Career Adaptability and Career Satisfaction of Nurses in University Hospitals in the Northern Region*

ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพและความพึงพอใจในอาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตภาคเหนือ*

Pornphan	Jitpukdee**	พรพรรณ	จิตต์ภักดี**
Kulwadee	Abhicharttibutra***	กุลวดี	อภิชาตบุตร***
Orn–anong	Wichaikhum****	อรอนงค์	วิชัยคำ****

Abstract

Career satisfaction is an important outcome of career practice and is vital for organizational success. The aim of this descriptive correlational research was to study the career adaptability and career satisfaction, and the relationship between career adaptability and career satisfaction of nurses in university hospitals. The participants were 95 registered nurses working at university hospitals in the northern region selected using multi-stage sampling. The research instruments were the Career Adapt-Abilities Scale and the Career Satisfaction Scale. Data were analyzed using descriptive statistics and Spearman's rank-order correlation coefficient.

The results revealed that nurses perceived career adaptability at a high level (M = 5.13, SD = .77). The dimensions of career control (M = 5.40, SD = .82), career curiosity (M = 5.01, SD = .87), and career confidence (M = 5.19, SD = .83) were perceived at high levels, whereas the dimension of career concern was perceived at a moderate level (M = 4.92, SD = .92). Nurses in university hospitals perceived a high level of career satisfaction (M = 3.68, SD = .62). There was a moderate positive correlation between career adaptability and career satisfaction (r_s = .34, $p < .01$).

Nursing administrators should apply the findings of this study to promote career satisfaction and enhance career adaptability in terms of career concerns among nurses working in university hospitals.

Keywords: Career adaptability; Career satisfaction; Nurses; 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, email: akulwadee@gmail.com

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

Received 11 September 2024; Revised 13 November 2024; Accepted 19 November 2024

บทคัดย่อ

ความพึงพอใจในอาชีพ เป็นผลลัพธ์ของการประกอบอาชีพที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การวิจัยเชิงพรรณนาเพื่อหาความสัมพันธ์นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ ความพึงพอใจในอาชีพ และความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพและความพึงพอใจในอาชีพของพยาบาล ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตภาคเหนือ จำนวน 95 คน คัดเลือกโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบวัดความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ และแบบวัดความพึงพอใจในอาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติ Spearman's rank-order correlation coefficient

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพโดยรวมในระดับสูง (M = 5.13, SD = .77) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการควบคุมด้านอาชีพ (M = 5.40, SD = .82) ด้านความสนใจใฝ่รู้ในอาชีพ (M = 5.01, SD = .87) และด้านความมั่นใจในอาชีพอยู่ในระดับสูง (M = 5.19, SD = .83) ส่วนด้านความตระหนักในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง (M = 4.92, SD = .92) สำหรับความพึงพอใจในอาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับสูง (M = 3.68, SD = .62) โดยความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในอาชีพ (r_s = .34, p < .01)

ผู้บริหารทางการพยาบาล ควรนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมความพึงพอใจในอาชีพ และส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวด้านความตระหนักในอาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

คำสำคัญ: ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ ความพึงพอใจในอาชีพ พยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

* วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
** นักศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
*** ผู้เขียนหลัก รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ email: akulwadee@gmail.com
**** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วันที่รับบทความ 11 กันยายน 2567 วันที่แก้ไขบทความ 13 พฤศจิกายน 2567 วันที่ตอบรับบทความ 19 พฤศจิกายน 2567

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาการขาดแคลนพยาบาล ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยงาน องค์กร และระบบสุขภาพ ยังคงเป็นปัญหาที่สะสมของประเทศไทยมาเป็นเวลานาน (Saengcharnchai, 2024) โดยในปัจจุบัน ประเทศไทยมีพยาบาลวิชาชีพทั้งภาครัฐและเอกชนประมาณ 2.1 แสนคน หรือเฉลี่ยพยาบาลวิชาชีพต่อประชากรในอัตราส่วน 1: 310 ซึ่งตามมาตรฐานต้องได้ 1: 250 หรือควรมีพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานให้บริการด้านสุขภาพอย่างน้อย 2.6 แสนคน (Hfocus, 2024; The active, 2024) ทำให้ประเทศไทยยังคงขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพกว่า 50,000 คน นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงทางสภาพสังคมในการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเกิดโรคอุบัติใหม่ ความเจ็บป่วยที่ซับซ้อนรุนแรง ความต้องการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีทางการแพทย์เฉพาะทางขั้นสูงมากขึ้น รวมถึงการขยายสถานบริการด้านสุขภาพที่เพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ความต้องการพยาบาลมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ยิ่งทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลมากขึ้น องค์กรสุขภาพจึงจำเป็นต้องหากลยุทธ์เพื่อให้พยาบาลคงอยู่ในงานนานขึ้น ซึ่งการสร้างความพึงพอใจในอาชีพเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พยาบาลคงอยู่ในงานนานขึ้น และลดอัตราการลาออกจากงาน (Boamah et al., 2023)

