

ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล
ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกมหาวิทยาลัยมหิดล

นางฉัญญรัตน์ สลักคำ

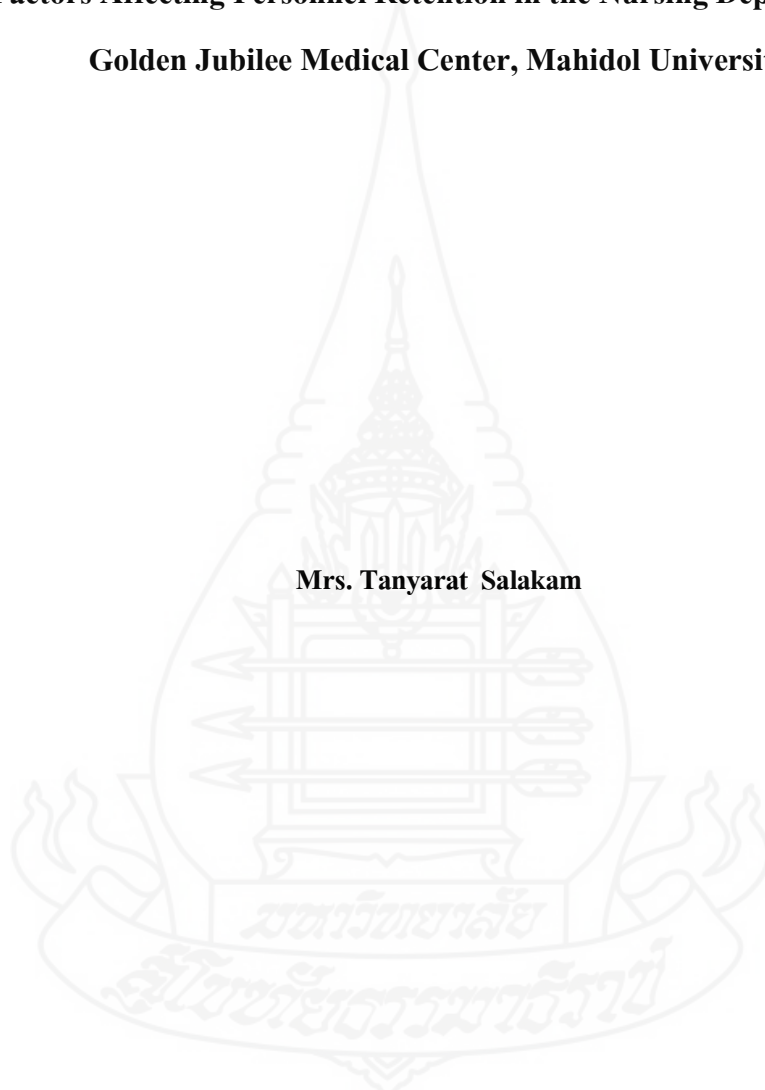


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2556

**Factors Affecting Personnel Retention in the Nursing Department,
Golden Jubilee Medical Center, Mahidol University**

Mrs. Tanyarat Salakam



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Health
School of Health Science
Sukhothai Thammathirat Open University

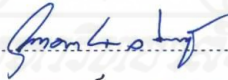
2013


หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาลศูนย์การแพทย์
กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล
ชื่อและนามสกุล นางรัชฎ์รัตน์ สลักคำ
วิชาเอก บริหารสาธารณสุข
สาขาวิชา วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. วรางคณา จันทร์คง
2. รองศาสตราจารย์ ดร. เขาวภา ตี๋ชสุวรรณ

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2557

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. นัตถ์สุนน พงษ์พิชญ์โณ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. วรางคณา จันทร์คง)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. เขาวภา ตี๋ชสุวรรณ)


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(ศาสตราจารย์ ดร. สิริวรรณ ศรีพหล)

รับ

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์
กาญจนาภิเษกมหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้วิจัย นางธัญญรัตน์ สลักคำ รหัสนักศึกษา 2555001516 ปริญญา สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร. วราภรณ์ จันทรวงศ์ (2) รองศาสตราจารย์ ดร. เขียวภา
ดิษฐ์สุวรรณ ปีการศึกษา 2556

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคล องค์กร ด้านงานและการทำงาน ความก้าวหน้า การให้ค่าตอบแทนและสัมพันธภาพ (2) ปัจจัยการคงอยู่ในงาน (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ และ (4) เหตุผลของการย้ายแผนกของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรในฝ่ายการพยาบาล โดยมีอายุงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 187 คน โดยเก็บทุกหน่วยประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษา พบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงานเป็นสายวิชาชีพ ได้แก่ พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล ร้อยละ 71.9 และไม่ใช่สายวิชาชีพ ร้อยละ 28.1 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพสมรสคู่ อายุเฉลี่ย 33.35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีและมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป รายได้รวมต่อเดือน 10,001-15,000 บาท บุคลากรมีความเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กร ระดับปานกลาง ด้านงานลักษณะงาน ระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้า ระดับปานกลาง ด้านการให้ค่าตอบแทน ระดับปานกลาง ด้านสัมพันธภาพระดับปานกลาง) (2) บุคลากรส่วนใหญ่คงอยู่ในงาน ร้อยละ 83.62 (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานมีเพียงปัจจัยเดียว คือ รางวัลค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานร้อยละ 87.7 และ(4) เหตุผลเปลี่ยนแผนกของสายวิชาชีพคือด้านลักษณะงานและการทำงาน

คำสำคัญ: การคงอยู่ในงาน สายวิชาชีพ

Thesis title: Factors Affecting Personnel Retention in the Nursing Department,
Golden Jubilee Medical Center, Mahidol University

Researcher: Mrs. Tanyarat Salakam; **ID:** 2555001516; **Degree:** Master of Public Health;

Thesis advisors: (1) Dr. Warangkana Chankong, Associate Professor; (2) Dr. Yowvapa Tiautchasuwan, Associate Professor; **Academic year:** 2013

Abstract

The objectives of this descriptive research were to study: (1) personal factors, organizational factors, work characteristics, career advancement, remuneration and relationships; (2) personnel retention factors; (3) factors influencing personnel retention; and (4) reasons for personnel's transfer or resignation from the Nursing Department.

The study was conducted on all 187 personnel in the department who had been working for at least 6 months. Data were collected using a questionnaire with the reliability value of 0.98. Statistical analyses undertaken included the determination of frequencies, means, percentages, standard deviations, multiple logistic regression and content analysis.

The results revealed that: (1) regarding respondents' personal factors, most of them were female registered and practical nurses (71.9%) and the rest were non-nursing staff (28.1%), married, 33.35 years old (average), and bachelor's degree holders; their working experience was 5 years or more and monthly income was 10,001-15,000 baht; their perceptions about organizational factors, job descriptions, career advancement, remuneration and staff relationships were moderate; (2) most of them would still work at the department (83.62%); (3) the only factor influencing job retention was remuneration (87.7%); and (4) the reasons for the change in profession were job descriptions and work characteristics.

Keywords: Retention, Profession

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร. วรางคณา จันทร์คง และรองศาสตราจารย์ ดร. เยาวภา ตีอัฐสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษาชี้แนวทางที่เป็นประโยชน์ทุกขั้นตอนของการวิจัย ขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ฉัตรสุมน พฤทธิภิญโญ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ช่วยให้คำแนะนำในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านดังปรากฏชื่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ที่กรุณาเสียสละเวลาตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยเป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลทันตกรรม มหาวิทยาลัยสิรินธร รองศาสตราจารย์ทันตแพทย์หญิงมาลี อรุณาการ ที่ให้ความกรุณาทุกเรื่องในการทำวิทยานิพนธ์ ผู้อำนวยการศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล รองศาสตราจารย์นายแพทย์สรนิต ศิลธรรม ที่ให้บุคลากรในฝ่ายการพยาบาลตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิจัย หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล อาจารย์ยุจินต์ เดชชัยย์ยู ที่ส่งเสริมและสนับสนุนในการศึกษารวมทั้งหัวหน้างาน และหัวหน้าหน่วยทุกหน่วยในฝ่ายการพยาบาลที่อนุเคราะห์ให้เก็บข้อมูล

ขอขอบคุณผู้ช่วยทันตแพทย์ที่ตอบแบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย บุคลากรในฝ่ายการพยาบาลทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยดี เพื่อนรุ่นพี่และเพื่อนรุ่นน้องในฝ่ายการพยาบาลที่เป็นกำลังใจ พร้อมมีข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย

กราบขอบพระคุณบิดามารดาบุพการีผู้ให้ชีวิต สติปัญญาและสิ่งดีงาม ให้ความรักความห่วงใยและกำลังใจลูกมาตลอดชีวิต ขอขอบคุณน้องชายและญาติมิตรทุกคน โดยเฉพาะสามเณย์ที่อยู่เคียงข้าง ให้กำลังใจ เข้าใจและคอยสนับสนุนด้านต่างๆ ในการศึกษาครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

สุดท้าย คุณความดี คุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบแด่ ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ชญญรัตน์ สลักคำ

สิงหาคม 2557

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับ	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่	11
การวัดการคงอยู่ในงาน	20
ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	36
ประชากร	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	36
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
การวิเคราะห์ข้อมูล	40
การพิทักษ์สิทธิประชากร	40

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
ปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์กร ลักษณะงานและการทำงาน ความก้าวหน้า ในอาชีพ การให้รางวัล และสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร	43
การคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล	52
การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล	54
เหตุผลของการเปลี่ยนฝ่ายทำงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์ กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล	55
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	57
สรุปการวิจัย	57
อภิปรายผล	60
ข้อเสนอแนะ	62
บรรณานุกรม	64
ภาคผนวก	70
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ	71
ข แบบสอบถาม	73
ค เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จดหมายเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ จดหมายขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ จดหมายขอความอนุเคราะห์ เก็บข้อมูล	80
ประวัติผู้วิจัย	91

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1	ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาลแบ่งตามตำแหน่งงานจำแนกตามสายวิชาชีพและสายสนับสนุน..... 44
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล..... 45
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานด้านคุณลักษณะขององค์กรเป็นรายด้าน จำแนกเป็นรายชื่อ..... 46
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานด้านลักษณะงานและการทำงานเป็นรายด้าน จำแนกเป็นรายชื่อ..... 48
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพเป็นรายด้าน จำแนกเป็นรายชื่อ..... 49
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานด้านการให้รางวัลค่าตอบแทนเป็นรายด้าน จำแนกเป็นรายชื่อ..... 50
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานด้านสัมพันธภาพของบุคลากรเป็นรายด้าน จำแนกเป็นรายชื่อ..... 51
ตารางที่ 4.8	ความถี่และร้อยละของการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล..... 52
ตารางที่ 4.9	ความถี่และร้อยละของความต้องการ การเปลี่ยนฝ่ายภายใน 1 ปี, 3 ปี และ 5 ปีของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล..... 53
ตารางที่ 4.10	แบบจำลองถดถอยโลจิสติกแบบขั้นตอน (Forward Stepwise) แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล..... 54
ตารางที่ 4.11	จำนวนร้อยละเหตุผลการเปลี่ยนฝ่ายของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล..... 55

ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	5
ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์	15
ภาพที่ 2.2 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจและปัจจัยธำรงรักษา	16
ภาพที่ 2.3 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ เมาว์เดย์, สเตียร์ส	20



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การคงอยู่ในงานของบุคลากร หมายถึง เมื่อบุคลากรได้รับสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของตนจากองค์กรจะทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป (Mathis and Jackson, 2006) การคงอยู่ในงานเป็นเรื่องสำคัญยิ่งสำหรับองค์กร เนื่องจากการที่องค์กรสามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาในองค์กรเป็นเพียงกระบวนการเบื้องต้นเท่านั้น กระบวนการต่อมาคือการพัฒนาฝึกฝนให้มีทักษะในการปฏิบัติงาน ต้องใช้เวลาและทรัพยากรต่างๆ อีกมากมาย ซึ่งการมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงาน เข้าใจเป้าหมายขององค์กร มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีความชำนาญรอบรู้เกี่ยวกับงานขององค์กรและรู้จักผู้รับบริการ จะทำให้องค์กรนั้นบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ จึงอาจกล่าวได้ว่า การคงอยู่ในงานของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร การรักษาและพัฒนาบุคลากรเหล่านี้ให้คงปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร โดยมีกำลังกาย กำลังใจที่จะปฏิบัติงานได้นานที่สุด โดยไม่ลาออกหรือโอนย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น เพื่อรักษาบุคลากรเหล่านี้ให้คงอยู่ในงาน จึงต้องใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสม และมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ซึ่งมาทิสและแจคสัน (Mathis and Jackson, 2006) กล่าวว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงานได้ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) คุณลักษณะขององค์กรและการคงอยู่ 2) คุณลักษณะงานและการทำงาน 3) ความก้าวหน้าในอาชีพ 4) การให้รางวัลค่าตอบแทน และ 5) สัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร

ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นสถานบริการสุขภาพของรัฐระดับตติยภูมิที่ให้บริการทางด้านสุขภาพตามมาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาลมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมสหสาขาวิชาชีพ เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการดูแลอย่างมีคุณภาพและปลอดภัย โดยให้บริการด้านทันตกรรม เวชศาสตร์ฟื้นฟู การแพทย์ทั่วไปและแพทย์ทางเลือก เริ่มเปิดให้บริการเมื่อปี พ.ศ.2549 แบ่งเป็นกลุ่มงานต่างๆ ได้แก่ สำนักงานผู้อำนวยการ กลุ่มงานบริการทางการแพทย์ กลุ่มงานสนับสนุนงานบริการ กลุ่มงานวิชาการ และโรงพยาบาลทันตกรรมมหากีรีสิรินธร มีการขยายงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก องค์กรได้ขยายหน่วยบริการเพื่อรองรับผู้ใช้

บริการที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว มีการพัฒนาคุณภาพบริการเพื่อให้ได้การรับรองคุณภาพตามมาตรฐานโรงพยาบาล โดยให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจโดยเน้นการมีส่วนร่วมและสามารถเข้าถึงบริการได้สะดวก ทั้งยังคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชน ยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ให้มีความเสมอภาค เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

บุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล จัดเป็นบุคลากรหนึ่งในทีมสุขภาพที่ทำหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาล และฟื้นฟูสภาพให้แก่ผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ โดยการให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลทั้งที่เจ็บป่วยและที่ปกติ ซึ่งต้องการคำแนะนำหรือต้องการการดูแล นอกจากนี้ต้องทำหน้าที่เปรียบเสมือนตัวกลางในการติดต่อประสานงานระหว่างผู้ป่วยกับเจ้าหน้าที่อื่นๆ ในทีมสุขภาพหรือระหว่างเจ้าหน้าที่อื่นๆ ในโรงพยาบาลที่เกี่ยวข้องกันในด้านต่างๆ และดำเนินงานตามนโยบายขององค์กร เน้นการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ลักษณะงานดังกล่าวจึงเป็นงานที่สร้างแรงกดดันให้กับบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ ของฝ่ายการพยาบาล โดยมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในงานด้านต่างๆ กัน เช่น ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ตำแหน่งงานจึงเลือกงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร โดยมีวัฒนธรรมค่านิยมยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง องค์กรมีความมั่นคงน่าเชื่อถือ ปัจจัยด้านลักษณะงานในการบริหารจัดการคนให้เหมาะกับงานเป็นเรื่องที่ลำบาก เนื่องจากการขาดอัตรากำลัง ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายวิชาชีพมีการส่งเสริมและพัฒนาอย่างมีระบบเพื่อผลักดันให้สู่ตำแหน่งบริหารและปฏิบัติกรขั้นสูง แต่ในสายสนับสนุนยังไม่มียุทธศาสตร์พัฒนาความก้าวหน้าอย่างชัดเจน ทำให้ในบางส่วนนี้มีการสรรหาบุคลากรใหม่หลายครั้ง ปัจจัยด้านการให้รางวัลค่าตอบแทน การได้รับค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับความสามารถและประสบการณ์ที่มีอยู่ ประกอบกับรายได้ไม่เพียงพอกับภาระค่าใช้จ่ายจึงมีผลต่อการคงอยู่ในงาน และปัจจัยด้านสัมพันธภาพของบุคลากรที่มีความไม่เข้าใจกันด้านการสื่อสารทำให้เกิดปัญหาการประสานงานมาก ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

ในการดำเนินการช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล ประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากร มีการลาออกของบุคลากรเป็นจำนวนมาก ในปีงบประมาณ 2553 และปี 2554 พบว่า จำนวนบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกลาออกจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.11 และ 52 คน คิดเป็นร้อยละ 11.12 ตามลำดับ ซึ่งมีแนวโน้มการลาออกสูงขึ้นเรื่อยๆ (งานทรัพยากรบุคคล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก, 2554) ในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพที่ดีได้นั้น ต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญขององค์กร และเป็นที่มาของความสำเร

ของงาน ถ้าบุคคลในองค์กรรู้สึกพึงพอใจในงานหรือมีความรู้สึกที่ดีในการทำงาน ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน ทำงานด้วยความตั้งใจ ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ หรือมีการคงอยู่ในงาน แต่การพิจารณารับบุคลากรมาเป็นทีมในการทำงานนั้นต้องอาศัยระยะเวลาการฝึกฝนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะให้มีศักยภาพเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติงานของตำแหน่งต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน โดยต้องเป็นภาระกับบุคลากรเดิมที่ต้องทำงานหนักมากขึ้นในการพัฒนาคุณภาพบริการ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการขยายบริการขององค์กร แต่ในขณะที่นโยบาย ของรัฐบาล โดยกระทรวงการคลังในการปรับฐานเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) รับรองเพื่อการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญทั้งระบบ เพื่อให้สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี (กรม.) ที่อนุมัติให้ปรับเงินเดือนข้าราชการเข้าใหม่ที่จะปรับปริญญาตรีขึ้นต่ำเป็น 15,000 บาท โดยที่ประชุมได้ข้อสรุปให้ปรับฐานเงินเดือนทั้งระบบ ตั้งแต่วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ไปจนถึงปริญญาเอก ในช่วงเวลา 2 ปี เริ่มตั้งแต่ 1 มกราคม 2555 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2555) ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่าผู้มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่ามาก ฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล มีบุคลากรจำนวนมากกว่าฝ่ายหรือแผนกอื่นๆ ในโรงพยาบาล ซึ่งประกอบด้วยพยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล พนักงานธุรการ พนักงานประจำห้อง พนักงานเปล พนักงานเลี้ยงเด็ก จำนวน 203 คน ลาออกและไม่ต่อสัญญา 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.88 (ข้อมูลฝ่ายการพยาบาล ตุลาคม, 2556) ซึ่งมีผลกระทบกับหน่วยงานและการให้บริการกับผู้ป่วย ทำให้ต้องสรรหาบุคลากรใหม่มาทดแทนอยู่ตลอด

จากปัญหาเหล่านี้และการศึกษาค้นคว้างานวิจัยต่างๆ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารในการนำผลการวิจัยมาประกอบการวางแผน กำหนดนโยบายและการสร้างเสริมศักยภาพในการทำงานให้กับบุคลากรเพราะหากบุคลากรมีศักยภาพในการทำงานก็จะได้งานอย่างมีคุณภาพส่งผลให้ ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ได้มาตรฐาน

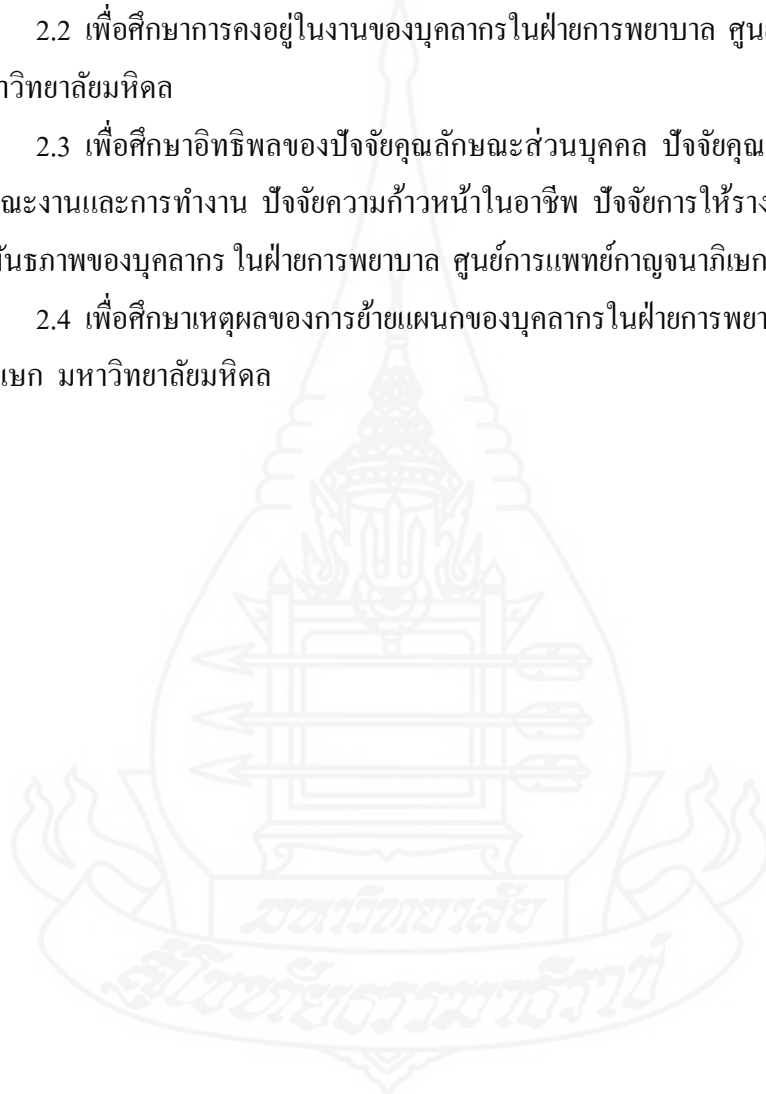
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยคุณลักษณะขององค์กร ปัจจัยลักษณะงานและการทำงาน ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยการให้รางวัลค่าตอบแทน และปัจจัยสัมพันธภาพของบุคลากร ในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

