

ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งของตน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความยึดมั่นผูกพัน  
ต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม



เรือเอกหญิง สุธิดา เรืองเพ็ง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

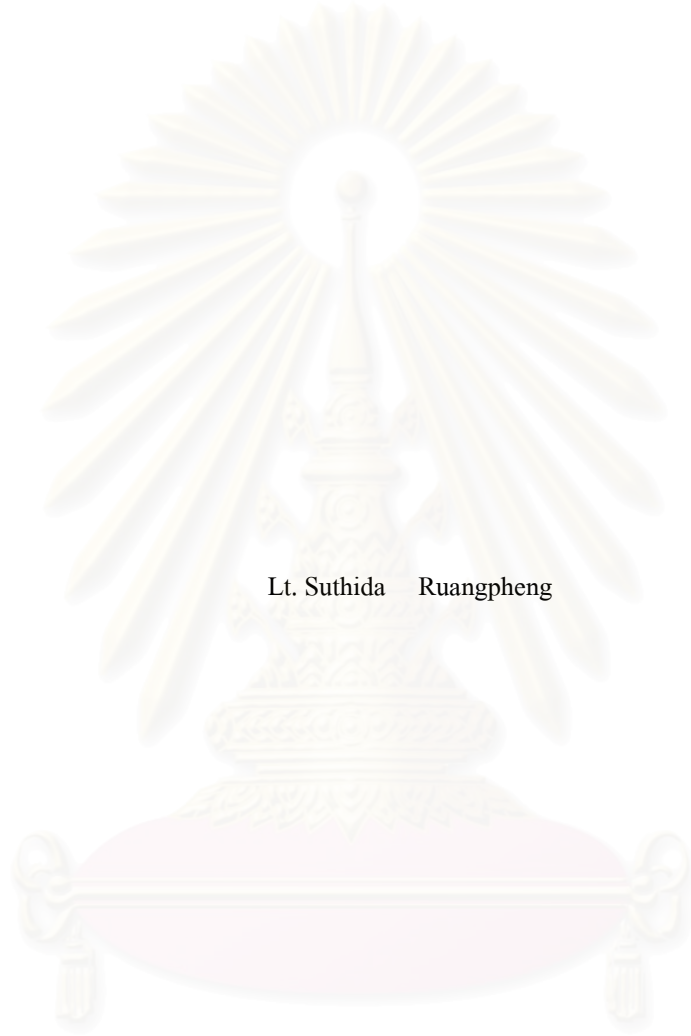
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2550

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIPS BETWEEN HARDINESS, DIRECTOR SUPPORT AND PROFESSIONAL  
COMMITMENT OF STAFF NURSES, HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION  
OF THE MINISTRY OF DEFENSE



Lt. Suthida Ruangpheng

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Nursing Science in Nursing Administration

Faculty of Nursing Chulalongkorn University

Academic Year 2007

Copyright of chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์      ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน การสนับสนุนจาก  
ผู้บังคับบัญชากับความยืดหยุ่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม


โดย                              เรือเอกหญิง สุธิดา เรืองเพ็ง

สาขาวิชา                      การบริหารการพยาบาล

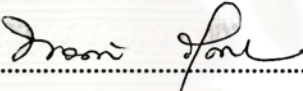
อาจารย์ที่ปรึกษา              ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล

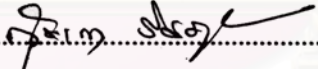
---

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วน  
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารการพยาบาล

.....  ..... คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ร.ศ.อ.หญิง ดร. ยุทิน อังสุโรจน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....  ..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ พ.ศ.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ หุณหปราช) )

.....  ..... อาจารย์ที่ปรึกษา  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา รัชชกุล)

.....  ..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.สุศักดิ์ ชัมภลิจิต )

สถาบันวิจัยประชากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุริดา เรื่องเพ็ญ : ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม (RELATIONSHIPS BETWEEN HARDINESS, DIRECTOR SUPPORT AND PROFESSIONAL COMMITMENT OF STAFF NURSES, HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF DEFENSE)

อ. ที่ปรึกษา: ผศ. ดร. สุชาดา รัชชกุล, 113 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 386 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายชั้นคอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 4 ตอน คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความเข้มแข็งอดทน แบบสอบถามการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าความเที่ยงแบบสอบถามโดยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้เท่ากับ .89, .84 และ .85 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$  S.D. = .40)
2. ความเข้มแข็งอดทนและ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$  S.D. = .36 และ  $\bar{X} = 3.68$  S.D. = .65 ตามลำดับ)
3. ความเข้มแข็งอดทนและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .44$  และ .26 ตามลำดับ)

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล.....

ปีการศึกษา 2550.....

ลายมือชื่อนิติศ..... สุธดา รัชชกุล

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา..... สุธดา รัชชกุล

## 4877610436: MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEYWORD: HARDINESS / DIRECTOR SUPPORT / PROFESSIONAL COMMITMENT

SUTHIDA RUANGPHENG: RELATIONSHIPS BETWEEN HARDINESS, DIRECTOR SUPPORT AND PROFESSIONAL COMMITMENT OF STAFF NURSES, HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF DEFENSE. THESIS ADVISOR: ASST. PROF. SUCHADA RATCHUKUL, Ed.D., 113 pp.

The purposes of this study were to examine the relationships between hardiness, director support and professional commitment of staff nurses, hospitals under the jurisdiction of the Ministry of Defense. Subjects were 386 professional nurses who worked in inpatient department of general hospitals selected by multi – stage sampling. Data were collected by using 4 sets of questionnaires: demographic data, hardiness, director support, and professional commitment. The questionnaires were tested for content validity and the reliability by Cronbach's alpha coefficient were .89, .84 and .85, respectively. Data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient.

The major findings were as follows:

1. Mean score of professional commitment of staff nurses, hospitals under the jurisdiction of the Ministry of Defense was at the high level ( $\bar{X} = 3.79$  S.D. = .40).
2. Mean score of hardiness and director support were at the high level ( $\bar{X} = 3.92$  S.D. = .36 and  $\bar{X} = 3.68$  S.D. = .65 respectively).
3. Hardiness and director support were positive significantly correlated with professional commitment of staff nurses at the .05 level ( $r = .44$  and  $.26$  respectively).

Field of study Nursing Administration ..... Student's signature Suthida R.  
 Academic year 2007 ..... Advisor's signature Suchada Ratchukul

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา รัชชกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นตลอดจนให้ความเอาใจใส่ด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกประทับใจและซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุมพราน ประธานสอบวิทยานิพนธ์และ อาจารย์ ดร.ชูศักดิ์ ชัมภลิจิต กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้ข้อคิดเห็นและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาช่วยตรวจสอบเครื่องมือและให้คำแนะนำในการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมทั้ง 6 แห่ง ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ทุกท่าน ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตทุกคนที่ให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือเพื่อให้วิทยานิพนธ์สำเร็จได้ด้วยดี และในการทำวิจัยครั้งนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย และคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ที่เคารพรัก พี่ๆทุกคนที่ให้ความรัก ความห่วงใย รวมถึงกัลยาณมิตรที่เคารพและเป็นที่ยกย่อง คณาจารย์วิทยาลัยพยาบาลทหารเรือและสมาชิกตึกศัลยกรรมชาย ที่คอยให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมาตั้งแต่เริ่มเข้าศึกษาจนกระทั่งสำเร็จการศึกษา

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญแผนภูมิ .....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	4
ปัญหาการวิจัย .....	4
แนวคิดและสมมติฐานการวิจัย .....	4
ขอบเขตการวิจัย .....	5
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม .....	10
ความยืดหยุ่นผูกพันต่อวิชาชีพ .....	19
ความเข้มแข็งอดทน .....	24
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา .....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	60
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	51
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	52
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	67
สรุปผลการวิจัย .....	67
อภิปรายผลการวิจัย .....	68
ข้อเสนอแนะ .....	73

	หน้า
รายการอ้างอิง .....	75
ภาคผนวก .....	85
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ .....	86
ภาคผนวก ข เอกสารพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง.....	88
ภาคผนวก ค เอกสารขออนุมัติผู้ทรงคุณวุฒิ ทดลองใช้เครื่องมือ เก็บข้อมูลการวิจัย.....	93
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	104
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ .....	113



# สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม..... ..	43
2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการแต่ละแผนกหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวง กลาโหม .....	44
3 ค่าความเที่ยงของเครื่องมือเมื่อนำไปทดลองใช้และเมื่อใช้จริง .....	50
4 จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน .....	52
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ จำแนกเป็นรายด้าน .....	54
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ด้านมีความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายของวิชาชีพจำแนก เป็นรายข้อ .....	55
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ด้านความรู้ ความตั้งใจ ความพร้อมที่จะใช้ความพยายามทำเพื่อวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ .....	56
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ .....	57
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ ระดับของพยาบาลประจำการ จำแนกเป็นรายด้าน.....	58
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเข้มแข็งอดทนของพยาบาลประจำการ ด้านความมุ่งมั่น จำแนกเป็นรายข้อ .....	59
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ ความเข้มแข็งอดทนของพยาบาลประจำการ ด้านความท้าทาย จำแนกเป็นรายข้อ .....	61
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ ความเข้มแข็งอดทนของพยาบาลประจำการ ด้านความมีอำนาจควบคุม จำแนกเป็นรายข้อ .....	61
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ของพยาบาลประจำการ จำแนกเป็นรายด้าน .....	62
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ของพยาบาลประจำการ ด้านจำแนกเป็นรายข้อ .....	63
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ของพยาบาลประจำการ ด้านการสนับสนุนด้านทรัพยากร จำแนกเป็นรายข้อ .....	64
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ของพยาบาลประจำการด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์สังคมจำแนกเป็นรายข้อ .....	65
17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับ ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ .....	66

## สารบัญแผนภูมิ

### แผนภูมิ

	หน้า
1 โครงสร้างโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม .....	13
2 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	41



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและสารสนเทศส่งผลกระทบต่อระบบสุขภาพทำให้ระบบสุขภาพต้องมีการเปลี่ยนแปลงการให้บริการและค้นหา รูปแบบใหม่ในการให้บริการเพื่อให้ทันต่อความต้องการของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นโรงพยาบาล ของรัฐบาล เอกชน หรือโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม ก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงนี้ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการแก่ ทหาร ครอบครัว และบุคคลทั่วไปในยามประเทศสงบ และในยามประเทศเกิดสงครามหรือมีเหตุการณ์ ไม่สงบ ยังมีหน้าที่เป็นหน่วยกำลังสนับสนุนเป็นฐานช่วยเหลือกำลังทหารที่ได้รับบาดเจ็บหรือ อันตรายจากภัยต่างๆ

พยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมเป็นทั้งพยาบาลวิชาชีพ และเป็นทหารอาชีพควบคู่กัน ทำให้พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมต้องปฏิบัติหน้าที่ที่มากกว่าพยาบาลทั่วไป เช่นว่า เมื่อเกิดความไม่สงบหรือภัยสงครามขึ้นในบ้านเมือง พยาบาลโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมจะต้องตั้งมั่นอยู่ในหน่วยงานของตนตลอดเวลาเพื่อรอรับคำสั่งปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับทหารทุกนายที่ปฏิบัติงานสังกัดกระทรวงกลาโหม (กองกำลังพลกระทรวงกลาโหม, 2548) ส่วนในสถานการณ์ปกติพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมก็ต้องทำหน้าที่ให้บริการทางการแพทย์ ต้องปฏิบัติงานเวร เข้า บ่าย ดึก เช่นเดียวกับพยาบาลทั่วไปและยังต้องปฏิบัติราชการนอกสถานที่โรงพยาบาลทุก 6 เดือน เช่น ราชการลุ่มแม่น้ำโขง ราชการฐานทัพเรือสัตหีบ ราชการสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยลักษณะการปฏิบัติดังกล่าว จึงพบว่าพยาบาลโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมมีการเปลี่ยนงานโดยมีทั้งการโอนตำแหน่ง โยกย้าย และลาออกจากงาน พยาบาลจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง เฉพาะในปี 2548 พบว่ามีมากถึงร้อยละ 6 ของพยาบาล ประจำการทั้งหมด โดยส่วนใหญ่เป็นการเปลี่ยนงานจากงานพยาบาลไปสู่หน่วยงานอื่นที่ไม่ต้อง ปฏิบัติงานพยาบาลแต่ยังสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยให้เหตุผลว่ายังมีสถานภาพเป็นทหารอาชีพ อยู่ ต้องการปฏิบัติงานเฉพาะช่วงเช้า ต้องการความก้าวหน้าด้านการทำงาน และงานพยาบาลเป็นงาน ที่หนักเกินไป (กองกำลังพลกระทรวงกลาโหม, 2548) นอกจากนั้นพบว่ามีพยาบาลอีกจำนวนมาก แสดงความประสงค์ที่จะเปลี่ยนงานไปทำงานหน่วยงานอื่นที่ไม่ต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นพยาบาล เนื่องจากเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการอยู่เวร และการปฏิบัติงานด้านการพยาบาล ซึ่งจาก สถานการณ์ที่พยาบาลโอนย้ายรวมถึงลาออกดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อพยาบาลที่ยังคงอยู่ โดย ต้องแบกรับภาระงานที่มีเพิ่มมากขึ้น ปริมาณงานมากมีเกินกว่าที่จะสามารถรับผิดชอบให้สมบูรณ์

หรือมีคุณภาพที่ดีได้ (ชุตินา ปัญญาพินิจนุกร, 2544) ซึ่งภาระงานที่ต้องปฏิบัติมากเกินไปย่อมส่งผลกระทบโดยตรงต่อความผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล (ปิยะธิดา ผู้พัฒน์, 2539) ดังนั้นหากปล่อยให้สถานการณ์ดังกล่าวยังคงดำเนินต่อไปย่อมก่อให้เกิดผลเสียตามมา โดยเฉพาะก่อให้เกิดความเครียดแก่พยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ ต้องทำงานหนักเพิ่มขึ้น ต้องทำงาน แข่งกับเวลา ในขณะที่ต้องคำนึงถึงคุณภาพของงาน ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานภายใต้ข้อจำกัดของอัตรากำลังน้อยทำให้เกิดความเครียดได้สูง ( Lu et al., 2007) ซึ่งความเครียดในการปฏิบัติงานเป็นเหตุนำไปสู่ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพลดน้อยลง (Chemiss, 1991) ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการแก้ไขและป้องกันก่อนปัญหาจะลุกลามมากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตามยังมีพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่รักในวิชาชีพ มีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อส่วนรวมและประเทศชาติก็ยังคงอยู่และปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถโดยไม่ย่อท้อและไม่คิดลาออกหรือเปลี่ยนงานแสดงให้เห็นถึงความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพเป็นพฤติกรรมการแสดงออกถึงความตั้งใจที่จะทำงานในวิชาชีพที่ตนเลือก โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น อีกทั้งยังปรารถนาที่จะอยู่ในวิชาชีพต่อไป ทั้งนี้ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพแสดงออกได้ 3 องค์ประกอบคือ มีความเชื่อมั่น และยอมรับในคุณค่า เป้าหมายของวิชาชีพ มีความรู้ ความตั้งใจ พร้อมทั้งจะใช้ความพยายามเพื่อวิชาชีพและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่ในวิชาชีพ ( Aranya and Ferris, 1984 cited in Yetmar and Eastman, 2000 ) ความผูกพันต่อวิชาชีพจะช่วยให้พยาบาลปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวม และสามารถยืนหยัดอยู่ในวิชาชีพได้ยาวนาน ไม่คิดลาออกหรือทำลายวิชาชีพของตน (ฟาริดา อิบราฮิม, 2541) แม้ในปัจจุบันจะมีรายงานพบว่า พยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระดับสูง (ธนพร แยมสุตา, 2549) แต่ยังไม่มียังข้อมูล แสดงอย่างชัดเจนว่าพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมมีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพเป็นอย่างไร เพียงแต่มีการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพกับการปฏิบัติงานพยาบาล หากปฏิบัติงานพยาบาลได้ดี มีความรู้สึกรัก ความภูมิใจในงานของตนย่อมมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้น แสดงให้เห็นว่าพยาบาลมีความผูกพันต่อวิชาชีพ (รุจิพร พงษ์สวัสดิ์, 2538) ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในวิชาชีพให้ดีขึ้นกว่าเดิม ต้องอาศัยความเข้มแข็งอดทนในตัวของบุคคลนั้น (กรรณิการ์ บัวสุข, 2548) กล่าวอีกนัยหนึ่งคือความเข้มแข็งอดทนของบุคคลจะช่วยให้คนสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถโดยไม่ย่อท้อ

ความเข้มแข็งอดทน (Hardiness) เป็นลักษณะบุคลิกภาพเฉพาะส่วนบุคคล ช่วยให้บุคคลปรับตัวได้ เมื่อประสบกับเหตุการณ์ในชีวิตที่ก่อให้เกิดความเครียด ซึ่งความเข้มแข็งอดทนประกอบด้วยความมุ่งมั่น ความมีอำนาจควบคุมและความท้าทาย (Kobasa, 1982) ซึ่งความมุ่งมั่น ความมีอำนาจควบคุม และความท้าทายเป็นสิ่งที่เห็นชัดเจนในบุคลากรสังกัดกระทรวงกลาโหม

ว่าเป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็งอดทนดังคำพูดที่ติดหูมาทุกยุคทุกสมัยว่า ท ทหาร อดทน สามารถกล่าวได้ว่าพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีความสามารถเผชิญความเครียด มีความอยากรู้อยากเห็นในเชิงสร้างสรรค์ มีแนวโน้มจะหาประสบการณ์ด้วยตนเอง โดยเชื่อว่าตนเองมีอำนาจสามารถทำสิ่งที่คิดและพูดให้เป็นความจริงได้ เนื่องจากการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมเป็นการดูแลรักษาผู้ป่วยทหารที่มีภาวะเจ็บป่วยรุนแรง และวิกฤติจากภัยสงคราม และผู้ก่อการร้าย ทำให้พยาบาลต้องมีความเข้มแข็งอดทนในการปฏิบัติงาน และปรับตัวเผชิญความเครียดต่อสถานการณ์ต่างๆได้ (ชมรมพยาบาลสีเหล่า, 2548) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่าความมีระเบียบวินัยของทหารอาชีพกับภาพลักษณ์ของทหารอาชีพ ต้องเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ความเข้มแข็งอดทนในการปฏิบัติงาน (Suzanne and Ouellete ,1987) กล่าวได้ว่าพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้รับการหล่อหลอมให้มีความเข้มแข็งอดทนในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวส่งเสริมให้พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและวิชาชีพในทางหนึ่งด้วย

นอกจากความเข้มแข็งอดทนแล้วปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ เพราะการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นการสนับสนุนทางสังคมอย่างหนึ่ง ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึกว่าคุณได้รับการช่วยเหลือหรือคำจูงจากผู้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดความไว้วางใจและรู้สึกผูกพันกับงานและหน่วยงานที่ทำการสนับสนุนทางสังคมประกอบด้วย การสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านทรัพยากร (Thoits, 1986) จากรายงานผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ทำให้พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น (ชนพร แยมสุดา, 2549) และการมีที่ปรึกษา มีพี่เลี้ยง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Stephen and Colarelli, 1990) ดังนั้น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาจึงเป็นปัจจัยหนึ่งในการทำให้พยาบาลมีความสุขและลดความเครียดในการทำงานลง เนื่องจากโครงสร้างสายงานและลักษณะงานของพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เนื่องจากระเบียบการปฏิบัติงานของทหารผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาที่สั่งตรงลงมาให้ปฏิบัติ ทั้งนี้เมื่อมีเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงสามารถรายงานผู้บังคับบัญชาให้รับทราบเพื่อปรับเปลี่ยนคำสั่งได้

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมซึ่งโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมถือว่าเป็นสถานบริการด้านสุขภาพที่มีครอบคลุมทั่วประเทศเช่นเดียวกับโรงพยาบาลสังกัดอื่นๆ แต่พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีภารกิจเฉพาะมากกว่าพยาบาลทั่วไปดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารการพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมใช้เป็นแนวทางหนึ่งในการส่งเสริมให้พยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมเกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันใน

วิชาชีพ เพื่อร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ พยาบาลและการบริการด้านสุขภาพให้เป็นประโยชน์สุข โดยรวมของประชาชนทั่วทั้งประเทศ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเข้มแข็งอดทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

### ปัญหาการวิจัย

1. ความเข้มแข็งอดทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมอยู่ในระดับใด
2. ความเข้มแข็งอดทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมหรือไม่อย่างไร

### แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

ในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมต้องเกี่ยวข้องกับความทุกข์ทรมานจากความเจ็บป่วยของผู้มารับบริการทั้งทหารและบุคคลทั่วไป ดังนั้นการส่งเสริมให้พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล ถือว่ามีความจำเป็นและสำคัญมาก เพราะความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพจะช่วย ให้พยาบาลสามารถปฏิบัติการพยาบาลได้ผลที่ดี เพราะมุ่งประโยชน์สุขของผู้รับบริการมากกว่าประโยชน์ของตนเอง (ฟาริดา อิบราฮิม, 2541) โดยที่ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า พยาบาลจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพต้องอาศัยปัจจัยความเข้มแข็งอดทน และ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ความเข้มแข็งอดทนเป็นลักษณะบุคลิกภาพเฉพาะส่วนบุคคล ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวได้ เมื่อประสบกับเหตุการณ์ในชีวิตที่ก่อให้เกิดความเครียด ความเข้มแข็งอดทนของจะทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้น โดยเฉพาะบุคลากรสังกัดกระทรวงกลาโหมได้รับการคาดหวังจากสังคมว่าจะต้องมีความเข้มแข็งอดทนสูงกว่าบุคคลทั่วไป ทำให้บุคลากรสังกัดกระทรวงกลาโหมต้องมีการหล่อหลอมตั้งแต่แรกเริ่มเข้าศึกษา โดยศึกษาระเบียบวิชาทหารควบคู่กับการศึกษาวิชาการพยาบาลและปลูกฝังให้เกิดความเข้มแข็งอดทนอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความเข้มแข็งอดทนสูงต่อการเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงาน มีความอยากรู้ อยากเห็นในเชิงสร้างสรรค์และมีแนวโน้มจะหาประสบการณ์ใหม่ๆด้วยตนเองอยู่เสมอ โดยเชื่อว่าตนเองมีอำนาจสามารถทำสิ่งที่คิดและพูดได้เป็น

จริง เนื่องจากการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นการดูแลรักษาผู้ป่วยทหารที่มีภาวะเจ็บป่วยรุนแรง และวิกฤติจากภัยสงคราม และผู้ก่อการร้ายทำให้บุคลากรพยาบาลต้องมีความเข้มแข็งอดทนในการปฏิบัติงาน และปรับตัวเผชิญความเครียดต่อสถานการณ์ต่างๆ (ชมรมพยาบาลสีเหล่า, 2548) ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นที่กล่าวว่าทหารอาชีพนอกจากจะเป็นบุคคลที่มีระเบียบวินัย แล้วยังต้องมี ภาพลักษณ์ของทหารอาชีพด้วย โดยต้องเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่มีความเข้มแข็งอดทนในการปฏิบัติงาน(Suzanne and Ouellete, 1987) มีรายงานการศึกษาพบว่า ความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานการพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ (รุจิพร พงษ์สวัสดิ์, 2538) ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นที่ว่าความเข้มแข็งอดทนในการปฏิบัติงานการพยาบาลนั้นเป็นสิ่งที่พยาบาลปฏิบัติมาจากใจที่มีความรักความผูกพันต่อวิชาชีพ (กันทิมา สีตะปัน, 2548) ดังนั้นความเข้มแข็งอดทนจึงน่าจะมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เป็นการสนับสนุนทางสังคมอย่างหนึ่ง ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึกว่าได้ได้รับการช่วยเหลือหรือคำจุนจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งก่อให้เกิดความไว้วางใจและความรู้สึกผูกพันกับงานและหน่วยงานที่ทำ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาจึงเป็นปัจจัยหนึ่งในการทำให้พยาบาลมีความสุขและลดความเครียดในการทำงานลง เนื่องจากโครงสร้างสายงานและลักษณะงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เนื่องจากระเบียบการปฏิบัติงานของทหาร ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาที่สั่งตรงลงมาปฏิบัติโดยไม่มีข้อโต้แย้ง จากการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาทำให้พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (ชนพร แยมสุดา, 2549 และ วัลภา ฐาน์กาญจน์, 2546) และการมีที่ปรึกษา พี่เลี้ยง ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Stephen and Colarelli, 1990) ดังนั้นการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาน่าจะมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ดังนั้นด้วยเหตุผลและผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

1. ความเข้มแข็งอดทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

2. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

### ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพเรือ โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพอากาศ จำนวน 7 แห่งที่มีขนาด 300 เตียงขึ้นไป

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งปฏิบัติงานหอผู้ป่วยหรือเทียบเท่าหอผู้ป่วย เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ความเข้มแข็งของตน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ

### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่มีต่อวิชาชีพพยาบาล ในลักษณะมีความเชื่อมั่นและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายของวิชาชีพพยาบาล มีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ดำเนินการเพื่อวิชาชีพการพยาบาลและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลโดยไม่คิดเปลี่ยนแปลงไปประกอบอาชีพอื่น ซึ่งวัดได้โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Aranya and Ferris (1984) ซึ่ง Yetmar and Eastman (2000) ได้ประยุกต์มาใช้สร้างเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย ดังนี้

1.1 ด้านมีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายของวิชาชีพ หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมว่าตนเองเป็นหนึ่งในวิชาชีพพยาบาล มีความรู้สึกถึงคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล รวมทั้งรู้สึกภาคภูมิใจว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.2 ด้านความรู้ ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามทำเพื่อวิชาชีพ หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลกระทรวงกลาโหม ว่าตนเอง มีความรู้และนำไปใช้ในการปฏิบัติงานการพยาบาล อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความตั้งใจและเต็มใจเพื่อวิชาชีพพยาบาล

1.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่ในวิชาชีพ หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีต่อการคงสภาพการเป็นสมาชิกของวิชาชีพพยาบาล โดยไม่ลาออกจากการเป็นพยาบาล มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความรู้สึกมั่นคงที่จะทำงานในวิชาชีพพยาบาลและต้องการให้วิชาชีพพยาบาลคงอยู่ตลอดไป



**2. ความเข้มแข็งอดทน (Hardiness)** หมายถึงความรู้สึกหรือความคิดเห็นของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมว่าตนมีลักษณะบุคลิกภาพเฉพาะที่สามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการขณะปฏิบัติงานให้สามารถปรับตัวและคลายความเครียดเมื่อประสบกับเหตุการณ์ร้ายที่ก่อให้เกิดอันตราย ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ รวมถึงการปฏิบัติงานมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่าและรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญและมีคุณค่าต่องานที่ทำซึ่งวัดได้โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามแนวคิดของ Kobasa, (1982) ดังนี้

**2.1 ด้านความมุ่งมั่น** หมายถึงความรู้สึกหรือความคิดเห็นของ พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมว่าตนมีความสำคัญและมีคุณค่าต่องาน มีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคใดๆ และถึงแม้มีอุปสรรคมากมายแค่ไหนก็มีความพยายามที่จะฟันฝ่าให้ผ่านพ้นไปจนสำเร็จ

**2.2 ด้านความมีอำนาจควบคุม** หมายถึงความรู้สึกหรือความคิดเห็นของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมว่าตนสามารถแสดงออกถึงความรู้สึกภายในตนเองที่มีต่อเหตุการณ์ต่างๆที่ประสบ โดยมีความเชื่อว่าสามารถควบคุมเหตุการณ์ต่างๆขณะปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจของตนเอง รวมทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ

**2.3 ด้านความท้าทาย** หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมว่าตนมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงวิธีการทำงานใหม่ๆและทันสมัย เพื่อประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ

**3. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา** หมายถึงการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมว่าตนได้รับความช่วยเหลือหรือคำแนะนำ จากหัวหน้าหรือผู้ช่วย ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งวัดได้โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามแนวคิดของ Thoits (1986) ดังนี้

**3.1 การสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม** หมายถึงความรู้สึกหรือความคิดเห็นของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมว่าตนได้รับความช่วยเหลือหรือคำจูงใจจากหัวหน้าหรือผู้ช่วยช่วยให้สามารถปฏิบัติงานให้กับผู้รับบริการ ได้อย่างมีความสุข และมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติโดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานได้รับความรัก ความเอาใจใส่ การยอมรับ การเห็นคุณค่า และรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มงานการพยาบาล

**3.2 การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร** หมายถึงการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมว่าตนได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้าหรือผู้ช่วย เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ข้อเสนอแนะและคำแนะนำในการปฏิบัติงาน ตลอดจนได้รับคำปรึกษา เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานพยาบาล

**3.3 การสนับสนุนด้านทรัพยากร** หมายถึงการรับรู้ของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ว่าตนได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้าหอผู้ป่วย ในด้านแรงงาน ด้านวัสดุ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งของและเงินทอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

**4. พยาบาลประจำการ** หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า ปริญญาตรีในหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและ ผลุขครรภ์ชั้น 1 ซึ่งปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยหรือเทียบเท่าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี

**5. โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม** หมายถึงโรงพยาบาลซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของ กระทรวงกลาโหม มีขนาดเตียง 300 เตียงขึ้นไปมี 7 แห่ง ได้แก่โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก ประกอบด้วย โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ โรงพยาบาลอานันทมหิดล โรงพยาบาลค่ายสุรนารี โรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ ประกอบด้วย โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้าฯ โรงพยาบาลพระนาง เจ้าสิริกิติ์ โรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ ประกอบด้วย โรงพยาบาลภูมิพลฯ โรงพยาบาลจันทรุ เบกษา

#### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม นำไป ประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายการส่งเสริมให้พยาบาลประจำการในหน่วยงานเกิดความรู้สึกรัก ยึด มั่นผูกพันต่อวิชาชีพ
2. เป็นแนวทางสำหรับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมนำไป ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างเสริมให้เกิดความรู้สึกรักยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีต่างๆจากตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
  - 1.1 บทบาทและหน้าที่โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
  - 1.2 บทบาทและหน้าที่พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
2. ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ
  - 2.1. ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ
  - 2.2. ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพพยาบาล
  - 2.3. แนวคิดทฤษฎี องค์ประกอบและการวัดความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ
3. ความเข้มแข็งอดทน
  - 3.1. ความหมายของความเข้มแข็งอดทน
  - 3.2 แนวคิดทฤษฎีของความเข้มแข็งอดทน
  - 3.3. การพัฒนาความเข้มแข็งอดทน
  - 3.4. การเสริมสร้างและดำรงไว้ซึ่งความเข้มแข็งอดทน
  - 3.5. ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทนกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ
4. การสนับสนุนทางสังคมและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
  - 4.1. ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม
  - 4.2. องค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคม
  - 4.3. แหล่งของการสนับสนุนทางสังคม
  - 4.4. ชนิดของการสนับสนุนทางสังคม
  - 4.5. ระดับของการสนับสนุนทางสังคม
  - 4.6. แนวคิดของการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
  - 4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 1. โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วยโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ มีหน้าที่ให้การรักษาพยาบาลทหาร ข้าราชการกลาโหม พลเรือน ลูกจ้าง และครอบครัว ตลอดจนบุคคลพลเรือนทั่วไป และมีหน้าที่เป็นโรงพยาบาลเพื่อใช้ในการฝึกศึกษาของบุคลากรสายแพทย์ และรักษาเฉพาะโรค เช่น โรคเกี่ยวกับเวชศาสตร์การบิน โรคเกี่ยวกับเวชศาสตร์ใต้น้ำ(นิตยา สง่าวงษ์, 2545)

### 1.1 บทบาทและหน้าที่โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

#### โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก

โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบกมีหน้าที่ ให้การรักษาพยาบาลทหาร ข้าราชการกลาโหมพลเรือน ลูกจ้างและครอบครัว ตลอดจนบุคคลพลเรือนทั่วไป นอกจากนี้ยังมีหน้าที่เป็นโรงพยาบาลเพื่อใช้ในการฝึกศึกษาของบุคลากรสายแพทย์

นโยบายต่างๆ ของโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบกต้องสอดคล้องกับนโยบายของกรมแพทย์ทหารบก ซึ่งภารกิจของกรมแพทย์ทหารบกมีหน้าที่คือ

1. วางแผน อำนวยการ ประสานงาน แนะนำ กำกับ การดำเนินการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการผลิต จัดหา ส่งกำลังซ่อมบำรุงบริการ พยาธิวิทยา เวชกรรมป้องกัน ทันตกรรม และการรักษาพยาบาล
2. กำหนดหลักนิยม และทำตำรา ตลอดจนการฝึกศึกษาและศึกษา ทั้งนี้เกี่ยวกับกิจการและสิ่งอุปกรณ์ของเหล่าทหารแพทย์

โดยมีเจ้ากรมแพทย์ทหารบกเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ เป็นส่วนราชการขึ้นตรงกองทัพบก มีโรงพยาบาลที่เป็นหน่วยขึ้นตรงกับกรมแพทย์ทหารบก 3 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลอานันทมหิดล และโรงพยาบาลค่ายสุรนารี ส่วนโรงพยาบาลอื่นๆ ในสังกัดกองทัพบกเป็นหน่วยที่ขึ้นตรงกับกองทัพภาคต่างๆ

#### โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพเรือ

โรงพยาบาลกองทัพเรือมีหน้าที่รักษาพยาบาลทหาร ข้าราชการกลาโหม พลเรือน ลูกจ้าง คนงานตลอดจนครอบครัวและประชาชนทั่วไป รวมทั้งเป็นโรงพยาบาลเพื่อการฝึกอบรม และการวิจัยทางการแพทย์ นโยบายต่างๆ ของโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพเรือ ขึ้นอยู่กับภารกิจของกรมแพทย์ทหารเรือ ซึ่งภารกิจของกรมแพทย์ทหารเรือ มีหน้าที่ คือ อำนวยการประสานงาน แนะนำ กำกับและดำเนินการในเรื่องการรักษาพยาบาล การสุขาภิบาลและอนามัยการส่งกำลังพัสดุ

สายแพทย์รวมทั้งการวิจัยและพัฒนาการแพทย์ ตลอดจนการฝึกและศึกษาของเหล่าทหารแพทย์มี  
เจ้ากรมแพทย์ทหารเรือเป็นผู้บังคับบัญชา

**ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่ที่สำคัญของโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพเรือ คือ**

1. อำนวยการ วางแผน ประสานงาน ควบคุม แนะนำ และกำกับ เกี่ยวกับกิจการ  
แพทย์ของกองทัพเรือ
2. ดำเนินการรักษาพยาบาลให้แก่ทหาร ข้าราชการพลเรือนกลาโหม ครอบครัว  
พลเรือนตามความจำเป็น
3. วิจัยและพัฒนาการแพทย์และดำเนินการฝึกและศึกษาของเหล่าทหารแพทย์
4. ดำเนินการส่งกำลังบำรุงเกี่ยวกับกิจการแพทย์เพื่อสนับสนุนหน่วยต่าง  
ในกองทัพเรือ
5. ให้ข้อเสนอแนะทางวิชาการสายแพทย์

6. ดำเนินการป้องกันและควบคุมโรคตลอดจนส่งเสริมอนามัยแก่ข้าราชการ  
ในกองทัพเรือ

7. ดำเนินการเกี่ยวกับกิจการเวชศาสตร์ใต้น้ำและการบิน โดยมีกองเวชศาสตร์  
ใต้น้ำและการบินพร.เป็นผู้รับผิดชอบโดยแบ่งเป็น 3 แผนกดังนี้

7.1 แผนกเวชศาสตร์ใต้น้ำ มีหน้าที่วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับด้าน  
เวชศาสตร์ใต้น้ำ ตรวจสอบสุขภาพผู้ปฏิบัติการใต้น้ำ ตามมาตรฐานที่กำหนด และให้การรักษาพยาบาล  
แก่ผู้ป่วยอันเนื่องมาจากการปฏิบัติการใต้น้ำตลอดจนทำการรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่จำเป็นต้องใช้  
ห้องปรับอากาศสอบสวนหาสาเหตุกำหนดมาตรการในเรื่องที่เกี่ยวกับนิรภัยเวชกรรมใต้น้ำ

7.2 แผนกเวชศาสตร์การบิน มีหน้าที่วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับด้าน  
เวชศาสตร์การบิน ตรวจสอบสุขภาพผู้ปฏิบัติการในอากาศ ตามมาตรฐานที่กำหนด สอบสวนหา  
สาเหตุและกำหนดมาตรการในเรื่องที่เกี่ยวกับนิรภัยรวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการส่งกลับทอากาศ

7.3 แผนกปรับบรรยากาศ มีหน้าที่ดำเนินการซ่อมบำรุงและจัดเตรียมเวชภัณฑ์  
และอุปกรณ์ห้องปรับบรรยากาศให้พร้อมใช้

#### **โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพอากาศ**

โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพอากาศมีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจ  
รักษาพยาบาลข้าราชการ ทหารกองประจำการ นักเรียนทหาร ลูกจ้าง ครอบครัวและประชาชน  
ทั่วไป กับมีหน้าที่ให้การศึกษาวิชาแพทย์ศาสตร์ การฝึกอบรมและพัฒนาวิจัยทางการแพทย์

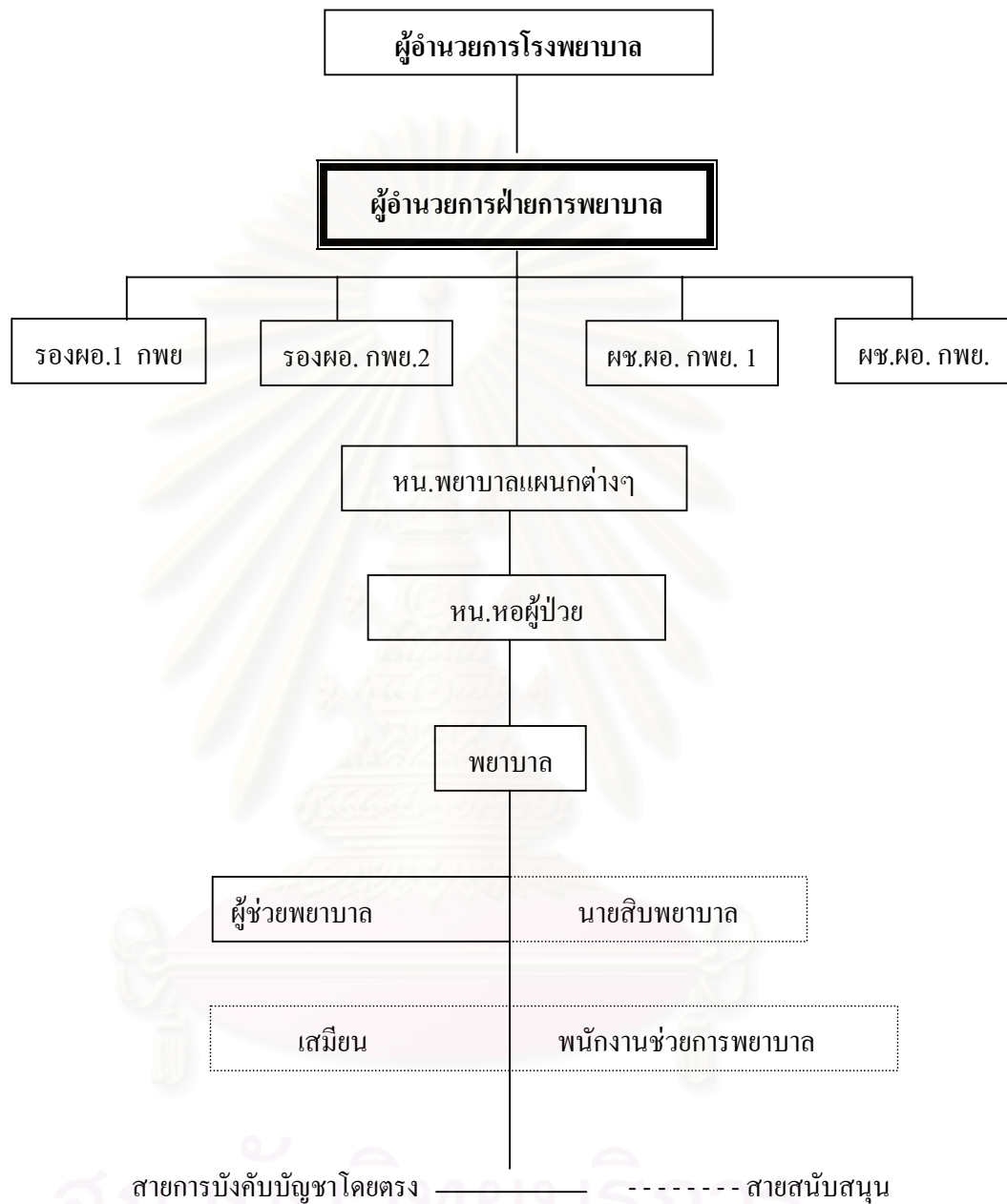
มีผู้อำนวยการโรงพยาบาลเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ซึ่งมีโรงพยาบาลจันทบุรีเบกษามีหน้าที่เพิ่มคือ รับผิดชอบเวชศาสตร์การบินและเวชศาสตร์ป้องกันตามที่ได้รับมอบหมาย นโยบายต่างๆ ของโรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศต้องสอดคล้องกับนโยบายกรมแพทย์ทหารอากาศ

ภารกิจของกรมแพทย์ทหารอากาศ มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการแพทย์ทหารอากาศ การแพทย์ทั่วไป เวชศาสตร์การบิน เวชศาสตร์ป้องกัน การพัศศุสายแพทย์ วิจัยและพัฒนากิจการแพทย์ กับมีหน้าที่กำหนดแนวทางควบคุม ประเมินผล การฝึกศึกษาผลิตบุคลากรสายแพทย์ มีเจ้ากรมแพทย์ทหารอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกองบัญชาการ

#### **ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่ที่สำคัญของโรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ**

1. ตรวจรักษาข้าราชการ ทหารกองประจำการ นักเรียนทหาร ลูกจ้าง ครอบครัว และประชาชนทั่วไป
2. ตรวจ คัดเลือก รักษา แนะนำ ควบคุม ส่งเสริมสมรรถภาพของผู้ทำการในอากาศ และควบคุมมาตรฐานให้แก่ผู้ทำการในอากาศ
3. การช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากการบิน การลำเลียงผู้ป่วยทางอากาศ การส่งเสริมความปลอดภัยในการบินและสอบสวนหาสาเหตุของอากาศยานอุบัติเหตุทางการแพทย์
4. การส่งกำลังบำรุงทางสายการแพทย์
5. การส่งเสริมสุขภาพควบคุมและป้องกันโรคให้แก่กำลังพลกองทัพอากาศ และครอบครัว
6. งานอนามัยบุคคลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
7. การกำหนดความต้องการ การจัดหา ผลิต เก็บรักษา ควบคุม แจกจ่าย วิเคราะห์และซ่อมบำรุงพัศศุสายการแพทย์
8. ฝึกศึกษาค้นคว้าวิจัย พัฒนา รวบรวมสถิติ และเผยแพร่ความรู้ในสายการแพทย์
9. ผลิตบุคลากรสายการแพทย์

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แผนภูมิที่ 1. โครงสร้างการบริหารงานของฝ่ายการพยาบาล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## 1.2 บทบาทและหน้าที่พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านบริหารจัดการ และด้านวิชาการ ซึ่งไม่แตกต่างจากพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลสังกัดอื่นๆ พยาบาลประจำการ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีประเด็นที่แตกต่างกันบ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พยาบาลในระดับที่มีขั้นหรือขั้นยศสูงขึ้น ทักษะการปฏิบัติงานในแต่ละประเด็นจะเพิ่มสูงขึ้นด้วย (พวงรัตน์ บุญญานุกรณ์, 2546) เมื่อเผชิญสภาพปัญหาหรือสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกัน พยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า จะใช้ประสบการณ์และทักษะที่สูงกว่าแก้ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนได้ ทำให้สามารถสนองตอบปัญหาความต้องการของผู้ป่วยได้กว้างขึ้น

สำหรับกองการพยาบาล สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2539: 12-14) ได้อธิบายบทบาทพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

### 1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการใช้ความรู้และทักษะขั้นพื้นฐานในการให้การพยาบาลโดยตรงกับผู้ป่วย และครอบครัวในหอผู้ป่วย โดยใช้กระบวนการพยาบาล เพื่อการวางแผนและให้การบริการเป็นแบบองค์รวม โดยใช้มาตรฐานการพยาบาล ให้ความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง การขอคำปรึกษาจากทีมสหสาขาวิชาชีพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม การเฝ้าสังเกตและวิเคราะห์อาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย และดำเนินการรักษาอาการเปลี่ยนแปลงพร้อมให้การช่วยเหลือผู้ป่วยได้ทันเวลาที่ ก่อนที่อาการจะเข้าสู่ภาวะวิกฤติ รวมทั้งการควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการหายจากโรค เกิดความปลอดภัยกับผู้ใช้และผู้ให้บริการทุกระดับ การป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคตามหลักการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ การดูแลจัดเตรียมตรวจสอบอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ให้พร้อมใ้ช้อยู่เสมอ สอนและให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยและครอบครัว เพื่อพัฒนาความสามารถในการดูแลตนเอง พร้อมทั้งการวางแผนการจำหน่ายผู้ป่วย เพื่อช่วยให้ผู้ป่วยกลับไปใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างปกติกับครอบครัวได้เร็วที่สุด และในยุคของการมีหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า พยาบาลประจำการต้องมีส่วนร่วมในการควบคุมคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงานที่ปฏิบัติ โดยใช้มาตรฐานการพยาบาล คู่มือในการปฏิบัติพยาบาลต่างๆ ตลอดจนให้การแนะนำช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ด้านการพยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาลเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาในทีมสุขภาพทุกระดับ



## 2. ด้านการบริหาร

พยาบาลวิชาชีพพระคัมภีร์ปฏิบัติกร มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในการสร้างทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วย ช่วยในการวิเคราะห์ปัญหา แกไขอุปสรรคที่เกิดจากระบบงาน บุคคล และสิ่งแวดล้อม ร่วมประเมิณการให้บริการพยาบาลในหน่วยงาน ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ร่วมประชุมปรึกษากับผู้บริหารทางการพยาบาล เพื่อประเมิณคุณภาพของการบริการ มีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มงานโรงพยาบาล หรือองค์กรวิชาชีพ

## 3. ด้านวิชาการ

พยาบาลวิชาชีพพระคัมภีร์ปฏิบัติกร มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล ให้ความรู้แก่ผู้ใช้บริการ มีส่วนร่วมในการวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล มีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ร่วมสอนและเป็นพี่เลี้ยงให้แก่นักศึกษาพยาบาลในระดับต่างๆ

ฟาริดา อิบราฮิม (2542: 38-40) ได้กล่าวว่า ในการปฏิบัติการพยาบาล พยาบาลมีความรับผิดชอบโดยรอบด้านซึ่งล้วนเป็นบทบาทอิสระของพยาบาลวิชาชีพ นอกเหนือจากบทบาทไม่อิสระในการดูแลให้ผู้ใช้บริการได้รับการวินิจฉัย และรักษาอย่างรวดเร็วถูกต้องและทันท่วงที บทบาทอิสระประกอบด้วย

1. บทบาทผู้ประเมินปัญหาและวางแผนการพยาบาล หมายถึง พยาบาลมีหน้าที่รับผิดชอบในการซักประวัติการเจ็บป่วยโดยละเอียด และให้การวินิจฉัย รวมทั้งวางแผนการพยาบาลโดย

1.1 ซักประวัติผู้ป่วยให้ครอบคลุมอาการสำคัญ ประวัติการเจ็บป่วยในปัจจุบัน รวมทั้งความผิดปกติของระบบต่างๆ ของร่างกาย ซึ่งบอกถึงสภาพความเจ็บป่วยและชีวประวัติส่วนตัว ครอบครัว เศรษฐกิจ สังคม แบบแผนการดำเนินชีวิต แบบแผนสุขภาพ และอื่นๆ

1.2 ตรวจร่างกายเพื่อหาความบกพร่องในส่วนโครงสร้างร่างกายจากการเจ็บป่วย

1.3 บันทึกผลการตรวจร่างกายและการซักประวัติ

1.4 วางแผนเพื่อให้ได้รับการตรวจวินิจฉัย และการรักษาโดยร่วมมือกับแพทย์

1.5 เก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วยเพิ่มเติม โดยร่วมมือกับทีมการรักษาและทีมการพยาบาล

1.6 วางแผนการพยาบาลที่ต่อเนื่องทั้งที่โรงพยาบาลและเมื่อกลับบ้าน

1.7 รายงานและส่งต่อผู้ป่วยตามความเหมาะสมเพื่อการรักษาที่ต่อเนื่อง

2. บทบาทผู้ร่วมงาน หมายถึง พยาบาลมีหน้าที่สร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วย ครอบครัว และบุคลากรอื่นๆ โดย

- 2.1 แลกเปลี่ยนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วยกับแพทย์และทีมการพยาบาล
- 2.2 กำหนดวัตถุประสงค์ของการรักษาพยาบาลร่วมกัน เพื่อความ

สอดคล้อง

2.3 แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับวิชาการ และความก้าวหน้าของการรักษาพยาบาล

3. บทบาทครู หมายถึง การนำความรู้เกี่ยวกับหลักการเรียนรู้ และวิธีการสอน ไปใช้ในการแนะนำผู้ป่วย ครอบครัวและทีมการพยาบาล โดย

3.1 ประเมินความต้องการการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่พยาบาลผู้ป่วยและครอบครัว

3.2 วางแผนการสอน

3.3 ให้การสอนเป็นกลุ่มหรือเป็นรายบุคคลตามความเหมาะสม

3.4 ประเมินผลการสอน

4. บทบาทผู้ประสานงาน หมายถึง พยาบาลมีหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้อง การนำความรู้เกี่ยวกับหลักการเรียนรู้ และวิธีการสอนไปใช้ในการแนะนำผู้ป่วย ครอบครัวและทีมการพยาบาลโดย

4.1 ร่วมงานกับทีมสุขภาพและครอบครัวผู้ป่วย

4.2 ปรีกษาหรือหาแหล่งความรู้และบริการสุขภาพในชุมชนสำหรับผู้ป่วย

4.3 ส่งต่อผู้ป่วย

4.4 รวบรวมรายงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวินิจฉัยและการรักษาพยาบาล

5. บทบาทผู้นิเทศ หมายถึง พยาบาลมีหน้าที่ดูแลให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลตามแผนการรักษาพยาบาล ประเมินการพยาบาลและปรับปรุงแผนการพยาบาลตามความเหมาะสม โดย

5.1 แนะนำวิธีการปฏิบัติการพยาบาลที่ถูกต้อง

5.2 มอบหมายงานตามความเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร

5.3 วางแผนการพยาบาลร่วมกัน และติดตามให้ผู้ป่วยได้รับการพยาบาล

ตามแผน

6. บทบาทที่ปรึกษา หมายถึง พยาบาลทำหน้าที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงานที่จะรับคำร้องหรือคำปรึกษา และส่งเสริมให้ผู้ใช้ความรู้ตามความเหมาะสม โดย

6.1 รับคำร้องเพื่อขอความช่วยเหลือ ประเมินปัญหา และหาวิธีบรรเทาความ

6.2 ร่วมมือในการเผยแพร่ความรู้ทั้งด้านการพูดหรือการเขียนบทความ

6.3 แลกเปลี่ยนความรู้ทางการพยาบาลกับหน่วยงานอื่น

7. บทบาทผู้ประเมินผลและพัฒนา หมายถึง พยายามทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าของการพยาบาลและของบุคลากร ร่วมมือกับฝ่ายการพยาบาลในการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน โดย

7.1 รวบรวมแผนการพยาบาลและผลงานการปฏิบัติการพยาบาลต่างๆ ไว้เป็นหลักฐานประเมินคุณภาพได้ตลอดเวลา

7.2 ประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลเป็นระยะๆ และสร้างมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลไว้ใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบและพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

7.3 ประเมินผลตนเอง

8. บทบาทผู้วิจัย หมายถึง พยายามทำหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ ชี้บ่งถึงปัญหาในการพยาบาล หรือปัญหาในบริการสุขภาพในหน่วยงาน และร่วมมือกับหน่วยงานในการให้ข้อมูลตามความเหมาะสม โดย

8.1 ให้การพยาบาลอย่างมีระบบและเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลใหม่ๆ ที่ทดลองปฏิบัติกับผู้ป่วย

8.2 เขียนคำสั่งการพยาบาลเป็นหลักฐานและเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการวิจัย

8.3 กระทำหรือร่วมมือในการทำวิจัยทางคลินิก

8.4 อ่านงานวิจัยต่าง ๆ และนำมาใช้ประกอบในการกำหนดมาตรฐานการพยาบาลเพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาล และนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงงานและอธิบายวิธีการวิจัยแก่ผู้สนใจถ้าสามารถทำได้

สมจิต หนูเจริญกุล (2543) ได้กล่าวถึง บทบาทของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ทั้งในโรงพยาบาลและในชุมชน ดังนี้

1. เป็นผู้ดูแลเอาใจใส่ (Care provider) เป็นการดูแลเอาใจใส่และให้ความสุขสบาย รวมถึงกิจกรรมการรักษา ซึ่งต้องคำนึงถึงเกียรติยศและศักดิ์ศรีของผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการ โดยต้องอาศัยความรู้และความไวต่อความรู้สึกนึกคิด และปัญหาของผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการด้วย

2. เป็นผู้ติดต่อสื่อสารและผู้ช่วยเหลือ (Communicator-helper) การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับวิชาชีพที่ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น จะช่วยสร้างความไว้วางใจ และรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใช้บริการและจะช่วยเอื้อต่อการปฏิบัติในทุกกิจกรรมการพยาบาล

3. การเป็นผู้สอน (Teacher) บทบาทของพยาบาลในการสอนสุขภาพมีความสำคัญเด่นชัดมากขึ้นในปัจจุบัน เนื่องจากสาเหตุของความเจ็บป่วยที่เกิดจากวิถีชีวิตและพฤติกรรมเสี่ยงมากขึ้น การส่งเสริมและปกป้องสุขภาพจึงเป็นเป้าหมายสำคัญ เพื่อให้ผู้ป่วยเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

4. การเป็นที่ปรึกษา (Counselor) การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการช่วยเหลือผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการให้ตระหนักถึงปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียด และการเผชิญกับความเครียด เพื่อพัฒนาและปรับปรุงสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และส่งเสริมความเจริญงอกงามส่วนบุคคลเน้นการช่วยเหลือบุคคลพัฒนาความรู้สึกและพฤติกรรมใหม่มากกว่าการส่งเสริมพัฒนาการทางด้านสติปัญญา โดยกระตุ้นผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการให้มองหาทางเลือก รู้จักเลือกพฤติกรรมที่มีผลดีต่อสุขภาพ และ พัฒนาความสามารถในการควบคุมตนเอง ดูแลตนเอง

5. การเป็นผู้พิทักษ์สิทธิของผู้ใช้บริการ (Advocator) หมายถึงการเป็นผู้พิทักษ์สิทธิของผู้ใช้บริการ ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมให้ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ ได้รับบริการที่ดีมีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของผู้ป่วย นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้ป่วยรู้จักติดต่อและเจรจาต่อรองกับเจ้าหน้าที่อื่นๆ ในระบบบริการสุขภาพในสิทธิของตนเอง

6. การเป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง (Change agent) หมายถึงการช่วยเหลือให้บุคคลเปลี่ยนแปลงตนเอง หรือเปลี่ยนแปลงระบบ เป็นผู้ที่แยกแยะปัญหา ประเมินแรงจูงใจ และความสามารถของผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการ โดยใช้กระบวนการพยาบาลในการช่วยเหลือผู้ป่วย ในการวางแผนเป้าหมายดำเนินการ กำหนดบทบาทการช่วยเหลือที่เหมาะสม สร้างและรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพของการช่วยเหลือ ตระหนักถึงระยะของการเปลี่ยนแปลงและชี้แนะผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการให้ผ่านระยะต่างๆเหล่านี้

7. การเป็นผู้นำ (Leader) หมายถึงกระบวนการสัมพันธภาพระหว่างบุคคลซึ่งในกระบวนการนี้พยาบาลช่วยเหลือผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ ในการตัดสินใจกำหนดเป้าหมายและหาแนวทางบรรลุเป้าหมายเพื่อปรับปรุงสวัสดิภาพและสวัสดิการ ภาวะผู้นำเป็นตัวกำหนดการปฏิบัติเชิงวิชาชีพของพยาบาล และช่วยให้พยาบาลเจริญเติบโตในวิชาชีพเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น ประสพการณ์ระหว่างบุคคล เป็นความพยายามที่จะชักจูงคนอื่น

8. การเป็นผู้จัดการ (Manager) หมายถึงการจัดการในการดูแลบุคคลกลุ่มบุคคล ครอบครัวและชุมชน นอกจากนี้ยังมอบหมายกิจกรรมการพยาบาลบางอย่างให้กับผู้ช่วยพยาบาล และพยาบาลคนอื่นๆ และทำหน้าที่นิเทศและประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านี้

