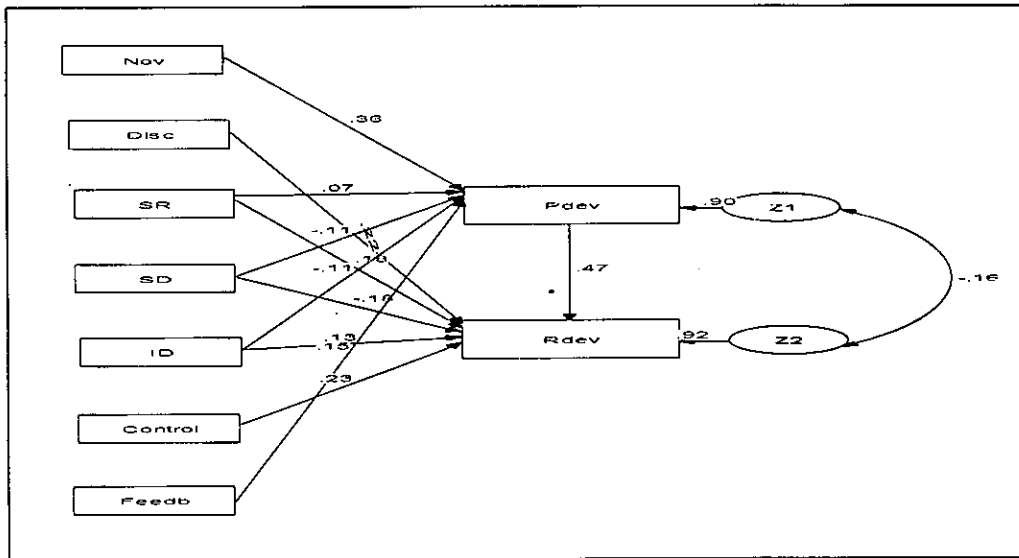
จากตาราง 15 ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในตัวบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียงตัวแปรเดียวคือ ความแปลกใหม่ และแม้ว่าตัวแปรอิสระที่เหลือจะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาในตัวบุคคลน้อยมาก แต่ตัวแปรอิสระชุดนี้ก็ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาในตัวบุคคลได้ 19% ในส่วนของการพัฒนาบทบาทพบว่ามีตัวแปรอิสระถึง 2 ตัวที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบทบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความมีอิสระ การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับชั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่  
เป็นขั้นตอน การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การเรียนรู้แบบไม่มีตัวแบบ และความปรารถนาที่จะ  
ควบคุม และเมื่อใช้อิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งชุดนี้ก็สามารถอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาบทบาทได้  
16%

ตาราง 16 ผลการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมุติฐานที่ 3 กับข้อมูลจริง

เกณฑ์	$\chi^2$	P.value	RMSEA	Largest residual	CN	GFI	AGFI	NFI	IFI
ผล	27.27	.000	.15	8.48	117.77	.97	.77	.94	.95

จากตาราง 16 การทดสอบไค-สแควร์นั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า RMSEA สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือ .08 ค่าความคลาดเคลื่อนที่สูงสุดยังสูงกว่า 2.00 ค่า CN น้อยกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดัชนี GFI และ AGFI ยังแตกต่างกันมากอยู่ บ่งบอกให้ทราบว่าแบบจำลองเริ่มแรกยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลจริง และยังคงพอจะปรับปรุงแบบจำลองต่อไปได้อีก ผู้วิจัยจึงปรับปรุงแบบจำลองเพื่อให้ความสอดคล้องกับข้อมูลยิ่งขึ้น

2. การวิเคราะห์แบบจำลองที่ปรับปรุงแล้ว ผู้วิจัยได้ปรับแบบจำลอง โดยกำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการประมาณค่าการพัฒนาในส่วนบุคคล ( $z_1$ ) และความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการประมาณค่าการพัฒนาบทบาท ( $z_2$ ) มีความสัมพันธ์กัน เหมือนกับสมมติฐานที่ 2 อย่างไรก็ตาม การปรับปรุงแบบจำลองเพียงเท่านี้ ยังไม่สามารถทำให้แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลจริงอย่างเพียงพอ ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มอิทธิพลทางตรงจากการพัฒนาบุคคล ไปยังการพัฒนาบทบาท ซึ่งเป็นอิทธิพลที่ไม่ปรากฏตามทฤษฎีของนิโคลสัน แต่อาจอธิบายได้ด้วยแนวคิดอื่น (รายละเอียดในอภิปรายผล) เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลใหม่ ได้แบบจำลองที่ปรับปรุงแล้วแสดงไว้ในภาพประกอบ 17 และผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตาราง 17 และ 18



ภาพประกอบ 17 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมมติฐานที่ 3 ที่ปรับปรุงแล้ว

ตาราง 17 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน ของตัวแปรอิสระต่อการปรับตัวระยะที่ 2 เมื่อปรับแบบจำลองแล้ว

ตัวแปร	การพัฒนาในส่วนบุคคล	การพัฒนาบทบาท
1. ความแปลกใหม่	.36*	-
2. ความมีอิสระ	-	.22*
3. การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับชั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นชั้นตอน	.07	-.18*
4. การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ	-.11	-.18*

ตาราง 17 (ต่อ)

ตัวแปร	การพัฒนาใน ตัวบุคคล	การพัฒนา บทบาท
5. การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม	-.11	.13
6. ความปรารถนาที่จะควบคุม	-	.23*
7. ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ	.15*	-
8. การพัฒนาในตัวบุคคล	-	.47*
$R^2$	.19	.20
$r_{12} = -.16^*$		

หมายเหตุ \* หมายถึงมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 เมื่อทำการปรับปรุงแบบจำลองแล้ว พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในตัวบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีเพิ่มขึ้นเป็น 2 ตัวแปรคือ ความแปลกใหม่ และความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ แต่ประสิทธิภาพการพยากรณ์ยังคงเท่าเดิม ในขณะที่การพัฒนามบทบาท เมื่อเพิ่มอิทธิพลของการพัฒนาในตัวบุคคลเข้าไปรวมพยากรณ์ด้วยแล้ว ประสิทธิภาพการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 20% และอิทธิพลของการพัฒนาในตัวบุคคลที่มีต่อการพัฒนามบทบาท ก็มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 ผลการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมุติฐานที่ 3 ที่ปรับปรุงแล้วกับข้อมูลจริง

เกณฑ์	$\chi^2$	P.value	RMSEA	Largest residual	CN	GFI	AGFI	NFI	IFI
ผล	7.34	.062	.080	2.61	327.16	.99	.88	.99	1.00

จากตาราง 18 การทดสอบไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า RMSEA ไม่สูงกว่า .08 ค่าความคลาดเคลื่อนที่สูงสุดยังมีค่าสูงกว่า 2.00 ค่า CN สูงกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างเล็กน้อย และค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องมีค่าสูงกว่า .90 ยกเว้นดัชนี AGFI ตัวบ่งชี้เหล่านี้บ่งบอกว่าแบบจำลองที่ปรับปรุงใหม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลจริง

อนึ่ง หากพิจารณาจากทิศทางของอิทธิพลที่ตัวแปรอิสระมีต่อการปรับตัวแล้ว ตัวแปรอิสระทุกตัวที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ล้วนมีทิศทางของความสัมพันธ์เป็นไปตามทฤษฎีของนิโคลสันทั้งสิ้น และโดยสรุปแล้วผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 3.1 3.5 3.6 3.7 3.8 และ 3.10 นอกจากนี้ยังพบว่า การพัฒนาในตัวบุคคลกลับมีอิทธิพลไปการพัฒนามบทบาท ซึ่งเป็นสิ่งที่นอกเหนือจากทฤษฎีของนิโคลสัน ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงเรื่องนี้ในช่วงอภิปรายผลการวิจัย

สมมุติฐานที่ 4 “การปรับตัวอันประกอบไปด้วย การพัฒนาในส่วนบุคคล และการพัฒนาบทบาท ใน ช่วงเวลาที่ปฏิบัติงานครบ 6 เดือน ได้รับอิทธิพลจากการปรับตัวในช่วงเวลาที่ปฏิบัติงานครบ 2 เดือน โดยอิทธิ พลังดังกล่าวเป็นทั้งอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมผ่านข้อกำหนดของบทบาท และชนิดของแรงจูงใจ โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 การพัฒนาในส่วนบุคคลเมื่อปฏิบัติงานครบ 2 เดือน มีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาในตัว บุคคล เมื่อปฏิบัติงานครบ 6 เดือน

4.2 การพัฒนาในส่วนบุคคลเมื่อปฏิบัติงานครบ 2 เดือน มีอิทธิพลทางบวกต่อความแปลกใหม่ ในช่วงปฏิบัติงานครบ 6 เดือน

4.3 การพัฒนาในส่วนบุคคลเมื่อปฏิบัติงานครบ 2 เดือน มีอิทธิพลทางบวกต่อความปรารถนาที่ จะได้รับข้อมูลป้อนกลับในช่วงปฏิบัติงานครบ 6 เดือน

4.4 ความแปลกใหม่ในช่วงปฏิบัติงานครบ 6 เดือน มีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาในตัว บุคคล เมื่อปฏิบัติงานครบ 6 เดือน

4.5 ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับในช่วงปฏิบัติงานครบ 6 เดือน มีอิทธิพลทางบวก ต่อการพัฒนาในส่วนบุคคล เมื่อปฏิบัติงานครบ 6 เดือน

4.6 การพัฒนาบทบาทเมื่อปฏิบัติงานครบ 2 เดือน มีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาบทบาท เมื่อปฏิบัติงานครบ 6 เดือน

4.7 การพัฒนาบทบาทเมื่อปฏิบัติงานครบ 2 เดือน มีอิทธิพลทางบวกต่อความมีอิสระในช่วง ปฏิบัติงานครบ 6 เดือน

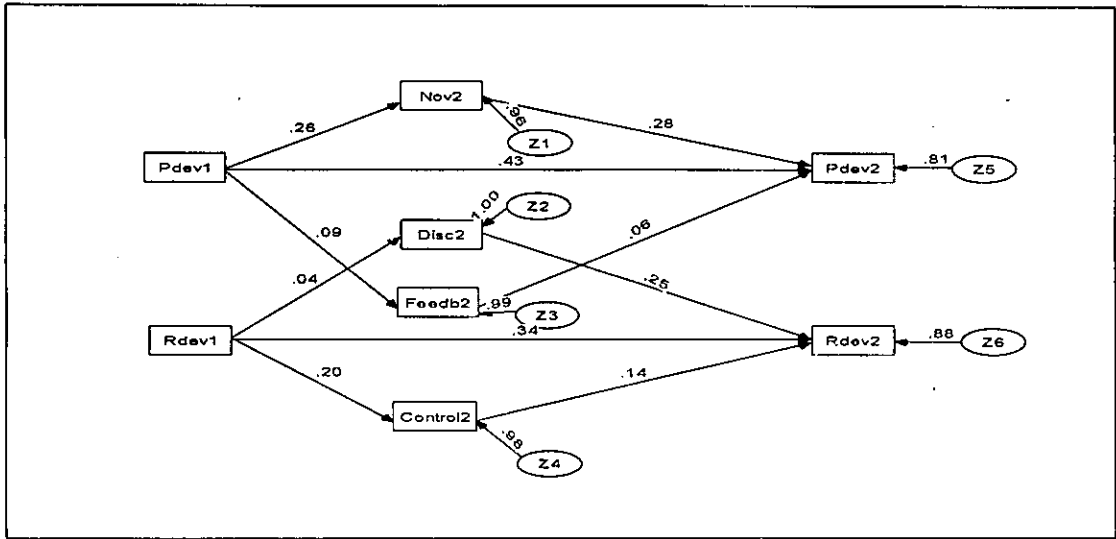
4.8 การพัฒนาบทบาทเมื่อปฏิบัติงานครบ 2 เดือน มีอิทธิพลทางบวกต่อความปรารถนาที่จะ ควบคุมในช่วงปฏิบัติงานครบ 6 เดือน

4.9 ความมีอิสระในช่วงปฏิบัติงานครบ 6 เดือน มีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาบทบาทเมื่อ ปฏิบัติงานครบ 6 เดือน

4.10 ความปรารถนาที่จะควบคุมในช่วงปฏิบัติงานครบ 6 เดือน มีอิทธิพลทางบวกต่อการ พัฒนาบทบาทเมื่อปฏิบัติงานครบ 6 เดือน

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบจำลองสมมุติฐานและได้ผลแสดงไว้ในภาพประกอบ 18





ภาพประกอบ 18 ผลการทดสอบแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัยที่ 4

1. การวิเคราะห์แบบจำลองเริ่มแรก: จากการประมาณค่าพารามิเตอร์ตามแบบจำลองสมมุติฐานด้วยวิธีการ GLS ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์อิทธิพล (path coefficient) และการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองกับข้อมูลจริง แสดงไว้ในตาราง 19 และ 20

ตาราง 19 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน ของการปรับตัวในระยะที่ 1 และตัวแปรอิสระในระยะที่ 2 ที่มีต่อการปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพในระยะที่ 2

	Disc2	Nov2	Control2	Feedb2	Pdev2	Rdev2
Pdev1	-	.26*	-	.09	.43*	-
Rdev1	.04	-	.20*	-	-	.34*
Disc2	-	-	-	-	-	.25*
Nov2	-	-	-	-	.28*	-
Control2	-	-	-	-	-	.14*
Feedb2	-	-	-	-	.06	-
R <sup>2</sup>	-	-	-	-	.34	.22

หมายเหตุ Disc2 = ความมีอิสระในระยะที่ 2, Nov2 = ความแปลกใหม่ในระยะที่ 2, Control2 = ความปรารถนาที่จะควบคุมระยะที่ 2, Feedb2 = ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับระยะที่ 2, Pdev1= การพัฒนาในตัวเองคนละระยะที่ 1, Pdev2 = การพัฒนาในตัวเองคนละระยะที่ 2, Rdev1 = การพัฒนาบทบาทระยะที่ 1, Rdev2 = การพัฒนาบทบาทระยะที่ 2

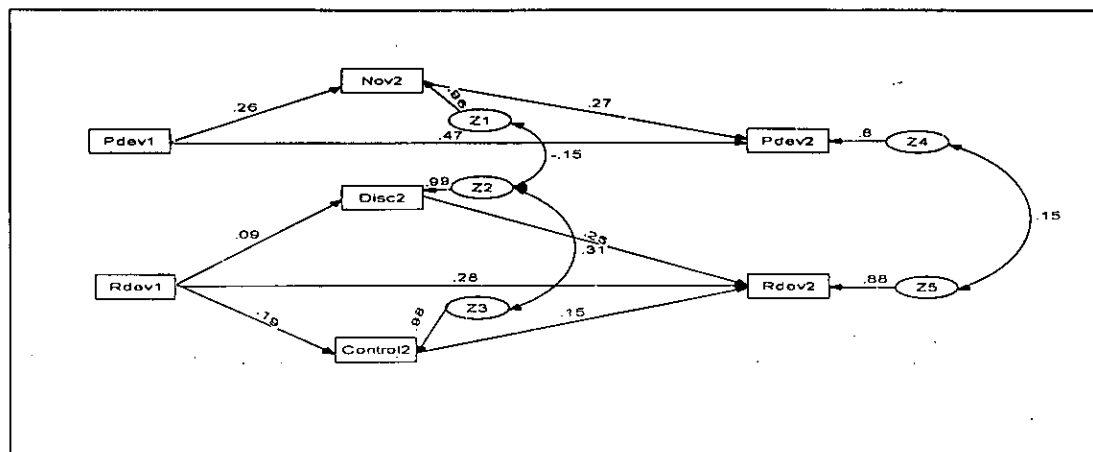
จากตาราง 19 การปรับตัวในระบะที่ 1 (การพัฒนาในตัวบุคคล/การพัฒนาบทบาท) สามารถอธิบายการปรับตัวที่เกิดขึ้นในระบะที่ 2 ได้ตามที่นิโคลสันเสนอไว้ ซึ่งเป็นทั้งอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม กล่าวคือ การพัฒนาในตัวบุคคลในระบะที่ 1 มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อการพัฒนาในตัวบุคคลในระบะที่ 2 และยังมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่าน ความแปลกใหม่ และความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ (ตัวแปรหลังนี้ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ) ด้วย ซึ่งเช่นเดียวกับกับการพัฒนาบทบาทในระบะที่ 1 มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อการพัฒนาบทบาทในระบะที่ 2 และยังมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่าน ความปรารถนาที่จะควบคุม และความมีอิสระ (ตัวแปรหลังนี้ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ) ในส่วนของตัวแปรคั่นกลาง (Mediating variables) พบว่าทุกตัวมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการปรับตัวในระบะที่ 2 ยกเว้น ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ

ตาราง 20 ผลการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมุติฐานที่ 4 กับข้อมูลจริง

เกณฑ์	$\chi^2$	P.value	RMSEA	Largest residual	CN	GFI	AGFI	NFI	IFI
ผล	79.08	.00	.13	6.69	90.15	.92	.82	.71	.76

จากตาราง 20 การทดสอบไค-สแควร์นั้นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า RMSEA สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือ .08 ค่าความคลาดเคลื่อนที่สูงสุดยังสูงกว่า 2.00 อยู่มาก ค่า CN น้อยกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างถึงกว่าสองเท่าตัว ดังนั้นความสอดคล้องทุกตัวยังต่ำกว่าเกณฑ์ บ่งบอกให้ทราบว่าแบบจำลองเริ่มแรกยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลจริง และยังคงต้องปรับปรุงแบบจำลองต่อไปได้อีก ผู้วิจัยจึงปรับปรุงแบบจำลองเพื่อเพิ่มความสอดคล้องกับข้อมูลยิ่งขึ้น

2. การวิเคราะห์แบบจำลองที่ปรับปรุงแล้ว ผู้วิจัยได้ปรับแบบจำลอง โดยตัดความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับออก เนื่องจากอิทธิพลที่ส่งมายังตัวแปรนี้ และอิทธิพลที่ตัวแปรนี้ส่งผลต่อการปรับตัวล้วนไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งสิ้น นอกจากนี้ยังได้เพิ่มความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อน 3 คู่ด้วยกัน คือ การพัฒนาในตัวบุคคลระบะที่ 2 ( $z_4$ ) กับการพัฒนาบทบาทระบะที่ 2 ( $z_5$ ) ความปรารถนาที่จะควบคุม ( $z_3$ ) กับความมีอิสระ ( $z_2$ ) และ ความแปลกใหม่ ( $z_1$ ) กับ ความมีอิสระ ( $z_2$ ) เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลใหม่ ได้แบบจำลองที่ปรับปรุงแล้วแสดงไว้ในภาพประกอบ 19 และผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตาราง 21 และ 22



ภาพประกอบ 19 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมมุติฐานที่ 4 ที่ปรับปรุงแล้ว

ตาราง 21 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน ของการปรับตัวในระยะที่ 1 ตัวแปรอิสระในระยะที่ 2 ที่มีต่อการปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพในระยะที่ 2 หลังจากปรับแบบจำลองแล้ว

	Disc2	Nov2	Control2	Pdev2	Rdev2
Pdev1	-	.26*	-	.47*	-
Rdev1	-.09	-	.19*	-	.28*
Disc2	-	-	-	-	.26*
Nov2	-	-	-	.27*	-
Control2	-	-	-	-	.15*
R <sup>2</sup>	-	-	-	.36	.22

$r_{z1z2} = -.15^*$ ,  $r_{z2z3} = .31^*$ ,  $r_{z4z5} = .15^*$

หมายเหตุ \* มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 เมื่อพิจารณาโดยรวม แบบจำลองที่ปรับปรุงใหม่นี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาในตัวบุคคลในระยะที่ 2 ได้เพิ่มขึ้นเล็กน้อย โดยเพิ่มจาก 34% เป็น 36% แต่อธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาบทบาทในระยะที่ 2 ได้เท่าเดิม และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลพบว่า ทุกค่ามีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อตัวแปรคั่นกลาง และตัวแปรภายใน ยกเว้นอิทธิพลจากการพัฒนาบทบาทในระยะที่ 1 ไปยังความมีอิสระในระยะที่ 2 ที่ไม่มีนัยสำคัญ นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์ส่วนใหญ่ก็ใกล้เคียงกับแบบจำลองสมมุติฐาน

