



Factors Predicting the Subjective Career Success of Nurses in University Hospitals*

ปัจจัยทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย*

ชนันท์ธิดา อติชาติ**	Chanunthida Atichat**
กุลวดี อภิชาติบุตร***	Kulwadee Abhicharttibutra***
อรอนงค์ วิชัยคำ****	Orn-anong Wichaikhum****

Abstract

Subjective career success is an important factor related to performance efficiency and retention of nurses in their jobs. The objectives of this study were to study subjective career success and the factors predicting subjective career success of nurses in government university hospitals. The sample consisted of 180 nurses working in government university hospitals and was determined using multi-stage sampling. The instruments used consisted of the Subjective Career Success Scale and the Conditions of Work Effectiveness Questionnaire. The reliability of the Subjective Career Success Scale was 0.86. For the sub-dimensions of the Conditions of Work Effectiveness Questionnaire, reliability values were 0.77, 0.69, 0.94, 1.00, 0.98 and 0.88. Data was analyzed using descriptive statistics and stepwise multiple regression analysis.

The results showed that nurses at government university hospitals had overall subjective career success at a high level. The predicting factors for subjective career success were access to opportunities, formal power, access to support, access to information, and employment status, which could together explain 42.40% of subjective career success.

The results can assist nursing administrators and hospital administrators in promoting structural empowerment to encourage nurses in government university hospitals to achieve more subjective career success. Finally, nurses will have more efficient performance and be retained in their employment.

Keyword: Structural empowerment; Subjective career success; Nurses; Government university hospitals

* Master's thesis, Master of Nursing Science Program in Nursing Administration, Faculty of Nursing, Chiang Mai University

** Graduate Student of Nursing Science Program in Nursing Administration, Faculty of Nursing, Chiang Mai University

*** Corresponding author, Associate Professor, Faculty of Nursing, Chiang Mai University, e-mail: akulwadee@gmail.com

**** Assistant Professor, Faculty of Nursing, Chiang Mai University

Received 12 April 2022; Revised 18 July 2022; Accepted 1 August 2022



บทคัดย่อ

ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน และการคงอยู่ในงานของพยาบาล การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย และปัจจัยทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจำนวน 180 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย และแบบสอบถามสภาพการทำงานที่มีประสิทธิผล ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยมีเท่ากับ 0.86 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านของแบบสอบถามสภาพการทำงานที่มีประสิทธิผล เท่ากับ 0.77, 0.69, 0.94, 1.00, 0.98 และ 0.88 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา และสถิติ stepwise multiple regression analysis

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่ร่วมทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย ได้แก่ การเข้าถึงโอกาส พลังอำนาจแบบเป็นทางการ การเข้าถึงการสนับสนุน การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และสถานภาพการจ้างงาน โดยสามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยได้ร้อยละ 42.40

ผลการศึกษาเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล และผู้บริหารโรงพยาบาลในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เพื่อให้พยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเกิดความความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย ที่จะทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและคงอยู่ในงานต่อไป

คำสำคัญ: การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้าง ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย พยาบาล โรงพยาบาล-มหาวิทยาลัยของรัฐ

* วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

*** ผู้เขียนหลัก รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

e-mail: akulwadee@gmail.com

**** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วันที่รับบทความ 12 เมษายน 2565 วันที่แก้ไขบทความ 18 กรกฎาคม 2565 วันที่ตอบรับบทความ 1 สิงหาคม 2565



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พยาบาลเป็นบุคลากรที่สำคัญในการให้บริการสุขภาพเนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีจำนวนสูงสุดและเป็นผู้ให้บริการที่ทำงานใกล้ชิดกับผู้ป่วยในการให้บริการแก่ผู้รับบริการตลอด 24 ชั่วโมง (American Nurses Association, 2010) พยาบาลยังเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในการพัฒนาคุณภาพทั้งการพัฒนามาตรฐานของโรงพยาบาล (Gaesawahong, 2015) การดูแลพยาบาลให้เกิดความความสำเร็จในอาชีพ และเกิดความพึงพอใจในการทำงานจึงมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความสำเร็จในอาชีพ (career success) เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานของบุคคลนั้น ๆ (Gattiker & Larwood, 1986) ความสำเร็จในอาชีพแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบได้แก่ ความสำเร็จเชิงปรนัย (objective career success) ซึ่งเป็นความสำเร็จในอาชีพที่สังเกตหรือสามารถวัดได้ และความสำเร็จเชิงอัตนัย (subjective career success) ซึ่งเป็นความรู้สึกเกี่ยวกับการประสบความสำเร็จในอาชีพการงานหรือการพัฒนาอาชีพของแต่ละบุคคล (Gattiker & Larwood, 1986)

ปัจจุบันองค์กรให้ความสำคัญกับความสำเร็จเชิงอัตนัยมากขึ้น เนื่องจากความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยไม่ครอบคลุมถึงผลลัพธ์ของความสำเร็จในอาชีพ (Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005; Park, 2010) อีกทั้งความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยเป็นความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่เกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล (Gattiker & Larwood, 1986) ดังนั้นบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงานอาจรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพได้ (Korman, Wittig-Berman, & Lang, 1981) นอกจากนี้ความท้าทายในการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญใหม่ ๆ การได้รู้ถึงการบรรลุเป้าหมาย และการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบรรลุความสมดุลในการทำงาน รวมไปถึงการได้รับการยอมรับทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน (Heslin, 2005) ทำให้บุคคลให้ความสำคัญกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยมากขึ้น บุคคลที่รับรู้ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยจะมีทัศนคติและความพึงพอใจในงาน มีความมุ่งมั่น มีส่วนร่วมในงานในระดับที่สูงขึ้น (Abele & Spurk, 2009) มีความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายของตนเองในอนาคต (Heslin, 2005) มีความสุขและเกิดแรงจูงใจในการทำงานมาก ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขององค์กร (Judge, Higgins, Thoresen, & Barrick, 1999)

