



การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานและการคงอยู่ในงาน  
ของพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษในจังหวัดนครปฐม\*  
Work Socialization and Job Retention of Senior Professional Nurses  
in Nakhon Pathom Province

เรียม นมรักษ์<sup>1\*\*</sup> , ธีรศักดิ์ พลพันธ์<sup>2</sup>  
Riam Namarak<sup>1\*\*</sup> , Theerasak Ponepan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>สาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม  
เลขที่ 85 ถนนมาลัยแมน อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000  
Faculty of Nursing, Nakhon Pathom Rajabhat University  
85 Malaiman Road, Muang District, Nakhon Pathom Province 73000 Thailand

<sup>2</sup>หมวดวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ทั่วไป สำนักการศึกษาทั่วไป สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์  
เลขที่ 85/1 หมู่ 2 ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางตลาด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120  
Department of Mathematics and General Science, Panyapiwat Institute of Management  
85/1 Moo 2, Chaengwattana Road, Bangtalad, Pakkred, Nonthaburi Province 11120

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในระยะก่อนเข้าสู่วิชาชีพ ระหว่างอยู่ในวิชาชีพ และระยะมั่นคงในวิชาชีพ 2) เพื่อค้นหาสาเหตุของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการพิเศษ โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง การสังเกตการณ์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษในจังหวัดนครปฐม จำนวน 3 คน ที่มีประสบการณ์มากกว่า 25 ปี บทบาทเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ สอนงาน อาจารย์พยาบาล และมีความต่อเนื่องในการเป็นพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมการทำงานระยะก่อนเข้าสู่วิชาชีพ เส้นทางการเข้าสู่วิชาชีพมาจากการเห็นแบบอย่าง การมีจิตสาธารณะ เสียสละและมีจิตใจเอื้ออาทร เนื้อหาการถ่ายทอดงาน

\* เรียบเรียงจากงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่อง “การถ่ายทอดทางสังคมการทำงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ”

\*\* ผู้เขียนหลัก

อีเมล: riamnamarak@gmail.com

ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ ตัวแทนการถ่ายทอดคือ สถาบันครอบครัว สถานศึกษาและสถานพยาบาล ส่วนระหว่างอยู่ในวิชาชีพ เนื้อหาในการถ่ายทอด คือ การเรียนรู้งาน ทักษะในงาน การปรับตัวและแก้ปัญหา ตัวแทนการถ่ายทอดมาจากหัวหน้างานและรุ่นพี่ และระยะมั่นคงวิชาชีพ เนื้อหาการถ่ายทอดจะเป็นเรื่อง การคงอยู่ในงาน ตัวแทนการถ่ายทอดคือ หัวหน้างาน วิธีการถ่ายทอดคือการเป็นแบบอย่างที่ดี 2) มูลเหตุ การคงอยู่ในวิชาชีพมีความรักในวิชาชีพการสนับสนุนจากองค์กร โอกาสในเส้นทางอาชีพ และการได้ถ่ายทอด ความรู้ไปสู่คนรุ่นหลัง

### คำสำคัญ

การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน การคงอยู่ในงาน พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

### Abstract

The purposes of this research were; 1) to study work socialization process of the nursing profession in the period; before, during, and stability their profession and 2) to find the causes of job retention in the senior professional nurses. The methodology used in the qualitative research, the semi-structured interviews and observations. Using purposive sampling are 3 the senior professional nurses in Nakhon Pathom province that work experienced more than 25 years, in the roles as coach, nursing instructor and their continuity in the nursing profession. The research results were found as follows: 1) the work socialization process of senior professional nurses in before entering the professional stage influences exemplar, the public mind, self-sacrificing, and generosity. The contents in the job relay have both theory and practice of nursing, the significant agents were families, schools and hospital. During the period of the study, socialize contents included learning to work, work skills, skills in problem solving and adaptability to work. For the significant agents from supervisors and senior friends. In the stability period of their profession, the major socialized content is job retention and the key agent is the supervisor as being a good role model. 2) The causes of job retention in the nursing profession included; a love of the profession, support from the organization, an opportunity in career path, and knowledge transfer towards the next generations.

### Keywords

Work Socialization, Job Retention, Senior Professional Nurses



## บทนำ

การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (Work Socialization) หรือการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ (Organizational Socialization) มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างมากในทุกสาขาอาชีพ เป็นกระบวนการที่สำคัญของบุคคลตั้งแต่ก่อนเข้าสู่วิชาชีพการทำงาน ระหว่างอยู่ในวิชาชีพ การทำงาน และช่วงระยะที่มีความมั่นคงในวิชาชีพการทำงาน (Junprasert & Thammaruksasit, 2015, 195-196) สำหรับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานเชิงวิชาชีพ เป็นกระบวนการของการถ่ายทอดความรู้ในวัยผู้ใหญ่ เพื่อให้สมาชิกเกิดความรู้และทักษะในการอาชีพนั้น ๆ รวมทั้งมีบุคลิกภาพตามบทบาทในการทำงาน มีเอกลักษณ์และความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ กระบวนการนี้รวมถึงการที่บุคคลซึมซับวัฒนธรรมของอาชีพ ค่านิยมบรรทัดฐาน และจริยธรรมของอาชีพของตน รวมทั้งยกเลิกลักษณะบางอย่างทางสังคมที่เขา มีอยู่ และเกิดลักษณะบางอย่างทางสังคมที่ถูกยึดถือโดยสมาชิกในอาชีพนั้น ๆ (Sodmanee, 2000, 86-89) มีประเด็นการถ่ายทอด 3 ประเด็นคือ ตัวแทน (Agent) เช่น การได้รับการปลูกฝังอบรมจากพ่อแม่ โรงเรียน เป็นต้น เนื้อหา (Content) หรือทฤษฎีที่ได้รับจากการเรียนรู้ การถ่ายทอดในการทำงาน และกลวิธี (Tactic) ซึ่งเป็นวิธีการสอนรูปแบบต่าง ๆ

วิธีการถ่ายทอดในการทำงานของวิชาชีพพยาบาล มีทั้งวิธีการถ่ายทอดแบบเป็นทางการ เป็น การถ่ายทอดความรู้ความสามารถ การรับรู้ถึงทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลจากการสอน และแนะนำ นิเทศงานจากองค์กรหรือหน่วยงานในโรงพยาบาลโดยผ่านกระบวนการการฝึกอบรม ดูงาน ปรุมนิเทศ การสัมมนา ประชุมวิชาการ และการถ่ายทอดทางวิชาชีพพยาบาลในการทำงานแบบไม่เป็นทางการ เป็นการรับรู้ถึงการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาล จากการ มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง ซึ่งได้แก่ บุคลากรในทีม สุขภาพและ พยาบาลผู้ร่วมงานโดยผ่านกระบวนการพูดคุย แนะนำ สอนงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสังเกต การได้เห็นแบบอย่าง และการปฏิบัติงานร่วมกันในขอบเขตการปฏิบัติงานตามบทบาทของวิชาชีพ โดยจะมีทั้งหัวหน้างาน (Supervisor) และเพื่อนร่วมงาน (Co-worker) เป็นผู้ถ่ายทอด (Pongprawat, ChooChom & Intarakamhang, 2010, 29-42) การจะได้รับการถ่ายทอดทางวิชาชีพที่เหมาะสมนั้น ถ้าได้รับจากผู้ที่เป็นตัวแบบหรือตัวแทนของการถ่ายทอดที่ดี ย่อมทำให้การปรับเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม อุดมการณ์ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน กระบวนการของการถ่ายทอดความรู้และเทคนิค เฉพาะทางต่าง ๆ ตลอดจนทักษะ ทัศนคติ และค่านิยมทางการวิชาชีพพยาบาล จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพต่อวิชาชีพ ให้มากยิ่งขึ้น Katz & Kahn (1978, 374-378) แบ่งการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพ (Occupational Socialization) ออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) การถ่ายทอดระยะแรก เป็นถ่ายทอดจากครอบครัวในวัยเด็ก เพื่อการสร้างอัตลักษณ์ของตนเอง และการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม 2) การถ่ายทอดล่วงหน้า เป็นการถ่ายทอดผ่านระบบการศึกษาระดับต่าง ๆ เพื่อฝึกให้รู้จักบรรทัดฐาน และบทบาทของวัยผู้ใหญ่ก่อนการเข้าสู่การเป็น สมาชิกขององค์กรในสังคม 3) การถ่ายทอดเพื่อเข้าสู่การเป็นสมาชิกขององค์กรในสังคม กระบวนการนี้ เกิดขึ้นหลังจากการเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ ในสังคม สมาชิกในองค์กรจะได้รับฝึกและอบรมให้ยอมรับ กฎ ระเบียบ วินัย ตลอดจนเป้าหมายขององค์กร