ตาราง 22 ผลการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมุติฐานที่ 4 ที่ปรับปรุงแล้วกับข้อมูลจริง

เกณฑ์	$\chi^2$	P.value	RMSEA	Largest residual	CN	GFI	AGFI	NFI	IFI
ผล	18.89	.026	.07	7.68	243.06	.97	.92	.96	.98

จากตาราง 22 แม้ว่าผลการทดสอบไค-สแควร์จะมีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าความคลาดเคลื่อนที่สูงสุดจะยังสูงกว่าเกณฑ์อยู่ แต่สำหรับเกณฑ์อื่นนั้นอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ เช่น ค่า RMSEA น้อยกว่า .08 ค่า CN สูงกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และดัชนีความสอดคล้องทุกตัวสูงกว่า .90 ซึ่งตัวเลขเหล่านี้บ่งบอกว่าแบบจำลองที่ปรับปรุงใหม่สามารถใช้อธิบายข้อมูลชุดนี้ได้พอสมควร แม้ว่าจะสามารถปรับต่อไปได้อีก อย่างไรก็ตาม การปรับปรุงแบบจำลองตามดัชนีการดัดแปร (Modification indices) ก็มิอาจกระทำได้อีกเนื่องจากไม่สอดคล้องกับลำดับการเกิดของตัวแปร ผู้วิจัยจึงยุติการปรับแบบจำลองและใช้แบบจำลองนี้ในการอธิบายตามสมมุติฐานที่ 4

อนึ่งเนื่องจากแบบจำลองที่ปรับปรุงใหม่ ได้ตัดตัวแปรความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับออกไป สำหรับเหตุผลที่ไม่ตัดความมีอิสระออกไปด้วยเนื่องจากความมีอิสระยังมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการพัฒนาบทบาทในระยะที่ 2 อยู่ จึงยังคงไว้ในแบบจำลองต่อไป โดยสรุปแล้ว ผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมุติฐานทุกข้อยกเว้นข้อ 4.3 4.5 และ 4.7

สมมุติฐานที่ 5 ในระยะที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานครบ 2 เดือน เมื่อกำหนดให้มีตัวแปรแทรกกลาง คือ ความมีอิสระ โดยให้มีปฏิสัมพันธ์กับ เทคนิคการถ่ายทอดทางสังคม และชนิดของแรงจูงใจ แล้วปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรดังกล่าวและตัวแปรอิสระตัวอื่นสามารถอธิบายการปรับตัวอันประกอบไปด้วย การพัฒนาในส่วนบุคคล และการพัฒนาบทบาท โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระกับการถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในส่วนบุคคล

5.2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระกับความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในส่วนบุคคล

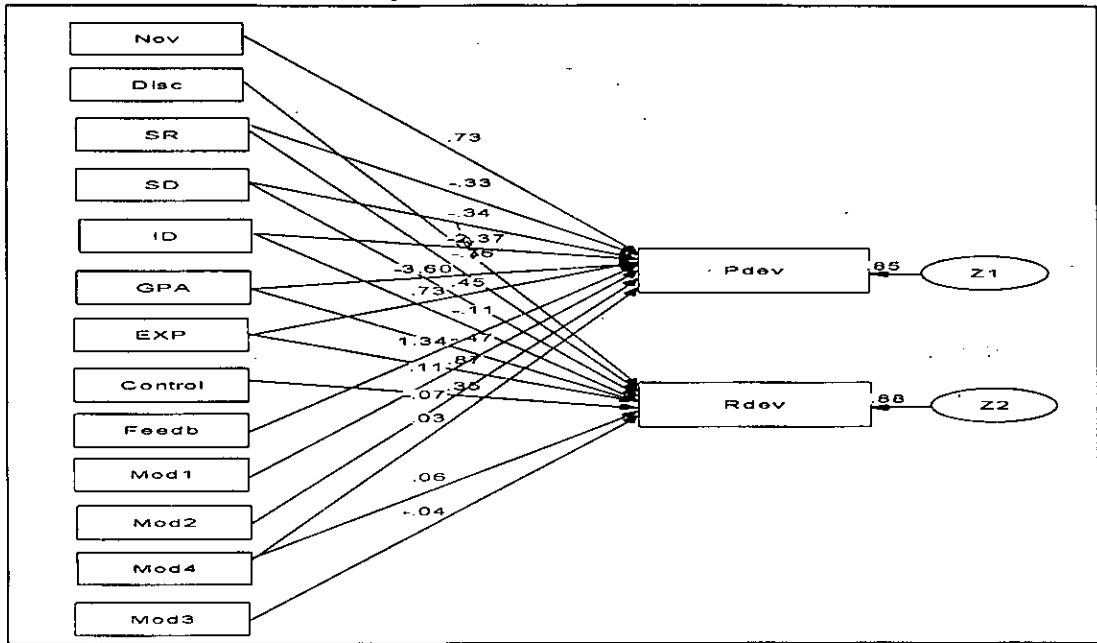
5.3 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระกับการถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับขั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในส่วนบุคคล

5.4 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระกับการถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับขั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบทบาท

5.5 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระกับการถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบทบาท

5.6 ตัวแปรอิสระตัวอื่น มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในส่วนบุคคล และการพัฒนาบทบาท เหมือนกับสมมุติฐานที่ 2

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบจำลองสมมุติฐานและได้ผลแสดงไว้ในภาพประกอบ 20



ภาพประกอบ 20 ผลการทดสอบแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัยที่ 5

1. การวิเคราะห์แบบจำลองเริ่มแรก จากการประมาณค่าพารามิเตอร์ตามแบบจำลองสมมุติฐานด้วยวิธีการ GLS ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์อิทธิพล (path coefficient) และการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองกับข้อมูลจริง แสดงไว้ในตาราง 23 และ 24

ตาราง 23 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล ของตัวแปรอิสระและตัวแปรแทรกกลาง ที่มีต่อการปรับตัวในระยะที่ 1

ตัวแปร	การพัฒนา ในส่วนบุคคล	การพัฒนา บทบาท
1. ความแปลกใหม่	.73*	-
2. ความมีอิสระ	-	-.31
3. การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับชั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นชั้น ตอน	-.33	-.76
4. การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มี ตัวแบบ	-.34	.45
5. การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคม แบบถอดถอนลักษณะเดิม	-2.37	-.11
6. คะแนนเฉลี่ยผลการเรียน	-3.60*	-.47
7. ประสบการณ์ฝึกงานในโรงพยาบาลที่ทำอยู่ปัจจุบัน	.73	.87
8. ความปรารถนาที่จะควบคุม	-	.35*

ตาราง 23 (ต่อ)

ตัวแปร	การพัฒนา ในส่วนบุคคล	การพัฒนา บทบาท
9. ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ	1.34*	-
10. ความมีอิสระ x การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม (Mod1)	.11	-
11. ความมีอิสระ x ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Mod2)	-.07	-
12. ความมีอิสระ x การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ (Mod3)	-	-.04
13. ความมีอิสระ x การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับชั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน (Mod4)	.03	.06*
R <sup>2</sup>	.28	.22

หมายเหตุ \* หมายถึงมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

~จากตาราง 23 การทดสอบปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระกับเทคนิคการถ่ายทอดทางสังคมทั้งสามรูปแบบ พบว่ามีเพียง ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ความมีอิสระ และ การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับชั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอนเท่านั้นที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อการพัฒนาบทบาทและเป็นอิทธิพลทางบวก แต่เนื่องจากอิทธิพลทางตรงหรือ อิทธิพลหลัก (main effect) ของความมีอิสระ และการถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับชั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอนที่มีต่อการพัฒนาบทบาทนั้นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแต่อย่างใด จึงไม่อาจตีความอิทธิพลหลักและปฏิสัมพันธ์ควบคู่กันไปได้ ในส่วนของอิทธิพลหลักตัวอื่นพบว่า การพัฒนาในส่วนบุคคลได้รับอิทธิพลจาก ความแปลกใหม่ คณะณเฉลี่ยผลการเรียน (เป็นอิทธิพลทางลบ) และความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ ในส่วนของการพัฒนาบทบาทได้รับอิทธิพลจากความปรารถนาที่จะควบคุมเพียงตัวแปรเดียว อย่างไรก็ตามตัวแปรชุดดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาในส่วนบุคคลได้ 28% และอธิบายการพัฒนาบทบาทได้ 22%

ตาราง 24 ผลการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมุติฐานที่ 5 กับข้อมูลจริง

เกณฑ์	$\chi^2$	P.value	RMSEA	Largest residual	CN	GFI	AGFI	NFI	IFI
ผล	13.75	.088	.056	24.25	354.55	.99	.89	1.00	1.00

จากตาราง 24 การทดสอบไค-สแควร์นั้นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า RMSEA ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือ .08 ค่าความคลาดเคลื่อนที่สูงสุดยังสูงกว่า 2.00 ค่า CN สูงกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างดัชนี ความสอดคล้องก็ใกล้เคียงที่จะยอมรับได้ ตัวเลขดังกล่าวบ่งบอกให้ทราบว่าแบบจำลองสมมุติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลจริงพอสมควร และอยู่ในวิสัยที่จะปรับปรุงแบบจำลองให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลจริงมากกว่านี้ได้

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยเลือกที่จะไม่ปรับปรุงแบบจำลองดังกล่าวด้วยเหตุผลสามประการ คือ ประการแรก แบบจำลองดังกล่าวมีความคล้ายคลึงกับแบบจำลองสมมุติฐานที่ 2 เพียงแต่เพิ่มอิทธิพลของตัวแปรแทรกกลางเข้าไป แต่เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า ปฏิสัมพันธ์ 3 ใน 4 คู่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอีก 1 คู่ที่พบว่ามีปฏิสัมพันธ์กันนั้นก็พบว่า อิทธิพลหลักได้แก่ ความมีอิสระ และการถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับชั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอนที่มีต่อการพัฒนาบทบาทนั้นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นก็ไม่อาจแปลความร่วมกันได้ จึงอาจกล่าวได้ว่า ความมีอิสระนั้นไม่ได้ทำหน้าที่ของตัวแปรแทรกกลางตามที่ตั้งสมมุติฐานไว้แต่อย่างใด ประการที่สอง เมื่อเปรียบเทียบกับสมมุติฐานที่ 2 พบว่า ในสมมุติฐานที่ 2 นั้น การพัฒนาในตัวบุคคลและการพัฒนาบทบาทก็ได้รับอิทธิพลจากการถ่ายทอดทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของนิโคลสัน แต่เมื่อเพิ่มปฏิสัมพันธ์เข้าไปในสมมุติฐานที่ 5 นี้ กลับพบว่าอิทธิพลของการถ่ายทอดทางสังคมที่มีต่อการปรับตัวนั้นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งสามเทคนิค ดังนั้นปฏิสัมพันธ์ที่เพิ่มเข้าไปจึงทำหน้าที่เหมือนตัวแปรกด (Suppressor) ทำให้ความสัมพันธ์เดิมลดน้อยลง ประการสุดท้าย เมื่อพิจารณาที่ประสิทธิภาพการพยากรณ์ ( $R^2$ ) แล้วพบว่าในสมมุติฐานที่ 2 และ 5 มีค่า  $R^2$  ที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้น การอธิบายการปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ เมื่อปฏิบัติงานครบ 2 เดือน จึงอธิบายด้วยแบบจำลองสมมุติฐานที่ 2 ก็น่าจะเพียงพอ การเพิ่มตัวแปรแทรกกลางเข้าไป ไม่ได้ทำให้อธิบายการปรับตัวได้เพิ่มขึ้น ผลการวิจัยจึงไม่สนับสนุนสมมุติฐานการวิจัยข้อนี้

สมมุติฐานที่ 6 ในระยะที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานครบ 6 เดือน เมื่อกำหนดให้มีตัวแปรแทรกกลาง คือ ความมีอิสระ โดยให้มีปฏิสัมพันธ์กับ เทคนิคการถ่ายทอดทางสังคม และชนิดของแรงจูงใจ แล้วปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรดังกล่าวและตัวแปรอิสระตัวอื่นสามารถอธิบายการปรับตัวอันประกอบไปด้วย การพัฒนาในตัวบุคคล และการพัฒนาบทบาท โดยมีรายละเอียดดังนี้

6.1 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระกับการถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในตัวบุคคล

6.2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระกับความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในตัวบุคคล

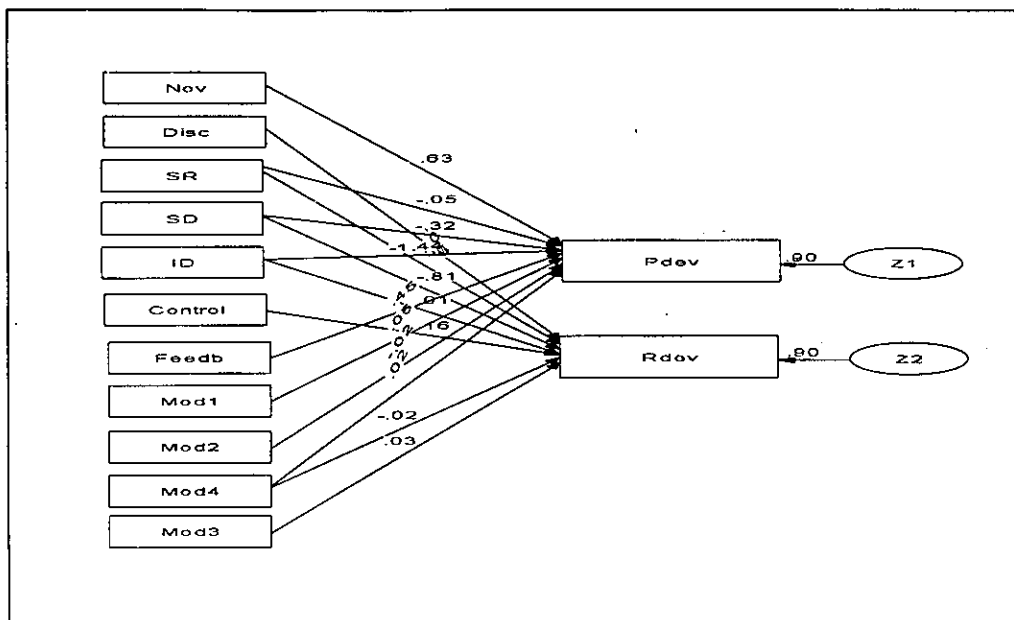
6.3 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระกับการถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับชั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในตัวบุคคล

6.4 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระกับการถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับชั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบทบาท

6.5 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระกับการถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบทบาท

6.6 ตัวแปรอิสระตัวอื่น มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในตัวบุคคล และการพัฒนาบทบาท เหมือนกับสมมุติฐานที่ 3

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบจำลองสมมุติฐานและได้ผลแสดงไว้ในภาพประกอบ 21



ภาพประกอบ 21 ผลการทดสอบแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัยที่ 6

1. การวิเคราะห์แบบจำลองเริ่มแรก จากการประมาณค่าพารามิเตอร์ตามแบบจำลองสมมุติฐานด้วยวิธีการ GLS ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์อิทธิพล (path coefficient) และการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองกับข้อมูลจริง แสดงไว้ในตาราง 25 และ 26

ตาราง 25 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล ของตัวแปรอิสระและตัวแปรแทรกกลางที่มีต่อการปรับตัว ในระยะที่ 2

ตัวแปร	การพัฒนาในตัวบุคคล	การพัฒนาบทบาท
1. ความแปลกใหม่	.63*	-
2. ความมีอิสระ	-	.05
3. การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับชั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นชั้นตอน	-.05	-.59
4. การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ	-.32	-.81
5. การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม	-1.44	.01
6. ความปรารถนาที่จะควบคุม	-	.16*
7. ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ	.45	-
8. ความมีอิสระ x การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม (Mod1)	.05	-



ตาราง 25 (ต่อ)

ตัวแปร	การพัฒนาใน ตัวบุคคล	การพัฒนา บทบาท
9. ความมีอิสระ x ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Mod2)	-.02	-
10. ความมีอิสระ x การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ (Mod3)	-	.03
11. ความมีอิสระ x การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับชั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นชั้นตอน (Mod4)	.02	-.02
$R^2$	.18	.18

หมายเหตุ \* หมายถึงมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

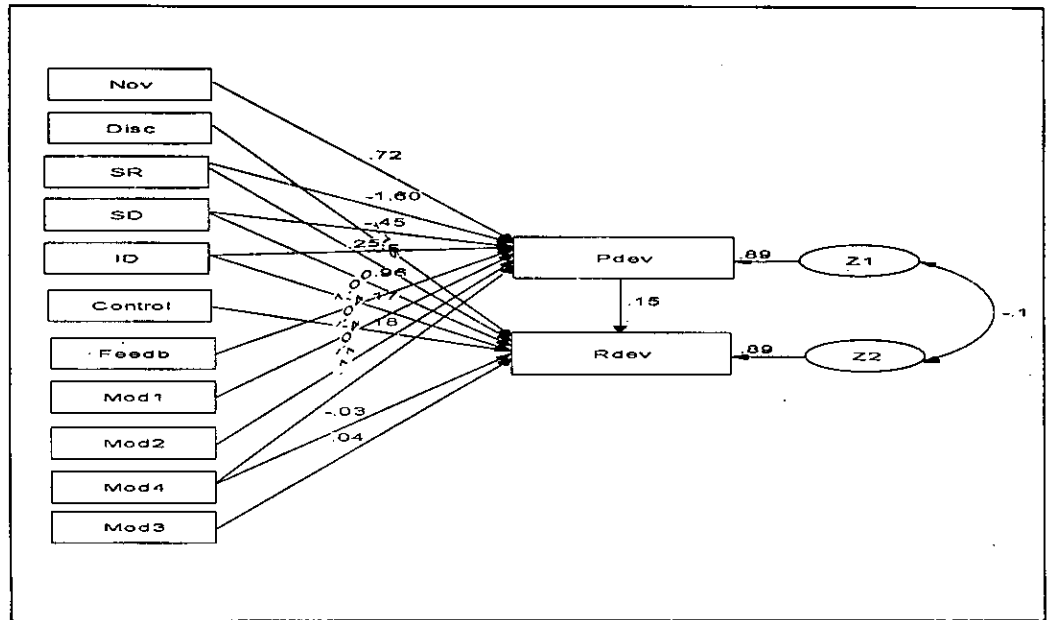
จากตาราง 25 การทดสอบปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระกับเทคนิคการถ่ายทอดทางสังคมทั้งสามรูปแบบ และความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 4 คู่ ซึ่งบ่งบอกว่าความมีอิสระ ไม่ได้เป็นตัวแปรแทรกกลางสำหรับการปรับตัวในช่วงปฏิบัติงานครบ 6 เดือน ในส่วนของอิทธิพลหลักตัวอื่นพบว่า การพัฒนาในตัวบุคคลได้รับอิทธิพลจากความแปลกใหม่ และการพัฒนาบทบาทได้รับอิทธิพลจากความปรารถนาที่จะควบคุม อย่างไรก็ตามตัวแปรชุดดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาในตัวบุคคลได้ 18% และอธิบายการพัฒนามาบทบาทได้ 18%

ตาราง 26 ผลการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมุติฐานที่ 6 กับข้อมูลจริง

เกณฑ์	$\chi^2$	P.value	RMSEA	Largest residual	CN	GFI	AGFI	NFI	IFI
ผล	24.94	.002	.10	195.18	170.96	.98	.79	1.00	1.00

จากตาราง 26 การทดสอบไค-สแควร์นี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า RMSEA สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือ .08 ค่าความคลาดเคลื่อนที่สูงสุดยังสูงกว่า 2.00 อย่างมาก ค่า CN ต่ำกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดัชนี GFI และ AGFI ยังแตกต่างกันมากอยู่ ตัวเลขดังกล่าวบ่งบอกให้ทราบว่าแบบจำลองสมมุติฐานยังไม่มี ความสอดคล้องกับข้อมูลจริง และสมควรที่จะปรับปรุงแบบจำลองให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลจริงมากขึ้น