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างรวมถึงปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานภายในองค์กรเพื่อให้ตอบรับกับพันธกิจต่าง ๆ โดยเปลี่ยนไปเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 ส่งผลให้พยาบาลไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ แต่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งมีระเบียบและสวัสดิการแตกต่างจากข้าราชการพลเรือนเกี่ยวกับสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ วิธีประเมินผล และความก้าวหน้าในงานแบบรายปี (Srisa-an, 2016) นอกจากนี้พยาบาลยังพบข้อจำกัดในด้านความก้าวหน้าตำแหน่งหน้าที่ (Siripukdeekan & Boonrubpayap, 2014) รวมถึงจำนวนของตำแหน่งที่รองรับยังมีจำนวนจำกัด (Chutangkorn & Luangamornlert, 2013) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงส่งกระทบต่อการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาล และทำให้มีอัตราการลาออกของพยาบาลมากขึ้น เนื่องจากมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นไม่มีความมั่นคง (Topanthanont & Prachusilpa, 2007) นอกจากนี้ในส่วนของค่าตอบแทนของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยยังมีความแตกต่างกับโรงพยาบาลอื่นของรัฐ อีกทั้งเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นพยาบาลมีเงินเดือนตั้งต้นของพยาบาลต่อเดือนน้อยที่สุดในกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ (Phetthongyok et al., 2019) โดยการศึกษาในประเทศไทยพบความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งอยู่ในระดับปานกลาง (Jeenkool, 2004) ซึ่งแสดงให้เห็นความจำเป็นที่ต้องศึกษาเพื่อส่งเสริมความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของพยาบาลให้เพิ่มมากขึ้น



จากการทบทวนโมเดลเชิงนิเวศวิทยาซึ่งอธิบายถึงปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับปัจจัยแวดล้อมในระดับต่าง ๆ ของสังคม ที่ประกอบด้วยปัจจัยภายในตัวบุคคล ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านชุมชน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และปัจจัยด้านนโยบาย (Dunn, 2017) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ เช่น ระดับการศึกษา สถานภาพ การจ้างงานจะส่งผลถึงการรับรู้ของบุคคล ซึ่งจากการศึกษาโดยพบว่าสถานภาพการจ้างงานมีส่วนทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในอาชีพ โดยพยาบาลที่มีสถานะภาพการจ้างงานในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยจะเกิดความรู้สึกไม่แน่ใจและไม่มั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร (Topanphanont & Prachusilpa, 2007) นอกจากนี้ยังพบว่าในระดับองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้างสามารถช่วยเสริมสร้างความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (Yin, 2012; Dan, Xu, Liu, Hou, Liu, & Ma, 2018)

การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้างทั้งแบบเป็นทางการ และแบบไม่เป็นทางการจะส่งเสริมให้เกิดแรงกระตุ้นและแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ (Dan et al., 2018) ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกที่ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานให้แก่พยาบาลในการปฏิบัติงานซึ่งทำให้ได้ผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดีขึ้นรวมถึงการพัฒนาขององค์กรอีกด้วย (Laschinger, 2008) อย่างไรก็ตามการศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ยังไม่แพร่หลายมากนัก โดยในประเทศไทยพบการศึกษาความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (Jeenkool, 2004) ซึ่งเป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย และมีการศึกษามากกว่า 10 ปี แต่ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งอาจส่งผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ยังไม่พบการศึกษาถึงปัจจัยที่สามารถร่วมทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐได้ ดังนั้นในการศึกษานี้จึงมุ่งศึกษาความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อเป็นข้อมูลและหลักฐานสำหรับผู้บริหารโรงพยาบาล ผู้นำทางการพยาบาลในการพัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลในการส่งเสริมการทำงาน การเพิ่มขีดความสามารถภายในองค์กรนำไปสู่ความสำเร็จในอาชีพพยาบาลในที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

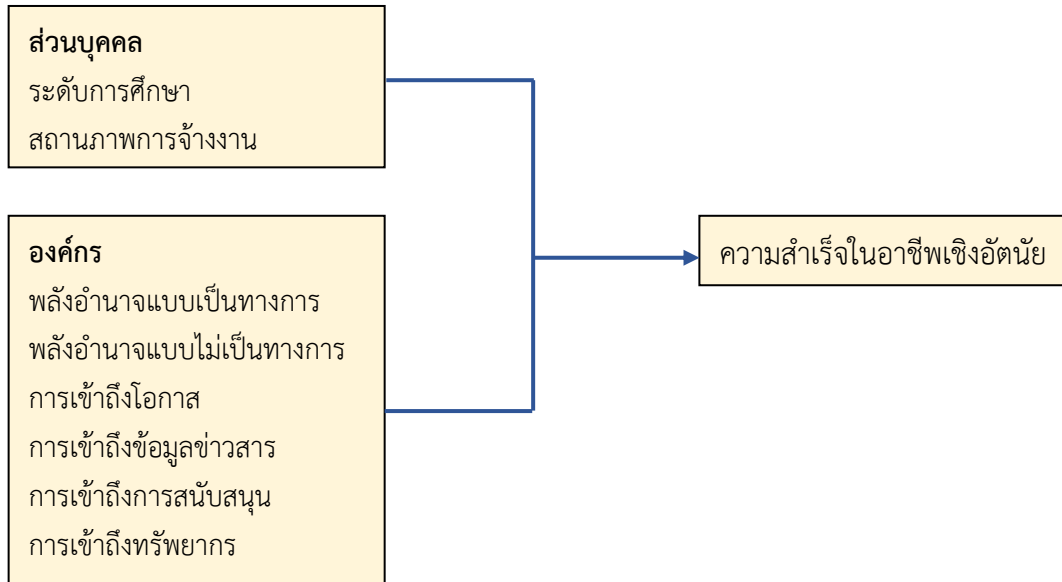
1. ศึกษาความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้างงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้าง ได้แก่ พลังอำนาจแบบเป็นทางการ พลังอำนาจแบบไม่เป็นทางการ การเข้าถึงโอกาส ทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยใช้แนวคิดของ กัตติเคอร์ และ ลาร์วูด (Gattiker & Larwood, 1986) ซึ่งแบ่งความสำเร็จความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จด้านการเงิน ความสำเร็จตามลำดับขั้น และความสำเร็จในชีวิต ซึ่งในระดับบุคคล การที่พยาบาลมีระดับการศึกษาที่สูง และมีสถานภาพการจ้างงานที่มั่นคง และได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้างจะส่งผลให้พยาบาลเหล่านั้นรับรู้ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยได้มากขึ้น โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้างตามแนวคิดของ ลาสชิ่งเจอร์ (Laschinger, 1996) ประกอบไปด้วย พลังอำนาจแบบเป็นทางการ ได้แก่ งานที่งานที่มีอิสระในการตัดสินใจ มีความยืดหยุ่น ได้รับการยอมรับ มีความชัดเจน และงานที่มีความสอดคล้อง และพลังอำนาจแบบไม่เป็นทางการ ซึ่ง