ความพึงพอใจในอาชีพ (career satisfaction) เป็นผลลัพธ์ของการประกอบอาชีพที่เกิดจากการประเมินตัดสินของบุคคลเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ เป้าหมายในอาชีพด้านรายได้ ความก้าวหน้าในอาชีพ และการพัฒนาทักษะความสามารถใหม่ (Greenhaus et al., 1990) บุคคลที่มีความพึงพอใจในอาชีพจะมีทัศนคติเชิงบวกกับอาชีพ ทำให้รู้สึกถึงคุณค่าและความหมายของชีวิต ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความพากเพียรพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เมื่อบุคคลต้องเผชิญกับงานที่ยากลำบากจะมองว่าเป็นเรื่องที่ท้าทาย และพยายามก้าวผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ไปให้ได้จนก่อให้เกิดผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Joy, 2021) ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจในอาชีพช่วยให้บุคลากรพยาบาลเกิดความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพและต่อองค์กร (Onyishi et al., 2019) ช่วยลดอัตราการขาดงาน ลดอัตราการเลิกจ้างและการลาออกของบุคลากรพยาบาล (Boamah et al., 2023; Joy, 2021) ดังนั้น การที่พยาบาลมีความพึงพอใจในอาชีพอาจช่วยลดปัญหาการขาดแคลนพยาบาล ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญของระบบสุขภาพได้

การที่บุคคลมีความพึงพอใจในอาชีพ ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับบริบทของงานและอาชีพได้อย่างเหมาะสม (Savickas, 2020) สามารถอธิบายได้จากโมเดลการปรับตัวเพื่อการสร้างอาชีพ (career construction model of adaptation) ที่ ซาวิคกัส (Savickas, 2013) ได้อธิบายไว้ว่า เมื่อบุคคลมีความพร้อมในการปรับตัว เต็มใจที่จะเผชิญกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อน และนำความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพที่อยู่ภายในตัวบุคคลมาใช้ควบคุมกำกับตนเอง เพื่อให้เกิดการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม จะช่วยให้บุคคลปรับตัวเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ คือ ความสำเร็จและความพึงพอใจ (Savickas, 2013; Savickas & Porfeli, 2012) ดังนั้น ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมความพึงพอใจในอาชีพ

ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ (career adaptability) เป็นโครงสร้างทางจิตสังคมที่แสดงถึงความพร้อมของแต่ละบุคคลในการรับมือกับปัญหาจากการทำงานในสายอาชีพที่เผชิญอยู่ในขณะนั้น รวมถึงการรับมือกับปัญหาที่ไม่ได้คาดคิด การเปลี่ยนแปลงในอาชีพ และบาดแผลทางใจของบุคคลในการรับมือกับบทบาททางอาชีพของตน (Savickas, 2005) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ความตระหนักในอาชีพ คือ การวางแผนและเตรียมความพร้อมสำหรับเส้นทางอาชีพและการเปลี่ยนแปลงของอาชีพที่ต้องเผชิญในอนาคต 2) การควบคุมด้านอาชีพ คือ การควบคุมกำกับตนเอง มีความรับผิดชอบ มีวินัยในตนเอง มีความตั้งใจแน่วแน่ในการพัฒนาอาชีพและสร้างการเปลี่ยนแปลงในอาชีพ 3) ความสนใจใฝ่รู้ในอาชีพ คือ การมีความคิดริเริ่มที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับงานและโอกาสทางอาชีพ มีความอยากรู้อยากเห็น มีพฤติกรรมการสำรวจและแสวงหาข้อมูลความรู้

เกี่ยวกับอาชีพ และ 4) ความมั่นใจในอาชีพ คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองเกี่ยวกับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแนวทางที่วางไว้ รวมถึงการแก้ปัญหาและเอาชนะอุปสรรคได้อย่างเหมาะสม (Savickas, 2005, 2013, 2020)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพกับความพึงพอใจในอาชีพในกลุ่มบุคลากรด้านสุขภาพ ประเทศตุรกี (Tahiry & Ekmekcioglu, 2023) ในพนักงานแผนกไอที ประเทศอินเดีย (Chouhan, 2022) ในครูระดับชั้นประถมศึกษา ในประเทศไทย (Khunwongsa, 2016) จะเห็นได้ว่ายังขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพและความพึงพอใจในอาชีพของพยาบาลทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศที่จำเป็นต้องมีการศึกษาเพิ่มเติม

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เป็นศูนย์บริการทางการแพทย์ระดับตติยภูมิขั้นสูง ที่มีบทบาทในการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการพัฒนานวัตกรรม ตลอดจนการให้บริการตรวจรักษาโรคแก่ผู้ป่วยที่มีปัญหาทางสุขภาพที่ซับซ้อน (Wankate, 2015) พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยจึงต้องแบกรับภาระงานที่หนัก ซึ่งอาจส่งผลให้พยาบาลลาออกจากงานทำให้โรงพยาบาลประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาลอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพยาบาลที่มีอายุงานน้อย ดังเช่นการศึกษาของ กฤดิญาดา เกื้อวงศ์ และ อารีย์วรรณ อ่วม-ตานี (Kuewong & Oumtanee, 2017) ที่พบว่า การลาออกของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ร้อยละ 61.54 เป็นการลาออกของพยาบาลที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานไม่เกิน 3 ปี เนื่องจากไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้

พยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่มีประสบกาณ์การปฏิบัติงาน 1-3 ปี เป็นพยาบาลที่เริ่มต้นสู่ความก้าวหน้าตามบันไดวิชาชีพ (advance beginner) ที่ต้องปฏิบัติงานในด้านการบริการผู้ป่วย ต้องพัฒนาความรู้และทักษะทางการพยาบาลให้เกิดความชำนาญ ซึ่งจะถูกมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพเต็มตัว ได้รับมอบหมายให้เป็นสมาชิกในทีม เป็นพยาบาลบริหารยา หรืออาจถูกมอบหมายให้เป็นหัวหน้าเวรภายใต้การดูแลของพยาบาลที่มีประสบการณ์มากกว่า (Nursing Department, Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital, 2022) และมักจะถูกคาดหวังจากพยาบาลรุ่นพี่และหัวหน้างานในการพัฒนาศักยภาพของการปฏิบัติงาน จึงอาจก่อให้เกิดความกดดัน ความเครียดจากการเรียนรู้ และการปรับตัวให้เข้ากับงานรวมถึงเพื่อนร่วมงาน (Kuewong & Oumtanee, 2017) นอกจากนี้ พยาบาลในกลุ่มนี้ซึ่งมีช่วงอายุที่จัดอยู่ใน Generation Z มีข้อจำกัด คือ ขาดทักษะทางการสื่อสาร มีความอดทนในการรอคอยต่ำ ขาดทักษะการทำงานเป็นทีมร่วมกับพยาบาลรุ่นอื่น ๆ มีความมั่นใจในตนเองสูงเกินไป รวมถึงรักอิสระและยึดมั่นในตนเองสูง (Chicca & Shellen-barger, 2019; Singh & Dangmei, 2016) ซึ่งข้อจำกัดเหล่านี้อาจเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานเป็นทีมร่วมกับพยาบาลในรุ่นอื่น ๆ และเป็นอุปสรรคในการปรับตัวให้เข้ากับบริบทของการปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลได้

ทั้งนี้ หากพยาบาลกลุ่มนี้มีปัญหาในการปรับตัว ก็อาจจะก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจ และการตัดสินใจลาออกจากองค์กรหรือออกจากวิชาชีพได้ แต่หากพยาบาลกลุ่มนี้มีการปรับตัวทางอาชีพที่เหมาะสม ย่อมส่งผลให้ได้รับความก้าวหน้า ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ได้รับโอกาสในการศึกษาพัฒนาความรู้ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในอาชีพ เกิดความยึดมั่นผูกพันตลอดจนการคงอยู่ในองค์กรและวิชาชีพ จากการทบทวนวรรณกรรมยังไม่พบการศึกษาความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพกับความพึงพอใจในอาชีพของพยาบาลในประเทศไทย ดังนั้น การศึกษาความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพและความพึงพอใจในอาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในกลุ่มพยาบาลที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1-3 ปี สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล ในการส่งเสริมพัฒนาความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพของพยาบาล เพื่อสร้างเสริมความพึงพอใจในอาชีพให้เกิดการคงอยู่ในงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตภาคเหนือ
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในอาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในเขตภาคเหนือ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพและความพึงพอใจในอาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในเขตภาคเหนือ

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้กรอบแนวคิดความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพของ ซาวิคกัส (Savickas, 2005) ที่กล่าวว่า ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ เป็นโครงสร้างทางจิตสังคมที่แสดงถึงความพร้อมของบุคคลในการรับมือกับปัญหาจากการทำงานในสายอาชีพที่เผชิญอยู่ในขณะนั้น รวมถึงการรับมือกับปัญหาที่ไม่ได้คาดคิด การเปลี่ยนแปลงในอาชีพ และบาดแผลทางใจในการรับมือกับบทบาททางอาชีพของตน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ความตระหนักในอาชีพ การควบคุมด้านอาชีพ ความสนใจใฝ่รู้ในอาชีพ และความมั่นใจในอาชีพ และแนวคิดความพึงพอใจในอาชีพของ กรีนฮัส และคณะ (Greenhaus et al., 1990) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในอาชีพ เป็นผลลัพธ์ของการประกอบอาชีพที่เกิดจากการประเมินตัดสินของบุคคลเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ เป้าหมายในอาชีพด้านรายได้ ความก้าวหน้าในอาชีพ และการพัฒนาทักษะความสามารถใหม่ หากบุคคลมีความพร้อมในการปรับตัว เต็มใจที่จะเผชิญกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อน และนำความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพที่อยู่ภายในตัวบุคคลมาใช้ในการควบคุมกำกับตนเอง จะช่วยให้บุคคลปรับตัวเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ โดยแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบททางสังคมและสิ่งแวดล้อม จนเกิดเป็นผลลัพธ์ คือ ความสำเร็จและความพึงพอใจ (Savickas, 2013)

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาเพื่อหาความสัมพันธ์ (descriptive correlational study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขตภาคเหนือ ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1-3 ปี ได้แก่ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา รวมทั้งสิ้น 331 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในเขตภาคเหนือ ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1-3 ปี โดยมีเกณฑ์การคัดเข้า คือ เป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานให้บริการโดยตรงแก่ผู้ป่วย และมีเกณฑ์การคัดออก คือ พยาบาลที่อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ ลาป่วย ลาคลอดในช่วงเวลาที่เก็บข้อมูล

คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการวิเคราะห์อำนาจ (power analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป G*Power กำหนดค่าขนาดอิทธิพลระดับกลางเท่ากับ .30 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (significance level: α) เท่ากับ .05 อำนาจการทดสอบ (power of the test) เท่ากับ .80 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 84 คน และในการศึกษาครั้งนี้รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจึงมีโอกาสที่ข้อมูลจะสูญหาย จึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 (Srisatidnarakul, 2020) ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เท่ากับ 101 คน

ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน ดังนี้ 1) สุ่มตัวแทนโรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ในเขตภาคเหนือตอนบน และภาคเหนือตอนล่าง อย่างละ 1 โรงพยาบาล 2) คำนวณสัดส่วนพยาบาลกลุ่มตัวอย่างของทั้ง 2 โรงพยาบาล 3) คำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละงานการพยาบาล 4) สุ่มตัวอย่างพยาบาลจากแต่ละงานการพยาบาล ด้วยวิธีการจับฉลากแบบไม่แทนที่ตามจำนวนพยาบาลในแต่ละงานการพยาบาลที่คำนวณได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ แผนกที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล จำนวนการได้รับการฝึกอบรม ซึ่งลักษณะข้อคำถามเป็นแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด

ส่วนที่ 2 แบบวัดความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ (Career Adapt-Abilities Scale: CAAS) ของ ซาวิคกัส และ เพอร์ฟอรี (Savickas & Porfeli, 2012) ซึ่งแปลเป็นภาษาไทยโดย หัตถยา สีบุญเรือง และคณะ (Sibunruang et al., 2016) โดยใช้กระบวนการแปลย้อนกลับ ประกอบด้วยข้อคำถาม 24 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความตระหนักในอาชีพ การควบคุมด้านอาชีพ ความสนใจใฝ่รู้ในอาชีพ และความมั่นใจในอาชีพ ลักษณะแบบวัดเป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ ตั้งแต่ 1 (ท่านคิดว่าท่านยังทำเรื่องดังกล่าวไม่ได้) จนถึง 7 (ท่านคิดว่าท่านทำเรื่องดังกล่าวได้ดีมาก) การแปลผลคะแนนความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ โดยใช้เกณฑ์การแปลผล คือ คะแนนเฉลี่ย 1.00-3.00 หมายถึงระดับต่ำ 3.01-5.00 หมายถึงระดับปานกลาง 5.01-7.00 หมายถึงระดับสูง และเครื่องมือมีความตรงเชิงโครงสร้าง (χ^2 = 4454.10, df = 248, χ^2/df = 17.96, RMSEA = .05, SRMR = .04) (Savickas & Porfeli, 2012)

ส่วนที่ 3 แบบวัดความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction Scale: CSS) ของ กรีนฮัส และคณะ (Greenhaus et al., 1990) ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ ลักษณะแบบวัดเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) จนถึง 5 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) การแปลผลคะแนนความพึงพอใจในอาชีพใช้เกณฑ์การแปลผล คือ คะแนนเฉลี่ย 1.00–2.33 หมายถึง ระดับต่ำ 2.34–3.66 หมายถึง ระดับปานกลาง 3.67–5.00 หมายถึง ระดับสูง และเครื่องมือมีความตรงเชิงโครงสร้าง (χ^2 = 187.09; RMSEA = .03; SRMR = .03; TLI = .98; CFI = .99) (Spurk et al., 2011)

แบบวัดนี้แปลโดยผู้วิจัย โดยประยุกต์ใช้กระบวนการแปลย้อนกลับขององค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2010) โดยผู้วิจัยและคณะแปลแบบวัดต้นฉบับจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญทั้งภาษาอังกฤษและภาษาไทยแปลย้อนกลับจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ นำแบบวัดภาษาอังกฤษที่แปลย้อนกลับแล้วและแบบวัดต้นฉบับไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษซึ่งเป็นเจ้าของภาษาเปรียบเทียบความสอดคล้องของเนื้อหาซึ่งพบว่า แบบวัดมีความสอดคล้องและมีความหมายถูกต้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันทุกข้อ

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบวัดความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพและแบบวัดความพึงพอใจในอาชีพ โดยนำไปทดลองใช้กับพยาบาลที่มีคุณสมบัติคล้ายกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน (Hertzog, 2008) วิเคราะห์ค่า Cronbach's alpha coefficient ของแบบวัดความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพได้เท่ากับ 0.97 และของแบบวัดความพึงพอใจในอาชีพได้เท่ากับ 0.82

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามเอกสารเลขที่ 060/2567 และคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามเอกสารเลขที่ 209/67 COA-NUR060/67 นอกจากนี้ ผู้วิจัยทำเอกสารข้อมูลประกอบการขอความยินยอม โดยการบอกกล่าวชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างในการทำแบบสอบถามด้วยความสมัครใจโดยไม่มีการบังคับ รวมทั้งสามารถขอถอนตัวออกจากการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่มีผลกระทบต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลที่ได้ถูกเก็บไว้เป็นความลับและถูกทำลายทิ้งภายหลังการตีพิมพ์ในวารสารประมาณ 1 ปี นำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม และใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูล โดยทำหนังสือขออนุมัติเก็บข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั้ง 2 แห่ง จากนั้น ผู้วิจัยเข้าพบผู้ประสานงานการวิจัยด้วยตนเองเพื่อชี้แจงรายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง วิธีการแจกแบบสอบถาม การรวบรวมแบบสอบถาม และวิธีการส่งแบบสอบถามกลับ พร้อมกับมอบชุดแบบสอบถามให้แก่ผู้ประสานงานการวิจัยซึ่งประกอบด้วย เอกสารข้อมูลประกอบการขอความยินยอมโดยการบอกกล่าว เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมวิจัย แบบสอบถาม และซองสำหรับใส่เอกสารจำนวน 2 ซอง สำหรับแยกใส่แบบสอบถามและเอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมการวิจัยเพื่อส่งกลับคืนผู้วิจัย โดยขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามภายใน 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 99 ฉบับ จากแบบสอบถามที่แจกจำนวน 101 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.02 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 95 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.06

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ และความพึงพอใจในอาชีพ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพและความพึงพอใจในอาชีพ โดยทดสอบการกระจายของข้อมูลด้วยสถิติ Kolmogorov-Smirnov (KS) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05 พบว่า คะแนนความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพแจงแจงเป็นโค้งปกติ (KS = .07, p = .200) และคะแนนความพึงพอใจในอาชีพแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ (KS = .10, p = .028) จึงวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์โดยการหาค่า Spearman's rank-order correlation coefficient