วิชาชีพพยาบาลจึงจำเป็นต้องอาศัยการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ไม่ต่างจากการถ่ายทอดทางสังคมของอาชีพอื่น ๆ ผู้วิจัยสนใจศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของวิชาชีพพยาบาลประกอบด้วย 3 ระยะ กล่าวคือ ระยะก่อนเข้าสู่วิชาชีพ ระหว่างอยู่ในวิชาชีพ และระยะมั่นคงในวิชาชีพ และมูลเหตุของการคงอยู่ในงาน ในอดีตที่ผ่านมาส่วนใหญ่มีการศึกษาเฉพาะการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ไม่มีการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการถ่ายทอดสังคมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากความรู้จากการสอนงาน การช่วยเหลือกันระหว่างการทำงาน การมีประสบการณ์ด้านต่างๆ ตลอดชีวิตของการทำงานและการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเป็นส่วนสำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ จากการศึกษาของ Benner (1984, 1480) ได้พบว่าพยาบาลที่เพิ่งสำเร็จจากการศึกษาหรือพยาบาลจบใหม่ (Novice Nurse) ถือเป็นบุคคลที่ขาดประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริง ซึ่งในภายหลังได้มีการถ่ายทอดสังคมในการทำงาน การสอนงานจากหัวหน้างาน รุ่นพี่และเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดการปรับตัวในการทำงาน มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ช่วยเหลือกันมากขึ้นและการถ่ายทอดประสบการณ์ ซึ่งส่งผลสนับสนุนการคงอยู่ในงานและลดอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพได้ และยังมีผู้ศึกษาการถ่ายทอดสังคมในการทำงานร่วมกับการคงอยู่ในงานในพยาบาลวิชาชีพ (Piyawansirikul, 2010, 71-89; Tangchatchai, Siritarungsri, Sripunworasakul & Rungkawat, 2011, 43-54; Chirawatkul et al, 2012, 26-40) โดยการศึกษาการถ่ายทอดสังคมในองค์กรในปัจจุบันมุ่งศึกษาปัญหาในระยะก่อนเข้าสู่วิชาชีพและระยะระหว่างอยู่ในวิชาชีพ (Laohamethanee, Sampattikorn & Charoenroop, 2018, 23-28; Siriwatthasak, 2015, 3-10; Pongprawat, ChooChom & Intarakamhang, 2010, 29-42; Saonkromdee, Sripanitchakulchai & Moomsan, 2010, 41-48) โดยการศึกษาที่ผ่านมายังไม่มีการศึกษาที่ครอบคลุมไปถึงในระยะการคงอยู่ในวิชาชีพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษากระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ ทั้งในระยะก่อนเข้าสู่วิชาชีพ ระหว่างอยู่ในวิชาชีพ และระยะมั่นคงในวิชาชีพ เน้นในประเด็น ตัวแทน (Agent) เนื้อหา (Content) กลวิธี (Tactic) และศึกษามูลเหตุในการคงอยู่ในวิชาชีพ โดยใช้การศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่เป็นจริงในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานในวิชาชีพพยาบาล เพื่อช่วยให้พยาบาลวิชาชีพเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดการทำงานในบทบาทพยาบาล และหน่วยงานหรือองค์กรวิชาชีพทางการพยาบาลจะได้นำข้อมูลที่ได้มาพิจารณาเพื่อช่วยเหลือให้พยาบาลวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีความรักในวิชาชีพ ช่วยลดอัตราการลาออกของพยาบาล และผลจากงานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาและสนับสนุนการทำงาน of พยาบาลเพื่อก้าวไปสู่การเป็นพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษต่อไป



## วัตถุประสงค์

1. ศึกษากระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในระยะก่อนเข้าสู่วิชาชีพ ระหว่างอยู่ในวิชาชีพ และระยะมั่นคงในวิชาชีพ
2. เพื่อค้นหามูลเหตุของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการพิเศษ

## ทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยนี้แบ่งการทบทวนวรรณกรรมออกเป็น 3 เรื่องประกอบด้วย 1) แนวคิดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน 2) แนวคิดและทฤษฎีการคงอยู่ในงาน และ 3) แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

### 1. แนวคิดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

แนวคิดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน เช่น Wanous (1992, 134-138) กล่าวถึงการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การว่าเป็นกระบวนการที่พนักงานต้องเรียนรู้ในเรื่องค่านิยม (Value) บรรทัดฐาน (Norms) ความเชื่อ (Belief) ทักษะ (Attitude) และพฤติกรรมที่พึงปรารถนา โดยนำประสบการณ์การเรียนรู้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการจากการศึกษาบุคคลในองค์การ Waranusuntikul (2003, 155-186) อ้างว่าการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ทำให้พนักงานใหม่ได้เรียนรู้เกี่ยวกับสังคมในองค์การ สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมเพื่อปฏิบัติตนให้เข้ากับคนอื่นในองค์กรนั้นได้ และ Sodmanee (2000, 11) ให้ความหมายว่าการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน เป็นกระบวนการของการถ่ายทอดความรู้ในวัยผู้ใหญ่ เพื่อให้สมาชิกเกิดความรู้อยู่และทักษะในการอาชีพนั้น ๆ รวมทั้งมีบุคลิกภาพตามบทบาทในการทำงาน มีเอกลักษณ์และความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ กระบวนการนี้รวมถึงการที่บุคคลซึมซับวัฒนธรรมของอาชีพ ค่านิยม บรรทัดฐาน และจริยธรรมของอาชีพของตน รวมทั้งยกเลิกลักษณะบางอย่างทางสังคมที่เขามีอยู่และเกิดลักษณะบางอย่างทางสังคมที่ถูกยึดถือโดยสมาชิกในอาชีพนั้น ๆ

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานเชิงวิชาชีพ ตามแนวคิดของแคทซ์และคาน์ (Katz & Kahn, 1978, 377-378) ได้แบ่งการถ่ายทอดทางสังคมอาชีพ และการเป็นสมาชิกขององค์กรในสังคมออกเป็น 3 ระยะ คือ 1) การถ่ายทอดทางสังคมในระยะแรก เป็นการถ่ายทอดในวัยเด็ก เป็นกระบวนการภายในครอบครัว เป็นการสร้างภาพตัวเองและการเป็นบุคคลที่เป็นสมาชิกที่ดีของบุคคล 2) การถ่ายทอดล่วงหน้า เป็นการถ่ายทอดและฝึกให้รู้จักกับบทบาทในวัยผู้ใหญ่ในด้านต่างๆ ก่อนที่จะเข้าสู่อาชีพอย่างเต็มตัวตามกระบวนการที่กำหนดไว้ โดยการถ่ายทอดความรู้ บรรทัดฐานและคุณค่าภายในระบบการศึกษาและเป็นการเตรียมสมาชิกให้เข้าสู่สมาชิกขององค์กรต่างๆ 3) การถ่ายทอดเพื่อเข้าสู่สมาชิกขององค์กรในสังคมกระบวนการนี้เกิดหลังจากบุคคลเข้าสู่ภาวะสมาชิกขององค์กรแล้ว องค์กรจะเตรียมการฝึกและอบรมให้ยอมรับกฎ ระเบียบ วินัย ตลอดจนเป้าหมายขององค์กรจนทำให้สมาชิกขององค์กรผู้นั้นยอมรับองค์กร และแสดงตนเป็นฝ่ายขององค์กร