เป็นสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยพลังอำนาจทั้ง 2 ดังกล่าวเป็นสิ่งแวดล่อมในงานที่จะส่งผลให้บุคลากรสามารถเข้าถึงโอกาส ข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุน และทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานให้สำเร็จ เกิดความพึงพอใจในงานและส่งเสริมให้เกิดแรงกระตุ้นและแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จที่นำไปสู่การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยได้ ดังแผนภาพ



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบหาความสัมพันธ์เชิงทำนาย (predictive research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตภาคเหนือ 4 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลมหาสารคามนครเชียงใหม่จำนวน 1,451 คน (Nursing Department Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital, 2021) โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวรมีจำนวน 525 คน (Nursing Department Naresuan University Hospital, 2019) โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 32 คน (University of Phayao Hospital, 2021) และโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงจำนวน 193 คน (Mae Fah Luang University, 2020) รวมประชากรทั้งหมดจำนวน 2,201 คน

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ เลห์แมน, โอรูคเกอ, แฮทเชอร์, และ สเตฟานสกี (Lehman, O'Rourke, Hatcher, & Stepanski, 2005) คือ $N \geq 20k$ (k เท่ากับจำนวนตัวแปรทำนาย) ในการศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรทำนาย 8 ตัว คำนวณได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน ในการศึกษาครั้งนี้รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีโอกาสได้แบบสอบถามคืนไม่ครบ ดังนั้นจึงทำการเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 20 (Burn & Grove, 2005) รวมเป็น 192 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเข้า คือ 1) เป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในการให้บริการโดยตรงแก่ผู้ป่วย 2) มีประสบการณ์ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี และมีเกณฑ์การคัดออก คือ 1) กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารทางการแพทย์ 2) กลุ่มตัวอย่างที่กำลังอยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ ลาคลอด และ ลาป่วยมากกว่า 1 เดือน

คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้แก่ 1) สุ่มตัวแทนโรงพยาบาลที่มีขนาดมากกว่า 1,000 เตียง และต่ำกว่า 1,000 เตียงอย่างละ 1 โรงพยาบาล 2) คำนวณหากกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาลตามสัดส่วนกับประชากรในแต่ละโรงพยาบาล 2) คำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างพยาบาลตามงานการพยาบาลของทั้ง 2 โรงพยาบาล 3) จับฉลากแบบไม่แทนที่ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแต่ละงานการพยาบาลตามสัดส่วนที่คำนวณได้



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาล ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น เพื่อสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานและงานการพยาบาล ที่สังกัด ข้อคำถามเป็นลักษณะปลายปิดและปลายเปิด

2. แบบวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (subjective career success scale) ของ กัตติเกอร์ และ ลาร์วูด (Gattiker & Larwood, 1986) ที่แปลโดยผู้วิจัยโดยใช้กระบวนการแปลย้อนกลับ ประกอบด้วยข้อคำถาม 21 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้านได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จด้านการเงิน ความสำเร็จตามลำดับขั้น และความสำเร็จในชีวิต ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบลิเคิร์ตสเกล (likert scale) 5 ระดับ เริ่มที่ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) จนถึง 5 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) การแปลผลความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย โดยคำนวณคะแนนเฉลี่ยของแต่ละข้อและแปลผลโดยใช้เกณฑ์คือ 1.00 - 2.33 คะแนน หมายถึง อยู่ในระดับต่ำ 2.34 - 3.67 คะแนน หมายถึงอยู่ในระดับปานกลาง และ 3.68 - 5.00 คะแนน หมายถึงอยู่ในระดับสูง

3. แบบสอบถามสภาพการทำงานที่มีประสิทธิผล (The Conditions for Work Effectiveness Questionnaire II: CWEQ-II) ของ ลาสซิงเจอร์, ฟายน์แกน, ซาเมียน, และวิลค์ (Laschinger, Finegan, Shamian, & Wilk, 2001 as cited in Laschinger, 2012) แปลโดย นัฐภูมิ นุชพงษ์ (Nuchpong, 2019) ข้อคำถาม แบ่งเป็น มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เริ่มที่ 1 (น้อยที่สุด) ถึง 5 (มากที่สุด) ประกอบด้วย 3 หมวด คือ

หมวดที่ 1 แบบวัดกิจกรรมในงาน (Job Activities Scale: JAS) เป็นการวัดพลังอำนาจแบบเป็นทางการ

หมวดที่ 2 แบบวัดความสัมพันธ์ภาพในงาน (Organization Relationships Scale: ORS) เป็นการวัดพลังอำนาจแบบไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

หมวดที่ 3 แบบวัดสภาพการทำงานที่มีประสิทธิผล เป็นแบบวัดการเข้าถึงโครงสร้างของการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้าง ซึ่งมี 4 ด้านย่อย ได้แก่ ด้านโอกาส ด้านการเข้าถึงข้อมูล การเข้าถึงการสนับสนุน และการเข้าถึงทรัพยากร