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคล

พยาบาลกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 89.47 มีอายุในช่วง 23 -27 ปี โดยมีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 24.85 ปี (SD = 1.09) มีสถานภาพโสด ร้อยละ 97.89 ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง 25,001-35,000 บาท ร้อยละ 72.63 และ 35,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 23.16 ทั้งหมดมีการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 1.98 ปี (SD = .75) สังกัดงานการพยาบาลอายุรศาสตร์มากที่สุด ร้อยละ 32.63 รองลงมา คือ งานศัลยศาสตร์ ร้อยละ 14.74 งานพิเศษเฉพาะทาง ร้อยละ 12.63 และมีโอกาสในการเข้ารับการอบรม/ประชุมวิชาการระหว่าง 1-10 ครั้ง ต่อปี โดยส่วนใหญ่มีโอกาสในการเข้ารับการอบรม/ประชุมวิชาการ 2 ครั้งต่อปี มากที่สุด ร้อยละ 27.34 รองลงมา คือ 3 ครั้ง ต่อปี ร้อยละ 25.26

ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลกลุ่มตัวอย่างมีความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพโดยรวมและด้านการควบคุมด้านอาชีพ ด้านความสนใจใฝ่รู้ในอาชีพ ด้านความมั่นใจในอาชีพอยู่ในระดับสูง ส่วนความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพด้านความตระหนักในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 1

ความพึงพอใจในอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในอาชีพอยู่ในระดับสูง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจในอาชีพ และความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพโดยรวมและรายด้าน (n = 95)

ตัวแปร	M	SD	Min	Max	ระดับ
ความพึงพอใจในอาชีพ	3.68	.62	2.20	5.00	สูง
ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพโดยรวม	5.13	.77	2.96	7.00	สูง
ด้านความตระหนักในอาชีพ	4.92	.92	2.83	7.00	ปานกลาง
ด้านการควบคุมด้านอาชีพ	5.40	.82	3.00	7.00	สูง
ด้านความสนใจใฝ่รู้ในอาชีพ	5.01	.87	2.67	7.00	สูง
ด้านความมั่นใจในอาชีพ	5.19	.83	3.00	7.00	สูง

ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพและความพึงพอใจในอาชีพ

ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในอาชีพในระดับปานกลาง (r_s = .34, p < .01) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน และระดับของความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพและความพึงพอใจในอาชีพ (n = 95)

	ความพึงพอใจในอาชีพอาชีพ		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน (r_s)	P-value	ระดับ
ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ	.34	.01	ปานกลาง

การอภิปรายผล

1. ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรับรู้ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง สำหรับรายด้านพบว่า ด้านการควบคุมด้านอาชีพ ด้านความสนใจใฝ่รู้ในอาชีพ และด้านความมั่นใจในอาชีพ อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างมีช่วงอายุระหว่าง 23-27 ปี ซึ่งจัดอยู่ใน Generation Z (Lopez & Abadiano, 2023) ที่มีคุณลักษณะเด่นในการทำงานด้านเทคโนโลยี มักจะแสวงหาความรู้และข้อมูลต่าง ๆ ด้วยตนเองผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว มีความมั่นใจในตนเองสูง และมีความสามารถในการปรับตัวได้ดีในทุกสถานการณ์ (Singh & Dangmei, 2016) ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้พยาบาลกลุ่มตัวอย่างสามารถเรียนรู้วิธีการทำงานและแสวงหาโอกาสในอาชีพ มีพฤติกรรมสำรวจและค้นคว้าหาข้อมูลความรู้เกี่ยวกับอาชีพ เพื่อให้ตนมีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น จึงอาจส่งผลให้พยาบาลกลุ่มตัวอย่างสามารถปรับตัวต่อวิชาชีพพยาบาลได้ดี

นอกจากนี้ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยยังได้จัดโครงการปฐมนิเทศ โครงการการฝึกอบรมความรู้เพื่อเพิ่มสมรรถนะและความชำนาญในงานตามบันไดวิชาชีพ รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะด้านตามแผนการฝึกอบรมของโรงพยาบาล (Nursing Department, Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital, 2022; Nursing Department, Naresuan University hospital, 2024) ซึ่งการได้รับการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมความรู้เพื่อเพิ่มสมรรถนะและความชำนาญในงานตามบันไดวิชาชีพ รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะด้านตามแผนการ

ฝึกอบรมของโรงพยาบาล ทำให้บุคลากรได้ทราบถึงแนวทางการปฏิบัติงานของตนเอง ทราบเส้นทางการเรียนรู้ วิธีการปฏิบัติงาน รวมถึงแนวทางในการพัฒนาตนเอง ส่งผลให้บุคลากรมีความตระหนักรู้ถึงความต้องการขององค์กร รู้จักวางแผนและกำหนดเป้าหมายในเส้นทางอาชีพของตน ทำให้บุคลากรปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างรวดเร็ว (Arulsamy et al., 2023) และช่วยให้บุคลากรได้วางแผนในการพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายทางด้านอาชีพที่ต้องการ (Mahmood, 2022) ส่งผลให้พยาบาลรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถในการควบคุมด้านอาชีพสูง

เหตุผลอีกประการหนึ่ง อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นองค์กรที่เป็นแหล่งเรียนรู้ แหล่งฝึกประสบการณ์ของนักศึกษาสายวิทยาศาสตร์สุขภาพที่มีกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น การประชุมปรึกษาเกี่ยวกับอาการผู้ป่วยรายกรณี (case conference) กลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ (community of practice: CoP) การตรวจเยี่ยมทางการพยาบาล (nursing round) (Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital, 2021) ซึ่งการเข้าร่วมกิจกรรมเหล่านี้จะส่งผลให้พยาบาลได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนให้เกิดความรู้ความชำนาญ และนำมาประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วยที่มีความหลากหลาย ซับซ้อน ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ในอาชีพอยู่อย่างต่อเนื่อง และรับรู้ว่าตนเองมีความสนใจใฝ่รู้ในอาชีพสูง