แนวคิดในระยะที่ 3 ของแคทซ์และคาร์ทั้น การถ่ายทอดเพื่อสู่สมาชิกขององค์กรในสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของซูเปอร์ (Super, 1975, 27-38) ในระยะเริ่มประกอบอาชีพและระยะระหว่างอยู่ในวิชาชีพซึ่งอยู่ในช่วงอายุ 25-44 ปี สำหรับระยะมั่งคั่งในวิชาชีพสอดคล้องตามแนวคิดของ Deaux & Wrightman (1988, 133-158) ในระยะการดำรงรักษาซึ่งที่บุคคลจะพยายามดำรงรักษาวิชาชีพของตนเองไว้โดยที่ Deaux & Wrightman ได้เสนอแนวคิดขั้นตอนการถ่ายทอดทางสังคมการทำงานในองค์กรไว้ทั้งหมด 9 ขั้นตอน แต่ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับระยะก่อนเข้าสู่วิชาชีพ ระยะระหว่างอยู่ในวิชาชีพ และระยะมั่งคั่งในวิชาชีพคือขั้นตอนที่ 1 ถึงขั้นตอนที่ 5 ซึ่งขั้นที่ 1 คือแสวงหาและคัดเลือกโดยที่บุคคลสนใจและสมัครเข้ารับการศึกษาแล้วเข้าสู่ขั้นที่ 2 การบรรจุเข้าทำงานเป็นช่วงทดลองงานมีการปฐมนิเทศ ต้อนรับน้องใหม่ จะมีการบุคคลต้นแบบเป็นถ่ายทอดความรู้หรือมีระบบพี่เลี้ยง มีการสอนงาน อย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ขั้นที่ 3 ขั้นเรียนรู้ การเรียนรู้ของสมาชิกใหม่ที่ได้รับถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรที่ไม่เป็นทางการหรือเป็นทางการจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ระบบพี่เลี้ยง การสอนงาน หรืออาจมาจากการสังเกต การลองผิดลองถูก การให้รางวัลและการลงโทษ รวมทั้งการเรียนรู้จากคู่มือการปฏิบัติงาน อาจส่งไปฝึกอบรม จะช่วยให้พนักงานเกิดความรู้ ทักษะ เทคนิควิธีการทำงานใหม่ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ขั้นที่ 4 ขั้นยอมรับ เป็นจุดเปลี่ยนจากการเป็นสมาชิกใหม่ไปเป็นสมาชิกโดยสมบูรณ์ เริ่มมีสิทธิ์มีเสียงเท่าเทียมกับบุคคลอื่นในองค์กร ขั้นที่ 5 ขั้นดำรงรักษา เมื่อบุคคลได้รับการเป็นสมาชิกอย่างสมบูรณ์แล้ว สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสบายใจ ตามความสามารถ ความเชี่ยวชาญมีส่วนร่วมในการวางแผนอนาคตกับองค์กร

จากแนวคิดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานข้างต้น แสดงให้เห็น การถ่ายทอดทั้ง 3 ระยะตั้งแต่ระยะก่อนเข้าสู่วิชาชีพ ระยะระหว่างอยู่ในวิชาชีพ และระยะมั่งคั่งในวิชาชีพ สำหรับกระบวนการในการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน มีประเด็นในการถ่ายทอด 3 ประเด็น คือ ตัวแทน (Agent) เนื้อหา (Content) และกลวิธี (Tactic) โดยตัวแทนในการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพในการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานในวิชาชีพจะแตกต่างกันออกไป เช่น ครอบครัว โรงเรียน ครู เพื่อน รุ่นพี่ ผู้ป่วย แพทย์ หัวหน้างาน และชุมชน เป็นต้น แต่ละเนื้อหาในการถ่ายทอดทางสังคมจะทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติที่เกี่ยวกับการทำงานจะมีกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานทั้งการลอกเลียนแบบหรือการเรียนรู้ทางอ้อม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกปฏิบัติซ้ำเป็นประจำ การมีกฎระเบียบร่วมกันและการมีแบบอย่างที่ดี การถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นกลุ่ม แบบเป็นรายบุคคล แบบเป็นทางการ แบบไม่เป็นทางการ แบบมีตัวแบบ แบบที่ไม่มีตัวแบบ ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งก่อนเข้าสู่วิชาชีพ ระหว่างอยู่ในวิชาชีพ และระยะมั่งคั่งในวิชาชีพ

## 2. แนวคิดและทฤษฎีการคงอยู่ในงาน

แนวคิดและทฤษฎีการคงอยู่ในงาน ผู้วิจัยนำแนวคิดและทฤษฎีการคงอยู่ในงาน การที่บุคคลเข้าสู่วิชาชีพแล้วไม่เปลี่ยนสายงานด้วยเหตุผลใด ๆ การก้าวเข้ามาสู่อาชีพด้วยความมั่นใจ และปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไปด้วยความสมัครใจ เพื่อนำมาสนับสนุนมูลเหตุการคงอยู่ในงานของ



พยาบาลวิชาชีพ การคงอยู่ในงาน คือการที่ผู้ปฏิบัติงานเขาทำงานในองค์กรระยะหนึ่งและยังคงทำงานในองค์กรนั้น ๆ จนถึงปัจจุบัน (Srisathitnarukul, 2008, 238-244)

การคงอยู่ในงานเป็นการที่บุคคลมีความพึงพอใจในงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ซึ่งส่งผลต่อความสัมพันธ์กับความต้องการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน (Pimthong, 2014, 16-32) โดย Taunton; Krampitz & Wood (1989, 15-19) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นรูปแบบทางทฤษฎีการคงอยู่ไว้ 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ โอกาสที่จะได้ไปทำงานที่อื่น การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การศึกษา ภาระครอบครัว 2) ปัจจัยด้านภาระงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานประจำ การมีส่วนร่วมในการติดต่อสื่อสาร 3) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทน การได้รับความยุติธรรม โอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง 4) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ แรงจูงใจในการบริหาร อำนาจอิทธิพล

### 3. แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) จากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการมาทำงานของสมาชิกขององค์กร ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีเพิ่มการคงอยู่ในงาน หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงอัตราการลาออกก็จะต่ำลง ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงานและเห็นคุณค่าในการทำงานและตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยการทุ่มเทแรงกาย กำลังใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงาน (Hrebiniak & Alutto, 1972, 555-570) ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Meyer & Allen (1991, 61-89) กล่าวว่า เป็นความรู้สึกและสภาวะจิตใจของบุคคลต่อองค์กร มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) คือ ความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีอารมณ์ยึดมั่น รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งทำให้ทุ่มเทในการทำงาน 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่หรือความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) คือ การที่บุคคลมีแนวโน้มการทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีพฤติกรรมการทำงานที่สม่ำเสมอ และไม่คิดว่าจะโยกย้ายหรือเปลี่ยนงาน 3) ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) คือ เป็นความรู้สึกของบุคคลในการทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยความจงรักภักดี สำหรับ Mowday, Porter & Steers (1982, 183-202) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรในอีกมุมมองซึ่งแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบได้แก่ 1) มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ มีการศึกษาของ Choeisuwana, Changsila, Sujijantararat & Boonrod (2013, 51-58) พบว่า ความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ โดยอาจารย์พยาบาลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาลรวมทั้งเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงาน และสอดคล้องกับ Wiryakangsanon (2013, 57) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สรุปแนวคิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้ว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กร

รู้สึกว่าคุณได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีการยอมรับในองค์การ จึงมีความศรัทธา และตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ ซึ่งจะเป็นมูลเหตุของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพและการเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎี ผู้วิจัยได้สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการสังเคราะห์เพื่อสรุปงานวิจัยในอดีต มีนักวิชาการศึกษาประเด็น การถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยสรุปได้เป็น 3 ประเด็น ดังนี้ 1) รูปแบบการศึกษาเป็นเชิงสำรวจ 2) กลุ่มตัวอย่างหรือผู้ให้ข้อมูลเป็นพยาบาลวิชาชีพ 3) ข้อค้นพบเกี่ยวกับกระบวนการถ่ายทอดในการทำงาน ส่วนใหญ่จะศึกษาเฉพาะระยะเริ่มเข้าสู่วิชาชีพ ตัวแทนในการถ่ายทอดในการทำงานส่วนใหญ่เป็นหัวหน้างาน รุ่นที่กลวิธีการถ่ายทอดเป็นทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การถ่ายทอดแบบรายบุคคล เทคนิคที่ใช้ คือ การมีพี่เลี้ยง (Mentoring) และการสอนงาน (Coaching) เนื้อหาที่ถ่ายทอดเป็นระเบียบปฏิบัติงานในองค์การ สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานวิชาชีพพยาบาล จะศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในวิชาชีพถึงระยะคงอยู่ในวิชาชีพ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้ คือ การรักในวิชาชีพ ภูมิใจในวิชาชีพ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น มีความมั่นคงในงาน การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และทำให้รักองค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ดังนั้นในการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานเป็นหลักในการศึกษากระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ใช้แนวคิดการคงอยู่ในงาน และแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร สำหรับการค้นหามูลเหตุของการคงอยู่ในงาน

## วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กรณีศึกษา (Case Study) ที่เน้นการให้ความหมายตามสถานการณ์ที่เป็นจริงตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล โดยมีรายละเอียดของวิธีการวิจัย ดังนี้

1. **ผู้ให้ข้อมูล (Key Informants)** เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการพิเศษ ขอบเขตพื้นที่ที่ศึกษาคือในจังหวัดนครปฐม กลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษในจังหวัดนครปฐม จำนวน 3 คน ที่คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง (Purposeful Selection) ตามเกณฑ์การคัดเลือกและคัดออก ดังนี้ 1) เกณฑ์การคัดเลือก ประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 25 ปี หรือพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการพิเศษในองค์การภาครัฐ มีบทบาทในฐานะการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ การสอนงาน (Coaching) หรืออาจารย์พยาบาล (Professor of Nursing) ที่มีลักษณะเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารถนำข้อมูลมาศึกษาในระดับลึก (Information-rich Case) สามารถสะท้อนความเป็นจริงมากที่สุด และเป็นข้อมูลที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้มากที่สุด 2) เกณฑ์การคัดออก ประกอบด้วยเคยเปลี่ยนสายงานที่ข้ามวิชาชีพ และไม่ยินยอมในการให้ข้อมูล

2. **เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล** มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือก่อนนำไปสัมภาษณ์ ประกอบด้วย แนวคำถามในการสัมภาษณ์ มีลักษณะการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลและชุดคำถาม จำนวน 23 ข้อ





แนวคำถามหลักคือ 1) ก่อนที่จะมาเป็นพยาบาลวิชาชีพ ท่านต้องเตรียมตัวอย่างไร 2) ระหว่างที่ทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ ท่านต้องเรียนรู้อะไรบ้าง 3) จะมีวิธีการถ่ายทอดไปสู่รุ่นน้องอย่างไร 4) มูลเหตุอะไรบ้างของการคงอยู่ในวิชาชีพ ส่วนคำถามอื่นๆ จะเกิดขึ้นตามบริบทของข้อมูลที่ได้ขณะสัมภาษณ์รวมทั้งใช้การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ การสังเกต เครื่องบันทึกเสียง และการศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**3. การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากที่ได้รับการอนุญาตจากผู้ให้ข้อมูล หลังจากนั้นได้ติดต่อผู้ให้ข้อมูลที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลเกิดความไว้วางใจและมีการสร้างสัมพันธภาพ (Rapport) กับผู้ให้ข้อมูล ซึ่งแรงจูงใจประสงค์ของการวิจัย แรงสิทธิของผู้ให้ข้อมูล พร้อมทั้งขอความร่วมมือในการเข้าร่วมการวิจัย แรงสิทธิของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งผู้ให้ข้อมูลมีอิสระในการตัดสินใจที่จะเข้าร่วมหรือปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัยได้ เมื่อผู้ให้ข้อมูลยินดีเข้าร่วมวิจัยและยินดีให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยทำการนัดหมายวัน เวลา สถานที่ ในการสัมภาษณ์ตามความสะดวกของผู้ให้ข้อมูลและทำการสัมภาษณ์เจาะลึกตามแนวทางคำถามที่สร้างขึ้น และใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 1 – 1 ½ ชั่วโมง ระหว่างการสัมภาษณ์จะมีการจับประเด็นสำคัญของข้อมูล และจดบันทึกสรุปสั้นๆ พร้อมทั้งทำการบันทึกเทปสัมภาษณ์ ซึ่งการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้สิ้นสุดหลังจากสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 3 ราย เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าได้ข้อมูลที่ครอบคลุมตามประเด็นที่ศึกษา เป็นข้อมูลที่มีความครบถ้วน อิ่มตัว (Saturation of Data) และข้อมูลที่ได้เริ่มซ้ำกับข้อมูลเดิม

นอกจากนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ตามวิธีการของ Denzin (2012, 80-88) ประกอบด้วยด้านข้อมูล เกี่ยวกับตัวบุคคล (Person) และสถานที่ (Place) ที่มาจากคำถามชุดเดียวกันแต่ผู้ให้ข้อมูลเป็นพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษที่มาจากต่างแผนก สถานที่ทำงานของผู้ให้ข้อมูลมาจากองค์การภาครัฐแต่ละแห่งในจังหวัดนครปฐมและเวลาในการเข้าสัมภาษณ์ต่างกัน ด้านผู้วิจัย (Researcher) งานวิจัยนี้ใช้ข้อมูลจากผู้วิจัย 2 คน สลับหน้าที่การเป็นผู้สัมภาษณ์หลักของแต่ละผู้ให้ข้อมูลตามชุดคำถามที่สร้างขึ้น ด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (Methodology) ได้นำข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปสัมภาษณ์มาศึกษาร่วมกับการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ การจดบันทึกภาคสนามและการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมไปถึงข้อมูลเอกสารจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และด้านผู้เชี่ยวชาญ (Peer Debriefing) เกี่ยวกับงานวิจัยเชิงคุณภาพเป็นอาจารย์จากมหาวิทยาลัยภาคีรัฐที่มีประสบการณ์จำนวน 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพยาบาลทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ดำเนินการหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการนำข้อมูลที่ได้มาถอดเทปคำต่อคำ และนำข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปมาทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลอีกครั้ง โดยเปรียบเทียบจากการเปิดเทปเสียงซ้ำและอ่านข้อความที่ได้จากการถอดเทปซ้ำ อ่านข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ซ้ำหลาย ๆ ครั้ง เพื่อให้เข้าใจในข้อมูลหรือปรากฏการณ์ที่เป็นประเด็นสำคัญ และดึงคำหรือประโยคที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์มาแยกข้อความสำคัญไว้จัดกลุ่มข้อมูลตามลักษณะของนัยความหมายที่เป็นแนวทางเดียวกัน ทำการตรวจสอบว่าตรงตามปรากฏการณ์หรือไม่ รวมทั้งให้อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญที่มี

ความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัยเชิงคุณภาพจำนวน 2 ท่าน ตรวจสอบผลการวิเคราะห์และให้ข้อเสนอแนะ

## ผลการวิจัย

ผลจากการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ 1) ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล 2) กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพพยาบาล 3) มูลเหตุของการคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพซึ่งมีผลการวิจัย ดังนี้

1. **ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล** ผู้ให้ข้อมูลมีจำนวน 3 ราย ทั้งหมดเป็นเพศหญิงในสังกัดหน่วยงานสถานพยาบาลของรัฐบาล เขตภาคกลาง มีอายุอยู่ระหว่าง 50 – 55 ปี และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 25 ปี