9. บทบาทด้านการวิจัย (Research) โดยพยาบาลสามารถวิจัยหรือนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติการพยาบาล และถ้าการปฏิบัติการพยาบาลมุ่งไปสู่การปฏิบัติโดยใช้ผลการวิจัย พยาบาลผู้ปฏิบัติทุกคนจะต้องทราบถึงกระบวนการและภาษาที่ใช้ในการวิจัย มีส่วนร่วมในการชี้ประเด็นปัญหาที่ต้องการวิจัย รู้จักเลือกผลการวิจัยไปใช้ การปกป้องสิทธิของผู้ถูกวิจัย

ดังนั้นพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจึงเป็นผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรซึ่งจะมีทั้งพยาบาลประจำการ ในสังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ โดยมีบทบาทหน้าที่ที่ไม่แตกต่างจากพยาบาลประจำการอื่นทั่วไป แต่อาจมีความแตกต่างกันในลักษณะของความเป็นองค์การทหาร และบทบาท

หน้าที่ของความเป็นทหาร โดยพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จัดอยู่ในกลุ่มนายทหารเหล่าแพทย์ ซึ่งโรงพยาบาลในสังกัดทหารบก ทหารเรือ และทหารอากาศ เป็นหน่วยที่ขึ้นตรงกับกรมแพทย์ทหารบก กรมแพทย์ทหารเรือ และกรมแพทย์ทหารอากาศตามลำดับ และมีการจัดส่วนราชการตามสายงานการบังคับบัญชาของแต่ละหน่วย ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพ ในสังกัดกระทรวงกลาโหมจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 2 บทบาทคือ เป็นทั้งพยาบาลวิชาชีพ และทหารอาชีพ ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามระเบียบธรรมเนียมทหาร เช่นเดียวกับ ทหารทั่วไป ซึ่งจะมีทั้งกฎหมายข้อบังคับ ระเบียบคำสั่งที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรที่ทหารทุกคนจะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดซึ่งกฎระเบียบข้อบังคับของทหาร

## 2. ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ

ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) แปลว่า การให้คำมั่นสัญญา การเกี่ยวข้อง การพัวพัน (วิทช์ เทียงบูรณะธรรม, 2541: 168) มีความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่ ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ซึ่งในการศึกษาทางอาชีพ หมายถึง การที่บุคคลได้เข้าสู่อาชีพแล้วจะไม่เปลี่ยนอาชีพด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ โดยอ้างอิงกระบวนการที่เข้ามาสู่อาชีพอย่างมีความมั่นใจ และปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไปด้วยความสมัครใจ (Becker, 1960: 32) และยังหมายถึง กระบวนการซึ่งบุคคลได้ทุ่มเทร่างกายและความจงรักภักดีต่อระบบ เช่น ต่อองค์กรต่อวิชาชีพ หรือต่อครอบครัว เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการและแสดงออกซึ่งธรรมชาติของตนเอง (Kanter, 1968 cited in Corley and Mauksch, 1993)

กล่าวโดยสรุป ความยึดมั่นผูกพันเป็นความรู้สึทางด้านจิตใจซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความปรารถนา ที่บุคคลมีต่อการกระทำหรือการตัดสินใจ โดยจะแสดงถึงความจงรักภักดี ต่อสิ่งนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุความต้องการ

### 2.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ

สุนิษฐ์รัตน์ บุญศิลป์ (2546) กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพคือ การให้ความสำคัญกับวิชาชีพ มีความจงรักภักดี ตั้งใจปฏิบัติงาน ตลอดจนถึงใจที่จะอยู่ในวิชาชีพนี้ตลอดไป

Becker (1960) กล่าวว่าบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ หมายถึง บุคคลที่เมื่อยึดถือวิชาชีพใดเป็นการเฉพาะแล้ว จะไม่เปลี่ยนงานวิชาชีพอีก แม้ว่าจะมีสิ่งล่อใจทางอื่นที่สูงกว่าก็ยังไม่กระตือรือร้นที่จะยึดวิชาชีพนั้นต่อไป ซึ่งเป็นลักษณะของการให้คำมั่นสัญญาต่อตนเองว่าจะปฏิบัติหรือประพฤติตามที่ยึดถือเป็นคติอย่างมั่นคงและสม่ำเสมอ แม้ว่าจะมีข้อต่อรองอื่นที่สูงกว่ามาล่อใจก็ตาม

Kenter (1971 อ้างถึงใน จูตินันท์ ปุ่แก้ว, 2542: 28) กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ เป็นความเต็มใจที่จะสละเวลา พลังงาน รวมทั้งความซื่อสัตย์ให้การกระทำนั้นๆ

Hall (1971) กล่าวว่าความความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ คือ ความแข็งแกร่งของแรงจูงใจของใครก็ตามที่มีต่อการทำงานในบทบาททางอาชีพที่เขาได้เลือกไว้แล้ว

Zander (1977) กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพเป็นข้อตกลงว่าพยาบาลจะดูแลผู้ป่วยทุกๆ คน ด้วยการให้การพยาบาลที่ดีที่สุด และความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพเป็นการจัดคุณค่าให้ความสำคัญกับการให้การพยาบาล

Kerr, Von and Schriesheim (1977) ให้ความหมายความของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพไว้ว่า คือ สิ่งที่ยังบอกถึงคุณลักษณะทางวิชาชีพ โดยความผูกพันในวิชาชีพจะรวมถึงความผูกพันในงานที่ทำและยึดมั่นในอาชีพ ซึ่งความยึดมั่นในงานที่ทำ คือ ความซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่องานที่ตนเองทำหรืองานที่ตนมีส่วนร่วม

Simpson (1979) กล่าวถึงความความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพว่า สร้างขึ้นจากการศึกษาที่จำเพาะของตนเอง ซึ่งจะเกิดสิ่งนี้ขึ้น ได้ต้องผ่านกระบวนการโดยเฉพาะ และความผูกพันนี้จะสูงขึ้นเมื่อ ได้เข้าไปมีส่วนสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลนั้นๆ ตามที่ได้รับการศึกษาฝึกฝนมา

Pallak และคณะ (1980 อ้างถึงใน ชวนพิศ ชิวารักษ์, 2539: 14) ให้ความหมายความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ หมายถึง ข้อผูกมัด หรือคำปฎิญาณของบุคคลที่มีต่อการกระทำหรือการตัดสินใจ

Rusbult (1983 อ้างถึงใน จูตินันท์ ปุ่แก้ว, 2542: 28) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพเป็นความน่าจะเป็นที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดได้ผูกพันและยึดมั่นกับงานโดยไม่คำนึงว่าจะพอใจต่อสิ่งนั้นหรือไม่ก็ตาม

Aranya and Ferris (1984) cited in Yetmar and Eastman (2000) กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ หมายถึง การมีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมในวิชาชีพ มีความตั้งใจ และพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของวิชาชีพ รวมถึงความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของวิชาชีพตลอดไป

Young (1984) ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพเป็นการวางแผนการทำงานอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลา ซึ่งมีความหมายคล้ายๆ กับความผูกพันในการทำงาน

Kanter (1986 cited in Coreley and Mauksch, 1993) ให้ความหมาย ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการซึ่งบุคคลได้ทุ่มเทร่างกาย และความจงรักภักดีต่อระบบ เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการและแสดงออกซึ่งธรรมชาติของตนเอง

Moskowitz and Scanlan (1986) Aranya, Kushnir and Vanency (1986 อ้างถึงใน วัลภา ฐานะกาญจน์, 2540: 30) ให้ความหมายความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ โดยอาศัยแนวคิดของ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Porter และคณะ (1974)ว่าหมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่อวิชาชีพ โดยมีลักษณะดังนี้ คือ 1) มีความเชื่อมั่นและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายของวิชาชีพ 2) มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อวิชาชีพ 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่ในวิชาชีพ

สรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลเต็มใจที่จะทุ่มเททั้งเวลา พลังงาน กำลังกาย กำลังใจ และความรู้ความสามารถที่มีอยู่ รวมทั้งความซื่อสัตย์ด้วยความยึดมั่น และผูกพันกับงานหรือวิชาชีพนั้น และไม่คิดที่จะเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น แม้ว่าจะให้ผลตอบแทนมากกว่าก็ตามและให้ความสำคัญกับวิชาชีพ มีความจงรักภักดี ตั้งใจปฏิบัติงาน มีการวางแผนในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนมีความตั้งใจที่จะอยู่ในวิชาชีพนี้ต่อไป

## 2.2 ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพพยาบาล

ความยึดมั่นผูกพัน คือ สิ่งสำคัญที่จะช่วยพัฒนาแนวคิดของคน และบอกคุณลักษณะของบุคคลแต่ละคนได้ เนื่องจากความผูกพันเป็นการผสมผสานหรือแยกแยะสิ่งต่างๆ ของแต่ละบุคคลตามประสบการณ์ที่ได้รับมาแล้วเกิดเป็นประสบการณ์ของคนๆ นั้น (Reicher, 1985: 474 อ้างถึงใน กฤษณา โขติชน, 2542) ความยึดมั่นผูกพันยังช่วยสนับสนุนในการเชื่อมโยงประสานงานระหว่างบุคคลกับหน่วยงาน ระหว่างแรงจูงใจของมนุษย์กับการได้รับการดูแลเอาใจใส่จากหน่วยงานทั้งหน่วยงานและคนในหน่วยงานต่างได้รับผลประโยชน์ที่เกิดจากความผูกพันด้วยกัน ซึ่งความยึดมั่นผูกพันจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและรวมถึงกิจกรรมที่หลากหลายที่มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน (Becker, 1960)

ลักษณะงานของพยาบาลจัดเป็นวิชาชีพที่ให้บริการแก่นมนุษย์ ซึ่งได้รับการคาดหวังจากสังคมและผู้รับบริการว่า ควรจะแสดงบทบาทได้อย่างเหมาะสมตามคุณลักษณะของผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลเพื่อประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วย ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันโรค ค้นหาปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย วางแผน และดูแลให้การพยาบาลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ซึ่งประสิทธิภาพในการดูแลไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์ทางการพยาบาลเท่านั้น แต่สิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง คือ อุดมการณ์ของความเป็นนักวิชาชีพ (Professionalism) นั่นเอง โดยก่อให้เกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพและพร้อมจะปฏิบัติงานด้วยอุทิศตนและความเต็มใจ

ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพพยาบาล เป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ของวิชาชีพ อันเป็นผลทำให้พยาบาลมีความเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกของวิชาชีพต่อไป การสร้างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพเป็นกระบวนการนำวิชาชีพไปสู่เป้าหมายและจะมีผลทำให้สมาชิกของวิชาชีพมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปในทิศทางเดียวกับวิชาชีพ นอกจากนี้ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพยัง

รวมถึงการแสดงความกล้าหาญของการมีความผูกพันต่อบริการสุขภาพที่พยาบาลพึงมีให้กับประชาชน สร้างความเชื่อในศักดิ์ศรีและคุณค่าของบุคคล

### 2.3 แนวคิดทฤษฎี องค์ประกอบและการวัดความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ

Aranya and Ferris (1984) cited in Yetmar and Eastman (2000) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1 ด้านมีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายของวิชาชีพ หมายถึงความรู้สึกว่าเป็นหนึ่งเดียวกับวิชาชีพพยาบาล มีความรู้สึกถึงคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล รวมทั้งรู้สึกภาคภูมิใจว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2 ด้านความรู้ ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามทำเพื่อวิชาชีพ หมายถึงความรู้สึกว่ามีความรู้ ความตั้งใจและความพร้อมที่จะปฏิบัติงานการพยาบาล อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความตั้งใจและเต็มใจเพื่อวิชาชีพพยาบาล

3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่ในวิชาชีพ หมายถึงความรู้สึกที่มีต่อการคงสภาพการเป็นสมาชิกของวิชาชีพพยาบาล โดยไม่ลาออกจากการเป็นพยาบาล มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความรู้สึกมั่นคงที่จะทำงานในวิชาชีพพยาบาลและต้องการให้วิชาชีพพยาบาลคงอยู่ต่อไป

Meyer, Allen and Smith (1993) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความยึดมั่นผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับวิชาชีพ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพ มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับวิชาชีพ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับวิชาชีพ

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับวิชาชีพ ทางเลือกที่มีของบุคคล และสิ่งที่บุคคลได้รับจากวิชาชีพ โดยแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่ในวิชาชีพไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงอาชีพ

3. ความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความยึดมั่นผูกพันที่เกิดขึ้น เพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากวิชาชีพ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อวิชาชีพ

เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ จะเห็นได้ว่ามีลักษณะขององค์ประกอบเช่นเดียวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า



เครื่องมือที่ใช้วัดความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพในต่างประเทศ ส่วนใหญ่ปรับปรุงโดยใช้เครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Porter และคณะ (1974) มาเป็นพื้นฐาน (Alutto, Hrebiniak and Valency, 1986; Aranya, Kushnir and Valency, 1986; Moskowitz and Scalan, 1986 อ้างถึงใน วัลภา ฐานะกาญจน์, 2540: 42) ซึ่งเครื่องมือที่ใช้วัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Porter และคณะ (1974) นั้น จะเป็นการวัดทางด้านทัศนคติ ประกอบด้วย (Porter et al., 1974; Mowday, Steers and Porter, 1979)

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กร ตลอดจนมีความรู้สึกว่าคุณเองเป็นเจ้าขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลได้อุทิศกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ โดยความรู้สึกนั้นจะต่างจากความผูกพันอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานจะมุ่งเน้นความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง บุคคลจะไม่ย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน หรือลาออกจากองค์กร เพราะรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และรู้สึกมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กรนั้นๆ

ในประเทศไทย ได้มีผู้ทำการศึกษาโดยใช้แนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Porter et al. (1974) มาเป็นพื้นฐาน เช่นกัน ได้แก่ ปิยะธิดา ผู้พัฒน์ (2539) ชวนพิศ ชิวารักษ์ (2539) วัลภา ฐานะกาญจน์ (2540) และกฤษณา โชติชื่น (2542) โดยเฉพาะ วัลภา ฐานะกาญจน์ (2540) ทำการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ โดยได้นำแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Porter และคณะ (1974) มาปรับปรุง โดยเปลี่ยนคำว่า “องค์กร” เป็น “วิชาชีพ” โดยข้อความส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับทัศนคติที่มีต่อวิชาชีพพยาบาล แบบวัดดังกล่าว ประกอบด้วย คำถามจำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นคำถามแบบประเมินค่า (Likert Scale) 5 ระดับ ค่าความเที่ยงซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .85

ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ เป็นตัวบ่งบอกถึงการปฏิบัติงานและบอกถึงความเป็นวิชาชีพ (Cabelly, 1991; Mowday et.al., 1982 cited in Yetmar and Eastman, 2000) การพิทักษ์สิทธิประโยชน์ผู้ป่วย เป็นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม ที่ต้องเกิดจากความเต็มใจและความจริงจังในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความปรารถนาดีกับผู้ป่วยอย่างแท้จริง พยาบาลที่ปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ เพราะความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพจะทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกจงรักภักดี ภาควุมิใจ ห่วงใยและหวังดีต่อวิชาชีพการพยาบาล ส่งผลให้พยาบาลแสดงพฤติกรรมต่อวิชาชีพในลักษณะ ตั้งใจ เต็มใจ จริงใจ และยินดีเสียสละที่จะทำงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จ (อังคณา โกสิย์สวัสดิ์, 2532 อ้างถึงใน กฤษณา โชติชื่น, 2542) ความยึดมั่นผูกพัน

ต่อวิชาชีพการพยาบาล มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะความยึดมั่นผูกพันเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึง ความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและยึดมั่นในอุดมมุ่งหมายและอุดมการณ์ของวิชาชีพ อันเป็นผลให้พยาบาลมีความเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกของวิชาชีพตลอดไป การสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ เป็นกระบวนการนำวิชาชีพไปสู่เป้าหมายและจะมีผลทำให้สมาชิกของวิชาชีพพัฒนาไปในทิศทางเดียวกับวิชาชีพ (กฤษณา โชติชื่น, 2542: 69) เมื่อพยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพแล้วพยาบาลจะมีความรู้สึกรับในคุณค่าและเป้าหมายของวิชาชีพ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ประ โยชน์และเหมาะสมกับวิชาชีพ ด้วยเหตุผลเพื่อการดำรงไว้ซึ่งวิชาชีพนั่นเอง

### 3. ความเข้มแข็งอดทน

#### 3.1 ความหมายของความเข้มแข็งอดทน

ได้มีการศึกษาความเข้มแข็งอดทนครั้งแรกโดย Kobasa (1979) โดยอธิบายว่า ความเข้มแข็งอดทน หมายถึง ลักษณะของกลุ่มบุคลิกภาพ กลุ่มของทัศนคติ ความเชื่อ และแนวโน้มของพฤติกรรม ซึ่งทำหน้าที่ต้านทานต่อการเผชิญความเครียดในชีวิต Kobasa (1979) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า การที่บุคคลประสบเหตุการณ์ในชีวิตที่ก่อให้เกิดความเครียดในระดับสูงพอๆกัน แต่บางคนสามารถผ่านพ้นภาวะได้โดยไม่เกิดความเจ็บป่วย ในขณะที่บางคนเกิดความเจ็บป่วยนั้น และได้ค้นพบว่า การที่บุคคลมีความเครียดระดับสูง แต่ยังมีสุขภาพดีนั้น มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างไปจากผู้ที่มีความเครียดในระดับสูงที่เกิดความเจ็บป่วยตามมา กล่าวคือ บุคคลมีความเข้มแข็งอดทนที่แตกต่างกันสามารถเผชิญความเครียดได้ต่างกันโดยใช้แนวคิดแบบอัตถิภาวนิยม (Existentialism) ซึ่งแนวคิดนี้เห็นว่า วิธีการดำเนินชีวิตของมนุษย์ไม่ได้ดำรงอยู่อย่างคงที่ตลอดเวลา แต่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจเลือกของแต่ละบุคคล โดยที่แต่ละบุคคลเป็นผู้กำหนดความสุข ความทุกข์ หรือความสำเร็จของสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง โดยที่ลักษณะทางพันธุกรรม สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และทางสังคมเป็นเพียงส่วนประกอบเท่านั้น การเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลสามารถนำความเข้มแข็งอดทนมาประยุกต์ใช้ ให้เกิดการพัฒนาและนำไปสู่การเจริญก้าวหน้าต่อไป

นักจิตวิทยาสังคม กล่าวว่าความเข้มแข็งอดทนเป็นสิ่งที่มีความประ โยชน์ในทางส่งเสริมให้เกิดผลด้านบวกต่อความเครียด ซึ่งเป็นบุคลิกภาพหนึ่งของบุคคลนั่นเองและความเข้มแข็งอดทนยังนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งที่เติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต นอกจากจะเป็นตัวช่วยเผชิญความเครียด เพื่อการอยู่รอดของชีวิต

### 3.2. แนวคิดทฤษฎีของความเข้มแข็งอดทน

ความเข้มแข็งอดทนตามแนวคิดของ Kobasa (1979) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความมุ่งมั่น หมายถึงลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความเชื่อในความจริงของชีวิต มีความปรารถนาที่จะกระทำงานให้สำเร็จ โดยไม่คำนึงถึงอุปสรรคต่างๆ มองเห็นถึงความสำคัญและคุณค่าที่น่าสนใจในสิ่งที่ตนกำลังทำอยู่ ให้เป็นไปตามเป้าหมายของชีวิตบุคคลที่มีความมุ่งมั่น จะสามารถแยกแยะและหาความหมายของเหตุการณ์ สิ่งของ หรือบุคคลที่อยู่ในเหตุการณ์นั้น บุคคลกลุ่มนี้จะไม่หลีกเลี่ยงตนเองหรือสิ่งแวดลอม จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองและสิ่งแวดลอม พลังที่ได้จากความมุ่งมั่นจะทำให้บุคคลมีความเข้มแข็ง เมื่อเผชิญกับความกดดัน ต่างจากบุคคลที่ไม่มีความมุ่งมั่น มักจะไม่มีเป้าหมายในชีวิต รู้สึกท้อแท้ หมดกำลังใจเมื่อเผชิญกับความเครียดในชีวิต และอาจนำไปสู่การเจ็บป่วยในที่สุด

2. ความมีอำนาจควบคุม หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความเชื่อว่าตนสามารถควบคุมหรือมีอิทธิพลอยู่เหนือเหตุการณ์ต่างๆในชีวิต บุคคลมีความเชื่อในการมีอำนาจควบคุมภายในตน และมีความเชื่อว่าการกระทำของตนสามารถจัดการกับความเครียดได้ บุคคลจะมองเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นว่าเกิดจากการกระทำของตน ไม่ได้เกิดจากโชคชะตาหรืออำนาจของผู้อื่น เมื่อประสบเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดก็จะรับรู้ว่าเป็นผลที่เกิดจากการกระทำที่เกิดขึ้นก่อนหน้า และจะวางแผนในการตอบสนองความเครียดได้อย่างเหมาะสม ตรงข้ามกับบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายนอก เพราะบุคคลนั้นจะรู้สึกว่าตนอยู่ภายใต้โชคชะตาหรืออำนาจของผู้อื่นจะไม่ช่วยตนเองเพราะรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถที่จะควบคุมสถานการณ์ได้ เมื่อต้องเผชิญกับความเครียด

3. ความท้าทาย ลักษณะที่แสดงออกถึงความเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องปกติธรรมดาในชีวิตมากกว่าจะเชื่อว่าทุกสิ่งคงอยู่โดยไม่มีเปลี่ยนแปลง และการเปลี่ยนแปลงนี้ช่วยส่งเสริม และกระตุ้นให้เกิดการเจริญเติบโตมากกว่าเป็นการคุกคามต่อการเจริญเติบโต บุคคลนั้นจะแสวงหาสิ่งที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีความรู้สึกกล้าเสี่ยง และทำให้เกิดการเติบโตโดยผ่านทางเหตุการณ์ในชีวิตที่สร้างความกดดัน มีความยืดหยุ่นในการดำเนินชีวิต ใช้ข้อมูลจากสิ่งแวดลอมมาใช้ให้เกิดประโยชน์

ความเข้มแข็งอดทนตามแนวคิดของ Kobasa (1982) เป็นความเข้มแข็งอดทนในสถานการณ์ต่างๆ ไปในชีวิต การทำงานและสังคมไม่ชี้เฉพาะเกี่ยวกับภาวะสุขภาพ (Pollock and Duffy, 1990) Pollock (1986) จึงได้พัฒนาแนวคิดความเข้มแข็งอดทนเกี่ยวกับสุขภาพ (Health-related hardiness) ขึ้นมาจากพื้นฐานแนวคิดของ Kobasa (1982) กับทฤษฎีอดทนนิยมน แนวคิดการเผชิญปัญหา (Coping) การปรับตัว (Adaptation) และพัฒนาทงในวัยผู้ใหญ่ (Developmental task of adulthood) ความเข้มแข็งอดทนเกี่ยวกับสุขภาพ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่สามารถจัดการกับ

สถานการณ์ตึงเครียดในชีวิตเกี่ยวกับสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Pollock, 1989) ดังนั้น การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดของ Kobasa (1982) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาทั้งนี้ เพราะแนวคิดนี้เป็นความเข้มแข็งอดทนในสถานการณ์ต่างๆ ไปในชีวิตการทำงานที่เผชิญ ความเครียดจากสถานการณ์ที่เป็นอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจซึ่งไม่ชี้เฉพาะเกี่ยวกับภาวะสุขภาพ เพียงอย่างเดียว

บุคคลที่มีลักษณะของความเข้มแข็งอดทนถึงแม้จะมีความเครียดแต่มีสุขภาพอนามัยดี เพราะเขามีบุคลิกภาพที่เข้มแข็ง นั่นคือเมื่อเกิดเหตุการณ์เครียดในชีวิต จะสามารถควบคุมตนเอง สร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถที่จะผ่านพ้นความเครียดที่เกิดขึ้นนั้นไปได้ ทำให้รู้สึกว่าการ ความเครียดเป็นสิ่งที่ทำลายทำให้ได้สู้ต่อไป ดังนั้น ความเครียดจะมีระดับสูงหรือต่ำก็ไม่เกิดผล เขาสามารถควบคุมจัดการได้ เพื่อที่จะยึดมั่นไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้แหล่งประโยชน์ต่างๆ ที่มีอยู่ ด้วยเหตุนี้บุคคลที่มีความเข้มแข็งอดทนจะสามารถเอาชนะความเครียดได้ โดยปราศจากความรู้สึกที่เป็นภาวะคุกคามของจิตใจ ทั้งยังเห็นว่าเป็นประโยชน์ในการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ถ้าพยาบาลประจำการที่มีความเข้มแข็งอดทนสูง จะทนต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานได้ดี เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงทำให้ผลงานที่ออกมามีคุณภาพและที่สำคัญสามารถแก้ปัญหาของวิชาชีพทางการพยาบาลที่กำลังประสบปัญหา คือการลาออกจากวิชาชีพพยาบาลประจำการมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ ขณะนี้เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรเป็นอย่างมาก จนอยู่ในช่วงวิกฤติ (สุวิริยา สุวรรณโคตร, 2541) ทำให้พยาบาลที่คงอยู่ต้องปฏิบัติงานอยู่เกิดความเครียด ความเหนื่อยหน่ายมากดังนั้นถ้าพยาบาลมีความเข้มแข็งอดทนสูงในการปฏิบัติงาน จะช่วยลดการลาออกจากวิชาชีพของพยาบาลได้อีกด้วย หากบุคลากรมีการคงอยู่ในวิชาชีพ การพัฒนาวิชาชีพจะเกิดขึ้น (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2545)

### 3.3. การพัฒนาความเข้มแข็งอดทน

Kobasa et al. (1979) ได้ศึกษาพัฒนาการของความเข้มแข็งอดทนภายในบุคคลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร บริษัท อีลินอยส์ เบลล์ เทเลโฟน จากการทำจิตบำบัดผู้ที่มารับบริการในคลินิก และจากการศึกษาวิจัยทางด้านจิตวิทยาอื่นๆ ได้ข้อสรุปว่าความมีอำนาจควบคุม ความมุ่งมั่น และความท้าทาย ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความเข้มแข็งอดทน พัฒนามาจากการเลี้ยงดูในช่วงแรกของชีวิตดังนี้

สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ในระยะแรกก่อให้เกิดความมีอำนาจควบคุม การส่งเสริมให้เด็กมีความสามารถในการจัดการและเผชิญกับเหตุการณ์หรือสิ่งแวดล้อมได้สำเร็จจะส่งเสริมให้เด็กเกิดการเรียนรู้ว่าเขาสามารถที่จะควบคุมเหตุการณ์หรือสถานการณ์นั้นๆ ได้ การพัฒนาความมีอำนาจควบคุมในวัยเด็กสามารถกระทำได้โดยการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจังต่อ

ความรู้สึกและการแสดงออกของเด็กเมื่อเขาต้องการความช่วยเหลือ และพยายามจัดกิจกรรมหรืองานที่มีความยากในระดับเล็กน้อยถึงปานกลางให้เหมาะสมกับความสามารถของเด็ก ตลอดจนการดูแลช่วยเหลือให้เขาประสบความสำเร็จในการทำกิจกรรม

การมีปฏิสัมพันธ์แบบสนับสนุนในระยะแรกก่อให้เกิดความมุ่งมั่น ความมุ่งมั่นพัฒนามาจากการได้รับความรักความอบอุ่นในวัยเด็กจากพ่อแม่ ผู้ปกครอง โดยการให้กำลังใจและรางวัลแก่เด็ก เมื่อเด็กสามารถทำงานได้สำเร็จ สิ่งสำคัญในการพัฒนาความมุ่งมั่นคือการสนับสนุนในทุกๆ ด้านของพัฒนาการในเด็ก โดยเฉพาะจะจงสนับสนุนอย่างใดอย่างหนึ่ง ความมุ่งมั่นจะช่วยให้เกิดพัฒนาการที่แสดงออกถึงความสามารถและความสนใจของเด็ก

การให้ความหมายต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าก่อให้เกิดความท้าทาย การที่พ่อแม่ผู้ปกครองสื่อความหมายให้เด็กรับรู้ว่สิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่รอบตัวเขานั้น มีความสำคัญและมีคุณค่าให้เกิดการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าในชีวิต พร้อมทั้งแสดงออกถึงการให้โอกาสแก่เด็กได้เผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ด้วยตนเอง ภายใต้การดูแลช่วยเหลือให้เขาเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ประกอบกับการให้กำลังใจแก่เด็กจะช่วยพัฒนาความท้าทาย