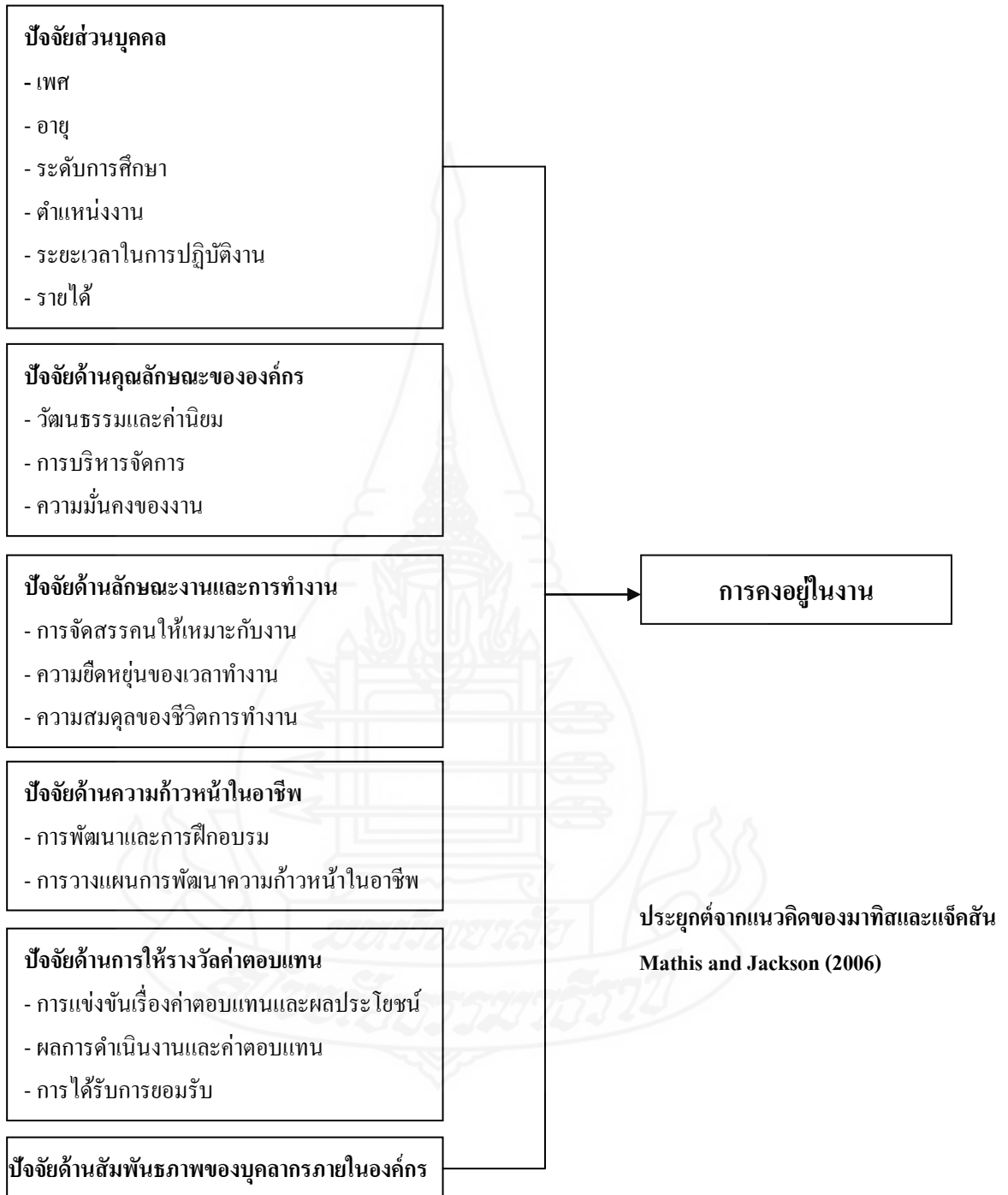
2.2 เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยคุณลักษณะขององค์กร ปัจจัยลักษณะงานและการทำงาน ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยการให้รางวัลค่าตอบแทน และปัจจัยสัมพันธภาพของบุคลากร ในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

2.4 เพื่อศึกษาเหตุผลของการย้ายแผนกของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล



3. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยคุณลักษณะขององค์กร ปัจจัยลักษณะงานและการทำงาน ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยการให้รางวัลค่าตอบแทน และสัมพันธภาพของบุคลากร มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

5. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

5.1 ประชากร คือ บุคลากรทั้งหมดที่ขึ้นตรงกับฝ่ายการพยาบาล โดยมีอายุงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ประกอบด้วย พยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป พนักงานประจำห้อง พนักงานแปล พนักงานพี่เลี้ยงเด็ก จำนวน 187 คน

5.2 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

5.2.1 *ตัวแปรต้น* แบ่งเป็น 6 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานและการทำงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านการให้รางวัล และปัจจัยด้านสัมพันธภาพของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

5.2.2 *ตัวแปรตาม* คือ การคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล

5.3 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 15 พฤษภาคม -15 มิถุนายน 2557

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล เข้ามาปฏิบัติงานในช่วงเวลาหนึ่ง ไม่เปลี่ยนฝ่ายภายใน 5 ปี

6.2 คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลของบุคลากร ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้

6.3 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิกการศึกษาขั้นสูงสุดของบุคลากร ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

6.4 ตำแหน่งงาน หมายถึง สายวิชาชีพ ประกอบด้วย พยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล สายสนับสนุน ประกอบด้วย พนักงานประจำห้อง พนักงานเปล เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป พนักงานเลี้ยงเด็กที่ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

6.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาเป็นจำนวนปีตามปฏิทินขณะที่ปฏิบัติงานคิดเป็นจำนวนปีบริบูรณ์ ถ้าเศษของเกิน 6 เดือนขึ้นไป ให้นับเพิ่มอีก 1 ปี

6.6 รายได้ หมายถึง รายได้ในแต่ละเดือนที่ได้รับจากศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล โดยไม่หักค่าใช้จ่าย

6.7 คุณลักษณะขององค์กร หมายถึง ลักษณะของโรงพยาบาลที่มีวัฒนธรรมที่โดดเด่น การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและมีความมั่นคงในงาน มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานที่จะคงอยู่หรือไม่ ซึ่งประกอบด้วย

6.7.1 วัฒนธรรมและค่านิยม (Culture and value) หมายถึง แบบแผนและความเชื่อ ค่านิยมที่สมาชิกในฝ่ายการพยาบาลเห็นคุณค่า และยึดถือเป็นระเบียบปฏิบัติ เช่น แนวปฏิบัติให้ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง และการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาพวิกฤตอย่างไร ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจะคงทำงานอยู่ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับองค์กรตลอดไป ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีกัน การบริหารงานที่ให้ความยืดหยุ่นแก่ผู้ปฏิบัติงานตาม สถานการณ์ในกรณีจำเป็น มีการธำรงรักษาคณมีคุณภาพไว้ในฝ่ายการพยาบาล เพื่อเพิ่มผลผลิตของงานและทำให้มีการคงอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน

6.7.2 การบริหารจัดการ (Management) หมายถึง บรรยากาศองค์กรที่มีความท้าทาย มีโอกาสในการแข่งขัน มีความเจริญก้าวหน้า ไม่หยุดนิ่งฝ่ายการพยาบาลมีผู้นำที่มีคุณภาพ ผู้นำแสดงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ในการบริหารจัดการที่มีเป้าหมายชัดเจน จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน โดยเฉพาะการให้ค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สนับสนุนให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ ให้การยอมรับในการเพิ่มประสิทธิภาพที่จำเป็นในการทำงาน ส่งผลต่อการคงอยู่หรือจากไปของผู้ปฏิบัติงาน

6.7.3 ความมั่นคงของงาน (Job Security) หมายถึง ฝ่ายการพยาบาลมีความมั่นคง มีชื่อเสียงและเชื่อถือได้ ฝ่ายการพยาบาลไม่ทอดทิ้งผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นคงในงาน ซึ่งส่งผลต่อการคงอยู่หรือจากไปของผู้ปฏิบัติงาน

6.8 คุณลักษณะงานและการทำงาน (Job design and work) การจัดสรรให้ผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับลักษณะงานตามความรู้ความสามารถ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงาน

6.8.1 การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน (Job/Person Match) หมายถึง การจัดสรรให้ผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับลักษณะงานตามความรู้ความสามารถ และทักษะ ตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกและการปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายการพยาบาล ถ้าผู้ปฏิบัติงานรู้สึกรักงานที่ทำ จะทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน นอกจากนั้นการจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เพียงพอทันสมัย และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สภาพสิ่งแวดล้อมปลอดภัย เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน

6.8.2 ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน (Time flexibility) หมายถึง ฝ่ายการพยาบาลให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานมีเวลาการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นได้ ให้โอกาสเลือกและเปลี่ยนแปลงตารางการทำงานได้ เพื่อลดความเครียดจากการมีภาระงานที่มากเกินไป ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน

6.8.3 ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work/Life balancing) หมายถึง ฝ่ายการพยาบาลจัดโปรแกรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสะดวกในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงแข็งแรงในชีวิต ผู้ปฏิบัติงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน

6.9 ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career opportunities and Retention) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและได้พัฒนาทักษะความสามารถในวิชาชีพ โดยเฉพาะงานวิชาชีพที่ต้องใช้ทักษะและผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อย เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่

6.9.1 การพัฒนาและการฝึกอบรม (Training/Development and Mentoring) หมายถึง ฝ่ายการพยาบาลส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานนำความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการอบรมมาใช้ในการทำงานเพื่อสร้างคุณค่าให้กับตนเองและองค์กร ให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ องค์กรมีการปฐมนิเทศ โดยเฉพาะผู้มาปฏิบัติงานใหม่ จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาและสอนงานให้กับผู้ปฏิบัติงานเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นการให้โอกาสก้าวหน้าในงานช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองและเป็นการพัฒนาองค์กรเพิ่มโอกาสได้พบปะเครือข่ายอาชีพทั้งภายในและภายนอก ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่

6.9.2 การวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (Career planning /Advancement) หมายถึง การวางแผนให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบแนวทางการเจริญก้าวหน้าในงานที่เด่นชัดเป็นทางการ อาทิ จัดโปรแกรมการให้คำปรึกษาและโปรแกรมการสอนงานจากผู้มีประสบการณ์ในวิชาชีพแก่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งที่มีอายุและประสบการณ์น้อยกว่า การส่งเสริมให้สิ่งตอบแทน สร้างขวัญและกำลังใจ ให้ความมั่นคงและให้โอกาสพัฒนาความก้าวหน้า เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่

6.10 การให้รางวัลค่าตอบแทน (Reward) หมายถึง การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เช่น เงินเพิ่มพิเศษ เงินช่วยเหลือ การมีแผนการจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งช่วยส่งเสริมพลังในการปฏิบัติงานและผลประโยชน์ที่หลากหลายที่สอดคล้องกับความสามารถ ประสิทธิภาพ และผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทำให้งาน

6.10.1 การแข่งขันเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Competitive pay and benefits) หมายถึง การให้ผลประโยชน์ตอบแทนความสามารถ ประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงานเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะค่าตอบแทนที่ได้ต้องพอใช้จ่ายกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน เช่น การมีศูนย์รับเลี้ยงเด็ก ผู้เบิกเงินอัตโนมัติ สถานบันเทิงและนันทนาการในที่ทำงาน

6.10.2 ผลการดำเนินงานและค่าตอบแทน (Performance and compensation) หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลด้วยความยุติธรรม โดยเฉพาะค่าตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นแตกต่างจากบุคคลอื่น อาจให้เป็นรางวัลพิเศษในรูปของเงิน โบนัสหรือเงินก้อน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพคงอยู่ในงาน

6.10.3 การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การแสดงอย่างเปิดเผยว่าผู้ปฏิบัติงานมีคุณค่าต่อฝ่ายการพยาบาล เช่น การได้รับการยกย่องเป็นบุคลากรดีเด่นประจำเดือนหรือรางวัลพิเศษอื่นๆ ที่แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานมีคุณค่า เช่น การได้รับการยอมรับ การชำรงรักษา การยกย่อง ชมเชยผลงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน

6.11 สัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร (Employee relationships) หมายถึง สัมพันธภาพที่ดีต่อกันของบุคลากรกับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรอย่างจริงจัง มีความยุติธรรมไม่เลือกปฏิบัติกับบุคคล คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล และการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ที่มีความยุติธรรมมีเหตุผลและไม่เข้มงวด เปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่นในงานได้ ให้การสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในงาน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว เห็นคุณค่ายอมรับผู้ปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรคงอยู่ในงาน

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารการพยาบาล ในการวางแผนด้านอัตรากำลัง เพื่อลดจำนวนการลาออก และธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในฝ่ายการพยาบาลต่อไป

7.2 เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารการพยาบาล ในการส่งเสริมให้เกิดปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร

7.3 เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในสาขาอาชีพอื่นๆ



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งมีบุคลากรที่มีหน้าที่ให้การพยาบาลกับผู้ป่วย โดยตรงและเจ้าหน้าที่ให้การสนับสนุนในด้านอื่นๆอีก ประกอบไปด้วยสายวิชาชีพ ได้แก่ พยาบาล วิชาชีพ ผู้ช่วยพยาบาล สายสนับสนุน ได้แก่ พนักงานประจำห้อง พนักงานเวรเปล พนักงานธุรการ พนักงานเลี้ยงเด็ก ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่
 - 1.1 การคงอยู่ในงาน
 - 1.2 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarch of Needs)
 - 1.3 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)
 - 1.4 แนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
 - 1.5 ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
2. การวัดการคงอยู่ในงาน
 - 2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน
 - 2.2 ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านองค์กรของมาทิสและแจ็กสัน (Mathis and Jackson, 2006)
3. ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่

1.1 การคงอยู่ในงาน

บุคลากรเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการปฏิบัติงานขององค์กร การบริหารจัดการบุคลากรที่ดีจึงมีผลต่อความมั่นคงขององค์กรในอนาคต การปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรจึงต้องอาศัยทักษะความรู้ความสามารถและการเรียนรู้ในด้านต่างๆมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรต้องการบุคลากรที่มีทักษะความรู้ และความสามารถสูงในการปฏิบัติงาน

การที่องค์กรสามารถรักษาและพัฒนาให้บุคลากรคงปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรได้นานนั้นแสดงถึงการลดการสูญเสียจากการคัดเลือก สรรหาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ ซึ่งหมายถึงบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงาน เข้าใจเป้าหมายขององค์กร มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีความชำนาญรอบรู้เกี่ยวกับงานขององค์กรและรู้จักผู้รับบริการ ตลอดจนเป็นการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อการรักษาบุคลากร (Mathis and Jackson, 2006)

1.1.1 ความหมายของการคงอยู่ในงาน

การคงอยู่ในอาชีพ หมายถึง เมื่อบุคคลเข้าสู่อาชีพแล้วไม่เปลี่ยนอาชีพด้วยเหตุผลใด โดยก้าวเข้าสู่อาชีพด้วยความมั่นใจ และปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไปด้วยความสมัครใจ ซึ่งเบคเกอร์ (Becker) เรียกว่า “Consistent Behavior” มีลักษณะเป็นการให้คำมั่นสัญญาต่อตัวเองว่า จะปฏิบัติหรือประพฤติตามที่ได้ยึดถือเป็นคติอย่างมั่นคงและสม่ำเสมอ แม้ว่าจะมีข้อต่อรองที่สูงกว่ามาล่อใจก็ตาม

ความคงอยู่ในอาชีพระดับบุคคล เป็นสิ่งที่บุคคลเลือกปฏิบัติด้วยตนเอง ขอมรับและสำนึกว่า การตัดสินใจเช่นนั้นสนองต่อตนเองตลอดไป ความคงอยู่ในอาชีพระดับบุคคลเป็นความผูกพันต่ออาชีพของบุคคล ดังนี้

1) การเลือกอาชีพและตกลงใจที่จะประกอบอาชีพนั้น จะเป็นข้อผูกพันให้ยอมรับถึงผลอื่นที่จะนำมาในการกระทำนั้น

2) บุคคลจะเกิดสำนึก ตระหนักถึงข้อผูกพันที่มีต่อการกระทำนั้น

3) ผลกระทำนั้นจะเป็นไปอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ (ปริยาพร วงศ์อนุตร,

2547: 94)

คันทิน จูห์ล และสเตรทตัน (Dunkin, Juhl and Stratton, 1996: 27)

ให้ความหมายของการคงอยู่ในงาน หมายถึง ระยะเวลาการทำงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบันรวมทั้งระยะเวลาที่วางแผนจะทำงานอยู่ต่อไปในอนาคต

มาทิส และแจ็กสัน (Mathis and Jackson, 2006) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง เมื่อบุคลากรได้รับสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของตนจากองค์กรจะทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

โทแอนเจียล และเครนเลย์ (Tourangeau and Cranley, 2006) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรและตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรต่อไป

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2550) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลัง สามารถมีความผูกพัน มั่นคง และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยาวนาน

บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2550) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเข้าทำงานในองค์กรระยะเวลาหนึ่งและยังคงทำงานในองค์กรนั้นจนถึงปัจจุบัน

ชลฤดี รัตนปิติกรณ์ (2552) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรด้วยความตั้งใจ มีความรู้สึกผูกพัน มั่นคง มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปเป็นระยะเวลานาน

บงกชพร ตั้งจิตรัชย์ (2553) การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานแล้ว และมีความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ต่อไป หรือไม่มีการวางแผนที่จะออกจากวิชาชีพหรือเปลี่ยนงาน รวมทั้งโรงพยาบาลสามารถชำระค่ารักษาคนที่มีความรู้ มีความสามารถ ให้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลต่อไป

กล่าวโดยสรุป การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคคลได้เข้ามาสู่งานด้วยความมั่นใจและทำงานในองค์กรระยะเวลาหนึ่ง มีความรู้สึกผูกพัน มั่นคง มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปเป็นระยะเวลานานและมีความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ต่อไป หรือไม่มีการวางแผนที่จะออก

1.2 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

มาสโลว์ (Maslow, 1954) ได้เห็นว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะได้ครอบครอง ความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้ เขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ดังนี้ (Hick, 1967)

1.2.1 บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

1.2.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่นๆต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น

1.2.3 ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญเมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

ลำดับความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น

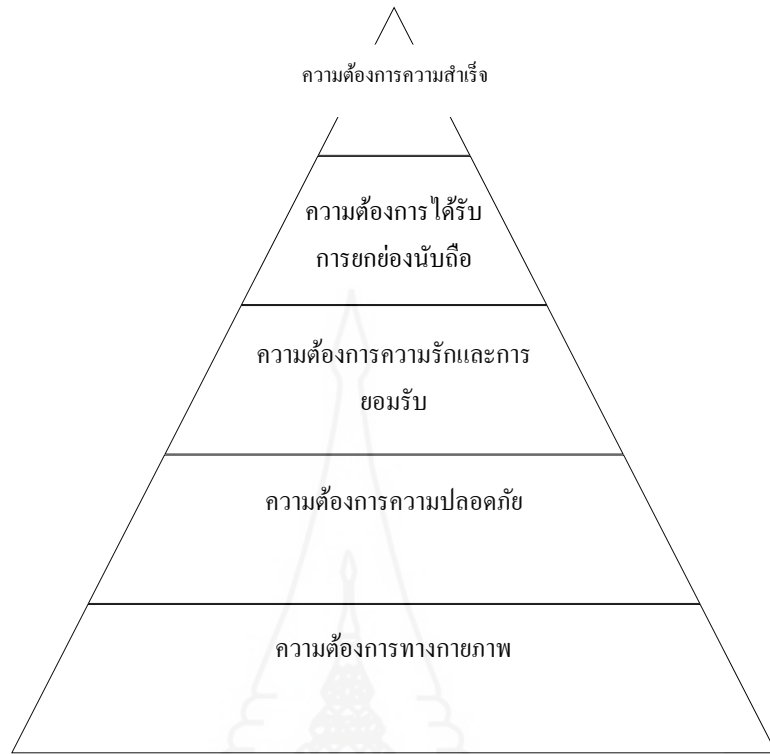
2. ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมและความคุ้มครองจากผู้อื่น

3. ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของความรู้สึกว่าตนได้รับความรัก และการมีส่วนร่วมในการเข้าหมู่พวก

4. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติ และเห็นความสำคัญของตน

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของตนเป็น ความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้





ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์

ที่มา: ญัฐพันธ์ เจริญนันท (2551) พฤติกรรมองค์การ กรุงเทพมหานคร ทวีพรีน

ทฤษฎีนี้แสดงให้เห็นว่าความพอใจเกิดจากความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการ ความสำเร็จ มาสโลว์ได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับความต้องการตามลำดับขั้นไว้ ดังนี้ การกระทำเป็นสิ่งสำคัญที่เกิดจากความต้องการที่ยังไม่บรรลุความสำเร็จ ทุกคนต้องการความสำเร็จไม่ว่าจะมีแรงจูงใจหรือไม่ก็ตาม คนจะจัดระบบเพื่อตอบสนองความต้องการโดยเริ่มจากสิ่งที่เป็นพื้นฐานที่สุดและพัฒนาเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป โดยไม่มีวันสิ้นสุด ความต้องการพื้นฐานต้องมาก่อนความต้องการอื่น

1.3 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) Herzberg สรุปว่า บุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ดังนี้

1.3.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) หมายถึง สภาพแวดล้อมของการทำงานให้บุคคลเกิดความพอใจ และเกิดการจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และความสำเร็จเติบโตในองค์กร เป็นต้น

1.3.2 ปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance หรือ Hygiene Factor) หมายถึง สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน และร่วมรักษาให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานในองค์กร วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สถานภาพในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยธำรงรักษา
ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความเจริญเติบโตขององค์กร	นโยบายและการบริหารงานในองค์กร วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สถานภาพในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน

ภาพที่ 2.2 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจและปัจจัยธำรงรักษา

1.4 แนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร แนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจจากนักวิจัยและนักบริหารองค์กร เพื่อหาวิธีเพิ่มความคงอยู่ การศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้น มาวเดย์, สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter, 1979, 225) ได้แบ่งแนวคิดการศึกษาไว้เป็น 2 ลักษณะ คือ แนวคิดด้านพฤติกรรม และแนวคิดด้านทัศนคติ

1.4.1 แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวคิดด้านพฤติกรรมนี้ มองความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม นั่นคือ เมื่อคนมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงออกที่ต่อเนื่องหรือมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่คิดที่จะเปลี่ยนแปลงโยกย้าย ที่ทำงาน การที่บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากได้พิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งความเป็นสมาชิกขององค์กร และกลัวเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับการลงทุนทำงานในองค์กรมานาน

1.4.2 แนวคิดด้านทัศนคติ แนวคิดด้านทัศนคติมีความเห็นว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือ การที่บุคคลรู้สึกว่าคุณเองมีความเกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Sheldon,

1971: 143) หรือมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรในการทำงานของเขาและองค์กร มีความสอดคล้องกัน (Hall, Schneider and Nygren, 1970: 176) ทำให้เขายอมรับเป้าหมายขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพื่อที่จะ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้ที่ศึกษาแนวคิดด้านทัศนคตินี้มีชื่อเสียงคือ พอร์เตอร์ และ คณะ (Porter et al., 1976) ซึ่งได้กล่าวถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่ามีลักษณะ 3 ประการ คือ

1) มีความเชื่ออย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นทัศนคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์กร คือ มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงาน ด้วย มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ของ องค์กรและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ของ องค์กร โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร รวมทั้งมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเอง เพื่อความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของคน ในองค์กร

3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร คือ บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่ปรารถนาที่จะ โยกย้ายเปลี่ยนแปลงหรือลาออกจากองค์กร แม้ว่าจะมีงานที่คล้ายคลึงหรือได้รับผลตอบแทนมากกว่า

1.5 ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษามาวเดย์, สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter, 1982: 433) กล่าวถึงปัจจัยหลักที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้นมี 4 องค์ประกอบ คือ

1.5.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic) ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร และความต้องการประสบความสำเร็จ

1) **อายุ** บุคคลที่อายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคล อายุ น้อย เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความ รอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยังมีความเชื่อว่าจะพบว่าสมาชิกองค์กรจะมี ความยึดมั่นต่อองค์กรสูง นอกจากนี้พบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะอยู่ในองค์กรด้วยเหตุผลหลายอย่าง เช่น ความหวังว่าจะได้รับเงินตอบแทนพิเศษ เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ ถ้าทำงานจนเกษียณอายุ ราชการ หรือเงินชดเชย ถ้าทำงานจนครบสัญญา

2) **เพศ** ผู้หญิงมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย ผู้หญิงมีความ ตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย ทั้งนี้เพราะผู้หญิงทำงานในระดับต่ำกว่าชาย

3) *สถานภาพสมรส* บุคคลที่มีภาระครอบครัวแล้วจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด ทั้งนี้เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า อีกทั้งมองงานของตนเองในทางบวกมากกว่า สามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่า ยังต้องมีภาระเลี้ยงดูบุตรเพิ่มขึ้นยิ่งพบว่ามีความผูกพันสูงขึ้น

4) *ระดับการศึกษา* บุคลากรที่มีการศึกษาสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับสูง เนื่องจากมีข้อมูลต่างๆ ประกอบในการตัดสินใจมากกว่าและเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย

5) *ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร* บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานนานจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังใจ กำลังกาย สติปัญญาและสะสมประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่ทำงานนานขึ้น ทำให้ความตั้งใจปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและหวังว่าจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น จึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อย

6) *ความต้องการประสบความสำเร็จหรือความก้าวหน้าในองค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าสามารถทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายนั้นได้* จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นผลงานที่สร้างให้บุคลากรประสบความสำเร็จในการทำงาน

1.5.2 ลักษณะของงาน (Job characteristic) ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน งานที่ท้าทาย งานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

1) *ความหลากหลายของงาน* เป็นลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถหลายด้าน ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานได้ ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายและต้องการปฏิบัติให้สำเร็จตามความคาดหวัง

2) *ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน* เป็นลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอกจะทำให้บุคลากรปฏิบัติได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

3) *งานที่ท้าทาย* เป็นลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถใช้สติปัญญา และใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการ ทำงาน เพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง

4) *งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น* เป็นลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสจะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นทำให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน

1.5.3 ลักษณะขององค์กร (organizational characteristic) ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และขนาดขององค์กร

1) **การกระจายอำนาจในองค์กร** เป็นการมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติ เป็นการให้ความสำคัญแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในด้านนโยบาย และด้านการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการปฏิบัติงาน

2) **การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร** มีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้วยเหตุที่สมาชิกในองค์กรได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลกำไรที่เกิดจากการลงทุนครั้งนี้ เพราะผลกำไรขององค์กรคือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน

3) **ขนาดขององค์กร** องค์กรที่มีขนาดใหญ่บุคลากรจะมีผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยให้เหตุผลว่าในองค์กรขนาดใหญ่บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังทำให้โอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นด้วย

1.5.4 ประสิทธิภาพทำงาน ซึ่งจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความรู้สึกองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้และมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

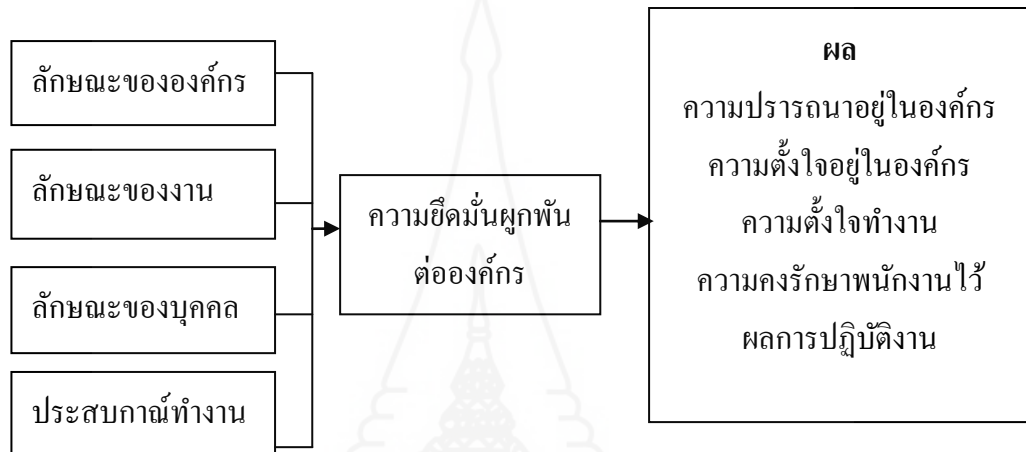
1) **ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร** เป็นการสร้างความรู้สึกให้กับผู้ปฏิบัติงานว่า การที่ได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วนั้น ควรจะได้รับผลตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ โอกาสความก้าวหน้า และการได้รับการพัฒนา การประสบความสำเร็จในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีพลังในการทำงาน

2) **ความรู้สึกองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้** เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบกับปัญหา ความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าเขาจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบุคคล

3) **ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร** เป็นความรู้สึกว่าตนได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กร

สรุปว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์กร ประสิทธิภาพทำงาน ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มีผลต่อความรู้สึกของบุคลากรว่ามีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับใด นำมาถึงความพึงพอใจและความตั้งใจที่จะทำงานต่อไป ซึ่งจะ

เป็นปัจจัยที่ประกอบการตัดสินใจในการเปลี่ยนงานหรือคงอยู่ในงานต่อไป ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถเป็นตัวทำนายการลาออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน (Steers, 1977: 46) Mowday, Stees & Porter (1979: 226)



ภาพที่ 2.3 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ เมอร์เวเดย์, สเตียร์ส และพอร์ตเตอร์ (Mowday, Steers, & Porter, O'Reilly III & Chatman, 1982: 50)

2. การวัดการคงอยู่ในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีวิธีการวัดต่างๆ ดังต่อไปนี้ ดิบเบิล (Dibble, 1999) ให้แนวคิดการวัดการคงอยู่ในงาน โดยใช้ข้อคำถามเกี่ยวกับระยะเวลาที่อยู่กับองค์กรเริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน หรือระยะเวลาที่อยู่ในอาชีพนี้ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน และจากแบบสอบถามระดับความมั่นใจ ในการเปลี่ยนงาน โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและกำหนดคะแนนในแต่ละระดับจากระดับน้อยที่สุดถึงมากที่สุด คือ คะแนน 1 หมายถึงไม่มั่นใจอย่างยิ่งในการเปลี่ยนงาน ถึงคะแนน 6 หมายถึง มีความมั่นใจอย่างยิ่งในการเปลี่ยนงาน

มิเชลและโทมัส (Mitchell and Thoms, 2001) ได้พัฒนาการวัดการคงอยู่ในงาน โดยใช้การวัดการรับรู้ของบุคคลที่มีต่องาน แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การที่บุคคลมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความเหมาะสมของบุคคลกับงานที่ทำและสิ่งที่ไม่ใช่งาน การเสียโอกาสหากออกจากงาน

โดยใช้คำถามจำนวน 30 ข้อ เพื่อวัดระดับความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน สังคมในที่ทำงาน การรับรู้ความเหมาะสมของบุคคลกับงานที่ทำและสังคมในที่ทำงานและการรับรู้การเสียโอกาสหากออกจากงาน

ลิน โควิน (Leanne Cowin, 2002) ได้พัฒนาการวัดการคงอยู่ในงาน โดยสร้างเป็นแบบสอบถามที่วัดการคงอยู่ในงาน จำนวน 6 ข้อและใช้มาตราส่วนประเมินค่า 8 ระดับ โดยมีเกณฑ์การกำหนดคะแนนในแต่ละระดับ 1-8 จากระดับน้อยที่สุดถึงมากที่สุด เพื่อวัดความคิดและความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการวางแผนว่าจะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปในองค์กรไม่ลาออกหรือเปลี่ยน หรือการวางแผนจะไม่คงอยู่ในองค์กร แต่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาในทำนองใดจึงจะลาออกหรือเปลี่ยนงาน มีการนำแบบสอบถามนี้ไปใช้ในงานวิจัยมากกว่า 80 ครั้ง ทั้งในประเทศสหรัฐอเมริกา อังกฤษ ไทย ฟิลิปปินส์ ฮองกง และจีน

มาทิสและแจ็กสัน (Mathis and Jackson, 2006) ได้ใช้อัตราการลาออกเพื่อวัดการคงอยู่ในงาน โดยใช้สูตรคำนวณของ The U.S. Department of Labor คือ จำนวนบุคลากรที่ลาออกในระหว่างเดือนหารด้วยจำนวนบุคลากรทั้งหมดคูณด้วย 100 และใช้วิธีทำแบบสอบถามสำรวจความพึงพอใจในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้ที่ลาออกจากงาน ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลเบื้องต้นไปพิจารณาจัดการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

โดยสรุปจะเห็นว่า การคงอยู่ในงานจากแนวคิดการวัดการคงอยู่ในงานนั้นครอบคลุมทั้งการวัดที่เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับระยะเวลาและอัตราการลาออกของบุคลากร รวมทั้งการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน

2.1.1 ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะหรือข้อเท็จจริงที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง อันจะนำมาซึ่งการกระทำบางอย่างหรือเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมลักษณะเฉพาะตน เพศ อายุ การศึกษา สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน และมีผลต่อการเลือกงานของบุคคล รวมทั้งการคงอยู่ในองค์กรด้วย มาทิสและแจ็กสัน (Mathis and Jackson, 2006) ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1) *ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน* ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาลวิชาชีพขึ้นกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร (Cowin, 2002; McNeese-Smith, 2002) ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรนาน จะมีความรู้ความชำนาญในงานสูง มีทักษะในการแก้ไขปัญหา และมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์กรนานมากกว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรน้อย

2) รายได้ รายได้ของบุคลากรหรือฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ในการเลือกเข้าทำงานของบุคคล ถ้ารายได้ต่ำ ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ และไม่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น จะมีผลให้บุคคลต้องแสวงหางานอื่นๆ เพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัวมากขึ้น มีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานมากขึ้นและมีการคงอยู่ในองค์กรต่ำ (ศิริ สามสุ โปษ, 2543) นอกจากนี้การมีเงินเบียดเบียน การยอมรับได้เรื่องเงินเดือน การปรับเงินเดือน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลทำให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรด้วย ชาร์ลและเมอร์สัน (Chan and Morrison, 2000) ถ้ารายได้ของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและเพียงพอต่อความต้องการดำรงชีวิต จะทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนัก ในการที่จะเปลี่ยนงานหรือไปทำงานพิเศษเพิ่มเติมและต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อไป (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) และจากการศึกษาของบงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2553) พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้มากมีผลต่อการที่พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานได้มากกว่าพยาบาลวิชาชีพรายได้น้อย 1.57 เท่า

3) ภาวะครอบครัว ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นอุปสรรคในการดูแลครอบครัวหรือไม่ ซึ่งมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานต่อไปหรือลาออกจากวิชาชีพเพื่อไปดูแลครอบครัว จากรายงานการศึกษาของแครมพิทซ์และวูดส์ (Taunton, Krampitz and Wood, 1989) สตราโชตา (Strachota, 2003) กิลเลียน (Killien, 2004) พบว่า ภาวะครอบครัวไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลวิชาชีพมหาวิทยาลัยของรัฐ

2.1.2 ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน (Job Characteristics) สตีเยร์ส (Steers, 1977)

ให้ทัศนะไว้ว่าลักษณะของงานจะเป็นสิ่งหนึ่งที่จะบอกประสิทธิภาพของงานได้ ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคคลรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับตนเองแม้ว่าผลงานจะไม่ดีก็ยังคงทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพงานที่ดี (Hackman & Oldham, 1978 cited in Steer, 1984) ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1) ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายๆ ด้าน เป็นงานที่ท้าทายซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานได้ (Buchanan II, 1974) ลักษณะงานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดีทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายและต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง และพบว่าความหลากหลายในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2) เอกลักษณ์ของงานและความชัดเจนของงาน (Task Identity) หมายถึง งานที่ระบุถึงขอบเขตของงานมีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานนั้น ได้ตั้งแต่ต้นจนจบเกิดผลงานทำให้บุคคลเกิดความ

สบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้องและมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน (Steers, 1977; Mowday, Steers & Porter, 1983; Steers, 1984)

3) *ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy)* หมายถึงงานที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพตามบทบาทหน้าที่ของตน สามารถใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจได้ด้วยตนเองโดยไม่มี การควบคุมจากภายนอก จากการศึกษาของสตีเยร์ (Steers, 1977) พบว่า ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

4) *ขอบข่ายของงาน* พบว่าขอบข่ายงานที่รับผิดชอบ (Job Scope) มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยสมาชิกองค์กรที่มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายของงานกว้างขวางและมีความหมายจะมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากและในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรรู้สึกถูกลดบทบาทความรับผิดชอบลงหรือได้ทำงานที่ไม่ค่อยมีความสำคัญมากนัก ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรก็จะลดลงไปด้วย

5) *การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน* คือ การให้ผู้ที่บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจเมื่อพวกเขามีส่วนร่วมในกระบวนการขององค์กร และจากการศึกษาพบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

6) *ความพอใจในงาน* หมายถึงทัศนคติเกี่ยวกับงานของพนักงาน ความพอใจในงานเกิดขึ้นจากปัจจัยแวดล้อมในงาน ได้แก่ รูปแบบการบริหาร นโยบายและขั้นตอนการทำงาน ตลอดจนประโยชน์และผลตอบแทน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.1.3 ปัจจัยด้านองค์กร

1) *วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร* คือ แบบแผนความเชื่อและค่านิยมร่วมกันที่บุคลากรทุกคนในองค์กรเข้าใจและยึดถือระเบียบปฏิบัติในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน องค์กรเห็นคุณค่าของบุคลากร หรือสนับสนุนความสามารถในการทำงานของบุคลากร วัฒนธรรมองค์กรที่สร้างสรรค์ให้ความร่วมมือ บุคลากรไว้วางใจผู้บริหาร ผู้ร่วมงานและระบบงานขององค์กร ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของสูง เกิดความยึดมั่นผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กรได้ องค์กรใดที่มีวัฒนธรรมและค่านิยมลักษณะเฉพาะ และมีจุดเด่นชัดเจน มีบรรยากาศที่ดีจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับอัตราการคงอยู่ของบุคลากร

2) *ความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง* บุคลากรทุกคนต้องการความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้ตลอดไปเท่าที่ต้องการ トラบใดที่ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับชีวิต ถ้าองค์กรใดมีความมั่นคงต่อเนื่องของงานสูง ก็จะมีอัตราการคงอยู่สูงตามไปด้วย มาทิสและแจ๊คสัน (Mathis and Jackson, 2006) การบริหารจัดการ

ในรูปแบบพนักงานของรัฐ ส่งผลให้องค์กรทุกแห่งต้องเปลี่ยนแปลงการบรรจุบุคลากรเข้าทำงาน จากข้าราชการเป็นพนักงานของรัฐ มีการทำสัญญาว่าจ้างเป็นระยะๆ ตั้งแต่ 1-5 ปี และมีการประเมินผลงานเพื่อต่อสัญญาเป็นรายปีแตกต่างจากระบบราชการเดิม ทำให้บุคลากรขาดความมั่นคงต่อเนื้องาน ซึ่งมีผลทางลบต่อความจงรักภักดีและการคงอยู่ในองค์กรส่งผลให้บุคลากรมีอัตราการลาออกสูง

3) การบริหารจัดการขององค์กร บรรยากาศองค์กรที่มีความท้าทาย มีโอกาสแข่งขันมีความเจริญก้าวหน้า ไม่หยุดนิ่ง องค์กรมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่คือ การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าจากผู้บริหาร และการบริหารแบบมีส่วนร่วม

4) โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงานสามารถสร้างความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรคงอยู่ ปัจจัยนี้มีความจำเป็นอย่างมากสำหรับผู้เชี่ยวชาญทางเทคนิคและบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ซึ่งต้องการความก้าวหน้า หากบุคลากรรู้สึกว่าองค์กรมิได้ช่วยสนับสนุนให้ก้าวหน้าส่งผลให้บุคลากรมีอัตราการลาออกสูง

เมเนียน (Manion, 2005) ได้ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่สร้างให้เกิดการคงอยู่ในงานจากผู้บริหารทางการแพทย์ พบว่าปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในงาน ได้แก่