2. **กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานเชิงวิชาชีพพยาบาล** สามารถแบ่งได้เป็น 3 ระยะตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา ได้แก่ระยะก่อนเข้าสู่วิชาชีพ ระยะระหว่างอยู่ในวิชาชีพ และระยะมั่นคงวิชาชีพ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 **ระยะก่อนเข้าสู่วิชาชีพ** เริ่มต้นจากการได้เห็นประสบการณ์การเรียนรู้บุคคลผู้อื่นที่อยู่รอบข้างตั้งแต่วัยเด็ก เช่น การเห็นแบบอย่างจากคนในครอบครัว การสังเกตเห็นการปฐมพยาบาลจากครู หรือการสังเกตเห็นการดูแลเอาใจใส่ผู้ป่วยจากพยาบาล รวมถึงการเห็นแบบอย่างจากสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล เมื่อศึกษาเรื่องตัวแทนการถ่ายทอดทางสังคมจะพบว่า ครอบครัว สถานพยาบาลและสถานศึกษามีส่วนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีลักษณะการถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่เป็นทางการ ได้จากการสังเกตจากตัวแบบแพทย์พยาบาลและครู และจากผลการศึกษา พบว่าการเห็นแบบอย่างจากบุคคลในครอบครัว หรือการสังเกตเห็นการดูแลเอาใจใส่จากพยาบาลต่อผู้ป่วยจนก่อเกิดเป็นความคิดและเป็นเหตุผลให้อยากเป็นพยาบาล ความต้องการของครอบครัวก็มีส่วนต่อความคิด ความเชื่อในการตัดสินใจเรียนวิชาชีพพยาบาล

*“ตอนพยายไปหาหมอที่โรงพยาบาล เห็นพยาบาลใส่ชุดขาว สวยดี เข้ามาดูแลถามอาการ พยุงขึ้นเตียง เอาเครื่องมือมาพันแขน เป็นเด็กก็เฝ้ามอง ด้วยความสงสัย เลยคิดในใจอยากทำแบบนี้อยากเป็นแบบนี้บ้างจัง” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 คุณจวีรัตน์, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2559)*

*“วันหนึ่งพี่พุงเพื่อนที่หกล้มไปห้องพยาบาลได้เห็นวิธีการทำแผลจากครูห้องพยาบาล ครูให้ความช่วยเหลือเพื่อนเป็นอย่างดี ลดอาการบาดเจ็บเร็วมาก” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 คุณราตรี, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2559)*

นอกจากการเห็นแบบอย่างคนรอบข้างแล้ว การมีจิตสาธารณะ เสียสละเพื่อส่วนรวม จิตใจเอื้ออารียังเป็นอีกหนึ่งเหตุผลของผลการศึกษาคั้งนี้ การมีความเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวมขอช่วยเหลือผู้อื่น ทำให้มีความต้องการอยากที่จะเป็นพยาบาล



“ใครมีปัญหาอะไร เดือดร้อนอะไรก็จะมาให้พี่ช่วยเหลือ คือพี่ได้เป็นหัวหน้าห้องและเป็นประธานนักเรียน เพราะชอบทำงานเพื่อส่วนรวม” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 คุณสมบัติ, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2559)

“พี่ชอบทำกิจกรรมของคณะ ทำงานกับสโมสรนักศึกษา ไปออกค่ายทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ชอบทำงานเพื่อส่วนรวม ในช่วงปิดเทอม” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 คุณจรีรัตน์, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2559)

“พี่เป็นคนชอบช่วยเหลือคนเพื่อนในโรงเรียน เป็นคนเสียสละทำงานเพื่อส่วนรวม” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 คุณราตรี, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2559)

จากผลการสัมภาษณ์ในช่วงก่อนเข้าสู่วิชาชีพนี้ ทำให้ทราบว่าตัวแทนการถ่ายทอดทางสังคมที่สำคัญเกี่ยวกับค่านิยมและบทบาท คือ ครอบครัว พยาบาลที่โรงพยาบาลที่ไปฝึกปฏิบัติงาน เพื่อน รุ่นพี่อาจารย์มหาวิทยาลัย โดยถ่ายทอดผ่านกลวิธีการเรียนการสอนโดยการบรรยาย การสาธิต และการสาธิตย้อนกลับ การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จำลองและการขึ้นฝึกปฏิบัติจริงกับผู้ป่วยบนหอผู้ป่วยตลอด 3 ปีการศึกษา ตามหลักสูตร ก่อนที่จบไปเป็นพยาบาลวิชาชีพจริงๆ ได้รับการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญจากการสอนจากอาจารย์ รุ่นพี่บนหอผู้ป่วย

**2.2 ระยะระหว่างอยู่ในวิชาชีพ** ในช่วงเริ่มเข้าสู่การทำงานในวิชาชีพพยาบาล ในขั้นนี้เมื่อเข้าสู่วิชาชีพแล้วมีการปรับตัว เป็นการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจริงๆ ภายใต้คำแนะนำการสอนของได้รับการถ่ายทอดจากตัวแทน คือรุ่นพี่ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน แพทย์เวรที่เข้าเวรด้วยกัน โดยมีเนื้อหาในการถ่ายทอด จะเป็นเรื่องทักษะและวิธีการในการปฏิบัติงาน กระบวนการในการปฏิบัติงานซึ่งถ่ายทอดผ่านกลวิธี คือ การทำไปด้วยสอนไป การสาธิตและสาธิตย้อนกลับ ถ้าเป็นแพทย์เวรจะมีกลวิธีสอนในเวลาที่การเข้าทำหัตถการกับผู้ป่วยด้วยกัน หัวหน้างานก็จะมีคู่มือแนวทางปฏิบัติในการทำงานให้อ่าน

“พี่กับหัวหน้าซึ่งตอนนั้นหัวหน้าจะเป็นพยาบาลเวชปฏิบัติ เพราะเป็นแผนงานใหม่ หัวหน้าเค้าก็สอนพี่ทุกอย่าง” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 คุณสมบัติ, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2559)

“ได้รับการสอนงานจากรุ่นพี่ที่เข้าเวรด้วยกันสอนแบบพี่สอนน้องจะทำไปด้วยสอนไปด้วย ขณะเดียวกัน การสอนจากหัวหน้าโดยจะมีคู่มือการทำงานให้อ่านด้วย และก็มีแพทย์เวรด้วยกันจะคอยสอนในเวลาที่การเข้า Case ด้วยกัน เมื่อมาได้ทำงานเกิน 1 ปี ก็ได้รับการไปอบรมวิชาการต่างๆ ทั้งในและนอกโรงพยาบาล” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 คุณจรีรัตน์, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2559)

“มาทำงานใหม่ๆ โรงพยาบาลยังไม่มีคู่มือการปฏิบัติงาน มีแต่รุ่นพี่ที่คอยสอน โดยมีรุ่นพี่เป็นตัวแบบให้ปฏิบัติตาม” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 คุณราตรี, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2559)

**2.3 ระยะมันคังวิชาชีพ** จากการศึกษาพบว่าด้านตัวบุคคลจะเกิดจากความรักในวิชาชีพ การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรทำให้บุคคลมีความผูกพันกับองค์กรและมีความต้องการพัฒนาองค์กร และต้องการถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้ร่วมงาน เป็นเหตุผลให้บุคคลมีความมั่นคงในวิชาชีพ

“ที่ีมีความผูกพันกับโรงพยาบาลนี้มาก อยากพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น พี่รักในวิชาชีพ ยิ่งอยู่ยิ่งรัก และอยากให้รุ่นน้องๆ มีความรักในองค์กรและรักในวิชาชีพพยาบาล” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 คุณราตรี, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2559)

“ยังไม่เคยย้ายแผนก รับผิดชอบงานชุมชนตั้งแต่โรงพยาบาลเริ่มมีแผนกเวชกรรมสังคม จนถึงปัจจุบัน ชอบทำงานกับชุมชนและตอนนี้เป็นข้าราชการระดับ C8 ได้เป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นและได้รางวัลคนดีศรีสาธารณสุข” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 คุณสมบัติ, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2559)

“ที่เป็นครูพยาบาล เพราะรักงานพยาบาล อยากจะถ่ายทอดความรู้การพยาบาลไปสู่ลูกศิษย์และอยู่ตรงนี้ได้ดูแลทั้งผู้ป่วยและได้ถ่ายทอดงานด้วย” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 คุณจวีรัตน์, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2559)

ผลการศึกษาระยะระยะมันคังวิชาชีพ ด้านตัวแทนการถ่ายทอดทางสังคมจะพบว่าผู้ให้ข้อมูลต้องการถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้ร่วมงาน ในลักษณะผู้รู้ มีประสบการณ์ เป็นเรื่องของการคงอยู่ในงาน การเป็นแบบอย่างที่ดี ที่ควรปฏิบัติ ทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการของการเป็นตัวแทนหรือแบบอย่างต่อไป