2. การวิเคราะห์แบบจำลองที่ปรับปรุงแล้ว ผู้วิจัยได้ปรับแบบจำลองโดยยึดตามสมมุติฐานที่ 3 คือกำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการประมาณค่าการพัฒนาในตัวบุคคล ( $z_1$ ) กับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการประมาณค่าการพัฒนาบทบาท ( $z_2$ ) มีความสัมพันธ์กัน และผู้วิจัยจึงได้เพิ่มอิทธิพลทางตรงจากการพัฒนาบุคคล ไปยังการพัฒนาบทบาท เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลใหม่ ได้แบบจำลองที่ปรับปรุงแล้วแสดงไว้ในภาพประกอบ 22 และผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตาราง 27 และ 28



ภาพประกอบ 22 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมมุติฐานที่ 6 ที่ปรับปรุงแล้ว

ตาราง 27 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล ของตัวแปรอิสระและตัวแปรแทรกกลางที่มีต่อการปรับตัว ในระยะที่ 2 ของแบบจำลองที่ปรับปรุงแล้ว

ตัวแปร	การพัฒนาในตัวบุคคล	การพัฒนาบทบาท
1. ความแปลกใหม่	.72*	-
2. ความมีอิสระ	-	-.15
3. การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับชั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นชั้นตอน	-1.60	.65
4. การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ	-.45	-.96
5. การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม	.25	.17
6. ความปรารถนาที่จะควบคุม	-	.18*
7. ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ	1.00	-
8. ความมีอิสระ x การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม (Mod1)	-.04	-
9. ความมีอิสระ x ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Mod2)	-.04	-
10. ความมีอิสระ x การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ (Mod3)	-	.04

ตาราง 27 (ต่อ)

ตัวแปร	การพัฒนาใน ตัวบุคคล	การพัฒนา บทบาท
11. ความมีอิสระ x การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับชั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน (Mod4)	.11	-.03
12. การพัฒนาในตัวบุคคล	-	.15*
R <sup>2</sup>	.20	.20
r <sub>z1z2</sub> = -.18*		

หมายเหตุ \* หมายถึงมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 เมื่อปรับแบบจำลองแล้ว ผลการวิเคราะห์ก็ยังคงใกล้เคียงกับแบบจำลองเริ่มแรกมาก กล่าวคือ ไม่พบว่าปฏิสัมพันธ์ทั้ง 4 คู่มิมีนัยสำคัญทางสถิติแต่อย่างใด ในส่วนของอิทธิพลทางตรงก็เช่นเดียวกัน. การพัฒนาในตัวบุคคลได้รับอิทธิพลจากความแปลกใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการพัฒนาบทบาทก็ได้รับอิทธิพลจากความปรารถนาที่จะควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับประสิทธิภาพการพยากรณ์นั้นเพิ่มขึ้นเล็กน้อย คือ 20% ทั้งการพัฒนาในตัวบุคคลและการพัฒนาบทบาท

ตาราง 28 ผลการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมุติฐานที่ 6 ที่ปรับปรุงแล้วกับข้อมูลจริง

เกณฑ์	$\chi^2$	P.value	RMSEA	Largest residual	CN	GFI	AGFI	NFI	IFI
ผล	8.98	.17	.05	127.74	395.98	.99	.90	1.00	1.00

จากตาราง 28 การทดสอบไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า RMSEA ไม่สูงกว่า .08 ค่าความคลาดเคลื่อนที่สูงสุดยังมีค่าสูงกว่า 2.00 ค่า CN สูงกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องมีค่าสูงกว่า .90 ยกเว้นดัชนี AGFI ตัวบ่งชี้เหล่านี้บ่งบอกว่าแบบจำลองที่ปรับปรุงใหม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลดิบ แม้ว่าจะยังปรับปรุงแบบจำลองต่อไปได้อีก แต่ผู้วิจัยก็หยุดการปรับปรุงแบบจำลองไว้เท่านี้ และปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัยนี้ด้วยเหตุผลสามประการ คือ ประการแรก แบบจำลองดังกล่าวมีความคล้ายคลึงกับแบบจำลองสมมุติฐานที่ 3 เพียงแต่เพิ่มอิทธิพลของตัวแปรแทรกกลางเข้าไป แต่เมื่อทำการทดสอบแล้วพบว่า ปฏิสัมพันธ์ทั้ง 4 คู่มิมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงอาจกล่าวได้ว่า ความมีอิสระนั้นไม่ได้ทำหน้าที่ของตัวแปรแทรกกลางตามที่ตั้งสมมุติฐานไว้แต่อย่างใด ประการที่สอง เมื่อเปรียบเทียบกับสมมุติฐานที่ 3 พบว่า ในสมมุติฐานที่ 3 นั้น การพัฒนาบทบาทต่างก็ได้รับอิทธิพลจากการถ่ายทอดทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของนิโคลสัน แต่เมื่อเพิ่มปฏิสัมพันธ์เข้าไปในสมมุติฐานที่ 6 นี้ กลับพบว่าอิทธิพลของการถ่ายทอดทางสังคมที่มีต่อการพัฒนาบทบาทน้อยลงจนไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งสามเทคนิค ดังนั้นปฏิสัมพันธ์ที่เพิ่มเข้าไปจึงทำหน้าที่เหมือนตัวแปรกด (Suppressor) ทำให้ความสัมพันธ์เดิมลด

น้อยลง ประการสุดท้าย เมื่อพิจารณาที่ประสิทธิภาพการพยากรณ์ ( $R^2$ ) แล้วพบว่าในสมมุติฐานที่ 3 และ 6 มีค่า  $R^2$  ที่ใกล้เคียงกันมาก ดังนั้น การอธิบายการปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ เมื่อปฏิบัติงานครบ 6 เดือน จึงอธิบายด้วยแบบจำลองสมมุติฐานที่ 3 ก็น่าจะเพียงพอ การเพิ่มตัวแปรแทรกกลางเข้าไปไม่ได้ทำให้ อธิบายการปรับตัวได้เพิ่มขึ้น ผลการวิจัยจึงไม่สนับสนุนสมมุติฐานการวิจัยข้อนี้

การทดสอบสมมุติฐานที่ 7-10 สมมุติฐานทั้ง 4 ข้อนี้ เป็นการศึกษาตามทฤษฎีของนิโคลสัน ที่เชื่อว่า 1) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระ และความแปลกใหม่นั้นส่งผลต่อการปรับตัว และ 2) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความปรารถนาที่จะควบคุม และความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับนั้นส่งผลต่อการปรับตัว ตามรายละเอียดที่ได้เสนอไปแล้วในบทที่ 2 (หน้า 27, 31) ในการทดสอบสมมุติฐานดังกล่าวผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เป็นสองแนวทางคือ ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) โดยการนำเสนอค่าเฉลี่ยของการปรับตัวทั้งการพัฒนาในส่วนบุคคลและการพัฒนาบทบาท จำแนกตามระดับของความมีอิสระและความแปลกใหม่ (สมมุติฐาน 7-8) และจำแนกตามระดับของความปรารถนาที่จะควบคุมและความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ (สมมุติฐาน 9-10) ตัวแปรทั้งสองตัวนี้ได้ถูกจัดกระทำให้เป็นตัวแปรจัดกลุ่ม มีสองกลุ่มคือกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยใช้ค่าเฉลี่ย นอกจากนั้นยังใช้สถิติอนุมาน (Inferential statistics) โดยทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปรแบบสองทาง (Two-way MANOVA) ซึ่งตัวแปรอิสระก็คือ ความมีอิสระและความแปลกใหม่ (สมมุติฐานที่ 7-8) และความปรารถนาที่จะควบคุม กับความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ (สมมุติฐานที่ 9-10) สำหรับตัวแปรตามได้แก่ การพัฒนาในส่วนบุคคลและการพัฒนาบทบาท ในการแปลความผลการวิเคราะห์จะพิจารณาที่ปฏิสัมพันธ์สองทาง (Interaction effect) ก่อน หากพบว่ามันมีนัยสำคัญก็แสดงว่าเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย ผลการวิจัยเป็นดังนี้

สมมุติฐานที่ 7 “ในระยะเวลาที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานครบ 2 เดือน พยาบาลวิชาชีพที่รับรู้ความมีอิสระ และความแปลกใหม่ต่างกัน (สูง/ต่ำ) จะส่งผลให้มีการปรับตัวแตกต่างกัน” ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางที่เสนอไว้ได้ผลดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยของการปรับตัว จำแนกตามระดับความมีอิสระและความแปลกใหม่แสดงไว้ในตาราง 29

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ยการปรับตัวในระยะที่ 1 ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความมีอิสระและความแปลกใหม่

การปรับตัว	ความมีอิสระต่ำ		ความมีอิสระสูง	
	ความแปลกใหม่ต่ำ	ความแปลกใหม่สูง	ความแปลกใหม่ต่ำ	ความแปลกใหม่สูง
	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง
1.การพัฒนาในส่วนบุคคล	34.46	42.71	34.29	41.90
2.การพัฒนาบทบาท	22.39	22.82	23.79	24.09

จากตาราง 29 ค่าเฉลี่ยการปรับตัวเมื่อจำแนกตามระดับของความมีอิสระและความแปลกใหม่ มีแบบแผนที่คล้ายกันคือ ค่าเฉลี่ยการปรับตัวที่รับรู้ความแปลกใหม่ต่ำ จะมีค่าน้อยกว่าค่าเฉลี่ยการปรับตัวที่

รับรู้ความแปลกใหม่สูง ไม่ว่าจะรับรู้ความมีอิสระระดับใด เช่น การพัฒนาในตัวบุคคลของกลุ่มที่มีความแปลกใหม่ต่ำ จะน้อยกว่ากลุ่มที่มีความแปลกใหม่สูง ไม่ว่าจะรับรู้ความมีอิสระในระดับต่ำหรือระดับสูง ลักษณะแบบแผนอย่างนี้แสดงให้เห็นแนวโน้มว่า ความมีอิสระและความแปลกใหม่อาจไม่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยก็ได้ทำการวิเคราะห์สถิติอนุมานเพื่อทดสอบข้อมูลดังกล่าว

2. การเปรียบเทียบการพัฒนาในตัวบุคคลและการพัฒนาบทบาท จำแนกตามความมีอิสระและความแปลกใหม่ เพื่อเป็นการยืนยันข้อค้นพบในข้อ 1 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปรแบบสองทาง (Two-way MANOVA) ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตาราง 30 และ 31

ตาราง 30 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการปรับตัว จำแนกตามความมีอิสระและความแปลกใหม่ ในระยะที่ 1

อิทธิพล	Lambda	F	p.
ความมีอิสระ	.963	4.572	.011*
ความแปลกใหม่	.848	21.413	.000*
ความมีอิสระ x ความแปลกใหม่	.999	.117	.890

หมายเหตุ \* หมายถึงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 การทดสอบปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระและความแปลกใหม่ที่มีผลต่อการปรับตัว ด้วยสถิติ Lambda ของ Wilks และแปลงมาเป็นสถิติ F พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่การทดสอบอิทธิพลหลักของความมีอิสระ และความแปลกใหม่ พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าความมีอิสระที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อการปรับตัวให้แตกต่างกัน โดยไม่สำคัญว่าจะต้องมีความแปลกใหม่ระดับใด เช่นเดียวกัน ความแปลกใหม่ที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลให้การปรับตัวแตกต่างกัน โดยไม่สำคัญว่าจะต้องรับรู้ความมีอิสระระดับใด และเพื่อให้การวิเคราะห์สมบูรณ์ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ต่อไปว่า ความมีอิสระและความแปลกใหม่นั้นส่งผลต่อการปรับตัวอย่างไร โดยทำการทดสอบ univariate F-test

ตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการปรับตัวทีละตัว จำแนกตามความมีอิสระและความแปลกใหม่ ในระยะที่ 1

อิทธิพล	SS	Df	MS	F	p.	Eta
<b>ความมีอิสระ</b>						
การพัฒนาในตัวบุคคล	3.388	1	3.388	.042	.839	.000
การพัฒนาบทบาท	104.532	1	104.532	8.441	.004*	.18
<b>ความแปลกใหม่</b>						
การพัฒนาในตัวบุคคล	3465.975	1	3465.975	42.567	.000	.39
การพัฒนาในบทบาท	7.582	1	7.582	.612	.435	.05

หมายเหตุ \* หมายถึง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทีละตัว พบว่า ความมีอิสระส่งผลต่อการพัฒนาบทบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงตัวแปรเดียว โดยมีค่า Eta (เป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับการปรับตัว มีลักษณะคล้ายกับค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน) เท่ากับ .18 ซึ่งกลุ่มที่รับรู้ความมีอิสระต่ำและสูง มีค่าเฉลี่ยการพัฒนาบทบาทเท่ากับ 22.58 และ 23.92 ตามลำดับ และความแปลกใหม่ส่งผลต่อการพัฒนาในตัวบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงตัวแปรเดียวเช่นกัน โดยมีค่า Eta เท่ากับ .39 ซึ่งกลุ่มที่รับรู้ความแปลกใหม่ต่ำและสูง มีค่าเฉลี่ยการพัฒนาในตัวบุคคลเท่ากับ 34.61 และ 42.35 ตามลำดับ

โดยสรุป หากพิจารณาตัวแปรอิสระทีละตัวแยกกัน การพัฒนาในตัวบุคคลได้รับอิทธิพลจากความแปลกใหม่ ในขณะที่การพัฒนาบทบาทได้รับอิทธิพลจากความมีอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2-6 และตามทฤษฎีของนิโคลสัน แต่หากนำตัวแปรอิสระทั้งสองมาพิจารณาคู่กันแล้ว พบว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีปฏิสัมพันธ์ที่จะส่งผลให้การปรับตัวเมื่อปฏิบัติงานครบ 2 เดือนแตกต่างกัน ผลการวิจัยจึงไม่สนับสนุนสมมุติฐานการวิจัยข้อนี้

สมมุติฐานที่ 8 “ในระยะที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานครบ 6 เดือน พยาบาลวิชาชีพที่รับรู้ความมีอิสระ และความแปลกใหม่ต่างกัน (สูง/ต่ำ) จะส่งผลให้มีการปรับตัวแตกต่างกัน” ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางที่เสนอไว้ได้ผลดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยของการปรับตัว จำแนกตามระดับความมีอิสระและความแปลกใหม่แสดงไว้ใน

ตาราง 32

ตาราง 32 ค่าเฉลี่ยการปรับตัวในระยะที่ 2 ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความมีอิสระและความแปลกใหม่

การปรับตัว	ความมีอิสระต่ำ		ความมีอิสระสูง	
	ความแปลกใหม่	ความแปลกใหม่	ความแปลกใหม่	ความแปลกใหม่
	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง
1.การพัฒนาในตัวบุคคล	35.75	42.69	34.8	42.98
2.การพัฒนาบทบาท	22.53	23.58	24.40	24.10

จากตาราง 32 ค่าเฉลี่ยการปรับตัวเมื่อจำแนกตามระดับของความมีอิสระและความแปลกใหม่ มีแบบแผนที่แตกต่างกันเล็กน้อยคือ การพัฒนาในตัวบุคคลของกลุ่มที่มีความแปลกใหม่ต่ำ จะน้อยกว่ากลุ่มที่มีความแปลกใหม่สูง ไม่ว่าจะรับรู้ความมีอิสระในระดับต่ำหรือระดับสูง ในขณะที่การพัฒนาบทบาทของกลุ่มที่มีความแปลกใหม่ต่ำ จะน้อยกว่ากลุ่มที่มีความแปลกใหม่สูงเฉพาะกรณีที่รับรู้ความมีอิสระต่ำเท่านั้น เพราะเมื่อรับรู้ความมีอิสระสูงแล้ว กลุ่มที่มีความแปลกใหม่ต่ำจะมีค่าเฉลี่ยการพัฒนาบทบาทสูงกว่ากลุ่มที่มีความแปลกใหม่สูง แต่ความแตกต่างนี้ก็มีเพียงเล็กน้อย ลักษณะแบบแผนอย่างนี้ทำให้ต้องทดสอบด้วยสถิติอนุมานว่า ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นนี้มีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่

2. การเปรียบเทียบการพัฒนาในตัวบุคคลและการพัฒนาบทบาท จำแนกตามความมีอิสระและความแปลกใหม่ เพื่อเป็นการยืนยันข้อค้นพบในข้อ 1 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปรแบบสองทาง (Two-way MANOVA) ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตาราง 33 และ 34

ตาราง 33 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการปรับตัว จำแนกตามความมีอิสระและความแปลกใหม่ ในระยะที่ 2

อิทธิพล	Lambda	F	p.
ความมีอิสระ	.825	8.413	.000*
ความแปลกใหม่	.842	19.472	.000*
ความมีอิสระ x ความแปลกใหม่	.994	.584	.559

หมายเหตุ \* หมายถึงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 การทดสอบปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระและความแปลกใหม่ที่มีผลต่อการปรับตัว ด้วยสถิติ Lambda ของ Wilks และแปลงมาเป็นสถิติ F พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่การทดสอบอิทธิพลหลักของความมีอิสระ และความแปลกใหม่ พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าความมีอิสระที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อการปรับตัวให้แตกต่างกัน โดยไม่สำคัญว่าจะต้องมีความแปลกใหม่

ระดับใด เช่นเดียวกัน ความแปลกใหม่ที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลให้การปรับตัวแตกต่างกัน โดยไม่สำคัญว่าจะต้องรับรู้ความมีอิสระระดับใด และเพื่อให้การวิเคราะห์สมบูรณ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ต่อไปว่า ความมีอิสระและความแปลกใหม่นั้นส่งผลต่อการปรับตัวอย่างไร โดยทำการทดสอบ univariate F-test

ตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการปรับตัวที่ละตัว จำแนกตามความมีอิสระและความแปลกใหม่ ในระยะที่ 2

อิทธิพล	SS	df	MS	F	p.	Eta
ความมีอิสระ						
การพัฒนาในตัวบุคคล	.501	1	.501	.006	.937	.000
การพัฒนาบทบาท	133.882	1	133.882	15.692	.000*	.26
ความแปลกใหม่						
การพัฒนาในตัวบุคคล	3128.823	1	3128.823	38.975	.000*	.40
พัฒนาในบทบาท	32.132	1	32.132	3.766	.054	.13

หมายเหตุ \* หมายถึง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัว พบว่า ความมีอิสระส่งผลต่อการพัฒนาบทบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงตัวแปรเดียว โดยมีค่า Eta เท่ากับ .26 ซึ่งกลุ่มที่รับรู้ความมีอิสระต่ำและสูง มีค่าเฉลี่ยการพัฒนาบทบาทเท่ากับ 23.08 และ 24.64 ตามลำดับ และความแปลกใหม่ส่งผลต่อการพัฒนาในตัวบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงตัวแปรเดียวเช่นกัน โดยมีค่า Eta เท่ากับ .40 ซึ่งกลุ่มที่รับรู้ความแปลกใหม่ต่ำและสูง มีค่าเฉลี่ยการพัฒนาในตัวบุคคลเท่ากับ 35.31 และ 42.98 ตามลำดับ

โดยสรุป หากพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวแยกกัน การพัฒนาในตัวบุคคลได้รับอิทธิพลจากความแปลกใหม่ ในขณะที่การพัฒนาบทบาทได้รับอิทธิพลจากความมีอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2-6 และตามทฤษฎีของนิโคลสัน แต่หากนำตัวแปรอิสระทั้งสองมาพิจารณากันแล้ว พบว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีปฏิสัมพันธ์ที่จะส่งผลให้การปรับตัวเมื่อปฏิบัติงานครบ 6 เดือนแตกต่างกัน ผลการวิจัยจึงไม่สนับสนุนสมมุติฐานการวิจัยข้อนี้

สมมุติฐานที่ 9 "ในระยะที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานครบ 2 เดือน พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับความปรารถนาที่จะควบคุม และความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับต่างกัน (สูง/ต่ำ) จะส่งผลให้มีการปรับตัวแตกต่างกัน" ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางที่เสนอไว้ได้ผลดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยของการปรับตัว จำแนกตามระดับความปรารถนาที่จะควบคุม และความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับแสดงไว้ในตาราง 35



ตาราง 35 ค่าเฉลี่ยการปรับตัวในระยะที่ 1 ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามชนิดของแรงจูงใจ

การปรับตัว	ความปรารถนาที่จะควบคุมต่ำ		ความปรารถนาที่จะควบคุมสูง	
	ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับต่ำ	ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับสูง	ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับต่ำ	ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับสูง
1. การพัฒนาในตัวบุคคล	37.43	38.69	35.76	39.25
2. การพัฒนาบทบาท	22.13	22.27	24.20	24.79