1. ให้ความสำคัญกับบุคลากร เข้าใจความต้องการพื้นฐานของบุคคล รับผิดชอบต่อความคิดเห็นตอบสนองและสนับสนุนให้ความยอมรับ
2. สร้างความสัมพันธ์อย่างแท้จริง บุคลากรแต่ละคนต้องการที่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือผู้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรที่จะรู้จักผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความผูกพัน ความสนุกสนานในที่ทำงาน
3. ส่งเสริมความก้าวหน้าและการพัฒนาทั้งส่วนบุคคลและความก้าวหน้าในวิชาชีพ กำหนดมาตรฐานการทำงาน แจ้งให้ทราบตามความคาดหวังให้ชัดเจน สอนและแนะนำให้เป็นแบบอย่างที่ดี ประเมินผลตามผลงาน ส่งเสริมสนับสนุนการทำงาน
4. ให้ความสำคัญกับผลของงาน โดยส่งเสริมการพัฒนาหน่วยงาน ให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา สนับสนุนด้านจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงาน
5. ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรมีการสื่อสารที่ดีต่อกันตรงไปตรงมา มีการนิเทศงานและร่วมกันรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ทอมตัน แครมพิช และวูดส์ (Taunton Krampitz and Wood, 1989) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน

1. ปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ โอกาสที่ได้ไปทำงานที่อื่น การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ระดับการศึกษา และภาระครอบครัว
2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เครื่องมือในการทำงานและการติดต่อสื่อสาร
3. ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทน ได้รับความยุติธรรม โอกาสก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่งในวิชาชีพอิสระ
4. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ได้แก่ มีแรงจูงใจและรูปแบบการบริหารของผู้นำ อำนาจ อิทธิพลแบบของภาวะผู้นำ

เอนเลนเบคเคอร์ (Ellenbecker, 2003) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและลักษณะส่วนบุคคล และพัฒนารูปแบบทฤษฎีการคงอยู่ในงานของพยาบาลที่ให้การดูแลผู้ป่วยที่พักรักษาที่บ้าน (Home health care nurse) โดยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีผลโดยตรงต่อการคงอยู่ในงาน และปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย

1. ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความเป็นอิสระในการทำงาน ความมีอิสระในวิชาชีพ มีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ความภูมิใจในวิชาชีพ ความผูกพันกับเพื่อน การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการช่วยเหลือในกลุ่ม ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา
2. ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความเครียดและภาระงาน ความอิสระในการควบคุมเวลาดำเนินงาน ความมีอิสระในการควบคุมกิจกรรมของงาน เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า
3. คุณลักษณะเฉพาะบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ อายุงาน สถานภาพสมรส ความรับผิดชอบในครอบครัว รายได้ครอบครัว ตำแหน่งงาน

ฮัทคเนท รอดดาและโฮเวอร์ด์ (Hausknecht, Rodda and Haward, 2008) ได้พัฒนารอบแนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน โดยศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพจากพนักงาน จำนวน 24,829 คน จากโรงพยาบาลและโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ได้ข้อสรุปปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลที่มีต่องาน เช่น การมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอยู่ ความรู้สึกประสบความสำเร็จในงานที่ทำให้ความรู้สึกว่าเป็นงานที่ดีมีคุณค่าสร้างความสุขในการปฏิบัติงานได้

2. รางวัลภายนอก หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับ ผลประโยชน์จากงาน ผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เช่น ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับมีความเหมาะสม และสามารถแข่งขันกับงานในระดับเดียวกัน
3. ระดับความผูกพันภายในองค์กร หมายถึง ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงานหรือผู้รับบริการ เช่น ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยึดถือในการทำงาน สัมพันธภาพและการมีส่วนร่วมในทีม ให้การสนับสนุนสร้างแรงจูงใจ
4. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับการที่บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่น ความรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรยาวนาน
5. ความมีชื่อเสียงขององค์กร หมายถึง องค์กรมีชื่อเสียงที่ดีได้รับการยอมรับ มีความน่าเชื่อถือ เช่น ได้รับการยอมรับในองค์กรเดียวกัน มีผลการดำเนินงานที่ดี
6. ขาดโอกาสในการเลือกงาน หมายถึง ภาวะที่ขาดแคลนงานที่ต้องการ เช่น การรับรู้ภาวะเศรษฐกิจที่ส่งผลให้เกิดภาวะว่างงาน การไม่ได้รับการคัดเลือกจากการสมัครเพื่อคัดสรรงานใหม่ ความคาดหวังในค่าตอบแทนของการจ้างงานใหม่ที่สูงกว่าเดิม
7. การลงทุนในงาน หมายถึง บุคลากรรับรู้ว่าการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลานาน หากเปลี่ยนงานต้องมีการเรียนรู้งานใหม่ และสูญเสียผลประโยชน์ที่เคยได้รับและทุ่มเทให้กับองค์กร เช่น ความยืดหยุ่นของเวลาปฏิบัติงานที่เคยได้รับ ความคุ้นเคยกับรูปแบบงานที่ปฏิบัติ
8. โอกาสก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย
9. ที่ตั้งขององค์กร หมายถึง ที่ตั้งขององค์กรที่สะดวกในการเดินทาง
10. ความยุติธรรมขององค์กร หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหาร ผลตอบแทน ระเบียบวิธีปฏิบัติ และการปฏิบัติต่อบุคลากร
11. การปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น หมายถึง การจัดการเวลาปฏิบัติงานและชั่วโมงทำงานที่เหมาะสม
12. ปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน หมายถึง องค์กรมีการส่งเสริม สนับสนุนปัจจัยอื่นนอกเหนือจากงานที่จำเป็นต่อความเป็นอยู่ของบุคลากร เช่น การให้เวลาในการศึกษาต่อเนื่อง การจัดการช่วยเหลือเด็ก การจัดการเวลาให้สอดคล้องกับชีวิตส่วนตัว

2.2 ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านองค์กรของมาทิสและแจ๊คสัน (Mathis and Jackso, 2006)

มาทิสและแจ๊คสัน (Mathis and Jackson, 2006: 80-90) กล่าวว่า การที่ผู้ปฏิบัติงาน ออกจากงานหรือไม่คงอยู่ในงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรสามารถควบคุมหรือบริหารจัดการได้และ สามารถขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

2.2.1 คุณลักษณะขององค์กรและการคงอยู่ (Characteristics of the Employer and Retention) ลักษณะขององค์กรที่มีวัฒนธรรมที่โดดเด่น การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและมีความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานที่จะคงอยู่หรือไปจากองค์กร

1) *วัฒนธรรมและค่านิยม (Culture and value)* แบบแผนและค่านิยมที่สมาชิกองค์กรทุกคนเห็นคุณค่า และยึดถือเป็นระเบียบปฏิบัติ เช่น แนวปฏิบัติให้ยึดผู้ปวย เป็นศูนย์กลาง และการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ไม่ว่าองค์กร จะอยู่ในสภาพวิกฤตอย่างไร ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจะคงทำงานอยู่ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับองค์กร ตลอดไป ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีกัน การบริหารงานที่ให้ความยืดหยุ่นแก่ผู้ปฏิบัติงานตามสถานการณ์ ในกรณีจำเป็น มีการธำรงรักษาคนมีคุณภาพไว้ในองค์กร เพื่อเพิ่มผลผลิตของงานและทำให้มีการ คงอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน

2) *การบริหารจัดการและการคงอยู่ (Management and Retention)* บรรยากาศ องค์กรที่มีความท้าทาย มีโอกาสในการแข่งขัน มีความเจริญก้าวหน้า ไม่หยุดนิ่งองค์กรมีผู้นำที่มี คุณภาพ ผู้นำแสดงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ในการบริหารจัดการที่มีเป้าหมายชัดเจน จัดสรรคนให้เหมาะสม กับงาน โดยเฉพาะการให้ค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สนับสนุนให้โอกาส ผู้ปฏิบัติงานใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ ให้การยอมรับในการเพิ่มประสิทธิภาพที่จำเป็นในการ ทำงาน ส่งผลต่อการคงอยู่หรือจากไปของผู้ปฏิบัติงาน

3) *ความมั่นคงของงาน (Job Security)* องค์กรมีความมั่นคง มีชื่อเสียงและ เชื่อถือได้ องค์กรไม่ทอดทิ้งผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นคงในงาน ซึ่งส่งผลต่อการ คงอยู่หรือจากไปของผู้ปฏิบัติงาน

2.2.2 คุณลักษณะงานและการทำงาน (Job desing and work) การจัดสรรให้ ผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับลักษณะงานตามความรู้ความสามารถ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงาน

1) *การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน (Job/Person Match)* การจัดสรรให้ ผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับลักษณะงานตามความรู้ความสามารถ และทักษะ ตั้งแต่กระบวนการคัดเลือก และการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ถ้าผู้ปฏิบัติงานรู้สึกรักงานที่ทำ จะทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน นอกจากนั้นการจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เพียงพอทันสมัย และมีบรรยากาศที่ดี ในการทำงาน สภาพสิ่งแวดล้อมปลอดภัย เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน

2) *ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน (Time flexibility)* องค์กรให้โอกาส ผู้ปฏิบัติงานมีเวลาการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นได้ ให้โอกาสเลือกและเปลี่ยนแปลงตารางการทำงานได้ เพื่อลดความเครียดจากการมีภาระงานที่มากเกินไป ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน

3) *ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work/Life balancing)* องค์กรจัดโปรแกรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสะดวกในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงแข็งแรงในชีวิต ผู้ปฏิบัติงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน

2.2.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career opportunities and Retention) การเปิดโอกาส ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและได้พัฒนาทักษะความสามารถในวิชาชีพ โดยเฉพาะ งานวิชาชีพที่ต้องใช้ทักษะและผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อย เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่

1) *การพัฒนาและการฝึกอบรม (Training/Development and Mentoring)* องค์กรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานนำความรู้ ความสามารถที่ได้รับจากการอบรมมาใช้ในการทำงานเพื่อสร้างคุณค่าให้กับตนเองและองค์กร ให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ องค์กรมีการปฐมนิเทศ โดยเฉพาะผู้มาปฏิบัติงานใหม่ จัดให้มีระบบพี่เลี้ยง ให้คำปรึกษาและสอนงานให้กับผู้ปฏิบัติงานเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นการให้โอกาส ก้าวหน้าในงานช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองและเป็นการพัฒนาองค์กร เพิ่มโอกาสได้พบปะ เครื่องข่ายอาชีพทั้งภายในและภายนอก ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่

2) *การวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (Career planning)* การวางแผนให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบแนวทางการเจริญก้าวหน้าในงานที่เด่นชัด เป็นทางการ อาทิ จัดโปรแกรมการให้คำปรึกษาและโปรแกรมการสอนงานจากผู้มีประสบการณ์ ในวิชาชีพแก่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งที่มีอายุและประสบการณ์น้อยกว่า การส่งเสริมให้สิ่งตอบแทน สร้างขวัญและกำลังใจ ให้ความมั่นคงและให้โอกาสพัฒนาความก้าวหน้า เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน คงอยู่

2.2.4 การให้รางวัล (Reward and retention) การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เช่น เงินเพิ่มพิเศษ เงินช่วยเหลือ การมีแผนการจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งช่วยส่งเสริมพลังในการปฏิบัติงานและผลประโยชน์ ที่หลากหลายที่สอดคล้องกับความสามารถ ประสบการณ์ และผลการปฏิบัติงาน ทำให้คงอยู่ในงาน

1) *การแข่งขันเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Competitive pay and benefits)* การให้ผลประโยชน์ตอบแทนความสามารถ ประสบการณ์และผลการปฏิบัติงานเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะค่าตอบแทนที่ได้ต้องพอใช้จ่ายกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้

ดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน เช่น การมีศูนย์รับเลี้ยงเด็ก ตู๋เบิกเงินอัตโนมัติ สถานบันเทิงและนันทนาการในที่ทำงาน

2) ผลการดำเนินงานและค่าตอบแทน (*Performance and compensation*)

การจ่ายค่าตอบแทนจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลด้วยความยุติธรรม โดยเฉพาะค่าตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นแตกต่างจากบุคคลอื่น อาจให้เป็นรางวัลพิเศษในรูปของเงินโบนัสหรือเงินก้อน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพคงอยู่ในงาน

3) การได้รับการยอมรับ (*Recognition*) การแสดงอย่างเปิดเผยว่าผู้ปฏิบัติงาน

มีคุณค่าต่อองค์กร เช่น การได้รับการยกย่องเป็นบุคลากรดีเด่นประจำเดือนหรือรางวัลพิเศษอื่นๆ ที่แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานมีคุณค่า เช่น การได้รับการยอมรับ การธำรงรักษา การยกย่องชมเชยผลงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน

2.2.5 สัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร (*Employee relationships*)

สัมพันธภาพที่ดีต่อกันของบุคลากรกับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรอย่างจริงจัง มีความยุติธรรมไม่เลือกปฏิบัติกับบุคคลไม่คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล และการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ที่มีความยุติธรรมมีเหตุผลและไม่เข้มงวด เปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่นในงานได้ ให้การสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในงาน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว เห็นคุณค่ายอมรับผู้ปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรคงอยู่ในงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดปัจจัยด้านองค์การของมาทิสและแจ๊คสัน (Mathis and Jackson, 2006) ซึ่งกล่าวว่าการคงอยู่ในงานของบุคลากรเป็นผลมาจากการที่ผู้บริหารองค์กรสามารถควบคุมหรือบริหารจัดการและสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บุคลากรคงอยู่ในงาน

3. ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

มหาวิทยาลัยมหิดลได้อนุมัติให้จัดตั้งโครงการศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ขึ้นในปี พ.ศ. 2538 เนื่องในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช เสด็จเถลิงถวัลย์ราชสมบัติครบ 50 ปี และเพื่อตอบสนองพระราชปณิธานที่ต้องการให้มีการกระจายบริการทางการแพทย์ สาธารณสุข และทันตกรรม ไปสู่ชุมชนชนานเมือง และจังหวัดใกล้เคียง และได้พระราชทานชื่ออาคาร “ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก”

เมื่อวันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2544 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์อัครราชกุมารี เสด็จแทนพระองค์เพื่อทรงวางศิลาฤกษ์ และในวันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2551 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จแทนพระองค์เพื่อทรงเปิดอาคารศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก และโรงพยาบาลทันตกรรมมหาจักรีศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

ปัจจุบันศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ได้เปิดให้บริการตรวจโรคทั่วไป โดยมีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญพิเศษในสาขาอายุรกรรม อายุรกรรมโรคหัวใจ อายุรกรรมโรคไต ศัลยกรรมทั่วไป ศัลยกรรมกระดูกและข้อออร์โธปิดิกส์ จักษุ และกุมารเวชกรรม การบริการทางเวชศาสตร์ฟื้นฟู การตรวจรักษาโดยแพทย์ทางเลือกทั้งแพทย์แผนไทยประยุกต์และแพทย์แผนจีน การบริการการตรวจรักษาทางทันตกรรมแบบครบวงจร มีคลินิกทันตกรรมเฉพาะทาง นอกจากนี้ยังให้บริการด้านการสร้างเสริมสุขภาพแก่ประชาชนทั่วไป โดยมีหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ออกให้บริการภาคสนาม รูปแบบการให้บริการจะเป็นคลินิกแบบครบวงจร และมีทีมสหวิชาชีพ อันประกอบด้วยแพทย์ พยาบาล เภสัชกร นักวิชาการโภชนาการ นักกายภาพบำบัด นักวิทยาศาสตร์การกีฬา นักเทคนิคการแพทย์ และนักรังสีเทคนิค ร่วมกันให้การดูแลรักษา และให้คำแนะนำผู้ป่วย เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพการให้บริการทางการแพทย์

3.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยระดับตติยภูมิ ที่ให้บริการสุขภาพแบบองค์รวม มุ่งเน้นการให้บริการผู้สูงอายุ และทันตกรรม สู่ความเป็นเลิศระดับอาเซียน ในปี 2558

3.2 พันธกิจ (Mission)

3.2.1 ให้บริการสุขภาพและสร้างเสริมสุขภาพแบบบูรณาการระหว่างการแพทย์ทันตกรรม เวชศาสตร์ฟื้นฟู แพทย์ทางเลือก เทคนิคการแพทย์และรังสีเทคนิค ที่มีหัวใจความเป็นมนุษย์ และอยู่เคียงข้างชุมชน

3.2.2 ให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนทั่วไป ที่มุ่งเน้นการให้บริการแก่ผู้ป่วยสูงอายุ และบริการด้านทันตกรรม สู่ความเป็นเลิศในระดับอาเซียน

3.2.3 สนับสนุนการเรียนการสอนทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ การฝึกอบรม งานวิจัย และบริการวิชาการ ทั้งในและต่างประเทศ

3.2.4 มุ่งเน้นการบริหารจัดการที่ดี มีการพัฒนาคุณภาพในทุกด้านอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

3.3 ฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก เริ่มก่อตั้ง ปี พ.ศ. 2548

เปิดดำเนินการ 1 มีนาคม 2549 โครงสร้างของฝ่ายการพยาบาลแบ่งเป็น 5 หน่วยงานย่อย ได้แก่ งานการพยาบาลผู้ป่วยนอกและฉุกเฉิน งานการพยาบาลผู้ป่วยใน งานการพยาบาลแพทย์ทางเลือก งานการพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพและเวชศาสตร์ฟื้นฟู และงานการพยาบาลโครงการพิเศษ ในปี พ.ศ. 2555 งานบริการรักษาพยาบาลของศูนย์การแพทย์ฯ ได้มีการขยายภาระงานมากขึ้น จึงได้มีการปรับโครงสร้างของฝ่ายการพยาบาลใหม่เป็น 7 หน่วยงาน ดังนี้

- 3.3.1 งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก
- 3.3.2 งานการพยาบาลอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
- 3.3.3 งานการพยาบาลผู้ป่วยใน
- 3.3.4 งานการพยาบาลห้องผ่าตัดและเวชภัณฑ์ปลอดเชื้อ
- 3.3.5 งานการพยาบาลโครงการพิเศษ
- 3.3.6 งานการพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพและเวชศาสตร์ฟื้นฟู
- 3.3.7 งานการพยาบาลแพทย์ทางเลือก

การบริหารบุคลากรของฝ่ายการพยาบาล ได้มีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หัวหน้างานการพยาบาล หัวหน้าหน่วย/หัวหน้าหอพยาบาล พยาบาลชำนาญการ พยาบาลควบคุมและป้องกันการติดเชื้อ ผู้ช่วยพยาบาล พนักงานเวรเปล พนักงานประจำห้อง ธุรการหน่วยงาน พนักงานเลี้ยงเด็ก

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังต่อไปนี้

เฮย์บรัช (Haybrust, 2005) ได้ทำการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล มลรัฐคาลิฟอร์เนียตอนเหนือ (North California) โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากหน่วยงานภายใน 18 เดือนกับพยาบาลที่ยังคงปฏิบัติงานในโรงพยาบาล พบว่า พยาบาลที่ยังคงปฏิบัติงานในหน่วยงานรับรู้ถึงแรงกดดันในงานน้อยกว่า มีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและมีความมีอิสระในงานมากกว่า พยาบาลวิชาชีพที่ออกจากโรงพยาบาล

เมอร์ยัน (Mrayyan, 2005) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาล เปรียบเทียบระหว่างโรงพยาบาลรัฐบาล 3 แห่ง และ โรงพยาบาลเอกชน 2 แห่งในประเทศจอร์แดน ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน ความพึงพอใจในงานของพยาบาลทั้งโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนอยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลโรงพยาบาลเอกชนมีความพึงพอใจในงานและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย สิ่งจูงใจภายนอก (External reward) เช่น การลาหยุด การให้โบนัส ค่าตอบแทนในวันหยุด ความสมดุลระหว่างงานและภาระครอบครัว ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาลมากกว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน ได้แก่ เงินเดือน สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน

คูโด (Kudo, 2006) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยการสอบถามพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางและเล็กของประเทศญี่ปุ่น พบว่าความพึงพอใจในงานที่มีผลกับความสัมพันธ์ของการคงอยู่ในงาน มี 6 ปัจจัย คือ 1. ลักษณะงาน 2. ความสะดวกสบาย 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4. สัมพันธภาพที่ดีภายในทีมพยาบาล 5. การสื่อสารที่ดีกับทีมแพทย์ 6. สภาพการทำงาน

เกน (Glenn, 2008) ได้ทำการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนกฉุกเฉินที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และความพึงพอใจของผู้รับบริการจากโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์ในอเมริกา โดยการสำรวจใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินภาวะผู้นำ พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มทำให้การลาออกของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานลดลง

คาริน นิวแมนและคณะ (Karin Newman et al., 2002) ศึกษาความสัมพันธ์ ความพึงพอใจของพยาบาลกับการคงอยู่ พบว่า ลักษณะของงาน ได้แก่ รูปแบบการทำงาน ทีมงานที่มีความเป็นกันเอง มีเป้าหมายของความสำเร็จ และเงื่อนไขขององค์กร ได้แก่ การเลื่อนขั้น ตำแหน่ง โอกาสของความก้าวหน้า มีเส้นทางการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน เงินเดือน สวัสดิการ มีความอิสระในการทำงาน และความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน เป็นผลให้เกิดความพึงพอใจมาก และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในกรคงอยู่ของพยาบาล

มารี ไดเอ็ท ดูเลอร์ และคณะ (Marie Dietrech et al., 2005) ศึกษากลยุทธ์ในการธำรงรักษานุคลากรพยาบาลไว้ในองค์กร ได้แก่ การให้สื่อสารเป็นที่ปรึกษา การทักทาย ทศนคติต่อผู้ร่วมงาน การสนับสนุนขององค์กร อัตราค่าจ้างของพยาบาลที่เพียงพอ การยืดหยุ่นในการทำงาน สวัสดิการการดูแลเอาใจใส่ต่อนุคลากร และการมีโอกาสก้าวหน้า ในการพัฒนาให้เป็นมืออาชีพ การพัฒนาองค์ความรู้ และการพัฒนากลยุทธ์ในการธำรงรักษานุคลากรพยาบาล ควรทำด้วยความรวดเร็ว

สุริย์ ท้าวคำลือ (2549) ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า 1. ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก 2. อายุ ความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน 3. การมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน ค่าตอบแทน ลักษณะงานและอายุ สามารถร่วมกันทำนายได้

สุธิดา โทพันธานนท์ (2549) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า 1. การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐมีอัตราสูงสุด คือ กลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการอยู่ในองค์กรร้อยละ 42.98 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการอยู่ในองค์กรอยู่ในระดับเฉยๆ หรือไม่แน่ใจร้อยละ 35.40 และกลุ่มที่ไม่มีระดับความมั่นใจในการอยู่ในองค์กรร้อยละ 21.63 2. ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรมีขนาดอิทธิพลเป็น 1.22 เท่า

จาริณี ศรีประเสริฐ (2550) ศึกษาเจตคติต่อการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมการคงอยู่ในงานและความตั้งใจการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเขตภาคเหนือ พบว่า การรับรู้การควบคุมการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจการคงอยู่ในงาน เจตคติต่อการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิงสามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 24.6

คุษฎี เอกพจน์ (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า การคงอยู่ในงานมีระยะเวลาเฉลี่ยเท่ากับ 23.65 ปี แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างจะไม่รับราชการจนครบอายุเกษียณราชการ ซึ่งจะทำให้เกิดภาวะขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในอนาคต และลักษณะงานด้านการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านลักษณะงานและการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำนายการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการคงอยู่ในงาน สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เซอร์วิญญา ระดับการศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน และความสนใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน ลักษณะของงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์และโครงสร้างของหน่วยงาน ช่วงเวลาในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร

3. ปัจจัยด้านองค์กรและการจัดการ ความมั่นคงในงาน รายรับและผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบงาน การนิเทศงานสำหรับพนักงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงานการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานการมีส่วนร่วมในการทำงาน การส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน การใช้กลยุทธ์ในการสร้างแรงดึงดูด การดูแลแบบครอบครัวเดียวกัน การฝึกอบรมและโอกาสในการพัฒนา ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและมีการคงอยู่ในองค์กร

4. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการปกครองและการตัดสินใจที่สำคัญๆ อำนาจ รูปแบบของภาวะผู้นำ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น มีความยุติธรรม การให้ข่าวสารการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การคงอยู่ในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากการที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มความสามารถต่อเมื่อมีความเชื่อใจในตัวผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้อิสระให้มีส่วนร่วมในการปกครองและการตัดสินใจ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกปัจจัยด้านบุคคลมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ เนื่องจากการที่บุคลากรจะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออก เปลี่ยนงาน ส่วนหนึ่งมีสาเหตุเกิดจากสภาพความจำเป็นของบุคลากรเอง ส่วนปัจจัยด้านองค์กรผู้วิจัยได้นำแนวคิดของมาทิสและแจ๊คสัน (Mathis and Jackson, 2006) มาเป็นกรอบแนวคิด ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน เนื่องจากแนวคิดนี้กล่าวถึงนโยบายและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผู้วิจัยคาดว่า มีผลต่อการตัดสินใจของบุคลากรที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กร ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมและค่านิยม การบริหารจัดการ ความมั่นคงในงาน 2) ด้านลักษณะงานและการทำงาน ประกอบด้วย การจัดสรรคนให้เหมาะกับงาน ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน และความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว 3) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย การพัฒนาการฝึกอบรม

ระบบที่เลี้ยงให้คำปรึกษา การวางแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ 4) ด้านการให้รางวัลค่าตอบแทน ประกอบด้วย การแข่งขันเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ผลงานและค่าตอบแทน การให้การยอมรับ 5) ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้วิจัยคาดหวังว่าปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ผู้บริหารองค์กรควรนำมาเป็นกลยุทธ์การบริหารบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล เพื่อลดปัญหาการลาออก และการขาดแคลนอัตรากำลังในการให้บริการแก่ผู้ป่วยในโรงพยาบาล



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Analytical Research) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ด้านคุณลักษณะขององค์กร ด้านลักษณะงานและการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการให้รางวัลค่าตอบแทนและด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงานภายในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทุกระดับในฝ่ายการพยาบาลของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีเกณฑ์คัดออกเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 6 เดือน ซึ่งมีจำนวน 187 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้แนวคิดจากการศึกษาหนังสือเอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน ซึ่งมีรายละเอียดและการตรวจสอบคุณภาพดังนี้

รายละเอียดเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย ข้อคำถามปลายปิดแบบเลือกตอบ และเติมคำในช่องว่างเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะบุคคลของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน เป็นข้อคำถามปลายปิดเกี่ยวกับ

- | | | |
|-------|--|--------------|
| 2.1 | คุณลักษณะขององค์กร | จำนวน 14 ข้อ |
| 2.1.1 | วัฒนธรรมและค่านิยม | จำนวน 7 ข้อ |
| 2.1.2 | การบริหารจัดการ | จำนวน 4 ข้อ |
| 2.1.3 | ความมั่นคงของงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 2.2 | ลักษณะงานและการทำงาน | จำนวน 13 ข้อ |
| 2.2.1 | การจัดสรรคนให้เหมาะกับงาน | จำนวน 6 ข้อ |
| 2.2.2 | ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน | จำนวน 2 ข้อ |
| 2.2.3 | ความสมดุลของชีวิตการทำงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 2.3 | ความก้าวหน้าในอาชีพ | จำนวน 7 ข้อ |
| 2.3.1 | การพัฒนาและการฝึกอบรม | จำนวน 5 ข้อ |
| 2.3.2 | การวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้า | จำนวน 3 ข้อ |
| 2.4 | การให้รางวัล | จำนวน 10 ข้อ |
| 2.4.1 | การแข่งขันเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์ | จำนวน 6 ข้อ |
| 2.4.2 | ผลการดำเนินงานและค่าตอบแทน | จำนวน 2 ข้อ |
| 2.4.3 | การได้รับการยอมรับ | จำนวน 3 ข้อ |
| 2.5 | สัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร | จำนวน 3 ข้อ |
- รวมทั้งสิ้น 47 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า

Rating Scale 5 ระดับ

การกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามสำหรับข้อความ ดังนี้

- คะแนน 5 เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด หรือข้อความนั้นเป็นจริงเกือบทั้งหมดหรือร้อยละ 81-100
- คะแนน 4 เห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก หรือข้อความนั้นเป็นจริงเป็นส่วนใหญ่หรือร้อยละ 61-80
- คะแนน 3 เห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความปานกลาง หรือข้อความนั้นเป็นจริงบางส่วนหรือร้อยละ 41-60
- คะแนน 2 เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนน้อย หรือข้อความนั้นเป็นจริงเป็นส่วนน้อยหรือร้อยละ 21-40
- คะแนน 1 เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเกือบทั้งหมด หรือข้อความนั้นเป็นจริงน้อยมากหรือร้อยละ 1-20

การแปลผล

การแปลคะแนนจากแบบสอบถามใช้วิธีแบ่งกลุ่มชนิดอิงเกณฑ์ (สำเร็จ
จันทร์สุวรรณ, 2554) ดังนี้

ผลคะแนนด้านปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน แบ่งเป็น 3 ระดับ ตามการแบ่ง
อันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 2.33 ความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับ
ต่ำ

ค่าเฉลี่ย 2.34 - 3.67 ความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับ
ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.68 - 5.00 ความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับ
สูง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามการคงอยู่ในงาน โดยให้เลือกตอบและเติมคำในช่องว่าง

ข้อ 1 แบบสอบถามการวางแผนเปลี่ยนแผนก เป็นคำถามให้เลือกตอบ
แปลผลดังนี้

ผู้ตอบเลือกตอบ ไม่เปลี่ยน ให้คะแนน 1 หมายถึง คงอยู่ในงาน

ผู้ตอบเลือกตอบ เปลี่ยน ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่คงอยู่ในงาน

ข้อ 2 แบบสอบถามการวางแผนเป็นบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล โดยให้
เลือกตอบเป็นระยะเวลา

() 1 ปี

() 3 ปี

() 5 ปี

โดยใช้เกณฑ์การต่อสัญญาจ้างของงานทรัพยากรบุคคล

ข้อ 3 แบบสอบถามเหตุผลของการย้ายหรือลาออกจากฝ่ายการพยาบาล
เป็นคำถามปลายเปิด

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาความตรงตามเนื้อหาและการหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

3.1 การหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity) นำแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาและการบริหารการพยาบาล จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมของเนื้อหา ความชัดเจน ความเหมาะสมของข้อความ และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้การให้ค่าคะแนนความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับข้อความที่สร้างขึ้น ดัชนีที่ใช้วัดความสอดคล้องคือค่า IOC (Item-Objective Congruence Index) มีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 พบว่ามีข้อความจำนวน 2 ข้อ มีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยจึงได้ปรับแก้และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปทดลองใช้

3.2 การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ไปทดลอง จำนวน 60 ชุด หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.981 หลังจากนั้นจัดเป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับประชากรที่ศึกษาต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ศึกษาในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล ระหว่างเดือน พฤษภาคม ถึง มิถุนายน พ.ศ.2557 ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 171 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.4 โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

4.2 ส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงผู้อำนวยการศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

4.3 เมื่อได้รับหนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยประสานงานชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยในแต่ละหน่วยงาน และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

4.4 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยขออนุญาตหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ในฝ่ายการพยาบาล และกำหนดเวลารับแบบสอบถามคืน

4.5 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และเลือกแบบสอบถามที่มีข้อมูลครบถ้วนมาวิเคราะห์ทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

5.1 ข้อมูลทั่วไป ปัจจัยด้านบุคคล วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 วิเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะขององค์กร ลักษณะงานและการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การให้รางวัลค่าตอบแทน และสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบโลจิสติก (Multiple logistic regression) ด้วยวิธี Forward โดยกำหนดให้ ค่า 0 หมายถึง ไม่คงอยู่ในงาน ค่า 1 หมายถึง การคงอยู่

6. การพิทักษ์สิทธิประชากร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิกลุ่มประชากรโดยดำเนินการ ดังต่อไปนี้

6.1 ผู้วิจัยขอหนังสือเอกสารรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิชาเอกบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ตามอนุมัติเลขที่ศธ 0522.20(บ)/1163

6.2 ทำเอกสารขออนุญาตเก็บข้อมูล ไปยังผู้อำนวยการศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

6.3 ผู้วิจัยส่งหนังสือแสดงความยินยอมในการให้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างไปพร้อมแบบสอบถาม เพื่อชี้แจงข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

6.3.1 **ชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัย** ให้ประชากรรับทราบโดยแสดงคำชี้แจงในแบบสอบถามทุกฉบับดังเอกสารแนบ และมีเอกสารลงนามยินยอมของผู้ให้ข้อมูลด้วย

6.3.2 ดำเนินการเก็บข้อมูล เฉพาะกลุ่มประชากรที่ยินยอมเข้าร่วมโครงการ ประชากรมีสิทธิที่จะหยุดหรือปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัยได้ทุกเวลา โดยการปฏิเสธนี้ไม่มีผลใดๆ ต่อกลุ่มประชากรทั้งสิ้น

6.3.3 ผู้วิจัยให้ผู้ร่วมโครงการส่งแบบสอบถามและหนังสือยินยอมเข้าร่วมการวิจัย คืนกลับตามซองที่ผู้วิจัยเตรียมไว้ โดยแบบสอบถามให้ใช้ซองสีน้ำตาล ส่วนหนังสือยินยอมเข้าร่วมการวิจัยเมื่อลงนามเรียบร้อยแล้ว ให้ใช้ซองจดหมายแยกจากแบบสอบถามเพื่อป้องกันการล่วงละเมิด ความลับและความเป็นส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม และสามารถแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

6.3.4 ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามไว้เป็นความลับ และอยู่ในที่ปลอดภัย ไม่มีการอ้างอิงถึงตัวผู้ตอบ บุคคลและหน่วยงานที่สังกัดไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น เมื่อสิ้นสุดการทำวิจัยและรวมเป็นรูปเล่มแล้ว จะทำลายแบบสอบถามทั้งหมด และเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล ทำการเก็บข้อมูลจากประชากรที่มีเกณฑ์ระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 187 ชุด ได้แบบสอบถามกลับคืน ที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ จำนวน 171 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะนำเสนอในลักษณะตารางประกอบคำบรรยาย โดยใช้ตำแหน่งงานจำแนกเป็นสายวิชาชีพ ได้แก่ พยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล สายสนับสนุน ได้แก่ พนักงานประจำห้อง พนักงานแปล เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป พนักงานเลี้ยงเด็ก แบ่งได้ 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์กร ลักษณะงานและการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การให้รางวัล และสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร

ตอนที่ 2 การคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

ตอนที่ 4 เหตุผลของการเปลี่ยนฝ่ายทำงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์กร ลักษณะงานและการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การให้รางวัล และสัมพันธภาพของบุคลากร ภายในองค์กร

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์
กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งตามตำแหน่งงานสายวิชาชีพ ประกอบด้วย พยาบาลและ
ผู้ช่วยพยาบาลจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 71.9 และสายสนับสนุน ประกอบด้วย พนักงานประจำ
ห้อง พนักงานเปล เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป พนักงานเลี้ยงเด็ก จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1

เพศ พบว่า สายวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 81.7
เพศชาย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 สายสนับสนุนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงเช่นกัน จำนวน 26 คน
คิดเป็นร้อยละ 18.3

อายุ พบว่า สายวิชาชีพส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็น
ร้อยละ 68.3 สายสนับสนุนส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7
โดยมีอายุเฉลี่ย 33.35 ปี อายุต่ำสุด 19 ปี อายุสูงสุด 51 ปี

สถานภาพสมรส พบว่า สายวิชาชีพมีสถานภาพสมรสคู่ จำนวน 58 คน คิดเป็น
ร้อยละ 71.6 สายสนับสนุนมีสถานภาพสมรสคู่ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า สายวิชาชีพมีระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่ตั้งแต่
ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 86.2 สายสนับสนุนมีระดับการศึกษาสูงสุด
ส่วนใหญ่ระดับอนุปริญญา (ปวช.,ปวส.) จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2

ระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า สายวิชาชีพส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป
จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 69.4 สายสนับสนุนส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน
19 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6

รายได้รวมต่อเดือน พบว่า สายวิชาชีพส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท
จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 96.6 สายสนับสนุนส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 45
คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาลแบ่งตามตำแหน่งงาน
จำแนกตามสายวิชาชีพและสายสนับสนุน

ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวนทั้งหมด	ตำแหน่งงาน		รวม
	สายวิชาชีพ	สายสนับสนุน	
	123 (71.9)	48 (28.1)	
1. เพศ			
ชาย	7(24.1)	22(75.9)	29(100.0)
หญิง	116(81.7)	26(18.3)	142(100.0)
2. อายุ			
19 - 29 ปี	34(73.9)	12 (26.1)	46 (100.0)
30 - 40 ปี	69 (68.3)	32(31.7)	101 (100.0)
41 - 51 ปี	20(83.3)	4 (16.7)	24 (100.0)
$\bar{x} = 33.35$, S.D. = 6.40 Min = 19 , Max = 51			
3. สถานภาพสมรส			
โสด	55(71.4)	22(28.6)	77(100.0)
คู่	58(71.6)	23(28.4)	81(100.0)
หม้าย/หย่า/แยก	10(76.9)	3(23.1)	13(100.0)
4. ระดับการศึกษาสูงสุด			
มัธยมศึกษา	19(59.4)	13(40.6)	32(100.0)
อนุปริญญา (ปวช , ปวส)	29(55.8)	23(44.2)	52(100.0)
ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	75(86.2)	12(13.8)	87(100.0)
5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน			
6 เดือน - 1ปี	20(74.1)	7(25.9)	27(100.0)
1.1 - 3 ปี	33(70.2)	14(29.8)	47(100.0)
3.1 - 5 ปี	27(77.1)	8(22.9)	35(100.0)
5 ปีขึ้นไป	43(69.4)	19(30.6)	62(100.0)
6. รายได้รวม /ต่อเดือน			
ไม่เกิน 15,000 บาท	39(46.4)	45(53.6)	84(100.0)
มากกว่า 15,000 บาท	84(96.6)	3(3.4)	87(100.0)

1.2 คุณลักษณะขององค์กร ลักษณะงานและการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การให้รางวัลค่าตอบแทน และสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร แบ่งได้ดังนี้

1.2.1 การแปลผลความคิดเห็นต่อคุณลักษณะขององค์กร ลักษณะงานและการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การให้รางวัลค่าตอบแทน และสัมพันธภาพของบุคลากร แบ่งเป็น 3 ระดับ โดยใช้วิธีแบ่งกลุ่มตามเกณฑ์ (สำเร็จ จันทรสุวรรณ, 2544) ดังนี้

$$(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนชั้น} = (5-1) / 3 = 1.33$$

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33	ความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.67	ความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.68 – 5.00	ความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับสูง

พบว่าความคิดเห็นโดยรวมเฉลี่ยและรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือด้านสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร ($\bar{x} = 3.36$, S.D. = 0.85) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x} = 3.29$, S.D. = 0.78) และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการให้รางวัลค่าตอบแทน ($\bar{x} = 2.97$, S.D. = 0.74) ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

ปัจจัยด้าน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. คุณลักษณะขององค์กร	3.12	0.72	ปานกลาง
2. ลักษณะงานและการทำงาน	3.22	0.74	ปานกลาง
3. ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.29	0.78	ปานกลาง
4. การให้รางวัลค่าตอบแทน	2.97	0.74	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยด้าน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
5. สัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร	3.36	0.85	ปานกลาง
โดยรวมเฉลี่ย	3.19	0.76	ปานกลาง

เมื่อพิจารณาด้านคุณลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1. วัฒนธรรมและค่านิยม 2. การบริหารจัดการ 3. ความมั่นคงของงาน บุคลากรของฝ่ายการพยาบาลมีความเห็นโดยพิจารณาเป็นรายด้านจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า

วัฒนธรรมและค่านิยมในภาพรวมสายวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.41$, S.D. = 0.66) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีแนวทางปฏิบัติยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.87) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีความสามัคคีกัน ($\bar{x} = 3.03$ S.D. = 0.94)

การบริหารจัดการในภาพรวมสายวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$, S.D. = 0.87) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีผู้นำที่มีการกำหนดเป้าหมายไว้ชัดเจน ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 0.84) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ($\bar{x} = 3.14$ S.D. = 0.97)