### 3. มูลเหตุของการคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ

จากการศึกษาและค้นหามูลเหตุของการคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ สามารถให้สรุปได้เป็น 3 หัวข้อ ประกอบด้วยการมีความรักในวิชาชีพ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร และโอกาสในเส้นทางอาชีพ และถ่ายทอดความรู้ไปสู่คนรุ่นหลัง ดังต่อไปนี้

**3.1 มีความรักในวิชาชีพ** การที่ีมีความคาดหวังว่าเมื่อตนเองต้องก้าวสู่การรับบทบาทเป็นพยาบาลวิชาชีพนั้น ตนเองจะต้องเป็นพยาบาลที่ดี ให้การดูแลผู้ป่วยเหมือนญาติ ให้เป็นที่เป็นที่ต้องการของผู้ใช้บริการ



“ทำงานทุกวัน รักงานทุกวัน เราอยู่ได้ใหม่โดยไม่ต้องรับงานพิเศษ มีความผูกพันและรักในวิชาชีพ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 คุณราตรี, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2559)

“ทำงานในวิชาชีพนี้แล้วมีความสุข รักการทำงานเป็นพยาบาลชุมชน จะอยู่ต่อไปจนเกษียณอายุ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 คุณสมบัติ, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2559)

“ที่ยังอยู่ในอาชีพนี้ เพราะรักงานพยาบาล ได้ทำงานรับราชการและ ต้องการถ่ายทอดการทำงานไปสู่รุ่นถัดไป” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 คุณจรีรัตน์, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2559)

**3.2 การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร** มีความรักองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพันกับองค์กร มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

“รู้สึกเป็นส่วนในการทำงานเพื่อให้องค์กรเดินไปข้างหน้า องค์กรให้การสนับสนุนการทำงานในหลายเรื่อง เพื่อนร่วมงานก็มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน รักกัน ทำให้ไม่อยากย้ายไปไหน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 คุณจรีรัตน์, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2559)

“มีการไล่ลำดับขั้นของการบรรจุงานตามระบบราชการ และเมื่อมีนโยบายมา จะตั้งใจทำไปเลย ชอบที่จะทำงานร่วมกับชุมชนเพราะเริ่มตั้งแต่แรกของการทำงาน โดยองค์กรให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 คุณสมบัติ, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2559)

“เป็นองค์กรภาครัฐ ทำงานเพื่อองค์กร รักองค์กร ทำงานทุกวัน รักงานทุกวัน เราอยู่ได้โดยไม่ต้องรับงานพิเศษเพราะความผูกพันกับองค์กร” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 คุณราตรี, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2559)

**3.3 การมีโอกาสในเส้นทางอาชีพและได้ถ่ายทอดความรู้ไปสู่คนรุ่นหลัง** มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน และได้ถ่ายทอดความรู้ไปสู่คนรุ่นหลัง โดยพิจารณาผ่านความสามารถในการทำงาน การทำงานในวิชาชีพในปัจจุบันต้องมีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอไม่ว่าจะเป็นเรียนต่อในระยะสั้น การอบรมความรู้ต่าง ๆ เพราะนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลให้มีการพยาบาลแนวใหม่ ๆ เกิดขึ้น เพราะฉะนั้น การคงอยู่วิชาชีพพยาบาลต้องมีการพัฒนาความรู้ตนเองอยู่เสมอ

“โดยสนับสนุนการเป็นหัวหน้างานห้องผ่าตัด และมีการได้รับโควตา เงินทุนช่วยเหลือในการเรียนต่อเฉพาะทาง เป็นงานที่ชอบ ได้ถ่ายทอดงานสู่ลูกน้อง” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 คุณราตรี, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2559)

“ได้มีการพัฒนาตนเองจนได้รับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนดีเด่น และคนดีศรีสาธารณสุขประจำจังหวัด เป็นความภาคภูมิใจ ในตำแหน่งต่างๆ ที่ได้รับ และจะถ่ายทอดไปสู่รุ่นน้อง” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 คุณสมบัต, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2559)

“ที่ยังอยู่ในอาชีพนี้ ได้พัฒนาตัวเองไปเรื่อย ๆ และได้นำความรู้ประสบการณ์ถ่ายทอดการทำงานไปสู่รุ่นถัดไป” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 คุณจรีรัตน์, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2559)

## อภิปรายผลการวิจัย

### 1. กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพพยาบาล

ผู้วิจัยได้แบ่งการศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพพยาบาลเป็น 3 ระยะ ได้แก่ระยะก่อนเข้าสู่วิชาชีพ ระยะระหว่างอยู่ในวิชาชีพ และระยะมั่นคงในวิชาชีพ จากการศึกษาสามารถอภิปรายได้ว่า

#### 1.1 ระยะก่อนเข้าสู่วิชาชีพการเข้าสู่วิชาชีพพยาบาล

การศึกษาค้นคว้าพบว่าการตัดสินใจเข้าสู่วิชาชีพพยาบาล คือการเห็นแบบอย่างจากการได้เห็นวิธีการต่าง ๆ จากการได้เห็นประสบการณ์การเรียนรู้บุคคลผู้อื่นที่อยู่รอบข้าง ตั้งแต่วัยเด็กจากสถานศึกษา เห็นแบบอย่างจากสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล ประกอบกับความต้องการของครอบครัวจนก่อเกิดเป็นความคิด ความเชื่อในการตัดสินใจเรียนวิชาชีพพยาบาล และความต้องการอยากเป็นพยาบาลสอดคล้องกับการศึกษาเกี่ยวกับความตั้งใจและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการเลือกศึกษาวิชาชีพการพยาบาลของ Hemchayat, Sittivas & Chalermkittichai (2011, 44) ประกอบกับการมีความเสียสละเพื่อส่วนรวม มีจิตสาธารณะ จิตใจเอื้ออารี ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นตัวที่ช่วยตัดสินใจในการเข้าสู่วิชาชีพพยาบาล เพราะเป็นวิชาชีพที่ต้องมีความเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นอย่างมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลไทยตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาล (Arpanantikul, Prapaipanich, Senadisai & Oratha, 2014, 5-17) ในช่วงวัยเด็กพบว่าในช่วงนี้ จะได้รับการถ่ายทอดจากตัวแทน คือ ครอบครัว และช่วงที่เรียนสาขาวิชาพยาบาล เพื่อน รุ่นพี่ อาจารย์มหาวิทยาลัย พยาบาลที่โรงพยาบาลที่ไปฝึกปฏิบัติงาน โดยถ่ายทอดเนื้อหาเกี่ยวแนวคิดทฤษฎี องค์ความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ทักษะและเทคนิคต่าง ๆ โดยถ่ายทอดผ่านกลวิธี การเรียนการสอนโดยการบรรยาย การสาธิต และการสาธิตย้อนกลับ การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จำลองและการขึ้นฝึกปฏิบัติจริงกับผู้ป่วยบนหอ ได้รับการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญจากการสอนจากอาจารย์ (Saonkromdee, Sripanitchakulchai & Moomsan, 2010, 41-47)

#### 1.2 ระยะระหว่างอยู่ในวิชาชีพ

ระยะระหว่างอยู่ในวิชาชีพเป็นช่วงเริ่มเข้าสู่การทำงานในวิชาชีพพยาบาล ในขั้นนี้เมื่อบุคคลเข้าสู่วิชาชีพแล้วมีการปรับตัว มีการเรียนรู้ แก้ปัญหาในการทำงาน เป็นการถ่ายทอดทางสังคม