จากตาราง 35 ค่าเฉลี่ยการปรับตัวเมื่อจำแนกตามระดับของความปรารถนาที่จะควบคุมและความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ มีแบบแผนที่คล้ายกันคือ ค่าเฉลี่ยการปรับตัวของกลุ่มที่มีความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับต่ำ จะมีค่าน้อยกว่าค่าเฉลี่ยการปรับตัวของกลุ่มที่มีความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับสูง ไม่ว่าจะมีความปรารถนาที่จะควบคุมระดับใด ลักษณะแบบแผนอย่างนี้แสดงให้เห็นแนวโน้มว่า ความปรารถนาที่จะควบคุมและความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับอาจไม่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างไรก็ตามผู้วิจัยก็ได้ทำการวิเคราะห์สถิติอนุमानเพื่อทดสอบข้อมูลดังกล่าว

2. การเปรียบเทียบการพัฒนาในตัวบุคคลและการพัฒนาบทบาท จำแนกตามความปรารถนาที่จะควบคุมและความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อเป็นการยืนยันข้อค้นพบในข้อ 1 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปรแบบสองทาง (Two-way MANOVA) ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตาราง 36 และ 37

ตาราง 36 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการปรับตัว จำแนกตามชนิดของแรงจูงใจ ในระยะที่ 1

อิทธิพล	Lambda	F	p.
ความปรารถนาที่จะควบคุม	.891	14.507	.000*
ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ	.985	1.786	.170
ความปรารถนาที่จะควบคุม x ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ	.996	.425	.654

หมายเหตุ \* หมายถึงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 36 การทดสอบปฏิสัมพันธ์ระหว่างความปรารถนาที่จะควบคุมและความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับที่มีผลต่อการปรับตัว ด้วยสถิติ Lambda ของ Wilks และแปลงมาเป็นสถิติ F พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่การทดสอบอิทธิพลหลักของความปรารถนาที่จะควบคุม พบว่ามีนัย

สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าความปรารถนาที่จะควบคุมที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อการปรับตัวให้แตกต่างกัน โดยไม่สำคัญว่าจะต้องมีความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับระดับใด และยังพบว่า การทดสอบอิทธิพลหลักของความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับไม่มีนัยสำคัญทางสถิติด้วยและเพื่อให้การวิเคราะห์สมบูรณ์ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ต่อไปว่า ความปรารถนาที่จะควบคุมและความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับนั้นส่งผลต่อการปรับตัวอย่างไร โดยทำการทดสอบ univariate F-test

ตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการปรับตัวที่ละตัว จำแนกตามชนิดของแรงจูงใจในระยะที่ 1

อิทธิพล	SS	df	MS	F	p.	Eta
ความปรารถนาที่จะควบคุม						
การพัฒนาในตัวบุคคล	17.721	1	17.721	.187	.666	.001
การพัฒนาบทบาท	303.014	1	303.014	26.467	.000*	.32
ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ						
การพัฒนาในตัวบุคคล						
การพัฒนาในบทบาท	324.320	1	324.320	3.416	.046*	.12
	7.694	1	7.694	.672	.413	.03

หมายเหตุ \* หมายถึง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 37 เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทีละตัว พบว่า ความปรารถนาที่จะควบคุมส่งผลต่อการพัฒนาบทบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงตัวแปรเดียว โดยมีค่า Eta เท่ากับ .32 ซึ่งกลุ่มที่มีความปรารถนาที่จะควบคุมต่ำและสูง มีค่าเฉลี่ยการพัฒนาบทบาทเท่ากับ 22.19 และ 24.55 ตามลำดับ ส่วนความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับส่งผลต่อการพัฒนาในตัวบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงตัวแปรเดียว โดยมีค่า Eta เท่ากับ .12 ซึ่งกลุ่มที่มีความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับสูงและต่ำ มีค่าเฉลี่ยการพัฒนาในตัวบุคคลเท่ากับ 38.96 และ 36.86 ตามลำดับ

โดยสรุป หากพิจารณาตัวแปรอิสระทีละตัวแยกกัน การพัฒนาบทบาทได้รับอิทธิพลจากความปรารถนาที่จะควบคุม ซึ่งสอดคล้องกับผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2-6 และตามทฤษฎีของนิโคลสัน ส่วนการพัฒนาในตัวบุคคลไม่ได้รับอิทธิพลจากความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับแต่อย่างใด และเมื่อนำตัวแปรอิสระทั้งสองมาพิจารณาคู่กันแล้ว พบว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีปฏิสัมพันธ์ที่จะส่งผลให้การปรับตัวเมื่อปฏิบัติงานครบ 2 เดือนแตกต่างกันและเมื่อพิจารณาควบคู่กับตาราง 35 ด้วยแล้ว ผลการวิจัยจึงไม่สนับสนุนสมมุติฐานการวิจัยข้อนี้

สมมุติฐานที่ 10 “ในระยะที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานครบ 6 เดือน พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับความปรารถนาที่จะควบคุม และความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับต่างกัน (สูง/ต่ำ) จะส่งผลให้มีการปรับตัวแตกต่างกัน” ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางที่เสนอไว้ได้ผลดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยของการปรับตัว จำแนกตามระดับความปรารถนาที่จะควบคุม และความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับแสดงไว้ในตาราง 38

ตาราง 38 ค่าเฉลี่ยการปรับตัวในระยะที่ 2 ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามชนิดของแรงจูงใจ

การปรับตัว	ความปรารถนาที่จะควบคุมต่ำ		ความปรารถนาที่จะควบคุมสูง	
	ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับต่ำ	ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับสูง	ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับต่ำ	ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับสูง
1. การพัฒนาในตัวบุคคล	38.35	39.37	39.30	40.07
2. การพัฒนาบทบาท	22.98	23.15	24.09	25.38

จากตาราง 38 ค่าเฉลี่ยการปรับตัวเมื่อจำแนกตามระดับของความปรารถนาที่จะควบคุมและความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ มีแบบแผนที่คล้ายกันคือ ค่าเฉลี่ยการปรับตัวของกลุ่มที่มีความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับต่ำ จะมีค่าน้อยกว่าค่าเฉลี่ยการปรับตัวของกลุ่มที่มีความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับสูง ไม่ว่าจะมีความปรารถนาที่จะควบคุมระดับใด ลักษณะแบบแผนอย่างนี้แสดงให้เห็นแนวโน้มว่าความปรารถนาที่จะควบคุมและความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับอาจไม่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน อย่างไรก็ตามผู้วิจัยก็ได้ทำการวิเคราะห์สถิติอนุमानเพื่อทดสอบข้อมูลดังกล่าว

2. การเปรียบเทียบการพัฒนาในตัวบุคคลและการพัฒนาบทบาท จำแนกตามความปรารถนาที่จะควบคุมและความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อเป็นการยืนยันข้อค้นพบในข้อ 1 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปรแบบสองทาง (two-way MANOVA) ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตาราง 39 และ 40

ตาราง 39 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการปรับตัว จำแนกตามชนิดของแรงจูงใจ ในระยะที่ 2

อิทธิพล	Lambda	F	p.
ความปรารถนาที่จะควบคุม	.926	8.223	.000*
ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ	.985	1.560	.213
ความปรารถนาที่จะควบคุม x ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ	.990	1.003	.369

หมายเหตุ \* หมายถึงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 39 การทดสอบปฏิสัมพันธ์ระหว่างความปรารถนาที่จะควบคุมและความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับที่มีผลต่อการปรับตัว ด้วยสถิติ Lambda ของ Wilks และแปลงมาเป็นสถิติ F พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่การทดสอบอิทธิพลหลักของความปรารถนาที่จะควบคุม พบว่ามีนัย

สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าความปรารถนาที่จะควบคุมที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อการปรับตัวให้แตกต่างกัน โดยไม่สำคัญว่าจะต้องมีความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับระดับใด และยังพบว่าการทดสอบอิทธิพลหลักของความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับไม่มีนัยสำคัญทางสถิติด้วย และเพื่อให้การวิเคราะห์สมบูรณ์ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ต่อไปว่า ความปรารถนาที่จะควบคุมและความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับนั้นส่งผลต่อการปรับตัวอย่างไร โดยทำการทดสอบ univariate F-test

ตาราง 40 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการปรับตัวที่ละตัว จำแนกตามชนิดของแรงจูงใจในระยะที่ 2

อิทธิพล	SS	df	MS	F	p.	Eta
ความปรารถนาที่จะควบคุม						
การพัฒนาในตัวบุคคล	33.252	1	33.252	.350	.555	.04
การพัฒนาบทบาท	137.372	1	137.372	16.316	.000*	.27
ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ						
การพัฒนาในตัวบุคคล	39.182	1	39.182	.412	.521	.04
พัฒนาในบทบาท	26.058	1	26.058	3.095	.080	.12

หมายเหตุ \* หมายถึง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 40 เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัว พบว่า ความปรารถนาที่จะควบคุมส่งผลต่อการพัฒนาบทบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงตัวแปรเดียว โดยมีค่า Eta เท่ากับ .27 ซึ่งกลุ่มที่มีความปรารถนาที่จะควบคุมต่ำและสูง มีค่าเฉลี่ยการพัฒนาบทบาทเท่ากับ 23.03 และ 24.74 ตามลำดับ ส่วนความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับไม่ส่งผลต่อการพัฒนาในตัวบุคคลและการพัฒนาบทบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยสรุป หากพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวแยกกัน การพัฒนาบทบาทได้รับอิทธิพลจากความปรารถนาที่จะควบคุม ซึ่งสอดคล้องกับผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2-6 และตามทฤษฎีของนิโคลสัน ส่วนการพัฒนาในตัวบุคคลไม่ได้รับอิทธิพลจากความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับแต่อย่างใด และเมื่อนำตัวแปรอิสระทั้งสองมาพิจารณาคู่กันแล้ว พบว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีปฏิสัมพันธ์ที่จะส่งผลให้การปรับตัวเมื่อปฏิบัติงานครบ 6 เดือนแตกต่างกันและเมื่อพิจารณาควบคู่กับตาราง 38 ด้วยแล้ว ผลการวิจัยจึงไม่สนับสนุนสมมุติฐานการวิจัยข้อนี้

## บทที่ 5

### สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

#### สรุป

การวิจัยเรื่อง การศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ โดยใช้การสำรวจซ้ำ สองช่วงเวลา พอสรุปได้ดังนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปรับตัวไปตามเวลา คือ ช่วงเวลาแรกเมื่อทำงานครบ 2 เดือน และช่วงเวลาที่สองเมื่อทำงานครบ 6 เดือนของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ ในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในแรกคือเมื่อทำงานครบ 2 เดือน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงลักษณะการปรับตัวในระยะที่สองคือ เมื่อทำงานครบ 6 เดือนของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
3. เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัตของการปรับตัวในระยะที่สองคือเมื่อทำงานครบ 6 เดือน ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยสามกลุ่มได้แก่ การปรับตัวในระยะที่ 1 ข้อกำหนดของบทบาท และชนิดของแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในระยะที่ 2
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรแทรกกลาง (Moderator) ซึ่งได้แก่ ความมีอิสระ ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัว และร่วมกันอธิบายการปรับตัวทั้งสองช่วงเวลา
5. เพื่อศึกษาถึงปฏิสัมพันธ์ของข้อกำหนดของบทบาท (Role requirement) ซึ่งประกอบไปด้วย ความมีอิสระและความแปลกใหม่ ที่จะส่งผลต่อการปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
6. เพื่อศึกษาถึงปฏิสัมพันธ์ของชนิดของแรงจูงใจ (Motivational orientation) ซึ่งประกอบไปด้วย ความปรารถนาที่จะควบคุม และความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ ที่จะส่งผลต่อการปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

#### ขอบเขตการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในปี พ.ศ. 2541 สังกัดโรงพยาบาลศูนย์ทั้ง 19 แห่งทั่วประเทศ จำนวนทั้งสิ้น 255 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบไปด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความมีอิสระ ความแปลกใหม่ การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับชั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม ความปรารถนาที่จะควบคุม ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ คะแนนเฉลี่ยผลการเรียน ประสบการณ์การฝึกงานในโรงพยาบาลที่ทำอยู่ปัจจุบัน ตัวแปรตาม ได้แก่ การปรับตัว ประกอบไปด้วย การพัฒนาในส่วนบุคคล และการพัฒนาบทบาท

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นตามลำดับ จากการพิจารณาถ่วงน้ำหนักจากผู้เชี่ยวชาญ และจากการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามถึง 2 ครั้ง จนมีคุณภาพทั้งในแง่ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และมีความเชื่อถือได้ (Reliability) ระหว่าง .59 ถึง .88

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลสองครั้ง คือ ครั้งแรกในเดือน มิถุนายน พ.ศ.2541 เมื่อพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ปฏิบัติงานครบ 2 เดือน ทำการเก็บข้อมูลในเรื่อง การปรับตัว ข้อกำหนดของบทบาท เทคนิคการถ่ายทอดทางสังคม ชนิดของแรงจูงใจ และผลการเรียนรู้ในการทำงานก่อนรับบทบาท ครั้งที่สองในเดือนตุลาคม พ.ศ.2541 เมื่อพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ปฏิบัติงานครบ 6 เดือน โดยเก็บข้อมูลในเรื่อง การปรับตัว ข้อกำหนดของบทบาท และชนิดของแรงจูงใจ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กราฟแสดงการเจริญเติบโตของการพัฒนาในส่วนบุคคลและการพัฒนาบทบาท ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย การวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปรแบบสองทาง (Two-way MANOVA) และการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling)

### สรุปผลการวิจัย

1. รูปแบบการปรับตัว พยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ส่วนใหญ่มีรูปแบบการปรับตัวแบบ การทำตามแบบอย่าง โดยในระยะที่ 1 มีถึง 37.4% และระยะที่ 2 มีถึง 38.2% และโดยส่วนใหญ่แล้ว พยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่มีรูปแบบการปรับตัวในระยะที่ 1 ใดๆ ก็จะมีรูปแบบการปรับตัวรูปแบบเดิมในระยะที่ 2 โดยความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการปรับตัวในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 มีค่าเท่ากับ .59 ผลการวิจัยจึงไม่สนับสนุนสมมุติฐานการวิจัยข้อ 1 ที่ว่า รูปแบบการปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ เมื่อปฏิบัติงานครบ 2 เดือน มีความแตกต่างไปจากรูปแบบการปรับตัวเมื่อปฏิบัติงานครบ 6 เดือน

2. เมื่อพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานครบ 2 เดือน การปรับตัวอันประกอบไปด้วย การพัฒนาในส่วนบุคคล และการพัฒนาบทบาท ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

2.1 การพัฒนาในส่วนบุคคล ได้รับอิทธิพลจาก ความแปลกใหม่ การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม และความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ โดยความแปลกใหม่มีอิทธิต่อการพัฒนาในส่วนบุคคลสูงสุด แม้ว่าตัวแปรอื่นจะมีอิทธิพลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อการพัฒนาในส่วนบุคคล แต่ตัวแปรอิสระทั้งหมดก็ร่วมกันทำนายความแปรปรวนของการพัฒนาในส่วนบุคคลได้ 26% ผลการวิจัยดังกล่าวเป็นการยืนยันตามสมมุติฐานการวิจัยข้อ 2.1 2.4 และ 2.5

2.2 การพัฒนาบทบาท ได้รับอิทธิพลจาก การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับขั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน และความปรารถนาที่จะควบคุม ซึ่ง ความปรารถนาที่จะควบคุมมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบทบาทสูงสุด แม้ว่าตัวแปรอื่นจะมีอิทธิพลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อการพัฒนาบทบาท แต่ตัวแปรอิสระทั้งหมด ก็ร่วมกันทำนายความแปรปรวนของการพัฒนาบทบาทได้ 19% ผลการวิจัยดังกล่าวเป็นการยืนยันตามสมมุติฐานการวิจัยข้อ 2.9 และ 2.12

3. เมื่อพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานครบ 6 เดือน การปรับตัวอันประกอบไปด้วย การพัฒนาในตัวบุคคล และการพัฒนาบทบาท ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

3.1 การพัฒนาในตัวบุคคล ได้รับอิทธิพลจาก ความแปลกใหม่ และความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ โดยความแปลกใหม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในตัวบุคคลสูงสุด แม้ว่าตัวแปรอื่นจะมีอิทธิพลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อการพัฒนาในตัวบุคคล แต่ตัวแปรอิสระทั้งคู่ก็ร่วมกันทำนายความแปรปรวนของการพัฒนาในตัวบุคคลได้ 19% ผลการวิจัยดังกล่าวเป็นการยืนยันตามสมมุติฐานการวิจัยข้อ 3.1 และข้อ 3.5

3.2 การพัฒนาบทบาท ได้รับอิทธิพลจาก ความมีอิสระ การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับชั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นชั้นตอน การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ ความปรารถนาที่จะควบคุม และ การพัฒนาในตัวบุคคล ซึ่งการพัฒนาในตัวบุคคลมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบทบาทสูงสุด แม้ว่าตัวแปรอื่นจะมีอิทธิพลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อการพัฒนาบทบาท แต่ตัวแปรอิสระทั้งคู่ก็ร่วมกันทำนายความแปรปรวนของการพัฒนาบทบาทได้ 20% ผลการวิจัยดังกล่าวเป็นการยืนยันตามสมมุติฐานการวิจัยข้อ 3.6 3.7 3.8 และ 3.10

สำหรับการพัฒนาในตัวบุคคลที่มีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาบทบาทนั้น แม้ว่าจะไม่ได้กำหนดไว้ในสมมุติฐาน แต่ก็ยังเป็นข้อค้นพบเพิ่มเติมสำหรับการวิจัยนี้

4. เมื่อพิจารณาการปรับตัวเป็นพลวัต นั่นคือ การปรับตัวในระยะที่ 2 ได้รับอิทธิพลจากการปรับตัวในระยะแรก ซึ่งเป็นทั้งอิทธิพลทางตรง และส่งผลผ่านตัวแปรอิสระที่เกิดขึ้นในระยะที่ 2 แล้ว ผลการวิจัยเป็นดังนี้

4.1 การพัฒนาในตัวบุคคลในระยะที่ 2 ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการพัฒนาในตัวบุคคลในระยะที่ 1 และความแปลกใหม่ในระยะที่ 2 ซึ่งความแปลกใหม่ในระยะที่ 2 นี้ก็ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการพัฒนาในตัวบุคคลในระยะที่ 1 ด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งอำนาจการพยากรณ์ที่ตัวแปรทั้งสองที่มีต่อการพัฒนาในตัวบุคคลในระยะที่ 2 เท่ากับ 36% ผลการวิจัยดังกล่าวเป็นการยืนยันตามสมมุติฐานการวิจัยข้อ 4.1 4.2 และ 4.4

4.2 การพัฒนาบทบาทในระยะที่ 2 ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการพัฒนาบทบาทในระยะที่ 1 และความมีอิสระในระยะที่ 2 และความปรารถนาที่จะควบคุมในระยะที่ 2 ซึ่งความมีอิสระและความปรารถนาที่จะควบคุมในระยะที่ 2 นี้ต่างก็ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการพัฒนาบทบาทในระยะที่ 1 ด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งอำนาจการพยากรณ์ที่ตัวแปรทั้งสามที่มีต่อการพัฒนาบทบาทในระยะที่ 2 เท่ากับ 22% ผลการวิจัยดังกล่าวเป็นการยืนยันตามสมมุติฐานการวิจัยข้อ 4.6 4.8 4.9 และ 4.10

5. ในการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรแทรกกลาง คือ ความมีอิสระ โดยกำหนดให้มีปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ ตามสมมุติฐานการวิจัยข้อ 5 และ 6 พบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระกับตัวแปรอื่น ไม่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ การเพิ่มอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์เข้าไปรวมพยากรณ์นั้น ทำให้อิทธิพลของตัวแปรอิสระเดิมที่เคยมีต่อการปรับตัวตามข้อค้นพบในสมมุติฐานการวิจัยข้อ 2 และ 3 นั้น กลับไม่มีนัยสำคัญทางสถิติขึ้น ดังนั้นตัวแปรแทรกกลางจึงไม่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและการปรับตัวทั้งสองช่วงเวลา

