

# ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล ในมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

## Factors Influencing Career Engagement Among Nursing Students in a Public Autonomous University

วันวิสา บุญมา<sup>1</sup>, รุ่งฤดี กล้าหาญ<sup>2</sup> และ ชัยยุทธ กลีบบัว<sup>3</sup>  
Wanwisa Boonma<sup>1</sup>, Rungrudee Klaharn<sup>2</sup> and Chaityut Kleebbua<sup>3</sup>

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Srinakharinwirot University, Thailand

Corresponding Author, Email: <sup>1</sup>wanwisa.boonma@g.swu.ac.th

Retrieved: June 10, 2024; Revised: June 30, 2025; Accepted: June 30, 2025

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณใช้ระเบียบวิธีวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับลักษณะมุ่งอนาคต การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ และความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล (2) อิทธิพลของลักษณะมุ่งอนาคต และการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาลโดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ที่ศึกษาในระดับชั้นปีที่ 3-4 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 137 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.86 – 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย และการวิเคราะห์เส้นทาง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง ผลวิจัยพบว่า (1) ระดับค่าเฉลี่ยความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ( $M = 4.32, SD = 0.44$ ), การเห็นคุณค่าในตนเอง ( $M = 4.31, SD = 0.51$ ), ลักษณะมุ่งอนาคต ( $M = 4.24, SD = 0.47$ ) และความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ ( $M = 4.17, SD = 0.58$ ) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ (2) ตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตการเห็นคุณค่าในตนเองและความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ สามารถรวมอธิบายความแปรปรวนตัวแปรความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพได้ร้อยละ 64 และ (3) ลักษณะมุ่งอนาคตมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน ( $\beta = 0.37, p < 0.05$ ) ขณะเดียวกันการเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพโดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน ( $\beta = 0.24, p < 0.05$ )

**คำสำคัญ:** ลักษณะมุ่งอนาคต; การเห็นคุณค่าในตนเอง; ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ; ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ; นักศึกษาพยาบาล

### Abstract

This quantitative study was conducted using a causal relationship research design. The objectives were: (1) the level of future oriented, self-esteem, career adaptability, and the career engagement of nursing students; (2) the effects of the future oriented and self-esteem on career engagement with the mediating effect of career adaptability of nursing students. The data were

collected using stratified random sampling from 137 third- and fourth-year nursing students enrolled in the academic year 2023, A questionnaire was used as a tool in this study. The reliability of the instruments was assessed using Cronbach's alpha coefficient, with values ranging from 0.86 to 0.97. Data were analyzed using descriptive statistics and Path Analysis (PA). The statistical methods used included mean, standard deviation, coefficient of variation, skewness, and kurtosis. The following results: (1) the means of career adaptability ( $M = 4.32$ ,  $SD = 0.44$ ), self-esteem ( $M = 4.31$ ,  $SD = 0.51$ ), future orientation ( $M = 4.24$ ,  $SD = 0.47$ ), and career engagement ( $M = 4.17$ ,  $SD = 0.58$ ) were at a high level; (2) future orientation, self-esteem, and career adaptability able to explain 64% of career engagement; and (3) future oriented had an indirect effect on career engagement through career adaptability ( $\beta = 0.37$ ,  $p < 0.05$ ). Meanwhile self-esteem had an indirect effect on career engagement through career adaptability ( $\beta = 0.24$ ,  $p < 0.05$ ).

**Keywords:** Future Oriented; Self-esteem; Career Adaptability; Career Engagement; Nursing Students

## บทนำ

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ การขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพในการทำงาน องค์กรร่วมสมัยต้องการบุคลากรที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ รวมไปถึงการเชื่อมโยงจิตใจไปสู่การทำงาน และอุทิศตนในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ตนเองได้รับ (Đorđević et al., 2020) องค์กรด้านสุขภาพเป็นองค์กรหนึ่งที่ขับเคลื่อนองค์กร โดยมีทีมสหวิชาชีพต่าง ๆ ทำงานร่วมกัน พยาบาลเป็นกลุ่มวิชาชีพหนึ่งในทีมและเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดในโรงพยาบาล การปฏิบัติหน้าที่ที่พยาบาลต้องใช้ทั้งความรู้ ความชำนาญ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ (สุภสร อยู่วรรณกุล, 2563) อีกทั้งต้องอุทิศตนทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และใช้ศักยภาพที่มีเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ทางด้านการบริการที่ดี และมีความสุขร่วมด้วยในการทำงาน ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ

ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ (Career engagement) เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน (Engagement) นับเป็นกลยุทธ์สำคัญในการธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคลากรที่ยึดมั่นในวิชาชีพสูงจะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมสนับสนุนให้องค์กรก้าวหน้า พัฒนานตนเองอย่างมีอาชีพ และอุทิศตนตลอดการปฏิบัติหน้าที่ (Andrews & McDougall, 2012) ทั้งนี้ความยึดมั่นและการผูกพันในบทบาทของพยาบาลมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากจะช่วยให้พยาบาลมุ่งหวังให้ผู้ป่วยได้รับการบริการที่ดีที่สุด และสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ป่วยว่าจะได้รับการดูแลอย่างเต็มที่ เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคลากรที่สำคัญในทีมสุขภาพที่ดูแลผู้ป่วยให้สามารถดูแลตนเองได้เมื่อกลับคืนสู่ครอบครัวและสังคม (บุษบา เนติสารยาภากร และคณะ, 2564) จากข้อมูลการเปรียบเทียบสัดส่วนพยาบาลวิชาชีพต่อประชากรในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2555 และ ปี พ.ศ. 2564 พบว่าในปี พ.ศ. 2555 มีสัดส่วนพยาบาลวิชาชีพต่อประชากรเท่ากับ 1:495 และในปี พ.ศ. 2564 มีสัดส่วนเป็น 1:353 อย่างไรก็ตามแม้สัดส่วนพยาบาลวิชาชีพต่อจำนวนประชากรที่พยาบาลจะต้องดูแลมีจำนวนลดลงแต่อาชีพพยาบาลยังคงมีความขาดแคลน และไม่เพียงพอต่อความต้องการเข้าใช้บริการของประชาชน เนื่องจากสัดส่วนที่เหมาะสมควรเป็น 1:250 (กระทรวงสาธารณสุข, 2564) นอกจากนี้จากสถิติแผนปฏิรูปกำลังคนและภารกิจด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข (2562) พบว่า ผู้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งไม่ต่ออายุ ใบอนุญาตประมาณร้อยละ 2 ของผู้มีใบอนุญาตฯ ในปีนั้น ๆ และมีอัตราการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพจากระบบบริการไปทำงานอื่น หรือเปลี่ยนอาชีพเฉลี่ยประมาณร้อยละ 3.38 ต่อปี การที่มีผู้มีใบอนุญาตฯ ไม่ต่ออายุ หรือออก