ในการทำงานจริงๆ ภายใต้คำแนะนำ การสอนของได้รับการถ่ายทอดจากตัวแทน คือรุ่นพี่ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน แพทย์เวรที่เข้าเวรด้วยกัน โดยมีเนื้อหาในการถ่ายทอด จะเป็นเรื่องทักษะและวิธีการในการปฏิบัติงาน กระบวนการในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ่ายทอดผ่านกลวิธี คือ การทำไปด้วยสอนไป การสาธิตและสาธิตย้อนกลับ ถ้าเป็นแพทย์เวรจะมีกลวิธีสอนในเวลาทำการเข้าทำหัตถการกับผู้ป่วยด้วยกัน หัวหน้างานก็จะมีคู่มือแนวทางปฏิบัติในการทำงานให้อ่าน โดยจะมีการถ่ายทอดทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งจะช่วยในการปลูกฝังค่านิยม ทศนคติ ความเชื่อ บรรทัดฐานในการทำงาน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลง การปรับตัวในการดำเนินชีวิต ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (Trice & Beyer, 1993, 309-315 ; Wanous, 1992, 274-296) ในช่วงที่ทำงานในวิชาชีพเริ่มมีประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้นแต่ยังคงต้องเรียนรู้งานจากตัวแทน คือเพื่อนร่วมงาน รุ่นพี่ และหัวหน้างาน อาจารย์แพทย์ เนื้อหาในการถ่ายทอด ยังคงเป็นทักษะในการทำงานที่ใหม่ ๆ ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องที่ต้องนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานโดยกลวิธี ก็จะเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ความเสี่ยงต่างๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอภิปราย แสดงความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Deaux & Wrightsman (1988, 244-252) ในขั้นเรียนรู้ (Socialization/Learning) และขั้นยอมรับ (Acceptance) ที่บุคคลยอมรับปรับเปลี่ยนค่านิยม ทศนคติและจิตลักษณะให้สอดคล้องกับบริบทเชิงวิชาชีพ

### 1.3 ระยะเวลาในวิชาชีพ

จากการศึกษาระยะเวลาความมั่นคงในวิชาชีพจะพบว่าด้านตัวบุคคลจะเกิดจากความรักในวิชาชีพ ความผูกพันกับองค์กร การได้เลื่อนขั้นตำแหน่ง รางวัล ความต้องการพัฒนาองค์กรและการถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้ร่วมงาน เป็นการคงอยู่ในงาน การเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร Choeisuwan, Changsila, Sujijantorarat & Boonrod (2013, 51-58) พบว่า ความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ โดยมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีความเชื่อถือ และยอมรับเป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาล รวมทั้งเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงาน และรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป และในช่วงระยะมั่นคงวิชาชีพ จะเป็นลักษณะการสอนงานมากกว่าการเรียนรู้ มีการถ่ายทอดประสบการณ์ให้มีความรัก มีจิตบริการและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีตัวแทนการถ่ายทอดทางสังคมคือ เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ชุมชน และนักศึกษา

### 1.4 มูลเหตุการคงอยู่วิชาชีพพยาบาล

จากข้อค้นพบ แสดงให้เห็นว่า การมีความรักในวิชาชีพ การที่มีความคาดหวังว่าเมื่อตนเองต้องก้าวสู่การรับบทบาทเป็นพยาบาลวิชาชีพนั้น ตนเองจะต้องเป็นพยาบาลที่มีคุณลักษณะที่ดี และเป็นที่ต้องการของผู้ใช้บริการต้องการปฏิบัติงานช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ การเป็นพยาบาลที่ดี การเป็นพยาบาลต้นแบบ และมีความรักในวิชาชีพพยาบาล คือ ให้การดูแลผู้ป่วยเหมือนญาติ สอดคล้องกับศึกษาของ Chirawatkul et al (2012, 29) ที่ว่าการทำงานอยู่ในวิชาชีพนี้ได้จนถึงวันนี้ด้วยการที่มีใจรักหรือทำให้รักในวิชาชีพซึ่งเป็นการคิดเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Chutchawanchanchanakij, Thirasirikul

& Siriwanarangsun (2017, 81-86) และ Tangchatchai, Siritarungsri, Sripunworasakul & Rungkawat (2011, 43-51) ซึ่งพบว่าการศึกษาพยาบาลคงอยู่ในวิชาชีพเหตุผลหนึ่ง คือ การมีความรักในวิชาชีพ การมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพและการมีความสุขในการทำงาน จึงทำให้เกิดความรักและภูมิใจในวิชาชีพและคงอยู่ในวิชาชีพ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ก็เป็นอีกปัจจัยที่ทำให้มีความรักองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความผูกพันกับองค์กร มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจจะสรุปได้ว่าการได้รับการสนับสนุนดังกล่าวจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน พยาบาลเกิดความมั่นคงในวิชาชีพเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการศึกษาของ Sritanapapat & Songwathana (2011, 59-71) ที่พบว่าคุณลักษณะที่มีอิทธิพลกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมากที่สุดคือ ภาระงานที่เหมาะสม การสนับสนุนทางสังคม ความสัมพันธ์ของบุคคลในที่ทำงาน และผลตอบแทน และสอดคล้องกับการศึกษาของ Thompson (2005, 1-8) ที่พบว่า การได้รับการยอมรับและยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้นำและทีมงาน ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจัดเป็นบรรยากาศการทำงานที่ชี้ให้เห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญกับศักยภาพของพนักงานอย่างเต็มที่และลักษณะบรรยากาศการทำงานเหล่านี้มีบทบาทสำคัญกับการเพิ่มความพึงพอใจในงาน และจากการศึกษาของ Piyawansirikul (2010, 108-124) พบว่าระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่มากส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาล ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ทำให้พยาบาลมีความตั้งใจในการให้บริการ บริการด้วยความเอาใจใส่ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ความพึงพอใจจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการคงอยู่ในงานและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Srisathitnarakul, 2008, 238-244)

นอกจากนี้การคงอยู่วิชาชีพพยาบาล ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในสายวิชาชีพพยาบาลมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน โดยพิจารณาผ่านความสามารถในการทำงาน การทำงานในวิชาชีพในปัจจุบันต้องมีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอไม่ว่าจะเป็นเรียนต่อในระดับชั้นการอบรมความรู้ต่าง ๆ เพราะนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลให้มีการพยาบาลแนวใหม่ ๆ เกิดขึ้น เพราะฉะนั้นการคงอยู่วิชาชีพพยาบาลต้องมีการพัฒนาความรู้ตนเองอยู่เสมอ ในสายงานวิชาชีพพยาบาล การกำหนดเส้นทางการทำงานที่เห็นความก้าวหน้าไว้อย่างชัดเจน เช่น พยาบาลปฏิบัติการเริ่มจากพยาบาลวิชาชีพใหม่ พยาบาลผู้จัดการผู้ป่วย พยาบาลเฉพาะทาง พยาบาลผู้ชำนาญการ พยาบาลชำนาญการพิเศษ ส่วนพยาบาลผู้บริหารเริ่มต่อยอดมาจากพยาบาลผู้จัดการผู้ป่วยเข้าสู่หัวหน้าหอผู้ป่วย หรือหน่วยงานพยาบาลต่าง ๆ ขึ้นไปจนถึงระดับผู้บริหารสูงสุดขององค์กรคือ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล (Office of General Secretary of the Nursing Council, 2012, 1) การได้พัฒนาตัวเองไปเรื่อย ๆ และได้นำความรู้ประสบการณ์ถ่ายทอดการทำงานไปสู่รุ่นถัดไป สอดคล้องกับการศึกษาของ Yin & Yang (2002, 577-578) ที่พบว่า การคิดคงอยู่ในวิชาชีพ การมีโอกาสก้าวหน้า ได้มีการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การอบรมระยะสั้นและการได้ถ่ายทอดความรู้ไปสู่คนรุ่นหลัง หรือรุ่นน้องหรือลูกศิษย์





## สรุป

การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 25 ปี การถ่ายทอดทางสังคมก่อนเข้าสู่วิชาชีพจะมีลักษณะแบบไม่เป็นทางการ เกิดจากการเห็นแบบอย่างจากบุคคลในครอบครัว การเห็นตัวอย่างพยาบาลที่ดูแลผู้ป่วย รวมทั้งการที่ตัวเองชอบช่วยเหลือผู้อื่น การมีจิตสาธารณะและความต้องการเสียสละเพื่อส่วนรวม ระยะเวลาในวิชาชีพที่เริ่มมีการถ่ายทอดการทำงานมาจากรุ่นพี่ หัวหน้างานและแพทย์เวร โดยใช้กลวิธีการสอน การเข้าร่วมทำหัตถการผู้ป่วย และสาธิตย้อนกลับ และในระยะมั่นคงวิชาชีพ มีความต้องการถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้ร่วมงาน ด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี การเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ มีความรักในวิชาชีพ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเป็นโอกาสเจริญก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ และได้มีการถ่ายทอดความรู้ไปสู่คนรุ่นหลัง เป็นมูลเหตุของการคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงการปฏิบัติ

ผู้บริหารในองค์กรควรเพิ่มกลยุทธ์การบริหารจัดการด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สนับสนุนนโยบายการบรรจุแต่งตั้งพยาบาลวิชาชีพเป็นข้าราชการ เพื่อเป็นเกียรติศักดิ์ศรี และมีความมั่นคงในงาน จะเป็นการช่วยเพิ่มการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้มากยิ่งขึ้น จากข้อมูลที่ได้ทำให้ทราบว่า มูลเหตุของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพคือการสนับสนุนทางสังคมจากองค์กร ผู้บริหารในหน่วยงานในทุกระดับควรมีการสนับสนุนการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานในวิชาชีพในระยะระหว่างอยู่ในวิชาชีพ และระยะมั่นคงในวิชาชีพ ทั้งการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจากหัวหน้างาน ผู้ร่วมงาน โดยการให้คำแนะนำ ให้ข้อชี้แนะ ชี้แนวทางในการทำงาน การดูแลเอาใจใส่ รวมถึงการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีเครื่องมืออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และการเสริมสร้างแรงจูงใจ เรื่องค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา และเงินสวัสดิการต่าง ๆ ให้เพียงพอและเหมาะสมกับเศรษฐกิจของประเทศในปัจจุบัน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานต่อไป

### 2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ควรนำไปต่อยอดและขยายการศึกษาในภาคเอกชน หรือศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานในวิชาชีพอื่นๆ เช่น แพทย์วิศวกร สถาปนิก เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อการเปรียบเทียบให้ข้อมูลที่หลากหลายจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนากระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ของวิชาชีพพยาบาลตั้งแต่ในสถาบันการศึกษาตลอดจนเพื่อพัฒนาทักษะในการฝึกปฏิบัติงานต่อไป นอกจากนี้ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรทำการตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้สนใจที่จะทำวิจัยต่อไปในประเด็นอื่น เช่น การวิจัยเชิงทดลอง โดยนำปัจจัยไปใช้ในการพัฒนาโปรแกรมต่อไป เช่น การสนับสนุนทางสังคม การยึดมั่นผูกพัน เป็นต้น



## References

- Arpanantikul, M. ; Prapaipanich, W. ; Senadisai, S. & Oratha, P. (2014). Nursing administrators' perception of Thai registered nurses' professional ethics. *Journal of Nursing Council*, 29(2). 5-20. [in Thai]
- Benner, P. (1984). From novice to expert. *The American Journal of Nursing*. 84(12), 1480.
- Chutchawanchanchanakij, K.; Thirasirikul, J. & Siriwanarangsun, P. (2017). Factors of job retention in the scarce registered nurse profession in retention hospitals under Office of Permanent Secretary. *Journal Social Science, MCU*, 4(2), 81-86. [in Thai]
- Chirawatkul, S.; Songwathana, P.; Rungreangkulkij, S.; Fongkhew, W. ; Deoisres, W ; Sindhu, S. & Chinlumprasert. N. (2012). Happiness and professional attachment amongst Thai registered nurses. *Thai Journal of Nursing Council*, 27(4) 26-42. [in Thai]
- Choeisuwan, V.; Changsila. R.; Sujijantorarat. R & Boonrod W. (2013). Factors related to retention of nurse educators, The Royal Thai Navy College of Nursing. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 14(1), 51-60. [in Thai]
- Deaux, K. & Wrightsman, L. S. (1988). *Social psychology*. (5<sup>th</sup> ed.). CA: Brooks/ Cole.
- Denzin, N. K. (2012). Triangulation 2.0. *Journal of Mixed Methods Research*. 6(2), 80-88.
- Hemchayat, M. ; Sittivas, R. & Chalermkittichai, S. (2011). Comparing the intentions and influencing factors to enroll in a nursing program among senior high school students in the Eastern Region of Thailand in the Academic Year 2004 and 2010. *Journal of Phrapokklao Nursing College*. 22(2), 28-49. [in Thai]
- Hrebiniak, L. G. & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*. 17(4), 555-573.
- Junprasert, T. & Thammaruksasit, N. (2015). Professional socialization: A developmental process of professionalism in the worklife. *Journal of Behavioral Science*, 21(1), 193-205. [in Thai]
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organization*. (2<sup>nd</sup> ed.) New York: Wiley.
- Laohamethanee, W. ; Sampattikorn, S. & Charoenroop, W. (2018). Professional socialization, professional commitment, ethical orientation & professional skepticism of Thai Accounting Students. *Journal of Behavioral Science*. 24 (1), 23-46. [in Thai]
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three–component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. 1(1), 61-89.
- Mowday, R. T. ; Porter, L. W. & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.



- Office of General Secretary of the Nursing Council. (2012). **The standard line of positioning nurses.** Nonthaburi: Nursing Council, Ministry of Public Health. [in Thai]
- Pimthong, S. (2014). Antecedents of employee retention of the university academic staffs in Thailand. **Journal of Business Administration.** 37 (142), 16-32. [in Thai]
- Piyawansirikul, P. (2010). **Factors affecting retention of nursing staff at Theppanya Hospital.** Master's Independent Study, Master of Business Administration, Chiang Mai University. [in Thai]
- Pongprawat, N. ; ChooChom, O. & Intarakamhang, U.. (2010). Psychological characteristics and nurse socialization related to job performance as professional nursing roles of new graduated nurses autonomous university hospitals in Bangkok. **Journal of Behavioral Science for Development,** 2(1), 29-42. [in Thai]
- Srisathitnarakul, B. (2008). **Leadership and strategic management in nursing organization for the 21<sup>st</sup> century.** (2<sup>nd</sup> ed.). Bangkok: hualongkorn University Press. [in Thai]
- Saonkromdee, P. ; Sripanitchakulchai, B. & Moomsan, S. (2010). Nursing care quality and clients' satisfaction on health care service of in-patient wards with different head nurse management styles at Sappasithiprasong Hospital, Ubon Ratchathani Province. **Journal of Academic MOB,** 12(1), 41-48. [in Thai]
- Tangchatchai, B. ; Siritarungsri, B. ; Sripunworasakul. S. & Rungkawat, V. (2011). Factors predicting job retention of professional nurses at the Northeast Regional Hospitals, Ministry of Public Health. **Thai Journal of Nursing Council.** 26(4), 43-54. [in Thai]
- Waranusuntikul, S. (2003). **Social psychology: Theories and applications.** Bangkok: SE-EDUCATION [in Thai]
- Siriwatthasak, A. (2015). **How organizational socialization tactics affect organization citizenship behavior of operational level employees at a five-star hotel in Bangkok, Thailand.** Master Thesis in Business Administration. Thammasat University. [in Thai]
- Sodmanee, O. (2000). **The values of work and social psychological characteristics of people.** **Research report No.78.** Bangkok: Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University, [in Thai]
- Sritanapapat, J. & Songwathana, P. (2011). Job satisfaction of nurses in Asian context: A concept analysis. **Pacific Rim Int J Nurs Res.** 15(1), 57-73.
- Super, D. E. (1975). **How people make and might be helped to make career choices.** Paper presented at the CRAC/NICEC Seminar, King's College, Cambridge, England.



- Taunton, R. L.; Krampitz, S. D. & Woods, C. Q. (1989). Manager impact on retention of hospital staff part 2. *Journal of Nursing Administration*. 19(4), 15-19.
- Thompson, M. D. (2005). **Organizational climate perception and job element satisfaction: A multi-frame application in a higher educational setting**. Retrieved December 20, 2016, from: <http://www.organizationalclimateperceptro.html>.
- Trice, H. & Beyer, J. (1993). **The cultures of work organization**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Wanous, J. P. (1992). **Organizational entry: Recruitment, selection, orientation and socialization of newcomers**. (2<sup>nd</sup> ed.) Reading, MA: Addison-Wesley.
- Wiriyakangsanon, W. (2013). **Factors affecting retention of professional nurses at a private hospital in Bangkok**. Master Thesis in Nursing Management, Christian University of Thailand. [in Thai]
- Yin J-C, T. & Yang, K-P, A. (2002). Nursing turnover in Taiwan: A meta-analysis of related factors. *Int J Nurs Studies*. 39, 573-81.