6. ตามทฤษฎีของนิโคลสัน เชื่อว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระและความแปลกใหม่ จะส่งผลให้ผู้เข้าใหม่มีการปรับตัวที่แตกต่างกัน แต่จากการวิจัยพบว่า อิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ (Interaction effect) ระหว่างความมีอิสระและความแปลกใหม่ ไม่ได้ทำให้การพัฒนาในตัวบุคคลและการพัฒนาบทบาทแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยข้อ 7 และ 8

7. ตามทฤษฎีของนิโคลสัน เชื่อว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความปรารถนาที่จะควบคุมและความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ จะส่งผลให้ผู้เข้าใหม่มีการปรับตัวที่แตกต่างกัน แต่จากการวิจัยพบว่า อิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ (Interaction effect) ระหว่างความปรารถนาที่จะควบคุมและความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับไม่ได้ทำให้การพัฒนาในตัวบุคคลและการพัฒนาบทบาทแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยข้อ 9 และ 10

## อภิปรายผล

1. จากการศึกษารูปแบบการปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ ทั้งในระยะปฏิบัติงานครบ 2 เดือน และ 6 เดือนตามลำดับ พบว่ารูปแบบการปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่จะเป็นแบบ การทำเหมือนที่เคยปฏิบัติ (Replication) กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีการพัฒนาในตัวบุคคลและการพัฒนาบทบาทต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ซึ่งตามทฤษฎีของนิโคลสันแล้ว ผู้ที่จบการศึกษาและเข้าไปทำงานใหม่น่าจะมีรูปแบบการปรับตัวแบบ การทำตามแบบอย่าง (Absorption) เนื่องจากเป็นช่วงของการเรียนรู้ในบทบาทใหม่ที่ได้รับ แต่การที่พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีรูปแบบการปรับตัวแบบการทำเหมือนที่เคยปฏิบัติ อาจเป็นเพราะว่า กระบวนการเตรียมพร้อมเพื่อเข้าสู่อาชีพพยาบาลนั้นเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากอาชีพพยาบาลวิชาชีพมีลักษณะงานที่ต้องทำตามลำดับขั้นไปตามอาการของโรค (West & Rushton, 1989 : 271) ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานได้ จำต้องได้รับการฝึกทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติจนเกิดความชำนาญพอที่จะไม่เกิดความผิดพลาดกับผู้ป่วยได้ จากการวิจัยในครั้งนี้พบว่า พยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ส่วนใหญ่ (มากกว่า 75%) รายงานว่าได้รับการฝึกภาคปฏิบัติมากกว่า 36 เดือน และในจำนวนนี้พบว่า มีพยาบาลวิชาชีพถึง 20% ที่รายงานว่าได้รับการฝึกภาคปฏิบัติตลอดช่วงเวลาที่ เป็นนักศึกษาพยาบาลอยู่ ดังนั้น เมื่อเข้ามาเป็นพยาบาลวิชาชีพแล้ว จึงไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงลักษณะ ของตัวเอง ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพ ค่านิยม ทศนคติ และแผนการเกี่ยวกับอาชีพ ทำให้มีการพัฒนาในตัว บุคคลต่ำ รวมทั้งไม่อาจปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานได้มากนักเนื่องจากลักษณะงานมีความเป็น ขั้นตอนสูงตั้งที่กล่าวแล้ว ทำให้มีการพัฒนาบทบาทต่ำ ส่งผลให้มีรูปแบบการปรับตัวแบบทำเหมือนที่เคย ปฏิบัติ นอกจากนี้ การที่ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ มีแนวโน้มว่าจะมี ความคงที่จากระยะที่ 1 มาสู่ระยะที่ 2 แม้ว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการปรับตัวระยะที่ 1 กับระยะที่ 2 จะไม่ถึงกับสูงนัก (.59) แต่จากจำนวนของกลุ่มตัวอย่างก็พอจะทราบได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรูปแบบการ ปรับตัวในระยะที่ 2 เหมือนกับระยะที่ 1 นั้น มีจำนวนมากที่สุดเมื่อเทียบกับพยาบาลวิชาชีพที่มีรูปแบบการ ปรับตัวในระยะที่ 2 ที่ต่างจากรูปแบบการปรับตัวในระยะที่ 1 (ดูตารางที่ 10 ประกอบ) ผลการวิจัยดังกล่าว อาจวิเคราะห์ได้สองประเด็นคือ ประเด็นแรก ตามทฤษฎีของนิโคลสัน บุคคลจะเริ่มปรับตัวก็เมื่อได้ผ่านระยะ เผชิญหน้ามาแล้วซึ่งก็คือได้ปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงมาแล้วระยะหนึ่ง แต่จากการสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่ม งานการพยาบาลในหลายโรงพยาบาลพบว่า ในช่วงเวลาแรกเข้าทำงาน พยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่จะยังไม่ได้ ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยอย่างเต็มตัว เนื่องจากยังจะต้องเข้ารับการประชุมพิเศษ (ในบางโรงพยาบาลอาจประชุม



นี้เทศนานถึง 6 เดือน) ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพจึงยังไม่เข้าสู่ระยะเผชิญหน้าอย่างเต็มตัวตามที่นิโคลสันและเวสต์ได้เสนอไว้ในวงจรการเปลี่ยนแปลง (Nicholson & West, 1988 : 9) จึงทำให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งหมายถึงการปรับตัวยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร ประเด็นที่สอง อาจเป็นไปได้ว่าช่วงเวลาที่แตกต่างกันเพียง 4 เดือนจากระยะที่ 1 ถึงระยะที่ 2 ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบแผนของการปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่

## 2. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวเมื่อปฏิบัติงานครบ 2 เดือน พบว่า

2.1 ข้อกำหนดของบทบาทอันประกอบไปด้วย ความมีอิสระและความแปลกใหม่ ไม่สามารถอธิบายได้ครบถ้วนตามทฤษฎีของนิโคลสัน กล่าวคือ มีเพียงความแปลกใหม่เท่านั้นที่มีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาในตัวบุคคล ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ภาระงานที่รับผิดชอบ ทักษะที่ต้องใช้ในการทำงาน วิธีการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่นั้น มีความแตกต่างไปจากเมื่อครั้งเป็นนักศึกษาพยาบาล และยังเป็นช่วงที่กำลังรับการปฐมนิเทศด้วยแล้ว การรับรู้ถึงความแปลกใหม่จึงผลให้พยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ มีพฤติกรรมคล้อยตามไปกับองค์การหรือที่เรียกว่ามีการพัฒนาในตัวบุคคล และความแปลกใหม่นี้ยังเป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในตัวบุคคลมากกว่าตัวแปรอิสระอื่น ๆ ทั้งหมด ผลการวิจัยในข้อนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แบล็ค และ แอชฟอร์ด (Black & Ashford, 1995) ที่พบว่าความแปลกใหม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในตัวบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาที่จบการศึกษาใหม่เช่นเดียวกัน ในส่วนของความมีอิสระที่ไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบทบาทตามทฤษฎีนั้น มีทั้งผลการวิจัยที่สอดคล้องและขัดแย้งกัน ผลการวิจัยที่สอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้ได้แก่การวิจัยของแบล็ค และ แอชฟอร์ด (Black & Ashford, 1995) ซึ่งก็พบว่า ความมีอิสระไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา บทบาทเช่นเดียวกัน แต่สำหรับการศึกษาของ แอชฟอร์ด และ แซกส์ (Ashforth & Saks, 1995) กลับพบว่าความมีอิสระมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบทบาททั้งสองช่วงเวลาที่ทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล คือ 4 เดือน และ 10 เดือน ผู้วิจัยเห็นว่า การที่ความมีอิสระยังไม่มียอิทธิพลต่อการพัฒนาบทบาทในช่วงเวลาดังกล่าวเป็นเพราะว่าในหลาย ๆ โรงพยาบาลยังอยู่ในช่วงปฐมนิเทศซึ่งพยาบาลวิชาชีพยังไม่ได้ปฏิบัติงานแบบเต็มตัว นอกจากนั้นการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพบนหอผู้ป่วยนั้นมีลักษณะการทำงานเป็นทีม พยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ยังอยู่ในช่วงของการทดสอบทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่ การได้รับความอิสระจึงยังไม่ชัดเจนพอที่จะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพสามารถแสดงพฤติกรรม ซึ่งบ่งบอกถึงการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันหมายถึงการพัฒนาบทบาทได้ในขณะนี้

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ อันได้แก่ ความปรารถนาที่จะควบคุม และความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของนิโคลสัน ไม่ว่าจะเป็น ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งมีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาในตัวบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แบล็ค และ แอชฟอร์ด (Black & Ashford, 1995) แอชฟอร์ด และ แซกส์ (Ashforth & Saks, 1995) และสอดคล้องกับการศึกษาระยะแรกของ ชีเรซ ฉายอรุณ (2540) บางส่วนคือ ใน การศึกษาระยะแรกนั้น ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับจะมีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาในตัวบุคคลก็ต่อเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่รับรู้ความมีอิสระต่ำเท่านั้น สำหรับความปรารถนาที่จะควบคุมก็เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาบทบาท และเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงที่สุดในบรรดาตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาบทบาทด้วยกัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ เวสต์ และ รัชตัน (West & Rushton, 1989) ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความปรารถนาที่จะควบคุมสูง จะมีการพัฒนาบทบาทสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความ

ปรารถนาที่จะควบคุมต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สาเหตุที่ปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจมีผลต่อการปรับตัวในช่วงระยะแรกนั้น เป็นเพราะว่าในช่วงเวลาสำเร็จการศึกษาใหม่นั้น บุคคลจะให้ความสำคัญกับการทำงานไม่ว่าจะเป็น การทำงานที่มีผู้เห็นคุณค่าของผลงาน การได้มีโอกาสสร้างสรรค์งานตามแนวทางของตัวเอง การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นต้น (ซีเรคช ฉายอรุณ. 2540 : 34-36) แรงจูงใจหรือความคาดหวังเหล่านี้เป็นแรงผลักดันที่สำคัญอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมการทำงานระยะแรกของผู้เข้าใหม่ ไม่ว่าจะอยู่ในวิชาชีพใด

2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ ซึ่งประกอบไปด้วย เทคนิคการถ่ายทอดทางสังคมทั้ง 3 มิติ พบว่ามีเพียงการถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม เท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในตัวบุคคล และเป็นอิทธิพลทางลบซึ่งหมายความว่าผู้ที่ได้คะแนนแบบสอบถามด้านนี้ต่ำ มีแนวโน้มที่จะได้รับการถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม และยังได้คะแนนต่ำเท่าใดก็จะมีคะแนนการพัฒนาในตัวบุคคลสูงขึ้นเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของของ แบล็ค และ แอชฟอร์ด (Black & Ashford. 1995) ที่พบว่าการถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิมมีอิทธิพลทางลบต่อการพัฒนาในตัวบุคคล ที่เป็นเช่นนั้นนอกจากกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยทั้งสองเรื่องนี้จะเป็นผู้สำเร็จการศึกษาใหม่เหมือนกันแล้ว อาจเป็นเพราะว่าพยาบาลวิชาชีพยังอยู่ในช่วงของการปฐมนิเทศ จึงยังไม่ได้รับการไว้วางใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตน นอกจากนี้ในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยซึ่งมีลักษณะแตกต่างกัน จำเป็นต้องใช้ทักษะเฉพาะที่แตกต่างกัน ในบางโรงพยาบาลจึงมีการสอนทักษะบางอย่างให้กับพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ โดยแทรกเข้าไปในโปรแกรมปฐมนิเทศ (ภูมิตา อินทรประเสริฐ. 2539 : 306) พยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่จึงจำเป็นต้องเรียนรู้งานใหม่ไปก่อน ดังนั้น การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิมจึงเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคล้อยตามองค์การ ส่งผลให้มีการพัฒนาในตัวบุคคล สำหรับเทคนิคการถ่ายทอดทางสังคมแบบ การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับขั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน ที่มีอิทธิพลทางลบต่อการพัฒนาบทบาทนั้น หมายความว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ มีแนวโน้มที่จะได้รับการถ่ายทอดทางสังคมแบบ การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน และยังได้คะแนนต่ำเท่าใดก็จะมีคะแนนการพัฒนาบทบาทสูงขึ้น ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของนิโคลสัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แอชฟอร์ด และ แซกส์ (Ashforth & Saks .1996) ที่พบว่าการพัฒนาบทบาทมีความสัมพันธ์กับ การถ่ายทอดทางสังคมแบบการถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับขั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน ตามทฤษฎีของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การแล้ว การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอนนั้นเป็นการจัดประสบการณ์ให้โดยไม่ให้ความสำคัญเรื่องลำดับขั้นของกิจกรรม คือ ให้เรียนรู้อะไรก่อน-หลังก็ได้ จากการสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล พบว่า พยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นพอสำหรับการปฏิบัติงานแล้ว การจัดประสบการณ์ให้ในช่วงปฐมนิเทศนั้นจึงไม่เห็นเรื่องลำดับขั้นมากนัก อีกทั้งวิทยาการซึ่งก็คือบุคลากรในโรงพยาบาลอาจมีข้อจำกัดในเรื่องของช่วงเวลาที่จะมาบรรยาย จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องพยายามเข้าใจด้วยตนเองเกี่ยวกับเรื่องขั้นตอนในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นตัวกระตุ้นที่ดีที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือเกิดการพัฒนาในบทบาทนั่นเอง

2.4 ปัจจัยที่เป็นผลของการเรียนรู้ในการทำงานก่อนรับบทบาท สำหรับการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้ ประสบการณ์ในการฝึกงานในโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน และคะแนนเฉลี่ยผลการเรียน เป็นตัวแทนของปัจจัยนี้ แทนที่จะใช้การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการรับรู้ควมมีอิสระซึ่งมีข้อจำกัดหลายประการดังกล่าวแล้วในบทที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยดังกล่าวไม่มีอิทธิพลต่อการปรับตัว ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในตัวบุคคล หรือการพัฒนาบทบาท สำหรับข้อค้นพบนี้แม้ว่าจะไม่มีหลักฐานทางวิชาการมาสนับสนุนหรือคัดค้าน

เนื่องจากเป็นงานวิจัยชิ้นแรกที่ใช้ตัวแปรดังกล่าว แต่ในแง่ของการวิเคราะห์แล้วมีข้อสังเกตที่น่าสนใจประการหนึ่งคือ จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีการกระจายในเรื่องประสบการณ์ฝึกงานในโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน และการกระจายของคะแนนเฉลี่ยผลการเรียนน้อยมาก กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ (94.6%) เคยฝึกงานที่โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่นี้เมื่อครั้งเป็นนักศึกษาพยาบาล ในส่วนของผลการเรียนก็ใกล้เคียงกัน คือ มีค่าเฉลี่ยของผลการเรียนเท่ากับ 2.85 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพียง .33 ซึ่งน้อยมากเมื่อเทียบกับพิสัยของคะแนนเฉลี่ยผลการเรียนที่จะจบการศึกษา (2.00 - 4.00) ลักษณะของตัวแปรที่มีการกระจายน้อยนี้จะส่งผลทำให้ค่าสหสัมพันธ์และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมีค่าต่ำลงกว่าที่ควรจะเป็น (Lindeman, Merenda & Gold. 1980 : 59) ดังนั้นการใช้ตัวแปรสองตัวดังกล่าวมาเป็นตัวแทนปัจจัยต้นผลของการเรียนรู้ในการทำงานก่อนรับบทบาท จึงอาจไม่เหมาะสมสำหรับกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่นี้

2.5 ประสิทธิภาพการพยากรณ์ที่ตัวแปรอิสระมีต่อการปรับตัว พบว่า ชุดของตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาในตัวบุคคลได้ 26% ซึ่งแม้ว่าจะไม่สูงนัก แต่ก็สูงกว่าผลการวิจัยในต่างประเทศที่ใช้ตัวแปรที่คล้ายคลึงกัน เช่น ผลการวิจัยของแอสฟอร์ด และ แซกส์ (Ashforth & Saks .1996) ที่มีประสิทธิภาพการพยากรณ์เพียง 6% และผลการวิจัยของแบล็ค และ แอสฟอร์ด (Black & Ashford. 1995) ที่มีประสิทธิภาพการพยากรณ์เท่ากับ 21% และชุดตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาบทบาทได้ 19% ซึ่งน้อยกว่าผลการวิจัยของ แบล็ค และ แอสฟอร์ด (Black & Ashford. 1995) ที่มีประสิทธิภาพการพยากรณ์เท่ากับ 24% .และผลการวิจัยของ แอสฟอร์ด และ แซกส์ (Ashforth & Saks .1996) ที่มีประสิทธิภาพการพยากรณ์เท่ากับ 21 %

### 3. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวเมื่อปฏิบัติงานครบ 6 เดือน พบว่า

3.1 ข้อกำหนดของบทบาทอันประกอบไปด้วย ความมีอิสระและความแปลกใหม่สามารถอธิบายได้ครบถ้วนตามทฤษฎีของนิโคลสัน กล่าวคือ ความแปลกใหม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในตัวบุคคล ผลการวิจัยนี้เป็นเช่นเดียวกับในช่วงปฏิบัติงานครบ 2 เดือน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็น แอสฟอร์ด และ แซกส์ (Ashforth & Saks .1995) หรือ มันทัน และเวสต์ (Munton & West. 1995) พบว่ายิ่งปฏิบัติงานนานขึ้น อิทธิพลของความแปลกใหม่ที่มีต่อการพัฒนาในตัวบุคคลก็จะมีน้อยลงเท่านั้น สำหรับกรณีของพยาบาลวิชาชีพนี้ อาจวิเคราะห์ได้ว่าในช่วงปฏิบัติงานครบ 2 เดือน และ 6 เดือนได้เกิดวงจรของการเปลี่ยนแปลง (Transition cycle) ขึ้นสองวงจร คือในช่วงแรกที่เข้ารับการปฐมฤกษ์ เกิดการรับรู้ถึงความแปลกใหม่ที่ได้รับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งในบางโรงพยาบาล พยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ต้องเข้าห้องเรียนอีกครั้งในช่วงเช้า และในช่วงบ่ายก็ไปดูงานตามหอผู้ป่วย เพื่อเรียนรู้ลักษณะงานและฝึกทักษะที่จำเป็นเฉพาะอย่าง เป็นอย่างนี้ประมาณ 8-12 สัปดาห์ หลังจากนั้นจึงเข้าปฏิบัติงานจริง ซึ่งก็จะได้พบกับบรรยากาศการทำงานในหอผู้ป่วยที่แตกต่างไปจากเดิมอีก เช่น การทำงานเป็นทีม การรับการนิเทศงานจากหัวหน้าพยาบาล เป็นต้น ลักษณะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นน้อย ๆ ในเวลาสั้น ๆ ทำให้การปรับตัวไม่เข้าสู่สภาวะคงที่นี้ นิโคลสันเรียกว่าเกิดวงจรระยะสั้น (Nicholson & West. 1988 : 14) คือยังปรับตัวไม่สำเร็จก็เริ่มระยะเตรียมตัวสำหรับการปฏิบัติงานจริงแล้ว ดังนั้นในระยะที่ 2 การรับรู้ความแปลกใหม่จึงเป็นตัวกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมคล้อยตามสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ มีการพัฒนาในตัวบุคคลนั่นเอง ในส่วนของความมีอิสระที่ไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบทบาทในช่วงระยะเวลาปฏิบัติงานครบ 2 เดือนนั้น พอมาถึงระยะที่ 2 นี้กลับพบว่าความมีอิสระมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบทบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แอสฟอร์ด และ แซกส์ (Ashforth & Saks .1995) ที่พบว่าความมีอิสระมีอิทธิพลต่อการ

พัฒนาบทบาททั้งสองช่วงเวลาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ 4 เดือน และ 10 เดือน การที่ความมีอิสระมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบทบาทในระยะที่ 2 นี้ อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานจริงบนหอผู้ป่วยนั้น นอกจากพยาบาลวิชาชีพจะมีหน้าที่ด้านการดูแลรักษาผู้ป่วยแล้ว พยาบาลวิชาชีพยังต้องมีบทบาทเป็นผู้ให้เทศนาให้กับเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล รวมทั้งพยาบาลเทคนิคในทีมปฏิบัติงานอีกด้วย (ภุชิตา อินทรประเสริฐ, 2539 : 308) นั่นหมายถึงว่าได้รับความมีอิสระมากขึ้นกว่าในระยะแรก จึงทำให้ความมีอิสระที่ได้รับมากขึ้นนี้ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นการสร้างสรรค์หรือเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งก็คือการพัฒนาบทบาทนั่นเอง