ความมั่นคงของงาน ในภาพรวมสายวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$, S.D. = 0.82) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ รู้สึกมั่นคง หากได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.81) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มั่นใจฝ่ายการจะไม่ทอดทิ้งในภาวะวิกฤต ($\bar{x} = 3.34$ S.D. = 0.84) ดังแสดงตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานด้านคุณลักษณะขององค์กรเป็นรายด้าน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านคุณลักษณะองค์กร	ตำแหน่งงาน		รวม	ระดับ
	สายวิชาชีพ	สายสนับสนุน		
	\bar{x} (S.D.)	\bar{x} (S.D.)	\bar{x} (S.D.)	
วัฒนธรรมและค่านิยม				
1. มีวัฒนธรรมและค่านิยมที่โดดเด่น	3.33(0.84)	3.15(0.82)	3.27(0.84)	ปานกลาง
2. วัฒนธรรมค่านิยมยึดเป็นระเบียบปฏิบัติ	3.69(0.84)	3.50(0.82)	3.64(0.84)	ปานกลาง
3. ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง	3.83(0.87)	3.63(0.81)	3.77(0.86)	สูง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านคุณลักษณะองค์กร	ตำแหน่งงาน		รวม	ระดับ
	สายวิชาชีพ	สายสนับสนุน		
	\bar{x} (S.D.)	\bar{x} (S.D.)	\bar{x} (S.D.)	
4. มีสิ่งแวดล้อมทำให้รู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร	3.41(0.80)	3.04(0.87)	3.30(0.84)	ปานกลาง
5. ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.37(0.86)	3.00(0.92)	3.27(0.89)	ปานกลาง
6. มีความสามัคคีกัน	3.03(0.94)	2.75(1.08)	2.95(0.99)	ปานกลาง
7. มีนโยบายรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้	3.13(0.97)	2.83(1.11)	3.05(1.02)	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.41(0.66)	3.12(0.72)	3.32(0.81)	ปานกลาง
การบริหารจัดการ				
8. มีการบริหารที่ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า	3.46(0.81)	3.08(1.02)	3.35(0.89)	ปานกลาง
9. มีผู้นำที่มีการกำหนดเป้าหมายไว้ชัดเจน	3.56(0.84)	3.15(1.01)	3.44(0.91)	ปานกลาง
10. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่สามารถทำได้จริง	3.41(0.88)	3.21(0.96)	3.35(0.91)	ปานกลาง
11. จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณ	3.14(0.97)	2.75(1.13)	3.03(1.04)	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.39(0.87)	3.04(1.03)	3.29(0.88)	ปานกลาง
ความมั่นคงของงาน				
12. การที่ปฏิบัติงานรู้สึกมีความมั่นคงในงาน	3.47(0.82)	3.21(0.96)	3.40(0.87)	ปานกลาง
13. รู้สึกมั่นคง หากได้รับการบรรจุแต่งตั้ง	3.60(0.81)	3.31(1.05)	3.52(0.89)	ปานกลาง
14. มั่นใจฝ่ายการจะไม่ทอดทิ้งในภาวะวิกฤต	3.34(0.84)	3.17(1.03)	3.29(0.91)	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.47(0.82)	3.23(1.00)	3.40(0.79)	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้งด้าน	3.42(0.78)	3.13(0.91)	3.12(0.72)	ปานกลาง

เมื่อพิจารณาด้านลักษณะงานและการทำงานประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1. การจัดสรรคนให้เหมาะกับงาน 2. ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน 3. ความสมดุลของชีวิตการทำงานของฝ่ายการพยาบาลมีความเห็น โดยพิจารณาเป็นรายด้านจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า

การจัดสรรคนให้เหมาะกับงานในภาพรวมสายวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.32$, S.D. = 0.78) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปฏิบัติงานในสภาพสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.71) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ จัดสรรบุคลากรที่เพียงพอกับปริมาณงาน ($\bar{x} = 3.11$ S.D. = 0.81)

ความยืดหยุ่นของเวลาทำงานในภาพรวมสายวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.35$, S.D. = 0.78) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สามารถเปลี่ยนแปลงตารางการทำงานได้ ($\bar{x} =$

3.41, S.D. = 0.82) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เวลาการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่น ($\bar{x} = 3.30$ S.D. = 0.75)

ความสมดุลของชีวิตการทำงานในภาพรวมสายวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$, S.D. = 0.80) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 0.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสมดุล ($\bar{x} = 3.32$ S.D. = 0.85) ดังแสดงตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานด้านลักษณะงาน และการทำงานเป็นรายด้าน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านลักษณะงานและการทำงาน	ตำแหน่งงาน		รวม	ระดับ
	สายวิชาชีพ	สายสนับสนุน		
	\bar{x} (S.D.)	\bar{x} (S.D.)	\bar{x} (S.D.)	
การจัดสรรคนให้เหมาะกับงาน				
1. จัดสรรบุคลากรเหมาะสมกับลักษณะงาน	3.31(0.79)	3.19(0.93)	3.27(0.83)	ปานกลาง
2. จัดสรรบุคลากรที่เพียงพอกับปริมาณงาน	3.11(0.81)	2.77(1.07)	3.01(0.91)	ปานกลาง
3. มีการสรรหาคณะกรที่เหมาะสมกับงาน	3.17(0.82)	3.00(0.98)	3.12(0.88)	ปานกลาง
4. เครื่องมือและเทคโนโลยีทันสมัยอย่าง	3.45(0.79)	3.23(0.92)	3.39(0.83)	ปานกลาง
5. บรรยากาศการทำงานที่ดีในการทำงาน	3.33(0.79)	3.13(1.03)	3.27(0.86)	ปานกลาง
6. ปฏิบัติงานในสภาพสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย	3.55(0.71)	3.19(1.02)	3.45(0.86)	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.32(0.78)	3.22(0.74)	3.25(0.73)	ปานกลาง
ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน				
7. เวลาการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่น	3.30(0.75)	3.02(0.97)	3.22(0.83)	ปานกลาง
8. สามารถเปลี่ยนแปลงตารางการทำงานได้	3.41(0.82)	2.96(0.89)	3.29(0.87)	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.35(0.78)	2.99(0.93)	3.25(0.73)	ปานกลาง
ความสมดุลของชีวิตการทำงาน				
9. มีความสุขในการทำงาน	3.47(0.82)	3.52(0.94)	3.49(0.86)	ปานกลาง
10. มีความพึงพอใจในการทำงาน	3.56(0.80)	3.63(0.89)	3.58(0.82)	ปานกลาง
11. มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	3.48(0.83)	3.48(0.92)	3.48(0.86)	ปานกลาง
12. ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสมดุล	3.32(0.85)	3.50(0.92)	3.37(0.87)	ปานกลาง
13. มีความมั่นคงในชีวิต	3.50(0.74)	3.27(0.91)	3.44(0.80)	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.46(0.80)	3.48(0.91)	3.47(0.71)	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้งด้าน	3.38(0.59)	3.23(0.86)	3.22(0.74)	ปานกลาง

เมื่อพิจารณาด้านความก้าวหน้าในอาชีพประกอบด้วย 2 ด้าน คือ 1. การพัฒนา และการฝึกอบรม 2. การวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของฝ่ายการพยาบาลมีความเห็น โดยพิจารณาเป็นรายด้านจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า

การพัฒนาและการฝึกอบรมในภาพรวมสายวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.63, S.D. = 0.82$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้ปฏิบัติงานใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ ($\bar{x} = 3.90, S.D. = 0.85$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ส่งเสริมการศึกษาต่อหรืออบรม ($\bar{x} = 3.41 S.D. = 0.97$)

การวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในภาพรวมสายวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.67, S.D. = 0.77$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทราบแผนส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน ($\bar{x} = 3.53, S.D. = 0.70$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x} = 3.38, S.D. = 0.84$) ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพเป็นรายด้าน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ตำแหน่งงาน		รวม	ระดับ
	สายวิชาชีพ	สายสนับสนุน		
	\bar{x} (S.D.)	\bar{x} (S.D.)	\bar{x} (S.D.)	
การพัฒนาและการฝึกอบรม				
1. ส่งเสริมการศึกษาต่อหรืออบรม	3.41(0.97)	3.10(0.97)	3.32(0.98)	ปานกลาง
2. มีโอกาสการทำงานเพื่อสร้างคุณค่าให้กับตน	3.57(0.76)	3.35(0.95)	3.51(0.83)	ปานกลาง
3. นำความรู้ที่ศึกษาอบรมมาใช้ในการทำงาน	3.70(0.70)	3.50(0.94)	3.64(0.78)	ปานกลาง
4. ผู้ปฏิบัติงานใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ	3.90(0.85)	3.73(1.08)	3.85(0.92)	ปานกลาง
5. ได้รับคำปรึกษาปฏิบัติงานจากระบบพี่เลี้ยง	3.60(0.84)	3.35(1.10)	3.53(0.93)	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.63(0.82)	3.29(0.78)	3.57(0.79)	ปานกลาง
การวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ				
6. ทราบแผนส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน	3.53(0.70)	3.31(0.99)	3.47(0.80)	ปานกลาง
7. ส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	3.38(0.84)	2.73(1.10)	3.20(0.97)	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.67(0.77)	3.02(1.04)	3.33(0.79)	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้งด้าน	3.58(0.63)	3.15(0.91)	3.29(0.78)	ปานกลาง

เมื่อพิจารณาด้านการให้รางวัลค่าตอบแทนประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1. การแข่งขันค่าตอบแทนและผลประโยชน์ 2. ผลการดำเนินงานและค่าตอบแทน 3. การได้รับการยอมรับของฝ่ายการพยาบาลมีความเห็น โดยพิจารณาเป็นรายด้านจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า

การแข่งขันค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในภาพรวมสายวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.13$, S.D. = 0.89) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ค่าตอบแทนเหมาะสมกับความสามารถ ($\bar{x} = 3.27$, S.D. = 0.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ค่าตอบแทนเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ($\bar{x} = 2.93$, S.D. = 0.98)

ผลการดำเนินงานและค่าตอบแทนในภาพรวมสายวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.27$, S.D. = 0.87) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ประเมินผลใช้ความรู้ความสามารถและผลงานเป็นหลัก ($\bar{x} = 3.31$, S.D. = 0.86) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้มีผลงานดีเด่นได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ($\bar{x} = 3.24$, S.D. = 0.88)

การได้รับการยอมรับในภาพรวมสายวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.20$, S.D. = 0.68) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผลงานที่มีคุณค่าได้รับการยอมรับ ($\bar{x} = 3.39$, S.D. = 0.87) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บุคลากรดีเด่นยกย่องชมเชยอย่างเปิดเผย ($\bar{x} = 3.29$, S.D. = 0.80) ดังแสดงตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานด้านการให้รางวัลค่าตอบแทนเป็นรายด้าน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการให้รางวัลค่าตอบแทน	ตำแหน่งงาน		รวม	ระดับ
	สายวิชาชีพ	สายสนับสนุน		
	\bar{x} (S.D.)	\bar{x} (S.D.)	\bar{x} (S.D.)	
การแข่งขันค่าตอบแทนและผลประโยชน์				
1. ค่าตอบแทนสูงกว่าองค์กรอื่น	3.02(0.93)	2.65(0.91)	2.92(0.94)	ปานกลาง
2. พึงพอใจที่มีสวัสดิการเหมาะสม	3.12(0.92)	2.88(1.04)	3.05(0.97)	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนเหมาะสมกับความสามารถ	3.27(0.80)	3.13(0.98)	3.23(0.85)	ปานกลาง
4. ค่าตอบแทนเหมาะสมกับประสบการณ์	3.20(0.90)	3.04(0.98)	3.16(0.93)	ปานกลาง
5. ค่าตอบแทนเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	3.25(0.85)	3.17(0.93)	3.23(0.87)	ปานกลาง
6. ค่าตอบแทนเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย	2.93(0.98)	2.65(1.00)	2.85(0.99)	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.13(0.89)	2.97(0.74)	3.07(0.86)	ปานกลาง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านการให้รางวัลค่าตอบแทน	ตำแหน่งงาน		รวม	ระดับ
	สายวิชาชีพ	สายสนับสนุน		
	\bar{x} (S.D.)	\bar{x} (S.D.)	\bar{x} (S.D.)	
ผลการดำเนินงานและค่าตอบแทน				
7. ประเมินผลใช้ความรู้ความสามารถและผลงานเป็นหลัก	3.31(0.86)	3.08(0.98)	3.25(0.90)	ปานกลาง
8. ผู้มีผลงานดีเด่นได้รับค่าตอบแทนพิเศษ	3.24(0.88)	3.02(1.02)	3.18(0.92)	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.27(0.87)	3.05(1.00)	3.21(0.83)	ปานกลาง
การได้รับการยอมรับ				
9. บุคลากรดีเด่นยกย่องชมเชยอย่างเปิดเผย	3.29(0.80)	3.02(0.93)	3.22(0.85)	ปานกลาง
10. ผลงานที่มีคุณค่าได้รับการยอมรับ	3.39(0.87)	3.17(1.01)	3.33(0.92)	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.20(0.68)	3.09(0.97)	3.27(0.78)	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้งด้าน	2.86(0.81)	3.03(0.90)	3.19(0.76)	ปานกลาง

เมื่อพิจารณาด้านสัมพันธภาพของบุคลากรในภาพรวมสายวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.57$, S.D. = 0.77) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.79) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมกับทุกคน ($\bar{x} = 3.40$, S.D. = 1.03) ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานด้านสัมพันธภาพของบุคลากรเป็นรายด้าน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านสัมพันธภาพของบุคลากร	ตำแหน่งงาน		รวม	ระดับ
	สายวิชาชีพ	สายสนับสนุน		
	\bar{x} (S.D.)	\bar{x} (S.D.)	\bar{x} (S.D.)	
1. สัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน	3.67(0.79)	3.40(0.93)	3.60(0.84)	ปานกลาง
2. สัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	3.65(0.81)	3.35(0.83)	3.57(0.83)	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมกับทุกคน	3.40(1.03)	3.33(1.01)	3.38(1.02)	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้งด้าน	3.57(0.77)	3.36(0.85)	3.36(0.85)	ปานกลาง

ตอนที่ 2 การคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

ผลการวิเคราะห์การคงอยู่ในงานโดยประเมินจากความคิดเห็นในการเปลี่ยนฝ่ายของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล โดยพิจารณาสาขาวิชาชีพ ได้แก่ พยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล สายสนับสนุน ได้แก่ พนักงานประจำห้อง พนักงานเปล เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป พนักงานเลี้ยงเด็ก พบว่าความคิดเห็นไม่เปลี่ยนฝ่ายมากที่สุด ในสาขาวิชาชีพ ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาล จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 90.41 ในสายสนับสนุน ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานเลี้ยงเด็ก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และความคิดเห็นเปลี่ยนฝ่ายมากที่สุด ในสาขาวิชาชีพ ได้แก่ ตำแหน่งพยาบาล จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 ในสายสนับสนุน ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานประจำห้อง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ความถี่และร้อยละของการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล (n = 171)

ตำแหน่งงาน	จำนวน(n)	การคงอยู่ในงาน	
		คงอยู่	ไม่คงอยู่
		จำนวน(ร้อยละ)	จำนวน(ร้อยละ)
สาขาวิชาชีพ			
1. พยาบาล	50	42(84.00)	8(16.00)
2. ผู้ช่วยพยาบาล	73	66(90.41)	7(9.59)
รวม	123	108(87.80)	15(12.20)
สายสนับสนุน			
3. พนักงานประจำห้อง	18	12(66.67)	6(33.33)
4. พนักงานเปล	12	9(75.00)	3(25.00)
5. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	13	9(69.23)	4(30.77)
6. พนักงานเลี้ยงเด็ก	5	5(100.00)	0(0.00)
รวม	48	35(72.92)	13(27.08)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเปลี่ยนฝ่ายในระยะเวลา 1 ปี, 3 ปี และ 5 ปี พบว่า บุคลากรในสายวิชาชีพ ได้แก่ พยาบาล ผู้ช่วยพยาบาลมีความต้องการเปลี่ยนฝ่ายภายใน 5 ปีสูงสุด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 44.71 ในสายสนับสนุน ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานประจำห้อง พนักงานแปล เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป พนักงานเลี้ยงเด็ก มีความต้องการเปลี่ยนฝ่ายภายใน 5 ปีสูงสุด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 60.42 ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ความถี่และร้อยละของความต้องการ การเปลี่ยนฝ่ายภายใน 1 ปี, 3 ปี และ 5 ปีของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล (n = 171)

ตำแหน่งงาน	จำนวน(n)	เปลี่ยนฝ่ายภายใน 1 ปี จำนวน(ร้อยละ)	เปลี่ยนฝ่ายภายใน 3 ปี จำนวน(ร้อยละ)	เปลี่ยนฝ่ายภายใน 5 ปี จำนวน(ร้อยละ)
สายวิชาชีพ				
1. พยาบาล	50	15(30.00)	15(30.00)	20(40.00)
2. ผู้ช่วยพยาบาล	73	14(19.18)	24(32.88)	35(47.94)
รวม	123	29(23.58)	39(31.71)	55(44.71)
สายสนับสนุน				
3. พนักงานประจำห้อง	18	4(22.22)	5(27.78)	9(50.00)
4. พนักงานแปล	12	2((16.67)	1((8.33)	9(75.00)
5. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	13	2(15.39)	5((38.46)	6(46.15)
6. พนักงานเลี้ยงเด็ก	5	0(0.00)	0(0.00)	5(100.00)
รวม	48	8(16.66)	11(22.92)	29(60.42)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่าย การพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบโลจิสติก (Multiple logistic regression) โดยวิธี Forward ซึ่งตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล 7 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ ลักษณะองค์กร 5 ตัวแปร ได้แก่ คุณลักษณะองค์กร ลักษณะงานการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การให้รางวัล ค่าตอบแทนและสัมพันธภาพของบุคลากร

พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการอธิบายการคงอยู่ในงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล คือการให้รางวัลค่าตอบแทน โดยมีอิทธิพลร่วมทำนายได้ร้อยละ 11 อิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ร้อยละ 87.7 ส่วนตัวแปรอื่นๆ ไม่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แบบจำลองถดถอยโลจิสติกแบบขั้นตอน (Forward Stepwise) แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

ปัจจัย	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
ค่าคงที่	-2.009	1.002	4.019	1	.045	7.454
การให้รางวัล	.131	.035	14.146	1	.000	.877

Chi-square(Omnibus Tests of Model Coefficients) Model = 21.440, df=2 , P-Value = .049*

Chi-square (Hosmer and Lemeshow Test) = 9.468 , df=8, Sig.= .304

-2 Log likelihood = 131.031, Cox & Snell R Square=.118, Pseudo R²(Nagelkerke R²) = .200

ตอนที่ 4 เหตุผลของการเปลี่ยนฝ่ายทำงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์ กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

ความคิดเห็นที่ได้รับจากคำถามปลายเปิดของบุคลากรจำนวน 38 คน โดยแบ่งเป็น สายวิชาชีพ จำนวน 24 คน สายสนับสนุน จำนวน 14 คน วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และสรุปประเด็นได้ 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ลักษณะงานและการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การให้ค่าตอบแทน และสัมพันธภาพของบุคลากร

พบว่า จำนวนสูงสุดของปัจจัยด้านส่วนบุคคล ในสายวิชาชีพต้องการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ย้ายกลับภูมิลำเนา มีจำนวนเท่ากันทั้งสายวิชาชีพ จำนวน 2 คน และสายสนับสนุน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

ด้านลักษณะงานและการทำงาน พบว่า จำนวนสูงสุดในสายวิชาชีพ ข้อยกการจัดสรรคนไม่เหมาะสมกับภาระงาน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า จำนวนสูงสุดในสายสนับสนุน ข้อยกไม่มีระบบการพัฒนาให้ก้าวหน้าในอาชีพจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00

ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน พบว่า จำนวนสูงสุดในสายวิชาชีพ ข้อยกภาระงานและค่าตอบแทนไม่เหมาะสม บุคลากรใหม่ ได้ค่าตอบแทนมากกว่าบุคลากรเก่า จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67

ด้านสัมพันธภาพของบุคลากร พบว่า จำนวนเท่ากันทั้งสายสนับสนุน ข้อยกไม่สามัคคีกัน และหัวหน้าไม่มีความเป็นกลาง จำนวนอย่างละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 จำนวนร้อยละเหตุการณ์การเปลี่ยนฝ่าย ของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์
กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

เหตุผลการเปลี่ยนฝ่าย	ตำแหน่งงาน		รวม จำนวน(ร้อยละ)
	สายวิชาชีพ จำนวน(ร้อยละ)	สายสนับสนุน จำนวน(ร้อยละ)	
1. ปัจจัยส่วนบุคคล			
รายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย	0(0.00)	1(100.00)	1(100.00)
ย้ายกลับภูมิลำเนา	2(50.00)	2(50.00)	4(100.00)
ย้ายตามครอบครัว	0(0.00)	1(100.00)	1(100.00)
ต้องการเปลี่ยนอาชีพ	2(66.67)	1(33.33)	3(100.00)