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย และแบบสอบถามสภาพการทำงานที่มีประสิทธิผล มีการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยผู้พัฒนาเครื่องมือ และผู้วิจัยตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ใหม่จำนวน 20 คน ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ค่า Cronbach's alpha coefficient ของแบบวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยได้เท่ากับ 0.86 ของแบบสอบถามสภาพการทำงานที่มีประสิทธิผล หมวดกิจกรรมในงานเท่ากับ 0.77 หมวดสัมพันธ์ภาพในองค์กรเท่ากับ 0.69 และหมวดสภาพการทำงานที่มีประสิทธิผล ด้านการเข้าถึงโครงสร้างด้านโอกาสเท่ากับ 0.94 การเข้าถึงการสนับสนุนเท่ากับ 1.00 การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเท่ากับ 0.98 และการเข้าถึงทรัพยากรเท่ากับ 0.88

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (เลขที่ 2564 - 051) คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาสารคาม เชียงใหม่ (เลขที่ 2564 - 08418) และคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร (เลขที่ 5059/2564) ผู้วิจัยพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างโดยชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย รวมทั้งขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างในการทำแบบสอบถามโดยไม่มีการบังคับ กลุ่มตัวอย่างสามารถปฏิเสธหรือขอถอนตัวออกจากการวิจัยโดยไม่มีผลกระทบต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลที่ได้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และทำลายภายหลังการตีพิมพ์ 3 ปี ผลการศึกษาเสนอในภาพรวม



การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูล โดยทำการขออนุญาตเก็บข้อมูล ติดต่อผู้ประสานงานวิจัยเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ และอธิบายวิธีการแจกแบบสอบถามและการรับแบบสอบถามกลับคืน กำหนดระยะเวลา 2 สัปดาห์ หลังจากส่งมอบแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 180 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.75

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของพยาบาล และการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้างของพยาบาล วิเคราะห์โดยการหาจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ปัจจัยทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย วิเคราะห์โดยใช้ stepwise regression analysis โดยทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นโดยใช้ the Kolmogorov –Smirnov test พบข้อมูลความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ($p = 0.20$) ทดสอบไม่พบความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้น (Tolerance = 0.54 – 0.9, Variance Inflation Factor: VIF = 1.06 – 1.84) ตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ตรวจสอบความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวมีค่าคงที่ ตัวแปรไม่มีปัญหาความสัมพันธ์อัตโนมัติ (Durbin-Watson = 1.97)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีอายุเฉลี่ย 43.00 ปี (SD = 10.60) มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 33.89 อายุระหว่าง 51 - 60 ปีร้อยละ 30.00 เป็นเพศหญิงร้อยละ 97.22 มีสถานภาพโสดร้อยละ 49.44 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 60.00 มีสถานภาพการจ้างงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยร้อยละ 59.44 เป็นข้าราชการร้อยละ 40.56 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 21 ปีขึ้นไปร้อยละ 50.56

2. ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย กลุ่มตัวอย่างพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.84$, SD = .44) โดยที่ความสำเร็จในชีวิต ($\bar{X} = 4.22$, SD = 0.66) ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.05$, SD = 0.54) และความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 3.99$, SD = 0.51) อยู่ในระดับสูง ส่วนความสำเร็จตามลำดับขั้น ($\bar{X} = 3.46$, SD = 0.69) และความสำเร็จด้านการเงิน ($\bar{X} = 3.02$, SD = 0.91) อยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของพยาบาล ในการศึกษาครั้งนี้ มีตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ผลการศึกษาทั้งหมด 8 ตัวแปร ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้างงาน พลังอำนาจแบบเป็นทางการ พลังอำนาจแบบไม่เป็นทางการ การเข้าถึงโอกาส การเข้าถึงทรัพยากร การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และการเข้าถึงการสนับสนุน ผลการศึกษาพบว่า มี 5 ตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยได้ ร้อยละ 42.40 ($R^2 = .424$; $F = 25.635$, $p < 0.001$) โดยการเข้าถึงโอกาสสามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยได้สูงสุด ($\beta = .253$, $p < .001$) รองลงมาคือพลังอำนาจแบบเป็นทางการ ($\beta = .231$, $p < .05$) การเข้าถึงการสนับสนุน ($\beta = .192$, $p < 0.05$) การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ($\beta = .179$, $p < 0.05$) และสถานภาพการจ้างงานแบบข้าราชการ ($\beta = .150$, $p < 0.05$) ตามลำดับ (ตารางที่ 1) ส่วนอืกร้อยละ 57.60 แสดงให้เห็นว่ายังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่รวมทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยที่ไม่ได้ทำการศึกษาในครั้งนี้

ตารางที่ 1 ผลของ stepwise regression analysis ในการทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย
ของกลุ่มตัวอย่าง (n = 180)

ตัวแปร	b	Std. Error	β	t	p-value
การเข้าถึงโอกาส	.155	.043	.253	3.618	.000**
พลังอำนาจแบบเป็นทางการ	.152	.043	.231	3.490	.001*
การเข้าถึงการสนับสนุน	.131	.053	.192	2.464	.015*
การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร	.123	.047	.179	2.613	.010*
สถานภาพข้าราชการ	.133	.052	.150	2.536	.012*

ค่าคงที่ = 1.815, R = .651; R² = .424; F = 25.635 ; *p-value < .05, ** p-value < .01

ผลการศึกษสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Z \text{ ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย} = .253 (Z_{\text{การเข้าถึงโอกาส}}) + .231 (Z_{\text{พลังอำนาจแบบเป็นทางการ}}) + .192 (Z_{\text{การเข้าถึงการสนับสนุน}}) + .179 (Z_{\text{การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร}}) + .150 (Z_{\text{ข้าราชการ}})$$

การอภิปรายผล

1. ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตภาคเหนือ

ผลการศึกษาที่พบว่า พยาบาลรับรู้ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวมอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 21 ปีขึ้นไป ซึ่งถือว่ากลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการทำงานที่สูง สามารถบริหารจัดการการทำงานได้ดี นอกจากนี้ ยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทร้อยละ 40.00 ซึ่งระดับการศึกษานั้นส่งผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านการเงิน เพราะผู้ที่มีระดับการศึกษาที่ดีจะมีแนวโน้มมีรายได้ที่ดี (Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995; Orser & Leck, 2010) นอกจากนี้พนักงานเพศหญิงที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีรายได้และโอกาสในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (Melamed, 1995) ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าพยาบาลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จึงส่งผลให้พยาบาลรับรู้ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้านของความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ความสำเร็จในงาน