3.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ อันได้แก่ ความปรารถนาที่จะควบคุม และความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ ยังคงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของนิโคลสัน ไม่ว่าจะเป็ ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งมีอิทธิพลต่อ การพัฒนาในตัวบุคคล และความปรารถนาที่จะควบคุมมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบทบาท การที่แรงจูงใจทั้งสองชนิดของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ส่งผลต่อการปรับตัวทั้งสองช่วงเวลา อาจเป็นเพราะว่า ช่วงเวลาเข้าทำงานใหม่นั้น เป็นช่วงเวลาที่บุคคลให้คุณค่ากับการทำงาน หรือให้ความสำคัญกับการทำงานในแง่มุมต่าง ๆ มากเป็นพิเศษ เช่น เรื่องรายได้ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การทำงานที่มีผู้เห็นผลงานของตน เป็นต้น (ธีรเดช ฉายอรุณ, 2540 : 34) สิ่งเหล่านี้สะท้อนถึงแรงจูงใจที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมการปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ ทั้งในระยะแรกและระยะที่สอง

3.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ ซึ่งประกอบไปด้วย เทคนิคการถ่ายทอดทางสังคมทั้ง 3 มิติ พบว่าเทคนิคการถ่ายทอดทางสังคมไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในตัวบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่กลับมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบทบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติถึง 2 มิติด้วยกันคือ การถ่ายทอดทางสังคมตามลำดับขั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน มีอิทธิพลทางลบต่อการพัฒนาบทบาท ซึ่งยังคงเป็นผลที่ต่อเนื่องมาจากระยะที่ 1 และการถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ มีอิทธิพลทางลบต่อการพัฒนาบทบาท สำหรับการถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบนี้ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พบว่า ส่วนใหญ่แล้วยังไม่ค่อยมีการสอนงานแบบตัวต่อตัว หรือจับคู่ระหว่างพยาบาลพี่เลี้ยงกับพยาบาลเข้าใหม่ มีบางโรงพยาบาลที่กำลังอยู่ในระหว่างดำเนินการ ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่จึงไม่มีตัวแบบของบทบาท ทำให้ต้องพยายามสร้างบทบาทของตนเองขึ้นมา ซึ่งเป็น การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานบ้าง เป็นผลให้เกิดการพัฒนาบทบาท นอกจากนี้ ผลการวิจัยนี้ ทำให้ทราบว่าลักษณะการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การของโรงพยาบาลศูนย์ทั่วประเทศนั้น เอื้อต่อการพัฒนาบทบาท ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาระยะแรกของ ธีรเดช ฉายอรุณ (2540 : 31) ที่พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ มีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาบทบาท จึงให้เห็นว่าวัฒนธรรมขององค์การที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การและส่งผลมายังผู้เข้าใหม่ที่แตกต่างกันไปด้วย

3.4 ตามทฤษฎีของนิโคลสัน (Nicholson, 1984 : 175-177) เสนอว่าการพัฒนาในตัวบุคคล และการพัฒนาบทบาท มีความเป็นอิสระต่อกัน และเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นพร้อม ๆ กันในตัวบุคคล แต่จากการวิจัยในช่วงที่พยาบาลปฏิบัติงานครบ 6 เดือน เมื่อเพิ่มตัวแปรการพัฒนาในตัวบุคคลเข้าไปร่วมกับตัวแปรอื่นแล้ว การพัฒนาในตัวบุคคลกลับมีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาบทบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเป็นอิทธิพลที่สูงที่สุดในตัวแปรอิสระชุดเดียวกัน ผลการวิจัยข้อนี้เป็นการคัดค้านข้อเสนอนิโคลสันดังกล่าวข้างต้น หากพิจารณาตามทฤษฎีของนิโคลสันพร้อม ๆ กับการพิจารณาลักษณะของกลุ่มตัวอย่างแล้ว

การพัฒนาในตัวบุคคลนั้นเป็นกระบวนการที่บุคคลได้ตัดสินใจที่จะซึมซับและรับเอาเอกลักษณ์ส่วนบุคคลที่เขาพบเห็นในองค์กรมาเป็นเอกลักษณ์ของตน (Nicholson. 1984 : 175) ซึ่งสำหรับวิชาชีพพยาบาลแล้วนับว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นอาชีพที่ต้องทำงานกับความทุกข์ ความเจ็บไข้ของบุคคลอื่น หากไม่สามารถปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ของตนให้กลมกลืนกับลักษณะเฉพาะของวิชาชีพได้ ก็ไม่อาจเปลี่ยนแปลงบทบาทหรือสร้างสรรค์ให้เกิดบทบาทใหม่ได้ ดังเช่นการวิจัยของเฟลด์แมน (Feldman. 1976 : 434) ที่ได้ทำการศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาล พบว่า บุคคลจะต้องผ่านระยะของการปรับตัวเองให้สอดคล้องกับบทบาท (Accommodation) เสียก่อนจึงจะนำไปสู่การจัดการบทบาท (Role management) ได้ ผู้วิจัยจึงเห็นว่าในช่วงที่พยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ปฏิบัติงานครบ 6 เดือน เป็นช่วงที่มีการปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ให้เข้ากับองค์กรแล้ว จึงทำให้การพัฒนาในตัวบุคคลมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบทบาท

3.5 ประสิทธิภาพการพยากรณ์ที่ตัวแปรอิสระมีต่อการปรับตัว พบว่า ชุดของตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาในตัวบุคคลได้ลดลงเหลือเพียง 19% ในขณะที่อธิบายการพัฒนาบทบาทได้เพิ่มขึ้นเป็น 20 % ซึ่งแม้ว่าจะไม่สูงนัก แต่ก็ใกล้เคียงกับผลการวิจัยของแบล็ค และ แอชฟอร์ด (Black & Ashford. 1995) และผลการวิจัยของ แอชฟอร์ด และ แซกส์ (Ashforth & Saks .1996)

4. ทฤษฎีของนิโคลสันได้เสนอกรอบแนวคิดเชิงพลวัตของการปรับตัวว่า ผลของการปรับตัวในปัจจุบันจะส่งต่อไปยัง ข้อกำหนดของบทบาท และชนิดของแรงจูงใจ อันจะทำให้มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในอนาคต (ภาพประกอบ 3) จากการวิจัยในครั้งนี้พบว่าในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่มีลักษณะเป็นจริงตามที่นิโคลสันเสนอไว้หลายประการด้วยกัน ประการแรก การพัฒนาในตัวบุคคลระยะที่ 1 มีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาในตัวบุคคลในระยะที่ 2 เช่นเดียวกับการพัฒนาบทบาทในระยะที่ 1 มีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาบทบาทในระยะที่ 2 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ แอชฟอร์ด และ แซกส์ (Ashforth & Saks .1996) ที่พบว่า การปรับตัวในช่วงทำงานครบ 4 เดือน เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงมากต่อการปรับตัวในระยะที่ปฏิบัติงานครบ 10 เดือน ข้อค้นพบนี้เป็นการยืนยันว่าพฤติกรรมลักษณะเดียวกันที่เกิดต่างช่วงเวลาเท่านั้น มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ประการที่สอง การปรับตัวในระยะที่ 1 ได้ส่งอิทธิพลผ่านข้อกำหนดของบทบาท ไปยังการปรับตัวในระยะที่ 2 ข้อสรุปนี้เป็นจริงในกรณีของการพัฒนาในตัวบุคคลเท่านั้น ที่ส่งอิทธิพลไปยังความแปลกใหม่ในระยะที่ 2 แล้วจึงส่งผลต่อไปยังการพัฒนาบุคคลในระยะที่ 2 ประเด็นนี้อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพยังอยู่ในช่วงของการเรียนรู้ในบทบาทใหม่ การเปลี่ยนแปลงเอกลักษณ์ส่วนตัวก็เพื่อที่จะสนองตอบต่อข้อกำหนดของบทบาท และการเรียนรู้ในสิ่งใหม่นี้ยังไม่สิ้นสุด ความแปลกใหม่จึงยังมีอิทธิพลอยู่ (Nicholson. 1984 : 184) แต่สำหรับความมีอิสระแล้วการที่ไม่ได้รับอิทธิพลจากการพัฒนาบทบาทในระยะที่ 1 อาจเป็นเพราะว่า ในช่วงแรกยังไม่ได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มตัวในหอผู้ป่วย การปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานอาจมีไม่มากนักจนถึงขั้นที่จะได้รับความมีอิสระมากขึ้นในระยะต่อมา อย่างไรก็ตามในช่วงที่เข้าประจำในหอผู้ป่วยและได้เข้าสู่สภาพขององค์กรอย่างแท้จริงแล้ว การที่ได้รับความอิสระเพิ่มขึ้น (Nicholson. 1984 : 184) ทำให้ความมีอิสระในระยะที่ 2 นี้เป็นตัวกระตุ้นให้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือทำให้เกิดการพัฒนาบทบาทในระยะที่ 2 ประการที่สาม การปรับตัวในระยะที่ 1 ได้ส่งอิทธิพลผ่านชนิดของแรงจูงใจ ไปยังการปรับตัวในระยะที่ 2 ข้อสรุปนี้เป็นจริงเฉพาะความปรารถนาที่จะควบคุมเท่านั้น กล่าวคือ การพัฒนาบทบาทในระยะที่ 1 ส่งอิทธิพลต่อความปรารถนาที่จะควบคุมในระยะที่ 2 แล้วจึงส่งผลต่อไปยังการพัฒนาบทบาทในระยะที่ 2 ประเด็นนี้นิโคลสัน (Nicholson. 1984 : 184) เสนอว่าน่าจะเป็นเรื่องของปัจจัยภายนอกซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะของบุคคลนั้น เช่น การประสบความสำเร็จในการทำงานช่วงแรก ส่งผลให้เกิดแรง

จงใจไม่ล้มเหลว และเข้าใจว่าในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่คงได้รับประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากได้รับการฝึกทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมาเป็นระยะเวลาานาน อีกประการหนึ่งหากพยาบาลวิชาชีพได้รับประสบการณ์ที่ล้มเหลวแล้ว นิโคลสันเชื่อว่าบุคคลจะอยู่กับที่มากกว่าที่จะแสดงพฤติกรรมซึ่งเป็นการพัฒนาบทบาทของตน

5. ทฤษฎีของนิโคลสันเสนอเรื่องปฏิสัมพันธ์ระหว่างข้อกำหนดของบทบาท (ความมีอิสระและความแปลกใหม่) ว่ามีผลทำให้ผู้เข้าใหม่มีการปรับตัวแตกต่างกัน เช่น รับรู้ความมีอิสระต่ำและความแปลกใหม่ต่ำ ก็จะส่งผลให้มีการพัฒนาในตัวบุคคลและการพัฒนาบทบาทต่ำด้วย เป็นต้น นอกจากนี้ยังเสนอว่าชนิดของแรงจูงใจ (ความปรารถนาที่จะควบคุม และความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ) มีปฏิสัมพันธ์กันทำให้การปรับตัวแตกต่างกัน เช่น ผู้ที่มีความปรารถนาที่จะควบคุมสูงแต่มีความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับต่ำ จะส่งผลให้มีการพัฒนาบทบาทสูงแต่มีการพัฒนาในตัวบุคคลต่ำ เป็นต้น แต่จากการวิจัยครั้งนี้กลับพบว่า ปฏิสัมพันธ์ของข้อกำหนดของบทบาท และปฏิสัมพันธ์ของชนิดของแรงจูงใจ ไม่ได้ส่งผลให้การปรับตัวแตกต่างกัน การปรับตัวนั้นได้รับอิทธิพลเฉพาะผลหลักหรืออิทธิพลทางตรงของตัวแปรอิสระเป็นรายตัวแปรเท่านั้น เช่นการพัฒนาบทบาทได้รับอิทธิพลจากความปรารถนาที่จะควบคุมเพียงตัวแปรเดียว โดยไม่สำคัญว่าจะต้องมีความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับในระดับใด ข้อค้นพบนี้แม้ว่าจะขัดแย้งกับแนวคิดของนิโคลสัน แต่ก็พบว่าสอดคล้องกับผลการวิจัยของ แอชฟอर्थ และ แซกส์ (Ashforth & Saks .1996) ที่พบว่าไม่ว่าจะเป็นช่วงใดของการทำงาน ปฏิสัมพันธ์ของข้อกำหนดของบทบาท และปฏิสัมพันธ์ของชนิดของแรงจูงใจก็ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาในตัวบุคคลและการพัฒนาบทบาท ประกอบกับเมื่อพิจารณาจากข้อมูลการวิจัยพบว่า ความมีอิสระและความแปลกใหม่แทบจะไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือตัวแปรทั้งสองเป็นอิสระต่อกัน จึงไม่น่าที่จะเกิดปฏิสัมพันธ์ขึ้นได้ เช่นเดียวกับในกรณีของความปรารถนาที่จะควบคุมและความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับที่มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก ผู้วิจัยจึงเห็นว่าข้อเสนอของนิโคลสันนี้อาจไม่เป็นจริงในทางปฏิบัติ

6. จากการศึกษาระยะเวลาแรกของผู้วิจัย (ธีรเดช ฉายอรุณ. 2540) ที่ได้ศึกษาการปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ในเขตกรุงเทพฯ พบว่าความมีอิสระเป็นตัวแปรแทรกกลาง (Moderator variable) ที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระตัวอื่น กับตัวแปรตาม ผู้วิจัยจึงได้นำเอาปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระกับเทคนิคการถ่ายทอดทางสังคม และความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ รวมทั้งสิ้น 4 คู่ เข้าไปร่วมอธิบายการปรับตัวทั้งสองช่วงเวลา อันเป็นการขยายผลของทฤษฎีที่นิโคลสันได้เสนอไว้ แต่จากการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ซึ่งอยู่ในต่างจังหวัดทั่วประเทศ พบว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระกับเทคนิคการถ่ายทอดทางสังคม และความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ มีอิทธิพลน้อยมากต่อการปรับตัว โดยเฉพาะในช่วงระยะที่ 2 นั้นไม่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวเลย นอกจากนี้การเพิ่มปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวเข้าไปร่วมพยากรณ์การปรับตัวแล้ว ทำให้อิทธิพลของตัวแปรอิสระตัวอื่นที่มีต่อการปรับตัวลดน้อยลงจนไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ความแตกต่างของผลการวิจัยทั้งสองเรื่องนี้อาจอธิบายได้ว่าเป็นเพราะลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิสำเนาต่างกัน มีวัฒนธรรมในองค์กรที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะในเรื่องความมีอิสระนั้นน่าจะเป็นประเด็นที่มีแตกต่างกันมากระหว่างองค์กรทั้งสองกลุ่ม (กรุงเทพฯ และ ต่างจังหวัด) กล่าวคือ ผลการศึกษาแรกนั้นพบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปรับตัวนั้น จะมีทิศทางเป็นไปตามทฤษฎี เช่น ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ มีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาในตัวบุคคล

ก็ต่อเมื่อได้รับความมีอิสระเท่าเท่านั้น ในขณะที่ผลการศึกษากับโรงพยาบาลศูนย์พบว่า ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับมีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาในตัวบุคคล ไม่ว่าจะได้รับความมีอิสระระดับใด ลักษณะความแตกต่างของความมีอิสระนี้เอง ที่ทำให้ผลการวิจัยกับพยาบาลวิชาชีพในต่างจังหวัดนั้นมีความแตกต่างไปจากการศึกษาระยะแรก ในทางปฏิบัติแล้ว การที่ความมีอิสระไม่มีปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระตัวอื่นทำให้การดำเนินกิจกรรมกับพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ทำได้สะดวกขึ้น คือสามารถจัดกิจกรรมได้ในทุกกรณี ไม่ต้องเลือกปฏิบัติว่าหอผู้ป่วยใดได้รับความมีอิสระสูง ก็จัดกิจกรรมอย่างหนึ่ง หอผู้ป่วยใดได้รับความมีอิสระต่ำก็จัดกิจกรรมอีกอย่างหนึ่ง

### ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารงานบุคลากรในโรงพยาบาล ควรกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ให้ชัดเจนว่าต้องการจะให้เขามีลักษณะอย่างไร กล่าวคือ หากมีความประสงค์ให้พยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่เป็นผู้ที่ได้นำแสดงความคิดริเริ่ม หรือเสนอวิธีการทำงานแบบใหม่ตามวิธีการของตนให้กับหน่วยงานแล้ว ก็ควรส่งเสริมเรื่องความมีอิสระ และการถ่ายทอดทางสังคมแบบเน้นที่ตัวบุคคลเป็นศูนย์กลาง (Individualized socialization) ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน และการถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ (Ashforth and Saks, 1996 : 152) ซึ่งตัวแปรเหล่านี้จากผลการวิจัยพบว่า มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบทบาทและการพัฒนาบทบาทนี้เองที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร การถ่ายทอดทางสังคมแบบที่เน้นตัวบุคคลเป็นศูนย์กลางนี้ มีความเชื่อว่าถ้าจัดประสบการณ์ให้แบบที่ไม่สำเร็จรูป เช่น ไม่มีตัวแบบให้ หรือไม่บอกขั้นตอนในการทำงานให้อย่างละเอียด แต่ให้บุคคลพยายามแสวงหาข้อมูลหรือพยายามคิดด้วยตัวเองแล้ว บุคคลจะเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับลักษณะของตน นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ก็มีแรงจูงใจที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองคือมีความปรารถนาที่จะควบคุมอยู่แล้ว จึงไม่เป็นการยากที่จะกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาบทบาทได้ และการพัฒนาบทบาทนี้เป็นสิ่งที่ดี คือจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร หรือเกิดการพัฒนาองค์กร อย่างไรก็ตามหากผู้บริหารมีความประสงค์ให้พยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ มีลักษณะตามแบบที่หน่วยงานต้องการซึ่งก็เป็นการดีสำหรับองค์กรที่ต้องรักษาแบบแผนการทำงานไว้ ก็ควรเน้นในเรื่องของการให้ประสบการณ์ใหม่ที่ไม่คุ้นเคย เช่น ให้มีการหมุนเวียนงาน ประกอบกับมีการให้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา เน้นการนี้เทศงานแบบแนะนำหรือบอกทางแก้ปัญหาให้ นอกจากนี้ในระยะแรกควรให้การถ่ายทอดทางสังคมแบบที่สถาบันเป็นศูนย์กลาง (Institutionalized socialization) ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม (Ashforth and Saks, 1996 : 152) เพราะการถ่ายทอดทางสังคมแบบนี้มีแนวคิดว่างานบางอย่างจำเป็นต้องมีการจัดประสบการณ์แบบสำเร็จรูปให้ เช่น ต้องสอนงาน หรือสอนทักษะเฉพาะที่เชื่อว่าผู้เข้าใหม่ยังไม่มีและเป็นทักษะที่จำเป็นให้ ประสบการณ์เหล่านี้จะส่งผลให้ผู้เข้าใหม่มีแบบแผนพฤติกรรมคล้อยไปตามองค์กรซึ่งตามทฤษฎีของนิโคลสันเรียกว่าเป็นการพัฒนาในตัวบุคคล

2. ควรมีการเตรียมการเกี่ยวกับการทำงานให้กับนักศึกษาพยาบาล แม้ว่าหลักสูตรพยาบาลศาสตร์จะมีการฝึกงานเป็นจำนวนมาก แต่ส่วนใหญ่ก็เน้นการฝึกงานเชิงวิชาชีพ คือ เน้นการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วย มากกว่าจะเน้นเรื่องพฤติกรรมการทำงาน เช่น เรื่องระเบียบปฏิบัติราชการ เรื่องขององค์กรและการบริหารงานพยาบาล หรือทักษะเฉพาะบางอย่าง เช่น การบันทึกรายงานผู้ป่วย เป็นต้น จากการศึกษาพบว่าเมื่อปฏิบัติงานจริง พยาบาลวิชาชีพจะรับรู้ความแปลกใหม่ทั้งสองช่วงเวลาที่เก็บข้อมูล ดังนั้นหากมีการจัด

กิจกรรมให้พยาบาลวิชาชีพคุ้นเคยกับระบบการทำงานของโรงพยาบาล การรับรู้ความแปลกใหม่อาจจะมีอยู่ในช่วงสั้น ๆ เท่านั้น ซึ่งจะทำให้พยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ไม่ต้องปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ของตนมากนัก และจะได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

3. แม้ว่าตัวแปรต่าง ๆ จะมีอิทธิพลต่อการปรับตัวทั้งสองช่วงเวลา แต่ขนาดของอิทธิพลรวมทั้งประสิทธิภาพการพยากรณ์ก็ไม่สูงนัก จึงควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงตัวแปรอื่น ที่อาจจะเข้ามาร่วมอธิบายการปรับตัวได้อีกนอกเหนือจากตัวแปรที่ปรากฏตามทฤษฎีของนิโคลสันแล้ว



บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- ธีรเดช ฉายอรุณ. (2540). การศึกษาลักษณะทางพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานและการปรับตัวของผู้เข้าทำงานใหม่. รายงานการศึกษาระยะแรก. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ภูษิตา อินทรประสงค์. (2539). คู่มือการจัดการบริการพยาบาล : จากหลักการสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยุพดี ศรีพัฒนาสุวรรณ. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางการศึกษาภาคปฏิบัติ กับ ความเครียด : และระหว่างความเครียดกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาภาคปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต. วิชาเอก การพยาบาลสาธารณสุข. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สิริลักษณ์ ต้นชัยสวัสดิ์. (2535). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต. วิชาเอกการพยาบาลสาธารณสุข. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. กองแผนงาน. (2535). ความต้องการกำลังคน สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ในช่วง 10 ปีข้างหน้า (2535-2544). รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- Adkins, C.L. (1995). "Previous Work Experience and Organizational Socialization : A Longitudinal Examination," *Academy of Management Journal*. 38 : 839 - 862.
- Ashforth, B.E. & Saks, A.M. (1995). "Work - Role Transitions : A Longitudinal Examination of The Nicholson Model," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 68 : 157 - 175.
- , & ----- (1996). "Socialization Tactics : Longitudinal Effects on Newcomer Adjustment," *Academy of Management Journal*. 39 : 149 - 178.
- Black, J.S. & Ashford, S.J. (1995). "Fitting in or Making Jobs Fit : Factors Affecting Mode of Adjustment for New Hires," *Human Relations*. 48 : 421 - 437.
- Bollen, K.A. (1989). *Structural Equations with Latent Variables*. New York : John Wiley & Sons.
- Brett, J.M. (1984). "Job Transitions and Personal and Role Development," In *Research in Personal and Human Resources Management*. V.2. Edited by Rowland, K.M. and G.R., Ferris. p. 155 - 185. London : JAI Press Inc.
- Bretz, R.D. & Judge, T.A. (1994). "Person-Organization Fit and The Theory of Work Adjustment : Implication for Satisfaction, Turner and Career Success," *Journal of Vocational Behavior*. 44 : 32 - 54.
- Browne, M.W. & Cudeck, R. (1993). "Alternative ways of assessing model fit." In K.A. Bollen & J.S. Long (Editors), *Testing Structural Equation Models*. New Jersey: Sage Publications.