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

เหตุผลการเปลี่ยนฝ่าย	ตำแหน่งงาน		รวม
	สายวิชาชีพ	สายสนับสนุน	
	จำนวน(ร้อยละ)	จำนวน(ร้อยละ)	
ต้องการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	3(100.00)	0(0.00)	0(100.00)
รวม	8(72.73)	3(27.27)	11(100.00)
2. ลักษณะงานและการทำงาน			
การจัดสรรคนไม่เหมาะกับการะงาน	4(100.00)	0(0.00)	4(100.00)
ทำงานหลายหน้าที่	3(75.00)	1(25.00)	4(100.00)
ผู้ร่วมงานเอาเปรียบกัน รู้สึกเบียดเบียน	1(33.33)	2(66.67)	3(100.00)
ไม่มีความสุขในการทำงาน เครียดเนื่องจาก รับผิดชอบสูง	1(100.00)	0(0.00)	1(100.00)
รวม	9(75.00)	3(25.00)	12(100.00)
3. ความก้าวหน้าในอาชีพ			
ไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวหน้าในอาชีพ	1(25.00)	3(75.00)	4(100.00)
วุฒิการศึกษาสูงไม่สามารถปรับระดับงานได้	1(50.00)	1(50.00)	2(100.00)
รวม	2(33.33)	4(66.67)	6(100.00)
4. การให้รางวัลและค่าตอบแทน			
ภาระงานและค่าตอบแทนไม่เหมาะสม บุคลากรใหม่ ได้ค่าตอบแทนมากกว่าบุคลากรเก่า	2(66.67)	1(33.33)	3(100.00)
วุฒิการศึกษาสูงแต่ไม่สามารถปรับค่าตอบแทนได้	1(50.00)	1(50.00)	2(100.00)
ไม่มีค่าประสบการณ์ในตำแหน่งที่ต้องใช้ความ สามารถเฉพาะทาง	1(100.00)	0(0.00)	1(100.00)
รวม	4(66.67)	2(33.33)	6(100.00)
5. สัมพันธภาพของบุคลากร			
ผู้ร่วมงานเอาเปรียบกัน ไม่สามัคคีกัน	0(0.00)	1(100.00)	1(100.00)
ผู้บริหารหรือหัวหน้าไม่มีความเป็นกลาง	0(0.00)	1(100.00)	1(100.00)
ผู้บริหารไม่เรียกร้องสิทธิ์ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	1(100.00)	0(0.00)	1(100.00)
รวม	1(33.33)	2(66.67)	3(100.00)
ค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้งด้าน	24(63.16)	14(36.84)	38(100.00)

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Analytical Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล โดยศึกษาจากปัจจัยในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์กร ลักษณะงานและการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การให้รางวัลค่าตอบแทน และสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งสามารถสรุปการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยคุณลักษณะขององค์กร ปัจจัยลักษณะงานและการทำงาน ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยการให้รางวัลค่าตอบแทน และปัจจัยสัมพันธภาพของบุคลากร ในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

1.1.2 เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

1.1.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยคุณลักษณะขององค์กร ปัจจัยลักษณะงานและการทำงาน ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยการให้รางวัลค่าตอบแทน และปัจจัยสัมพันธภาพของบุคลากร ในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

1.1.4 เพื่อศึกษาเหตุผลของการย้ายแผนกของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรทั้งหมดที่ขึ้นตรงกับฝ่ายการพยาบาล โดยมีอายุงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ประกอบด้วย พยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป พนักงานประจำห้อง พนักงานเปล พนักงานพี่เลี้ยงเด็ก จำนวน 187 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของทอนตัน เครมพิทซ์ และวูดส์ (Taunton, Krampitz and Woods, 1989:15) จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ส่วน ดังต่อไปนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อคำถามปลายปิดแบบเลือกตอบและเติมคำในช่องว่าง จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน เป็นข้อคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 47 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน เป็นข้อคำถามปลายปิดแบบเลือกตอบมาตราส่วน จำนวน 2 ข้อและเติมคำในช่องว่าง จำนวน 1 ข้อ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข จึงไปตรวจสอบความเที่ยง (reliability) จำนวน 60 ชุด เมื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากรที่ศึกษา ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม คุณลักษณะขององค์กร คุณลักษณะงานและการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การให้รางวัลค่าตอบแทน และสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร เท่ากับ 0.95, 0.95, 0.94, 0.9 และ 0.92 ตามลำดับ

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมด้วยตนเอง โดยใช้ระยะเวลา 4 สัปดาห์ (15 พฤษภาคม-15 มิถุนายน 2557) ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งสิ้น 171 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.4 ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ด้วยสถิติเชิงบรรยาย คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบลอจิสติก (Multiple logistic regression) ด้วยวิธี Forward stepwise

1.3 ผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.3.1 ข้อมูลทั่วไป คุณลักษณะส่วนบุคคลในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มประชากรแบ่งตามตำแหน่งงานสายวิชาชีพ ประกอบด้วยพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 71.9 และสายสนับสนุน ประกอบด้วยพนักงานประจำห้อง พนักงานเปล เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป พนักงานเลี้ยงเด็ก จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 สายวิชาชีพและสายสนับสนุน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 81.7 และร้อยละ 18.3 ตามลำดับ มีอายุระหว่าง 30-40 ปี เช่นเดียวกันร้อยละ 68.3 และร้อยละ 31.7 ตามลำดับโดยมีอายุเฉลี่ย 33.35 ปี อายุต่ำสุด 19 ปี อายุสูงสุด 51 ปี มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 71.6 และร้อยละ 28.4 ตามลำดับ สายวิชาชีพมีระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปร้อยละ 86.2 สายสนับสนุนมีระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่ระดับอนุปริญญา (ปวช.,ปวส.) ร้อยละ 44.2 สายวิชาชีพและสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 69.4และ ร้อยละ 30.6 ตามลำดับ สาย

วิชาชีพส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 96.6 สายสนับสนุนส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท ร้อยละ 53.6

1.3.2 คุณลักษณะขององค์กร ลักษณะงานและการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การให้รางวัลค่าตอบแทน และสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร ผลการศึกษาความคิดเห็นโดยรวมเฉลี่ยและรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร ($\bar{x} = 3.36$, S.D. = 0.85) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x} = 3.29$, S.D. = 0.78) และด้านที่คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านคุณลักษณะขององค์กร ($\bar{x} = 3.12$, S.D. = 0.72)

1.3.3 การคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ความคิดเห็นไม่เปลี่ยนฝ่ายมากที่สุด ในสายวิชาชีพ ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาล ร้อยละ 90.41 ในสายสนับสนุน ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานเลี้ยงเด็ก ร้อยละ 100 และความคิดเห็นเปลี่ยนฝ่ายมากที่สุด ในสายวิชาชีพ ได้แก่ ตำแหน่งพยาบาล ร้อยละ 16.00 ในสายสนับสนุน ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานประจำห้อง ร้อยละ 33.33 มีความต้องการเปลี่ยนฝ่ายภายใน 5 ปีสูงสุด เหมือนกันทั้ง 2 กลุ่มอาชีพร้อยละ 44.71 และร้อยละ 60.42 ตามลำดับ

1.3.4 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล
ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีอิทธิพลร่วมทำนายได้ร้อยละ 11 ได้แก่ ตัวแปรการให้รางวัลค่าตอบแทน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ร้อยละ 87.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน รายได้รวมต่อเดือน คุณลักษณะขององค์กร ลักษณะของงานและการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ สัมพันธภาพของบุคลากร

1.3.5 อากการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และสรุปประเด็นได้ 5 ด้าน
ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ลักษณะงานและการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การให้ค่าตอบแทน และสัมพันธภาพของบุคลากร พบว่า จำนวนสูงสุดของปัจจัยด้านส่วนบุคคล ในสายวิชาชีพต้องการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ร้อยละ 100.00 ย้ายกลับภูมิลำเนา มีจำนวนเท่ากันทั้งสายวิชาชีพ ร้อยละ 50.00 ด้านลักษณะงานและการทำงาน พบว่า จำนวนสูงสุดในสายวิชาชีพ ข้อการจัดสรรคนไม่เหมาะสมกับภาระงาน ร้อยละ 100.00 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า จำนวนสูงสุดในสายสนับสนุน ข้อไม่มีระบบการพัฒนาให้ก้าวหน้าในอาชีพร้อยละ 75.00 ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน พบว่า จำนวนสูงสุดในสายวิชาชีพ ข้อภาระงานและค่าตอบแทนไม่เหมาะสม บุคลากรใหม่ ได้ค่าตอบแทนมากกว่าบุคลากรเก่า ร้อยละ 66.67 ด้านสัมพันธภาพของบุคลากร พบว่า จำนวนเท่ากันในสายสนับสนุน ข้อไม่สามัคคีกันและหัวหน้าไม่มีความเป็นกลาง ร้อยละ 100.00

2. อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การคงอยู่ในงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล สามารถอภิปรายผลตามประเด็นดังกล่าวได้ ดังนี้

2.1 การคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล ส่วนใหญ่ยังคงอยู่ในงาน (ร้อยละ 83.62) อาจเนื่องจากมีปัจจัยสนับสนุนในด้านต่างๆ ดังนี้

2.1.1 ด้านคุณลักษณะขององค์กร พบว่า ฝ่ายการพยาบาลมีวัฒนธรรมและค่านิยมที่โดดเด่น ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ในสาขาวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.41$) โดยมุ่งเน้นที่คุณภาพมาตรฐานการบริการทำให้เห็นภาพการบริการที่ชัดเจน ประกอบกับมีสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมทำให้รู้สึกถึงความป็นเจ้าของ สืบเนื่องจากเป็นโรงพยาบาลที่เปิดทำการได้ไม่นานจึงมีสิ่งแวดล้อมที่ใหม่ทันสมัย ไม่แออัด การบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า ในสาขาวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$) ฝ่ายการพยาบาลมีนโยบายที่ชัดเจนส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาทางการศึกษา ทั้งในส่วนสนับสนุนทุนการศึกษา สนับสนุนในเรื่องของเวลาและส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับได้รับความรู้ในด้านวิชาการต่างๆ ทั้งภายในองค์กรและนอกองค์กรอย่างสม่ำเสมอ การจัดสรรจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน สืบเนื่องจากการขยายงานบริการที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้มีผลกระทบโดยตรงกับฝ่ายการพยาบาล เพราะต้องมีบุคลากรประจำเพิ่มขึ้นทั้งในส่วนหน่วยงานด้านที่ต้องให้บริการและส่วนเบื้องหลังที่ต้องเตรียมการรวบรวมและเก็บข้อมูล เพื่อประกอบการผ่านมาตรฐานด้านต่างๆ ของโรงพยาบาลและหน้าที่เสริมอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ความมั่นคงของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$) บุคลากรในฝ่ายการพยาบาล รู้สึกมีความมั่นคงในงานและมั่นใจในฝ่ายการพยาบาลที่จะดูแลให้ความอบอุ่นต่อไป

2.1.2 ด้านลักษณะงานและการทำงาน พบว่า การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับลักษณะงานในสาขาวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.32$) เนื่องจากลักษณะงานเป็นงานที่หลากหลายและมีสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่ปลอดภัย มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการ ทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปในทางที่ดี สอดคล้องกับการศึกษาความสุขในการทำงานของ อรัญญา ร่มโพธิ์เงิน (2556: 53) พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือสนุกสันทานขณะทำงาน ($\bar{x} = 3.73$) ผู้บริหารควรที่จะรักษาสภาพบรรยากาศในการทำงานส่งเสริมบรรยากาศที่ทำงานที่น่าอยู่ น่าทำงาน โดยการจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น กิจกรรมนันทนาการ การแข่งขันกีฬา ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน ในสาขาวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.35$) เนื่องจากฝ่ายการพยาบาลมีนโยบาย

ปรับเปลี่ยนตารางการทำงานให้เหมาะสมเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ความสมดุลของชีวิตการทำงาน ในสาขาวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$) โดยลักษณะขององค์กรและลักษณะของงานในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล มีความสมดุลในหลายด้าน เช่น สถานที่ตั้งอยู่ในเขตชานเมือง ไม่ไกลจากเขตกรุงเทพและใกล้กับชุมชน ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ที่อาศัยใกล้กับศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มีความต้องการที่จะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของตนเองและครอบครัว

2.1.3 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า การพัฒนาและการฝึกอบรม ในสาขาวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.63$) และการวางแผนความก้าวหน้า ในสาขาวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.67$) เนื่องจากฝ่ายการพยาบาลมีนโยบายส่งเสริมด้านการศึกษาและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยพยายามผลักดันให้บุคลากรทำผลงานหรือทำวิจัย R2R เพื่อปรับระดับค่าตอบแทน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าทั้งในด้านการบริหารและด้านการปฏิบัติการอย่างชัดเจน

2.1.4 ด้านสัมพันธภาพของบุคลากร ในสาขาวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.57$) พบว่า บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความเป็นพี่เป็นน้องกันถึงแม้จะสำเร็จการศึกษาจากต่างสถาบันกัน มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือต่อกันในทุกระดับตำแหน่งงาน ในด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ในสาขาวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.65$) อธิบายว่า ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในฝ่ายการพยาบาลมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และในด้านความยุติธรรม ในสาขาวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$) ซึ่งบุคลากรแสดงความเห็นในส่วนการประเมินผลงานไม่ได้รับความเป็นธรรม

2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล ได้แก่ ปัจจัยด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน จากการศึกษาพบว่า ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล เนื่องจากบุคลากรไม่พึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ ข้อมูลที่ได้รับจากคำถามปลายเปิด พบว่าภาระงานที่เพิ่มขึ้นไม่เหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ รวมทั้งนโยบายการปรับขึ้นเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาล โดยไม่ได้พิจารณาจากอายุงาน ทำให้บุคลากรที่มีอายุงานน้อยได้รับค่าตอบแทนเทียบเท่ากับบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่าเกิดความเหลื่อมล้ำอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของบงกชพร ตั้งฉัตรชัย(2553: 79) พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนใหญ่ร้อยละ 42.60 มีรายได้สุทธิต่อเดือน 15,001-25,000 บาท ซึ่งรวมทั้งเงินค่าเวร ค่าล่วงเวลา และสวัสดิการ

ต่างๆ ที่ได้รับ ระบุว่ารายได้ของพยาบาลวิชาชีพยังไม่เพียงพอถึงร้อยละ 31.60 และบางส่วนยังมีหนี้สิน ทั้งนี้เนื่องจากรายได้ของพยาบาลวิชาชีพหรือฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวเป็นปัจจัยที่สำคัญ ในการเลือกเข้าทำงานของบุคคล ถ้ารายได้ต่ำไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ จะมีผลให้บุคคลต้องแสวงหา งานอื่นเพื่อหารายได้ให้พอเพียงต่อครอบครัวต่อไป บุคลากรฝ่ายการพยาบาลส่วนใหญ่มีภาระค่าใช้จ่าย ก่อนข้างสูง เนื่องจากอยู่ในช่วงเวลาสร้างฐานะครอบครัว ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในหลายด้าน จึงพบว่าบุคลากรฝ่ายการพยาบาลขาดสภาพคล่องทางเศรษฐกิจอย่างชัดเจน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการ คงอยู่ในงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรส่งเสริมสวัสดิการเป็นการชดเชยในด้านต่างๆ ดังนี้

3.1.1 การสร้างหอพัก เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีที่อยู่อาศัยต้องเช่าหอหรือ บ้านพักของเอกชนในราคาที่สูง ทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายมากขึ้น

3.1.2 มีรถรับ-ส่ง การมีสวัสดิการรถรับ-ส่งในเส้นทางต่างๆ ที่บุคลากรพักอาศัย ทำให้สะดวกและไม่ต้องหาพื้นที่สำหรับการจอดรถเพิ่ม

3.1.3 สวัสดิการรักษาพยาบาล สามารถใช้สิทธิการรักษาพยาบาลมากกว่าการใช้ สิทธิประกันสังคมเพียงอย่างเดียว

3.1.4 การได้รับเงินชดเชยบำนาญเมื่อลาออก โดยมีระเบียบอายุการปฏิบัติงาน ที่มากขึ้นและเพิ่มวงเงินให้มากขึ้นเพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรยังคงอยู่กับองค์กรไปยาวนาน ไม่คิด โยกย้ายหรือเปลี่ยนงานไปยังองค์กรอื่น

3.1.5 เพิ่มค่าตอบแทนล่วงเวลาในอัตราที่สูงขึ้น โดยอ้างอิงลักษณะงานของ หน่วยงานเฉพาะทางที่มีความพิเศษกว่าหน่วยงานอื่น อย่างเป็นรูปธรรม

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคลากรที่มีอายุงานในฝ่ายการพยาบาลเป็นเวลา นานต่อความคิดเห็นการคงอยู่ในงาน

3.2.2 ศึกษาเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานของบุคลากรในช่วงอายุวัยต่างๆ (Generation)

3.2.3 ศึกษาสวัสดิการที่เหมาะสมกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการ พยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

3.2.4 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความต้องการคงอยู่ของบุคลากรทางระบบสุขภาพ
ในภาครัฐ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยและเอกชน



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชย์บัญชา (2550) *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* พิมพ์ครั้งที่ 10
กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- คุษฎี เอกพจน์ (2551) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
สามจังหวัดชายแดนภาคใต้” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- คลฤดี รัตนปีติภรณ์ (2552) “ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เครือโรงพยาบาล
พญาไท” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร
การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ณัฐสุดา อึ้งโสภา (2551) “ความพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลปทุมธานี”
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข
มหาวิทยาลัยมหิดล
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร วิ.พรีน
- ธัญญา ผลอนันต์ (2547) *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร อินโน
นงนุช วงษ์สุวรรณ (2550) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร จามจุรีโปรดักส์
- บุญธรรม กิจปริดาภิรุตม์ (2553) *สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย* พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร
เรือนแก้วการพิมพ์
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2550) *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*
กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- บงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2553) “ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์
เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร พิมพ์ดี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2554) *สถิติและการวิจัยในการจัดการสุขภาพ* นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- พงศ์ หรดาล (2540) *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น* กรุงเทพมหานคร
นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2551) *คู่มือการพิมพ์วิทยานิพนธ์ ฉบับปรับปรุงปี 2551*

กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) *พฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพมหานคร ธรรมสาร

รวีสรา เพื่อกสิงห์ (2554) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนตามแนวชายแดนภาคเหนือ ประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

วัฒนา ทองปัสโลว์ (2553) “ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน”

วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาสาธารณสุขศาสตร์

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์,ทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม(2551) "แรงจูงใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข " *วารสารศึกษาศาสตร์* 19 , 2 (กุมภาพันธ์- พฤษภาคม) : 59

ศิริ ฮามสุโพธิ์ (2543) *ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต* กรุงเทพมหานคร โอเอสปรินต์ติ้งเฮาส์

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549) *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สุภาณี คงชุม (2550) “การศึกษาลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพไทย” วิทยานิพนธ์

ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุธิดา โดพันธานนท์ (2549) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม

พนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” วิทยานิพนธ์ปริญญา

พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุรีย์ ท้าวคำลือ (2549) “ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แสงทอง ประสูวรรณ์ (2541) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล

ชุมชน” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร

การพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- ภรดี สีหบุตร (2554) *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของผู้ให้บริการ สถานพยาบาล สังกัดกองบัญชาการ กองทัพอากาศ การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2*
- สำเร็จ จันทรสวรรณ (2544) *เกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยเพื่อการแปลผลและเกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนเพื่อใช้สถิติ Chi-Square* ขอนแก่น ภาควิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- จาริณี ศรีประเสริฐ (2550) “เจตคติการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมการคงอยู่ในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิเขตภาคเหนือ” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*
- อรรัญญา ร่มโพธิ์เงิน (2556) “ความสุขในการทำงานของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล” *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล*
- Cowin, L.S. (2002) “The effects of nurse’ job satisfaction on retention: an Australian perspective.” *Journal Nurse Administration*. 32:283-291.
- Chan, E.Y. and Morrison, P. (2000) “Factors influencing the retention and turnover intentions of registered nurses in s Singapore hospital.” *Nursing and Health sciences*. 2:113-121.
- Dubble, S. (1999). *Keeping your valuable employees*. New York: John Wiley & Son.
- Dunkin, J.W., Juhl, N., Stratton, T. (1996). Why Rural Practice ?. *Nursing Management*. 27,12 (December): 26-28.
- Ellenbecker, C.H. (2003). “A theoretical model of job retention for home health care nurses” *Journal of Advanced nursing*. 47, 3: 303-310.
- Glenn, H. Raup (2008). “The Impact of ED Nurse Manager Leadership Style on Staff Nurse Turnover and Patient Satisfaction in Academic Health Center Hospital.” *Journal of Emergency Nursing*. 34, 5: 403-409.
- Hayhust, A., Saylor, C. and Stuenkel, D. (2005). “Work environmental factors and retention of nurses.” *Journal Nursing Care quality*. 20, 30: 283-288.