นอกจากนี้ การที่โรงพยาบาลมีการกำหนดมาตรฐานหรือแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติงานของพยาบาล (Nursing Department, Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital, 2021; Nursing Department, Naresuan University hospital, 2023) มีส่วนช่วยให้พยาบาลได้ทราบแนวทางการปฏิบัติทางเทคนิคและกิจกรรมทางการพยาบาลที่ถูกต้อง ทำให้พยาบาลมั่นใจได้ว่าตนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดังที่เดวิส (Davis, 2014) กล่าวว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นแนวทางให้พยาบาลสามารถดูแลผู้ป่วยได้อย่างปลอดภัยและเป็นเครื่องมือยืนยันถึงคุณภาพในการดูแลผู้ป่วย ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยให้พยาบาลเกิดความมั่นใจในการให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยตามมาตรฐานหรือแนวทางปฏิบัตินั้น ๆ จึงทำให้พยาบาลกลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าตนเองมีความมั่นใจในอาชีพสูง

อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างพยาบาลในงานวิจัยนี้เป็นพยาบาลที่มีอายุงานระหว่าง 1-3 ปี ซึ่งเป็นระยะเริ่มต้นของการประกอบอาชีพ (early career stage) บุคคลที่อยู่ในระยะเริ่มต้นของการประกอบอาชีพมักมุ่งเน้นความสนใจไปที่การเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงาน พัฒนาสมรรถนะความชำนาญ เรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร วิธีการปรับตัวให้สอดคล้องกับการทำงานของหน่วยงานรวมถึงความคาดหวังของเพื่อนร่วมงานและองค์กร (Greenhaus et al., 2010) พยาบาลที่อยู่ในช่วงเริ่มต้นประกอบอาชีพจึงมีความสนใจที่จะเรียนรู้เทคนิควิธีการปฏิบัติงาน บรรทัดฐาน ค่านิยม และความคาดหวังขององค์กรเป็นหลัก จึงอาจส่งผลให้พยาบาลกลุ่มนี้ไม่ได้มุ่งความสนใจไปที่การเตรียมตัววางแผนไปถึงเป้าหมายการทำงานในอนาคตมากนัก ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีโอกาสในการเข้ารับการอบรม/ประชุมวิชาการ 2 ครั้ง ต่อปี ร้อยละ 27.34 จึงอาจทำให้รู้สึกว่าได้รับการเตรียมตัวในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอต่อการปรับตัวในอาชีพ และยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลชายร้อยละ 11.53 ซึ่งจะมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการกำหนดเป้าหมายเพื่อวางแผนในการสร้างอาชีพของตนเองน้อยกว่าเพศหญิง (Coetzee & Harry, 2014) ด้วยเหตุนี้ จึงอาจส่งผลให้พยาบาลกลุ่มตัวอย่างรับรู้ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพด้านความตระหนักในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความพึงพอใจในอาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรับรู้ความพึงพอใจในอาชีพอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ได้ช่วยเหลือผู้ป่วยให้หายจากโรคหรือบรรเทาความทุกข์ทรมานจากความเจ็บป่วย การให้การพยาบาลผู้ป่วยจึงอาจส่งผลให้พยาบาลรับรู้ถึงการทำงานที่สำเร็จลุล่วง เกิดความ

ภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าในการประกอบวิชาชีพพยาบาล ทำให้รู้สึกว่างานการพยาบาลที่ได้ปฏิบัตินั้นมีคุณค่าและมีความหมาย ซึ่งอาจช่วยสร้างความพึงพอใจในอาชีพให้แก่พยาบาลได้มากขึ้น ดังที่ เดชา เดชะวัฒนไพศาล (Dechawatanapaisal, 2021) กล่าวว่า การทำงานที่มีความหมายจะทำให้บุคคลรับรู้ถึงคุณค่าในงาน ซึ่งจะช่วยสร้างแรงจูงใจทำให้บุคคลรู้สึกถึงการมีคุณค่าในตนเอง จึงทำให้เกิดความสุข ความอิ่มเอมใจ และพึงพอใจที่จะทำงานนั้น ๆ อันจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในอาชีพ ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลที่มีอายุงาน 1-3 ปี ซึ่งเป็นพยาบาลที่ได้ผ่านการทดลองงานในช่วง 1 ปีแรก ผ่านการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานจากพี่เลี้ยงให้สามารถดูแลผู้ป่วยได้ด้วยตนเอง และผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละปี ส่งผลให้พยาบาลรับรู้ได้ถึงผลสำเร็จจากงานที่ได้ปฏิบัติ จึงอาจส่งผลให้มีความพึงพอใจในอาชีพเพิ่มขึ้น