- Burger, J.M. (1992). *Desire for Control : Personality, Social, and Clinical Perspectives*. New York : Plenum Press.
- Dawis, R.V. & Lofquist, L.H. (1984). *A Psychological Theory of Work Adjustment*. Minneapolis, MN : University of Minnesota Press.
- Duttweiler, P.C. (1984). "The Internal Control Index : A Newly Developed Measure of Locus of Control," *Educational and Psychological Measurement*. 44 : 209 - 221.
- Feldman, D.C. (1976). "A Contingency Theory of Socialization," *Administrative Science Quarterly*. 21 : 433 - 452.
- Fournier, V. & Payne, R. (1994). "Change in Self Construction During The Transition from University to Employment : A Personal Construct Psychology Approach," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 67 : 297 - 314.
- Garavan, T.N. & Morley, M. (1997). "The Socialization of High-Potential Graduates into The Organization : Initial Expectations, Experiences and Outcomes," *Journal of Managerial Psychology*. 12 (2) : 118 - 137.
- Hesketh, B., McLachlan, K. & Gardner, D. (1992). "Work Adjustment Theory: an Empirical Test Using a Fuzzy Rating Scale," *Journal of Vocational Behavior*. 40 : 318 - 337.
- Hughes, E.C. (1958). *Men and Their Work*. Glencoe, Ill. The Free Press.
- Jones, G.R. (1986). "Socialization Tactics, Self-Efficacy and Newcomers' Adjustments to Organizations," *Academy of Management Journal*. 29 : 262 - 279.
- Joreskog, K.G. & Sorbom, D. (1989). *LISREL 7 User's Reference Guide*. Chicago : Scientific Software, Inc.
- Joreskog, K.G. & Yang, F. (1996). "Nonlinear Structural Equation Models : The Kenny-Judd Model with Interaction Effects," In *Advanced Structural Equation Modeling : Issues and Techniques*. Edited by G.A., Marcoulides and Schumacker, R.E. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates.
- Katz, R. (1980). "Time and Work : Toward an integrative perspective", In *Research in Organizational Behavior*. V.2. p. 81 - 128. Edited by B.M. Staw and L.L. Cummings.
- Munton, A.G. and West, M.A. (1995). "Innovations and Personal Change : Patterns of Adjustment to Relocation," *Journal of Organizational Behavior*. 16 : 363 - 375.
- Nicholson, N. (1984). "A Theory of Work Role Transitions," *Administrative Science Quarterly*. 29 : 172 - 191.
- Nicholson, N. (1987). "The Transition Cycle : A Conceptual Framework for The Analysis of Change and Human Resources Management," In *Research in Personal and Human Resources Management*. V.5. Edited by Rowland, K.M. and G.R., Ferris. London : JAI Press Inc.

- Nicholson, N. & M. West. (1988). *Managerial Job Change : Men and Women in Transitions*.  
Cambridge : Cambridge University Press.
- , & ----- . (1989). "Transitions, Work Histories, and Careers," In *Handbook of Career Theory*.  
Edited by M.B. Arthur, D.T. Hall, and B.S. Lawrence. New York : Cambridge University  
Press.
- Porter, L.W., Lawler, E.E., & Hackman, J.R. (1975). *Behavior in Organization*. New York :  
McGraw-Hill.
- Saks, A.L. & Ashforth, B.E. (1997). "Organizational Socialization : Making Sense of The Past and  
Present as a Prologue for The Future," *Journal of Vocational Behavior*. . 51 : 234 - 279.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G. & Osborn, R.N. (1997). *Organizational Behavior*. 6<sup>th</sup> ed. New York  
: John Wiley & Sons.
- Van Maanen, J.. (1976). "Breaking – In : Socialization to Work," In *Handbook of Work,  
Organization, and Society*. Edited by R. Dubin. p. 67 - 130.
- Van Maanen, J. & Schein, E.H. (1979). "Toward a Theory of Organizational Socialization,"  
*Research in Organizational Behavior*. 1 : 209 - 264.
- Wanous, J.P. (1992). *Organization Entry*. 2<sup>nd</sup> ed. New York : Addison-Wesley Publishing Company.
- West, M.A. ( 1987). "A Measure of Role Innovation at Work," *British Journal of Social Psychology*.  
26 : 83 - 85.
- . (1987). "Role Innovation in The World of Work," *British Journal of Social Psychology*. 26 :  
305 - 315.
- Wickens, T.D. (1989). *Multway Contingency Tables Analysis for The Social Science*. New Jersey :  
Lawrence Erlbaum Associates.

## ภาคผนวก

ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม

ภาคผนวก ข. ชุดคำสั่งของโปรแกรม LISREL ที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานข้อ 2-6

**ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม**

**แบบสอบถามความคิดเห็นในการทำงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่**

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็นสองตอน ตอนแรกเป็นการสอบถามข้อมูลทั่วไปของท่าน ตอนที่สองเป็นการสำรวจเกี่ยวกับความคิดเห็นในการทำงาน กรุณาอ่านคำถามในแต่ละข้อให้ชัดเจน แล้วตอบโดยทำเครื่องหมาย X ลงในช่อง  ของตัวเลือกที่เลือกในแต่ละข้อ

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตัวท่าน**

1. ชื่อ-นามสกุล \_\_\_\_\_
2. ท่านเคยมีประสบการณ์ในการฝึกงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ เมื่อครั้งที่ยังเป็นนักศึกษาพยาบาลมาก่อนหรือไม่  
 ไม่เคย       เคย
3. หากท่านเคยฝึกงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มาก่อน ระยะเวลาในการฝึกงานนาน \_\_\_\_ เดือน
4. ภูมิลำเนาเดิมของท่าน       อยู่ในจังหวัดนี้       เป็นคนจังหวัดอื่น
5. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยของท่านในระดับปริญญาตรี (GPA.) เท่ากับ \_\_\_\_\_

**ตอนที่ 2 ความคิดเห็นในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ**

1. ในการทำงานของท่าน ท่านได้รับอิสระในเรื่องต่อไปนี้อย่างไรบ้าง
  - 1.1. อิสระที่จะทำงานโดยตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย  
 น้อยที่สุด       น้อย       ปานกลาง       มาก       มากที่สุด
  - 1.2. อิสระที่จะกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการทำงาน  
 น้อยที่สุด       น้อย       ปานกลาง       มาก       มากที่สุด
  - 1.3. อิสระที่จะเลือกวิธีการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย  
 น้อยที่สุด       น้อย       ปานกลาง       มาก       มากที่สุด
  - 1.4. อิสระที่จะเลือกปฏิบัติงานที่มาจากสายงานต่าง ๆ ตามลำดับความสำคัญได้  
 น้อยที่สุด       น้อย       ปานกลาง       มาก       มากที่สุด

1.5. อีสารที่จะเลือกบุคคลมาทำงานด้วย เพื่อให้งานบรรลุผล

น้อยที่สุด       น้อย       ปานกลาง       มาก       มากที่สุด

2. ท่านคิดว่าหน่วยงานนี้ตั้งความคาดหวังในการทำงานของท่าน ในเรื่องต่อไปนี้ แตกต่างไปจาก  
หน่วยงานอื่นที่ท่านเคยทำหรือเคยฝึกงานมาก่อนหน้านี้มากน้อยเพียงใด

2.1. ความคาดหวังในเรื่องภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ

ไม่แตกต่าง    แตกต่างเล็กน้อย    แตกต่างกันพอควร    แตกต่างกันมาก    แตกต่างกันมากที่สุด

2.2. ความคาดหวังเกี่ยวกับทักษะที่ต้องใช้ในการทำงาน

ไม่แตกต่าง    แตกต่างเล็กน้อย    แตกต่างกันพอควร    แตกต่างกันมาก    แตกต่างกันมากที่สุด

2.3. ความคาดหวังในวิธีการทำงาน

ไม่แตกต่าง    แตกต่างเล็กน้อย    แตกต่างกันพอควร    แตกต่างกันมาก    แตกต่างกันมากที่สุด

2.4. ความคาดหวังเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ไม่แตกต่าง    แตกต่างเล็กน้อย    แตกต่างกันพอควร    แตกต่างกันมาก    แตกต่างกันมากที่สุด

2.5. ความคาดหวังเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ไม่แตกต่าง    แตกต่างเล็กน้อย    แตกต่างกันพอควร    แตกต่างกันมาก    แตกต่างกันมากที่สุด

2.6. ความคาดหวังเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการ

ไม่แตกต่าง    แตกต่างเล็กน้อย    แตกต่างกันพอควร    แตกต่างกันมาก    แตกต่างกันมากที่สุด

3. จงพิจารณาว่า สถานการณ์ต่อไปนี้ เป็นจริงสำหรับท่านเพียงใด

3.1. ในหน่วยงานนี้ได้กำหนดลักษณะของงานไว้ชัดเจนว่า เมื่อทำงานหนึ่งสำเร็จแล้ว งานต่อไปจะต้องทำอะไร

ไม่จริงเลย    ไม่จริง       เป็นจริงบ้าง    ค่อนข้างจริง    เป็นจริงที่สุด

3.2. ผู้ใหญ่ในหน่วยงานนี้เห็นความสำคัญของการให้การแนะนำ และการอบรมการทำงานให้กับพยาบาลที่เข้าใหม่

ไม่จริงเลย    ไม่จริง       เป็นจริงบ้าง    ค่อนข้างจริง    เป็นจริงที่สุด

3.3. ท่านได้รับความไว้วางใจจากหน่วยงาน ให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

ไม่จริงเลย    ไม่จริง       เป็นจริงบ้าง    ค่อนข้างจริง    เป็นจริงที่สุด

3.4. การเรียนรู้ที่ท่านได้รับจากการทำงาน จะช่วยส่งเสริมการทำงานที่ยากและซับซ้อนมากขึ้นไปตามลำดับ

ไม่จริงเลย  ไม่จริง  เป็นจริงบ้าง  ค่อนข้างจริง  เป็นจริงที่สุด

3.5. ท่านมีความเข้าใจในบทบาทของตนเองชัดเจนขึ้น จากการสังเกตรุ่นพี่ในที่ทำงาน

ไม่จริงเลย  ไม่จริง  เป็นจริงบ้าง  ค่อนข้างจริง  เป็นจริงที่สุด

3.6. ท่านรู้สึกว่าจะไม่มีโอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เท่าที่ควร

ไม่จริงเลย  ไม่จริง  เป็นจริงบ้าง  ค่อนข้างจริง  เป็นจริงที่สุด

3.7. หน่วยงานนี้มีการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของท่านในแต่ละระยะไว้อย่างชัดเจน เพื่อที่จะพัฒนาบุคลากรได้เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ

ไม่จริงเลย  ไม่จริง  เป็นจริงบ้าง  ค่อนข้างจริง  เป็นจริงที่สุด

3.8. ท่านได้รับคำแนะนำในการทำงานน้อยมาก จากสมาชิกคนอื่นที่มีประสบการณ์สูงกว่า

ไม่จริงเลย  ไม่จริง  เป็นจริงบ้าง  ค่อนข้างจริง  เป็นจริงที่สุด

3.9. ท่านรู้สึกว่าจะหน่วยงานนี้พอใจที่จะให้ท่านเป็นตัวของตัวเอง โดยไม่คาดหวังจะเปลี่ยนแปลงตัวท่าน

ไม่จริงเลย  ไม่จริง  เป็นจริงบ้าง  ค่อนข้างจริง  เป็นจริงที่สุด

3.10. หน่วยงานนี้ไม่ได้จัดให้ผู้เข้าทำงานใหม่ ได้รับประสบการณ์ตามลำดับขั้นที่ควรจะเป็น

ไม่จริงเลย  ไม่จริง  เป็นจริงบ้าง  ค่อนข้างจริง  เป็นจริงที่สุด

3.11. ท่านแทบจะไม่ได้รับข้อมูลจากคนที่เคยอยู่ในตำแหน่งนี้เลย ว่าท่านควรทำงานนี้อย่างไร

ไม่จริงเลย  ไม่จริง  เป็นจริงบ้าง  ค่อนข้างจริง  เป็นจริงที่สุด

3.12. ท่านต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมของตนเอง เพื่อให้ได้รับการยอมรับในหน่วยงานนี้

ไม่จริงเลย  ไม่จริง  เป็นจริงบ้าง  ค่อนข้างจริง  เป็นจริงที่สุด

3.13. หน่วยงานนี้ได้กำหนดลำดับความก้าวหน้าในการทำงานไว้อย่างชัดเจน

ไม่จริงเลย  ไม่จริง  เป็นจริงบ้าง  ค่อนข้างจริง  เป็นจริงที่สุด

3.14. ท่านมักถูกปล่อยให้ค้นหาเองตามลำพังว่า บทบาทของท่านควรเป็นอย่างไร

ไม่จริงเลย  ไม่จริง  เป็นจริงบ้าง  ค่อนข้างจริง  เป็นจริงที่สุด

3.15. ท่านรู้สึกว่าจะหน่วยงานนี้ให้การยอมรับความสามารถและทักษะของท่าน ตั้งแต่เข้ามาทำงานในตำแหน่งนี้

ไม่จริงเลย  ไม่จริง  เป็นจริงบ้าง  ค่อนข้างจริง  เป็นจริงที่สุด



#### 4. ท่านคิดว่าในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพนี้ ทำให้ท่านต้องเปลี่ยนแปลงตัวเองในด้านใดบ้าง

##### คำชี้แจงเพิ่มเติม :

การเปลี่ยนแปลงตัวเอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในภาพรวมเกี่ยวกับเอกลักษณ์ส่วนบุคคล อันประกอบไปด้วย ค่านิยม ทักษะคติ เป้าหมายงานอาชีพ และบุคลิกภาพ ขอให้ท่านพิจารณาโดยรวม ตามความหมายที่ให้นามในแต่ละด้าน

ด้านทัศนคติ : ความรู้สึกต่อสิ่งต่าง ๆ ทั้งที่ชอบและไม่ชอบ ได้แก่

##### 1. ทัศนคติต่อผู้ป่วย

ไม่เปลี่ยนแปลง  เปลี่ยนเล็กน้อย  เปลี่ยนพอควร  เปลี่ยนค่อนข้างมาก  เปลี่ยนมากที่สุด

##### 2. ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

ไม่เปลี่ยนแปลง  เปลี่ยนเล็กน้อย  เปลี่ยนพอควร  เปลี่ยนค่อนข้างมาก  เปลี่ยนมากที่สุด

##### 3. ทัศนคติต่อวิชาชีพ

ไม่เปลี่ยนแปลง  เปลี่ยนเล็กน้อย  เปลี่ยนพอควร  เปลี่ยนค่อนข้างมาก  เปลี่ยนมากที่สุด

ด้านเป้าหมายในงานอาชีพ : แผนงานในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของท่าน ได้แก่

##### 1. แผนเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงาน

ไม่เปลี่ยนแปลง  เปลี่ยนเล็กน้อย  เปลี่ยนพอควร  เปลี่ยนค่อนข้างมาก  เปลี่ยนมากที่สุด

##### 2. แผนเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน

ไม่เปลี่ยนแปลง  เปลี่ยนเล็กน้อย  เปลี่ยนพอควร  เปลี่ยนค่อนข้างมาก  เปลี่ยนมากที่สุด

##### 3. แผนเกี่ยวกับการโยกย้ายที่ทำงาน

ไม่เปลี่ยนแปลง  เปลี่ยนเล็กน้อย  เปลี่ยนพอควร  เปลี่ยนค่อนข้างมาก  เปลี่ยนมากที่สุด

ด้านค่านิยม : การให้คุณค่ากับสิ่งต่าง ๆ ที่ท่านเห็นว่าสำคัญสำหรับชีวิต ได้แก่

##### 1. ค่านิยมเกี่ยวกับความเสมอภาคในการทำงาน

ไม่เปลี่ยนแปลง  เปลี่ยนเล็กน้อย  เปลี่ยนพอควร  เปลี่ยนค่อนข้างมาก  เปลี่ยนมากที่สุด

##### 2. ค่านิยมเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการทำงาน

ไม่เปลี่ยนแปลง  เปลี่ยนเล็กน้อย  เปลี่ยนพอควร  เปลี่ยนค่อนข้างมาก  เปลี่ยนมากที่สุด

##### 3. ค่านิยมเรื่องการเคารพผู้อาวุโส

ไม่เปลี่ยนแปลง  เปลี่ยนเล็กน้อย  เปลี่ยนพอควร  เปลี่ยนค่อนข้างมาก  เปลี่ยนมากที่สุด

##### 4. ค่านิยมเรื่องการช่วยเหลือผู้อื่น

ไม่เปลี่ยนแปลง  เปลี่ยนเล็กน้อย  เปลี่ยนพอควร  เปลี่ยนค่อนข้างมาก  เปลี่ยนมากที่สุด

ด้านบุคลิกภาพ : คุณลักษณะต่าง ๆ ที่หล่อหลอมมาเป็นตัวท่าน ได้แก่

1. บุคลิกภาพด้านการควบคุมอารมณ์

ไม่เปลี่ยนเลย  เปลี่ยนเล็กน้อย  เปลี่ยนพอควร  เปลี่ยนค่อนข้างมาก  เปลี่ยนมากที่สุด

2. บุคลิกภาพด้านการกล้าแสดงออก

ไม่เปลี่ยนเลย  เปลี่ยนเล็กน้อย  เปลี่ยนพอควร  เปลี่ยนค่อนข้างมาก  เปลี่ยนมากที่สุด