จากระบบบริการไปทำงานอื่นส่งผลกระทบต่อความเพียงพอของบุคลากรทางการแพทย์ในระบบบริการสุขภาพ ทำให้ต้องมีการวางแผน และดำเนินการเพื่อเสริมสร้างกำลังคน และรักษาพยาบาลให้อยู่ในระบบอย่างต่อเนื่อง การสูญเสียบุคลากรสำคัญในการดูแลชีวิตผู้ป่วยสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตประชาชนที่กำลังก้าวเข้าสู่ความเสี่ยงในระบบสุขภาพ (กระทรวงสาธารณสุข, 2562)

ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความยืดหยุ่นผูกพันทางอาชีพพยาบาลมีหลายปัจจัยร่วมกัน เช่น จำนวนทรัพยากรในสถานพยาบาลที่มีอย่างจำกัด ซึ่งทำให้พยาบาลต้องเผชิญกับภาระงานที่เกินกำลัง ต้องทำงานในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือต้องทำงานล่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง (จิรนนท์ ลิเหล้ง และคณะ, 2565) ปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวล และความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน จนอาจนำไปสู่ความตั้งใจลาออกจากวิชาชีพ (Sayed Ahmed et al., 2019) อย่างไรก็ตาม หากพยาบาลมีความยืดหยุ่นผูกพันทางอาชีพในระดับสูง จะส่งผลให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น ทำให้สามารถดูแลผู้ป่วยด้วยความใส่ใจ มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น ลดความเครียด และเพิ่มอัตราการคงอยู่ในวิชาชีพได้

เมื่อเข้าสู่ช่วงเปลี่ยนผ่านจากการเป็นนักศึกษาสู่การทำงานจริง ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (Career adaptability) ถือเป็นการปรับตัวที่ช่วยให้นักศึกษาสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างสอดคล้องกัน เนื่องจากการเปลี่ยนบทบาท นักศึกษาต้องใช้ความแข็งแกร่งทั้งร่างกายและจิตใจเพื่อก้าวเข้าสู่การทำงานอย่างมืออาชีพ (Hlad' o et al., 2020) และการเปลี่ยนบทบาทของผู้เรียนสู่การเป็นผู้ปฏิบัติงานจริง ทำให้นักศึกษาต้องเผชิญกับการคาดหวังของผู้รับบริการเกี่ยวกับคุณภาพและมาตรฐานการบริการ (ปวีณา ลีเมธีธัญ และคณะ, 2565) หากนักศึกษาเข้าใจความท้าทายของงานจะช่วยสร้างความกล้าในการกำหนดเส้นทางอาชีพ และอาจนำมาซึ่งการมีสุขภาวะที่ดีเมื่อเข้าสู่โลกของการทำงานอันเป็นพลังของการควบคุมตนเองในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและเป็นตัวแปรสำคัญในทฤษฎีการประกอบสร้างอาชีพ (career construction theory; Savickas, 2005)

ดังที่กล่าวมาแล้ว ความยืดหยุ่นผูกพันทางอาชีพมีบทบาทสำคัญต่อการลดความเหนื่อยหน่าย ความตั้งใจลาออก และส่งเสริมอัตราการคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล ขณะเดียวกัน ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยให้นักศึกษาสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนผ่านจากการเรียนสู่การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในช่วงชั้นปีที่ 3 และ 4 ซึ่งนักศึกษาพยาบาลจะต้องเข้าสู่กระบวนการฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานพยาบาล และเริ่มเผชิญกับแรงกดดัน ความคาดหวัง และปัญหาที่ซับซ้อนในระบบบริการสุขภาพ (ปวีณา ลีเมธีธัญ และคณะ, 2565) ประสพการณ์เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่หล่อหลอมทัศนคติ และความผูกพันทางอาชีพของนักศึกษา

ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษากลุ่มนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และ 4 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เนื่องจากเป็นช่วงเวลาสำคัญของการสร้างคุณลักษณะทางวิชาชีพ ผ่านการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง ซึ่งอาจส่งผลโดยตรงต่อระดับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ และความยืดหยุ่นผูกพันทางอาชีพ ทั้งนี้ การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านจะช่วยวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในวิชาชีพ ซึ่งสามารถนำไปใช้เพื่อออกแบบกิจกรรมหรือหลักสูตรที่เสริมสร้างทักษะด้านการวางแผน การควบคุมตนเอง และความมุ่งมั่นในวิชาชีพ ส่งเสริมให้นักศึกษาตระหนักถึงคุณค่าในวิชาชีพพยาบาล อันจะนำไปสู่การลดปัญหาอัตราการลาออก และเพิ่มความมั่นคงของบุคลากรในสายงานพยาบาลในระยะยาว

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับลักษณะมุ่งอนาคต การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ และความยืดหยุ่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะมุ่งอนาคต และการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาลโดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน

### สมมติฐานการวิจัย

1. การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลทางตรงกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล
2. ลักษณะมุ่งอนาคตมีอิทธิพลทางตรงกับความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล
3. ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล
4. การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล
5. ลักษณะมุ่งอนาคตมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล
6. การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน
7. ลักษณะมุ่งอนาคตมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล โดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากร

นักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่กำลังศึกษาในระดับชั้นปีที่ 3 และ 4 ในปีการศึกษา 2566 รวมทั้งสิ้นจำนวน 217 คน (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม พ.ศ. 2566)

#### กลุ่มตัวอย่าง

นักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 3 และ 4 ในปีการศึกษา 2566 ที่มีความตั้งใจจะประกอบอาชีพพยาบาลเมื่อสำเร็จการศึกษา โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยเลือกใช้กฎแห่งความชัดเจน (Rule of Thumb) ตามแนวคิดของ Kline (2005, as cited in Memon et al., 2020) ซึ่งเสนอว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิเคราะห์หิโมเดลควรอยู่ที่ 10–20 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกตได้ สำหรับงานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร จึงควรมีก่อนกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 80 คน เพื่อป้องกันข้อมูลไม่ได้รับการตอบกลับ และความไม่สมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 160 คน และดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และพิจารณาเกณฑ์คัดเข้าของนักศึกษาพยาบาลที่มีความตั้งใจปฏิบัติงานในอาชีพพยาบาลเมื่อสำเร็จการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 137 คน จากการเก็บข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง รองลงมา เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 92.70 ( $n = 127$ ) และ 7.30 ( $n = 10$ ) ตามลำดับ ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างศึกษาในระดับชั้นปีที่ 4 คิดเป็น ร้อยละ 55.47 ( $n = 76$ ) รองลงมา ชั้นปีที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 44.53 ( $n = 61$ ) ตามลำดับ มีช่วงอายุตั้งแต่ 19 ไปจนถึง 24 ปี ( $M = 21.26$ ,  $SD = 1.34$ ) และนักศึกษาที่มีความตั้งใจปฏิบัติงานในสายอาชีพพยาบาลเมื่อสำเร็จการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานในสายงานพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 100.00

#### เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. เกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion criteria) คือ (1.) นักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ที่กำลังศึกษาในระดับชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2.) นักศึกษาที่มีความตั้งใจจะประกอบวิชาชีพพยาบาลภายหลังสำเร็จการศึกษา

2. เกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria) คือ นักศึกษาที่มีความล้าใจ หรือมีความสนใจเปลี่ยนสายงานหลังสำเร็จการศึกษา



### เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อคำถามมีจำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อคำถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับชั้นปี อายุ และความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในอาชีพพยาบาลเมื่อสำเร็จการศึกษา ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสำหรับวัดตัวแปรที่ศึกษาทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ลักษณะมุ่งอนาคต และการเห็นคุณค่าในตัวเอง ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด โดยมีขั้นตอนการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา
2. กำหนดนิยามศัพท์ตัวแปรที่ใช้ศึกษา และสร้างตารางการวิเคราะห์โครงสร้างตัวแปรที่ศึกษา
3. ร่างแบบสอบถามที่ต้องการนำมาศึกษาโดยทำการปรับภาษาให้เข้ากับบริบทกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ ของ Cox et al. (2015) แบบสอบถามความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ของ สุรวุฒิ อัสสพันธ์ และเสมอกาญจน์ โสภณศิริรักษ์ (2561) แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต ของ ญาณิศา จักรกลม และคณะ (2559) และแบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง ของ ทินกร วงศ์ปาริณย์ และณหทัย วงศ์ปาริณย์ (2554)
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พร้อมนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน
5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักศึกษาที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 ชุด จากนั้นนำผลที่ได้มาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach  $\alpha$  - Coefficient) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ การเห็นคุณค่าในตัวเอง และลักษณะมุ่งอนาคต มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 0.90 0.87 และ 0.86 ตามลำดับ

### การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC/E/G-277/2566 วันที่รับรอง 11 พฤศจิกายน 2566

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. หลังจากได้รับหนังสืออนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเสนอคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้วิจัยติดต่อและขอความอนุเคราะห์จากอาจารย์ผู้ดูแลนักศึกษาพยาบาลในการเก็บข้อมูล เมื่อรับการอนุญาตผู้วิจัยจึงประสานงานและเก็บข้อมูลโดยวิธีการส่งแบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 160 คน
3. ระยะเวลาการเก็บข้อมูล คือ เดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนมีนาคม 2567 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบแบบสอบถาม และพิจารณาเกณฑ์คัดเข้าของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ทั้งสิ้น 137 คน คิดเป็นร้อยละ 85.63 ทั้งนี้ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยเลือกใช้กฎแห่งความชัดเจน (Rule of Thumb) ตามแนวคิดของ Kline (2005, as cited in Memon et al., 2020) ที่ระบุว่าขั้นต่ำควรมีผู้เข้าร่วมวิจัยอย่างน้อย 80 คน ดังนั้นผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 137 คน ถือว่าเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบตามวัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ผู้วิจัยใช้ คือ ความถี่ และร้อยละ (2) ระดับลักษณะมุ่งอนาคต การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ และความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล สถิติที่ผู้วิจัยใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ค่าความเบ้ (Sk) และค่าความโด่ง (Ku) และ (3) อิทธิพลของการเห็นคุณค่าในตนเอง ลักษณะมุ่งอนาคต ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ และความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ สถิติที่ผู้วิจัยใช้ ได้แก่ สถิติไค-สแควร์ ค่า  $p$ -value ค่า RMSEA ค่า CFI และค่า TLI

### ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 2 ประเด็น มีดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่มีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.32$ ,  $SD = 0.44$ ) การเห็นคุณค่าในตนเองค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.31$ ,  $SD = 0.51$ ) ลักษณะมุ่งอนาคตค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.24$ ,  $SD = 0.47$ ) และความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.17$ ,  $SD = 0.58$ ) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) และส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล มีดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันในการทำนายตัวแปรความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ เป็นการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นผ่านการวิเคราะห์ค่าองค์ประกอบการขยายความแปรปรวน (Variance Inflation Factor : VIF) ซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่า ค่า VIF อยู่ระหว่าง 2.22 ถึง 3.18 และค่า Tolerance ระหว่าง 0.31 ถึง 0.45 ซึ่งผ่านเกณฑ์ข้อตกลงเบื้องต้นของ Hair et al. (2010) ที่ระบุว่า ค่า VIF ไม่ควรสูงกว่า 5 และค่า Tolerance ควรมีค่ามากกว่า 0.20 ดังนั้น การวิเคราะห์ปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) สรุปได้ว่าตัวแปรทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า VIF และค่า Tolerance

| ตัวแปร    | การเห็นคุณค่า<br>ในตนเอง | ลักษณะมุ่ง<br>อนาคต | ความสามารถในการ<br>ปรับตัวทางอาชีพ | ความยึดมั่น<br>ผูกพันทางอาชีพ |
|-----------|--------------------------|---------------------|------------------------------------|-------------------------------|
| mean      | 4.31                     | 4.24                | 4.32                               | 4.17                          |
| SD        | 0.51                     | 0.47                | 0.44                               | 0.58                          |
| VIF       | 2.22                     | 2.79                | 3.18                               |                               |
| Tolerance | 0.45                     | 0.36                | 0.31                               |                               |

2.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุและผลของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 0.39,  $df = 1$ ,  $p$ -value = 0.53, ค่า RMSEA = 0.00, ค่า CFI = 1.00 และค่า TLI = 1.00

เมื่อพิจารณาค่าความสอดคล้อง (model fit indices) พบว่า ค่า Chi-square ควรอยู่ในระดับต่ำ และไม่มีค่านัยสำคัญทางสถิติ ( $p$ -value > 0.05) (Kline, 2005) นอกจากนี้ ค่า RMSEA ควรมีค่าต่ำกว่า 0.08 ค่า CFI และค่า TLI ควรมีค่ามากกว่า 0.95 จึงจะผ่านเกณฑ์ (Beauducel & Herzberg, 2006) นอกจากนี้

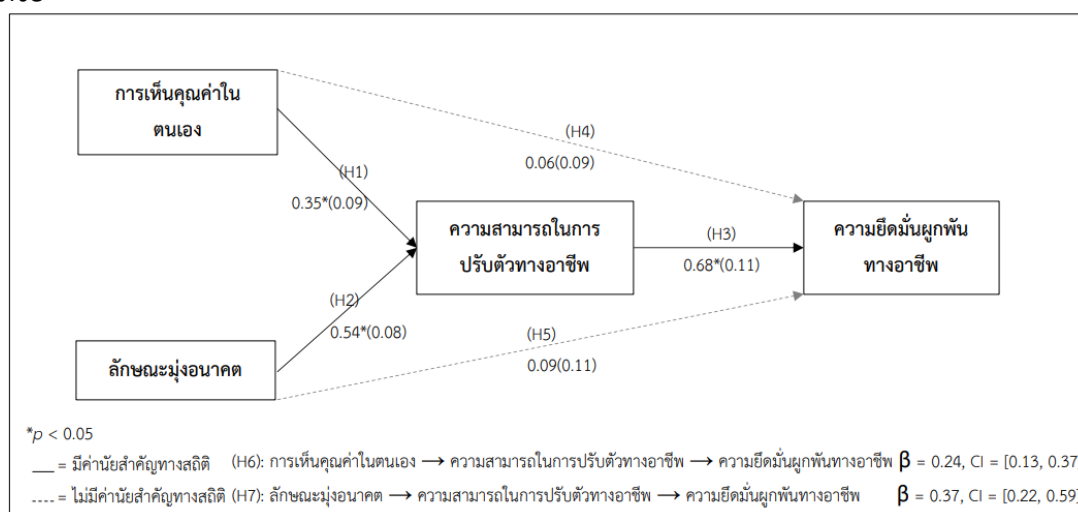
ตัวแปรการเห็นคุณค่าในตนเอง ลักษณะมุ่งอนาคต และความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ สามารถร่วมอธิบายความแปรปรวน ( $R^2$ ) ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล ได้ร้อยละ 64 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสถิติการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม

| ตัวแปรตาม                                                                                        | ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ |       |       | ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ |       |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-------|-------|--------------------------------|-------|----|
| ตัวแปรต้น                                                                                        | TE                        | DE    | IE    | TE                             | DE    | IE |
| ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ                                                                   | -                         | 0.68* | -     | -                              | -     | -  |
| การเห็นคุณค่าในตนเอง                                                                             | 0.30*                     | 0.06  | 0.24* | -                              | 0.35* | -  |
| ลักษณะมุ่งอนาคต                                                                                  | 0.46*                     | 0.09  | 0.37* | -                              | 0.54* | -  |
| ค่าสถิติ                                                                                         |                           |       |       |                                |       |    |
| Chi-square = 0.39, $df$ = 1, $p$ -value = 0.53, ค่า RMSEA = 0.00, ค่า CFI = 1.00, ค่า TLI = 1.00 |                           |       |       |                                |       |    |
| R-Square                                                                                         | 0.64                      |       |       | 0.67                           |       |    |

หมายเหตุ : TE คือ อิทธิพลโดยรวม, DE คือ อิทธิพลทางตรง, IE คือ อิทธิพลทางอ้อม

\* $p < 0.05$



Chi-square = 0.39,  $df$  = 1,  $p$ -value = 0.53, ค่า RMSEA = 0.00, ค่า CFI = 1.00 และค่า TLI = 1.00

ภาพที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล

## อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจ สามารถนำเสนอในการอภิปรายดังต่อไปนี้

### 1. ระดับลักษณะมุ่งอนาคต การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ และความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล

1.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะมุ่งอนาคตของนักศึกษาพยาบาล พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.24$ ,  $SD = 0.47$ ) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การที่นักศึกษาพยาบาลมีลักษณะมุ่งอนาคตในระดับมาก เนื่องด้วยนักศึกษาสามารถคาดการณ์อนาคตและเล็งเห็นถึงผลดีหรือผลเสียที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตเมื่อตนประกอบวิชาชีพพยาบาลหลังสำเร็จการศึกษา นอกจากนี้สามารถวางแผนและตัดสินใจแก้ไขอุปสรรคที่เข้ามาขัดขวางให้เป็นไปอย่างราบรื่นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลีวัล เลิศสาครศิริ และวิลาวัลย์ เพ็งพานิช (2563) พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตทางการเรียนอยู่ในระดับดีมาก ( $M = 4.26$ ,  $SD = 0.49$ ) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Alm et al. (2019) ที่ระบุว่า การตระหนักถึงความก้าวหน้าในงาน ไม่หยุดนิ่งในการที่จะพัฒนาตนเกี่ยวกับอาชีพที่ตนดำรงอยู่ เพื่อ

เตรียมพร้อมรับมือกับอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น หรือนำความรู้มาเป็นสิ่งที่เอื้อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นมากขึ้น ซึ่งอาจนำไปสู่ความยืดหยุ่นผูกพันทางอาชีพ

1.2 ผลการวิเคราะห์การเห็นคุณค่าในตนเอง นักศึกษาพยาบาล พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง นักศึกษาพยาบาลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.31, SD = 0.51$ ) ซึ่งแสดงให้เห็นว่านักศึกษาพยาบาลมีทัศนคติหรือมุมมองต่อตนเองในทิศทางบวกโดยเป็นการรับรู้ว่าคุณค่า มีศักยภาพเช่นเดียวกับบุคคลอื่นรู้จักการเคารพตนเอง พร้อมทั้งรู้จักความสามารถที่ตนเองมี ยอมรับในสิ่งที่ตนเป็น ไม่ด้อยค่าตนเอง และพัฒนาตนไปสู่เป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Schmitt & Scheibe (2022) ที่ศึกษารูปแบบระยะยาว (Longitudinal study) จำนวน 4 ช่วงเวลากับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 709 คน โดยในการศึกษาครั้งที่ 3 ได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มพนักงานประจำที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ช่วงโควิด-19 จำนวน 198 คน พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.38, SD = 1.79$ ) อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Cherry (2022) ที่กล่าวว่าการเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษา โดยผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงมักมีความมั่นใจ กล้าตัดสินใจ และกล้าวางแผนอนาคต ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อเส้นทางอาชีพในระยะยาว ทั้งนี้ การเห็นคุณค่าในตนเองจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่เชื่อมโยงไปสู่การปรับตัวทางอาชีพ และนำไปสู่ความยืดหยุ่นผูกพันในวิชาชีพพยาบาล

1.3 ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.32, SD = 0.44$ ) แสดงให้เห็นว่านักศึกษาพยาบาลมีการวางแผนเส้นทางการประกอบอาชีพหลังสำเร็จการศึกษา มีความพยายาม มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ได้รับมอบหมาย พิจารณาเส้นทางวิชาชีพของตน เรียนรู้สิ่งใหม่ที่จะช่วยตนเองสามารถมองเห็นเส้นทางอาชีพที่ตนเองสนใจได้ชัดเจนมากขึ้น และประกอบกับการมีความมุ่งมั่นไปสู่การประกอบอาชีพตามสายงานที่ตนได้เรียนรู้มา ดังงานวิจัยของ พิไลพร สุขเจริญ และคณะ (2563) พบว่า เมื่อนักศึกษาพยาบาลได้เข้าไปดูแลช่วยเหลือ และให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยในสถานการณ์จริง นักศึกษาพยาบาลจะมีการปรับตัว และให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยอย่างดีที่สุด เพื่อทำให้ผู้ป่วยมีความสุขสบาย โดยภายหลังการดูแลพบว่า ผู้ป่วยให้ความเป็นมิตรให้กำลังใจ และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักศึกษาพยาบาลผลที่ตามมา คือ ความรู้สึกสุขใจ และอึดอ้อมใจที่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการดูแลผู้ป่วยและต้องการที่จะให้การดูแลผู้ป่วยอย่างดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Neault & Pickerell (2011) ระบุว่า หากบุคคลรับรู้ถึงระดับความสามารถของตนและความท้าทายในงานอยู่ในระดับเหมาะสมจะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการประกอบอาชีพที่ตนเองเลือก และทางตรงกันข้ามหากบุคคลไม่สามารถรักษาสอดคล้องดังกล่าวไว้ได้นำไปสู่การถดถอยหรือการเพิกเฉยต่ออาชีพของตน

1.4 ผลการวิเคราะห์ความยืดหยุ่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.17, SD = 0.58$ ) แสดงให้เห็นว่านักศึกษาพยาบาลมีความมุ่งมั่น ความมานะที่จะศึกษาจากหลายแหล่ง และลงมือปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรมพยาบาลเพื่อศักยภาพของตนให้สามารถก้าวสู่โลกแห่งวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังงานวิจัยของ Kim & Seo (2021) ที่ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยทั้ง 3 แห่งในประเทศเกาหลีใต้ จำนวน 200 คน พบว่า ความผูกพันในงาน (job engagement) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.40, SD = 1.01$ ) และมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพการให้บริการพยาบาล โดยมีการเน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง นอกจากนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Schaufeli & Bakker (2020) ซึ่งอธิบายว่าบุคคลที่มีความยืดหยุ่นผูกพันกับงานจะแสดงพฤติกรรมเชิงบวก เช่น ความกระตือรือร้น (Vigor) ความทุ่มเท (Dedication) และการจดจ่อกับงาน (Absorption) ส่งผลให้สามารถรับมือกับความท้าทายและปรับตัวได้ดีในสถานการณ์การทำงานจริง นอกจากนี้สอดคล้องกับแนวคิด Job Demands-Resources Model (JD-R) ที่ได้รับการปรับปรุงโดย Bakker & Demerouti (2017) เสนอว่า หากบุคคลได้รับการสนับสนุนจากทรัพยากรในงาน เช่น การนิเทศ ฝึกปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ และแรงสนับสนุน

จากเพื่อนร่วมวิชาชีพ จะช่วยลดผลกระทบจากข้อเรียกร้องในงาน (Job Demands) และส่งเสริมให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีเสถียรภาพและยั่งยืน