พัฒนาการความมุ่งมั่น ความมีอำนาจควบคุม และความท้าทาย เริ่มต้นในวัยเด็กอันมีปัจจัยเนื่องมาจากบรรยากาศความรักความอบอุ่นและความผูกพันภายในครอบครัว การสนับสนุนให้เกิดความรู้สึกว่าสามารถจัดการงานที่ทำได้ประสบผลสำเร็จและการให้รางวัลถึงแม้ว่าความเข้มแข็งอดทนจะพัฒนามาจากระยะแรกของชีวิตแต่ก็สามารถเสริมสร้างและดำรงไว้ได้ตลอดชีวิต ไม่ว่าจะจากปฏิสัมพันธ์กับครูและกลุ่มเพื่อนในวัยเรียน หรือการประทับประคองจากที่ปรึกษา หัวหน้าหรือเจ้านาย และจากเพื่อนร่วมงาน (Maddi, 1982 cited in Fischman, 1987; Maddi and Kobasa, 1991) ดังนั้นเมื่อบุคคลต้องเผชิญกับปัญหาทางด้านสุขภาพซึ่งเป็นสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปจากการดำรงชีวิตโดยทั่วไป บุคคลจึงย้อนกลับเข้ามาจัดการดูแลเอาใจใส่สุขภาพของตนเองเพิ่มมากขึ้นตามระดับของความเข้มแข็งอดทน

### 3.4 การเสริมสร้างและดำรงไว้ซึ่งความเข้มแข็งอดทน

ในขณะที่เหตุการณ์และประสบการณ์ในวัยแรกของชีวิตมีผลต่อบุคลิกภาพของบุคคลในระยะยาว แต่ก็ยังคงมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาบุคลิกภาพอยู่เรื่อยๆ ตลอดช่วงชีวิตของบุคคลตามการเผชิญกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงและภาวะวิกฤติที่เกิดขึ้นตามความต้องการของบุคคลตามสัมพันธ์กับผู้อื่น และตามบทบาทใหม่ๆ ในชีวิต (Mussen, 1977; Maddi, 1982 cited in Fischman, 1987) มีแนวคิดในลักษณะเช่นเดียวกันนี้ว่าสามารถที่จะสอนให้บุคคลมีความเข้มแข็งอดทนเพิ่มขึ้นได้ การพัฒนาแนวทางในการฝึกความเข้มแข็งอดทนโดยใช้กลวิธีในการเผชิญปัญหา 3 ขั้นตอนด้วยกันคือ

1) การเพ่งพิจารณาอาการที่แสดงออกทางด้านร่างกายขณะรู้สึกตึงเครียด (Focusing) การรับรู้อาการที่แสดงออกทางด้านร่างกายนี้จะช่วยให้บุคคลได้ตระหนักถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะตึงเครียดได้ชัดเจนขึ้น ยกตัวอย่างอาการแสดงออกทางด้านร่างกายเมื่อรู้สึกตึงเครียด เช่น แน่นหน้าอก รู้สึกปวดเมื่อยบริเวณกล้ามเนื้อต้นคอ หรือรู้สึกอึดอัดแน่นท้อง เป็นต้น

2) กิตทบทวนสถานการณ์ตึงเครียดที่เพิ่งผ่านมา (Reconstructing stressful situations) ด้วยการมองสถานการณ์ที่ตึงเครียดนั้นทั้งผลดีและผลเสีย และมุ่งเน้นการแก้ปัญหาด้วยวิธีที่ยืดหยุ่น ในขั้นตอนนี้บุคคลจะได้จดจำการเรียนรู้วิธีสิ้นสุดสถานการณ์ที่ตึงเครียด สามารถคิดถึงผลอันเนื่องมาจากสถานการณ์ที่ตึงเครียดที่เกิดขึ้นได้เป็น 2 ลักษณะคือแนวทางที่จะทำให้สถานการณ์เป็นไปในทางที่ดีและแนวทางที่อาจจะทำให้สถานการณ์นั้นรุนแรงขึ้น เป็นผลให้บุคคลมีเป้าหมายและมีการวางแผนเพื่อที่จะปฏิบัติให้เป็นไปตามแนวทางที่เลือกไว้ในขณะเดียวกันก็ตระหนักว่าสถานการณ์มีโอกาสที่จะรุนแรงได้เช่นกัน

3) การทดแทนด้วยวิธีปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น (Compensating through self-improvement) ในกรณีที่ไม่สามารถป้องกันหลีกเลี่ยง หรือเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ตึงเครียดที่ต้องเผชิญได้ ขั้นตอนนี้บุคคลจะต้องปรับปรุงตนเองแทน และมองหาส่วนที่ดีของสถานการณ์ที่ตึงเครียด ในขณะเดียวกันก็ต้องยอมรับว่าสถานการณ์นั้นไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ผลที่ตามมาก็คือบุคคลได้พัฒนาชีวิตในด้านอื่นๆ นอกเหนือการพัฒนาที่กำลังดำเนินอยู่

จากแนวทางในการฝึกความเข้มแข็งอดทนดังกล่าวข้างต้น (Maddi, 1982 cited in Fischman, 1987) ได้ทำการศึกษาการฝึกความเข้มแข็งอดทนในกลุ่มผู้จัดการของบริษัททอลินอยส์ เบลล์ เทเลโฟน เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่เข้าร่วมฝึกความเข้มแข็งอดทน และกลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมฝึกความเข้มแข็งอดทน โดยการวัดค่าความเข้มแข็งอดทนก่อนและหลังการฝึกความเข้มแข็งอดทนของกลุ่มที่เข้าร่วมการฝึกความเข้มแข็งอดทนทั้ง 2 กลุ่ม โดยกลุ่มที่เข้าร่วมฝึกความเข้มแข็งอดทน มีจำนวน 8 คน ฝึกสัปดาห์ละ 1 ชั่วโมง เป็นเวลา 15 สัปดาห์ มีวิธีการคือให้ผู้เข้าร่วมการฝึกความเข้มแข็งอดทนได้อภิปรายปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของแต่ละคน แล้วเสริมสร้างความเข้มแข็งอดทนตามขั้นตอนในการเผชิญปัญหาที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) การเพ่งพิจารณาอาการแสดงออกทางด้านร่างกายขณะรู้สึกตึงเครียด 2) กิตทบทวนสถานการณ์ตึงเครียดที่เพิ่งผ่านมา 3) การทดแทนด้วยวิธีปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มที่เข้าร่วมการฝึกความเข้มแข็งอดทนมีคะแนนความเข้มแข็งอดทนเพิ่มขึ้นจากเดิมมากกว่า มีความพึงพอใจในงานที่ทามากขึ้น มีผลทำให้ความวิตกกังวล ความรู้สึกซึมเศร้า และความทุกข์ใจลดลงเกี่ยวกับอาการที่แสดงออกทางด้านร่างกายเมื่อเกิดภาวะตึงเครียด เช่น ปวดศีรษะ นอนหลับได้มากขึ้น ความดันโลหิตเฉลี่ยจาก 130/82 mmHg ลดลงอยู่ในเกณฑ์ที่ปกติคือ 120/77 mmHg นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมการเสริมสร้างความเข้มแข็งอดทนในครั้งนี้หลายคนกล่าวว่า “การฝึกครั้งนี้ได้เปลี่ยนแปลงชีวิตไปในทางที่ดีขึ้น ฉันสามารถปรับปรุงหน้าที่การงานและความสัมพันธ์กับบุคคล

อื่นได้ดีขึ้น” ส่วนกลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมการฝึกความเข้มแข็งอดทนครั้งนั้นไม่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เมื่อทำการติดตามกลุ่มที่เข้าร่วมการฝึกความเข้มแข็งอดทนต่อไปในระยะ 2 เดือนและ 6 เดือน หลังการฝึกความเข้มแข็งอดทนสิ้นสุดลงพบว่าค่าคะแนนความเข้มแข็งอดทนยังคงอยู่ในระดับสูง

นอกจากนั้นความเข้มแข็งอดทนสามารถทำให้เพิ่มขึ้นและคงสภาพที่เพิ่มขึ้นได้อีก ทั้งยังส่งผลต่อการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในทางที่ดีขึ้น เช่นเดียวกัน ผู้ที่เผชิญกับความเจ็บป่วยก็มีการเพิ่มและคงสภาพความสามารถในการจัดการกับความเจ็บป่วยซึ่งเป็นสถานการณ์ดั้งเดิมในชีวิตให้เหมาะสมกับภาวะสุขภาพและการดำเนินชีวิตของตนตามความแตกต่างของระดับความเข้มแข็งอดทนเกี่ยวกับสุขภาพของแต่ละบุคคล

### 3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทนกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ

บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพที่มีความเข้มแข็งอดทนสูงจะสามารถต่อต้านความเครียดและลดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานได้ เมื่อใช้ความเข้มแข็งอดทนเป็นตัวกันกระแทก (Buffer) ในการลดความเครียดและความเหนื่อยหน่าย ดังนั้นความเข้มแข็งอดทนจะช่วยให้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นมีผลการศึกษาพบว่าความทนทานหรือความเข้มแข็งอดทนของพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล (อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย, 2534) การปฏิบัติงานของพยาบาลความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ ดังนั้นความเข้มแข็งอดทนจึงมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพด้วย ความทนทานมีความสัมพันธ์ทางลบ กับความเครียด ซึ่งหมายความว่า พยาบาลที่มีความทนทานในระดับสูงมีแนวโน้มที่จะมีความเครียดในระดับต่ำ(ศรีรัตนา สุขพิทยานุกุล,2533)พยาบาลที่มีความเครียดในระดับต่ำจะทำงานมีประสิทธิภาพกว่าพยาบาลที่มีความเครียดสูง(Judkins et al.,2002) ซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของความทนทานของพยาบาลในการเผชิญกับภาวะเครียด ถ้าพยาบาลมีความทนทานสูง จะมีความสามารถในการเผชิญความเครียดได้ดีกว่า ความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานก็จะน้อยลง ผลผลิตขององค์กรที่ออกมาจึงมีคุณภาพ ช่วยลดการลาออกจากวิชาชีพของพยาบาลได้อีกด้วย หากบุคลากรมีการคงอยู่ในวิชาชีพ การพัฒนาวิชาชีพจะเกิดขึ้น ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพจะเกิดขึ้นด้วย (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2546)

จึงสรุปได้ว่าบุคคลที่มีลักษณะของความเข้มแข็งอดทนถึงแม้จะมีความเครียดแต่มีสุขภาพอนามัยดี เพราะเขามีบุคลิกภาพที่เข้มแข็ง นั่นคือเมื่อเกิดเหตุการณ์เครียดในชีวิต จะสามารถควบคุมตนเอง สร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถที่จะผ่านพ้นความเครียดที่เกิดขึ้นนั้นไปได้ ทำให้รู้สึกว่าการเครียดเป็นสิ่งที่ทำทนายทำให้ได้สู้ต่อไป ถ้าพยาบาลประจำการมีความเข้มแข็งอดทนอยู่ในระดับสูง จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพอยู่ในระดับสูงด้วยเช่นกัน ดังนั้นความเข้มแข็งอดทนมีความสัมพันธ์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ

#### 4. การสนับสนุนทางสังคมและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นการสนับสนุนทางสังคมอย่างหนึ่งช่วยลดสิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดความเครียด (Brown, 1986 อ้างถึง ในธารกมล อนุสิทธิ์ศุภการ, 2540) โดยการสนับสนุนทางสังคมอย่างเพียงพอ จะช่วยให้บุคคลปรับตัวได้เหมาะสมและนำไปสู่การคงอยู่ในองค์กรและวิชาชีพ

##### 4.1 ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคม (Social support) เป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีที่เป็นผลมาจากการศึกษาทางสังคม จิตวิทยาซึ่งพบว่า“การตัดสินใจส่วนใหญ่ของคนนั้น จะขึ้นอยู่กับอิทธิพลของบุคคล ซึ่งมีความสำคัญและมีอำนาจเหนือกว่าตัวเราตลอดเวลา ซึ่งเป็นการแสดงถึงปฏิสัมพันธ์อย่างมีจุดมุ่งหมายระหว่างบุคคลที่แสดงออกถึงความสนใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือด้านวัตถุ สิ่งของ ข้อมูล ข่าวสาร หรือด้านอารมณ์ซึ่งทำให้เกิดความผูกพัน เชื่อว่ามีคนรัก เอาใจใส่ และยกย่องมองเห็นคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม นอกจากนี้สนับสนุนทางสังคมยังมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อพฤติกรรมอนามัยของคนทั้งด้านร่างกายและจิตใจ (บุญช่วย นาสูงเนิน, 2544: 35) มีผู้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมไว้ต่างๆ ดังนี้

จริยวัตร คมพยัคฆ์ (2531) ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคมว่า เป็นการที่มนุษย์ในสังคม มีความสัมพันธ์กันเป็นเครือข่าย ที่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เพื่อให้บริการความต้องการของตนในด้านสรีระวิทยาและจิตสังคม โดยเฉพาะในภาวะที่บุคคลมีการเจ็บป่วยหรือช่วยเหลือตนเองได้จำกัด

Caplan (1974) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในทางสนับสนุนแหล่งประโยชน์ หรือช่วยให้บุคคลเผชิญภาวะวิกฤต หรือเผชิญความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือเป็นแหล่งด้านความเครียด ซึ่งมีผลกับความผาสุกของบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อม

Cobb (1976: 300) ให้ความหมายว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นการที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้เชื่อว่ามิบุคคลให้ความรัก ความเอาใจใส่ ยกย่อง และมองเห็นคุณค่า รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

Kaplan, Cassel, and Gore (1977) ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมไว้ 2 ความหมาย ความหมายแรกหมายถึง ความพอใจต่อความจำเป็นพื้นฐานทางสังคม ได้แก่ การได้รับการยกย่อง นับถือ การยอมรับ การได้รับความเห็นใจ และความช่วยเหลือ ซึ่งได้จากการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในกลุ่มสังคม ส่วนความหมายที่สองหมายถึง ความสัมพันธ์ที่บุคคลสามารถรับรู้ได้จากกลุ่มสังคมที่ให้การสนับสนุน ซึ่งหมายถึงบุคคลที่มีความสำคัญกับบุคคลนั้น

Kahn (1979) ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคมว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นปฏิสัมพันธ์อย่างมีจุดมุ่งหมายระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง ซึ่งมีผลทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี



ต่อกัน มีการยอมรับนับถือ และมีการช่วยเหลือด้านวัตถุซึ่งกันและกัน ยอมรับในพฤติกรรมของกันและกัน ซึ่งอาจเกิดขึ้นทั้งหมด หรือเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่ง

House (1981) ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคมว่า เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย การสนับสนุนทางอารมณ์ซึ่งเกิดจากความใกล้ชิดผูกพัน การให้การดูแลและการให้ความเชื่อถือไว้วางใจ การสนับสนุนความคิดการตัดสินใจ ซึ่งเกิดจากการยอมรับนับถือ และเห็นถึงความมีคุณค่า และการให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ได้แก่ คำแนะนำ ข้อมูล วัตถุสิ่งของ หรือบริการต่างๆ ตลอดจนการให้ข้อมูลย้อนกลับ และข้อมูลเพื่อการเรียนรู้และการประเมินตนเอง

Brandt and Winert (1981) ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคมว่า เป็นความรู้สึก อิ่มใจ หรือพึงพอใจต่อความต้องการซึ่งเกิดจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในสังคม ซึ่งประกอบไปด้วย ความรักใคร่ผูกพัน การรับรู้ตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การมีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่น การได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่า และการได้รับความช่วยเหลือในด้านต่างๆ และการสนับสนุนทางสังคมดังกล่าวมาจากแหล่งที่มาของการสนับสนุนทางสังคมที่มีความหลากหลาย

Pilisuk (1982: 20) กล่าวว่า สนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่เฉพาะแต่ความช่วยเหลือทางด้านวัตถุและความมั่นคงทางอารมณ์เท่านั้น แต่ยังรวมถึง การที่บุคคลรู้สึกตนเองได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของผู้อื่นด้วย และนอกจากนี้ การสนับสนุนทางสังคม อาจเป็นบุคคลในครอบครัว เช่น สามี ภรรยา ญาติพี่น้อง เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน หรือเจ้าหน้าที่สาธารณสุข พสส. อสม. กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเยาวชนกลุ่มอื่นๆ เป็นต้น

Thoits (1986) ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคมว่า เป็นการที่บุคคลในเครือข่ายของสังคมได้รับการช่วยเหลือด้านอารมณ์ สังคม ข้อมูล ข่าวสาร และด้านทรัพยากร ซึ่งการสนับสนุนที่จะช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญและตอบสนองต่อความเครียดได้ในระยะเวลาที่รวดเร็วขึ้น

Pender (1987) ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคมว่า เป็นการที่บุคคลรู้สึกถึงความ เป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับ ได้รับการรัก รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น โดยได้รับจากกลุ่มคนในระบบสังคมนั้นๆ เป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านจิตอารมณ์ วัสดุ อุปกรณ์ ข่าวสาร คำแนะนำ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับความช่วยเหลือจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม เช่น บิดา มารดา พี่น้อง ญาติ เพื่อนและผู้ร่วมงาน ทั้งด้าน วัตถุ สิ่งของ ด้านการเงิน ข้อมูลข่าวสาร อารมณ์ การยอมรับนับถือ ได้รับการรัก เอาใจใส่จากบุคคลในสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง เชื่อว่ามีคนรักและสนใจ มีคนยกย่อง และมองเห็นคุณค่า รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

#### 4.2 องค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคม

หลักการที่สำคัญของการสนับสนุนทางสังคม จะประกอบด้วยสิ่งสำคัญ ดังนี้

1. ต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ให้และผู้รับการสนับสนุน
2. ลักษณะของการติดต่อสัมพันธ์นั้นจะต้องประกอบด้วย
  - 2.1 ข้อมูลข่าวสารที่มีลักษณะที่ทำให้ “ผู้รับ” เชื่อว่ามีคนเอาใจใส่และมีความรักความหวังดีในตนอย่างจริงใจ
  - 2.2 ข้อมูลข่าวสารนั้นเป็นข่าวสารที่มีลักษณะที่ทำให้ “ผู้รับ” รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับในสังคม
  - 2.3 ข้อมูลข่าวสารมีลักษณะที่ “ผู้รับ” เชื่อว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และมีประโยชน์แก่สังคม
3. ปัจจัยนำเข้าของการสนับสนุนทางสังคม อาจอยู่ในรูปของข้อมูลข่าวสาร วัตถุประสงค์ของหรือทางด้านจิตใจ
4. ต้องช่วยให้ผู้รับได้บรรลุถึงจุดหมายที่ต้องการ การสนับสนุนทางสังคมไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนทางด้านร่างกาย จิตใจ หรือวัตถุประสงค์ของก็ตาม ย่อมส่งผลกระทบต่ออย่างแน่นอน เพราะคนเรานั้นกายกับใจไม่สามารถที่จะแยกออกจากกันได้โดยสิ้นเชิง การสนับสนุนทางสังคมจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์อย่างยิ่ง

#### 4.3 แหล่งของการสนับสนุนทางสังคม มี 2 ประเภท ดังนี้

1. กลุ่มปฐมภูมิ เป็นกลุ่มที่มีความสนับสนุนและมีสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกเป็นส่วนตัวสูง กลุ่มนี้ได้แก่ ครอบครัว ญาติพี่น้อง และเพื่อนบ้าน
2. กลุ่มทุติยภูมิ เป็นกลุ่มสังคมที่มีความสัมพันธ์กันตามแผนและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ มีอิทธิพลเป็นตัวกำหนดบรรทัดฐานของบุคคลในสังคม กลุ่มนี้ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน กลุ่มวิชาชีพ และกลุ่มสังคมอื่นๆ ซึ่งในระบบแรงสนับสนุนทางสังคมถือว่ามีเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

Brown (1986: 72-76) กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้ว ครอบครัว เป็นแหล่งสนับสนุนทางสังคมที่มีความสำคัญมากที่สุด และใกล้ชิดกับบุคคลมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ กลุ่มญาติพี่น้อง และกลุ่มเพื่อน

#### 4.4 ชนิดของการสนับสนุนทางสังคม

Israel and Brown (1985: 65; 1986: 4 อ้างถึงใน จริยาวัตร คมพยัคฆ์, 2531: 100) และ House (1981) มีความเห็นสอดคล้องกันว่าชนิดของการสนับสนุนทางสังคมมี 4 อย่าง คือ

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional support) หมายถึง การสนับสนุนด้านการยกย่อง การให้ความรักความผูกพัน ความจริงใจ ความเอาใจใส่ และความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ

2. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information support) หมายถึง การให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และการให้ข้อมูลข่าวสารที่จะช่วยให้บุคคลมีความเข้าใจและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในชีวิตให้ดีขึ้น

3. การสนับสนุนด้านทรัพยากร (Instrument support) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือในเรื่องวัสดุ สิ่งของ เงินทอง แรงงาน หรือการบริการ การให้เวลา และการช่วยปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมเพื่อช่วยให้บุคคลสามารถดูแลตนเองได้

4. การสนับสนุนด้านการประเมินเปรียบเทียบ (Appraisal support) หมายถึง การเห็นพ้อง รับรอง และการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อนำไปใช้ในการประเมินตนเองกับผู้ที่อยู่ร่วมในสังคม

House (1981) ได้แบ่งกลุ่มของการสนับสนุนทางสังคมเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มที่ไม่เป็นทางการ (Informal) จะมีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กันตามธรรมชาติ มีความผูกพันใกล้ชิดสนิทสนม เช่น คู่สมรส ญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท
2. กลุ่มที่เป็นทางการ (Formal) คือ กลุ่มที่มีการติดต่อกันด้วยเหตุผลบางอย่าง เช่น เพื่อนร่วมงาน กลุ่มวิชาชีพ หรือกลุ่มสังคมอื่นๆ

#### 4.5 ระดับของการให้การสนับสนุนทางสังคม

Gottie (1987: 5-22) ได้แบ่งระดับของการสนับสนุนทางสังคมเป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับมหภาค (Macro level) คือการวัดโดยพิจารณาถึงการเข้าร่วมและการมีส่วนร่วมในสังคมโดยวัดจากลักษณะต่างๆ เช่น ความสัมพันธ์กับสถาบันในสังคม การเข้าร่วมกับกลุ่มต่างๆ ด้วยความสมัครใจ การดำเนินชีวิตแบบไม่เป็นทางการในสังคม
2. ระดับกลาง (Mezzo level) คือการวัดในระดับที่เฉพาะเจาะจงลงไปถึงกลุ่มบุคคลที่มีการติดต่ออยู่เสมอ เช่น กลุ่มเพื่อนที่ใกล้ชิด
3. ระดับจุลภาค (Micro level) คือการวัดที่พิจารณาถึงความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดที่สุด เพราะเชื่อว่าสิ่งสำคัญของการสนับสนุนทางสังคมมาจากการให้การสนับสนุนทางอารมณ์อย่างลึกซึ้ง ซึ่งผู้ให้การสนับสนุนจะมีเพียงบางคนเท่านั้นที่ทำได้ เช่น สามี ภรรยาหรือคนรัก

#### 4.6 แนวคิดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาช่วยลดสิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดความเครียด (Brown, 1986 อ้างถึงใน ชารมกล อนุสิทธิ์ศุภการ, 2540) โดยการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างเพียงพอ จะช่วยให้บุคคลปรับตัวได้เหมาะสม และนำไปสู่การมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เป็นแนวคิดที่มีหลายมิติ (Multidimensional concepts) (House cited in Thoits, 1982 and McNett, 1986) ซึ่งประกอบด้วย ชนิด ปริมาณ และแหล่งที่ให้การสนับสนุนทั้งนี้ชนิดของ

การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เป็นมิติหนึ่งของการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งมีผู้แบ่งไว้แตกต่างกันดังนี้

House (1981 Cited in Tiden, 1985: 201 and Israel, 1985 อ้างถึงใน จริยาวัตร คมพยัคฆ์, 2531: 100) กล่าวว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามี 4 ชนิด

1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional support) เป็นการให้การยอมรับนับถือ ความรัก ความเชื่อถือไว้วางใจ ความห่วงใย เห็นอกเห็นใจ

2) การสนับสนุนด้านการประเมิน (Appraisal support) หมายถึง การเห็นพ้องรับรองและการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อนำไปใช้ในการประเมินตนเอง และเปรียบเทียบตนเองกับผู้ที่อยู่ร่วมในสังคม

3) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information support) เป็นการให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ทิศทาง และการให้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้

4) การสนับสนุนด้านทรัพยากร (Instrumental support) เป็นการให้ความช่วยเหลือโดยตรงต่อความจำเป็นของบุคคลในเรื่องเงิน แรงงาน เวลา และการปรับสภาพแวดล้อม

Cobb (1976: 300-301) ได้แบ่ง การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาออกเป็น 3 ด้าน

1) การสนับสนุนด้านจิตใจและอารมณ์ (Emotional support) เป็นข้อมูลที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับความรัก ความเอาใจใส่ มีความผูกพันและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2) การสนับสนุนด้านการได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่า (Esteem support) เป็นข้อมูลที่ทำให้ทราบว่าบุคคลนั้นมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

3) การสนับสนุนด้านการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Socially support or Network) เป็นข้อมูลที่บอกให้ทราบว่าตนเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของเครือข่ายทางสังคม และมีความผูกพันซึ่งกันและกัน

Thoits (1986) ได้แบ่งการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็น 3 ด้าน

1) การสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม (Socioemotional support) หมายถึงการได้รับความรัก การดูแลเอาใจใส่ การยอมรับ เห็นคุณค่า และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational support) หมายถึงการได้รับข้อมูล ข่าวสาร รวมทั้งการได้รับคำแนะนำ และข้อมูลป้อนกลับ

3) การสนับสนุนด้านทรัพยากร (Instrumental support) หมายถึงการได้รับความช่วยเหลือด้านภาระงาน วัสดุอุปกรณ์ สิ่งของ เงินทอง ทำให้บุคคลที่ได้รับสามารถดำรงบทบาทหรือหน้าที่รับผิดชอบได้ตามปกติ

สรุปได้ว่าการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคคลได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา ด้านข้อมูลข่าวสาร อารมณ์ การยอมรับนับถือ ได้รับการเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง เชื่อว่ามีคนสนใจ มีคนยกย่อง และมองเห็นคุณค่า

รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน สำหรับการศึกษากครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Thoits (1986) เป็นแนวทางในการประเมินการสนับสนุนทางสังคม เนื่องจากจำแนกชนิดของการสนับสนุนได้ชัดเจนและครอบคลุมตามความต้องการทั้งด้านจิตใจและร่างกายของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด โดยด้านจิตใจคือการตอบสนองความต้องการด้านอารมณ์ สังคม การสนับสนุนด้านข้อมูล ข่าวสาร เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง จึงเลือกแหล่งของการสนับสนุนทางสังคม คือ จากผู้บังคับบัญชา

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย (2534) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความรู้สึกว่าเหว่ ความทนทาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานและความทนทานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง แต่ความทนทานไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

เจียมจิตต์ จุฑานุตร (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความทนทาน แรงจูงใจ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช ผลการวิจัยพบว่า เกี่ยวกับความทนทานของพยาบาลประจำการสูงทุกด้าน ยกเว้นความท้าทายอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลตรงกับงานวิจัยของอัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย (2534)

หุติมา นุรณชนิด (2539) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อม ความมีคุณค่าในตนเอง และการสนับสนุนทางสังคมกับระดับความสุขสมบูรณ์ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาล จำนวน 269 คน จากการศึกษาพบว่า การสนับสนุนของสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับระดับความสุขสมบูรณ์ของอาจารย์พยาบาล ส่วนสถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขสมบูรณ์ของอาจารย์พยาบาล ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ระดับความสุขสมบูรณ์ของอาจารย์พยาบาลมีความสำคัญตามลำดับดังนี้ ประสพการณ์ การทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความมีคุณค่าในตนเอง และรายได้ โดยร่วมกันพยากรณ์ระดับความสุขสมบูรณ์ของอาจารย์พยาบาลมีความสำคัญตามลำดับดังนี้ ประสพการณ์การทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความมีคุณค่าในตนเอง และรายได้ โดยร่วมกันพยากรณ์ระดับความสุขสมบูรณ์ของอาจารย์พยาบาลได้ร้อยละ 24.2

ปิยะธิดา ผู้พัฒน์ (2539) ศึกษาตัวแบบสมมติฐานความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล ทดสอบเฉพาะกรณีพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนจำนวน 304 คน พบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า การมีภาระบทบาทที่มากเกินไป ความเครียด

ทางบทบาท และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีผลกระทบโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาล

วัลภา ฐานกาญจน์ (2540) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล สงขลา นครินทร์ จำนวน 388 คน ผลการศึกษาพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพอยู่ระดับปานกลาง ผูกพันต่อองค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพมีความสัมพันธ์กันทางบวก

นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย โดยใช้ตัวแปรความผูกพันในอาชีพเป็นตัวแปรต้นกลางที่จะส่งผลไปยังความสำเร็จในอาชีพ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารระดับกลางที่เป็นสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย 12 แห่ง จำนวน 581 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ สถานภาพสมรส ส่งผลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย โดยผู้ที่มีสถานภาพสมรสหม้าย หย่า แต่งงานและมีบุตร ส่งผลทางอ้อมผ่านความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสโสดหรือแต่งงานแต่ไม่มีบุตร

นิยม สีสวรรณ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหรือผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพจำนวน 367 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรสคู่และประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ประทีป อัจฉรานิวัฒน์ (2544) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความทนทานและพลังอาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 357 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนและความทนทาน มีความสัมพันธ์กับพลังวิชาชีพพยาบาล

อรพิน สว่างวัฒนเศรษฐ์ และคณะ (2544) จากการศึกษาผลของการใช้วิธีการสอนงานต่อทักษะการสวนปัสสาวะและความพึงพอใจของนักศึกษาพยาบาลปีที่ 2 พบว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนแบบตรวจสอบทักษะ คะแนนเฉลี่ยของแบบประเมินทักษะการปฏิบัติการพยาบาลและคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการสอนของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

งามทิพย์ ชนบดีเฉลิมรุ่ง (2545) ศึกษาการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งสร้างขึ้นจากแนวคิดของ House (1981) จำนวน 20 ข้อ วัดการสนับสนุนทางสังคม 4 ด้าน คือการสนับสนุนด้านอารมณ์

การสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่า การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนด้านทรัพยากร

วรนุช กิตสัมพันธ์ (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคล ความเหนื่อยหน่าย และความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทนในโรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพ การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอนได้จำนวนทั้งหมด 196 คน ผลการวิจัยพบว่า ตัวอย่างมีระดับความเข้มแข็งอดทน และสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง ส่วนความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับต่ำ ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ พบว่า ความเข้มแข็งอดทน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายแต่สัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย

ศุภิษฐ์รัตน์ บุญศิลป์ (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคลความเชื่ออำนาจภายในตนกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปอยู่ระดับมาก

Alutto et al. (1973 อ้างถึงใน ปิยะธิดา ผู้พัฒนา, 2539: 7) ศึกษาเชิงปฏิบัติการแนวคิดของความผูกพัน กลุ่มตัวอย่างคือ ครูจำนวน 318 คน และพยาบาลจำนวน 395 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม พบว่า อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อวิชาชีพแต่สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อวิชาชีพ

Berkman and Syme (1979: 186-204 อ้างถึงใน บุญช่วย นาสูงเนิน, 2544: 38) ศึกษาแรงสนับสนุนทางสังคม โดย ติดตามคนในวัยผู้ใหญ่ จำนวน 700 คนที่อาศัยอยู่ในเมืองอลามาดี รัฐแคลิฟอร์เนียเป็นเวลานาน 9 ปี โดยการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นอยู่ทั่วไป สุขภาพอนามัย และสถิติชีพที่สำคัญรวมทั้งวัดถึงแรงสนับสนุนทางสังคม โดยหาเครือข่ายของ แรงสนับสนุน ความถี่ในการติดต่อสัมพันธ์กันของบุคคลในสังคมการเข้ากลุ่มเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ ผลการติดตามศึกษาพบว่าผู้ที่ได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมน้อย มีอัตราป่วยและตายมากกว่าผู้ที่ได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมมากถึง 2.5 เท่า ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นนี้เกิดขึ้นในทุกเพศทุกเชื้อชาติและทุกระดับเศรษฐกิจ

Blau (1985) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันในวิชาชีพ โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลที่มีขนาดใหญ่จำนวน 119 คน ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายลักษณะของผู้ที่มีความผูกพันในวิชาชีพพยาบาล คือ ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน มีสถานภาพสมรสโสด อยู่ในวิชาชีพเป็นเวลานาน มีความต้องการความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

Lambert and Lambert (1987) เรื่องความเครียดในงาน ความเข้มแข็งอดทน และความเหนื่อยหน่ายของพยาบาล พบว่า ความเหนื่อยหน่ายมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อความเครียดจากงานที่ระดับสูง แต่มีความสัมพันธ์ต่ำกว่าความเข้มแข็งอดทน และพบว่า ความเข้มแข็งอดทน

ช่วยลดความเหนื่อยหน่าย แต่ไม่ป้องกันความเครียดที่สูงขึ้น และ Topf (1989) ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพแบบความเข้มแข็งอดทน ความเครียด จากอาชีพและความเหนื่อยหน่ายในพยาบาลที่ทำหน้าที่ในหน่วยวิกฤติ พบว่า ความเข้มแข็งอดทนสามารถทำนายความเครียดจากอาชีพและความเหนื่อยหน่ายได้ โดยเฉพาะความมุ่งมั่นจะลดความเหนื่อยหน่าย และพบว่า ความเข้มแข็งอดทนและความเครียดจากงานไม่สามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายได้ และจากการศึกษาของ Rich and Rich (1987) เรื่องความเข้มแข็งอดทนและความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลของผู้หญิง พบว่า ความเข้มแข็งอดทนและความเหนื่อยหน่ายมีความสัมพันธ์กันกับวัยที่น้อยเกินไปอาจไม่ทันทันต่อสภาพงานพยาบาล ซึ่งเป็นงานที่รับภาระค่อนข้างหนัก ให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และรับงานหนักไม่ได้ สรุปว่าพยาบาลที่มีความเข้มแข็งอดทนสูงจะมีแรงต้านต่อความเหนื่อยหน่ายมากกว่าพยาบาลที่มีความเข้มแข็งอดทนต่ำ

Chermis (1991) ศึกษาเกี่ยวกับชีวิตของบุคคลเรื่อง ความผูกพันต่อวิชาชีพในผู้ที่ประกอบวิชาชีพบริการแก่บุคคลอื่น โดยเป็นการศึกษาเพิ่มเติมจากงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันในวิชาชีพเมื่อหลายปีที่ผ่านมา กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ที่ประกอบวิชาชีพที่ให้บริการแก่บุคคลอื่นจำนวน 25 คน ซึ่งรวมถึงผู้ที่ประกอบวิชาชีพพยาบาลด้วย โดยทำการศึกษา 2 ระยะคือ ในช่วงระหว่างการทำงานปีแรก และระยะหลังต่อมาอีก 12 ปี ผลการวิจัยพบว่า อายุ สถานภาพสมรสและความพึงพอใจในการทำงานในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในวิชาชีพ ซึ่งผู้ที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพในระดับต่ำส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีอายุน้อย สถานภาพสมรสโสด ไม่กระตือรือร้นในชีวิตไม่พึงพอใจงาน นอกจากนี้มักจะเป็นผู้ที่ไม่เคยทำงานที่ทำหายอย่างอื่นมาก่อน

Carson and Bedeian (1994) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันในวิชาชีพ โครงสร้างของเครื่องมือที่ใช้วัดและทดสอบเครื่องมือ โดยทำการศึกษากับผู้ที่ปฏิบัติงานในลักษณะงานที่แตกต่างกันจำนวน 476 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในวิชาชีพ

Cohen and Wills (1985: 310-357) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับภาวะสุขภาพของมนุษย์ไว้ ผลการศึกษาพบว่ามี 2 ประการที่มีความสัมพันธ์คือ

1. การสนับสนุนทางสังคมทำให้นักคนมีประสบการณ์ที่ดี มีอารมณ์ที่มั่นคง ซึ่งจะส่งผลให้ระบบต่อมไร้ท่อ ระบบประสาท และระบบภูมิคุ้มกันโรคทำงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ระบบต่อมไร้ท่อ ระบบประสาท และระบบภูมิคุ้มกันโรคทำงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้นักคนมีพฤติกรรมทางสุขภาพดี มีการต่อสู้ปัญหาได้ดีขึ้น ทำให้ความรุนแรงของโรคลดลง
2. การสนับสนุนทางสังคมจะช่วยลดโอกาสเกิดภาวะวิกฤต โดยเป็นตัวช่วยลดความเครียด หรือส่งเสริมให้นักคนสามารถเผชิญภาวะเครียดได้ดีขึ้น มีการปรับตัวที่ถูกต้อง

Colarelli (1990) ทำการศึกษางาน เรื่อง ความผูกพันในวิชาชีพ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ หากความสัมพันธ์และวิธีการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความผูกพันในวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านบริหารจัดการจำนวน 341 คน และผู้ที่ปฏิบัติงานด้านวิชาชีพจำนวน 85 คน



ผลการวิจัยพบว่า อายุ ระดับการศึกษา ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านบริหารและผู้ปฏิบัติงานด้านวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในวิชาชีพ

Gardner (1986) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลจบใหม่ในโรงพยาบาลที่มีขนาดใหญ่แห่งหนึ่งที่ทำให้การรักษาระดับตติยภูมิ โดยทำการศึกษาเป็นระยะเวลา 16 เดือน รวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามโดยให้ตอบ3ระยะ คือ ระยะแรกที่เริ่มปฏิบัติงานทันที ระยะปฏิบัติงานครบ 6 เดือน ระยะปฏิบัติงานครบ 1ปี ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลที่อายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระยะแรกที่เริ่มปฏิบัติงานทันทีอีกทั้งมีสถานภาพสมรสโสดมีผูกพันในวิชาชีพระดับสูงแต่หลังระยะปฏิบัติงานครบ 1ปีมีผูกพันในวิชาชีพลดลง

Kobasa et al. (1979) ได้ทำการศึกษาเพื่อยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน ความเครียด และความเจ็บป่วยในบุคคลหลากหลายอาชีพ เช่น ผู้บริหาร ทนายความและผู้จัดการ ผลการศึกษาพบว่า บุคคลที่มีความเข้มแข็งอดทนอยู่ในระดับสูงจะมีความเครียดและความเจ็บป่วยในระดับต่ำ (Kobasa, Maddi and Courington, 1981; Kobasa, Maddi, and Kahn, 1982) ต่อมา Boyle et al. (1991) ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน วิถีทางที่บุคคลใช้ปรับแก้ตัวเอง แรงสนับสนุนทางสังคม กับความเหนื่อยหน่ายในพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยหนัก จำนวน 103 คน ผลการวิจัยพบว่า ความเข้มแข็งอดทนและแรงสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่าย ผลการวิจัย สรุปได้ว่า ความเข้มแข็งอดทนเป็นปัจจัยปกป้องที่สำคัญ ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถปรับแก้ปัญหาความเครียดได้ โดยไม่เกิดความเจ็บป่วยและความเหนื่อยหน่าย (Burn out) บุคคลที่มีความเข้มแข็งอดทนอยู่ในระดับสูง มีความเครียดในระดับต่ำดังนั้นความเข้มแข็งอดทนจึงเป็นสิ่งช่วยถ่ายโยงความเครียดในชีวิต มนุษย์ให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานและปรับตัวได้ ด้วยเหตุนี้บุคคลที่มีความเข้มแข็งอดทนจึงมีความต้านทานต่อความเครียดสูงกว่าบุคคลที่มีความเข้มแข็งอดทนน้อย

Judkin et al. (2002) ที่กล่าวว่าความเข้มแข็งอดทน จะสัมพันธ์กับการปรับตัวเพื่อลดภาวะเครียด จากการศึกษาพบว่า การปรับตัวของพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤติ ซึ่งต้องทำงานหนัก และต้องทำงานอย่างรวดเร็ว เพราะเกี่ยวกับชีวิต ผู้ปฏิบัติงานเกิดภาวะเครียดสูง มีผลต่อความเหนื่อยหน่าย ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เมื่อศึกษาเรื่องความเข้มแข็งอดทน พบว่าความเข้มแข็งอดทนสูงมีผลต่อการปรับตัว ช่วยลดภาวะเครียด ดังนั้นความเข้มแข็งอดทนจึงมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

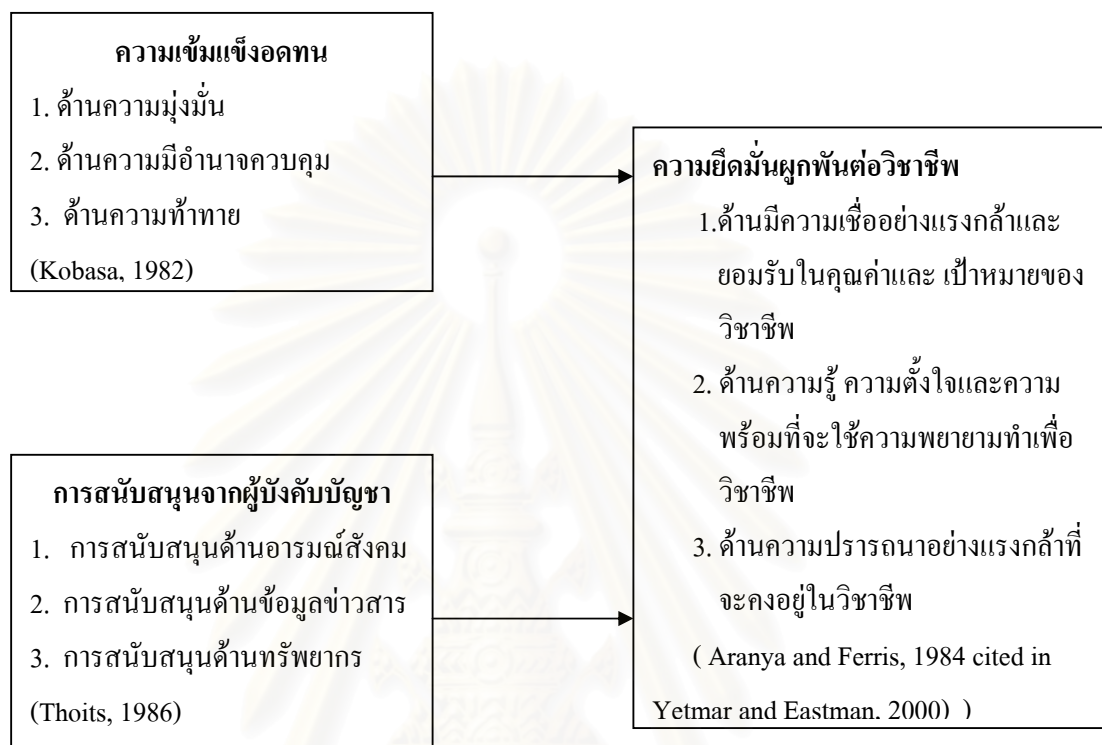
จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ทั้งหมด สามารถสรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกต่อวิชาชีพ ตามแนวคิดของ Araya and Ferris (1984) cited in Yetmar and Eastman (2000) ประเมินจากการมีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมในวิชาชีพ มีความตั้งใจ และพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของวิชาชีพ รวมถึงความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของวิชาชีพตลอดไปของพยาบาลประจำการ ซึ่งต้องอาศัย ความเข้มแข็งอดทนตามแนวคิดของ Kobasa (1979) ประกอบด้วย ความมุ่งมั่น ความมีอำนาจควบคุม ความท้าทาย กับการ

สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาตามแนวคิดของ Thoits (1986) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านอารมณ์ สังคม การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนด้านทรัพยากร ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัย มีงานวิจัยสนับสนุนว่าความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกต่อวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงเลือกนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## 6. กรอบแนวคิดในการวิจัย



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งของตน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่มีขนาด 300 เติงขึ้นไป ประกอบด้วย โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพเรือ โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพอากาศ จำนวน 7 แห่ง ทั้งนี้สุ่มออก 1 แห่ง เพื่อใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทดลองใช้เครื่องมือวิจัย จึงคงเหลือ 6 แห่ง จำนวน 2715 คน (กองกำลังพลสังกัดกระทรวงกลาโหม, 2548)

**กลุ่มตัวอย่าง** คือ พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งปฏิบัติงานหอผู้ป่วยหรือเทียบเท่าหอผู้ป่วย เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) มีขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

1. กำหนดโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมทั้งหมด ที่มีเพียงขนาด 300 เติงขึ้นไป จำนวน 6 แห่ง
2. เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดแล้ว นำจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้ในแต่ละโรงพยาบาลมาคำนวณหาขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตร Taro Yamane (ประกอบ กรรณสูต, 2442) เมื่อระดับความมีนัยสำคัญเป็น 0.05

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} ; \text{เมื่อมีระดับนัยสำคัญ} = .05$$

$$n = \frac{2715}{1 + 2715(0.05)^2}$$
$$n = 349$$

ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลประจำการซึ่งคำนวณได้ จำนวน 349 คนและเพื่อป้องกันการสูญหายและความไม่สมบูรณ์ของข้อมูล ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 คนและในกรณีที่คำนวณแล้วได้กลุ่มตัวอย่างน้อยกว่า 30 คนให้ปรับกลุ่มตัวอย่างเป็น 30 คนรวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นจำนวน 399 คน

3. คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลประจำการในแต่ละโรงพยาบาลที่ได้ โดยวิธีการคำนวณสัดส่วนประชากร ในแต่ละโรงพยาบาล โดยใช้อัตราส่วนตามสูตรดังนี้ ตามตารางที่ 1

$$n_2 = \frac{n \times N_n}{N}$$

เมื่อ

- $n_2$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล
- $N_n$  = จำนวนของประชากรในแต่ละโรงพยาบาล
- $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด
- $N$  = จำนวนของประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรจำแนกตามสังกัดและกลุ่มตัวอย่าง พยาบาลประจำการโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง ที่คำนวณได้ (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่ ตอบแบบสอบถาม (คน)
<b>สังกัดกองทัพบก ประกอบด้วย</b>			
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ	765	112	104
โรงพยาบาลอานันทมหิดล	157	30	30
<b>สังกัดกองทัพเรือ ประกอบด้วย</b>			
โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้าฯ	545	80	79
โรงพยาบาลพระนางเจ้าสิริกิติ์	398	57	56
<b>สังกัดกองทัพอากาศ ประกอบด้วย</b>			
โรงพยาบาลภูมิพลฯ	708	93	90
โรงพยาบาลจันทบูรเบกษา	142	30	30
<b>รวม</b>	<b>2715</b>	<b>399</b>	<b>386</b>

4. เลือกหออผู้ป่วยแต่ละแผนกด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากแผนกละ 2 หออผู้ป่วย กำหนดกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการในแต่ละหออผู้ป่วยตามสัดส่วนของจำนวนประชากรของแต่ละหออผู้ป่วย เมื่อได้จำนวนแล้วทำการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากรายชื่อของพยาบาลประจำการในแต่ละหออผู้ป่วยให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่ต้องการพบว่าได้กลุ่มตัวอย่างในแผนกอายุรกรรมมากที่สุดคือ 111คน และแผนกจักษุ โสต ศอ นาสิกน้อยที่สุดคือ 33 คน ตามตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ในแต่ละแผนกหอผู้ป่วย ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

แผนก	กลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่ตอบ แบบสอบถาม (คน)	กลุ่มตัวอย่างคิดเป็น ร้อยละ
อายุรกรรม	111	108	28.0
ศัลยกรรม	108	108	28.0
กุมารเวชกรรม	63	60	15.5
สูติ - นรีเวช	84	80	20.7
จักษุ โสต ศอ นาสิก	33	30	7.8
รวม	399	386	100

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน รายได้รวมต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเข้มแข็งอดทน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Kobasa (1982) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความเข้มแข็งอดทนจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปสาระสำคัญจากแนวคิด Kobasa (1982) นำมากำหนดเป็นคำจำกัดความ

2. สร้างข้อคำถามให้มีความสอดคล้องและครอบคลุมคำจำกัดความจากแนวคิดทฤษฎี โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ ความมุ่งมั่น ความมีอำนาจควบคุม ความท้าทาย ประกอบด้วยคำถามจำนวน 30 ข้อ ดังนี้

- ด้านความมุ่งมั่น จำนวน 10 ข้อ เป็นคำถามทางบวกทั้งหมด
- ด้านความมีอำนาจควบคุม จำนวน 10 ข้อ เป็นคำถามทางบวก 9 ข้อ ทางลบ 1 ข้อ
- ด้านความท้าทาย จำนวน 10 ข้อ เป็นคำถามทางบวก 9 ข้อ ทางลบ 1 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่เป็นความจริงมากที่สุด จนถึงเป็นความจริงน้อยที่สุด โดยมีความหมาย ดังนี้

- |                       |         |  |
|-----------------------|---------|--|
| เป็นความจริงมากที่สุด | หมายถึง | เมื่อพยาบาลประจำการรู้สึกว่าคุณความนั้นๆ เป็นความจริงมากที่สุด |
| เป็นความจริงมาก       | หมายถึง | เมื่อพยาบาลประจำการรู้สึกว่าคุณความนั้นๆ เป็นความจริงมาก       |

เป็นความจริงปานกลาง	หมายถึง	เมื่อพยาบาลประจำการรู้สึกว่าคุณค่าความนั้น ๆ เป็นความจริงปานกลาง
เป็นความจริงน้อย	หมายถึง	เมื่อพยาบาลประจำการรู้สึกว่าคุณค่าความนั้น ๆ เป็นความจริงน้อย
เป็นความจริงน้อยที่สุด	หมายถึง	เมื่อพยาบาลประจำการรู้สึกว่าคุณค่าความนั้น ๆ เป็นความจริงน้อยที่สุด

#### เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความด้านบวก	ข้อความด้านลบ
เป็นความจริงมากที่สุด	5 คะแนน	1 คะแนน
เป็นความจริงมาก	4 คะแนน	2 คะแนน
เป็นความจริงปานกลาง	3 คะแนน	3 คะแนน
เป็นความจริงน้อย	2 คะแนน	4 คะแนน
เป็นความจริงน้อยที่สุด	1 คะแนน	5 คะแนน

#### กำหนดเกณฑ์การแปลคะแนนตามปรอทอง กรรณสูต (2538) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยคะแนน	4.50 – 5.00	หมายถึง มีความเข้มแข็งอดทนอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยคะแนน	3.50 – 4.49	หมายถึง มีความเข้มแข็งอดทนอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยคะแนน	2.50 – 3.49	หมายถึง มีความเข้มแข็งอดทนอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยคะแนน	1.50 – 2.49	หมายถึง มีความเข้มแข็งอดทนอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยคะแนน	1.00 – 1.49	หมายถึง มีความเข้มแข็งอดทนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด Thoits (1986) โดยมีขั้นตอนดังนี้

- ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปสาระสำคัญจากแนวคิด Thoits (1986) นำมากำหนดเป็นคำจำกัดความ
- สร้างข้อคำถามให้มีความสอดคล้องและครอบคลุมคำจำกัดความจากแนวคิดทฤษฎี โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นครอบคลุม 3 ด้าน คือ การสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนด้านทรัพยากรประกอบด้วยคำถามจำนวน 30 ข้อ ดังนี้
  - ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม จำนวน 10 ข้อ เป็นคำถามทางบวกทั้งหมด
  - ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร จำนวน 10 ข้อ เป็นคำถามทางบวกทั้งหมด
  - ด้านการสนับสนุนด้านทรัพยากร จำนวน 10 ข้อ เป็นคำถามทางบวกทั้งหมด

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่เป็นความจริงมากที่สุด จนถึงเป็นความจริงน้อยที่สุด โดยมีความหมาย ดังนี้

เป็นความจริงมากที่สุด	หมายถึง เมื่อพยาบาลประจำการ รู้สึกว่าข้อความ นั้นๆ เป็นความจริงมากที่สุด
เป็นความจริงมาก	หมายถึง เมื่อพยาบาลประจำการ รู้สึกว่าข้อความ นั้นๆ เป็นความจริงมาก
เป็นความจริงปานกลาง	หมายถึง เมื่อพยาบาลประจำการ รู้สึกว่าข้อความ นั้นๆ เป็นความจริงปานกลาง
เป็นความจริงน้อย	หมายถึง เมื่อพยาบาลประจำการ รู้สึกว่าข้อความ นั้นๆ เป็นความจริงน้อย
เป็นความจริงน้อยที่สุด	หมายถึง เมื่อพยาบาลประจำการ รู้สึกว่าข้อความ นั้นๆ เป็นความจริงน้อยที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน

เป็นความจริงมากที่สุด	5 คะแนน
เป็นความจริงมาก	4 คะแนน
เป็นความจริงปานกลาง	3 คะแนน
เป็นความจริงน้อย	2 คะแนน
เป็นความจริงน้อยที่สุด	1 คะแนน

กำหนดเกณฑ์การแปลคะแนนตามปรคอง กรรณสูต (2538) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยคะแนน 4.50 – 5.00	หมายถึง ได้รับสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยคะแนน 3.50 – 4.49	หมายถึง มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยคะแนน 2.50 – 3.49	หมายถึง มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.50 – 2.49	หมายถึง มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.00 – 1.49	หมายถึง มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับน้อยที่สุด



ตอนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Aranya and Ferris (1984) cited in Yetmar and Eastman (2000) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ จากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปสาระสำคัญจากแนวคิดของ Aranya and Ferris (1984) cited in Yetmar and Eastman (2000) นำมากำหนดเป็นคำจำกัดความ

2. สร้างข้อคำถามให้มีความสอดคล้องและครอบคลุมคำจำกัดความในการวิจัย โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านมีความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายของวิชาชีพ ด้านความรู้ ความตั้งใจ ความพร้อมที่จะใช้ความพยายามทำเพื่อวิชาชีพ และด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในวิชาชีพ รวมด้วยข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ ดังนี้

1. ด้านมีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายของวิชาชีพ จำนวน 10 ข้อ เป็นคำถามทางบวกทั้งหมด
2. ด้านความรู้ ความตั้งใจ ความพร้อมที่จะใช้ความพยายามทำเพื่อวิชาชีพ จำนวน 10 ข้อ เป็นคำถามทางบวกทั้งหมด
3. ด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในวิชาชีพ จำนวน 10 ข้อ เป็นคำถามทางบวก 6 ข้อ ทางลบ 4 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่เป็นความจริงมากที่สุด จนถึงเป็นความจริงน้อยที่สุด โดยมีความหมาย ดังนี้

เป็นความจริงมากที่สุด	หมายถึง	เมื่อพยาบาลประจำการ รู้สึกว่าข้อความนั้นๆ เป็นความจริงมากที่สุด
เป็นความจริงมาก	หมายถึง	เมื่อพยาบาลประจำการ รู้สึกว่าข้อความนั้นๆ เป็นความจริงมาก
เป็นความจริงปานกลาง	หมายถึง	เมื่อพยาบาลประจำการ รู้สึกว่าข้อความนั้น ๆ เป็นความจริงปานกลาง
เป็นความจริงน้อย	หมายถึง	เมื่อพยาบาลประจำการ รู้สึกว่าข้อความนั้นๆ เป็นความจริงน้อย
เป็นความจริงน้อยที่สุด	หมายถึง	เมื่อพยาบาลประจำการ รู้สึกว่าข้อความนั้นๆ เป็นความจริงน้อยที่สุด

## เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความด้านบวก	ข้อความด้านลบ
เป็นความจริงมากที่สุด	5 คะแนน	1 คะแนน
เป็นความจริงมาก	4 คะแนน	2 คะแนน
เป็นความจริงปานกลาง	3 คะแนน	3 คะแนน
เป็นความจริงน้อย	2 คะแนน	4 คะแนน
เป็นความจริงน้อยที่สุด	1 คะแนน	5 คะแนน

กำหนดเกณฑ์การแปลคะแนนตามประคอง กรรมสูตร (2538) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยคะแนน	4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยคะแนน	3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยคะแนน	2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยคะแนน	1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยคะแนน	1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

## 1. การหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อความ ความครอบคลุมของเนื้อหา การใช้ภาษาและมีการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นผู้วิจัยติดต่อขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน (ดังภาคผนวก ก) ซึ่งมีคุณสมบัติคือ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีประสบการณ์เกี่ยวกับการวิจัยและมีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องที่ผู้วิจัยศึกษา เพื่อตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหา ความรัดกุมในการใช้ภาษา รวมทั้งขอเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข โดยกำหนดเกณฑ์ความเห็นพ้องต้องกันของผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อยร้อยละ 80 ในแต่ละข้อคำถาม

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ไม่มีการปรับแก้
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเข้มแข็งของตนได้ทำการปรับสำนวนภาษาจำนวน 4 ข้อ เพื่อความรัดกุมของภาษา
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาได้ทำการปรับปรุงสำนวนภาษาจำนวน 2 ข้อ เพื่อความรัดกุมของภาษาและความหมายชัดเจน
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ ได้ทำการปรับปรุงสำนวนภาษา จำนวน 8 ข้อ เพื่อความรัดกุมของภาษาและความหมายชัดเจน

