

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

นางสาวศิริรัตน์ ศิริสมานจิตติกุล



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2561

Factors Relating Retention of Registered Nurses at Private Hospitals in Bangkok

Miss Sirirat Sirisamanjittikul



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2018

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน
ในกรุงเทพมหานคร

ผู้ศึกษา นางสาวศิริรัตน์ ศิริสมานจิตติกุล **รหัสนักศึกษา** 2583005604 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อิติชัยกุล **ปีการศึกษา** 2561

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร (2) ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับงาน และปัจจัยองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร (3) ระดับการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (4) ปัจจัยเกี่ยวกับงานและปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 4,964 ราย คำนวณขนาดตัวอย่างด้วยสูตรทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.10 ได้ 100 ราย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแตกต่าง การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ด้วยสถิติเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครภาพรวมอยู่ระดับมาก (2) พยาบาลวิชาชีพผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25-35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความถนัดเฉพาะทางด้านอายุรศาสตร์ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี อายุการทำงาน 6-10 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาทต่อเดือน โดยได้รับสวัสดิการลาภกิจและค่าจ้างจากโรงพยาบาลแห่งนี้ โดยมีจำนวนชั่วโมงการทำงาน 51-60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีจำนวนวันหยุด 2 วันต่อสัปดาห์ ขนาดโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่มีจำนวนเตียงมากกว่า 200 เตียง และปัจจัยองค์การในภาพรวมในระดับมาก (3) พยาบาลที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ความถนัดเฉพาะทางแตกต่างกันมีระดับการชำระอยู่ของพยาบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่แตกต่างกันมีระดับการชำระอยู่ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยองค์การมีระดับการชำระอยู่ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ การชำระอยู่ ปัจจัยองค์การ ปัจจัยเกี่ยวกับงาน พยาบาลวิชาชีพ

Independent Study title: Factors Relating Retention of Registered Nurses at Private Hospitals in Bangkok

Author: Miss Sirirat Sirisamanjittikul; **ID:** 2583005604;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr. Ranee Esichaikul, Associate Professor;

Academic year: 2018

Abstract

The objectives of this study were to study: (1) the retention level of registered nurses in private hospitals in Bangkok; (2) personal characteristics, work, and organizational factors of registered nurses in private hospitals in Bangkok; and (3) personal characteristics, work, and organizational factors that relate to the retention level of registered nurses in private hospitals in Bangkok.

This study was a survey research. The population was 4,964 registered nurses in private hospitals in Bangkok. The sample size was calculated using the Taro Yamane Formula at the confidence level of 0.10, as a total of 100 samples. A questionnaire was used for data collection. Statistics for data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, t-Test, correlation, one-way ANOVA, and Pearson correlation test.

The findings showed that (1) the overall retention level of registered nurses in private hospitals in Bangkok was at a high level. (2) Most of respondents were female, married, aged 25-35 years, earned Bachelor Degree with specialization in internal medicine, and worked for 6-10 years. The average monthly salary at this hospital was 30,001-40,000 Baht and the welfare included paid business leave. They worked for 51-60 working hours per week, and received 2 holidays per week. The size of the hospital accommodates more than 200 beds. The overall level of organizational factors was at a high level. (3) The register nurses with different genders and specialization related to different retention level of registered nurses in private hospitals in Bangkok, with statistical significance of 0.01. The registered nurses with different work factors did not significantly affect the retention level. Organization factors moderately correlated in the same direction with the retention level of registered nurses in private hospitals in Bangkok, with statistical difference of 0.01.

Keywords: Retention, Organizational Factor, Work Factor, Registered Nurse

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งของรองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อิศัยกุล อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำแนวทางอันเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าอิสระมาตลอด ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นอย่างสูงในความกรุณาของท่าน และขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

ขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม มา ณ ที่นี้ด้วย

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาใคร่กราบขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่คอยให้การส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ เป็นกำลังใจ และแรงผลักดันในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ตลอดมา ดังนั้นคุณประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ จึงขอมอบแต่ทุกท่านที่กล่าวมาทั้งหมด และผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์กับผู้อื่นต่อไป

