

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การสนับสนุนจากองค์กร กับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร*

RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, ATTITUDE TOWARD NURSING PROFESSION, ORGANIZATIONAL SUPPORT AND PROFESSIONAL COMMITMENT OF STAFF NURSES IN PRIVATE

สมนึก โสติดิกิจกุล** ยุพิน อังสุโรจน์***

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาค้างนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา ในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 350 คน เลือกโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันในวิชาชีพ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และค่าความเที่ยงโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามส่วนที่ 2-4 มีค่าเท่ากับ .89, .92, และ .94 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การจูงใจ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

- 1.เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.31, 3.83 และ 4.12 ตามลำดับ)
- 2.อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร
- 3.เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r = .64 และ .58 ตามลำดับ)

คำสำคัญ: เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในวิชาชีพ

Abstract

The purposes of this research were to study relationships between personal factors which were age, education, and work experience, attitude toward nursing profession, organizational support and professional commitment of staff nurses in private hospitals, Bangkok Metropolis. The subjects consisted of 350 staff nurses working full time in private hospitals who were selected by multi-stage sampling technique. Data were collected using personal factors, attitude toward nursing profession, organizational support, and professional commitment questionnaires. The instruments were tested for validity and reliability. The Cronbach's alpha coefficients were .89, .92, and .94, respectively. Statistical techniques utilized in data analysis were percentage, mean, standard deviation, contingency coefficient and Pearson's product moment correlation coefficient.

Major findings were as follows:

1. The mean score of attitude toward nursing profession, organizational support and professional commitment were at the high level ($\bar{X}$ = 4.31, 3.83 and 4.12 respectively)
2. Age, education, and work experience were no related to professional commitment of staff nurses in private hospitals.

* บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้ให้ทุนสนับสนุนบางส่วนสำหรับการวิจัยครั้งนี้

** พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ประชาชื่น

***รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. The relationships between attitude toward nursing profession, organizational support were positively significant related to professional commitment, at $p < .05$ level ($r = .64$ and $.58$, respectively).

Keyword: attitude toward nursing profession, organizational support, professional commitment

Sommuk Sottikijkul and Yupin Aungsuroch. Relationships between Personal Factors, Attitude toward Nursing Profession, Organizational Support and Professional Commitment of Staff Nurses in Private Hospitals, Bangkok Metropolis. Journal of The Royal Thai Army Nurses, January – June, 2011: 12(1): 65 - 72

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรบุคคล เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีความมากที่สุดขององค์การ หากไม่สามารถรักษานักวิชาการที่มีความสามารถไว้ ย่อมส่งผลเสียต่อองค์การ¹ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทำให้เหตุผลของการก้าวสู่วิชาชีพการพยาบาลเปลี่ยนแปลงไป เป็นการคำนึงถึงผลตอบแทนที่ได้รับและความมั่นคงในวิชาชีพมากขึ้น เมื่อพยาบาลวิชาชีพไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการย่อมเกิดการลาออกหรือเปลี่ยนงานไปประกอบอาชีพอื่น

โรงพยาบาลเอกชนมีรูปแบบการบริหารงานเชิงธุรกิจ ต่างได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ทำให้โรงพยาบาลเหล่านี้ต้องมีการปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อความอยู่รอดขององค์การ ประกอบกับความรุนแรงและซับซ้อนของปัญหาความเจ็บป่วยเพิ่มมากขึ้น ล้วนเป็นแรงกดดันทำให้พยาบาลเกิดความไม่มั่นคงในวิชาชีพเกิดความวิตกกังวลต่อแหล่งงานในการทำงาน² ส่งผลต่อการคงอยู่ในวิชาชีพ