### แบบสอบถามภายหลังการปรับปรุง

แบบสอบถามภายหลังการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ มีรายละเอียด ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล มีจำนวน 7 ข้อ
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเข้มแข็งของตน มีจำนวน 30 ข้อ  
(เป็นข้อคำถามด้านบวก 28 ข้อ เป็นข้อคำถามด้านลบ 2 ข้อ)
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีจำนวน 30 ข้อ  
(เป็นข้อคำถามด้านบวกทั้งหมด)
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ มีจำนวน 30 ข้อ  
(เป็นข้อคำถามด้านบวก 26 ข้อ เป็นข้อคำถามด้านลบ 4 ข้อ)

## 2. การหาความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจความตรงตามเนื้อหา และได้รับการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพพระคัมภีร์ปฏิบัติกร โรงพยาบาลค่ายสุรนารี จำนวน 30 คนที่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่าง ในวันที่ 4 กรกฎาคม 2550 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาหาความเที่ยง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความเข้มแข็งของตนเท่ากับ .89 แบบสอบถามการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเท่ากับ .84 และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพเท่ากับ .85 ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เมื่อนำไปทดลองใช้ (Try out) และเมื่อใช้จริง

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง	
	กลุ่มทดลองใช้ (n = 30)	กลุ่มตัวอย่างจริง (n = 386)
<b>ความเข้มแข็งอดทน</b>	<b>.89</b>	<b>.91</b>
ด้านความมุ่งมั่น	.91	.92
ด้านความมีอำนาจควบคุม	.86	.88
ด้านความท้าทาย	.88	.92
<b>การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา</b>	<b>.84</b>	<b>.83</b>
ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม	.85	.84
ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร	.84	.85
ด้านการสนับสนุนด้านทรัพยากร	.82	.79
<b>ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ</b>	<b>.85</b>	<b>.84</b>
ด้านมีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับใน		
คุณค่าและเป้าหมายของวิชาชีพ	.87	.87
ด้านความรู้ ความตั้งใจ ความพร้อมที่จะใช้		
ความพยายามทำเพื่อวิชาชีพ	.85	.84
ด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่		
ในวิชาชีพ	.82	.80

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไปยังผู้อำนวยการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และสำเนาเรียนไปยังหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ติดต่อประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางโทรศัพท์และทางจดหมายเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอความร่วมมือในการคัดเลือกพยาบาล ประจำการที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยการจับฉลากตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ในแต่ละ โรงพยาบาล

3. จัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งแนบซองเปล่าที่เป็นของใหญ่รวมที่เจ้าหน้าที่ส่งกลับถึงผู้วิจัยพร้อมค่าใช้จ่ายในการจัดส่งกลับ ไปยังผู้รับผิดชอบด้านการวิจัยของกลุ่มงานการพยาบาลและขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งนัดเวลาในการส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ รวมระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 6 สัปดาห์ คือ ตั้งแต่วันที่ 12 กรกฎาคม 2550 ถึง 24 สิงหาคม 2550 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 399 คน ได้รับข้อมูลที่มีความสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 386 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.7 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ วิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ความเข้มแข็งอดทนและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา วิเคราะห์โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทนและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับ ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) (ประคองกรรมสูตร, 2538) ดังนี้

ค่า r	ระดับความสัมพันธ์
$\pm .70 - \pm 1.00$	ตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ในระดับสูง
$\pm .30 - \pm .69$	ตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
$\pm .00 - \pm .29$	ตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- ตอนที่ 1. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล เสนอตามตารางที่ 4
- ตอนที่ 2. วิเคราะห์ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ ความเข้มแข็งอดทนและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เสนอตามตารางที่ 5-16
- ตอนที่ 3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความเข้มแข็งอดทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ เสนอตามตารางที่ 17

#### ตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามอายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงานและรายได้โดยรวมต่อเดือน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n = 386)	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
20 – 25 ปี	175	45.3
26 – 30 ปี	128	33.2
31 – 35 ปี	61	15.8
36- 40 ปี	10	2.6
41 ปีขึ้นไป	12	3.1
$\bar{X} = 32.15$ S.D. = 6.68		
<b>เพศ</b>		
หญิง	330	85.5
ชาย	56	14.5

## ตารางที่ 4 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n = 386)	ร้อยละ
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรี	352	91.2
ปริญญาโท	32	8.8
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	208	53.8
คู่	160	41.5
หม้าย/หย่า/แยก	18	4.7
<b>ประสบการณ์การทำงาน</b>		
1 – 5 ปี	122	31.6
6 – 10 ปี	142	36.8
11 – 15 ปี	56	14.5
16-20 ปี	38	9.8
21 ปีขึ้นไป	28	7.3
$\bar{X} = 8.24$ S.D. = 7.21		
<b>รายได้โดยรวมต่อเดือน</b>		
น้อยกว่า /เท่ากับ 10000	48	12.4
10000-20000	170	44.1
20000-30000	100	25.9
30000-40000	64	16.6
มากกว่า 40000	4	1.0
<b>แผนกที่ปฏิบัติงาน</b>		
ศัลยกรรม	108	28.0
อายุรกรรม	108	28.0
สูติ - นรีเวชกรรม	80	20.7
กุมารเวชกรรม	60	15.5
จักษุ โสต ศอ นาสิก	30	7.8

จากตารางที่ 4 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 20 – 25 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 45.3) มีอายุโดยเฉลี่ยเท่ากับ 32.15 ปี การศึกษาอยู่ในระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 91.2) สถานภาพสมรสโสดมากที่สุด (ร้อยละ 53.9%) ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6 – 10 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 36.8) มีประสบการณ์การทำงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 2.24 ปี รายได้โดยรวมต่อเดือนระหว่าง 10000-20000 มากที่สุด (ร้อยละ 36.8) แผนกที่ปฏิบัติงานสัลยกรรม กับอายุกรรมมากที่สุด (ร้อยละ 36.8)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ ความเข้มแข็งอดทนและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

### 2.1.ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกเป็นรายด้าน

ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านมีความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในคุณค่า และเป้าหมายของวิชาชีพ	4.05	.52	มาก
ด้านความรู้ ความตั้งใจ ความพร้อมที่จะใช้ความพยายามทำเพื่อวิชาชีพ	3.92	.62	มาก
ด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในวิชาชีพ	3.38	.41	ปานกลาง
รวม	3.79	.40	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ ด้านมีความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายของวิชาชีพกับด้านความรู้ ความตั้งใจ ความพร้อมที่จะใช้ความพยายามทำเพื่อวิชาชีพอยู่ในระดับมาก โดยด้านมีความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายของวิชาชีพ มีค่าสูงสุด ( $\bar{X} = 4.05$ ) รองลงมาคือ ด้านความรู้ ความตั้งใจ ความพร้อมที่จะใช้ความพยายามทำเพื่อวิชาชีพ ( $\bar{X} = 3.92$ ) และด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ )



**ตารางที่ 6** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาล  
ประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านมีความเชื่ออย่างแรงกล้าและ  
ยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายของวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านมีความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในคุณค่า และเป้าหมายของวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ปรารถนาให้วิชาชีพพยาบาลมีความเท่าเทียมอาชีพอื่นๆ	4.44	.74	มาก
วิชาชีพการพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีประโยชน์และมีคุณค่าต่อ สังคมสูง	4.39	.66	มาก
ต้องการให้สังคมเห็นคุณค่าของวิชาชีพการพยาบาล มากกว่าเดิม	4.37	.74	มาก
มีความภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าประกอบวิชาชีพการ พยาบาล	4.03	.70	มาก
ตั้งใจอุทิศตนที่จะปฏิบัติงานการพยาบาลให้สำเร็จ ตาม เป้าหมาย	4.03	.77	มาก
วิชาชีพการพยาบาลมีคุณค่ากว่าอาชีพอื่น	3.94	.83	มาก
มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เพื่อให้ สังคมยอมรับวิชาชีพการพยาบาล	3.94	.68	มาก
วิชาชีพการพยาบาล มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ เช่นเดียวกับวิชาชีพอื่นๆ	3.90	.94	มาก
โอกาสจะนำเสนอความสำคัญของวิชาชีพ การพยาบาลต่อ สังคมอยู่เสมอ	3.87	.82	มาก
วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่เหมาะสมกับตนมากกว่าวิชาชีพ อื่นๆ	3.64	.86	มาก
รวม	4.05	.52	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล  
สังกัดกระทรวงกลาโหมด้านมีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายของวิชาชีพ  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าทุกรายการอยู่ในระดับมากโดย  
ปรารถนาให้วิชาชีพพยาบาลมีความเท่าเทียมอาชีพอื่นๆ มีค่าสูงสุด ( $\bar{X} = 4.44$ ) รองลงมาคือ วิชาชีพ  
การพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีประโยชน์และมีคุณค่าต่อสังคมสูง และต้องการให้สังคมเห็นคุณค่าของ  
วิชาชีพการพยาบาล มากกว่าเดิม ( $\bar{X} = 4.39$  และ  $4.37$  ตามลำดับ) โดยวิชาชีพการพยาบาลเป็น  
วิชาชีพที่เหมาะสมกับท่านมากกว่าวิชาชีพอื่นๆ มีค่าต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.64$ )

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความ ยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านความรู้ ความตั้งใจ และความพร้อมที่จะใช้ความพยายามทำเพื่อวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความรู้ ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความ พยายามทำเพื่อวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ให้ความร่วมมือกับองค์การพยาบาลทุกครั้ง ที่มีโอกาส หรือ ได้รับการร้องขอ	4.11	.95	มาก
มีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานการพยาบาลให้มีคุณภาพ อย่างต่อเนื่อง	4.06	.62	มาก
ตั้งใจให้วิชาชีพการพยาบาลเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับ วิชาชีพอื่นๆ	4.03	.74	มาก
พยายามนำความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานการพยาบาล ช่วยเหลือสังคม	4.02	.69	มาก
เผยแพร่ให้ผู้ร่วมงานทราบเมื่อได้รับความรู้ใหม่ๆเกี่ยวกับ การพยาบาล	4.01	.72	มาก
มีความตั้งใจจะพัฒนาตนเองโดยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ด้วยตนเองเสมอ	3.95	.70	มาก
มีส่วนร่วมในการส่งเสริมและให้ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน	3.83	.73	มาก
มีความตั้งใจจะพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อด้านการ พยาบาล	3.81	.76	มาก
แสวงหาความรู้เกี่ยวกับการพยาบาลอยู่เสมอเพื่อนำมา พัฒนาการปฏิบัติงาน	3.74	.73	มาก
ตั้งใจค้นคว้าและสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพพยาบาล	3.64	.80	มาก
รวม	3.92	.62	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม ด้านความรู้ ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามทำเพื่อวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าทุกรายการอยู่ในระดับมาก โดยให้ความร่วมมือกับองค์การพยาบาลทุกครั้งที่มีโอกาสหรือได้รับการร้องขอมีค่าสูงสุด ( $\bar{X} = 4.11$ ) รองลงมา คือ มีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานการพยาบาลให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและตั้งใจให้วิชาชีพการพยาบาลเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับวิชาชีพอื่นๆ ( $\bar{X} = 4.06$  และ  $4.03$  ตามลำดับ) โดยตั้งใจค้นคว้า และสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล มีค่าต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.64$ )

**ตารางที่ 8** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของ  
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านมีความปรารถนา  
อย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ต้องการให้วิชาชีพพยาบาลคงอยู่คู่สังคมตลอดไป	4.30	.79	มาก
ปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อจะได้ทำงานการพยาบาลต่อไป	4.00	.72	มาก
ประกอบวิชาชีพพยาบาลเป็นงานรองจากงานอื่น*	3.98	1.15	มาก
ประกอบวิชาชีพพยาบาลเพียงอาชีพเดียว และทุ่มเท เต็มที่กับงานพยาบาล	3.87	.81	มาก
เมื่อมีเพื่อนจะลาออกจากงานการพยาบาล พยายามบอกเพื่อน ไม่ให้ลาออก	3.07	.93	ปานกลาง
รักในวิชาชีพพยาบาล จนไม่เคยคิดที่จะเปลี่ยนไปทำงานอื่น	3.05	1.16	ปานกลาง
มีความผูกพันกับวิชาชีพพยาบาลน้อยกว่าเพื่อนร่วมงาน*	2.98	.90	ปานกลาง
ตั้งใจว่าถ้ามีงานที่มีรายได้สูงกว่านี้ ท่านจะเปลี่ยนงานทันที*	2.87	1.25	ปานกลาง
ไม่คิดลาออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	2.88	1.25	ปานกลาง
ถ้ามีงานอื่นที่สบายกว่านี้จะเปลี่ยนงานทันที*	2.85	1.23	ปานกลาง
รวม	3.38	.41	ปานกลาง

\*เป็นข้อคำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 8 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ด้านมีความปรารถนา  
อย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า  
โดยต้องการให้วิชาชีพพยาบาลคงอยู่คู่สังคมตลอดไป มีค่าสูงสุด ( $\bar{X} = 4.30$ ) รองลงมาคือ  
ปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อจะได้ทำงานการพยาบาลต่อไปและ  
ประกอบวิชาชีพพยาบาลเป็นงานรองจากงานอื่น ( $\bar{X} = 4.00$  และ  $3.98$  ตามลำดับ) โดยถ้ามีงาน  
อื่นที่สบายกว่านี้จะเปลี่ยนงานทันทีมีค่าต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.85$ )

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## 2.2 ความเข้มแข็งอดทน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับความเข้มแข็งอดทนของพยาบาล  
ประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกเป็นรายด้าน

ความเข้มแข็งอดทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความมุ่งมั่น	4.16	.43	มาก
ด้านความท้าทาย	3.80	.48	มาก
ด้านความมีอำนาจควบคุม	3.78	.42	มาก
รวม	3.92	.36	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ความเข้มแข็งอดทนของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความเข้มแข็งอดทน ด้านความมุ่งมั่น มีค่าสูงสุด ( $\bar{X} = 4.16$ ) รองลงมาคือ ด้านความท้าทาย ( $\bar{X} = 3.80$ ) และด้านความมีอำนาจควบคุมมีค่าต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.78$ )

**ตารางที่ 10** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเข้มแข็งอดทนด้านความมุ่งมั่น  
ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความมุ่งมั่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
มีความตั้งใจอย่างยิ่งที่จะทำงานที่รับผิดชอบ ให้ดีที่สุด	4.49	.57	มาก
มีความมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการ ทำงานให้สำเร็จ	4.41	.58	มาก
มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	4.32	.59	มาก
ปฏิบัติงานโดยยึดหลักว่า ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น	4.32	.59	มาก
มีความตั้งใจที่จะทำงานให้ดีขึ้นทุกวัน	4.26	.66	มาก
รู้สึกเต็มใจ และให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาให้ พยายามปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ อย่าง สม่ำเสมอ	4.21	.66	มาก
มีความเข้มแข็งทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ เพื่อทำงานให้ บรรลุเป้าหมาย	4.06	.71	มาก
มีความเข้มแข็งทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	3.87	.75	มาก
แม้ว่างานที่ปฏิบัติจะเหนื่อยแค่ไหน ท่านก็ไม่คิดจะเปลี่ยน หรือย้ายงาน	3.50	1.00	มาก
รวม	4.16	.43	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ความเข้มแข็งอดทนของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด  
กระทรวงกลาโหม ด้านความมุ่งมั่น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ) ทั้งโดยรวมและรายชื่อ โดยมีความ  
ตั้งใจอย่างยิ่งที่จะทำงานที่รับผิดชอบให้ดีที่สุดมีค่าสูงสุด ( $\bar{X} = 4.49$ ) รองลงมาคือ มีความมุ่งมั่นใน  
การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานให้สำเร็จและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับ  
มอบหมายให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด ( $\bar{X} = 4.41$  และ  $4.32$  ตามลำดับ) โดยแม้ว่างานที่ปฏิบัติจะ  
เหนื่อยแค่ไหนก็ไม่คิดจะเปลี่ยนหรือย้ายงาน มีค่าต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.50$ )

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ ความเข้มแข็งอดทนด้าน ความท้าทาย  
ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความท้าทาย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การพัฒนางานให้ดีขึ้นเท่ากับเป็นการทำให้ชีวิตดีขึ้น	4.06	.64	มาก
พยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้ปรับบริการ พึงพอใจมากขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	4.01	.64	มาก
การแก้ปัญหาในการทำงาน คือการทำให้สิ่งท้าทายในชีวิตการทำงาน	3.93	.66	มาก
ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของท่านที่คาดหวังต้องดีที่สุด	3.91	.64	มาก
การเปลี่ยนแปลงระบบงานแบบใหม่ๆ เป็น สิ่งที่ดี	3.86	.76	มาก
กล้าที่จะริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆที่ดี แม้จะยุ่งยากเพียงใดก็ตาม	3.82	.73	มาก
มีความสุขทุกครั้งที่เกิดงานใหม่ๆ	3.82	.69	มาก
เริ่มต้นปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการทำงาน ให้กับเพื่อนร่วมงานทำตาม	3.69	.76	มาก
มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตลอดเวลา	3.64	.73	มาก
ไม่ชอบเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบใหม่ เพราะ ทำให้สับสนวุ่นวาย*	3.22	.95	ปานกลาง
รวม	3.80	.48	มาก

\*เป็นข้อคำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 11 พบว่าความเข้มแข็งอดทนของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านความท้าทายควบคุม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าโดยคิดว่าการพัฒนางานให้ดีขึ้นเท่ากับเป็นการทำให้ชีวิตดีขึ้น มีค่าสูงสุด ( $\bar{X} = 4.06$ ) รองลงมาคือ พยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้ปรับบริการ พึงพอใจมากขึ้นอย่างสม่ำเสมอและการแก้ปัญหาในการทำงาน คือการทำให้สิ่งท้าทายในชีวิตการทำงาน ( $\bar{X} = 4.01$  และ  $3.93$  ตามลำดับ) มีรายการอยู่ในระดับปานกลาง โดยไม่ชอบเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบใหม่ เพราะทำให้สับสนวุ่นวาย มีค่าต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.22$ )

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเข้มแข็งอดทนด้านความมีอำนาจควบคุมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความมีอำนาจควบคุม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ต้องการทำงานเป็นทีม	4.21	.77	มาก
มีการวางแผนงานด้านความปลอดภัยของ ผู้รับบริการในการทำงานทุกครั้งที่ยื่นปฏิบัติงาน	3.96	.66	มาก
สามารถแบ่งเวลาการทำงาน กับเวลาส่วนตัวได้เป็น อย่างดี	3.93	.66	มาก
สามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดีทุกครั้งที่ได้รับ มอบหมาย	3.92	.64	มาก
ขณะทำงาน ท่านมีความมั่นใจว่าจะสามารถแก้ไขปัญหา	3.91	.65	มาก
สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนที่กำหนดไว้ทุกครั้ง	3.82	.57	มาก
สามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดีทุกครั้ง ถึงแม้ บุคลากรในทีมจะมีจำนวนจำกัด	3.80	.60	มาก
เมื่อมีเจ้าหน้าที่ไม่สบาย ท่านสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบ การทำงานได้ โดยไม่ทำให้ระบบงานมีปัญหา	3.79	.72	มาก
สามารถตัดสินใจได้ดีทุกครั้ง เมื่อต้องตัดสินใจ เกี่ยวกับงาน โดยไม่ต้องปรึกษาเพื่อนร่วมงาน	3.29	.82	ปานกลาง
ชอบทำงานคนเดียว*	3.23	.99	ปานกลาง
รวม	3.78	.42	มาก

\*เป็นข้อคำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 12 พบว่าความเข้มแข็งอดทนของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านความมีอำนาจควบคุม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีรายการอยู่ในระดับมากและปานกลางโดยต้องการทำงานเป็นทีมมีค่าสูงสุด ( $\bar{X} = 4.21$ ) รองลงมาคือ มีการวางแผนงานด้านความปลอดภัยของผู้รับบริการในการทำงานทุกครั้งที่ยื่นปฏิบัติงานและสามารถแบ่งเวลาการทำงาน กับเวลาส่วนตัวได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.96$  และ  $3.93$  ตามลำดับ) และมีรายการอยู่ในระดับปานกลางโดยชอบทำงานคนเดียวมีค่าต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.23$ )

### 2.3 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา  
ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกเป็นรายด้าน

การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร	3.71	.69	มาก
การสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม	3.67	.72	มาก
การสนับสนุนด้านทรัพยากร	3.65	.71	มาก
รวม	3.68	.65	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การสนับสนุนด้าน ข้อมูลข่าวสารมีค่าสูงสุด ( $\bar{X} = 3.71$ ) รองลงมาคือ การสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม ( $\bar{X} = 3.67$ ) และการสนับสนุนด้านทรัพยากรมีค่าต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.65$ )



ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ของ  
 พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านการสนับสนุนด้าน  
 ข้อมูลข่าวสาร จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้าน การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
แจ้งให้ทราบถึงระเบียบและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ ได้รับมาจากฝ่ายการพยาบาลทุกครั้ง	3.95	.80	มาก
ให้ข้อมูลข่าวสารทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย และสวัสดิการของหน่วยงาน	3.94	.84	มาก
ชี้แจงให้เข้าใจ ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน	3.94	.76	มาก
ให้ข้อมูลที่เพียงพอแก่ท่านในการพัฒนาตนเอง ในการปฏิบัติงาน	3.75	.82	มาก
ให้ความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.72	.84	มาก
ให้ข้อมูลป้อนกลับ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไข	3.70	.87	มาก
แนะนำแนวทางแก้ไขปัญหาเมื่อประสบกับ ปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.66	.88	มาก
อำนวยความสะดวกในการสืบค้นข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ การปฏิบัติการพยาบาล	3.55	.92	มาก
แจ้งผลการปฏิบัติงานให้ทราบเป็นระยะๆ	3.50	.82	มาก
แนะนำแหล่งประโยชน์ด้านการค้นหาข้อมูลใหม่ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.47	.94	ปานกลาง
รวม	3.71	.69	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่าการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล  
 สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ) เมื่อ  
 พิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า โดยแจ้งให้ทราบถึงระเบียบและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ได้รับมาจากฝ่ายการ  
 พยาบาลทุกครั้งมีค่าสูงสุด ( $\bar{X} = 3.95$ ) รองลงมาคือ ให้ข้อมูลข่าวสารทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง  
 นโยบายและสวัสดิการของหน่วยงานเท่ากับ ชี้แจงให้เข้าใจ ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการ  
 ปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.94$  เท่ากับ 3.94) มีรายการอยู่ในระดับปานกลางคือแนะนำแหล่งประโยชน์ด้าน  
 การค้นหาข้อมูลใหม่ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีค่าต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.47$ )

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา  
ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านการสนับสนุนด้าน  
ทรัพยากร จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการสนับสนุนด้านทรัพยากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถ	3.89	.73	มาก
จัดให้มีเวชภัณฑ์อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.83	.82	มาก
จัดหาอุปกรณ์อย่างพอเพียงในการปฏิบัติงาน	3.76	.80	มาก
จัดเวรปฏิบัติงานนอกเวลาราชการโดยคำนึงถึงปริมาณ งานเป็นหลัก	3.72	.89	มาก
จัดหาบุคลากรเพิ่มเมื่อไม่เพียงพอ หรือภาระงานเพิ่มขึ้น ทุกครั้ง	3.62	.92	มาก
จัดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับปริมาณ งานอย่างสม่ำเสมอ	3.61	.92	มาก
ส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในวิชาชีพตามบันได อาชีพ	3.60	.77	มาก
สนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาทักษะในการ ปฏิบัติงานการพยาบาล และให้โอกาสในการศึกษาต่อใน สาขาที่สนใจเกี่ยวกับการพยาบาล	3.50	.94	มาก
ช่วยจัดหาบุคลากรช่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานสำเร็จตาม เวลาที่กำหนด	3.48	.97	ปานกลาง
จัดหางบประมาณที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	3.47	.85	ปานกลาง
รวม	3.65	.71	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่าการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านการสนับสนุนด้านทรัพยากร จำแนกเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าโดยมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถ มีค่าสูงสุด ( $\bar{X}$  = 3.89) รองลงมาคือจัดให้มีเวชภัณฑ์อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานและจัดหาอุปกรณ์อย่างพอเพียงในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}$  = 3.83 และ 3.76 ตามลำดับ) มีรายการอยู่ในระดับปานกลางคือ จัดหางบประมาณที่จำเป็นในการปฏิบัติงานมีค่าต่ำสุด ( $\bar{X}$  = 3.47)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาของ  
 พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านการสนับสนุนด้าน  
 อารมณ์สังคม จำแนกเป็นรายชื่อ

การสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ให้โอกาสมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในที่ ประชุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.86	.76	มาก
ส่งเสริมให้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ใน การปฏิบัติงาน	3.79	.76	มาก
สนับสนุนให้มีความสามารถเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ใน หน่วยงาน	3.74	.79	มาก
ให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.73	.80	มาก
ให้โอกาสตัดสินใจเข้าร่วมการประชุมหรือการอบรมวิชาการ	3.73	.87	มาก
รับฟังความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอและนำความคิดเห็นของ ท่านไปใช้ปรับปรุงงาน	3.62	.86	มาก
สนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข	3.60	.85	มาก
แสดงความชื่นชมเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน	3.57	.91	มาก
สนใจและเอาใจใส่ภาวะสุขภาพอย่างจริงจัง	3.57	.86	มาก
ให้รางวัลหรือคำชมเชยอย่างสมเหตุสมผล	3.49	.88	ปานกลาง
รวม	3.65	.71	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล  
 สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม จำแนกเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับมาก  
 ( $\bar{X} = 3.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า โดยให้โอกาสมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในที่  
 ประชุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีค่าสูงสุด( $\bar{X} = 3.86$ ) รองลงมาคือส่งเสริมให้แสดงความรู้  
 ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและสนับสนุนให้มีความสามารถเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ใน  
 หน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.79$  และ  $3.74$  ตามลำดับ) มีรายการอยู่ในระดับปานกลางคือให้รางวัลหรือคำ  
 ชมเชยอย่างสมเหตุสมผลมีค่าต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.49$ )

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ตารางที่ 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ความเข้มแข็งอดทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ตัวแปร	ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p - value	ระดับ
ความเข้มแข็งอดทน	.44	.000	ปานกลาง
ด้านความมุ่งมั่น	.36	.000	ปานกลาง
ด้านความมีอำนาจควบคุม	.28	.000	ต่ำ
ด้านความท้าทาย	.42	.000	ปานกลาง
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	.26	.000	ต่ำ
การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร	.25	.000	ต่ำ
การสนับสนุนด้านทรัพยากร	.27	.000	ต่ำ
การสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม	.19	.000	ต่ำ

จากตารางที่ 17 พบว่าความเข้มแข็งอดทนมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .44$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความมุ่งมั่นและด้านความท้าทาย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .36$  และ  $.42$  ตามลำดับ) ส่วนด้านความมีอำนาจควบคุมความสัมพันธ์ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .28$ ) ส่วนการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .26$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ทั้ง 3 ด้านต่างมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .25$  .27 และ .19 ตามลำดับ)

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเชิงบรรยายครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

กลุ่มประชากรที่ศึกษาที่ศึกษา คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม สุ่มตัวอย่างจากประชากรโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - stage sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 386 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิและตรวจค่าความเที่ยง โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .89, .84 และ .85 ตามลำดับ

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ใช้ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งหมด 6 สัปดาห์ ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ร้อยละ 96.7 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

#### ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$  S.D. = .40)
2. ความเข้มแข็งอดทนและ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$  S.D. = .36 และ  $\bar{X} = 3.68$  S.D. = .65 ตามลำดับ)
3. ความเข้มแข็งอดทนและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .44$  และ .26 ตามลำดับ)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา กับ ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิจัยแยกอภิปรายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ความเข้มแข็งอดทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ ) (ตารางที่ 5) ผลการวิจัยครั้งนี้ เหมือนกันกับกรณีจากการศึกษาของ สุนิย์รัตน์ บุญศิลป์ (2546) ซึ่งผลการวิจัยพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมากอธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลความตั้งใจ และมุ่งมั่นที่จะประกอบวิชาชีพพยาบาลอยู่ในระดับสูง และแตกต่างกันกับกรณีจากการศึกษาของ ปิยะธิดา ผู้พัฒน์ (2539) และวัลลภ ฐานกาญจน์ (2540) ซึ่งผลการวิจัยพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่าความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ คือ ทศนคติที่พยาบาลมีต่อวิชาชีพ โดยมีความตั้งใจที่จะทำงานตามบทบาทในวิชาชีพที่ตนเองเลือก (Carson and Bedeian, 1994) เพราะจากลักษณะที่โดดเด่นของวิชาชีพพยาบาลที่มีเกียรติในสังคม มีจรรยาบรรณวิชาชีพ มีเอกลักษณ์ทางการพยาบาล และมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน (นันทนา น้าฝน, 2538) นอกจากนี้ยังมีองค์กรวิชาชีพซึ่งเปรียบเสมือนตัวแทนของบุคคลในวิชาชีพที่มาอยู่ร่วมกัน เพื่อช่วยให้วิชาชีพมีความมั่นคงและความก้าวหน้า รวมถึงในสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ การเมืองทำให้โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลด้านงบประมาณ และบุคลากรเพิ่มขึ้น ทำให้พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มองเห็นคุณค่าของตนเองต่อสังคมและได้รับการยกย่องจากสังคมด้วยเช่นเดียวกัน จึงส่งผลให้พยาบาลมีความรักต่อวิชาชีพจนก่อให้เกิดพันธะกิจที่จะต้องปฏิบัติตามมา เพื่อดำรงสถานภาพแห่งวิชาชีพไว้ในสังคมให้ยืนยาวต่อไป