ศิริรัตน์ ศิริสมานจิตติกุล

กันยายน 2562

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
สมมุติฐานการศึกษา	4
กรอบแนวคิดการศึกษา	5
ขอบเขตของการศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการธำรงอยู่	8
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการธำรงอยู่	12
บทบาทหน้าที่และลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ	21
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	40
วิธีการศึกษา	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	40
เครื่องมือในการวิจัย	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
การวิเคราะห์ข้อมูล	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร.....	47
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร.....	49
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยองค์การ.....	52
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการชำระอยู่.....	59
ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	60
ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ.....	81
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	82
สรุปผลการศึกษา.....	82
อภิปรายผล.....	85
ข้อเสนอแนะ.....	87
บรรณานุกรม.....	89
ภาคผนวก.....	94
ประวัติผู้ศึกษา.....	101

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบขั้นตอนการปฏิบัติการพยาบาล กับขั้นตอนการแก้ไขปัญหา ด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์.....	26
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของ ผู้ตอบแบบสอบถาม.....	49
ตารางที่ 4.3 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำคัญ เกี่ยวกับปัจจัยองค์การ.....	52
ตารางที่ 4.4 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำคัญ เกี่ยวกับปัจจัยองค์การ ด้านระบบบริหารงานภายใน.....	53
ตารางที่ 4.5 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำคัญ เกี่ยวกับปัจจัยองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร.....	54
ตารางที่ 4.6 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำคัญ เกี่ยวกับปัจจัยองค์การ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ.....	55
ตารางที่ 4.7 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำคัญ เกี่ยวกับปัจจัยองค์การ ด้านค่าตอบแทน.....	56
ตารางที่ 4.8 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำคัญ เกี่ยวกับปัจจัยองค์การ ด้านระบบการปฏิบัติงาน.....	57
ตารางที่ 4.9 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำคัญ เกี่ยวกับปัจจัยองค์การ ด้านการฝึกอบรม.....	58
ตารางที่ 4.10 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำคัญ เกี่ยวกับการชำระอยู่.....	59
ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลกับการชำระอยู่ ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ.....	60
ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลกับการชำระอยู่ ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ.....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลกับการชำระอยู่ ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	62
ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลกับการชำระอยู่ ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามความถนัดเฉพาะทาง.....	63
ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลกับการชำระอยู่ ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามความถนัดเฉพาะทาง.....	64
ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลกับการชำระอยู่ ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ.....	72
ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับงานกับการชำระอยู่ ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	73
ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับงานกับการชำระอยู่ ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุการทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้.....	74
ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับงานกับการชำระอยู่ ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่โรงพยาบาลแห่งนี้.....	75
ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับงานกับการชำระอยู่ ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสวัสดิการที่ได้รับจากโรงพยาบาลแห่งนี้.....	76
ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับงานกับการชำระอยู่ ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามจำนวนชั่วโมงทำงาน/สัปดาห์ที่โรงพยาบาลแห่งนี้.....	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับงานกับการดำรงอยู่ ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามจำนวนวันหยุด/สัปดาห์.....	78
ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับงานกับการดำรงอยู่ ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงพยาบาล.....	79
ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการดำรงอยู่.....	80
ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ.....	81



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 5



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันเป็นที่ทราบกันดีว่าโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครมีอยู่เป็นจำนวนมาก เนื่องจากในสถานการณ์ปัจจุบันพบว่า โรงพยาบาลเอกชนเป็นธุรกิจการบริการสุขภาพที่ผู้ใช้บริการมีความคาดหวังสูงทั้งในด้านคุณภาพการรักษาพยาบาล ความสะดวกสบายและการให้บริการที่รวดเร็ว ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรกำลังพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนการพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีความขาดแคลนอย่างต่อเนื่อง และมีแนวโน้มรุนแรงมากขึ้น สำหรับประเทศไทยพยาบาลมีการลาออกจากงาน โอนย้ายและเปลี่ยนงานมากขึ้น (บุญเอื้อ โจ้ว, 2553, น. 3) กล่าวว่าพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 75 มีความตั้งใจลาออกภายใน 5 ปี และจากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ ลาออกโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ (สมสมัย สุทธิฐานต์และจินตนา วรรณรัตน์, 2551, น. 154) พบว่าสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้พยาบาลลาออกหรือมีแผนที่จะลาออก คือ การที่ภาระงานที่หนักขึ้น พยาบาลเหนื่อยเกินไป มีความเครียดในการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับภาระงาน เป็นผลให้เกิดปัญหาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าต้องมีสิ่งที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพตัดสินใจเปลี่ยนโรงพยาบาลที่ทำงานใหม่ และจากแนวโน้มของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนลาออกสูงขึ้นกล่าวคือพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 74.60 มีความตั้งใจจะลาออกใน 5 ปี (อลิสา สุคนธ์รัตน์, 2542, น. 72) และข้อมูลโรงพยาบาลนครชน โรงพยาบาลเอกชนขนาด 500 เตียง เปิดให้บริการ 150 เตียงจำนวนพยาบาล 130 อัตราสถิติการลาออกใน พ.ศ. 2552 – 2554 คิดเป็นร้อยละ 2.45 – 3.78 และสถิติการลาออกใน พ.ศ. 2555 คิดเป็นร้อยละ 5.38 จากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ ก่อนออกจากงาน (Exit interview) ต้องการไปปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ไม่ชอบลักษณะงานเนื่องจากมีการมอบหมายให้ไปช่วยงานต่างแผนก