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลรับรู้ความสำเร็จด้านการทำงานอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยได้รับการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ที่จะสามารถนำไปทำงานให้สำเร็จได้ ดังที่ ลูเนนเบิร์ก (Lunenburg, 2011) กล่าวว่า การได้รับคำติชมและข้อเสนอแนะนั้นจะช่วยให้คุณคลมีการปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงาน ซึ่งเป็นผลดีต่อทั้งตัวผู้ปฏิบัติงานและองค์กร นอกจากนี้ อาจเนื่องจากพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้ และทักษะในการทำงานให้สำเร็จ โดยให้การสนับสนุนการศึกษาต่อเนื่องเช่น การได้รับโอกาสในอบรมเฉพาะทาง การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือได้รับการอบรม การสัมมนาวิชาการ และการศึกษาต่อเนื่องได้ ซึ่ง แวน เวลเซอร์ (Van Velsor, 1998 as cited in Maurer & Weiss, 2010) กล่าวว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทำให้บุคลากรได้มาซึ่งความรู้ การสร้างความตระหนักในตนเอง และการเปลี่ยนแปลงมุมมองต่าง ๆ นำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและความสามารถที่เพิ่มขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การได้รับโอกาสในการศึกษาต่อหรืออบรมเฉพาะทางจึงส่งผลไปถึงการรับรู้ถึงความก้าวหน้าในงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยได้ (Zamanzadeh, Valizadeh, Praskova, Ghahramanian, Rassouli, & Asghari, 2019) และเป็นสิ่งสำคัญที่สื่อถึงความสำเร็จในอาชีพ (Mulhall, 2016)

1.2 ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลรับรู้ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจาก พยาบาลต้องปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรทุกระดับจากต่างแผนก รวมถึงมีการทำงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ ร่วมเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ ของโรงพยาบาล เช่น ทีมนำทางคลินิก (Patient Care Team: PCT) สำหรับการดูแลผู้ป่วยเฉพาะทางด้านต่าง ๆ อีกทั้งทำหน้าที่ประสานงานกับทั้งบุคลากรและหน่วยงานต่าง ๆ กับโรงพยาบาลเครือข่ายที่มีความร่วมมือในการดูแลผู้ป่วยร่วมกัน ดังที่ บุญใจ ศรีสติดนารกุล (Srisatidnarakul, 2007) กล่าวว่า พยาบาลเป็นกำลังสำคัญในการดูแลผู้ป่วย และช่วยสนับสนุนด้านประสานงานกับโรงพยาบาลต่าง ๆ การที่พยาบาลต้องมีการสัมพันธ์กับผู้อื่นให้ราบรื่น จึงทำให้พยาบาลรับรู้ว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูง นอกจากนี้ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยยังมีนโยบายและค่านิยมที่ส่งเสริมให้พยาบาลได้ทำงานร่วมกันและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เช่น การที่มุ่งเน้นที่จะเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาล และกำหนดการทำงานเป็นทีม (Team work) (Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital, 2021) หรือมีค่านิยมส่งเสริมความสามัคคี สามารถทำงานเป็นทีมและมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน (Unity) (Naresuan University Hospital, 2019) ค่านิยมเหล่านี้ล้วนส่งผลให้พยาบาลรับรู้ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ พัฒราภรณ์ กล้าหาญ (Klaxhan, 2007) ที่พบว่าพยาบาลมีความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

1.3 ความสำเร็จในชีวิต

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลรับรู้ความสำเร็จในชีวิตในระดับสูง อาจเนื่องจากการทำงานพยาบาลทุกคนมีวันหยุดสำหรับการพักผ่อน ทำกิจกรรมกับครอบครัว หรือแม้กระทั่งการทำภารกิจส่วนตัว โดยสามารถลาพักผ่อนประจำปี 10 วันทำการ สามารถลาป่วยเมื่อมีการเจ็บป่วยปีละไม่เกิน 120 วันทำการ ลาภักได้ไม่เกิน 15 วันทำการ โดยได้รับเงินเดือน เป็นต้น (Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital, 2017) สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลให้พยาบาลรับรู้ได้ถึงความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต และมีความสุขในการทำงาน ทำให้พยาบาลมีความอดทน เข้าใจ และพร้อมที่จะเรียนรู้การปฏิบัติงานพยาบาลแก่ผู้รับบริการ (Intulak & Oumtane, 2014) และรับรู้ความสำเร็จในชีวิต อย่างไรก็ตามผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ หยิ่น (Yin, 2012) ที่ทำการศึกษาในพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ประเทศจีน พบว่าพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ประเทศจีน มีความสำเร็จในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 1.01$)

1.4 ความสำเร็จด้านการเงิน

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลรับรู้ความสำเร็จด้านการเงินในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรับรู้ว่าได้รับชนิดของค่าตอบแทนที่แตกต่างกับพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น เช่น โรงพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุขซึ่งจะได้รับค่าตอบแทน 5 ประเภท (Ruangrattanatrai & Sawaengdee, 2019) ในขณะที่พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยจะได้รับค่าตอบแทน 3 ประเภท ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง ค่าตอบแทนตามความเชี่ยวชาญ เช่น ค่าตอบแทน พ.ต.ส. ค่าตอบแทนตามการปฏิบัติ เช่น ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าเวรผลัดป่วย/ตึก (Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital, 2017) นอกจากนี้เมื่อเปรียบเทียบเงินรายได้กับกลุ่มวิชาชีพอื่นในกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และพยาบาลแล้ว จะพบว่าเงินเดือนตั้งต้นของพยาบาลต่อเดือนจะได้รับน้อยที่สุดในกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ (Phetthongyok et al., 2019) และจากสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด 19 ทำให้พยาบาลมีภาระงานที่มากขึ้นและจำเป็นต้องปฏิบัติงานในสถานที่ที่มีความเสี่ยงสูงต่อการได้รับเชื้อโควิด 19 แม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนความเสี่ยงจากการปฏิบัติการเหล่านี้ แต่อาจยังไม่เหมาะสม พยาบาลถึงต้องการการสนับสนุนด้านค่าตอบแทนและค่าเสี่ยงภัยที่มีความเหมาะสมกับงาน (Kumprasit, 2022) จากสถานการณ์เหล่านี้จึงส่งผลต่อการ