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านมีความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายของวิชาชีพ อยู่ในระดับมากและมีค่าสูงสุด ( $\bar{X} = 4.05$ ) (ตารางที่ 6) อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลนั้น ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับวิชาชีพพยาบาล มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและมองเห็นถึงคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล รวมทั้งรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลว่าเป็นงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามแนวคิดของ Aranya and Ferris (1984) cited in Yetmar and Eastman (2000) ที่กล่าวว่า พยาบาลวิชาชีพรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับวิชาชีพพยาบาล มีความรู้สึกถึงคุณค่าของวิชาชีพพยาบาลรวมทั้งรู้สึก

ภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลว่าเป็นงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบประเด็นที่น่าสนใจ คือ เมื่อพิจารณารายชื่อ (ตารางที่ 6) ประรณนาให้วิชาชีพพยาบาลมีความเท่าเทียมอาชีพอื่น ๆ มีค่าสูงสุด ( $\bar{X} = 4.44$ ) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความรู้สึกภายในใจว่าวิชาชีพพยาบาลยังไม่มีอิสระในการทำงานทั้งหมดต้องพึ่งพาทีมสหสาขาวิชาชีพ จึงมีความต้องการให้มีการปรับปรุงให้วิชาชีพพยาบาลมีความเท่าเทียมอาชีพอื่นๆ ซึ่งในพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมก็มีความรู้สึกอย่างนี้เช่นกัน

ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อ วิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพด้านความความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำเพื่อวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายชื่อด้านพบว่า มีค่าสูงสุด ( $\bar{X} = 3.95$ ) (ตารางที่ 7) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าให้ความร่วมมือกับองค์กรพยาบาลทุกครั้ง ที่มีโอกาส หรือได้รับการร้องขอ มีค่าสูง ( $\bar{X} = 4.11$ ) (ตารางที่ 8) อธิบายได้ว่าพยาบาลประจำการที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับองค์กรพยาบาลทุกครั้งที่มีโอกาสหรือได้รับการร้องขอด้วยความเต็มใจ ดังนั้นการปรับกลยุทธ์ในการบริหารงาน เปลี่ยนแปลงนโยบายเพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้า พยาบาลประจำการจึงเป็นตัวจักรสำคัญของการพัฒนาโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ให้เจริญก้าวหน้า (Henderson and McGettigan, 1994; 44 – 45) เพราะพยาบาลประจำการมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือองค์กรอย่างเต็มที่

ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อ วิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง มีค่า ( $\bar{X} = 3.38$ ) (ตารางที่ 5) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ต้องการให้วิชาชีพพยาบาลคงอยู่คู่สังคมตลอดไปมีค่าสูงสุด ( $\bar{X} = 4.30$ ) (ตารางที่ 9) อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลพร้อมที่จะบำรุงรักษาให้วิชาชีพพยาบาลคงอยู่คู่สังคมตลอดไป แม้ในบางครั้งตนเองอาจมีความคิดจะเปลี่ยนงานเมื่อมีรายได้สูงกว่าหรือมีงานที่สบายกว่า แต่ก็มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะให้วิชาชีพคงอยู่ตลอดไป อธิบายได้ว่าในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ความต้องการผลตอบแทนภายนอกในลักษณะที่เป็นทรัพย์สินมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันค่อนข้างมาก จากการศึกษาพบว่าหลายปีที่ผ่านมามาจนถึงปัจจุบันแม้ว่ารายได้เฉลี่ย/เดือน/ครัวเรือนจะมีปริมาณเพิ่มขึ้นแต่ขณะเดียวกันนั้นรายจ่ายเฉลี่ย/คน/เดือนก็เพิ่มขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2546) พยาบาลวิชาชีพประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จึงมีความคิดจะเปลี่ยนงานเมื่อมีรายได้สูงกว่า (ตารางที่ 9)

### ความเข้มแข็งอดทน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ความเข้มแข็งอดทนความเข้มแข็งอดทนของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัด กระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพนั้นมีความเข้มแข็ง อดทน ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมุ่งมั่น มีค่าสูงสุด ( $\bar{X} = 4.16$ ) (ตารางที่ 9) ทั้งนี้ เนื่องจากความมุ่งมั่น ในการทำงานพยาบาลคือ การที่พยาบาลวิชาชีพรู้สึกได้ว่า พลังงานที่ใช้ไป ใน งานพยาบาลนั้นส่งผลตอบกลับที่แสดงให้เห็นว่าผลจากการทำงานของตนเองนั้นประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพึงพอใจ (Henderson and McGettigan, 1994) แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพมีความ มีความมุ่งมั่นในผลงานของตน เมื่อพิจารณารายข้อจึงพบว่ามีความตั้งใจอย่างยิ่งที่จะทำงานที่ รับผิดชอบให้ดีที่สุด อยู่ในระดับมากและมีค่าสูงสุด ( $\bar{X} = 4.49$ ) (ตารางที่ 10) สามารถอธิบายได้ว่า วิชาชีพพยาบาลนั้นเป็นวิชาชีพที่มุ่งมั่นในการให้การดูแลผู้ที่เจ็บป่วยทั้งด้านร่างกายและจิตใจให้ กลับคืนสู่สภาวะปกติ ดังนั้นผลผลิตหรือผลงานพื้นฐานที่สำคัญของวิชาชีพพยาบาลก็คือ การ ช่วยเหลือบรรเทาความเจ็บปวดให้กับผู้ป่วยด้วยการใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติการ พยาบาลประกอบกับความรวดเร็วและไม่มีความผิดพลาด ผู้ป่วยสุขภาพดีที่สุด (พวงรัตน์ บุญญานุ รักษ์, 2541: 46 – 47)

ในด้านความมีอำนาจควบคุม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ) (ตารางที่ 11) แสดงให้เห็นว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ความสามารถควบคุมสถานการณ์และ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าต้องการทำงานเป็นทีม มากกว่าด้านอื่นๆ อาจ เป็นไปได้ว่า การทำงานเป็นทีม เป็นหัวใจสำคัญของงานวิชาชีพพยาบาลเพราะการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี งานที่ทำงานสำเร็จรวดเร็ว และมีคุณภาพ แม้ว่าจะต้องทุ่มเท เสียสละร่างกายแรงใจในการดูแลผู้ที่มีภาวะเจ็บป่วยทางด้านสุขภาพ (สิวลี สิริไล, 2539) จะเห็น ได้ว่าความมีอำนาจควบคุม ทำให้พยาบาลวิชาชีพเชื่อมั่นว่าวิชาชีพพยาบาลนั้น มีความสามารถในการ ช่วยเหลือด้านสุขภาพอนามัยส่วนใหญ่ซึ่งสอดคล้องกับ Styles (1982 cited in Henderson and McGettigan, 1994: 49 – 50) ที่กล่าวถึงความเชื่อของพยาบาลที่มีต่อวิชาชีพพยาบาลว่าช่วยให้คน ให้สังคมมีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจและอารมณ์

ในด้านความท้าทาย พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ ) (ตารางที่ 12) อธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง และ ปรับปรุงวิธีการทำงานใหม่ๆและทันสมัย เพื่อประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ เมื่อ พิจารณารายข้อพบว่าคิดว่าการพัฒนางานให้ดีขึ้นเท่ากับเป็นการทำให้ชีวิตดีขึ้นอาจเป็นไปได้ว่า การ ทำสิ่งท้าทายทำให้เกิดการการดำเนินชีวิต จึงมีเวลาที่จะคิดค้นสิ่งใหม่ๆและทันสมัย เพื่อ ประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ



### การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม

การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล สังกัด  
กระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ ) (ตารางที่ 13) เมื่อพิจารณาทุกรายด้าน พบว่าอยู่  
ในระดับมากเช่นเดียวกัน การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร มีค่าสูงสุด ( $\bar{X} = 3.71$ ) (ตารางที่ 14)  
พบว่า แจ้งให้ท่านทราบถึงระเบียบและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ได้รับมาจากฝ่ายการพยาบาลทุกครั้ง อธิบาย  
ได้ว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม  
อยู่ในระดับมากนั้นอาจเนื่องมาจากการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารในด้านองค์กรนั้น ปัจจุบัน  
พบว่า โรงพยาบาลส่วนใหญ่อยู่ระหว่างการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital  
accreditation) จึงมีการกำหนดมาตรฐานต่างๆ ที่นำไปสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาลทั้งในระดับ  
องค์กรและระดับหน่วยงาน ซึ่งในส่วนขององค์กรพยาบาลนั้นพบว่า ส่วนหนึ่งเป็นข้อกำหนดของ  
มาตรฐานที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีการเตรียมความพร้อม เพิ่มพูนความรู้และทักษะ  
ระหว่างประจำการเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่บริการได้อย่างมีคุณภาพ (สิทธิศักดิ์  
พฤกษ์ปีติกุล, 2544 : 249 – 273) จึงช่วยให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้และทักษะเพิ่มมากขึ้น อีกทั้ง  
ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องม  
ีความสามารถในการวิเคราะห์นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลให้ได้ อีกทั้ง  
ความก้าวหน้าในการเรียนรู้หรือการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมทางอินเทอร์เน็ตการ  
ติดต่อสื่อสารที่สะดวกขึ้นจนทำให้ผู้รับบริการหรือผู้ป่วยรับรู้อาการได้รวดเร็วมีความรู้ทางด้  
านการดูแลสุขภาพกว้างขึ้น ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่าพยาบาลวิชาชีพจึงต้องมีความกระตือรือร้น ตื่นตัว  
ปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ มีการใช้ความรู้และวิธีการทางวิทยาศาสตร์ใหม่ๆ ใน  
การแก้ปัญหาและปฏิบัติหน้าที่ผสมผสานกับมนุษยธรรม ศิลปะ และความชำนาญในการดูแล  
บรรเทาภาวะเจ็บป่วยของแต่ละบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกัน

ในด้านการสนับสนุนด้านทรัพยากรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัด  
กระทรวงกลาโหมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ ) (ตารางที่ 14) อธิบายได้ว่า การสนับสนุนจาก  
ผู้บังคับบัญชาด้านการสนับสนุนด้านทรัพยากรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล สังกัดอยู่ใน  
ระดับสูง พบว่ามอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของท่าน อธิบายได้ว่าพยาบาล  
ประจำการโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้  
ความสามารถของตน

ในการสนับสนุนด้านอารมณ์สังคมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัด  
กระทรวงกลาโหมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ) (ตารางที่ 15) อธิบายได้ว่า การสนับสนุนจาก  
ผู้บังคับบัญชาด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดอยู่ใน

ระดับสูง พบว่าให้โอกาสท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อธิบายได้ว่าพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ได้รับสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันจากผู้บังคับบัญชา

## 2. ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชากับยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

### 2.1. ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทนกับยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

จากผลการศึกษาพบว่า ความเข้มแข็งอดทนมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .44$ ) (ตารางที่ 17) เป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวได้ว่าพยาบาลประจำการที่มีความเข้มแข็งอดทนสูงก็จะเป็นผู้ที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพสูงด้วยเช่นเดียวกันอธิบายได้ว่า เนื่องจากความเข้มแข็งอดทนนั้น คือ ความมุ่งมั่น ความมีอำนาจควบคุม ความท้าทายเมื่อมีความเข้มแข็งอดทนทำให้รู้สึกมีชีวิตชีวา มีความกระตือรือร้นและสนุกในการทำงานพยาบาล ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อมีความรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในสิ่งที่ต้องการ โดยเกิดจากการทุ่มเทอุทิศตัวให้กับงานพยาบาล เพื่อประโยชน์สุขของผู้ป่วยได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย (Henderson and McGettigan, 1994) ดังนั้นเมื่อพยาบาลประจำการรู้สึกมีชีวิตชีวา สนุกในการทำงานก็เกิดความพึงพอใจในงาน ดังนั้นก็จะรู้สึกมีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านจึงพบว่า ความเข้มแข็งอดทน ด้านมีความท้าทายมีความสัมพันธ์ กับความ ยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในระดับสูงกว่าด้านอื่นๆ ( $r = .42$ ) (ตารางที่ 17) สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ว่าความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ (วัลภา ฐานกาญจน์, 2540 และ Chemiss, 1991) เพราะเมื่อพยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานที่ท้าทาย ก็เปรียบเสมือนแรงขับที่ก่อให้เกิดความกระตือรือร้น มีกำลังใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ และทำหน้าที่ต่อไป เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

### 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

จากผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .26$ ) เป็นไปตามสมมติฐาน (ตารางที่ 17) อธิบายได้ว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีสูง ก็จะความความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพสูง

ด้วย การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาช่วยลดสิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดความเครียด (Brown, 1986 อ้างถึงใน ชารกมล อนุสิทธิ์ศุภการ , 2540) โดยการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างเพียงพอ จะช่วยให้บุคคลปรับตัวได้เหมาะสม และนำไปสู่การมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านข้อมูลข่าวสาร อารมณ์สังคม การยอมรับนับถือ ได้รับการเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง เชื่อว่ามีคนสนใจ มีคนยกย่อง และมองเห็นคุณค่า รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นแหล่งที่ให้การสนับสนุนที่สำคัญทั้งนี้ เพราะการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาจะช่วยให้สมาชิกคงอยู่กับองค์กรเช่นเดียวกัน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาจะช่วยให้สมาชิกคงอยู่ในวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้พบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการอาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชายังไม่สามารถให้การสนับสนุนด้านช่วยจัดหาบุคลากรช่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนดและจัดหางบประมาณที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้กับพยาบาลประจำการได้ตามที่คาดหวังไว้

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม รู้สึกมีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพอย่างต่อเนื่องผู้บริหารทางการพยาบาลควรพิจารณาในเรื่องการส่งเสริมให้พยาบาลประจำการคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลและมีกิจกรรมส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล

1.2 ผู้บังคับบัญชาของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมควรให้ความสำคัญกับผลตอบแทนที่พยาบาลวิชาชีพพึงได้รับด้วยการพิจารณาประเมินผลงานตามปริมาณงานหรือศักยภาพอย่างเหมาะสม สวัสดิการด้านต่างๆ ที่พึงได้รับ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกมีความสมดุลระหว่างความพยายามที่ทุ่มเทกับผลตอบแทนที่ได้รับ จะช่วยให้เกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลเพิ่มมากขึ้น

1.3 ผู้บริหารทุกระดับควรพัฒนาให้พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความเข้มแข็งอดทนภายในตนเองอยู่เสมอ โดยเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กร พร้อมทั้งกระตุ้นให้เป็นผู้ที่สามารถใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาที่อาจขึ้นกับผู้ร่วมงานระหว่างการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เพื่อให้ได้ข้อมูลความความยึดมั่นผูกพันต่อ วิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในเชิงลึกที่ตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น อาจเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกประกอบด้วย

2.2 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมควรมีการศึกษาในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมให้ครบ 31 แห่ง เพื่อจะได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเป็นจริงมากขึ้นในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กรองแก้ว อยู่สุข. 2537. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษณา โชติชื่น. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ กับความเต็มใจในการดูแลมารดาที่ติดเชื้อเอช.ไอ.วี ของพยาบาลวิชาชีพ ห้องคลอด โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรรณิการ์ บัวสุข. 2548. ความเข้มแข็งอดทนของพยาบาลวิชาชีพ รพ. จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2540. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล : ที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กองกำลังพลกรมแพทย์ทหารบก. 2548. เอกสารรายนามข้าราชการและลูกจ้าง กรมแพทย์ทหารบก โอน โยก ย้าย ลาออก ประจำปี 2548. (คัดสำเนา).
- กองกำลังพลกรมแพทย์ทหารเรือ. 2548. เอกสารรายนามข้าราชการและลูกจ้าง กรมแพทย์ทหารเรือ โอน โยก ย้าย ลาออก ประจำปี 2548. (คัดสำเนา).
- กองกำลังพลกรมแพทย์ทหารอากาศ. 2548. เอกสารรายนามข้าราชการและลูกจ้าง กรมแพทย์ทหารอากาศ โอน โยก ย้าย ลาออก ประจำปี 2548. (คัดสำเนา).
- กันทิมา สีตะปัน. 2546. ความเข้มแข็งอดทนของพยาบาลทหารหญิงที่ปฏิบัติราชการในอิรัก. วารสารกรมแพทย์ทหารเรือ. กองทัพเรือ. 49(6):12-14
- ขนิษฐา ไตรย์ปักษ์. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ. 2542. แผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2540 – 2544. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการ คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ.
- คณะอนุกรรมการจริยธรรม, สภาการพยาบาล. 2545. แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามจรรยาบรรณวิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์.

- งามทิพย์ ธนบดีเฉลิมรุ่ง. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่เจ็บป่วย ความรุนแรงของอาการ ความรู้สึกไม่แน่นอนในความเจ็บป่วย การสนับสนุนทางสังคม และการปรับตัวต่อการเจ็บป่วยในวัยรุ่นโรคมะเร็งเม็ดเลือดที่ได้รับเคมีบำบัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จริยวัตร คมพยัคฆ์. 2541. การรับรู้ความต้องการและการปฏิบัติด้านสุขภาพของผู้ติดเชื้อเอช ไอ วี และการสนับสนุนจากครอบครัว. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ชุติมา ปัญญาพินิจกุล. 2544. การปฏิรูประบบบริการพยาบาลไทย. วารสารพยาบาล 50 (1):1-3
- ชมรมพยาบาลสี่เหล่า กระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2548. พยาบาลสี่เหล่า. วารสารชมรมพยาบาลสี่เหล่า 7(4):5-6
- ชวนพิศ ชีวรักษ์. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังแรงจูงใจ ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมสถาบันและการบูรณาการตนเองกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุติมา สุวรรณประทีป. 2543. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ญาณิศา ลิ้มรัตน์. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศ จริยธรรมในงานของกลุ่มพยาบาล คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ธนพร เข้มสุดา. 2549. ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร. วิทยาลัยพยาบาลทหารเรือ กองทัพเรือ.
- ธวัชชัย งามสันติวงศ์. 2545. SPSS for windows หลักการและวิธีใช้คอมพิวเตอร์ในงานสถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี่.

- ธารกมล อนุสิทธิ์ศุภการ. 2540. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมการเผชิญความเครียดกับความเครียดในบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทนา น้ำฝน. 2538. เอกลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ. สงขลา: เทมการพิมพ์.
- นิตยา สง่าวงษ์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิยม สีสวรรณ. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวลฉวี ประเสริฐสุข. 2542. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นลินี เกิดประสงฆ์. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน. ความฉลาดทางอารมณ์ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. 2544. ระเบียบวิธีวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญช่วย นาสูงเนิน. 2544. แนวทางกิจกรรมคุณภาพบริการปฐมภูมิ. สำนักพัฒนาเครือข่ายบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. กระทรวงสาธารณสุข. (เอกสารอัดสำเนา).
- ประคอง กรรณสูต. 2538. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประทีป อัจฉรานิวัฒน์. 2544. ศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ความทนทานและพลังอาชีพพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเขตตะวันออก สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ปิยะธิดา ผู้พัฒนา. 2539. **ตัวแบบสมมุติฐานความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลทดสอบเฉพาะกรณีพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์. 2534. **การดูแลในการบริหารการพยาบาล : แนวคิดและแนวทางปฏิบัติ. รายงานสัมมนานำร่อง เรื่องศาสตร์การดูแลในวิชาชีพการพยาบาล : แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร: คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์. 2544. **ก้าวใหม่สู่บทบาทใหม่ในการบริหารการพยาบาล.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: วังใหม่บลูพริ้นต์.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์. 2541. **กลยุทธ์การสร้างงานบริการพยาบาลเชิงธุรกิจ.** ชลบุรี: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์. 2536. **50 ปี ชีวิตและงานอาจารย์พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์.** กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพมหานครการพิมพ์.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์. 2539. **มองไกลในงานบริการ. ใน เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ เรื่อง วิสัยทัศน์ วิชาชีพพยาบาล ณ โรงแรมรอยัลพาเลซ พัทยา จ.ชลบุรี หน้า 37 – 41.** ชลบุรี: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรินทร์ รอดพันธ์. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรินทร์ แจ่มแจ้ง. 2546. **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การสนับสนุนทางสังคม ลักษณะงานกับความเข้มแข็งในการมองโลกของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พะยอม วงศ์สารศรี. 2545. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุภา.
- ฟารีดา อิบราฮิม. 2541. **นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์สำหรับพยาบาล.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สมเจริญพานิชย์ (กรุงเทพ) จำกัด.
- ฟารีดา อิบราฮิม. 2543. **การหาความสุขให้ตนเองของพยาบาล.** วารสารพยาบาลศาสตร์ 18(4): 78 – 80.



- เยาวลักษณ์ เลาะห์จินดา. 2519. สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป หรือลาออกของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการพยาบาลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา ทองสวัสดิ์. 2537. วิชาชีพพยาบาล ประเด็นและแนวโน้ม. พิมพ์ครั้งที่ 3. เชียงใหม่: ชนบรรณการพิมพ์.
- รุจิพร พงษ์สวัสดิ์. 2537. พฤติกรรมการดูแลในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยและของเพื่อนร่วมงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อการปฏิบัติกรพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณดี ชูกาล. 2540. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารความ พึงพอใจในงานและปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลภา ฐาน์กาญจน์. 2540. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาล ในโรงพยาบาลสงขลา- นครินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิทย์ เทียงบูรณธรรม. 2541. พจนานุกรมอังกฤษ – ไทย ฉบับทันสมัยและสมบูรณ์ที่สุด. กรุงเทพมหานคร: เอช.เอ็น. กรู๊ป.
- วิมลมาศ ปันยารชุน และ ประไพวรรณ ด่านประดิษฐ์. 2539. รายงานการวิจัย ความคิดเห็น เกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานพยาบาลของพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาล 45(1): 32-39.
- ศิขริน สู่สุข. 2532. กระบวนการขัดเกลาเข้าสู่วิชาชีพพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยุพิน อังสุโรจน์. 2541. การพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 10(1): 44-48.
- ยวดี ภาษา มาลี เลิศมาลีวงศ์ เยาวลักษณ์ เลาะห์จินดา วิไล ลีสุวรรณ พรรณวดี พุชวิฒนะ และ รุจิเรศ ธนุรักษ์. 2540. วิจัยทางการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: สยามศิลป์การพิมพ์.

- เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์ และคณะ. 2545. รายงานการวิจัยเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอ  
ผู้ป่วย ความพึงพอใจในงาน ผลผลิตงาน และการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ  
พยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ลดาวัลย์ รวมเมฆ. 2544. ผู้บริหารการพยาบาล บรรยากาศที่เป็นสุขในงานบริการพยาบาล.  
วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 13 (1): 17-23.
- วิทยากร เชียงกุล. 2537. เพื่อศตวรรษที่ 21 : วิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย.  
กรุงเทพมหานคร: ที.พี. การพิมพ์.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ และคณะ. 2540. ความต้องการกำลังคนด้านการพยาบาลในพ.ศ.2548.  
วารสารสภาการพยาบาล 12 (4): 14-43.
- สภาการพยาบาล. 2540. พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2)  
พ.ศ. 2540. กรุงเทพมหานคร: เดอะเบสท์ กราฟฟิค แอนด์ ปริ้นท์.
- สภาการพยาบาล. 2541. แผนพัฒนาการพยาบาลและผดุงครรภ์แห่งชาติ พ.ศ. 2540-2549.  
กรุงเทพมหานคร: เดอะเบสท์กราฟฟิคแอนด์ปริ้นท์.
- สุรชาติ ฅ หนองคาย. 2545. ตรรก จริยธรรม และสุนทรียะ. จิตวิทยาการทำงานและภาวะผู้นำ:  
ทฤษฎีการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: เอ็ด. เจ. พลับลิสซิ่ง.
- สุดจิรา วรอำศวกดี. 2539. การจูงใจให้พยาบาลคงอยู่ในโรงพยาบาลของรัฐ. วารสารคณะ  
พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 19: 1-4.
- สุนีย์รัตน์ บุญศิลป์. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเชื่ออำนาจภายในตน  
กับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สภาการพยาบาล. 2540. พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 และที่  
แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2)  
พ.ศ. 2540. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการพยาบาล.
- สมาคมอนามัยแห่งประเทศไทย. 2546. ปฏิทินสาธารณสุข พ.ศ. 2546. กรุงเทพมหานคร:  
นิติบุคคลสหประชาพาณิชย์.
- สะอาด วงศ์อนันต์นนท์. 2538. ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงานกับ  
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ  
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล  
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สายสมร ฟ้าทองอยู่. 2543. บรรยายภาคองค์การกับความเป็นวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาล  
ทั่วไป เขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล  
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2545. เครื่องชี้วัดเศรษฐกิจไทย พ.ศ. 2546. กรุงเทพมหานคร:  
สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สิทธิศักดิ์ พุกภัยปีติกุล. 2544. เส้นทางสู่ **Hospital Accreditation**. พิมพ์ครั้งที่ 2.  
กรุงเทพมหานคร: ส.ศ.ท. สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)
- สิวลี ศิริไล. 2542. จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุปกิจ พลวงค์. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าผู้ป่วย  
ระบบรางวัล และวัฒนธรรมองค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาล  
วิชาชีพ. โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญา-  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์-  
มหาวิทยาลัย.

#### ภาษาอังกฤษ

- Abel, B. J., and Hayslip, B. 1986. Locus of control and attitudes toward work and retirement.  
**The Journal of Psychology** 120 (5): 479-488.
- Abel, B. J., and Hayslip, B. 1986. Locus of control and attitudes toward work and retirement.  
**Journal of Psychology** 120(5): 479-488.
- Araya, N., and Ferris, E. 1984. Individualism-Collecgtivism cultural differences Affecting  
Perceptions of Unethical. **Journal of Teaching Business Ethics** 32(6): 137-153
- Alutto, L. G., and Hrebiniak, R. C. 1973. On Operationlizing the concept of commitment  
**Social Forces** 51(4): 448-454.
- Becker, H. S. 1960. Note on the concept of commitment. **American Journal of Sociology**  
66 (7): 32-40.
- Blau, G. 1985. The measurement and prediction of career commitment. **Journal of**  
**Occupational Psychology** 58: 277-288.
- Carson, K. D., and Bedeian, A. G. 1994. Career commitment : Construction of a measure and  
examination of its psychometric properties. **Journal of Vocational Behavior** 44 (3):  
237-262.

- Catalano, J. T. 1996. **Contemporary professional nursing**. Philadelphia: F.A. Davis.
- Chemiss, C. 1991. Career commitment in human service professionals : A biographical study. **Human Relations** 44(5): 419-437.
- Colarelli, S. M., and Bishop, R. C. 1990. **Career commitment : Functions, correlates, and management**. Group & Organization Studies [Online]. Available from : <http://thailis.uni.net.th/abi/detail.nsp> [2003, May 24] 15 (2) : 158-176.
- Cohen,S.W., and Thomas, A. 1985. Support and the buffering hypothesis. **Psychological Bulletin** 98(2): 310-357.
- Corley, M. C., and Mauksch, H. O. 1993. The nurse's multiple commitments. **Journal of Professional Nursing** 9 (2): 116-122.
- Gardner, D. L.1986. Career commitment in nursing (continuing education, professionalism). **Dissertation Abstracts International** [Online}. Available from: <http://thailis.uni.net.th/dao/detail.nsp> [2003, May 24].
- Hall, D. 1971. A theoretical model of career sub identity development n organizational settings. **Organization Behavior and Human Performance** 6: 50 – 76.
- Henderson, F. C., and Mcgettigan, B.O. 1994. **Managing your career in nursing**. 2<sup>nd</sup> ed. New York: National League for Nursing press.
- House, A. 1981. The support appraisal for work stressors in inventory : Construction and initial validation. **Journal of Vocational behavior** 70(1): 172-204.
- Jones, J. M. 2002. Job satisfaction, professional (career) commitment and intent to turnover: **The impact of a tri – hospital mergers on registered nurses**. [Online]. Available from : <http://stti.confex.com/stti/sos13/techprogram/paper12312.htm> [2003, May 22].
- Kaplan, C. 1991. A leader in education and professional development to the financial services, accounting and real estate sectors in Australia. **Journal American Associate** 30(9): 88-101.
- Kerr, S., Von, G., and Schriesheim, J. 1977. Issues in the study of ‘professionals’ in organization: The case of scientists and engineers. **Organizational Behavior and Human Performance** 18: 329-345.
- Kobasa, S. C. 1982. The hardy personality : Toward a social psychology of health. **Social Psychology of Health and Illness** 3 (4): 3 – 32.

- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., and Kahn, S. 1982. Hardiness and health : A prospective study. **Journal of Personality and Social Psychology** 42 (3): 168 – 177.
- Kouzes, J. M., and Posner, B. Z. 1995. **The leadership challenge**. San Francisco: Jossey-bass.
- Lam. S. K., and Schaubroeck, S. 2000. The role of locus of control in reactions to being promoted and to being passed over : A quasi experiment. **Academic of Management Journal** 43(1): 66-78.
- Leddy, S., and Pepper, J. M. 1998. **Conceptual base of professional nursing**. 4<sup>th</sup> ed. Philadelphia: Lippincott.
- London, M. 1983. Toward a theory of career motivation. **Academy of Management Review** 8(4): 620-630.
- Lu, K. Y., Lin, P. L., Will, C.M., Hsieh, Y. L., & Chang, Y. Y. 2007. Relationships between professional commitment, Job satisfaction, and work stress in public health nurses in Taiwan. **Journal of Professional Nursing** 23(2): 110-116.
- McGinnis, S. K., and Morrow, P. C. 1990. Job attitudes among full-and-part-time employees. **Journal of Vocational Behavior** 36 (1): 82-96.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. and Smith, C. A. 1993. Commitment to organizations and occupations : Extension and test of three-component conceptualization. **Journal of Applied Psychology** 78(4): 538-551.
- Miller, B. K. 1985. Professionalism in nursing in nurse educators in the baccalaureate and associate degree programs in nursing in Texas. **Dissertation Abstract International** 46(4): 1118b.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., and Procter, L. W. 1979. The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior** 14(2): 224-247.
- Neufeldt, V., and Guralmik, D. B. 1988. **Webster's new world dictionary of American English**. 3<sup>rd</sup> ed. New York: Simom & Shuster.
- Neufeldt, V., and Guralmik, D. B. 1988. **Webster's new world dictionary of American English**. 3<sup>rd</sup> ed. New York: Simom & Shuster.
- Rokeach, M. 1970. **Belief attitude and value : A theory of organization and change**. San Francisco: Jessery Bass.

- Rotter, J. B. 1982. **The development and application of social learning theory.**  
New York: Praeger Publishers.
- Shaver, K. H., and Lacey, L. M. 2003. Job and career satisfaction among staff nurses :  
effects of job setting and environment. **Journal of Nursing Administration**  
33(3): 166-72.
- Simpson, I. H. 1979. **From student to nurse.** London: Cambridge University Press.
- Spector, P. E. 1982. Behavior in organizations as a function of employee's locus of control.  
**Psychological Bulletin** 91(3): 482-497.
- Stephen, M., And Correlates, C. 1990. **Career commitment :Function, correlation, and  
management** 15(2): 158-176
- Suzanne, C. 1987. Hardiness . **Journal of Consulting and clinical Psychology** 1-2.
- Strickland, B. R. 1977. Internal – external control of reinforcement. In Blass, T. (Ed),  
**Personality variables in social behavior.** New York: John Wiley and Sons.
- Thoits, P. A. 1986. Social support as coping assistance. **Journal of Consulting and Clinical  
Psychology** 54: 416 – 423.
- Yetmar, S. A., and Eastman, K.K. 2000. Tax practitioner's ethical Sensitivity : A model and  
empirical examination. **Journal of Business Ethics** 26 (8) : 271 – 288.
- Young, K. J. 1987. Professional commitment of women in nursing. **Western Journal of  
Nursing Research** 6(1): 11-16.
- Zander, K. 1977. Primary nursing won't work...unless the head nurse lets it. **Journal of  
Nursing Administration** 7(10): 19-23.
- Suzanne, C. and Ouellete, J. 1987. Hardiness of army office in America. **American Journal  
of Sociology** 88(3): 30-36.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

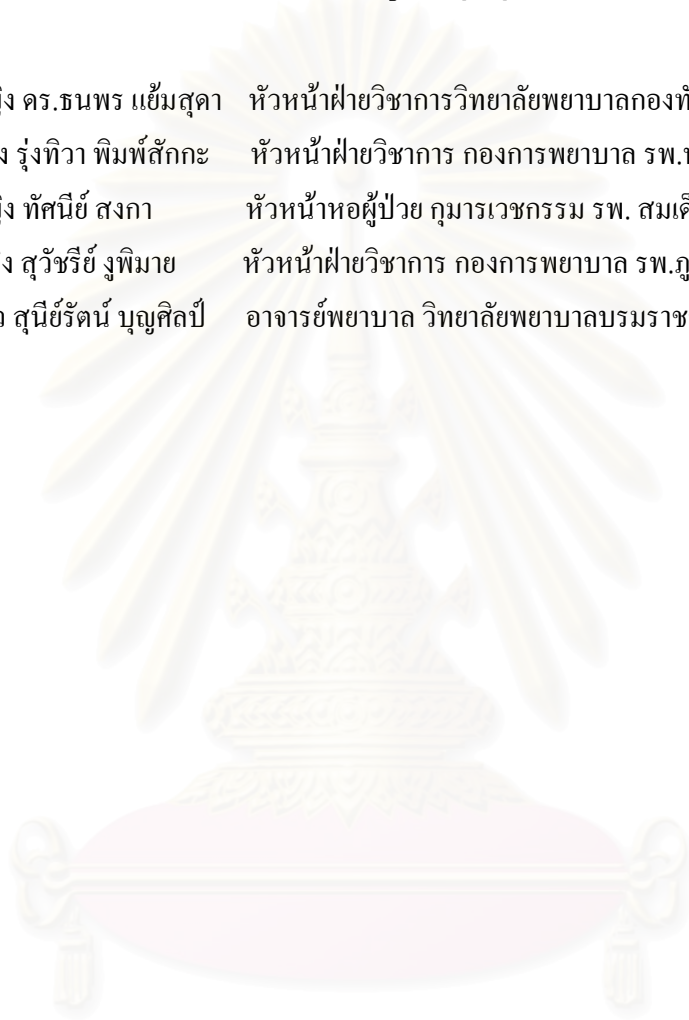
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

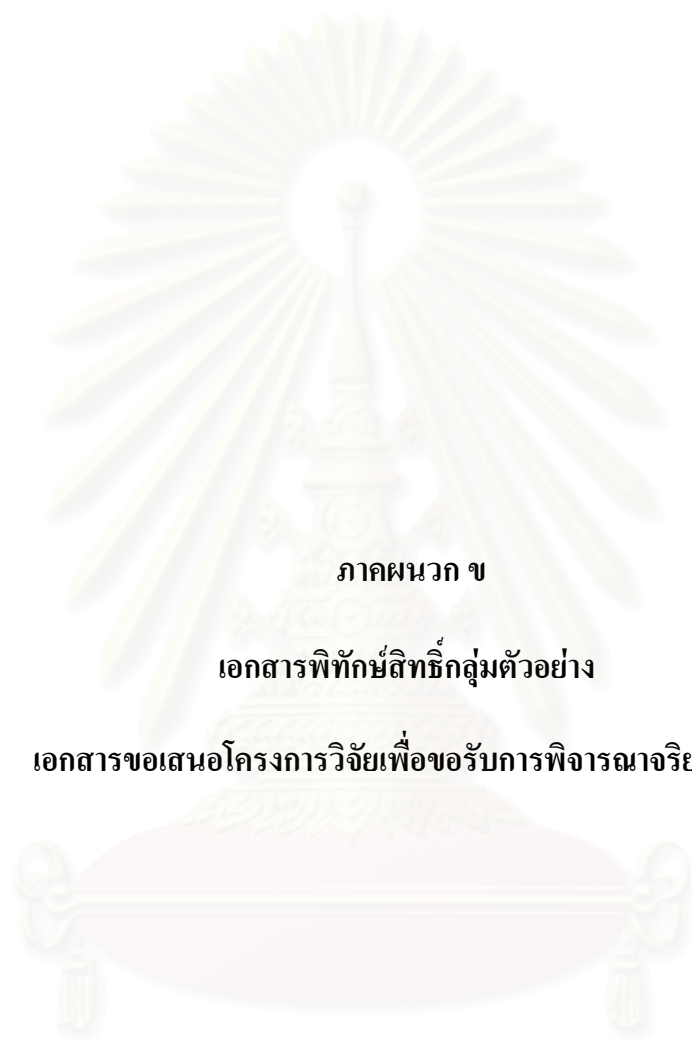


### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. น.ท.หญิง ดร.ชนพร แยมสุดา หัวหน้าฝ่ายวิชาการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ
2. พ.ท.หญิง รุ่งทิวา พิมพ์สักกะ หัวหน้าฝ่ายวิชาการ กองการพยาบาล รพ.พระมงกุฎเกล้าฯ
3. น.ท.หญิง ทศนีย์ สงกา หัวหน้าหอผู้ป่วย กุมารเวชกรรม รพ. สมเด็จพระปิ่นเกล้าฯ
4. น.ต.หญิง สุวัชรีย์ ฐิพิมาย หัวหน้าฝ่ายวิชาการ กองการพยาบาล รพ.ภูมิพลฯ
5. นางสาว สุนิษฐ์รัตน์ บุญศิลป์ อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

เอกสารพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารขอเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรม

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ใบยินยอมของประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย**  
(Informed Consent Form)

ชื่อโครงการ ความสัมพันธ์ระหว่าง ความเข้มแข็งอดทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา กับ ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เลขที่ ประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย คือ .....

ข้าพเจ้าได้รับทราบจากผู้วิจัย ชื่อ ร.อ.หญิง สุธิดา เรืองเพ็ง นิติตคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่อยู่ กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า 504 ถ.ตากสิน บุคคโล ธนบุรี กทม. 10600 ซึ่งได้ลงนามด้านท้ายของหนังสือนี้ ถึงวัตถุประสงค์ ลักษณะและแนวทางการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง ความเข้มแข็งอดทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม”

ข้าพเจ้ายินดีเข้าร่วมการศึกษาวิจัยครั้งนี้โดยสมัครใจ และมีสิทธิที่จะปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัยได้ตามต้องการ โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผล ซึ่งไม่มีผลใดๆ ต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า

ข้าพเจ้ายินดีให้ข้อมูลของข้าพเจ้าแก่คณะผู้วิจัย เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษา โดยผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลเป็นความลับ และจะเปิดเผยเฉพาะข้อมูลสรุปผลการวิจัย

ข้าพเจ้ายินดีเข้าร่วมการศึกษานี้ ภายใต้ง่อนใจที่ได้ระบุไว้แล้วในข้างต้น

.....

สถานที่ / วันที่

.....

ลงนามผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

.....

สถานที่/วันที่

.....

(ร.อ.หญิงสุธิดา เรืองเพ็ง)

ผู้วิจัยหลัก

.....

สถานที่/วันที่

.....

(.....)

พยาน

## ข้อมูลสำหรับประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

(Patient / Participant Information sheet)

1. ชื่อโครงการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่าง ความเข้มแข็งอดทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม
2. ชื่อผู้วิจัย ร.อ.หญิงสุธิดา เรืองเพ็ง
3. สถานปฏิบัติงาน ร.พ.สมเด็จพระปิ่นเกล้าฯ  
โทรศัพท์ที่ทำงาน 02-4600000 ต่อ 52542 โทรศัพท์เคลื่อนที่ 081-4274168  
E-mail Address : [suthidatida1234@hotmail.com](mailto:suthidatida1234@hotmail.com)
4. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการให้คำยินยอมและเอกสารอื่นๆ ที่ให้แก่ประชากรกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ที่มีส่วนร่วมในการวิจัยประกอบด้วยคำอธิบายดังต่อไปนี้
  - 4.1 โครงการนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง ความเข้มแข็ง อดทน, การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
5. รายละเอียดและขั้นตอนของผู้เข้าร่วม โครงการวิจัยจะได้รับการปฏิบัติในงานวิจัยนี้
  - 5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีจำนวน 300 เพียงขึ้นไป จำนวน 6 แห่ง ประกอบด้วย 1) โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ฯ 2) โรงพยาบาลอานันทมหิดล 3) โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า 4) โรงพยาบาลศิริกิตติ์ 5) โรงพยาบาลภูมิพล 6) โรงพยาบาลจันทบุษยกษา
  - 5.2 ผู้วิจัยคาดว่าจะรบกวนเวลาของผู้เข้าร่วมวิจัยในการตอบแบบสอบถาม ประมาณ 45-60 นาที แบบสอบถาม ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถาม ความเข้มแข็งอดทน แบบสอบถามการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และแบบสอบถาม ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ
6. หากท่านมีข้อสงสัยให้สอบถามเพิ่มเติมได้ และสามารถติดต่อกับผู้วิจัยได้ตลอดเวลา โดยติดต่อกับผู้วิจัย คือ ร.อ.หญิง สุธิดา เรืองเพ็ง หมายเลขโทรศัพท์ 081-4274168
7. การวิจัยครั้งนี้ ไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

ที่ ศช 0512.11/ 14/2



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๒๑ มิถุนายน 2550

เรื่อง ขอเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรม

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างการวิจัย จำนวน 3 ชุด  
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 3 ชุด

เนื่องด้วย ร.อ.หญิง สุธิดา เรืองเพ็ง นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งออกหน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความเชื่อมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และประสงค์จะขอเสนอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย ทั้งนี้ โครงการวิจัยได้ผ่านการคัดกรองการวิจัย เพื่อเข้ารับการพิจารณาจริยธรรมโดยกลไกที่เกี่ยวข้องระดับคณะฯแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาคำเนินการด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ร.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

งานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล โทร. 0-2218-9823

ชื่อนิสิต ร.อ.หญิง สุธิดา เรืองเพ็ง โทร. 08-1427-4168

ที่ ศธ 0512.11/ 1412



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๒๙ มิถุนายน 2550

เรื่อง ขอสื่อโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรม

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอานันทมหิดล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างการวิจัย จำนวน 3 ชุด  
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 3 ชุด

เนื่องด้วย ร.อ.หญิง สุธิดา เรืองเพ็ง นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งออกทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และประสงค์จะขอเสนอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย ทั้งนี้โครงการวิจัยได้ผ่านการคัดกรองการวิจัย เพื่อเข้ารับการพิจารณาจริยธรรมโดยกลไกที่เกี่ยวข้องระดับคณะฯแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ร.อ.หญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

งานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล โทร. 0-2218-9823

ชื่อนิสิต ร.อ.หญิง สุธิดา เรืองเพ็ง โทร. 08-1427-4168



ภาคผนวก ค

เอกสารขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เอกสารขอความอนุเคราะห์ให้นิติบดีดลงใช้เครื่องมือการวิจัย

เอกสารขอความอนุเคราะห์ให้นิติบดีรวบรวมข้อมูลการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ 0512.11/ 1๔0๑

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๒๑ มิถุนายน 2550

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

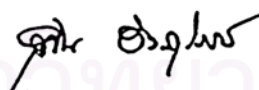
เรียน เจ้ากรมแพทยทหารเรือ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด  
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย ร.อ.หญิง สุธิดา เรืองเพ็ง นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งออกทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร. น.ท.หญิง ธนพร แยมสุดา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยพยาบาลทหารเรือ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ร.ค.อ.หญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

อาจารย์ ดร. น.ท.หญิง ธนพร แยมสุดา

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

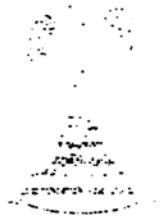
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล โทร. 0-2218-9823

ชื่อนิสิต

ร.อ.หญิง สุธิดา เรืองเพ็ง โทร. 08-1427-4168



ที่ ศธ 0512.11/ 1409



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๒๕ มิถุนายน 2550

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดสระบุรี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด  
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย ร.อ.หญิง สุธิดา เรืองเพ็ง นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งออกทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความเชื่อมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ อาจารย์ สุนีย์รัตน์ บุญศิลป์ พยาบาลวิชาชีพ 5 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ร.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียนงานบริการการศึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาชื่อนิสิต

อาจารย์ สุนีย์รัตน์ บุญศิลป์

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล โทร. 0-2218-9823

ร.อ.หญิง สุธิดา เรืองเพ็ง โทร. 08-1427-4168

ที่ ศธ 0512.11/ 1409



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกคคิ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๒๑ มิถุนายน 2550

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด  
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย ร.อ.หญิง สุธิดา เรืองเพ็ง นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ น.ค.หญิง สุวัชรีย์ ฐพิมาย นักวิชาการ กองการพยาบาล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ร.ค.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

น.ค.หญิง สุวัชรีย์ ฐพิมาย

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล โทร. 0-2218-9823

ชื่อนิสิต

ร.อ.หญิง สุธิดา เรืองเพ็ง โทร. 08-1427-4168

ที่ ศธ 0512.11/ 1409



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๒๑ มิถุนายน 2550

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด  
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย ร.อ.หญิง สุธิดา เรืองเพ็ญ นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ น.ท.หญิง ทศนีย์ สงกา ประจำ พร. ช่วยราชการผู้ตรวจการพยาบาล กองการพยาบาล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ร.อ.หญิง ดร. อุทิน อังสุโรจน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

น.ท.หญิง ทศนีย์ สงกา

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล โทร. 0-2218-9823

ชื่อนิสิต

ร.อ.หญิง สุธิดา เรืองเพ็ญ โทร. 08-1427-4168

ที่ ศธ 0512.11/ 1๔๐๑

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตต์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๒๑ มิถุนายน 2550

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

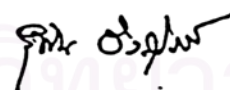
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด  
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย ร.อ.หญิง สุธิดา เรืองเหิง นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งออกทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ น.ท.หญิง รุ่งทิวา พิมพ์สักกะ หัวหน้าพยาบาลแผนกพยาบาลรังสีกรรม กองการพยาบาล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ร.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน<sup>5</sup>

น.ท.หญิง รุ่งทิวา พิมพ์สักกะ

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล โทร. 0-2218-9823

ชื่อนิสิต

ร.อ.หญิง สุธิดา เรืองเหิง โทร. 08-1427-4168

ที่ ศธ 0512.11/ 1๔10

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๒๔ มิถุนายน 2550

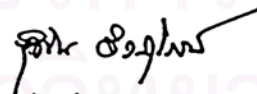
เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลค่ายสุรนารี

เนื่องด้วย ร.อ.หญิง สุธิดา เรืองเพ็ง นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 30 คน ณ แผนกผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความเข้มแข็งอดทน แบบสอบถามการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงานเรื่อง วัน และเวลา ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ ร.อ.หญิง สุธิดา เรืองเพ็ง ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ร.อ.หญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล โทร. 0-2218-9823

ชื่อนิสิต

ร.อ.หญิง สุธิดา เรืองเพ็ง โทร. 08-1427-4168



ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

**NO THIS PAGE IN ORIGINAL**

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ 0512.11/ 1๗11

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๒๖ มิถุนายน 2550

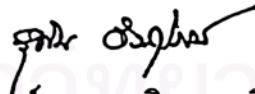
เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า

เนื่องด้วย ร.อ.หญิง สุธิดา เรืองเพ็ง นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาจิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งออกทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาคำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 80 คน แผนกผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความเข้มแข็งออกทน แบบสอบถามการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ ทั้งนี้สถิติจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ ร.อ.หญิง สุธิดา เรืองเพ็ง ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ร.ค.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

8  
สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล โทร. 0-2218-9823

ชื่อนิสิต

ร.อ.หญิง สุธิดา เรืองเพ็ง โทร. 08-1427-4168

ที่ ศธ 0512.11/ 1411

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๒๓ มิถุนายน 2550

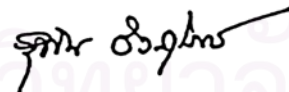
เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

เนื่องด้วย ร.อ.หญิง สุธิดา เรืองเพ็ง นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 57 คน ณ แผนกผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความเข้มแข็งอดทน แบบสอบถามการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ ทั้งนี้หนังสือจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ ร.อ.หญิง สุธิดา เรืองเพ็ง ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ร.อ.หญิง ดร. บุพิน อังสุโรจน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล โทร. 0-2218-9823

ชื่อนิสิต

ร.อ.หญิง สุธิดา เรืองเพ็ง โทร. 08-1427-4168



ที่ ศธ 0512.11/ 1๑11



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๒๖ มิถุนายน 2550

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

เนื่องด้วย ร.อ.หญิง สุธิดา เรืองเพ็ง นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 100 คน แผนกผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความเข้มแข็งอดทน แบบสอบถามการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ ร.อ.หญิง สุธิดา เรืองเพ็ง ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ร.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล โทร. 0-2218-9823

ชื่อนิสิต

ร.อ.หญิง สุธิดา เรืองเพ็ง โทร. 08-1427-4168



ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## แบบสอบถาม

### เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา  
กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด  
กระทรวงกลาโหม

### คำชี้แจง

แบบสอบถามในการศึกษานี้มีทั้งหมด 4 ตอน คือ  
ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล  
ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเข้มแข็งอดทน  
ตอนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา  
ตอนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เลขที่แบบสอบถาม 

## ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง  หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง

สำหรับผู้วิจัย

1. 1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี <เกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี>
2. เพศ
  1. หญิง  2. ชาย
3. สถานภาพสมรส
  1. โสด  2. คู่  3. หม้าย/หย่า/แยก
4. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน
  1. ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (เทียบเท่าปริญญาตรี)/ปริญญาตรี
  2. ปริญญาโท สาขา (โปรดระบุ).....
  3. อื่นๆ (โปรดระบุ) .....
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ.....ปี<เกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี>
6. รายได้ที่ท่านได้รับโดยรวมต่อเดือนในปัจจุบัน .....บาท
7. แผนกที่ท่านปฏิบัติงาน
  - สูติรีเวชกรรม
  - ศัลยกรรม
  - อายุรกรรม
  - กุมารเวชกรรม
  - จักษุ โสต ศอ นาสิก

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเข้มแข็งอดทน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมายเท่านั้น โดยถือเกณฑ์ ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ท่านรู้สึกว่าคุณความนั้นๆ เป็นความจริงมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ท่านรู้สึกว่าคุณความนั้นๆ เป็นความจริงมาก

3 คะแนน หมายถึง ท่านรู้สึกว่าคุณความนั้นๆ เป็นความจริงปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ท่านรู้สึกว่าคุณความนั้นๆ เป็นความจริงน้อย

1 คะแนน หมายถึง ท่านรู้สึกว่าคุณความนั้นๆ เป็นความจริงน้อยที่สุด

## 2. ความเข้มแข็งอดทน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านความมุ่งมั่น</b>					
1. ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด					
2. ท่านมีความตั้งใจอย่างเต็มที่ที่จะทำงานที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด					
3. ท่านมีความมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานให้สำเร็จ					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านความมีอำนาจควบคุม</b>					
1. ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดีทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย					
2. ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดีทุกครั้ง ถึงแม้บุคลากรในทีมจะมีจำนวนจำกัด					
3. ขณะทำงาน ท่านมีความมั่นใจว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาได้ดี					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
<b>ด้านความท้าทาย</b>					
1. ท่านคิดว่าการเปลี่ยนแปลงระบบงานแบบใหม่ๆ เป็นสิ่งที่ดี					
2. ท่านพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้ปรับบริการพึงพอใจมากขึ้นอย่างสม่ำเสมอ					
3. ท่านชอบเริ่มต้นปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานทำตาม					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					

## 3. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<p>การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร</p> <p>ท่านคิดว่า หัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติงานของท่าน ...</p>					
1. ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ท่านในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน					
2. ชี้แจงให้ท่านเข้าใจ ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน					
3. ให้ข้อมูลข่าวสารทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย และสวัสดิการของหน่วยงาน					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					

<p>การสนับสนุนด้านทรัพยากร</p> <p>ท่านคิดว่าหัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติงานของท่าน .....</p>					
1. จัดหางบประมาณที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน					
2. ช่วยจัดหาบุคลากรช่วยงานท่าน ให้สามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด					
3. สนับสนุนให้ท่านได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานการพยาบาล และให้โอกาสในการศึกษาต่อในสาขาที่ท่านสนใจเกี่ยวกับการพยาบาล					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม					
ท่านคิดว่าหัวหน้าหรือผู้ปวยของท่าน .....					
1. สนใจและเอาใจใส่ท่านในการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข					
2. ส่งเสริมให้ท่านแสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
3. สนับสนุนให้ท่านสามารถริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ในหน่วยงาน					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



#### 4. ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ

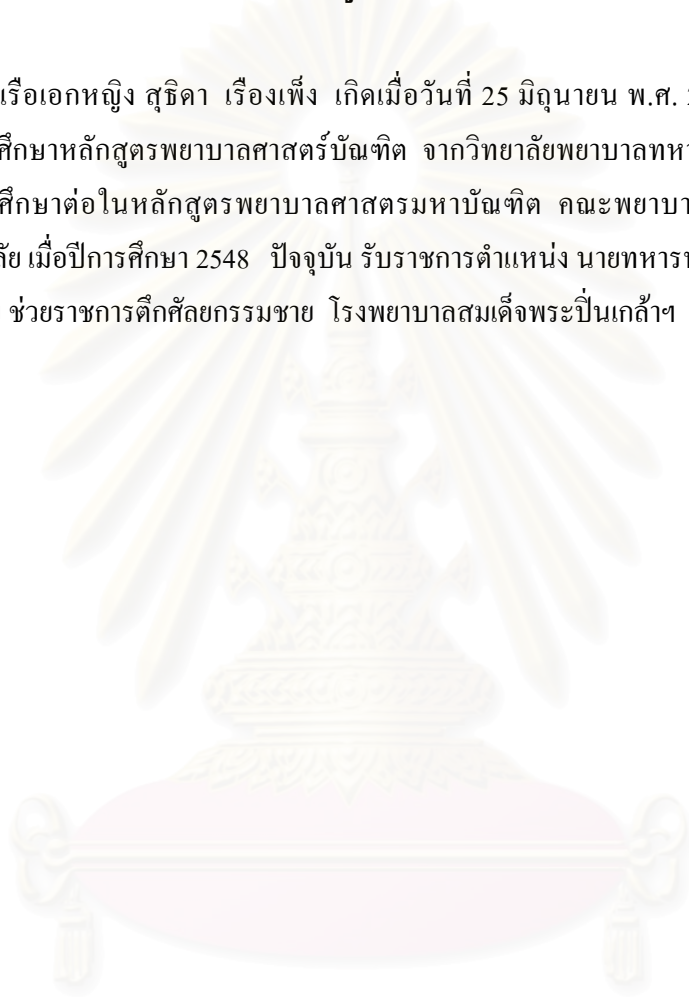
ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายของวิชาชีพ</b>					
1. ท่านมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เพื่อให้สังคมยอมรับวิชาชีพการพยาบาล					
2. ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าประกอบวิชาชีพการพยาบาล					
3. ท่านตั้งใจอุทิศตนที่จะปฏิบัติงานการพยาบาลให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
<b>ด้านความรู้ ความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามทำเพื่อวิชาชีพ</b>					
1. ท่านขวนขวายแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการพยาบาลอยู่เสมอเพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงาน					
2. ท่านมีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานการพยาบาลให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง					
3. ท่านมีความตั้งใจจะพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อด้านการพยาบาล					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<u>ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่ในวิชาชีพ</u>					
1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อจะได้ทำงานการพยาบาลต่อไป					
2. ท่านไม่เคยคิดลาออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
3. ถ้ามีงานอื่นที่สบายกว่านี้ ท่านจะเปลี่ยนงานทันที					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

เรือเอกหญิง สุธิดา เรืองเพ็ง เกิดเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2519 ที่จังหวัดพัทลุง สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากวิทยาลัยพยาบาลทหารเรือ เมื่อปีการศึกษา 2542 เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2548 ปัจจุบัน รัับราชการตำแหน่ง นายทหารพยาบาลตึกบำบัดพิเศษ อายุรกรรม ช่วยราชการตึกศัลยกรรมชาย โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้าฯ



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย