

**ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันวิชาชีพพยาบาล  
กรณีศึกษา โรงพยาบาลนครพนม**

**Influential Factors on Career Commitment of Professional  
Nurses : A Case Study of The Nakhon Phanom Hospital**

มงคล เอกพันธ์<sup>1\*</sup> การุณ พงศ์ศาสตร์<sup>1</sup> และอภิรดี คำไล่<sup>2</sup>

<sup>1</sup> คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

<sup>2</sup> คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

Email : ajeck\_ie@hotmail.com

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่ออาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครพนม การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 คน คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติการพยาบาลในงานบริการคลินิกทุกหน่วยงานในโรงพยาบาลนครพนม ประสบการณ์ตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การถดถอยพหุคูณและการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่ออาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) ส่วนการสนับสนุนทางสังคมที่เป็นตัวแปรแทรกซ้อนไม่มีอิทธิพลร่วมกับทัศนคติต่องาน, ความคาดหวังในงาน การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพที่มีต่อความผูกพันต่ออาชีพไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้บริหารโรงพยาบาลควรกำหนดนโยบายและส่งเสริมกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อเพิ่มความผูกพันต่ออาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยให้พยาบาลคงอยู่ในวิชาชีพได้ยาวนาน

**คำสำคัญ :** ทัศนคติต่องาน ความคาดหวังในงาน การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ  
การสนับสนุนทางสังคม ผูกพันต่ออาชีพ พยาบาลวิชาชีพ

### Abstract

The purposes of this research was to the influence factors on career commitment of professional nurses in Nakhon Phanom hospital. This research employed the quantitative research method. A questionnaire was used to collect data from the sample consisting of 97 professional nurses. The sample was professional nurses who worked at the clinical services in the Nakhon Phanom hospital at least 1 year. The subjects included 97 nurses who were selected based on the sizes of the all clinical services division by stratified random sampling. The data were analyzed using descriptive statistics of frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics of multiple regression analysis and simple regression analysis. The results were as follows: 1) The perception of professional work values affected career commitment of professional nurses at statistically significant level of 0.01. 2) This research revealed no significant moderating effect of social support on the relationships among attitudes toward work, career expectations, perception of professional work values on career commitment of professional at statistically significant level of 0.01. As the result of this research, it is recommended that hospital executives should set a policy and strategies to promote career commitment of professional nurses lead to motivation the retention of nurses.

**Keywords :** Attitudes toward work; Career expectations;  
Perception of professional work values; Social support;  
Career commitment of professional; Professional nurses

## บทนำ

ปัจจุบันหลายประเทศทั่วโลกต้องเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพที่เกิดขึ้น ซึ่งจากการประเมินสถานการณ์ขององค์การพยาบาลทั่วโลก คาดว่าในปี ค.ศ. 2020 มีแนวโน้มที่จะเผชิญกับการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพประมาณ 400,000 คน (Murray, 2002) ประเทศสหรัฐอเมริกาประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ปี ค.ศ. 2015 จะมีแนวโน้มขาดพยาบาลวิชาชีพร้อยละ 20 และคาดว่าจะเพิ่มเป็นร้อยละ 29 ในปี ค.ศ. 2020 (Andrew, 2005) สำหรับสถานการณ์ปัจจุบันประเทศไทยพบว่าอัตราการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพนั้น เป็นปัญหาที่สะสมมานานกว่า 3 ทศวรรษ ซึ่งจากข้อมูลของสภาการพยาบาลที่มีการศึกษาการขาดแคลนความต้องการพยาบาลในระยะ 10 ปีข้างหน้า ด้วยวิธี health demand method ทั้งจากการใช้บริการของประชาชนไทยและต่างชาติพบว่า ในระหว่างปี พ.ศ. 2553-2562 (Srisuphan และ Sawaengdee, 2012) ประเทศไทยจะมีความต้องการพยาบาลในอัตราส่วนพยาบาล 1 คนต่อประชากร 400 คน หรือประมาณ 163,500-170,000 คน ซึ่งผลการสำรวจสำมะโนประชากรในปี พ.ศ. 2553 พบว่า มีประชาชนที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย 65.4 ล้านคน ควรจะต้องมีพยาบาลวิชาชีพประมาณ 163,500 คน ในขณะที่มีพยาบาลวิชาชีพอายุน้อยกว่า 60 ปี ทำงานในภาคบริการสุขภาพทั่วประเทศประมาณ 130,388 คน จากข้อมูลดังกล่าว ยังขาดแคลนพยาบาลอยู่ประมาณ 33,112 คน มีการขาดแคลนส่วนต่าง ๆ ทุกส่วน ไม่ว่าจะเป็นพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยเฉพาะหน่วยบริการสุขภาพในถิ่นทุรกันดารหรือห่างไกล (Srisuphan และ Sawaengdee, 2012) ซึ่งสอดคล้องกับการสำรวจอัตราการกำลังของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครพนม ที่มีแนวโน้มสูญเสียบุคลากรจากการลาออกสูงขึ้นเรื่อย ๆ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 ถึง 2558 พบอัตราการลาออก ในปี พ.ศ. 2556 มีอัตราการลาออก จำนวน 3 คน จากจำนวนพยาบาลวิชาชีพ 334 คิดเป็นร้อยละ 0.89 ในปี พ.ศ. 2557 มีอัตราการลาออก จำนวน 27 คน จากจำนวนพยาบาลวิชาชีพ 331 คิดเป็นร้อยละ 8.15 และในปี พ.ศ. 2558 มีอัตราการลาออก จำนวน 17 คน จากจำนวนพยาบาลวิชาชีพ 331 คิดเป็นร้อยละ 5.13 ตามลำดับ (กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล, 2559) จากสภาพการขาดแคลนของพยาบาลวิชาชีพทำให้ผู้ที่คงอยู่ในงานต้องรับภาระงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับการสำรวจภาระงานและสภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐทั่วประเทศพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ประจำการในโรงพยาบาลของรัฐทำงานต่อเนื่องเกิน 16 ชั่วโมงต่อวัน หรือร้อยละ 83 จากเวลาทำงานปกติซึ่งอยู่ที่ 35 ถึง 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และ

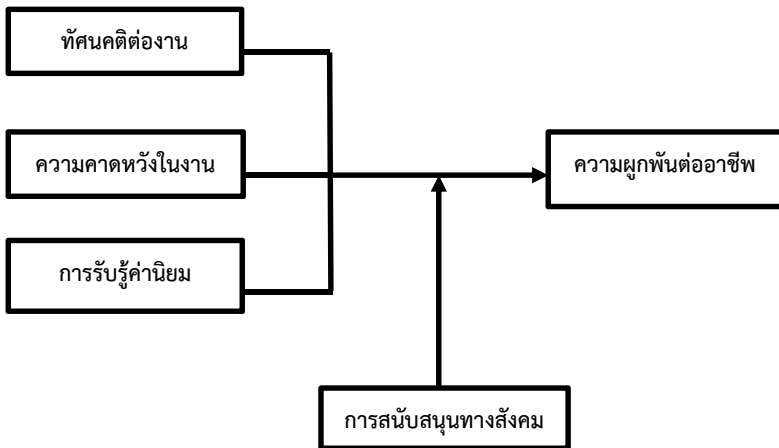
ปริมาณงานที่ทำกว่าร้อยละ 45 ไม่ใช่งานเกี่ยวกับการพยาบาล ยังพบว่ามีปัญหาในเรื่องของค่าตอบแทนที่น้อย เป็นเพราะพยาบาลวิชาชีพบางกลุ่มยังไม่ได้รับเข้าบรรจุเป็นข้าราชการ ทำให้โอกาสการก้าวหน้าในหน้าที่มีน้อย (ศิริพร, 2555) แรงจูงใจในการทำงานลดน้อยถอยลง อีกทั้งยังทำให้บรรยากาศการทำงานเกิดความเครียด ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร ตลอดจนถึงคุณภาพชีวิตและสวัสดิภาพของพยาบาลวิชาชีพ นอกจากนี้สภาพการทำงานหนักของพยาบาลวิชาชีพยังทำให้เกิดผลลัพธ์เชิงลบต่อผู้ป่วย ผู้รับบริการ และประชาชนโดยตรง รวมถึงองค์กรก็ได้รับผลกระทบจากการลาออกจากงานการโอนย้ายทีมงานเพิ่มขึ้น และมีผลต่อความผูกพันในวิชาชีพพยาบาลนั้นเช่นกัน (Hignett และ Lu, 2007)

ทฤษฎีว่าด้วยการรักษาทรัพยากรที่มีค่า (Conservation of resources theory) (Hobfoll, 2001) ที่ว่าความเหนื่อยหน่ายในการทำงานเกิดขึ้น จากการที่บุคคลรับรู้ถึงอันตรายที่คุกคามมาสู่ทรัพยากรที่พวกเขาเห็นว่ามีความสำคัญ อันตรายนี้อาจจะมาจากการเรียกร้องที่เกิดขึ้นจากงานและการสูญเสียทรัพยากรที่มีค่าที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การใช้เวลาจำนวนมากในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยที่ไม่ได้มีผลตอบแทนใด ๆ กลับมาเลย ดังนั้น เวลาที่ใช้ไปนั้นถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าของบุคคล เมื่อลงทุนด้านเวลาลงไปแล้วแต่ได้รับทรัพยากรอื่นกลับคืนมาไม่คุ้มค่ากับทรัพยากรที่ลงทุนไป การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานจึงกลายเป็นอันตรายที่คุกคามต่อเวลาที่มีความสำคัญของบุคคลก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่าย (Hobfoll, 1988) ซึ่งนั่นมีผลต่อความคาดหวังในงานและความผูกพันต่ออาชีพที่อาจลดน้อยถอยลงก็จะนำไปสู่การลาออกของพยาบาลวิชาชีพได้จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้คณะผู้วิจัยสนใจที่จะนำทฤษฎีว่าด้วยการรักษาทรัพยากรที่มีค่ามาเชื่อมโยงตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่ออาชีพเข้าด้วยกันในภาพรวม เพื่อศึกษาอิทธิพลของทัศนคติต่องาน ความคาดหวังในงาน การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ และสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความผูกพันต่ออาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครพนม ซึ่งผลการวิจัยอาจเป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบของการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ หรือเพื่อใช้ในการวางแผน และธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้มีความผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล ทั้งนี้ปัจจัยความสำเร็จขององค์กรเกิดจากหลายปัจจัยด้วยกัน หนึ่งในปัจจัยเหล่านั้นก็คือ “คน” หากองค์กรมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพสูง องค์กรก็จะมีผลการดำเนินงานที่มีคุณภาพสูงตามไปด้วย และบุคคลที่เหลือน้อยก็สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดการตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพต่อโรงพยาบาลก่อนเวลาอันควร (สายบัว และคณะ, 2557)

ดังนั้น วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของทัศนคติต่องาน ความคาดหวังในงาน การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ และการสนับสนุนทางสังคมที่เป็นตัวแปรแทรกที่มีผลต่อความผูกพันต่ออาชีพ และในส่วนตัวไปคณะผู้วิจัยได้นำเสนอรูปแบบของการนำเสนอที่ปรากฏในงานวิจัยนี้ ประกอบไปด้วยเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสมมติฐานวิจัย วิธีการวิจัย ผลการวิจัย สรุปผล และอภิปรายผล ข้อเสนอแนะและงานวิจัยในอนาคต

### เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสมมติฐานของการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎี ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าอิทธิพลทั้งสามได้แก่ ทัศนคติต่องาน ความคาดหวังในงาน การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ ทั้งสามอิทธิพลเป็นพื้นฐานในชีวิตการทำงานและมีการพิจารณาเชื่อมโยงเข้ากับสิ่งที่ยังคงจัดให้หากมีความสอดคล้องกัน โดยองค์กรสามารถตอบสนองต่อปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ได้ บุคลากรเหล่านี้ก็就会有ความผูกพันต่ออาชีพสูง ซึ่งเส้นทางความสัมพันธ์นี้ปรากฏตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1 ซึ่งแสดงอิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อความผูกพันต่ออาชีพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดการวิจัย

**ทัศนคติต่องาน (Attitudes toward Work)** ทัศนคติ (Attitude) หมายถึง ผลผสมผสานของความเชื่อ และอารมณ์ที่บุคคลโน้มเอียงจะตอบสนองต่อบุคคล วัตถุ หรือสถานการณ์ในทางบวกหรือลบ (Dennis,1992) และ George และ Jones (2005) ได้ให้ความหมายทัศนคติต่องาน คือ ผลรวมของความรู้สึก ความเชื่อ และความคิดทั้งหมดที่จะกระทำในการทำงานในองค์กร ซึ่งในการวิจัยนี้คณะผู้วิจัยได้ให้ความหมายของทัศนคติต่องาน ซึ่งได้แก่ ความรู้สึก นึกคิด ความเชื่อ และความมุ่งมั่น ที่มีต่องาน Hackman และ Oldham (1980) กล่าวว่า การที่บุคคลมีทัศนคติเกี่ยวกับ ลักษณะของงานนั้นจะส่งผลต่อไปยังภาวะทางจิตใจ และภาวะทางจิตใจนี้จะส่งผลต่อ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพสูง นั้น จะทำให้มีความผูกพันต่ออาชีพ การขาดงานและการลาออกจากงานก็จะลดลง การที่ บุคลากรมีทัศนคติที่ดีแล้วนั้นจะนำไปสู่แนวโน้มของพฤติกรรมของบุคคลนั้นในการ ทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Steers และ Porter (1991: 257) กล่าวว่า ทัศนคติต่องานประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความรู้สึกเกี่ยวข้องในงาน (Job Involvement) โดยทัศนคติ ต่องาน (Job Attitudes) นั้นจะส่งผลให้เกิดความตั้งใจในการแสดงพฤติกรรม (Behavioral Intentions) และ นำไปสู่พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริง (Actual Behavior) ยกตัวอย่างเช่น พนักงานมีความเชื่อเกี่ยวกับงาน (Beliefs about Job) ที่ตนรับผิดชอบ ว่า เป็นงานที่น่าเบื่อ เป็นงานที่น่ารังเกียจ สังคมไม่ยอมรับ ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจใน งาน และมีความรู้สึกเกี่ยวข้องในงานต่ำ พนักงานจะมีความตั้งใจทำงานน้อยลง หรือ ตั้งใจที่จะลาออก ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการขาด ลา มาสาย การลาออก และมีผลการ ปฏิบัติงานที่ต่ำลงและความผูกพันต่ออาชีพที่ต่ำลง

นอกจากนี้ นงพิมล และทินกร (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล คณะวิทยาศาสตร์สุขภาพ และพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาพยาบาล ร้อยละ 92.22 จะมีเจตคติในเชิงบวกในการตั้งใจเรียนให้สำเร็จเพื่อประกอบวิชาชีพ ตามที่ตั้งใจไว้ และร้อยละ 22.16 ที่รู้สึกมีใจรักวิชาชีพการพยาบาลเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เจตคติที่ดีเหล่านี้จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการยึดโยงนักศึกษาให้ดำรงคงอยู่ในวิชาชีพ พยาบาลได้เป็นอย่างดี แต่ยังพบว่านักศึกษาถึงร้อยละ 63.86 ที่ระบุว่ามีโอกาสการทำงานอื่นที่ดีกว่าจะไม่ทำงานในวิชาชีพพยาบาล ซึ่งแสดงว่า แม้นักศึกษาจะมีเจตคติ ที่ว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติมีคุณค่าและได้รับการยอมรับจากสังคม แต่ก็ ไม่ได้หมายความว่านักศึกษาจะดำรงคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลตลอดไป โดยอาจมีการ

เทียบเคียงกับวิชาชีพอื่นหรือลักษณะการทำงานอื่นที่มีเกียรติและมีรายได้ดีเช่นกันหรือเหนือกว่า ทำให้คิดจะเปลี่ยนอาชีพเมื่อมีโอกาส (Nelson, Godfrey และ Purdy, 2004)

จะเห็นได้ว่าทัศนคติต่องานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการปฏิบัติงาน เพราะเป็นความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกชื่นชอบและความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติ สามารถสรุปได้ว่าหากพยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติเชิงบวกต่องานก็จะทำให้มุ่งมั่นและเต็มใจที่ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร และเป็นเสริมสร้างความผูกพันต่ออาชีพและองค์กร ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงเห็นว่าทัศนคติต่องานจะมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่ออาชีพ ซึ่งนำไปสู่สมมติฐานได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 : ทัศนคติต่องาน (Attitudes toward Work) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่ออาชีพ (Career Commitment)

**ความคาดหวังในงาน (Career Expectations)** ความคาดหวัง หมายถึง เป็นระดับผลงานที่บุคคลกำหนดหรือคาดหวังว่าจะทำได้ และความคาดหวังนั้นเป็นระดับที่บุคคลปรารถนาจะไปให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการทำงานแต่ละครั้ง (Murray, 1956) ความคาดหวังในงานเป็นดังสภาพความเป็นจริง เป็นดังความคิดที่สามารถเข้าไปถึงสู่จุดมุ่งหมายเป้าหมายในงานนั้นซึ่งบุคคลนั้นมีความต้องการเพื่อให้ได้มา (Armstrong และ Crombie, 2000; Metz และคณะ, 2009) การศึกษาในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ให้ความหมายของความคาดหวังในงานอาชีพ หมายถึง ความคาดหวังในด้านผลลัพธ์ของการทำงาน เป็นความคาดหวังต่อการกระทำหรือสถานการณ์ โดยเป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงอนาคตที่ดีหรือเป็นความมุ่งหมายที่ตั้งใจ เป็นระดับหรือค่าความน่าจะเป็นของสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มุ่งหวังน่าจะได้รับจากองค์กร โดยที่ความคาดหวังเป็นความเชื่อของบุคคลว่าความพยายามหรือความขยันจะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ปรารถนา บุคคลจะมีพฤติกรรมแสดงใด ๆ ตามความคาดหวังของบุคคลว่าพฤติกรรมหรือการกระทำนั้นจะนำมาซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลตอบแทนที่ต้องการ และจะมีพฤติกรรมมากขึ้นกับความน่าสนใจของผลลัพธ์นั้น (Vroom, 1964 อ้างถึงใน ราณี อิลิชัยกุล, 2550) การศึกษาของ Tella, Ayeni และ Propoda (2007) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันของพนักงานห้องสมุดในประเทศไนจีเรีย 200 คน ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในทิศทางลบ นอกจากนี้การศึกษาของ Moon (2000) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน วัฒนธรรม

องค์การ และความผูกพัน พบว่า แรงจูงใจจากความคาดหวังในงานสามารถทำนายความผูกพันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ถ้าพยาบาลวิชาชีพมีความคาดหวังในงานอาชีพและได้รับการตอบสนองจากองค์กรที่ทำงานอยู่ทั้งในด้านการพัฒนาระบบการทำงาน และสวัสดิการในการทำงาน จะส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่ออาชีพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นคณะผู้วิจัยเห็นว่าความคาดหวังในงานอาชีพน่าจะมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่ออาชีพ ซึ่งนำไปสู่สมมติฐานได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 2 : ความคาดหวังในงาน (Career Expectation) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่ออาชีพ (Career Commitment)

### การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ (Perception of Professional Values)

ค่านิยม หมายถึง เป็นความเชื่ออย่างหนึ่งที่มีลักษณะถาวร ซึ่งเป็นแนวทางของพฤติกรรมหรือเป้าหมายในการดำเนินชีวิต เป็นสิ่งที่ตนเองหรือสังคมเห็นดีด้วย สมควรที่จะยึดถือปฏิบัติมากกว่าวิธีปฏิบัติหรือเป้าหมายในชีวิตอื่น ๆ (Rokeach, 1980) เช่นเดียวกัน Schwartz (1992) ได้อธิบายความหมายของ ค่านิยม (Value) เป็นความเชื่อที่มั่นคงและยาวนานซึ่งนำไปสู่การกระทำและการปฏิบัติ เป็นพื้นฐานที่นำไปสู่พฤติกรรมคนในสังคม ผู้บริหารต้องทำให้ค่านิยมบุคคลกับองค์กร (Values congruence) สอดคล้องกันซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จ และอำนาจ ซึ่งค่านิยมวิชาชีพ คือ สิ่งประกอบวิชาชีพเห็นว่ามีความควรแก่การกระทำ น่ากระทำ น่ายกย่อง หรือเห็นว่าถูกต้อง และมีอิทธิพลต่อทัศนคติ การรับรู้ ความต้องการ และแรงจูงใจในการทำงาน นั่นคือค่านิยมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ เพราะค่านิยมเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมของมนุษย์ และมีความสำคัญต่อบุคคลในการทำงานเนื่องจากเป็นเกณฑ์ในการที่บุคคลจะพิจารณาและแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องของการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงานตามวิชาชีพ (อเนก, 2545)

ค่านิยมวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพนั้นเป็นค่านิยมร่วมกันกับค่านิยมวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพด้านสุขภาพทั้งหลายในการที่จะให้บริการแก่ผู้ป่วยและผู้มารับบริการ และการปฏิบัติต่อผู้ร่วมวิชาชีพและผู้ร่วมงาน ซึ่งมักจะไปในแนวทางเดียวกัน และองค์กรส่วนใหญ่ซึ่งพยาบาลวิชาชีพทำงานอยู่นั้นได้แก่ โรงพยาบาลต่างๆ นั้นก็มักจะกำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติเช่นเดียวกัน จึงมีความสอดคล้องกันและทำให้สามารถร่วมกันปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดคุณภาพการให้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา Timothy (2000); อเนก (2545); นางพิมล และทินกร



(2555) พบว่า เมื่อพยาบาลวิชาชีพมีการยึดถือแนวทางปฏิบัติงานตามค่านิยมวิชาชีพซึ่งเป็นแนวทางที่ชี้้นำการปฏิบัติตนของพยาบาลวิชาชีพแล้ว จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความซื่อตรงต่องาน มีทัศนคติที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติขององค์กรและมีความจงรักภักดีต่ออาชีพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ปริญญาตรี, อาวี, อารียวรรณ (2557) พบว่า ค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันคือมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ดังนั้นคณะผู้วิจัยเห็นว่าการรับรู้ค่านิยมวิชาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่ออาชีพ ซึ่งนำไปสู่สมมติฐานได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 3 : การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ (Perception of Professional Values) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่ออาชีพ (Career Commitment)

**การสนับสนุนทางสังคม (Social support)** คำว่า “การสนับสนุนทางสังคม” (Social Support) และ “เครือข่ายทางสังคม” (Social Network) เป็นแนวความคิดที่นักสังคมสงเคราะห์นิยมใช้ประกอบการปฏิบัติงาน นับตั้งแต่ยุคทศวรรษที่ 1980 เป็นต้นมา ซึ่งKaplan และ Friedman (1997) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม ดังการที่บุคคลได้รับความสำเร็จเกี่ยวกับความต้องการ พื้นฐานทางสังคม ได้รับการยอมรับ การนับถือ ความช่วยเหลือ และอื่นๆ) โดยผ่านสิ่งแวดล้อมทางสังคม Bass (1998) กล่าวว่า บุคคลที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน จะสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จ การสนับสนุนทางสังคมจะทำหน้าที่ขจัดหรือป้องกันความเครียดทำให้บุคคลมีความเข้มแข็งสามารถเผชิญกับสิ่งที่ยากได้ หรือจะช่วยป้องกันผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ จากภาวะวิกฤตหรือการเปลี่ยนแปลงได้ บุคคลที่มีระดับการสนับสนุนทางสังคมสูง จะเป็นผู้ที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จ(Dutton และ Ashford, 1993) แหล่งสนับสนุนทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้มาจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานที่ให้การสนับสนุนด้านอารมณ์ จะช่วยสร้างความรู้สึกมีคุณค่าและมีความเชื่อมั่นในตนเองรวมทั้งส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำ การศึกษา ของ Katsikea และคณะ (2011) พบว่า เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันและต้องการจะอยู่กับองค์กรต่อไป คือการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Parsons และ Stonestreet (2004) พบว่า ปัจจัยที่สามารถดึงดูดให้พยาบาลคงอยู่ในองค์กรได้คือสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างแพทย์กับพยาบาล การได้รับการสนับสนุนและคำแนะนำจากผู้บริหาร สัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน การได้รับการช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การสนับสนุนทางสังคมสามารถทำนายความสัมพันธ์ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นเป็นเหตุผลที่ทำให้คณะผู้วิจัยเห็นว่าการสนับสนุนทางสังคมสามารถเป็นตัวแปรแทรก (moderator) ที่สามารถส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่ออาชีพจากความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องาน ความคาดหวังในงาน และการรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ ตามลำดับ และยังพบว่า การสนับสนุนทางสังคมที่เป็นตัวแปรแทรก(moderator) ยังมีเพียงเล็กน้อยในงานวิจัยเชิงประจักษ์ ดังนั้นสรุปได้ว่า ทัศนคติต่องาน ความคาดหวังในงาน และการรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ เป็นอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่ออาชีพโดยมีอิทธิพลร่วมจากการสนับสนุนทางสังคม (Social Support) ที่เป็นตัวแปรแทรก ซึ่งนำไปสู่สมมติฐานได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 4a: ทัศนคติต่องาน (Attitudes toward Work) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่ออาชีพ (Career Commitment) โดยมีอิทธิพลร่วมจากการสนับสนุนทางสังคม (Social Support)

สมมติฐานที่ 4b: ความคาดหวังในงาน (Career Expectation) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่ออาชีพ (Career Commitment) โดยมีอิทธิพลร่วมจากการสนับสนุนทางสังคม (Social Support)

สมมติฐานที่ 4c: การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ (Perception of Professional Work Values ) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่ออาชีพ (Career Commitment) โดยมีอิทธิพลร่วมจากการสนับสนุนทางสังคม (Social Support)

**ความผูกพันต่ออาชีพ (Career Commitment)** Meyer และคณะ (1993) ให้ความหมายของความผูกพันในอาชีพ (Occupational Commitment) ว่าเป็นการยึดมั่น ของบุคคลทางอารมณ์ (Affective Attachment) ต่ออาชีพ ซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกับ ความผูกพันในด้านอื่น ๆ เช่น วิชาชีพ (Profession) และงาน (Career) ซึ่ง Meyer ได้พยายามหลีกเลี่ยงที่จะใช้คำเหล่านี้เนื่องจากความผูกพันในวิชาชีพ (Professional Commitment) ใช้ได้กับบุคคลที่มีวิชาชีพเท่านั้น แต่บุคคลที่ไม่มีวิชาชีพก็มีประสบการณ์ในความผูกพัน ในงานของตนเช่นกัน ส่วนความผูกพันในงาน (Career Commitment) นั้นมีความหมายว่าเป็นรูปแบบแผนในการทำงานตั้งแต่เข้าทำงานจนเกษียณ ส่วน Vandenberg และ Scarpello (1994) ได้ให้นิยามเชิงปฏิบัติการของความผูกพันในอาชีพ ว่าเป็นความเชื่อของบุคคลในการยอมรับคุณค่าในอาชีพที่บุคคลนั้นเลือก และมีความเต็มใจที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในอาชีพนั้น และปรารถนาที่จะอยู่ในอาชีพนั้น แม้ว่าจะมีทางเลือกอื่นที่มีความเป็นไปได้ที่จะไป ส่วน Carson และBedeian (1994) ได้ให้คำนิยาม ความผูกพันในอาชีพ ว่าเป็น

แรงจูงใจของบุคคลที่จะทำงานในลักษณะอาชีพที่ตนเองเลือกและสนใจ และดำรงอยู่ในบทบาทอาชีพที่ตนเองเลือกโดยองค์ประกอบของความผูกพันในอาชีพนี้ประกอบไปด้วยความรู้สึกใกล้ชิดผูกพันกับอาชีพที่ตนเองทำ ความต้องการความก้าวหน้า และบรรลุตามเป้าหมายในอาชีพนั้น และการต่อต้านหรือก้ำกัจัดอุปสรรคในอาชีพที่มีอยู่ ซึ่งมีอยู่ในการศึกษาในครั้งนี้

### **วิธีการวิจัย**

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันวิชาชีพพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลนครพนม โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

#### **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในงานบริการคลินิกในทุกหน่วยงานของโรงพยาบาลนครพนม จังหวัดนครพนม โดยมีจำนวนประชากร 334 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติการพยาบาลในงานบริการคลินิกทุกหน่วยงานในโรงพยาบาลนครพนมประสบการณ์ตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified random sampling) โดยจำแนกพยาบาลวิชาชีพ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ตามช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามระดับสมรรถนะของฝ่ายการพยาบาล คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้สูตร ทาโรยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 182 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหอผู้ป่วยและในแต่ละช่วงเวลาปฏิบัติงาน สุ่มจับสลากชื่อพยาบาลวิชาชีพในแต่ละช่วงเวลาปฏิบัติงานเพื่อตอบแบบสอบถาม โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนกุมภาพันธ์-มีนาคม 2559 ซึ่งจำนวนแบบสอบถามที่ตอบกลับจำนวน 97 ชุด คิดเป็นร้อยละ 53.29 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ของจำนวนตอบกลับแบบสอบถาม จะต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 (Aker และคณะ, 2001) และเป็นไปตามเงื่อนไขการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณที่จะต้องมียุทธวิธีกลุ่มตัวอย่าง 15 ถึง 20 รายต่อหนึ่งตัวแปรอิสระ (Mason และ Perreault, 1991)

#### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วน Likert scale เป็นเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล เนื่องจากเป็นตัวสร้างตัววัดเชิงปริมาณที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานสามารถให้ผู้ตอบบอกความรู้สึกและความคิดอย่างมีทิศทาง สามารถชี้ให้เห็นถึงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างว่าเห็นด้วยหรือไม่ในระดับใดอย่างชัดเจน (Neuman, 2006)

ซึ่งแบบสอบถาม(questionnaire) แบ่งเป็น 6 ตอนรวมทั้งหมด 52 ข้อ ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่องาน จำนวนทั้งสิ้น 8 ข้อ ข้อคำถามปรับปรุงและพัฒนาจากมาตรวัดของ Hackman และ Oldham (1976) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังในงานอาชีพ จำนวนทั้งสิ้น 8 ข้อ ข้อคำถามปรับปรุงและพัฒนาจากมาตรวัดของ เอนก (2545) ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามการรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ จำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ ข้อคำถามปรับปรุงและพัฒนาจากมาตรวัดของ เอนก (2545) ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม จำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ ข้อคำถามปรับปรุงและพัฒนาจากมาตรวัดของ Thoits (1986) และตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่ออาชีพ จำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ ข้อคำถามปรับปรุงและพัฒนาจากมาตรวัดของ Meyer และคณะ (1993) คำตอบในแต่ละข้อเป็นแบบมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) ประเมินค่า 5 ระดับ (1=เห็นด้วยน้อยที่สุด ถึง 5=เห็นด้วยมากที่สุด) โดยได้ทำการ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยส่งแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการและด้านบริหารการพยาบาลในสถาบันการศึกษา 2 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาการสาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 1 ท่าน พิจารณาความถูกต้องเชิงเนื้อหาแล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงตามความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้ทรงคุณวุฒิ

นอกจากนั้นได้ทำการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามและความเที่ยง (Validity) ในครั้งนี้ได้ทดสอบ 5 ตัวแปร ได้แก่ ทัศนคติต่องาน ความคาดหวังในงาน การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ การสนับสนุนทางสังคม และความผูกพันต่ออาชีพ พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นและความเที่ยงในระดับที่ยอมรับได้ โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.6 (Hair และคณะ, 2006) และ Factor loading มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.4 (Nunnally และ Bernstein, 1994) ดังตารางที่ 1 จากนั้นทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยวิธี Pearson product-moment correlation และใช้ t-test ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ Pearson's (Haslam และ McGarty, 2003) พบว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัวมีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 0.01 ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 1** ค่า Factor loading และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด

ตัวแปร	ค่าความเที่ยง	ค่าความเชื่อมั่น
ทัศนคติต่องาน	0.61-0.85	0.85
ความคาดหวังในงาน	0.76-0.84	0.79
การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ	0.73-0.84	0.95
การสนับสนุนทางสังคม	0.82-0.88	0.90
ความผูกพันต่ออาชีพ	0.61-0.79	0.80

**สถิติที่ใช้ในการวิจัย**

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์แบบพหุคูณถอยแบบเชิงชั้น (Hierarchical regression analyses) เพื่อศึกษาอิทธิพลของทัศนคติต่องาน ความคาดหวังในงาน การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ และการสนับสนุนทางสังคมดังตัวแปรกำกับที่มีผลต่อความผูกพันต่ออาชีพ ซึ่งเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\text{สมการที่ 1 ความผูกพันต่ออาชีพ} = \alpha_{01} + \beta_1 \text{ทัศนคติต่องาน} + \beta_2 \text{ความคาดหวังในงาน} + \beta_3 \text{การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ} + \epsilon_1$$

$$\text{สมการที่ 2 ความผูกพันต่ออาชีพ} = \alpha_{02} + \beta_4 \text{ทัศนคติต่องาน} + \beta_5 \text{ความคาดหวังในงาน} + \beta_6 \text{การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ} + \beta_7 \text{การสนับสนุนทางสังคม} + \beta_8 (\text{ทัศนคติต่องาน} * \text{การสนับสนุนทางสังคม}) + \beta_9 (\text{ความคาดหวังในงาน} * \text{การสนับสนุนทางสังคม}) + \beta_{10} (\text{การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ} * \text{การสนับสนุนทางสังคม}) + \epsilon_2$$

**ผลการวิจัย**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกออกเป็น 2 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 97 ชุด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 85.6 โดยมีอายุเฉลี่ย 30-40 ปี ร้อยละ 52.6 สถานภาพสมรส ร้อยละ 64.9 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 84.5 มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี ร้อยละ 38.1 มีรายได้จากวิชาชีพพยาบาลต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 48.5

2) การทดสอบสมมติฐาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 2 พบว่า การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $x = 3.95$ ,  $S.D.=0.53$ ) รองลงมาได้แก่ ความผูกพันต่ออาชีพ ( $x = 3.70$ ,  $S.D.=0.50$ ) ทักษะคติต่องาน ( $x = 3.67$ ,  $S.D.=0.50$ ) การสนับสนุนทางสังคม ( $x = 3.37$ ,  $S.D.= 0.50$ ) และความคาดหวังในงาน ( $x = 3.29$ ,  $S.D.=0.55$ ) ตามลำดับและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับที่ยอมรับได้มีค่าไม่เกินที่ระดับ 0.80 (Steven, 1996)

**ตารางที่ 2** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตัวแปร	Mean	S.D.	ทัศนคติต่องาน	ความคาดหวังในงาน	การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ	การสนับสนุนทางสังคม	ความผูกพันต่ออาชีพ
ทัศนคติต่องาน	3.67	0.50	-				
ความคาดหวังในงาน	3.29	0.55	0.76**	-			
การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ	3.95	0.53	0.80**	0.69**	-		
การสนับสนุนทางสังคม	3.37	0.55	0.62**	0.53**	0.60**	-	
ความผูกพันต่ออาชีพ	3.70	0.50	0.40**	0.38**	0.55**	0.34**	-

\*\* $p < 0.01$ , \* $p < 0.05$

ข้อมูลที่น่าวิเคราะห์เป็นไปตามเงื่อนไขการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ไม่พบปัญหาเกี่ยวกับการมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหรือตัวแปรทำนายด้วยกัน ในการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ ตัวแปรอิสระมีความเป็นอิสระต่อกัน โดยพิจารณาจากค่า VIF พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 1.71- 4.47 ซึ่งค่าไม่เกิน 10 (Neter และคณะ, 1985) การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้เป็นแบบพหุถดถอยแบบเชิงชั้น (Hierarchical regression analyses) จากตารางที่ 3 ตัวแปรนำที่นำเข้าประกอบด้วย ทักษะคติต่องาน ความคาดหวังในงาน การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ พบว่าการรับรู้ค่านิยมวิชาชีพมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่ออาชีพ ( $\beta = -0.17$ ,  $P > 0.05$ , ( $\beta = 0.06$ ,  $P > 0.05$ ,  $\beta = 0.63$ ,  $P < 0.01$ , ตามลำดับและ  $R^2 = 0.29$ ) ซึ่งเขียนสมการได้ดังนี้ ความผูกพันต่ออาชีพ =  $\alpha_0 + \beta_3$ การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ +  $\epsilon_1$  โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีการรับรู้ค่านิยมวิชาชีพที่มากจะมีความผูกพันต่ออาชีพมากขึ้นด้วย จากนั้นทดสอบทักษะคติต่องาน ความคาดหวังในงาน การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพที่มีอิทธิพลร่วมจากการสนับสนุนทางสังคมกับความผูกพันต่ออาชีพพยาบาล พบว่า ทักษะคติต่องาน ความคาดหวังในงาน การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพที่มีอิทธิพลร่วมจากการสนับสนุนทางสังคมกับ

ความผูกพันต่ออาชีพไม่มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญ ( $\beta=0.27, P>0.05$ ,  $\beta=-0.20, P>0.05$ ,  $\beta=-0.14, P>0.05$ , ตามลำดับและ  $R^2 =0.33$ )

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่ออาชีพ ทักษะที่ต้องงาน ความคาดหวังในงาน การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพและการสนับสนุนทางสังคม

	ตัวแปรตาม	
	ความผูกพันต่ออาชีพ สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความผูกพันต่ออาชีพ สัมประสิทธิ์การ
	( $\beta$ )	ถดถอย ( $\beta$ )
ทักษะที่ต้องงาน	-0.17	-0.11
ความคาดหวังในงาน	0.06	0.07
การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ	0.63**	0.67**
การสนับสนุนทางสังคม		-0.12
ทักษะที่ต้องงาน x การสนับสนุนทางสังคม		0.27
ความคาดหวังในงาน x การสนับสนุนทางสังคม		-0.20
การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ X การสนับสนุนทางสังคม		-0.14
$R^2$	0.29	0.33
$R^2$ Change	0.26	0.27

\*\* $p<0.01$ , \* $p<0.05$

**สรุปผลและอภิปรายผล**

จากผลการศึกษาอิทธิพลของทักษะที่ต้องงาน ความคาดหวังในงาน การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ ที่มีต่อความผูกพันต่ออาชีพ และจากการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิธีการนำเข้าหรือตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมที่เป็นตัวแปรแทรกเพื่อร่วมทดสอบยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งการอภิปรายผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ทักษะที่ต้องงานไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันต่ออาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลวิชาชีพมีทักษะที่ต้องงานไม่ติดต่อกับความผูกพันต่ออาชีพ ซึ่งทักษะที่ต้องงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานได้ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีทักษะที่ต้องงานสูง ก็จะส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้นตามไปด้วยนั้นส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและอาชีพด้วยสอดคล้องกับผลการศึกษา นางพิมล และทินกร (2555) พบว่า นักศึกษาพยาบาลมีเจตคติที่ว้าวิชาชีพพยาบาลนั้นเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติมีคุณค่าและได้รับการยอมรับจาก

สังคม แต่ถ้ามีโอกาสการทำงานอื่นที่คิดว่าจะไม่ทำงานในวิชาชีพพยาบาล นั้นหมายความว่า นักศึกษาอาจจะไม่ดำรงคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลต่อไป โดยอาจจะมีการเปลี่ยนอาชีพเมื่อมีโอกาส (Nelson, Godfrey, และ Purdy, 2004)

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ความคาดหวังในงานไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันต่ออาชีพ ทั้งนี้ความคาดหวังเป็นความเชื่อของบุคคลว่าความพยายามหรือความขยันจะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ปรารถนา บุคคลจะมีพฤติกรรม การแสดงใด ๆ ตามความคาดหวังของบุคคลว่าพฤติกรรมหรือการกระทำนั้นจะนำมาซึ่ง ผลลัพธ์หรือรางวัลตอบแทนที่ต้องการ และจะมีพฤติกรรมมากขึ้นกับความน่าสนใจของผลลัพธ์นั้น (Vroom, 1964 อ้างถึงใน ราณี อลิชัยกุล, 2550) ความคาดหวังในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครพนมอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tella, Ayeni และ Propoda (2007) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันของพนักงานห้องสมุดในประเทศไนจีเรีย 200 คน ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันต่ออาชีพ ทั้งนี้พยาบาลวิชาชีพมีการยึดถือแนวทางปฏิบัติงานตามค่านิยมวิชาชีพซึ่งเป็นแนวทางที่ขึ้นากการปฏิบัติตนของพยาบาลวิชาชีพแล้ว จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความเชื่อตรงต่องาน มีทัศนคติที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติขององค์กร และมีความจงรักภักดีต่ออาชีพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Timothy, 2000; อนก, 2545; นงพิมล และ ทินกร, 2555) และ Duckett และคณะ (1997) พบว่านักศึกษาพยาบาลที่มีความเชื่อถือยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรว่าค่านิยมของวิชาชีพพยาบาลสอดคล้องกับค่านิยมในการดำรงชีวิตของนักศึกษาพยาบาล นักศึกษาจะมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่า “เป็นพยาบาล” จึงมักเล่าให้คนในครอบครัวและเพื่อน ๆ ฟังเสมอว่า “พยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีคุณค่าต่อสังคม” รู้สึกพอใจกับคำปฏิญาณของวิชาชีพการพยาบาลที่ประกาศแก่สังคม อีกทั้งยังสนใจติดตามข่าวสารที่เกี่ยวกับวิชาชีพอยู่เสมอ ทำให้นักศึกษาที่มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพพยาบาลในระดับมากทั้งสามด้าน ได้แก่ ความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานและความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพการพยาบาลต่อไป

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 พบว่า การสนับสนุนทางสังคมที่เป็นตัวแปรแทรก(moderator) ไม่สามารถทำนายการมีอิทธิพลร่วมกับความสัมพันธ์ระหว่าง



ทัศนคติต่องาน ความคาดหวังในงาน และการรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ ที่มีต่อความผูกพันต่ออาชีพ เพราะการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครพนม ที่มีต่อความช่วยเหลือหรือการคำจุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว ความรู้สึก ความปลอดภัย การได้รับความเอาใจใส่ และการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ทำให้การสนับสนุนทางสังคมไม่มีนัยสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่าง ทัศนคติต่องาน ความคาดหวังในงาน และการรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ ที่มีต่อความผูกพันต่ออาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Parsons และ Stonestreet (2004) พบว่า ปัจจัยที่สามารถดึงดูดให้พยาบาลคงอยู่ในองค์กรได้คือสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างแพทย์กับพยาบาล การได้รับการสนับสนุนและคำแนะนำจากผู้บริหาร สัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน การได้รับการช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา และยังพบว่า หากพยาบาลประจำการได้รับการสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านทรัพยากรในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัวมากขึ้นพยาบาลจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้นด้วย เนื่องจากการได้รับการสนับสนุนทางสังคมเป็นความต้องการพื้นฐานของบุคคลที่อยู่ร่วมกัน ซึ่งในการทำงานบริการพยาบาลจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย หากบุคคลได้รับการดูแลเอาใจใส่ในการทำงาน จะทำให้รู้สึกมั่นคงปลอดภัย มีคุณค่า และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เกิดความสุขในการทำงานได้ (ลักษมี และยุพิน, 2555)

ผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่ออาชีพ และทัศนคติต่องาน ความคาดหวังในงานไม่มีความสัมพันธ์กับกับความผูกพันต่ออาชีพ และพบว่าการสนับสนุนทางสังคมที่เป็นตัวแปรแทรกไม่ส่งผลอิทธิพลร่วมกับความสัมพันธ์ระหว่าง ทัศนคติต่องาน ความคาดหวังในงาน และการรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ ที่มีต่อความผูกพันต่ออาชีพ ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ปัจจัยที่สำคัญคือ การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ในการนำไปวางแผนพัฒนางานของวิชาชีพพยาบาล ที่ผู้บริหารต้องตระหนักในการสร้างกิจกรรมความผูกพันต่อวิชาชีพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นอีกหนึ่งแนวทางหนึ่งที่ทำให้มีความผูกพันต่ออาชีพมากยิ่งขึ้น งานวิจัยนี้เป็นการเติมเต็มข้อมูลสำหรับพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการวิชาชีพพยาบาลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการผูกพันอยู่ในวิชาชีพพยาบาลต่อไป

### ข้อเสนอแนะและงานวิจัยในอนาคต

ข้อเสนอแนะเชิงบริหารจัดการ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการส่งเสริม ดังนี้ 1) ควรสร้างและปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล โดยมีการโครงการจัดอบรมในเรื่องทัศนคติที่ดีและความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล เพื่อจะารู้สึกมีความภาคภูมิใจและรักในวิชาชีพ และความผูกพันต่ออาชีพ 2) ส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการองค์การ ให้องค์การมีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้มีความร่วมมือกันระหว่างบุคลากร มีความสามัคคีในหน่วยงาน มีการดูแลกันแบบพี่น้องทั้งเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมอาชีพ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับตนเอง และเพื่อนร่วมงาน 3) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยการให้ทุนหรือสนับสนุนปัจจัยทางการเงินในการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ การเข้าร่วมประชุมวิชาการต่าง ๆ ตลอดจนในการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ปริญญาเอก ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีขวัญกำลังใจ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่จะจูงใจให้พยาบาลทำงานอยู่ในวิชาชีพได้ยาวนาน

ข้อเสนอแนะต่อการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาตัวแปรหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่ออาชีพ เช่น วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศในองค์กร ความสมดุลของชีวิตและงาน รวมถึงศึกษาตัวแปรกำกับที่เป็นอิทธิพลร่วมที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่ออาชีพ เช่น การรับรู้ความเป็นอิสระในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการสนับสนุนองค์กร นอกเหนือจากนั้นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการรายงานด้วยตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามควรมีการเก็บจากองค์กรประเภทที่แตกต่างกัน เช่น เปรียบเทียบจากองค์กรในภาครัฐกับภาคเอกชน และในอนาคตควรมีการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน โดยมีการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้เข้าใจบริบทมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้ข้อมูลเพิ่มคุณภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อให้เกิดการอธิบายที่เป็นข้อสรุปอ้างอิงและยืนยันเชิงเหตุผลต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล. 2559. **อัตรากำลังเจ้าหน้าที่**. <http://www.nkphospital.go.th>. 30 มกราคม.
- นงพิมพ์ นิมิตอนันท์ และทินกร จังหาร. 2555. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล คณะวิทยาศาสตร์สุขภาพ และพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน”. **วารสารพยาบาลทหารบก**. 13(2): 61-71.
- ปริญดา เนตรหาญ, อารี ชิวเกษมสุข และอารีย์วรรณ อ่วมธานี. 2557. “ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร”. **วารสารพยาบาลทหารบก**. 15(2): 320-330.
- ราณี อิลิชัยกุล. 2550. “การจูงใจบุคลากรในองค์กร” ใน **ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารองค์การ หน่วยที่ 9**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ลักษมี สุตดี และยุพิน อังสุโรจน์. 2555. “แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง”. **วารสารเกื้อการุณย์**. 19(2): 42-58.
- ศิริพร จิรวัดน์กุล. 2555. **คุณภาพชีวิตกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต และความคิดคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ**. ใน การประชุมวิชาการนานาชาติ Women’s Health 2012 : Partnering for a Brighter Global Future. ณ โรงแรมดิเอ็มเมอรัลด์ 14-16 พฤศจิกายน 2555.
- สายบัว บุญหมื่น และคณะ. 2557. “ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลภาครัฐ”. **วารสารการจัดการ คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง**. 7(1): 125-138.

อนนท สุวรรณบัณฑิต. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องาน ความคาดหวังในงานอาชีพ และการรับรู้ค่านิยมวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของนักรังสีเทคนิค .** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Aaker, D. A., Kumar, V. and Day, G.S. 2001. **Marketing research.** New York: John Wiley and Sons.

Andrew, D. R. 2005. The nurse manature: Job satisfaction the nurse shortage and retention. **Journal of Nursing Management.** 13(4): 286-295.

Armstrong, P.I. and Crombie, G. 2000. Compromises in adolescents' occupational aspirations and expectations from grades 8-10. **Journal of Vocational Behavior.** 56: 82-98.

Bass, B.M. 1998. **Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact.** Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.

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.

Dennis, C. 1992. **Introduction to Psychology : Exploration and Application.** 6<sup>th</sup> ed., St.Paul : West Pub. Co.

Duckett, L., Rowan. M., Ryden, M., Krichbaum, K., Miller, M., and Wainwright, H. 1997. Progress in The Moral Reasoning of Baccalaureate Nursing Students Between Program Entry and Exit. **Nursing Research.** 46(4): 222-229.

Dutton, J. E. and Ashford, S. J. 1993. Selling issue to Top management. **Academic of Management Review.** 8(3): 397-428.

George, J. M. and Jones, G. R. 2005. **Understanding and Managing Organizational Behavior.** 4<sup>th</sup> ed. New Jersey: Pearson Education.

- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. 1976. Motivation through the design of work: Test of a Theory. **Organizational Behavior and Human Performance**.16: 250-279.
- \_\_\_\_\_.1980. **Work Redesign**, Reading, Mass. :Addison-Wesley.
- Hair, J.F.I., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. and Tatham, R.L. 2006. **Multivariate Data Analysis**. 6<sup>th</sup> Ed. New Jersey: Pearson.
- Haslam, S.A. and Mcgarty. C. 2003. **Research Methods and Statistics in Psychology**. SAGE Publishing Ltd., Great Britain.
- Hignett, S. M. and Lu, J. 2007. Evaluation of critical care space requirements for three frequent and high risk tasks. **Critical Care Nursing Clinics of North America**.19(2): 167-173.
- Hobfoll, S.E. 1998. **The Ecology of Stress**. Washington, DC: Hemisphere.
- \_\_\_\_\_. 2001. The influence of culture, community and the nested-self in the stress process: Advancing Conversation of Resource theory. **Journal of Applied Psychology**. 50(3): 337 -396
- Kaplan, R.M. and Friedman, L. 1997. **Adolescent Health Promotion in Minority Populations**. **Health Care and Health Policy for Adolescents**. Washington: American Psychological Association. 321-346.
- Katsikea,E.,Theodosiou,M.,Perdikis, N., and Kehagias,J. 2011. The Effects of Organizational Structure and Job Characteristics on Experts Sales Managers' Job satisfaction and Organizational commitment. **Journal of World Business**. 46: 221-233
- Mason, C.H. and Perreault, Jr. W.D.1991. Collinearity, Power, and Interpretation of Multiple regression analysis. **Journal of Marketing Research**. 28: 268-280.

- Metz, A. J., Fouad, N. and Helledy, K.I. 2009. Career aspirations and expectations of college students. **Journal of Career Assessment**. 17(2): 155-171.
- Meyer, J.P., Allen, N. J., and Smith, C. A. 1993. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. **Journal of Applied Psychology**. 74(1): 152-156.
- Moon, M. 2000. Organizational Commitment Revisited in New Public Management: Motivation, Organizational Culture, and Managerial Level. **Public Performance and Management Review**. 24(2): 94-177.
- Murray, H.A.1956. **Personality in Nature, Society, and Culture**. 2<sup>nd</sup> Ed. New York: Knopf.
- Murray, M. K. 2002. The nursing shortage: Past, present, and future. **Journal of Nursing Administration**. 32(2): 79-84.
- Nelson, D., Godfrey, L., and Purdy, J. 2004. Using a mentorship program to recruit and retain student nurses. **Journal of Nursing Administration**. 34(12): 551-553.
- Neter, J., Wasserman, W. and Kutner, M.H. 1985. **Applied Linear Statistical Models: Regression, Analysis of Variance, and Experimental Designs**. 2<sup>nd</sup> Ed. Homewood: Richard D. Irwin, Inc.
- Neuman, W.L. 2006. **Social Research Methods Qualitative and Quantitative Approaches**. 6<sup>th</sup> Ed. Pearson Education, Inc., US.
- Nunnally, J. C. and Bernstein I. H.1994. **Psychometric Theory**, McGraw-Hill Publishing, New York.

- Parsons, M. L. and Stonestreet, J. 2004. Staff nurse retention. **Nursing Leadership Forum**. 8(3): 107-113.
- Rokeach, M. 1980. **Beliefs, Attitudes and Values**: San Francisco: Jossey-Bass.
- Schwartz, S.H. 1992. **Universals in the content and structure of Value: Theory and empirical tests in 20 countries**. In M.
- Srisuphan, W. and Sawaengdee, K. 2012. Recommended policy-based solutions to shortage of registered nurses in Thailand. **Journal of Nursing Council**. 27(1): 5-12.
- Steers, R. M. and L. W. Porter (eds.). 1991. **Motivation and Work Behavior**. 5<sup>th</sup> Ed. New York: McGraw-Hill.
- Stevens, J. 1996. **Applied Multivariate Statistics For The Social Sciences**. 3<sup>rd</sup> Ed. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Tella, A., Ayeni, C. O., and Popoola, S. O. 2007. Work motivation, job satisfaction, and organisational commitment of library personnel in academic and research libraries in Oyo State, Nigeria. **Library Philosophy and Practice**. Retrieved on July 18, 2007
- Thoits, P.A. 1986. Social support as coping assistance. **Journal of Consulting and Clinical Psychology**. 54(4): 416-423.
- Timothy, J.H. 2000. Professional commitment among US physician executives in managed care. **Social Science and Medicine**. 50: 1433-1444.
- Vandenberg, R. J. and Scarpello, V. 1994. A Longitudinal Assessment of the Determinant Relationship Between Employee Commitments to the Occupation and the Organization. **Journal of Organizational Behavior**. 15: 535-547.

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2561

Vroom, H Victor. 1964. **Work and Motivation**. Now York : Wiley and Sons Inc.

Yamane, Taro.1973. **Statistics: An Introductory Analysis**. 3<sup>rd</sup> Ed. New York : Harper and Row Publication.