รับรู้ความสำเร็จด้านการเงินของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พัทธภรณ์ จินกุล (Jeenkool, 2004) ที่พบว่าความสำเร็จด้านการเงินของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$, $SD = 0.81$)

1.5 ความสำเร็จตามลำดับขั้น

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลรับรู้ความสำเร็จตามลำดับขั้นในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากปัจจุบันโรงพยาบาลระดับมหาวิทยาลัยมีการปรับเปลี่ยนสถานภาพเชิงโครงสร้างเป็นโรงพยาบาลในกำกับรัฐ รวมไปถึงมีการปรับเปลี่ยนลักษณะการทำงานภายในองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจใหม่ (Srisa-an, 2016) รวมถึงการเปลี่ยนแปลงสวัสดิการต่าง ๆ สิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับ (Wannapin & Wisarath, 2012) นอกจากนี้ อาจเนื่องจากโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพในตำแหน่งที่สูงขึ้นมีจำกัด เช่น หัวหน้าหอผู้ป่วย หรือหัวหน้างานการพยาบาล และยังคงเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติการพยาบาล รวมทั้งการบริหารงานอีกด้วย (Siripukdeekan & Boonrubpayap, 2014) ทำให้รับรู้ความสำเร็จตามลำดับขั้นในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ศึกษาปัจจัยทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการศึกษาพบว่ามี 5 ปัจจัยที่ร่วมทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยได้ สามารถอภิปรายตามลำดับได้ดังนี้

2.1 การเข้าถึงโอกาส

การเข้าถึงโอกาสทำให้บุคคลมีโอกาสดำเนินงานในองค์กร จากการได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่สำคัญในการทำงาน (Laschinger, 1996) การได้รับโอกาสในการอบรม เรียนรู้จากพี่เลี้ยง หัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ จะส่งผลต่อมุมมองต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของตน (Ballout, 2007) บุคคลที่มีโอกาสต่ำในงานมักจะขาดความทะเยอทะยานในการทำงานและต่อต้านการเปลี่ยนแปลงหรือความคล่องตัวในการทำงาน บุคคลที่เข้าถึงโอกาสจึงถูกมองว่าเป็นการเข้าใกล้ความสำเร็จในอาชีพ (Laschinger et al., 2001) ผลการศึกษาค้นคว้านี้สอดคล้องกับการศึกษาของ หยิ่น (Yin, 2012) ที่พบความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางระหว่างการเข้าถึงโอกาสและความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย ($r = .53$, $p < 0.1$)

2.2 พลังอำนาจแบบเป็นทางการ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีการวางนโยบายงานที่ชัดเจน มีการกำหนดทิศทางองค์กร วางแผนกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมาย (Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital, 2021) ซึ่งลักษณะงานที่มีความชัดเจน และงานที่มีความสอดคล้อง ทำให้พยาบาลรู้สึกมีพลังอำนาจมากขึ้นเนื่องจากได้รับอำนาจในการตัดสินใจงาน เกิดความมั่นใจในศักยภาพของตน พยาบาลจึงเชื่อว่าอำนาจหรือตำแหน่งที่มีอำนาจจะทำให้ก้าวขึ้นบันไดอาชีพและได้รับการยอมรับ (Chandler, 1986) ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้านี้สอดคล้องกับการศึกษาของ หยิ่น (Yin, 2012) ที่พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างพลังอำนาจแบบเป็นทางการกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย ($r = .51$, $p < 0.1$) และสอดคล้องกับการศึกษาของ แดน และคณะ (Dan et al., 2018) ที่กล่าวว่า การเสริมพลังเชิงโครงสร้าง ในส่วนของการเสริมสร้างพลังอำนาจแบบเป็นทางการ จะส่งผลต่อการรับรู้ต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความสำเร็จในงานมากที่สุด

2.3 การเข้าถึงการสนับสนุน

การได้รับข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนสนับสนุนการใช้ดุลยพินิจในการทำงาน (Laschinger, 1996) การได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะนั้นจะช่วยให้บุคคลนั้นมีการปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน (Lunenborg, 2011) ส่งผลให้สามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วง และรับรู้ถึงความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของตนเองได้ องค์กรสุขภาพใดที่ให้การสนับสนุนบุคลากรในองค์กรจะช่วยลดความเครียด และ



ช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นของบุคลากรต่อการพัฒนาผลลัพธ์ขององค์กรที่ดีขึ้น รวมไปถึงพัฒนาการดูแลผู้ป่วยอีกด้วย (Laschinger, 2008) ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ หยิน (Yin, 2012) ที่พบว่า การเข้าถึงการสนับสนุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย ($r = .57, p < 0.1$)

2.4 การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีการชี้แจงแผนกลยุทธ์ และนำเสนอแผนการดำเนินงานผ่านการจัดอบรมประจำปี มีการจัดทำสื่อออนไลน์ที่เกี่ยวข้องกับแผนกลยุทธ์ สำหรับสื่อสารให้กับบุคลากรนำไปศึกษาและปรับปรุงคุณภาพงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาล (Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital, 2021, Naresuan University Hospital, 2019) การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารจึงมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคคล (Laschinger, 1996) และนำไปสู่การรับรู้ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ หยิน (Yin, 2012) ที่พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการเข้าถึงข้อมูลและความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย ($r = .53, p < 0.1$)