สำหรับประเทศไทย การขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร เริ่มมีความรุนแรงขึ้นจากรายงานการสำรวจโรงพยาบาลเอกชนในปี พ.ศ. 2550 พบว่าอัตราพยาบาลมีไม่เพียงพอกับปริมาณความต้องการ³ ประกอบกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2547-2551 ให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางสุขภาพของเอเชีย การสนับสนุนให้โรงพยาบาลเอกชนในเมืองใหญ่ที่มีขีดความสามารถ พัฒนาให้มีระดับมาตรฐานคุณภาพสู่สากล ทำให้โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันสูงทั้งในด้านคุณภาพของการบริการและบุคลากร ในการให้บริการการพยาบาล พยาบาลยังจำเป็นต้องมีความรู้สึกรักผูกพันหรือมีใจรักต่อวิชาชีพ เพื่อให้การให้บริการที่ดีมีคุณภาพ⁴ ความผูกพันต่อวิชาชีพการพยาบาล เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำนายถึงการคงอยู่ในวิชาชีพ⁵ สะท้อนถึงความตั้งใจออกจากงาน^{6,7,8} หากพยาบาลมีความผูกพันต่อวิชาชีพสูง ย่อมไม่คิดเปลี่ยนงาน^{9,10} ทำให้การลาออกจากวิชาชีพลดลง^{11,12} ซึ่งความผูกพันในวิชาชีพแสดงออกได้ 3 องค์ประกอบ คือความตั้งใจใช้ความพยายามเพื่อวิชาชีพ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของวิชาชีพ รวมทั้งปรารถนาที่จะอยู่ในวิชาชีพต่อไป¹³

การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในวิชาชีพได้นั้น มีปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านสถานการณ์^{14,15} ซึ่งปัจจัยด้านบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพ ส่วนปัจจัยด้านสถานการณ์คือการสนับสนุนจากองค์การโดยอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ^{8,15,17,18} ส่วนเจตคติเป็นความรู้สึก ความเชื่อและแนวโน้มในการมองเห็นคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้การเรียนรู้ และการแสดงออกของบุคคล การมีเจตคติที่ไม่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาลเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่ง ที่ทำให้พยาบาลไม่ผูกพันในวิชาชีพ เกิดการลาออกและเปลี่ยนอาชีพ^{19,20} พยาบาลที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ จะทำให้มีแรงจูงใจที่จะดำเนินการให้บรรลุสู่เป้าหมายที่ตนตั้งไว้ เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดความผูกพันกับงานนั้นๆ ดังการศึกษาที่พบว่า พยาบาลที่มีเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลที่ดีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อวิชาชีพ^{21,22,23}

การสนับสนุนจากองค์การเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ เป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์การพยาบาลกับพยาบาลเพื่อเป้าหมายของผลลัพธ์ในการดูแลผู้ป่วยที่มีคุณภาพ ดังที่พบว่า การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ²⁴ และการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับความสำนึกในวิชาชีพ²⁵ การสนับสนุนจากองค์การทำให้มีการผูกพันกับองค์การและความผูกพันในวิชาชีพ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพได้²⁶

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร และปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล และการสนับสนุนจากองค์การว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการหรือไม่ ซึ่งคาดว่าจะมีประโยชน์ต่อผู้บริหารทางการพยาบาล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้พยาบาลมีความผูกพันในวิชาชีพและคงอยู่ในวิชาชีพซึ่งจะช่วยปรับปรุงการบริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การสนับสนุนจากองค์กร กับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research)

เครื่องมือวิจัย

1. แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ และเติมคำในช่องว่าง
2. แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล เป็นแบบสอบถามชนิดให้เลือกตอบ สร้างขึ้นจากแนวคิดเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลตามการศึกษาของพัฒนาดี เสรีนันทน์ และจริยวัตร คมพัคฆ์²⁶ บูรณาการกับอารีย์ สุขก่องวารี²⁷ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาได้ค่า CVI เท่ากับ .88 และค่าความเที่ยงจากการทดลองใช้เครื่องมือ ได้ค่าแอลฟาเท่ากับ 0.89
3. แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร เป็นแบบสอบถามชนิดให้เลือกตอบ สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดการสนับสนุนจากองค์กร ตามแนวคิดของ Eisenberger, et al²⁸ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาได้ค่า CVI เท่ากับ 0.84 และค่าความเที่ยงจากการทดลองใช้เครื่องมือ ได้ค่าแอลฟา เท่ากับ 0.92
4. แบบสอบถามความผูกพันในวิชาชีพ เป็นแบบสอบถามชนิดให้เลือกตอบสร้างขึ้นจากการ ศึกษาแนวคิดความผูกพันในวิชาชีพของ Lu, et al¹³ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร (n=350)

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล	4.31	0.67	ดี
การสนับสนุนจากองค์กร	3.83	0.75	ดี
ความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ	4.12	0.68	สูง

จากตารางที่ 1 พบว่าเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.31, 3.83 และ 4.12 ตามลำดับ)

ได้ค่า CVI เท่ากับ .85 และค่าความเที่ยงจากการทดลอง ได้ค่าแอลฟา เท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 11 เมษายน 2552 ถึงวันที่ 15 พฤษภาคม 2552 ได้รับแบบสอบถามคืน 368 ชุด สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ 350 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.08

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลโดยหาค่าการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันในวิชาชีพวิเคราะห์โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การสนับสนุนจากองค์กร กับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์การจรรจ์ (Contingency coefficient) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, r) โดยทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 31.06 ปี โดยมีอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.14 ระดับการศึกษาจบปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 95.14 มีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลเอกชน โดยเฉลี่ย 5.48 ปี โดยอยู่ในช่วงเวลา 1-5 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.86 และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การสนับสนุนจากองค์การ กับความผูกพันในวิชาชีพ ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร (n= 350)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
อายุ	0.01	0.89	ไม่มีความสัมพันธ์
ประสบการณ์การทำงาน	-0.10	0.06	ไม่มีความสัมพันธ์
เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล	0.64	0.00	ปานกลาง
การสนับสนุนจากองค์การ	0.58	0.00	ปานกลาง

P< .05

จากตารางที่ 2 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ส่วนเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล และการสนับสนุนจากองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ($r=0.64$ และ 0.58 ตามลำดับ)

การอภิปรายผล

อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ศึกษาเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การสนับสนุนจากองค์การ และความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัย พบว่า เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล อยู่ในระดับดี (ดังแสดงในตารางที่ 1) อธิบายได้ว่าพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน มีความรู้สึก ความเชื่อ ความคิดเห็นและแนวโน้มในการมอง เห็นคุณค่าของวิชาชีพการพยาบาลในทางบวก หรือดี เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชนมีอิทธิพลต่อการรับรู้ การเรียนรู้ และการแสดงออกของพยาบาล อันเป็นสิ่งที่ส่งเสริมหรืออาจหักล้างแรงขับ (Drive) หรือแรงจูงใจ (Motive) ในการปฏิบัติงานได้²⁹ การที่พยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชนมีเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลที่ดี น่าจะเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ในการทำงานที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้พยาบาลพร้อมที่จะทำหน้าที่ของตนให้ดี และรักที่จะทำด้วยความเต็มใจ³⁰ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานพยาบาลและทักษะการปฏิบัติการพยาบาลเป็นสิ่งที่แสดงถึงมาตรฐานวิชาชีพ³¹ และช่วยทำให้เกิดคุณภาพที่ดีในการปฏิบัติงานของพยาบาล

การสนับสนุนจากองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดี (ดังแสดงในตารางที่ 1) อธิบายได้ว่าพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การในทุกๆ ด้านอันเป็นการแลกเปลี่ยนกัน

ระหว่างผู้ให้กับผู้รับ คือองค์การพยาบาลกับพยาบาลประจำการ เนื่องจากองค์การพยาบาลและผู้บริหารทางการพยาบาลทุกระดับ มีความตระหนักถึงการให้ความช่วยเหลือแก่พยาบาลประจำการในด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน การตรวจสุขภาพ การจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอ ให้โอกาสพัฒนาความรู้และทักษะเชิงวิชาชีพ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การให้คำชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานดี เมื่อพยาบาลได้รับการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงาน ย่อมเกิดความพึงพอใจและใช้ศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีมีคุณภาพและได้รับการยอมรับจากองค์การ ทำให้พยาบาลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและวิชาชีพก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และมีความพึงพอใจในงานทำให้มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีศักยภาพเพื่อคุณภาพในการให้บริการพยาบาล

ความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง (ดังแสดงในตารางที่ 1) อธิบายได้ว่าพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนมีความภาคภูมิใจ ยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ของวิชาชีพการพยาบาล มีความมุ่งมั่นที่จะประกอบวิชาชีพการพยาบาล ให้ความสำคัญยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของวิชาชีพ ตลอดจนมีความตั้งใจที่จะอยู่ในวิชาชีพนี้ตลอดชีวิตการทำงาน เป็นไปตามแนวคิดของ Lu, et al

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การสนับสนุนจากองค์การกับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อธิบายได้ว่าพยาบาลประจำการ ส่วนมากร้อยละ 39.14 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่กำลังปรับเปลี่ยนตนเองสู่การเป็นพยาบาลวิชาชีพ มีโอกาสเลือกงาน เปลี่ยนงานเพื่อหาประสบการณ์ใหม่ๆ รวมทั้งผลตอบแทนต่างๆ ที่จะทำใหตนเองพึงพอใจ อีกทั้งการไปศึกษาต่อเพื่อเปลี่ยนสายงานก็ทำได้ง่าย^{32,33}

ซึ่งจากการวิจัยของ Buerhaus, et al³⁴ พบว่าพยาบาลที่ลาออกจากวิชาชีพ ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลที่มีอายุน้อย สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีไม่เกิน 5 ปี และการศึกษาของวิจิตร ศรีสุพรรณ และคณะ³⁵ พบว่าร้อยละ 78.2 ของพยาบาลที่ทำงานจะออกจากวิชาชีพไปในช่วงระยะ 5 ปีแรก ซึ่งการออกจากการเป็นตัวละครของความผูกพันในวิชาชีพ^{7,8}

ด้านระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อธิบายได้ว่าพยาบาลประจำการ ส่วนมากมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรีถึงร้อยละ 95.14 การที่ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในวิชาชีพ เพราะงานพยาบาลเป็นงานที่ต้องนำความรู้ทางการพยาบาลที่มีอยู่มาปรับและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ และปัญหาของผู้ป่วยแต่ละรายโดยอาศัยศิลปะส่วนบุคคล³⁶ ประกอบกับการทำงานในโรงพยาบาลเอกชน มีสายการบังคับบัญชาชัดเจนถึงแม้จะมีการศึกษาสูงแต่ในการทำงานต้องเป็นไปตามขั้นตอนของสายการบังคับบัญชา จึงไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน

ด้านประสบการณ์การทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในวิชาชีพพยาบาล อธิบายได้ว่าพยาบาลประจำการมีประสบการณ์ในการทำงานโรงพยาบาลเอกชน อยู่ในช่วง 1-5 ปีมากที่สุด ร้อยละ 64.87 การจัดสรรตำแหน่ง และโอกาสก้าวหน้าในการทำงานให้กับพยาบาลที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญยังมีน้อย ซึ่งในโรงพยาบาลเอกชนพยาบาลจะได้รับการเลื่อนขั้นหรือดำรงตำแหน่งที่สูง ขึ้นมีเพียงตำแหน่งหัวหน้าหอหรือหัวหน้าพยาบาล³⁷ อีกทั้งทักษะความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาหรือสถานการณ์ต่างๆ ยังไม่ดี การปฏิบัติงานที่ยากและซับซ้อน รวมทั้งความคาดหวังจากผู้รับบริการที่เพิ่มขึ้น³⁸ ทำให้พยาบาลไม่มีความมั่นใจในการทำงานได้ ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ส่งผลถึงความพึงพอใจและความผูกพันในวิชาชีพได้^{33,39}

เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานครในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=0.64$) อธิบายได้ว่า เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน ก่อให้เกิดความรู้สึก

และพฤติกรรมที่ดีต่อการทำงาน วิชาชีพการพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทั้งด้านศาสตร์และศิลป์ในการให้การช่วยเหลือผู้ป่วยและผู้รับบริการ ผู้ที่จะประกอบวิชาชีพนี้ได้ต้องเป็นผู้ที่มีความเสียสละ อดทน เต็มใจให้บริการแก่ผู้รับบริการทุกระดับ³⁹ วิชาชีพการพยาบาลมีลักษณะเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ และชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคล มีการปฏิบัติต่อธรรมชาติของบุคคลแตกต่างกัน³⁶ กระบวนการของการพยาบาลเป็นความพยายามที่จะเข้าใจมนุษย์ว่า บุคคลแต่ละคนมีลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างกัน⁴⁰ การเข้าไปสัมผัสผู้ป่วยแต่ละคน จึงต้องอาศัยพื้นฐานของความรู้ทางทฤษฎี การค้นคว้าในศาสตร์เฉพาะความร่วมมือกับบุคลากรอื่น⁴¹ ซึ่งการที่พยาบาลมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ จะทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันในวิชาชีพตามมา²³ ส่งผลให้เกิดการขาดงานและลาออกจากวิชาชีพลดลง^{12,42}

การสนับสนุนจากองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน มีความสัมพันธ์ ทางบวก กับความผูกพันในวิชาชีพพยาบาลในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=0.58$) อธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชนรับรู้ได้รับการสนับสนุนจากองค์การพยาบาลในด้านต่างๆ โดยมีพฤติกรรมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การดูแลเอาใจใส่ต่อสวัสดิการและสุขภาพ การเห็นคุณค่าของผลงาน และการได้รับจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอต่อการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจ^{43,44} ทำให้เกิดความผูกพันในวิชาชีพได้สอดคล้องกับการศึกษาของ Aryee and Tan⁶ ที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยและผลลัพธ์ความผูกพันในวิชาชีพ พบว่าการมีองค์การที่สนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้า เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันในวิชาชีพ และสุนันทา ศิริวงค์ธรรม²⁴ ที่พบว่า การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ เพราะการเป็นสมาชิกขององค์การเป็นตัวบ่งบอกถึงความผูกพันในวิชาชีพได้⁴⁵

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ศึกษาทดลองสร้างรูปแบบวัดกรรม โดยใช้ข้อมูลเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาลและการสนับสนุนจากองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

1. เสนาะ ดิยาวี. 2543. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
2. เปรมฤดี ปองมงคล และยุพิน อังสุโรจน์. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันในวิชาชีพ การมีแหล่งประโยชน์ทางสังคม กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 7(1): 34-45.
3. สมาคมโรงพยาบาลเอกชน. 2551. สังคมไทยยังขาดแพทย์พยาบาล [Online]. Available from: <http://www. Thaiph. Org/> [4 กันยายน 2551]
4. พาริดา อิบราฮิม. 2541. นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพาณิชย์.
5. Mrayyan, M. T., and Al-Faouri I. 2008. Career commitment and job performance of Jordanian nurse. Nursing Forum 43(1): 24-37.
6. Aryee, S., and Tan, K. 1992. Antecedents and outcomes of career commitment. Journal of Vocational Behavior 40(4): 288-305.
7. Lu, K. Y., Lin, P. L., Wu, C. M., Hsieh, Y. L., and Chang, Y. Y. 2002. The relationships among turnover intentions, professional commitment, and job satisfaction of hospital nurses. Journal of Professional Nursing 18(4): 214-219.
8. Nogureras, D. J. (2006). Occupational commitment, education, and experience as a predictor of intent to leave the nursing profession. Nursing Economics 24(2): 86-93.
9. Angle, H. L., and Perry, J. L. 1981. An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. Administrative Science Quarterly 26(1): 1-14.
10. นิชาภา ปัญญาวัฒนา. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันต่อการของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิตสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
11. Steer, R. M., and Poter, L. W. 1991. Motivation and work behavior. New York: McGraw-Hill.
12. Aryee, S., Chay, Y. W., and Chew, J. 1994. An investigation of the predictors and outcomes of career commitment in three career stages. Journal of Vocational Behavior 44(1): 1-16.
13. Lu, K.Y., Chang, L.C., and Wu, H.L. 2007. Relationships between professional commitment, job satisfaction, and work stress in public health nurses in Taiwan. Journal of Professional Nursing 23(2): 110-116.
14. London, M. 1983. Toward a theory of career motivation. Academy of Management Review 8(4): 620-630.
15. Blau, G. 1985. The measurement and prediction of career commitment. Journal of Occupational Psychoogy 58(4): 277-288.
16. Colarelli, S. M., and Bishop, R. C. 1990. Career commitment: Functions, correlates, and management. Group & Orgaization Studies 15(12): 158-176.
17. Cherniss, C. 1991. Career commitment in human service professionals: a biographical study. Human Relations 44(5): 419-437
18. สุนิย์รัตน์ บุญศิลป์. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พลังวิชาชีพพยาบาล ความเชื่ออำนาจภายในตน กับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
19. เทวินิกา คงจันทร์. 2538. เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลในเขตภาคเหนือ สังกัดกองงาน วิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต สาขาวิชาเอกจิต วิทยาการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
20. สจิตรา วรอำศวกติ. 2539. การจงใจให้พยาบาลคงอยู่ในโรงพยาบาลของรัฐ. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์19(1-4): 63-67.
21. Aranya, N., and Ferris, E. 1984. Individualism-collectivism cultural differences affecting perceptions of unethical. Journal of Teaching Business Ethics 32(6): 137-153.