ในปัจจุบันเป็นที่ทราบกันดีว่าโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครมีอยู่เป็นจำนวนมาก เนื่องจากในสถานการณ์ปัจจุบันพบว่า โรงพยาบาลเอกชนเป็นธุรกิจการบริการสุขภาพที่ผู้ใช้บริการมีความคาดหวังสูงทั้งใน ด้านคุณภาพการรักษาพยาบาล ความสะดวกสบายและการให้บริการ

ที่รวดเร็ว ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลัง พยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลเอกชน จึงจำเป็นในการตอบสนองความต้องการของผู้ให้บริการ การขยายธุรกิจบริการ และ สร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันจึงมีการนำกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการวางแผนการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร และการธำรงรักษา เพื่อจูงใจให้พยาบาลเข้าร่วมทำงาน จากปัญหาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อไปทำงานที่โรงพยาบาลเอกชนแห่งใหม่ ซึ่งเกิดจากปัจจัยหลายอย่างของโรงพยาบาลเอกชนแต่ละแห่ง ใช้ยุทธวิธีต่างๆ กันเพื่อเช่น การปรับค่าตอบแทน สวัสดิการ ปรับปรุงบรรยากาศในการทำงานเพื่อดึงดูดใจให้พยาบาลธำรงคงอยู่กับงานได้เป็นระยะเวลา

การธำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพเป็นปัญหาสำคัญของโรงพยาบาลเอกชน เพราะส่งผลต่อค่าใช้จ่ายในกระบวนการรับและการอบรมพยาบาลใหม่ ผลผลิตขององค์กร และความรู้สึกของพยาบาลที่ทำงานอยู่ รวมถึงคุณภาพการดูแลผู้ป่วย และการธำรงอยู่ของพยาบาลนั้นมีผลต่อการรักษาผู้ป่วยที่จำเป็นต้องดูแลอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยลดลง องค์กรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพเป็นหน่วยงานที่บริการด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน โดยมีพยาบาลเป็นหลักและมีจำนวนมากที่สุดร้อยละ 78 ของประชากรสาธารณสุข (วิจิตร ศรีสุพรรณ และคณะ, 2545) ถ้าไม่ชอบก็มีแนวโน้มให้ออกจากงานหรือเปลี่ยน โรงพยาบาลมากขึ้น (Janssen, Jonge and Bakker, 1999) การพยาบาลของผู้ป่วยที่มีอัตราเพิ่มขึ้น ซึ่งจำเป็นจะต้องใช้พยาบาลที่มีทักษะของบุคลากร (Skill mix) และยังคงต้องฝึกพยาบาลใหม่เพิ่มเติมทำให้พยาบาลมีความเครียดมากขึ้นในการทำงานได้สภาวะที่มีการเปลี่ยนถ่ายของพยาบาลซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานลดลง ตลอดจนองค์กรพยาบาลขาดแคลนพยาบาลที่มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน แม้ว่าฝ่ายการพยาบาล และโรงพยาบาลได้พยายามแก้ปัญหา โดยการปรับค่าตอบแทนต่างๆ แต่การปรับปรุณนี้สามารถแก้ไขปัญหได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น

ทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนสายเลือดที่หล่อเลี้ยงองค์กรให้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ต่อไปได้ ถึงแม้ปัจจุบันเป็นยุค โลกาภิวัตน์ ยุคแห่งเทคโนโลยี และยุคแห่งการสื่อสารและข้อมูล ไร้พรมแดน แต่มนุษย์ก็คือผู้จัดการและใช้งานเทคโนโลยีเหล่านั้น อีกทั้งความรู้ความสามารถของบุคลากรนั้นถือเป็นข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน ดังนั้นการตอบสนองความต้องการและการสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากร รวมไปถึงการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่ จึงเป็นเรื่องที่ท้าทายและมีความสำคัญจำเป็นมากสำหรับองค์กร นอกจากนี้ต้นทุนแฝงที่เกิดจากการลาออก รวมไปถึงการขาดแคลนแรงงานในตลาดโลก ยิ่งเน้นย้ำให้องค์กรตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรที่จะเป็นกุญแจสำคัญต่อความอยู่รอดและความสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้อัตราการลาออกเป็นตัวบ่งชี้ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ขององค์กรกับพฤติกรรมองค์กร รวมไปถึง

สัมพันธระหว่างบุคลากรและความสำเร็จขององค์กร โดยมูลค่าตลาดประมาณ 30-40% มีผลมาจากปัจจัยที่เป็นนามธรรมเหล่านี้ ได้แก่ การกำหนดกลยุทธ์ ความน่าเชื่อถือของการบริหารงาน ประสิทธิภาพในการบริหารงาน การดึงดูดและการชำระอยู่ของบุคลากรที่มีความสามารถ และนโยบายการจ่ายค่าตอบแทน ดังนั้นการที่องค์กรให้ความสำคัญรวมไปถึงกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์ในทุกระดับเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ จะช่วยลดอัตราการลาออก และเพิ่มอัตราการชำระอยู่ของบุคลากรในองค์กร

ในแง่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน โรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยแล้ว พยาบาลวิชาชีพถือเป็นทุนมนุษย์ อันมีค่าเนื่องจากพยาบาลวิชาชีพถือเป็นการให้บริการด้านวิชาชีพ ที่ต้องอาศัยความสามารถเฉพาะทางอย่างเป็นองค์รวมทั้งความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ความสามารถในการตัดสินใจ ทักษะคิดและจริยธรรมในการดูแลรักษา รวมไปถึงการทำหัตถการ แก่ผู้ป่วยเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิดซึ่งมีความซับซ้อนและละเอียดอ่อน อีกทั้งสัดส่วนของผู้ให้บริการ ต่อผู้รับบริการสูง ดังนั้นอัตราการจ้างของพยาบาลวิชาชีพจึงมีความสำคัญและมีความสัมพันธ์อย่างมาก ต่ออัตราการให้บริการแก่ผู้ป่วยของโรงพยาบาล รวมถึงความสามารถเฉพาะทางที่หลากหลายของแพทย์มีความสำคัญต่อจุดแข็ง ส่วนแบ่งทางการตลาดและการขยายธุรกิจของโรงพยาบาล พยาบาลวิชาชีพจึงเปรียบเสมือนตัวแทนขององค์กรในการถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์ ผู้รับบริการ นำมาซึ่งความพึงพอใจสูงสุดและการกลับมาใช้บริการซ้ำของผู้รับบริการ

พยาบาลวิชาชีพถือเป็นสินทรัพย์ที่ควรค่าแก่การลงทุนและรักษาไว้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และคุณภาพ การให้บริการ สร้าง โอกาสทางธุรกิจ เพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาด สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และนำมาสู่ผลประโยชน์ที่ดีขึ้น นอกจากนี้ การขยายตัวทางเศรษฐกิจท่องเที่ยวและการท่องเที่ยวเชิงการแพทย์ ส่งผลให้เกิดการไหลออกของพยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาลเอกชนหนึ่งสู่อีกโรงพยาบาลเอกชนหนึ่ง อีกทั้งการเข้าร่วมสมาคมเศรษฐกิจอาเซียนส่งผลต่อการโยกย้ายพยาบาลวิชาชีพทั้งเข้าและออกประเทศไทยมากขึ้น ดังนั้นเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันและชำระอยู่ในองค์กรอย่างยาวนานจึงจำเป็นต้องศึกษาระดับความต้องการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ปัจจัยองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครเพื่อนำไปเสนอแนะแนวทางเพื่อเพิ่มระดับการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนต่อไป

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการคิดเปลี่ยนไปทำงาน โรงพยาบาลเอกชนอื่น ของพยาบาลวิชาชีพ อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร โรงพยาบาลเอกชน

ในกรุงเทพมหานครในการทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลเอกชน
ในกรุงเทพมหานคร