2.5 สถานภาพการจ้างงาน

สถานภาพข้าราชการเป็นปัจจัยหนึ่งที่ร่วมทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของพยาบาล เนื่องจากข้าราชการจะได้รับสวัสดิการที่มีความมั่นคง และยังสามารถช่วยเหลือครอบครัวได้ เช่น สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของคนในครอบครัว สวัสดิการเบิกค่าเล่าเรียนของบุตร เป็นต้น ในขณะที่พยาบาลที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะมีระเบียบและสวัสดิการแตกต่างจากข้าราชการพลเรือน ซึ่งจะได้ใช้สิทธิเพียงประกันสังคมสำหรับตนเองเท่านั้น (Wannapin & Wisarith, 2012) การบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจึงส่งผลให้พยาบาลมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่มีความมั่นคง (Topanthanont & Prachusilpa, 2007) และรับรู้ว่าคุณภาพการจ้างงานนั้นส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของตน

ผลการศึกษาครั้งนี้ยังพบตัวแปรที่ไม่สามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยได้ ได้แก่ ระดับการศึกษา พลังอำนาจอย่างไม่เป็นทางการ และการเข้าถึงทรัพยากร โดยระดับการศึกษาไม่สามารถทำนาย อาจเนื่องจากสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่ามีเพียงร้อยละ 40.00 และระดับการศึกษาอาจไม่มีผลต่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับรายได้ที่สูงขึ้นโดยตรง เพราะการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจะต้องได้รับการเตรียมและผ่านการประเมินตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital, 2012) นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการไม่ใช่กลุ่มผู้บริหารที่มักจะรับรู้ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุน (Gattiker & Larwood, 1986)

สำหรับพลังอำนาจแบบไม่เป็นทางการซึ่งเกี่ยวข้องกับการสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ให้การสนับสนุนจากภายในและภายนอกองค์กร และผู้ใต้บังคับบัญชา (Laschinger, 1996) ไม่สามารถทำนายได้ อาจเนื่องจากพยาบาลไม่ได้รับการสนับสนุนจากบางแหล่งโดยตรงหรือเต็มที่ ที่จะส่งเสริมให้เกิดการรับรู้ความสำเร็จทางอาชีพเชิงอัตนัยได้ ส่วนการเข้าถึงทรัพยากร ไม่สามารถร่วมทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยได้ อาจเนื่องจากในปัจจุบันสถานการณ์การระบาดของโควิดทำให้แต่ละโรงพยาบาลมีทรัพยากรที่จำกัดทั้งวัสดุงบประมาณหรือรางวัลที่จำเป็นสำหรับการบรรลุความต้องการในงาน (Kumprasit, 2022) จึงไม่อาจสนับสนุนให้พยาบาลปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและรับรู้ความสำเร็จในการทำงานเชิงอัตนัยได้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารทางการพยาบาลและผู้บริหารโรงพยาบาลควรพิจารณาเพื่อส่งเสริมให้พยาบาลมีความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย โดยส่งเสริมการเข้าสู่บันไดอาชีพ พิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสม นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้พยาบาลได้เข้าถึงโอกาสในการพัฒนาตนเอง ให้การสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงาน และเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้พยาบาลมีอำนาจในการตัดสินใจและสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้



ลู่วงตามเป้าหมายขององค์กรที่จะส่งเสริมรับรู้ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเฉพาะในเขตภาคเหนือไม่สามารถอ้างอิงไปยังโรงพยาบาลในระดับอื่นได้ ดังนั้นจึงควรทำการศึกษความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยในโรงพยาบาลระดับปฐมภูมิ ระดับทุติยภูมิ และระดับตติยภูมิที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น

2. ผลการวิจัยนี้พบว่าการเข้าถึงการสนับสนุน การเข้าถึงโอกาส พลังอำนาจแบบเป็นทางการ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และ สถานภาพการจ้างงาน สามารถร่วมทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยได้ร้อยละ 42.40 จึงควรมีการศึกษาปัจจัยทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยอื่นเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านบุคคลได้แก่ พฤติกรรมสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถของตน และปัจจัยด้านองค์การ เช่น สภาพแวดล้อมในงาน และการสนับสนุนในองค์การ เป็นต้น

References

- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). How do objective and subjective career success interrelate over time? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 803-824.
- American Nurses Association. (2010). *Nursing's social policy statement: The essence of the profession*. Silver Spring, MD: Author.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundary less career world. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 177-202.
- Ballout, H. I. (2007). Career success: The effects of human capital, person environment fit and organizational support. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), 741-765.
- Burn, N., & Grove, S. K. (2005). *The practice of nursing research: Conduct, critique & utilization* (5th ed.). Philadelphia: W. B. Saunders.
- Chandler, G. E. (1986). *The relationship of nursing work environment to empowerment and powerlessness* (Doctoral dissertation). College of Nursing, the University of Utah, U.S.A.
- Chutangkorn, P., & Luangamornlert, S. (2013). A nationwide survey of nursing leaders. *Thai Journal of Nursing Council*, 28(1), 5-18. (in Thai)
- Dan, X., Xu, S., Liu, J., Hou, R., Liu, Y., & Ma, H. (2018). Relationships among structural empowerment, innovative behaviors, self-efficacy, and career success in nursing field in mainland China. *International Journal of Nursing Practice*, 24(5), 1-9.
- Dunn, W. (2017). The ecological model of occupation. In J. Hinojosa, P. Kramer, C. B. Royce (Eds.), *Perspectives on human occupation: Theories Underlying Practice* (2nd ed., pp. 207-235). Philadelphia: F.A. Davis.
- Gaesawahong, R. (2015). A review of nurses' turnover rate: Does increased income solve the problem of nurses leaving regular jobs. *The Bangkok Medical Journal*, 9, 76-82.
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1986). Subjective career success: A study of managers and support personnel. *Journal of Business and Psychology*, 1(2), 78-94.



- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 113-136.
- Intulak, K., & Oumtane, A. (2014). Building work-life balance of professional nurses in a private hospital. *Journal of Royal Thai Army Nurses*, 15(3), 382-389. (in Thai)
- Jeenkool, P. (2004). *Relationships between personal factors, achievement motivation, organizational support, and career success of professional nurses, governmental university hospitals*. (Master's thesis). Chulalongkorn University, Thailand. (in Thai)
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz Jr, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485-519.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621-652.
- Klakhan, P. (2007). *Relationships between adversity quotient, career commitment, and career success of staff nurses, hospitals under the jurisdiction of the department of medical service, Bangkok metropolis* (Master's thesis). Chulalongkorn University, Thailand. (in Thai)
- Korman, A. K., Wittig-Berman, U., & Lang, D. (1981). Career success and personal failure: Alienation in professionals and managers. *Academy of Management Journal*, 24(2), 342-360.
- Kumprasit, U. (2022). Development of nursing model during the COVID-19 outbreaks: In-patient department, Nonthai hospital. *Regional Health Promotion Center 9 Journal*, 16(1), 30-44. (in Thai)
- Laschinger, H. K. S. (1996). A theoretical approach to studying work empowerment in nursing: A review of studies testing Kanter's theory of structural power in organizations. *Nursing Administration Quarterly*, 20, 25-41.
- Laschinger, H. K. S. (2008). Effect of empowerment on professional practice environments, work satisfaction, and patient care quality: Further testing the nursing work life model. *Journal of Nursing Care Quality*, 23(4), 322-330.
- Laschinger, H. K. S. (2012). *Conditions for work effectiveness questionnaire I and II: User manual*. Retrieved from https://www.uwo.ca/fhs/hkl/cweq_download.html
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J., Shamian, J., & Wilk, P. (2001). Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings: Expanding Kanter's Model. *Journal of Nursing Administration*, 31(5), 260-272.
- Lehman, A., O'Rourke, N., Hatcher, L., & Stepanski, E. J. (2005). *JMP for basic univariate and multivariate statistics: A step-by-step guide*. Cary, NC: SAS Institute.
- Lunenburg, F. C. (2011). Goal-setting theory of motivation. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 15(1), 1-6.



- Mae Fah Luang University. (2020). *Manpower demand plan hospital medical center Mae Fah Luang University (2021-2023)*. Retrieved from <https://resolution.soc.go.th/PDFUPLOAD/2563/9933539631.pdf> (in Thai)
- Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital. (2012). *Guidelines for promotion consideration adjust the position Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital*. Retrieved from <http://suandok.med.cmu.ac.th> (in Thai)
- Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital. (2017). *Disbursement of remuneration, welfare, civil servants, permanent university employees and university employees*. Retrieved from <http://suandok.med.cmu.ac.th> (in Thai)
- Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital. (2021). *MED CMU strategic kickoff faculty of medicine strategic plan executive agenda 2021-2025*. Retrieved from <http://suandok.med.cmu.ac.th> (in Thai)
- Maurer, T. J., & Weiss, E. M. (2010). Continuous learning skill demands: Associations with managerial job content, age, and experience. *Journal of Business and Psychology*, 25(1), 1-13.
- Melamed, T. (1995). Career success: The moderating effect of gender. *Journal of Vocational Behavior*, 47(1), 35-60.
- Mulhall, S. (2016). Critical moments and second-chance education constructing socially excluded women's stories of career success. *Journal of Education and Work*, 29(2), 115-142.
- Naresuan University Hospital. (2019). *Strategic plan faculty of medicine Naresuan University fiscal year 2019 - 2022*. Retrieved from https://www.nu.ac.th/?page_id=397 (in Thai)
- Nuchpong, N. (2019). *Factors predicting innovative behaviors of nurses in government university hospitals* (Unpublished master's thesis). Chiang Mai university, Thailand. (in Thai)
- Nursing Department Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital. (2021). *Strategic plan, hospital nursing department Maharaj Nakorn Chiang Mai year 2021*. Retrieved from <http://w2.med.cmu.ac.th/nd> (in Thai)
- Nursing Department Naresuan University Hospital. (2019). *Nursing personnel Naresuan University Hospital*. Retrieved from <https://med.nu.ac.th/nuh/> (in Thai)
- Orser, B., & Leck, J. (2010). Gender influences on career success outcomes. *Gender in Management: An International Journal*, 25(5), 386-407.
- Park, Y. (2010). The predictors of subjective career success: An empirical study of employee development in a Korean financial company. *International Journal of Training and Development*, 14(1), 1-15.
- Phetthongyok, P., Sinam, P., Saengruang, N., Julchoo, S., Tisayaticom, K., Suphanchaimat, R., & Sawaengdee, K. (2019). Future employment of doctors, dentists, pharmacists, and nurses in Thailand public sector in the next 15 years: Employment patterns, retention, and budget burden. *Journal of Health Systems Research*, 13(2), 188-203. (in Thai)



- Ruangrattanatrai, W., & Sawaengdee, K. (2019). Financial compensation for professional nurses working in hospitals under ministry of public health in 8 provinces. *Journal of Health Science, 28*, S177-S187. (in Thai)
- Siripukdeekan, C., & Boonrubpayap, B. (2014). Nursing career ladder development. *Journal of Royal Thai Army Nurses, 15*(3), 75-80. (in Thai)
- Srisa-an, W. (2016). *Autonomous university: Innovative university administration in the country*. Retrieved from <http://www.wichitlikhit.com/uploads/2017/11> (in Thai)
- Srisatidnarakul, B. (2007). *Leadership and strategic management in nursing organization for the 21st century*. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House. (in Thai)
- Topanthanont, S., & Prachusilpa, G. (2007). Factors influencing retention of professional nurse employees, government university hospitals. *Thai Journal of Nursing Council, 22*(4), 101-113. (in Thai)
- University of Phayao Hospital. (2021). *Annual report 2021 university of Phayao Hospital School of Medicine, University of Phayao*. Retrieved from <http://uph.up.ac.th/annual/2564/ANNUAL%20REPORT2564.pdf> (in Thai)
- Wannapin, T., & Wiserith, W. (2012). Happiness at work of professional nursing staffs in an autonomous university hospital. *Ramathibodi Nursing Journal, 18*(1), 9-23. (in Thai)
- Yin, Y. (2012). *Work empowerment and career success among nurses in university hospitals, Yunnan Province, the people's republic of China* (Unpublished master's thesis). Chiang Mai University, Thailand.
- Zamanzadeh, V., Valizadeh, L., Praskova, A., Ghahramanian, A., Rassouli, M., & Asghari, E. (2019). Reaching for the stars: Iranian nurses' perceptions of career success. *International Nursing Review, 66*(1), 78-86.