ปัจจัยอีกประการหนึ่งที่อาจส่งเสริมให้พยาบาลกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในอาชีพสูง ได้แก่ การที่พยาบาลได้รับค่าตอบแทนทั้งจากเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ อีกทั้งการได้รับอนุมัติค่าตอบแทนกรณีวิชาชีพขาดแคลน และปรับหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พยาบาล (Faculty of Medicine Naresuan University, 2023) การได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้น อาจเป็นส่วนให้พยาบาลรับรู้ถึงความพึงพอใจในอาชีพเพิ่มขึ้น ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 25,001- 35,000 บาท ในขณะที่มีอายุงานระหว่าง 1-3 ปี จึงอาจส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในรายได้ที่มีความเหมาะสมกับประสบการณ์และความสามารถของตน ดังที่ อิ้ง และคณะ (Ng et al., 2005) กล่าวว่า การได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนจะสะท้อนให้บุคคลรับรู้ถึงความมั่นคงและการมีคุณค่าในตนเอง ซึ่งเป็นความสำเร็จในแบบที่เป็นรูปธรรม และการที่บุคคลได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นก็จะส่งผลให้บุคคลรับรู้ถึงความสำเร็จที่มากขึ้น อันจะนำไปสู่ความพึงพอใจในอาชีพที่มากขึ้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพและความพึงพอใจในอาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในอาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพเป็นทรัพยากรภายในตัวบุคคล ซึ่งบุคคลจะใช้เป็นกลยุทธ์ในการจัดการกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อปรับพฤติกรรมให้เหมาะสมกับบทบาททางอาชีพของตน (Savickas, 2005, 2013) ประกอบกับพยาบาลกลุ่มตัวอย่างมีอายุงานระหว่าง 1-3 ปี ซึ่งเป็นช่วงที่ได้ผ่านการเปลี่ยนแปลงบทบาทจากนักศึกษาสู่การประกอบวิชาชีพพยาบาลอย่างเต็มตัว และเข้าสู่การเป็นพยาบาลรุ่นพี่ที่มีน้องพยาบาลจบใหม่เข้ามาปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานต้องมีความรับผิดชอบ และมีภาระหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้น พยาบาลกลุ่มนี้จึงต้องดึงศักยภาพในการปรับตัวมาใช้เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้ก้าวผ่านอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไปได้ เกิดเป็นการพัฒนาในอาชีพ จึงทำให้มีความรู้สึกถึงความสำเร็จในการทำงานและเกิดความพึงพอใจในอาชีพ สอดคล้องกับโมเดลการปรับตัวเพื่อการสร้างอาชีพที่ ซาวิคกัส (Savickas, 2013) ได้อธิบายไว้ว่า เมื่อบุคคลมีความพร้อมในการปรับตัว เต็มใจที่จะเผชิญกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อน ประกอบกับการนำความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพมาใช้เพื่อควบคุมกำกับตนเองให้เกิดการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม จะทำให้เกิดผลลัพธ์ของการปรับตัวซึ่งได้แก่ ความสำเร็จและความพึงพอใจ ดังการศึกษาที่พบว่าความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในอาชีพ (Chouhan, 2022; Khunwongsa, 2016; Tahiry & Ekmekcioglu, 2023)

อย่างไรก็ตามผลการศึกษานี้พบว่า ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะความพึงพอใจในอาชีพมีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่นที่นอกเหนือจากความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ เช่น ลักษณะบุคลิกภาพ (Lounsbury et al., 2007) การสนับสนุนจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (Karatepe & Olugbade,

2017) การสนับสนุนจากองค์กร (Karatepe, 2012) ซึ่งควรมีการศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรธำรงไว้ซึ่งการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพของพยาบาล โดยการจัดโครงการปฐมนิเทศให้แก่บุคลากรพยาบาลใหม่ การมีระบบพี่เลี้ยง การจัดโครงการอบรมให้ความรู้ การจัดแผนการฝึกอบรมตามบันไดอาชีพ และการกำหนดมาตรฐานหรือแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติงานของพยาบาลอย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรมีการวางแผนทิศทางด้านอาชีพให้แก่พยาบาล เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

3. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรธำรงไว้ซึ่งการส่งเสริมให้พยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในอาชีพ โดยส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ การพิจารณาค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสม การพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม และส่งเสริมให้พยาบาลมีโอกาสในการพัฒนาทักษะของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพและความพึงพอใจในอาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดอื่น ๆ เช่น โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลเอกชน เป็นต้น

2. ควรศึกษาปัจจัยทำนายความพึงพอใจในอาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

3. ควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความพึงพอใจในอาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

References

Arulsamy, A. S., Singh, I., Kumar, S., Panchal, J. J., & Bajaj, K. K. (2023). Employee training and development enhancing employee performance-A study. *Samdarshi, 16*(3), 406-416.

Boamah, S. A., Kalu, M. E., Havaei, F., McMillan, K., & Belita, E. (2023). Predictors of nursing faculty job and career satisfaction, turnover intentions, and professional outlook: A national survey. *Healthcare, 11*(14), 2099. https://doi.org/10.3390/healthcare11142099

Chicca, J., & Shellenbarger, T. (2019). A new generation of nurses is here: Strategies for working with Generation Z. *American Nurse Today*, *14*(2), 48-51.

Chouhan, V. S. (2022). Influence of career adaptability on career satisfaction and turnover intention of IT professional. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals, 13*(1), 1-15. https://doi.org/10.4018/IJHCITP.303953

Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: An exploratory study among black call centre agents. *South African Journal of Psychology*, *45*(1), 81-92. https://doi.org/10.1177/0081246314546346

Davis, C. (2014). The importance of professional standards. *Nursing Made Incredibly Easy!, 12*(5), 4. https://doi.org/10.1097/01.NME.0000452691.04516.96

Dechawatanapaisal, D. (2021). Meaningful work on career satisfaction: A moderated mediation model of job embeddedness and work-based social support. *Management Research Review, 44*(6), 889-908. https://doi.org/10.1108/MRR-06-2020-0308

Faculty of Medicine Naresuan University. (2023). *Annual report 2023*. https://med.nu.ac.th/home/eBooks/index.php?name=annual_report_2566 (in Thai)

Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career management* (4th ed.). Sage Publications.