22. Mathieu, J. E., and Zajac, D. 1990. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin* 108(2): 171-194.
23. วังภา ฐานัญญะ. 2540. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาล ในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยมหิดล.
24. สุนันทา ศิริวงษ์ธรรม. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร การสนับสนุนจากองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลประจำการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
25. พัทธภรณ์ จินกุล. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
26. พัฒนวิทย์ เสริมทวัฒน์ และจริยวัฒน์ คมพยัคฆ์. 2531. รายงานการวิจัยเรื่องทัศนคติของนักศึกษาต่อวิชาชีพพยาบาล. สำนักงานส่งเสริมการวิจัยทางการแพทย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
27. อารีย์ สุขทองวารี. 2538. การศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลของนักศึกษาในสถาบันการศึกษาพยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
28. Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., and Rhoades, L. 2001. Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology* 86(1): 42-51.
29. ชลิกกร บุญประเสริฐ. 2543. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล ความเข้มแข็งในการมองโลก สภาพแวดล้อมของสถาบัน และการปรับตัวของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
30. ญญา มุลประหัส. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บุรณการศอกค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
31. สมจิต หนูเจริญกุล. 2544. การพยาบาล: ศาสตร์ของการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: วิ.เจ.พรินติ้ง.
32. ฟาริดา อิบราฮิม. 2542. สาระการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพานิชย์.
33. Sullivan, E. J., and Decker, P. J. 2005. *Effective leadership management in nursing*. 6th ed. New Jersey: Prentice Hall.
34. นิชนันท์ พงษ์ลัดดา. 2548. การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาล และโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
35. วิจิตร ศรีสุพรรณ และคณะ. 2542. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารวิจัยทางการแพทย์* 3(2): 97-122.
36. พร้อมพรรณ นีห์ตถกิจกุล. 2541. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
37. สุรีย์ ท้าวคำลือ. 2549. ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
38. วราภรณ์ ศิริเมธา. 2545. พนักงานกับองค์กรที่มีการปรับลดขนาด: กรณีศึกษา โรงพยาบาลปิยะเวท. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
39. ศิริกุล จันทุม. 2543. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



40. ลีลลี้ ศิริโล. 2542. จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
41. สมจิต หนูเจริญกุล. 2540. วิวัฒนาการวิจัยทางการพยาบาลในประเทศไทย. วารสารการศึกษาพยาบาล 8(2): 52-64.
42. นื่องนุษ ภูมิสนธิ์. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจที่จะลาออกไอน์ยงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
43. อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. 2540. การบริหารเพื่อผลผลิต. พยาบาลสาร 24(3): 1-3.
44. ศิริพร ต้นติพูนวินัย. 2538. โรงพยาบาลที่ดึงดูดใจคน. รามาธิบดีสาร 1(2): 75-84.
45. Carmeli, A., and Colakoglu, S. N. 2005. The relationship between affective and organizational citizenship behavior: The moderating role of emotional intelligence. Research on Emotion in Organizations 1: 77-93.