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

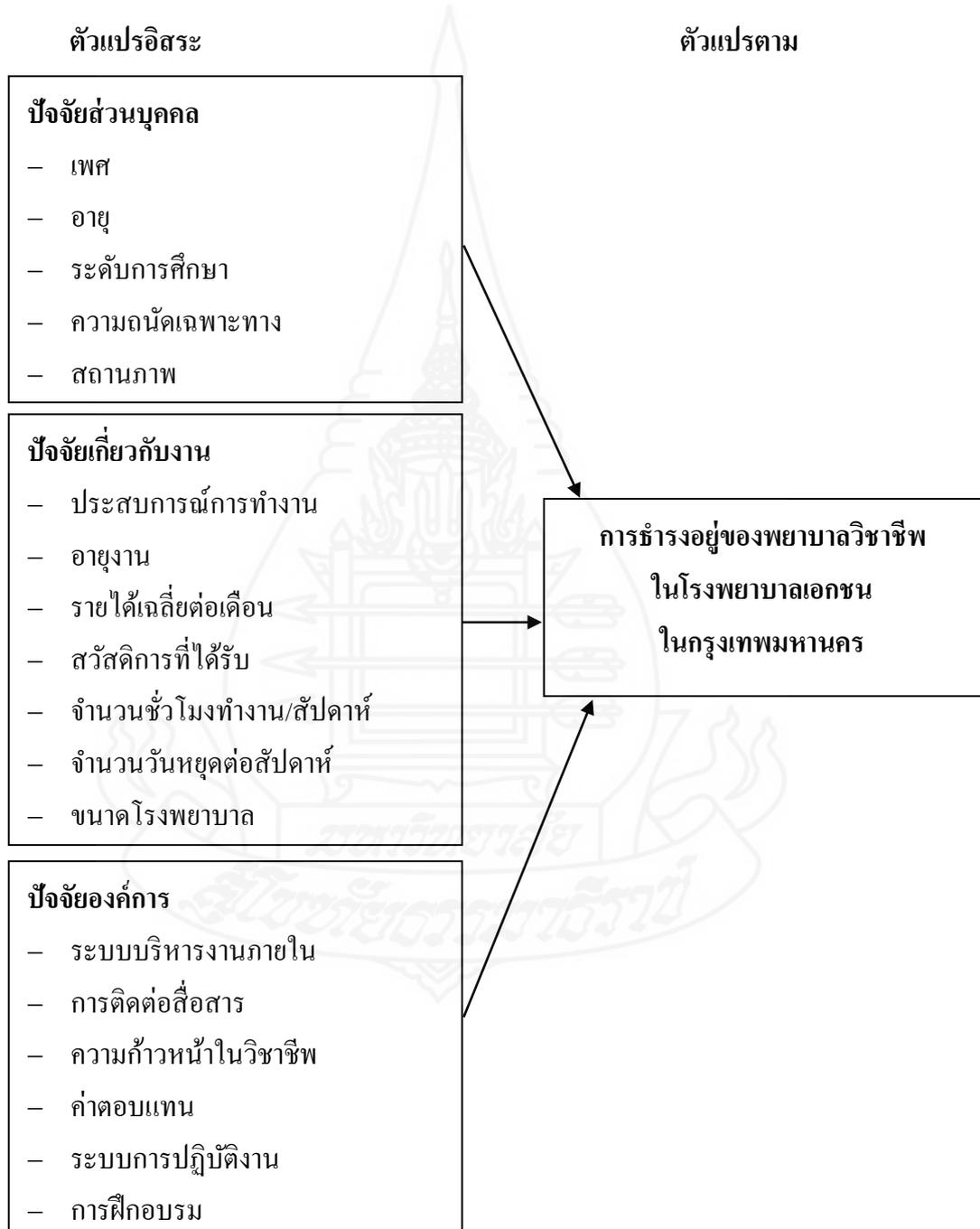
- 2.1 เพื่อศึกษาระดับการจ้างอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับงาน และปัจจัยองค์การของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร
- 2.3 เพื่อศึกษาระดับการจ้างอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับงานและปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการจ้างอยู่
ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

3. สมมุติฐานการศึกษา

- 3.1 พยาบาลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ความถนัด
เฉพาะทาง สถานภาพที่แตกต่างกันมีการจ้างอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน
ในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน
- 3.2 ปัจจัยเกี่ยวกับงานประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ย
ต่อเดือน สวัสดิการที่ได้รับ จำนวนชั่วโมงทำงาน/สัปดาห์ จำนวนวันหยุดต่อสัปดาห์ และขนาด
โรงพยาบาลที่แตกต่างกันมีการจ้างอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร
แตกต่างกัน
- 3.3 ปัจจัยองค์การประกอบด้วย ระบบบริหารงานภายใน การติดต่อสื่อสาร ความก้าวหน้า
ในวิชาชีพ ค่าตอบแทน การฝึกอบรม ระบบการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีการจ้างอยู่ของพยาบาล
วิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

4. กรอบแนวคิดการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วจึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังแผนภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

5. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัยแบ่งตามหัวข้อได้ดังต่อไปนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ปัจจัยด้านองค์การ และการดำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

5.2 ขอบเขตประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 4,964 คน

5.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร 100 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยสูตรทาร์ยามานันท์ ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.10 ได้ 100 ราย

5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการดำเนินการศึกษา ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม-ตุลาคม 2562

5.5 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.5.1 ตัวแปรอิสระ

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ความถนัดเฉพาะทาง สถานภาพ

2) ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานทั้งหมด อายุงาน ที่โรงพยาบาลแห่งนี้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สวัสดิการที่ได้รับ จำนวนชั่วโมงทำงาน/สัปดาห์ที่โรงพยาบาลแห่งนี้ จำนวนวันหยุดต่อสัปดาห์ ขนาดโรงพยาบาล

3) ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ระบบบริหารงานภายใน การติดต่อสื่อสาร ความก้าวหน้าในวิชาชีพค่าตอบแทน ระบบการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม

5.5.2 ตัวแปรตาม การดำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 การดำรงอยู่ หมายถึง ระดับความคิดเห็นการที่บุคลากรมีแนวโน้มยังคงทำงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ด้วยความต้องการที่จะทำงานต่อไป มีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กร

6.2 ปัจจัยภายในบุคคล หมายถึง ปัจจัยที่เป็นลักษณะเฉพาะบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยไม่มีอิทธิพลของปัจจัยแวดล้อมจากการงานที่ทำมาเกี่ยวข้อง ในที่นี้จะศึกษาเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ความถนัดเฉพาะทาง สถานภาพ

6.3 ปัจจัยเกี่ยวกับงาน หมายถึง ปัจจัยแวดล้อมเกี่ยวกับการทำงาน ในที่นี้จะศึกษา ปัจจัยเกี่ยวกับ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ สวัสดิการ ชั่วโมงทำงาน วันหยุด

6.4 ปัจจัยองค์การ หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานให้ปฏิบัติงาน กับองค์การต่อไป ประกอบด้วย ระบบบริหารงานภายใน การติดต่อสื่อสาร ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ค่าตอบแทน การฝึกอบรม ระบบการปฏิบัติงาน

6.5 โรงพยาบาลเอกชน หมายถึง โรงพยาบาลที่ไม่ได้สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ดำเนินกิจการโดยนิติบุคคลจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถานพยาบาล พ.ศ. 2541

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อให้ผู้บริหารทางการแพทย์ในโรงพยาบาลวิชาชีพได้ตระหนักถึงปัจจัยต่างๆ ในการทำงาน อันเป็นที่มาของปัญหาที่ก่อให้เกิดความตั้งใจในการธำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

7.2 เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพตระหนักถึงปัญหาเกี่ยวกับงานและองค์การที่สัมพันธ์กับการธำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนนั้นๆ และพยายามขจัดปัญหาที่มีสาเหตุจากตนเองเพื่อให้เกิดการธำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนนั้นๆ

7.3 เพื่อเป็นแนวทางและประโยชน์ให้แก่ผู้ที่ต้องการศึกษาต่อไป



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนใน กรุงเทพมหานคร เป็นการทบทวนวรรณกรรมโดยวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำเสนอเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการดำรงอยู่
2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับการดำรงอยู่
3. บริบทและลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการดำรงอยู่

1.1 ความหมายของการดำรงอยู่

วัลลภา โขมพัทธ์ (2554) ได้ให้ความหมายการดำรงรักษา หมายถึง การดำรง บำรุงรักษา บุคลากรในองค์กรให้อยู่กับเรานานที่สุด และมุ่งพัฒนา แก้ไขเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์สูงสุดขององค์กรส่วน เสกสรรค์ เมฆไตรรัตน์ (2550) ได้ให้ความหมาย การดำรงอยู่ หมายถึง การที่จะให้บุคลากรในองค์กรทำงานอยู่ได้นานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารต้องมีวิธีการรักษาบุคลากรด้วยการใช้สิ่งจูงใจ ขณะที่ อนิวัช แก้วจันทน์ (2552) ได้กล่าวถึงความหมายของการบำรุงรักษาบุคลากรว่าเป็นความสามารถขององค์กร เป็นการจูงใจให้บุคลากร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยองค์กรมีหน้าที่ดำเนินการจัดระบบการทำงานด้วยความปลอดภัย และจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง ทั้งด้านร่างกายและจิตใจทำงานมีปริมาณงาน และคุณภาพงานที่ดีให้แก่องค์กร