- Hackman, J.R. and Oldhem, G.R. (1980). *Work erdesign*. Massachusetts: Addison-Wesley
- Herberg F., Bernard M. & Barbara, B. S. (1959). *The motivation to work* (2nd ed).New York : John Wiley and Sons
- Hausknech, John. Rodda, Julianne M. and Howard, Michael J. (2008). "*Targeted Employee Retention: Performance-Based and Job Related Difference in Reported Reasons for staying.*" Cornell University IL.R School.
- Karin, N. et al. (2001) "*The nurse retention, quality of care and patient satisfaction chain*" International Journal of Health organization Manage. 2: 57-58.
- Kudo, Yasushi (Comp.) (2006). "*Association between Intention to stay on the Job and Job Satisfaction among Japanese in Small and medium-sized Private hospital.*" Journal of Occupational Health, 48: 504-513.
- Killien, M.G. (2004). "*Nurse 'health: Work and family influence.*" The Nurse Clinics of North America. 39: 19-35.
- McNeese-Smith, D.K. (2002). "*Job stages of entry, mastery, and disengagement among nurse.*" *Journal Nurseing Administration*. 30,3:140-7.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. and Peter,L.W. (1982) *Employee Organization Linkage : The Psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press
- Mrayyan , Majd T.(2005). "*Nurse job satisfaction and retention: comparing public to private hospitals in Jordan .*" *Journal of Nursing Management*. 13: 40-50
- Mitchell, Terence R. and Thomas, W.Lee (2001). "*The Unfolding Model of Voluntary Turnover and Job Embedded ness: Foundations for A Comprehensive Theory of Attachment.*" *Organization Behavior*. 23: 189-246.
- Marie, D. et al. (2005) "*Nurse retention strategies : advice from experienced registered nurse*" International Journal of Health organization Manage. 3:301.
- Robert L.Mathis, John H. Jackson (2006) *Human Resource Management* 11th ed .Ohio : South western.
- Strachota, E. and others (2003). "*Reasons registered nurse leave or change employment status.*" *Journal of Nursing Administration*. 33, 2: 111-117.
- Taunton R.L. and others (1997). "*Manager leadership and retention of hospital staff nurses.*" *Western Journal of Nursing Research*. 19, 2: 205-226.

- Taunton, R.L., Krampitz, S.D., and Wood, C.Q. (1989). "*Manager Impact on Retention of Hospital Staff: Part I.*" *Journal of Nursing Administration*. 19,3 (April):14-19.
- Taylor, S., Derek, T. and Hall, L. (2005). *Human resource management* . 6 th ed. England Pearson Education Limited.
- Tourangeua, Ann E. and Cranley, Lisa A. (2006) "*Nurse Intention to remain employee :understanding and strengthening determinants.*" *Journal of Advanced Nursing*. 55,4: 497-509.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

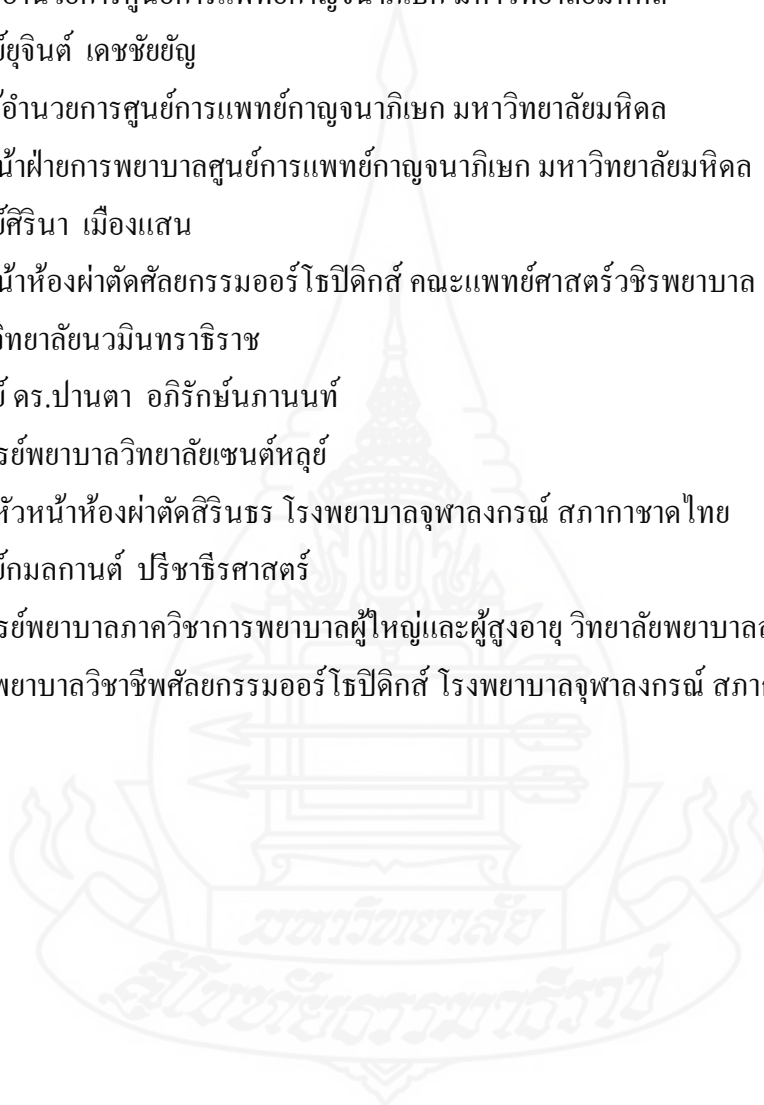
ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ทันตแพทย์หญิงมาลี อรุณากร
 - ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทันตกรรมมหาจักรีสิรินธร มหาวิทยาลัยมหิดล
 - รองผู้อำนวยการศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล
2. อาจารย์ยุจินต์ เศษชัยชัย
 - รองผู้อำนวยการศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล
 - หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล
3. อาจารย์ศรีนา เมืองแสน
 - หัวหน้าห้องผ่าตัดศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
4. อาจารย์ ดร.ปานตา อภิรักษ์นภานนท์
 - อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยเซนต์หลุยส์
 - อดีตหัวหน้าห้องผ่าตัดสิรินธร โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย
5. อาจารย์กมลกานต์ ปรีชาธิรศาสตร์
 - อาจารย์พยาบาลภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย
 - อดีตพยาบาลวิชาชีพศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย





ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยสุโขทัย

สุโขทัยธรรมราชา

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบริหารงานบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

2. แบบสอบถามนี้เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของท่าน ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน จำนวน 47 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน จำนวน 3 ข้อ

โปรดตอบคำถามตามสภาพความเป็นจริงหรือตามความคิดเห็นของท่าน

3. คำตอบหรือข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยถือเป็นความลับ ผู้วิจัยจะนำคำตอบมารวบรวมวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อผลวิจัยโดยภาพรวมเท่านั้น ซึ่งไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานและตัวท่านแต่ประการใด

ขอขอบคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

นางธัญญรัตน์ สลักคำ

ผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลและทำเครื่องหมาย ✓ หน้าคำตอบที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด และเติมค่าลงในช่องว่าง

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี (เศษของอายุมากกว่า 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)
3. สถานภาพสมรส () โสด () คู่ () หม้าย/หย่า/แยก
4. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน คือ
 - () อนุปริญญา (ปวช , ปวส)
 - () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - () ปริญญาโท
 - () อื่นๆ โปรดระบุ.....
5. ตำแหน่งงาน
 - () พยาบาล () ผู้ช่วยพยาบาล () พนักงานประจำห้อง
 - () พนักงานแปล () เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป () พนักงานเลี้ยงเด็ก
6. ระยะเวลาปฏิบัติงานในศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล
 - () 6 เดือน-1 ปี () 1.1-3 ปี () 3.1-5 ปี () 5 ปีขึ้นไป
7. รายได้รวม /ต่อเดือน
 - () ต่ำกว่า 10,000.00 บาท () 10,001-15,000 บาท
 - () 15,001-20,000 บาท () 20,001-25,000 บาท
 - () มากกว่า 25,000 บาท

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเกี่ยวกับข้อความนั้นเพียงข้อเดียว

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

1.คุณลักษณะขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
วัฒนธรรมและค่านิยม					
1. ฝ่ายการพยาบาลมีวัฒนธรรมและค่านิยมที่โดดเด่น					
2. ท่านเห็นคุณค่าและยึดถือเป็นระเบียบปฏิบัติ					
3. ฝ่ายการพยาบาลมีแนวทางปฏิบัติให้ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง					
4. ฝ่ายการพยาบาลมีสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมทำให้ท่านรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร					
5. ฝ่ายการพยาบาลให้ความช่วยเหลือท่านเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน					
6. บุคลากรฝ่ายการพยาบาลมีความสามัคคีกัน					
7. ฝ่ายการพยาบาลมีนโยบายรักษานักวิชาการที่มีคุณภาพไว้ในองค์กร					
การบริหารจัดการ					
8. ฝ่ายการพยาบาลมีการบริหารจัดการที่ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าไม่หยุดนิ่ง					
9. ฝ่ายการพยาบาลมีผู้นำที่มีการกำหนดเป้าหมายไว้ชัดเจน					
10. ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลกำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถทำได้จริง					
11. ฝ่ายการพยาบาลจัดสรรจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณ					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน (ต่อ)

1.คุณลักษณะขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความมั่นคงของงาน					
12. ในการทำงานปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาลท่านรู้สึกมีความมั่นคงในงาน					
13. ท่านรู้สึกมั่นคง หากได้รับการบรรจุแต่งตั้ง					
14. ท่านปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจว่าฝ่ายการจะไม่ทอดทิ้งท่านแม้ในภาวะวิกฤต					
2. ลักษณะงานและการทำงาน					
การจัดสรรคนให้เหมาะกับงาน					
15. ฝ่ายการพยาบาลจัดสรรบุคลากรตามความรู้ ทักษะ ความสามารถที่เหมาะสมกับลักษณะงาน					
16. ฝ่ายการพยาบาลมีการจัดสรรบุคลากรที่เพียงพอกับปริมาณงาน					
17. ฝ่ายการพยาบาลมีกระบวนการที่ดีในการสรรหาคูหาบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน					
18. ฝ่ายการพยาบาลมีการจัดสรรอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างพอเพียง					
19. บรรยากาศการทำงานในฝ่ายการพยาบาลที่ดีในการทำงาน					
20. ท่านปฏิบัติงานท่ามกลางสภาพสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย					
ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน					
21. เวลาการปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาลมีความยืดหยุ่น					
22. ฝ่ายการพยาบาลสามารถเปลี่ยนแปลงตารางการทำงานได้					
ความสมดุลของชีวิตการทำงาน					
23. ท่านมีความสุขในการทำงาน					
24. ท่านมีความพึงพอใจในการทำงาน					
25. ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน (ต่อ)

1.คุณลักษณะขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
26.ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสุข					
37.ท่านมีความมั่นคงในชีวิต					
3. ความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาและการฝึกอบรม					
38.ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาต่อหรืออบรมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน					
39.ท่านได้รับโอกาสการทำงานเพื่อสร้างคุณค่าให้กับตนเอง					
30.ท่านสามารถนำความรู้ที่ศึกษา อบรมมาใช้ในการทำงาน					
32.ผู้ปฏิบัติงานใหม่ทุกคนได้รับการปฐมนิเทศ					
32.ท่านได้รับคำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากระบบพี่เลี้ยง					
การวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ					
33.ท่านรับทราบแผนส่งเสริมความก้าวหน้าในงานของผู้ปฏิบัติงาน					
34.ฝ่ายการพยาบาลส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ					
4. การให้รางวัล การแข่งขันเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์					
35.ท่านได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าบุคลากรในระดับเดียวกับท่านในองค์กรอื่น					
36.ท่านพึงพอใจในองค์กรท่านที่มีสวัสดิการเหมาะสม เช่น สวัสดิการรับเลี้ยงเด็ก ผู้เบิกเงินอัตโนมัติ รถรับส่ง					
37.ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
38.ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับประสบการณ์ของท่าน					
39.ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน					
40.ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน (ต่อ)

1.คุณลักษณะขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ผลการดำเนินงานและค่าตอบแทน					
41.การประเมินผลงานรายบุคคลมีเกณฑ์พิจารณาความรู้ความสามารถและผลงานเป็นหลัก					
42.ผู้มีผลงานดีเด่นที่แตกต่างจากบุคคลอื่นได้รับค่าตอบแทนพิเศษ					
การได้รับการยอมรับ					
43.บุคลากรดีเด่นในฝ่ายการพยาบาลได้รับการยกย่อง ชมเชยอย่างเปิดเผย					
44 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีคุณค่าได้รับการยอมรับจากฝ่ายการพยาบาล					
5. สัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร					
45.ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานในฝ่ายการพยาบาล					
46.ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาในฝ่ายการพยาบาล					
47.ผู้บังคับบัญชาท่านมีความยุติธรรมกับทุกคน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการคงอยู่ในงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ซึ่งท่านคิดว่าตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวและ โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างให้สมบูรณ์

การคงอยู่ในงาน
1. ท่านวางแผนเปลี่ยนแปลง () ไม่เปลี่ยนแปลง () เปลี่ยน
2. ท่านวางแผนทำงานเป็นบุคลากรในฝ่ายการพยาบาลภายในอีก () 1 ปี () 3 ปี () 5 ปี
3. ถ้าท่านวางแผนเปลี่ยนแปลง เหตุผลใดที่จะทำให้ท่านย้ายหรือลาออกจากฝ่ายการพยาบาล (โปรดระบุ).....

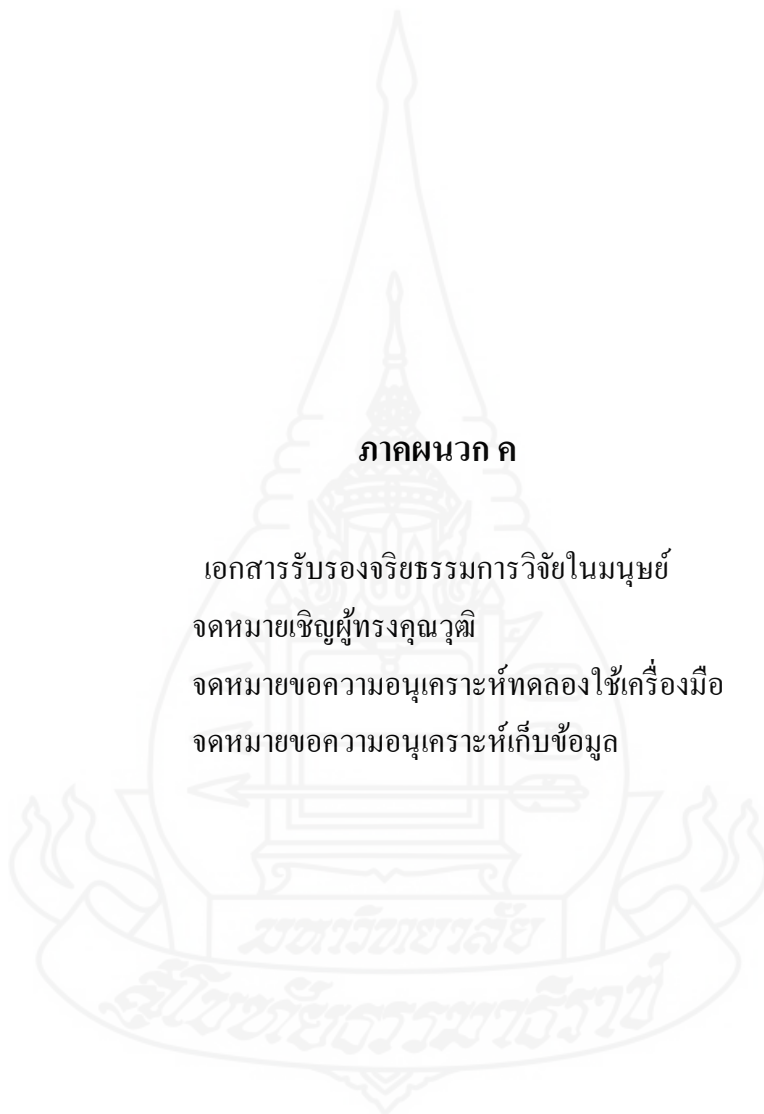
ภาคผนวก ค

เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

จดหมายเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ

จดหมายขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ

จดหมายขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล





ที่ ศธ 0522.20(บ)/ว 847

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

7 พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ทันตแพทย์หญิงมาลี อรุณาภรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำโครงวิทยานิพนธ์ และแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางชญญรัตน์ สลักคำ นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาลศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล” ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทร์คง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย ในการนี้สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษารายนี้ด้วย ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานกับท่านด้วยตนเอง

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอ ขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เพ็ญศิริินภา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ



ที่ ศธ 0522.20(บ)/ว 847

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

7 พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์ยุจินต์ เดชชัยย์ญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำโครงวิทยานิพนธ์ และแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางธัญญรัตน์ สลักคำ นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาลศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล” ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทร์คง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และขณะนั้นนักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย ในการนี้สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษารายนี้ด้วย ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานกับท่านด้วยตนเอง

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เพ็ญศิริินภา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ



ที่ ศธ 0522.20(บ)/ว 847

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

7 พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน อธิการบดี วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำโครงการวิทยานิพนธ์ และแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางธัญญรัตน์ สลักคำ นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาลศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล” ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทร์คง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย ในการนี้สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพพิจารณาแล้วเห็นว่า อาจารย์ ดร.ปานตา อภิรักษ์นภานนท์ บุคลากรในหน่วยงานของท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้บุคลากรของท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษารายนี้ด้วย ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานกับท่านด้วยตนเอง

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอ ขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เพ็ญศิริินภา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

โทร. (02) 503-3610, 504-8020

โทรสาร. (02) 503-3570



ที่ ศธ 0522.20(บ)/ว 847

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

๗ พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.ปานตา อภีรักษ์นภานนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำโครงการวิทยานิพนธ์ และแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางธัญญรัตน์ สลักคำ นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาลศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล” ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทรงค์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย ในการนี้สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษารายนี้ด้วย ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานกับท่านด้วยตนเอง

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เพ็ญศิริินภา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ



ที่ ศธ 0522.20(บ)/ว 847

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

๗ พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำโครงวิทยานิพนธ์ และแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางธัญญรัตน์ สลักคำ นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาลศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล” ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทร์คง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย ในการนี้สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพพิจารณาแล้วเห็นว่า อาจารย์กมลกานต์ ปรีชาธิรศาสตร์ บุคลากรในหน่วยงานของท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้บุคลากรของท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษารายนี้ด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานกับท่านด้วยตนเอง

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอ ขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เพ็ญศิริินภา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

โทร. (02) 503-3610, 504-8020

โทรสาร. (02) 503-3570



ที่ ศธ 0522.20(บ)/ว 847

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

7 พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์กมลกานต์ ปรีชาธิรศาสตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ค่าโครงการวิทยานิพนธ์ และแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางธัญญรัตน์ สลักคำ นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาลศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล” ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทรงค์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย ในกรณีนี้สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษารายนี้ด้วย ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานกับท่านด้วยตนเอง

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เพ็ญศิริินภา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ



ที่ ศธ 0522.20(บ)/ว 847

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

๗ พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

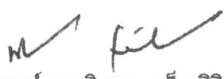
เรียน อาจารย์ศิริณา เมืองแสน

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำโครงวิทยานิพนธ์ และแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางธัญญรัตน์ สลักคำ นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาลศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล” ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทรงค์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย ในการนี้สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษารายนี้ด้วย ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานกับท่านด้วยตนเอง

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอ ขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เพ็ญศิริณา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

โทร. (02) 503-3610, 504-8020

โทรสาร. (02) 503-3570



ที่ ศธ 0522.20(บ)/ ๕๑๖

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

๑๖ พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

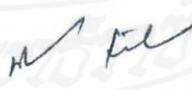
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทันตกรรมมหาจักรีศิริราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางธัญรัตน์ สลักคำ นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล” ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทร์คง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้นักศึกษา มีความประสงค์จะทดลองเครื่องมือเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยการเก็บข้อมูลจากผู้ช่วยทันตกรรมในคลินิกของโรงพยาบาลทันตกรรมมหาจักรีศิริราช ซึ่งอยู่ในพื้นที่ความรับผิดชอบของท่าน โดยใช้วิธีการให้ตอบแบบสอบถามระหว่างวันที่ 26-30 พฤษภาคม 2557

ในการนี้สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุมัติให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือโดยการเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ตามที่เห็นสมควรด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เพ็ญศิริธนา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

โทร. (02) 503-3610, 504-8020

โทรสาร. (02) 503-3570



ที่ ศธ 0522.20(บ)/ 894

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

15 พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูล เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

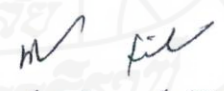
เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางธัญญรัตน์ สลักคำ นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล” ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทร์คง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ที่จะขอเก็บข้อมูล เพื่อประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ โดยการเก็บข้อมูลจากบุคลากรทุกคนในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ซึ่งอยู่ในพื้นที่ความรับผิดชอบของท่าน โดยใช้วิธีการให้ตอบแบบสอบถามระหว่างวันที่ 1-7 มิถุนายน 2557

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จึงขออนุญาตจากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูล เพื่อประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ตามที่เห็นสมควรด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เพ็ญศิริินภา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

โทร. (02) 503-3610, 504-8020

โทรสาร. (02) 503-3570

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางชญญรัตน์ สลักคำ
วัน เดือน ปีเกิด	26 กรกฎาคม 2514
สถานที่เกิด	อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
ประวัติการศึกษา	พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย พ.ศ. 2537
สถานที่ทำงาน	ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล
ตำแหน่ง	หัวหน้างานการพยาบาลผ่าตัดและเวชภัณฑ์ปลอดเชื้อ