## 2. บทบาทของลักษณะมุ่งอนาคตและการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรง พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ ( $\beta = 0.09, p = 0.40$ ) ซึ่งอาจเนื่องมาจากนักศึกษายังอยู่ในช่วงการศึกษา และยังไม่ได้เข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างเต็มตัว จึงยังไม่มีประสบการณ์ตรงจากการทำงานจริง ส่งผลให้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพในช่วงนี้แตกต่างจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานแล้ว ในช่วงเวลาที่ยังศึกษาอยู่นักศึกษาอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการเรียนการสอน การสนับสนุนจากอาจารย์และสถาบันการศึกษา รวมถึงแรงจูงใจภายใน และการรับรู้คุณค่าของวิชาชีพพยาบาลมากกว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานจริง และการสนับสนุนจากองค์กรพยาบาล ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงกับพยาบาลที่ทำงานแล้ว และส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันและความยึดมั่นในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ผลการศึกษานี้จึงสะท้อนให้เห็นว่าในกลุ่มนักศึกษาพยาบาลการมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาปัจจัยสนับสนุนภายในสถาบัน เช่น การเสริมสร้างความพึงพอใจในกระบวนการเรียนรู้และการส่งเสริมคุณค่าตนเอง อาจเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ ก่อนที่นักศึกษาจะเข้าสู่การปฏิบัติงานจริงในอนาคต โดยความพึงพอใจในงานและการได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอจะส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพที่สูงขึ้น การศึกษาเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพในวิชาชีพพยาบาลไม่ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะมุ่งอนาคตเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลจากหลายปัจจัยที่ต้องได้รับการพิจารณาร่วมกัน เพื่อสนับสนุนและพัฒนาความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพพยาบาลให้ดียิ่งขึ้น (สุภสร อยู่วรรณกุล, 2563) ดังงานวิจัยของทิพย์วรรณ มงคลติกุล (2554) พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีจิตลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมากมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีจิตลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนน้อย แต่ไม่พบว่ามีผลผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ( $F = 0.77, p > 0.05$ ) นอกจากนี้แนวคิดลักษณะมุ่งอนาคตของ Nurmi (1991) ในมิติการประเมินผล (evaluation) ซึ่งเชื่อมโยงเกี่ยวกับสิ่งที่บุคคลสนใจและคาดหวังว่าจะได้รับจริง นอกจากนี้ Nurmi (2005) ระบุเพิ่มเติมว่า มิติแรงจูงใจจะเพิ่มหรือลดลงขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของบุคคล หากบุคคลมีระดับแรงจูงใจน้อยจะแสดงออกถึงความกลัว ความวิตกกังวล ความสงสัย หรือความไม่มั่นใจในเส้นทางอนาคตของตนเอง และในขั้นของการประเมินผลบุคคลจะนำความรู้สึกเข้ามาร่วมประเมินเกี่ยวกับอนาคตของตนซึ่งเกี่ยวเนื่องกับคุณลักษณะของบุคคล และการตระหนักถึงผลดีหรือผลเสียที่ตนเองจะได้รับ

ขณะเดียวกัน การเห็นคุณค่าในตนเองไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ ( $\beta = 0.06, p = 0.50$ ) อาจเป็นเพราะบทบาทและลักษณะงานของนักศึกษาพยาบาลที่ยังอยู่ในช่วงฝึกฝนและเรียนรู้ภายใต้ข้อจำกัดของระบบการศึกษาและการฝึกปฏิบัติ ซึ่งอาจทำให้การรับรู้คุณค่าในตนเองยังไม่ส่งผลโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพเท่ากับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน การสนับสนุนจากองค์กร หรือสภาพแวดล้อมในการเรียนและฝึกปฏิบัติ นอกจากนี้ ในบริบทของวิชาชีพพยาบาลที่มีบทบาทเฉพาะตัว ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะและการเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานจริงมากกว่าการเห็นคุณค่าในตนเองโดยตรง ทั้งนี้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow & Lewis, 1987) สามารถช่วยอธิบายได้ว่า บุคลากรพยาบาลอาจให้ความสำคัญกับความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น ความมั่นคงในอาชีพและการยอมรับในองค์กรมากกว่าการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งส่งผลให้ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพไม่ได้ขึ้นอยู่กับ การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นหลัก แต่การเห็นคุณค่าในตนเองมีผลอย่างมากต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล เนื่องจาก การมีความเชื่อในคุณค่าของตนเองช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความผูกพันต่อวิชาชีพ ทำให้นักศึกษาพยาบาลมีความก้าวหน้าและมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ (อังคณา หมอนทอง และคณะ, 2564) อย่างไรก็ตาม การแสดงออกของนักศึกษาเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพอยู่ในระดับมากซึ่งแสดงให้เห็น

ว่านักศึกษามีความสนใจในการเรียนรู้ และพัฒนาตนจนไปสู่การประกอบวิชาชีพพยาบาลหลังสำเร็จการศึกษาแต่อาจเกิดความไม่มั่นใจ หรือความลังเลใจที่จะดำรงในวิชาชีพพยาบาล ดังนั้น การสร้างความเชื่อในคุณค่าของตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความยึดมั่นและความผูกพันทางอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังงานวิจัยของ Schmitt & Scheibe (2022) ในการศึกษาครั้งที่ 3 พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองระยะที่ 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพระยะที่ 3 ( $r = 0.33, p < 0.01$ ) และความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพระยะที่ 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพระยะที่ 3 ( $r = 0.43, p < 0.01$ ) นอกจากนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Pathardikar et al. (2019) ที่ระบุว่า บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะมีแนวโน้มของการเกิดความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพสูงตามด้วยเช่นกัน

### 3. บทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล

จากการศึกษาพบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ที่มีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านมีความสอดคล้องกับแนวคิดโครงสร้างในการปรับตัวเพื่อการประกอบสร้างอาชีพ (Career Construction Model of Adaptation) และทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการตอบสนองต่อการปรับตัวทางอาชีพ และสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ทางอาชีพได้ (Savickas, 2013; Rudolph et al., 2017)

เมื่อตรวจสอบค่าอิทธิพลทางอ้อม พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพโดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $\beta = 0.37, p < 0.05$ ) และมีค่าอิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.46 ( $\beta = 0.46, p < 0.05$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zyberaj et al. (2022) พบว่า ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพระยะที่ 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพในระยะที่ 2 ( $r = 0.32, p < 0.001$ ) นอกจากนี้ยังพบว่าความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพระยะที่ 1 มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพระยะที่ 2 ( $\beta = 0.29, SE = 0.11$ ) ซึ่ง Rudolph et al. (2017) กล่าวว่า อิทธิพลทางอ้อมของลักษณะมุ่งอนาคตอาจทำให้พวกเขามีความยืดหยุ่นและสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น นอกจากนี้บทบาทและลักษณะมุ่งอนาคตที่มีความเชื่อมั่นและรักในงานที่ทำ อาจช่วยส่งเสริมความมั่นใจและความเพียรในการทำงานของพวกเขาอีกด้วย ในทางกลับกันความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพที่ไม่ดีหรือการไม่มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงอาจทำให้พวกเขารู้สึกไม่มั่นใจในเส้นทางอาชีพในอนาคต ดังนั้น การส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพและการพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตที่มีความเชื่อมั่นและมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างพยาบาลที่มีคุณภาพและมีความเชี่ยวชาญในอนาคต

ขณะเดียวกันผลการวิจัย พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพโดยมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านที่สถิติระดับ 0.05 ( $\beta = 0.24, p < 0.05$ ) และมีค่าอิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.30 ( $\beta = 0.30, p < 0.05$ ) ซึ่งการเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเองช่วยสร้างความมั่นใจในทักษะและความสามารถของตนเองในการปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสะท้อนถึงความกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเองในวิชาชีพการพยาบาล ซึ่งเป็นผลให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน และเกิดการไปสู่การยึดมั่นและความผูกพันทางอาชีพที่ดีขึ้นในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rudolph et al. (2017) และ Johnston (2018) ที่พบว่าปัจจัยการเห็นคุณค่าในตนเอง และลักษณะมุ่งอนาคตส่งผลต่อความผูกพัน (Engagement) และสอดคล้องกับ Alm et al. (2019) ที่ระบุว่า การตระหนักถึงความก้าวหน้าในงาน ไม่หยุดนิ่งที่จะพัฒนาตนเกี่ยวกับอาชีพที่ตนดำรงอยู่เพื่อเตรียมพร้อมในการรับมือกับอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น หรือนำความรู้มาเป็นสิ่งที่เอื้อให้การทำงานมีความราบรื่น ซึ่งความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพสามารถทำหน้าที่บทบาทของการส่งผ่านระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองสู่ความยึดมั่นผูกพันทางอาชีพ

## องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษาโดยใช้กรอบแนวคิดของ Rudolph et al. (2017) ที่วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ในการศึกษารุ่นนี้ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ลักษณะมุ่งอนาคต และการเห็นคุณค่าในตนเองไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเชื่อมั่นผูกพันทางอาชีพ แต่พบว่ามีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ นอกจากนี้ยังพบว่าความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediator) มีอิทธิพลทางตรงต่อความเชื่อมั่นผูกพันทางอาชีพ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถาบันการศึกษาควรออกแบบกิจกรรมหรือรายวิชาที่ส่งเสริม ลักษณะมุ่งอนาคต และการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษาพยาบาล โดยอาจใช้เทคนิคการตั้งเป้าหมายในอนาคต การสะท้อนตนเอง (Self-Reflection) และการวางแผนพัฒนาตน (Individual Career Planning) เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถมองเห็นอนาคตตนเองในวิชาชีพ และสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเติบโตในสายงานพยาบาล
2. จากผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีอิทธิพลเชิงส่งผ่านต่อความเชื่อมั่นผูกพันทางอาชีพ ดังนั้น คณะพยาบาลศาสตร์ควรส่งเสริมให้นักศึกษาได้ฝึกทักษะการปรับตัวผ่านสถานการณ์จำลองในรายวิชาฝึกปฏิบัติหรือกิจกรรมแบบ Experiential Learning เพื่อให้นักศึกษาสามารถเรียนรู้การรับมือกับความเปลี่ยนแปลง และเกิดความพร้อมในการเข้าสู่วิชาชีพอย่างมั่นคง
3. ควรใช้ผลการวิจัยในการ ปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตร ให้มีองค์ประกอบที่เน้นการสร้างแรงจูงใจจากภายใน เช่น การจัดเวิร์กช็อปพัฒนาตนเองเชิงจิตวิทยา การสะท้อนอนาคตทางอาชีพ และกิจกรรมแนะแนวที่เจาะจงสำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 3-4 ซึ่งเป็นช่วงเปลี่ยนผ่านที่สำคัญต่อการวางตัวตนทางวิชาชีพ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

1. การวิจัยครั้งต่อไป ศึกษาแบบระยะยาว (Longitudinal) ในกลุ่มบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ หรือพยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงาน เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงความเชื่อมั่นผูกพันทางอาชีพของบุคลากรในช่วงเวลาต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานโยบาย หรือโปรแกรมต่าง ๆ
2. ในการวิจัยเพื่อต่อยอดครั้งต่อไปอาจจะใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) โดยอาจจัดให้มีการทำสนทนากลุ่ม หรือโปรแกรมเสริมสร้างการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานร่วมด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

กระทรวงสาธารณสุข. (2562). แผนปฏิรูปกำลังคนและภารกิจด้านสุขภาพ. สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2567, จาก [https://pt.or.th/PTCouncil/file\\_attach/Att201907301564486064\\_1.pdf](https://pt.or.th/PTCouncil/file_attach/Att201907301564486064_1.pdf)