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experience, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal, 33*(1), 64-86. https://doi.org/10.2307/256352

Hertzog, M. A. (2008). Considerations in determining sample size for pilot studies. *Research in Nursing & Health*, *31*(2), 180-191. https://doi.org/10.1002/nur.20247

Hfocus. (2024). *Recommendation from the nursing and midwifery council to Dr. Chonnan to solve the nursing shortage crisis. 'Advancement, compensation, workload'*. https://www.hfocus.org/content/2024/02/29878 (in Thai)

Joy, M. (2021). A conceptual analysis on career satisfaction and its bearing on the employee and the organization. *Kristu Jayanti Journal of Humanities and Social Sciences, 1*(1), 1-3. https://www.kristujayantijournal.com/index.php/ijss/article/view/1297/1623

Karatepe, O. M. (2012). Perceived organizational support, career satisfaction, and performance outcomes: A study of hotel employees in Cameroon. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *24*(5), 735-752. https://doi.org/10.1108/09596111211237273

Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2017). The effects of work social support and career adaptability on career satisfaction and turnover intentions. *Journal of Management & Organization*, *23*(3), 337-355. https://doi.org/10.1017/jmo.2016.12

Khunwongsa, A. (2016). *The causal relationship of adaptive career behaviors that affect career satisfaction among teachers in the basic education commission: Problems, barriers and the need to promote career adaptation* [Doctoral dissertation, Srinakharinwirot University]. http://bsris.swu.ac.th/thesis/53199120033RB9992549f.pdf (in Thai)

Kuewong, G., & Oumtanee, A. (2017). Stress of newly graduated nurses working at an intensive care unit. *Journal of The Royal Thai Army Nurses, 18*(Suppl.), 158-165. (in Thai)

Lopez, E. N. B., & Abadiano, M. N. (2023). Understanding generation Z, the new generation of learners: A technological-motivational-learning theory. *Journal of Harbin Engineering University, 44*(10), 770-784.

Lounsbury, J. W., Moffitt, L., Gibson, L. W., Drost, A. W., & Stevens, M. (2007). An investigation of personality traits in relation to the job and career satisfaction of information technology professionals. *Journal of Information Technology*, *22*(2), 174-183. https://doi.org/10.1057/palgrave.jit.2000094

Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital. (2021). *Self-assessment report 2020.* Quality improvement center, Faculty of Medicine Chiang Mai University. (in Thai)

Mahmood, R. (2022). *Importance of human resources for development of employees*. https://www.researchgate.net/publication/366177647_Importance_of_Human_Resources_for_Development_of_Employees

Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 58*(2), 367-408. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x

Nursing Department, Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital. (2021). *Standards-Guideline*. Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital. (in Thai)

Nursing Department, Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital. (2022). *Advance beginner nursing management 2565.* https://w2.med.cmu.ac.th/nd/advance-beginner-nursing-management-2565/ (in Thai)

Nursing Department, Naresuan University Hospital. (2023). *Guideline for peripheral vein opening.* Naresuan University hospital. (in Thai)

Nursing Department, Naresuan University Hospital. (2024). *News Faculty of Medicine Naresuan University*. https://med.nu.ac.th/home/index.php?language=th& mod=more_list&get GroupID=1 (in Thai)

Onyishi, I. E., Enwereuzor, I. K., Ogbonna, M. N., Ugwu, F. O., & Amazue, L. O. (2019). Role of career satisfaction in basic psychological needs satisfaction and career commitment of nurses in Nigeria: A self-determination theory perspective. *Journal of Nursing Scholarship, 51*(4), 471-479. https://doi.org/10.1111/jnu.12474

Saengcharnchai, U. (2024). Nursing shortage: Thai public health problems and policy proposals. *Academic Graduate Journal, 2*(2), 26-36. (in Thai)

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). John Wiley & Sons.

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). John Wiley & Sons.

Savickas, M. L. (2020). Career construction theory and counseling model. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory to work* (3rd ed., pp. 165–199). John Wiley Sons.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661-673. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011

Sibunruang, H., Garcia, P. R. J. M., & Tolentino, L. R. (2016). Ingratiation as an adapting strategy: Its relationship with career adaptability, career sponsorship, and promotability. *Journal of Vocational Behavior, 92,* 135–144. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.011

Singh, A. P., & Dangmei, J. (2016). Understanding the generation Z: The future workforce. *South-Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, *3*(3), 1-5.

Spurk, D., Abele, A. E., & Volmer, J. (2011). The career satisfaction scale: Longitudinal measurement invariance and latent growth analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 84*(2), 315–326. http://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02028.x

Srisatidnarakul, B. (2020). *Effect size, power analysis, optimal sample size calculations using G*Power software*. Chula Press. (in Thai)

Tahiry, M. A., & Ekmekcioglu, E. B. (2023). Supervisor support, career satisfaction, and career adaptability of healthcare sector employees. *Vilakshan-XIMB Journal of Management, 20*(2), 292-301. https://doi.org/10.1108/XJM-09-2021-0247

The active. (2024). *Somsak discusses with the nursing and midwifery council to solve the nursing shortage problem*. https://theactive.net/news/public-health-20240715/ (in Thai)

Wankate, S. (2015). *Government hospital in Thailand*. https://www.cssd-gotoknow.org/2015/01/blog-post.html (in Thai)

World Health Organization. (2010). Translation and linguistic evaluation protocol and supporting material. *Manual for WHO Disability Assessment Schedule WHODAS, 2*, 1-8. https://terrance.who.int/mediacentre/data/WHODAS/Guidelines/WHODAS%202.0%20Translation%20guidelines.pdf