3. บุคลิกภาพด้านการเข้าสังคม

ไม่เปลี่ยนเลย  เปลี่ยนเล็กน้อย  เปลี่ยนพอควร  เปลี่ยนค่อนข้างมาก  เปลี่ยนมากที่สุด

4. บุคลิกภาพด้านการวางแผนและการตัดสินใจ

ไม่เปลี่ยนเลย  เปลี่ยนเล็กน้อย  เปลี่ยนพอควร  เปลี่ยนค่อนข้างมาก  เปลี่ยนมากที่สุด

5. กรุณาระบุว่าสถานการณ์ต่อไปนี้ เป็นจริงสำหรับการทำงานของท่านเพียงใด

5.1. ท่านได้เปลี่ยนแปลงเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายในการทำงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของท่าน

ไม่จริงเลย  ไม่จริง  เป็นจริงบ้าง  ค่อนข้างจริง  เป็นจริงที่สุด

5.2. ท่านพยายามแสดงให้ผู้อื่นทราบอย่างชัดเจน ถึงแนวทางในการปฏิบัติงานตามบทบาทของท่าน ควรเป็นไปในแนวทางใด

ไม่จริงเลย  ไม่จริง  เป็นจริงบ้าง  ค่อนข้างจริง  เป็นจริงที่สุด

5.3. ท่านพยายามปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานบางอย่าง เพื่อให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ไม่จริงเลย  ไม่จริง  เป็นจริงบ้าง  ค่อนข้างจริง  เป็นจริงที่สุด

5.4. สิ่งที่ทำให้ท่านรู้สึกพอใจในการทำงานที่รับผิดชอบ ก็คือ การได้เลือกวิธีการทำงานของตนเอง

ไม่จริงเลย  ไม่จริง  เป็นจริงบ้าง  ค่อนข้างจริง  เป็นจริงที่สุด

5.5. ท่านเป็นผู้เลือกใช้เครื่องมือ หรือเทคโนโลยีในการทำงานที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม

ไม่จริงเลย  ไม่จริง  เป็นจริงบ้าง  ค่อนข้างจริง  เป็นจริงที่สุด

5.6. ท่านชอบที่จะริเริ่มวิธีการใหม่ ๆ หรือสร้างระบบข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ขึ้นมาใช้ในการทำงาน

ไม่จริงเลย  ไม่จริง  เป็นจริงบ้าง  ค่อนข้างจริง  เป็นจริงที่สุด

5.7. ท่านเป็นผู้เลือกเพื่อนร่วมงาน หรือทีมงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ไม่จริงเลย  ไม่จริง  เป็นจริงบ้าง  ค่อนข้างจริง  เป็นจริงที่สุด

5.8. ท่านทำการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายผู้ร่วมงานบางคน เพื่อให้ทำงานในหน่วยงานนี้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ไม่จริงเลย  ไม่จริง  เป็นจริงบ้าง  ค่อนข้างจริง  เป็นจริงที่สุด

6. ในการทำงานของท่าน ท่านได้เคยเกิดความรู้สึกหรือแสดงพฤติกรรมตามที่ระบุไว้บ่อยเพียงใด

6.1. ท่านชอบงานที่สามารถตัดสินใจหรือรับผิดชอบด้วยตนเอง

แทบจะไม่เคย  บางโอกาส  พอสมควร  บ่อย  เป็นประจำ

6.2. ถ้าท่านมุ่งหวังในสิ่งใด ท่านจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น

แทบจะไม่เคย  บางโอกาส  พอสมควร  บ่อย  เป็นประจำ

6.3. ท่านต้องการให้ผู้อื่นควบคุมท่าน เพื่อให้ทำงานสำเร็จ

แทบจะไม่เคย  บางโอกาส  พอสมควร  บ่อย  เป็นประจำ

6.4. เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ท่านจะพยายามควบคุมสถานการณ์ให้ได้ตามที่ท่านเห็นสมควร

แทบจะไม่เคย  บางโอกาส  พอสมควร  บ่อย  เป็นประจำ

6.5. เมื่ออยู่ในกลุ่ม ท่านให้สมาชิกคนอื่นเป็นผู้ตัดสินใจ

แทบจะไม่เคย  บางโอกาส  พอสมควร  บ่อย  เป็นประจำ

6.6. ท่านจะเปลี่ยนพฤติกรรม เมื่อมีคนไม่เห็นด้วยกับท่าน ไม่ว่าเรื่องใด

แทบจะไม่เคย  บางโอกาส  พอสมควร  บ่อย  เป็นประจำ

6.7. ท่านชอบที่จะอยู่ในฐานะของผู้นำ

แทบจะไม่เคย  บางโอกาส  พอสมควร  บ่อย  เป็นประจำ

6.8. ท่านมั่นใจว่าความคิดของท่าน สามารถจะปฏิบัติได้จริง และจะโน้มน้าวให้ผู้อื่นทำตามได้

แทบจะไม่เคย  บางโอกาส  พอสมควร  บ่อย  เป็นประจำ

6.9. ท่านปล่อยให้ความต้องการของคนอื่นขึ้นนำสิ่งที่ท่านต้องการจะทำ

แทบจะไม่เคย  บางโอกาส  พอสมควร  บ่อย  เป็นประจำ

7. ในทรรศนะของท่านเกี่ยวกับการทำงาน กรุณาระบุว่าท่านให้ความสำคัญกับสิ่งเหล่านี้เพียงใด

7.1. ทำงานในที่ซึ่งมีการสะท้อนให้ท่านทราบว่า ควรทำงานอย่างไร

ไม่สำคัญเลย  ไม่ค่อยสำคัญ  สำคัญพอควร  สำคัญมาก  สำคัญมากที่สุด

7.2. การชี้แจงจากหน่วยงานว่า ต้องการให้ท่านทำอะไรบ้าง

ไม่สำคัญเลย  ไม่ค่อยสำคัญ  สำคัญพอควร  สำคัญมาก  สำคัญมากที่สุด

## 7.3 คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน

ไม่สำคัญเลย  ไม่ค่อยสำคัญ  สำคัญพอควร  สำคัญมาก  สำคัญมากที่สุด

## 7.4. การติดตามงานจากผู้บังคับบัญชา

ไม่สำคัญเลย  ไม่ค่อยสำคัญ  สำคัญพอควร  สำคัญมาก  สำคัญมากที่สุด

## 7.5. ทำงานอย่างใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา อันจะทำให้ทราบถึงผลของการทำงาน

ไม่สำคัญเลย  ไม่ค่อยสำคัญ  สำคัญพอควร  สำคัญมาก  สำคัญมากที่สุด

## 7.6. การแสดงความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับการทำงานของท่าน

ไม่สำคัญเลย  ไม่ค่อยสำคัญ  สำคัญพอควร  สำคัญมาก  สำคัญมากที่สุด

## 7.7. ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานของท่าน

ไม่สำคัญเลย  ไม่ค่อยสำคัญ  สำคัญพอควร  สำคัญมาก  สำคัญมากที่สุด

## 7.8. ทำงานกับผู้บริหารที่จะคอยชื่นชมการทำงานของท่าน

ไม่สำคัญเลย  ไม่ค่อยสำคัญ  สำคัญพอควร  สำคัญมาก  สำคัญมากที่สุด

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

ธีรเดช นายอรุณ

ผู้วิจัย

## ภาคผนวก ข. ชุดคำสั่งของโปรแกรม LISREL ที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานข้อ 2-6

### 1. ชุดคำสั่งของโปรแกรม LISREL ที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานข้อ 2

Hypothesis 2 (time 1) adjust # 3

observed variables: control disc exp feedb gpa novel pdev rdev tac1 tac2 tac3

correlation matrix:

```

1.00
.115 1.00
.041 .062 1.00
.137 .094 -.062 1.00
.114 -.002 .018 .137 1.00
-.048 -.075 .054 .153 -.108 1.00
-.002 -.054 .047 .152 -.145 .461 1.00
.376 .146 .121 .092 -.016 .057 .215 1.00
.162 .345 .032 .172 -.036 -.086 -.060 .204 1.00
.195 .299 -.051 .232 .029 -.224 -.188 .067 .553 1.00
.166 .452 .076 .032 .054 -.218 -.251 .038 .322 .436 1.00

```

sample size: 243

means: 30.33 16.12 .83 30.51 2.85 15.57 37.92 23.18 19.08 20.31 16.67

standard deviations: 3.43 2.63 .38 4.12 .33 4.84 9.76 3.57 2.56 2.63 2.61

paths:

novel exp gpa tac1 tac2 tac3 feedb -> pdev

disc exp gpa tac1 tac2 tac3 control -> rdev

path diagram

options: me=glis

lisrel output: sc ef mi rs

end of problem

## 2. ชุดคำสั่งของโปรแกรม LISREL ที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานข้อ 3

Hypothesis 3 (time 2) adjust# 1

observed variables: control disc feedb novel pdev rdev tac1 tac2 tac3

correlation matrix:

```

1.00
.297 1.00
.105 .286 1.00
-.096 -.157 -.059 1.00
.017 -.066 .080 .395 1.00
.278 .299 .236 .037 .261 1.00
.110 .317 .197 -.172 -.065 .166 1.00
.318 .380 .224 -.147 -.139 .078 .611 1.00
.344 .542 .078 -.325 -.245 .171 .313 .503 1.00

```

sample size: 212

means: 30.34 16.93 29.98 16.78 39.11 23.75 18.83 19.98 16.94

standard deviations: 3.50 2.69 4.12 4.68 9.70 3.03 2.40 2.33 2.58

paths:

novel tac1 tac3 tac2 feedb -> pdev

disc tac1 tac2 tac3 control -> rdev

pdev -> rdev

path diagram

options: me=gl

let the errors of pdev and rdev correlate

lisrel output: sc ef mi rs

end of problem

### 3. ชุดคำสั่งของโปรแกรม LISREL ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อ 4

Hypothesis 4 (time 1-2) adjust # 2

observed variables: control2 disc2 feedb2 novel2 pdev1 rdev1 pdev2 rdev2

correlation matrix:

```

1.000
.297 1.000
.105 .286 1.000
-.096 -.157 -.059 1.000
-.032 .090 .094 .262 1.000
.203 .042 .079 .070 .173 1.000
.017 -.066 .080 .395 .515 .279 1.000
.278 .299 .236 .037 .103 .375 .261 1.000

```

sample size: 212

means: 30.34 16.93 29.98 16.78 37.85 23.18 39.11 23.75

standard deviations: 3.50 2.69 4.12 4.68 9.67 3.56 9.70 3.03

paths:

pdev1 -> feedb2 novel2 pdev2

rdev1 -> disc2 control2 rdev2

novel2 feedb2 -> pdev2

disc2 control2 -> rdev2

path diagram

options: me=glis ad=off

let the errors of pdev2 and rdev2 correlate

let the errors of control2 and disc2 correlate

let the errors of disc2 and novel2 correlate

lisrel output: sc ef mi rs

end of problem

#### 4. ชุดคำสั่งของโปรแกรม LISREL ที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานข้อ 5

Hypothesis 5 (time 1)

observed variables: novel disc tac1 tac2 tac3 gpa exp control feedb

mod1 mod2 mod3 mod4 pdev rdev

correlation matrix:

1.00

-.075 1.00

-.086 .345 1.00

-.224 .299 .553 1.00

-.218 .452 .322 .436 1.00

-.108 -.002 -.036 .029 .054 1.00

.054 .062 .032 -.051 .076 .018 1.00

-.048 .115 .162 .195 .166 .114 .041 1.00

.153 .094 .172 .232 .032 .137 -.062 .137 1.00

-.180 .849 .383 .435 .846 .040 .094 .193 .072 1.00

.029 .790 .356 .368 .346 .076 .008 .169 .678 .664 1.00

-.177 .851 .536 .748 .556 .019 .023 .192 .201 .829 .752 1.00

-.103 .851 .777 .504 .474 -.017 .066 .188 .159 .776 .720 .863 1.00

.461 -.054 -.060 -.188 -.251 -.145 .047 -.002 .152 -.168 .053 -.134 -.058 1.00

.057 .146 .204 .067 .038 -.016 .121 .376 .092 .122 .166 .140 .230 .215 1.00

sample size: 243

Means: 15.57 16.12 19.08 20.31 16.67 2.85 .83 30.33 30.51 271.85 492.86 329.38 309.93 37.92  
23.18

Standard deviations: 4.84 2.63 2.56 2.63 2.61 .33 .38 3.43 4.12 72.60 109.84 77.06 74.00 9.76 3.57

paths:

novel tac1 tac2 tac3 gpa exp feedb mod4 -> pdev

disc tac1 tac2 tac3 gpa exp control mod4 -> rdev

path diagram

options: me=glis

let the errors of pdev and rdev correlate

lisrel output: sc ef mi rs

end of problem



## 5. ชุดคำสั่งของโปรแกรม LISREL ที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานข้อ 6

### Hypothesis 6 (time 2) adjust # 2

observed variables: novel disc tac1 tac2 tac3 control feedb mod1 mod2 mod3 mod4

pdev rdev

correlation matrix:

```

1.000
-.157 1.000
-.172 .317 1.000
-.147 .380 .611 1.000
-.325 .542 .313 .503 1.000
-.096 .297 .110 .318 .344 1.000
-.059 .286 .197 .224 .078 .105 1.000
-.286 .873 .348 .489 .873 .388 .221 1.000
-.147 .829 .336 .388 .410 .268 .766 .712 1.000
-.189 .881 .526 .765 .620 .385 .323 .850 .778 1.000
-.205 .852 .758 .586 .527 .281 .318 .783 .758 .889 1.000
.395 -.066 -.065 -.139 -.245 .017 .080 -.172 .001 -.109 -.069 1.000
.037 .299 .166 .078 .171 .278 .236 .270 .336 .255 .302 .261 1.000

```

sample size: 212

means: 16.78 16.93 18.83 19.98 16.94 30.34 29.98 290.58 510.82 340.74 320.94 39.11 23.75

standard deviations: 4.68 2.69 2.40 2.33 2.58 3.50 4.12 78.24 123.06 77.55 74.63 9.70 3.03

paths:

novel tac1 tac3 tac2 feedb mod1 mod2 mod4 -> pdev

disc tac1 tac2 tac3 control mod3 mod4 -> rdev

pdev -> rdev

path diagram

options: me=glis

let the errors of pdev and rdev correlate

lisrel output: sc ef mi rs

end of problem

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นายธีรเดช	ชื่อสกุล นายอรุณ
เกิดวันที่	22 พฤศจิกายน 2508
สถานที่เกิด	อำเภอบางเขน จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	29/167 รามอินทรา 27 แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพฯ 10220
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักวิจัย ระดับ 5
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2 พระจันทร์ เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2525	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบดินทร์เดชา (สิงห์ สิงหเสนีย์)
พ.ศ. 2531	การศึกษามัธยมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2534	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
พ.ศ. 2541	วิทยาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

158.7

56647

ง.๗

การศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่  
โดยใช้การสำรวจซ้ำ สองช่วงเวลา

Nicholson : 1984

บทคัดย่อ

ของ

ธีรเดช ฉายอรุณ



Th 21214

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

มีนาคม 2542

120 938

29 ส.ย. 2542

## บทคัดย่อ

ธีรเดช ฉายอรุณ. (2542). การศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ โดยใช้การสำรวจซ้ำ สองช่วงเวลา. วิทยานิพนธ์ วท.ศ. (พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

คณะกรรมการควบคุม: ดร.วิลาสลักษณ์ ชวัลลี, ผศ.ดร.อรพินทร์ ชุชม, ดร.ชูศักดิ์ ชัมภลิขิต.

การวิจัยนี้ มีจุดประสงค์เพื่อทำการศึกษารูปแบบการปรับตัวและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ สองช่วงเวลา คือ เมื่อปฏิบัติงานครบ 2 เดือน และ 6 เดือนตามลำดับ นอกจากนี้ยังได้ศึกษาถึงปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปรับตัว ในการวิจัยนี้อาศัยทฤษฎีของนิโคลสันและการศึกษาระยะแรกของผู้วิจัยเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ สังกัดโรงพยาบาลศูนย์ทั้ง 19 แห่ง โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 255 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำโดยใช้แบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบไปด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปรแบบสองทาง การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows 7.5 และ LISREL 8.0

ผลการศึกษาพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรูปแบบการปรับตัวแบบการทำเหมือนที่เคยปฏิบัติ ทั้งสองช่วงเวลา 2) การปรับตัวในระยะที่ 1 กับระยะที่ 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในระยะที่ 1 ได้แก่ ความแปลกใหม่ ความปรารถนาที่จะควบคุม ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิม และการถ่ายทอดทางสังคมแบบตามลำดับขั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน 4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในระยะที่ 2 ได้แก่ ความมีอิสระ ความแปลกใหม่ ความปรารถนาที่จะควบคุม ความปรารถนาที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับ การถ่ายทอดทางสังคมแบบตามลำดับขั้น vs. การถ่ายทอดทางสังคมไม่เป็นขั้นตอน และการถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ vs. การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ 5) การปรับตัวในระยะที่ 2 ได้รับอิทธิพลจากการปรับตัวในระยะที่ 1 ทั้งอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่าน ข้อกำหนดของบทบาทและชนิดของแรงจูงใจ และ 6) ปฏิสัมพันธ์ของข้อกำหนดของบทบาท ชนิดของแรงจูงใจ ไม่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวทั้งสองช่วงเวลา

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้เสนอแนะให้สถานศึกษาได้เตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาพยาบาล ให้มีความคุ้นเคยกับการทำงานในโรงพยาบาล นอกจากนี้ยังเสนอแนะให้ทางโรงพยาบาลได้จัดกิจกรรมต่างๆ ในช่วงแรกก็เข้าทำงาน ให้สอดคล้องกับลักษณะพฤติกรรมของบุคลากรที่เพิ่งประสงค์ กล่าวคือ หากต้องการคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ขององค์การ ก็ควรจัดกิจกรรมให้บุคคลได้มีการเปลี่ยนแปลงลักษณะของตนเองให้สอดคล้องกับเอกลักษณ์ขององค์การ หากต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ก็ควรให้บุคคลได้มีอิสระในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามแนวทางของตนเอง ซึ่งจะเป็นการสร้างบทบาทใหม่ให้เกิดขึ้นในองค์การ

A STUDY OF NEW REGISTERED NURSES' WORK ADJUSTMENT  
A TWO-WAVE PANEL SURVEY

AN ABSTRACT  
BY  
TEERADEJ CHAI-ARON

Presented in partial fulfillment of the requirements  
For the Doctor of Philosophy in Applied Behavioral Science Research  
at Srinakharinwirot University

March 1999

Teeradej Chai-Aroon. (1999). A study of new registered nurses' work adjustment : A two-wave panel survey. Dissertation, Ph.D. (Behavioral Science). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee. Dr. Wiladlak Chuawanlee, Asst. Prof. Dr. Oraphin Choochom, Dr. Choosak Khampalikit.

The objectives of this research were to study mode of adjustment and factors affecting work adjustment, personal development and role development, of new registered nurses after 2 and 6 months on the job. The research also examined the interactions between independent variables, role requirements, motivational orientations, prior occupational socialization, and socialization tactics, on work adjustment. Nicholson's theory of work role transitions and the researcher's pilot study were applied to develop the conceptual framework of this research. The sample 255 new registered nurses employed in the year 1999, was selected from 19 region hospitals in Thailand. Questionnaires were used to collect data and two-way MANOVA, LISREL, and also descriptive statistics were utilized in data analysis.

The findings were as follows: 1) most of the samples employed a *replication* as a mode of adjustment at 2 and 6 months period of study, 2) personal and role developments at the two periods of time were significantly correlated, 3) both personal and role developments at the first period were affected by job novelty, desire for control, desire for feedback, investiture vs. divestiture socialization and sequential vs. random socialization, 4) in the second period personal and role developments were affected by job novelty, job discretion, desire for control, desire for feedback, serial vs. disjunctive socialization and sequential vs. random socialization, 5) personal and role developments at the second period were affected by personal and role developments at the first period and indirectly affected through the role requirements and motivational orientations and 6) interactions between selected variables did not have an effect on both personal and role developments.

The researcher suggests that nursing school should prepare their students by taking into account the direct experience in the hospitals on both medical care and other routine work. Moreover, the personnel administrative unit should take care the new registered nurses by providing activities that promote nurses' personal and role developments.