- กระทรวงสาธารณสุข. (2564). *ข้อมูลทรัพยากรสาธารณสุข*. สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2567, จาก <https://www.moph.go.th/>
- จิรนนท์ ลิเหล้ง และ ประภาพร ชูกำเนิด. (2564). ปัจจัยทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ญาณิศา จักรกลม, ณัฐธัญ ศิริทรงกล และ ณัฐวีร์ ว่องวิทย์โอฬาร. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับประทานอาหารอย่างมีสติกับพฤติกรรมรับประทานอาหารที่ส่งผลต่อสุขภาพ โดยมีดุลยทัศนกาลเป็นตัวแปรส่งผ่าน. *จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/57932>
- ทินกร วงศ์ปการันย์ และณทัย วงศ์ปการันย์. (2554). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองของโรเซนเบิร์ก:การศึกษาในนักศึกษาไทย. *วารสารสมาคมจิตเวชแห่งประเทศไทย*, 56(1), 59-70.
- ทิพย์วรรณ มงคลติกุล. (2554). *บทบาทของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การและจิตลักษณะมุ่งอนาคต* ควบคุมตนที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุษบา เนติสารยาภากร, และคณะ. (2564). ทศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล และการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่. *วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน*, 8(1), 35-52.
- ปวีณา ลิ้มเจริญ, ยุวณุช สัตยสมบูรณ์, สุนธธา คงศีล, และ จุฑาธิป ศีลบุตร. (2565). การใช้บริการแพทย์แผนไทยของผู้ป่วยเบาหวานชนิดที่ 2 ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 31(6), 975-983.
- พิไลพร สุขเจริญ, จิตาภา พลรักษ์, และรภัทร เพชรสุข. (2563). ความสุขในการเรียนตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาล. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี*, 31(2), 158-170.
- มาลีวัล เลิศสาครศิริ, และวิลาวัลย์ เพ็งพานิช. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของนักศึกษาพยาบาลสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลและการศึกษา*, 13(2), 93-106.
- สุกสร อยู่วรรณกุล. (2563). *ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของนักศึกษาแพทย์แผนไทยประยุกต์: บทบาทความเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ* (ปริญญาานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรวิทย์ อัสสพันธุ์, และเสมอภาณุจน์ โสภณศิริรักษ์. (2561). การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและเกณฑ์ปกติของแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (Career adapt-abilities scale) ฉบับภาษาไทยของนักศึกษาปริญญาตรีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*, 19(2), 167-181.
- อังคณา หมอนทอง และคณะ. (2564). ผลการเตรียมความพร้อมในการฝึกปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริงต่อการรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลบนหอผู้ป่วย. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*. 27(ฉบับพิเศษ), 46-58.
- Alm, S., Forsberg, H., & Gerdner, A. (2019). School effectiveness and students' future orientation: A multilevel analysis of upper secondary schools in Stockholm, Sweden. *Journal of Adolescence*, 70, 62-73.
- Andrews, B., & McDougall, J. (2012). Curation pedagogy for media studies: (Further) towards the inexpert. *Media Studies*, 3(6), 37.

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285.
- Beauducel, A., & Herzberg, P. Y. (2006). On the Performance of Maximum Likelihood Versus Means and Variance Adjusted Weighted Least Squares Estimation in CFA. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 13*(2), 186–203.
- Cherry, K. (2022). *What Is Self-Esteem?*. Retrieved January 15, 2024, from <https://www.verywellmind.com/what-is-self-esteem-2795868>
- Cox, D. W., Kronholz, J. F., & Bernard, D. L. (2015). Occupational engagement scale–student: development and initial validation. *Journal of Career Assessment, 23*(1), 107–116.
- Đorđević, B., et al. (2020). The impact of employees' commitment on organizational performances. *Strategic Management, 25*(3), 28–37.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hlad' o, P., Marek, M., & Šramová, B. (2020). Career adaptability and social support of vocational students leaving upper secondary school. *Journal of Career Assessment, 28*(3), 478–495.
- Johnston, C. S. (2018). A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook. *Journal of Career Assessment, 26*(1), 3–30.
- Kim, H., & Seo, K. (2021). Impact of job engagement on the quality of nursing services: The effect of person-centered nursing in South Korean nurses. *Healthcare, 9*(7), 826.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (4<sup>th</sup> ed.). New York: Guilford Press.
- Maslow, A. H., & Lewis, K. J. (1987). Maslow's hierarchy of needs. *Salenger Incorporated, 14*(17), 987–990.
- Memon, M. A., Ting, H., Cheah, J.-H., Thurasamy, R., Chuah, F., & Cham, T. H. (2020). Sample size for survey research: Review and recommendations. *Journal of Applied Structural Equation Modeling, 4*(2), i–xx. [https://doi.org/10.47263/jasem.4\(2\)01](https://doi.org/10.47263/jasem.4(2)01)
- Neault, R. A., & Pickerell, D. A. (2011). Career engagement: Bridging career counseling and employee engagement. *Journal of Employment Counseling, 48*(4), 185–188.
- Pathardikar, A., Yadav, R., & Patwardhan, M. (2019). Self-esteem and work engagement influencing job satisfaction. *The Indian Journal of Commerce, 72*(2), 55–68.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 17–34.
- Savickas, M. L. (2005). Career development and counseling: Putting theory and research to work. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2<sup>nd</sup> ed., pp. 144–180). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
-

- Sayed, S., El-Sayed, A. S., & Mohamed, M. S. (2019). Work engagement in nursing: A concept analysis. *Menoufia Nursing Journal*, 4(2), 15–22.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2020). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 389–411.
- Schmitt, A., & Scheibe, S. (2022). Beliefs about the malleability of professional skills and abilities: Development and validation of a scale. *Journal of Career Assessment*. <https://doi.org/10.1177/106907272211203>
- Zacher, H., & Griffin, B. (2015). Future work self and employee innovation: The role of perceived work conditions and self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 162–170.
- Zyberaj, J., et al. (2022). Developing sustainable careers during a pandemic: The role of psychological capital and career adaptability. *Sustainability*, 14(5), 3105.
-