จากความหมายการดำรงอยู่ที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การดำรงอยู่ หมายถึง แนวโน้มในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กรของตนเอง ที่จะปฏิบัติงานด้วยความรัก ความผูกพันและใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด แต่ในทางตรงกันข้าม หากพนักงานไม่มีความรัก ความผูกพันย่อมส่งผลให้พนักงานนั้นลาออกจากองค์กร

1.2 ประโยชน์ของการธำรงรักษา

วิเชียร วิทญญคม (2552) ได้ให้ความเห็นประโยชน์ของการธำรงรักษาบุคลากรไว้หลายประการดังนี้

- 1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจะได้ใช้ศักยภาพของตนให้เกิดผลอย่างเต็มที่
- 2) เกื้อหนุนให้เกิดระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร เกิดผลในด้านการควบคุมพฤติกรรมของคนในหน่วยงาน
- 3) ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ
- 4) เกื้อหนุนและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ
- 5) ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงาน จากทัศนคติของบุคคลต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการธำรงรักษาบุคลากรนั้น เป็นกระบวนการในเชิงบริหารที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจอย่างแท้จริง

1.3 กลยุทธ์การรักษาพนักงาน (Retention Strategy)

Armstrong and Spellman (1993 อ้างใน พิชิต เทพวรรณ, 2554) กลยุทธ์การรักษาพนักงานกล่าวได้ว่าเป็นกลยุทธ์ที่มีเป้าหมายเพื่อให้พนักงานที่มีความสำคัญกับองค์กรอยู่กับองค์กรต่อไปในระยะยาว และลดอัตราการลาออกของพนักงาน โดยปัจจัยที่ส่งเสริมเพื่อรักษาพนักงานไว้มีดังนี้

- 1) วิธีการจ่ายค่าตอบแทน (Pay) การมีระบบค่าตอบแทนที่ไม่เท่ากันหรือไม่ยุติธรรมกับอัตราที่มีการจ่ายอยู่ในตลาด เป็นหนึ่งในปัญหาที่ทำให้องค์กรไม่สามารถรักษานักงานให้อยู่กับองค์กรได้
- 2) การให้รางวัล (Reward) จะช่วยให้องค์กรเข้าถึงความต้องการของพนักงานได้อย่างเหมาะสม การให้รางวัลถือได้ว่าเป็นสิ่งที่จะทำให้องค์กรได้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ดีขึ้น เกิดความผูกพันต่อองค์กร
- 3) ผลการปฏิบัติงาน (Performance) พนักงานจะขาดแรงจูงใจในกรณีที่มีความรับผิดชอบหรือมาตรฐานที่วัดผลงานไม่ชัดเจน ในกรณีที่พนักงานไม่มีความรู้ดีพอเกี่ยวกับผลงานของพนักงานคนนั้น ดังนั้นสิ่งที่ควรดำเนินการ
- 4) ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่องค์กรมีความปรารถนาที่จะให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานให้กับองค์กรได้อย่างต่อเนื่องในระยะยาว

Peter Cappelli (อ้างใน ประคัลภ์ ปันทพลังกูร, 2551, น. 143) ได้กล่าวว่า วิธีการบริหาร เพื่อการรักษาบุคลากรมีดังนี้

- 1) ให้อำนาจพนักงานเริ่มต้นด้วยดีในการทำงาน พนักงานจะเริ่มดีในการทำงานตั้งแต่การว่าจ้างพนักงานเข้ามาทำงาน ได้อย่างเหมาะสมกับงานที่ทำ
- 2) สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน นโยบายและวัฒนธรรมของบริษัทจะเป็นตัวกำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งอันที่จริงก็ถูกต้อง แต่นโยบายก็อาจจะไม่ได้ระบุทุกสิ่งลงไปอย่างชัดเจน ซึ่งบรรยากาศในการทำงาน จะมีความสำคัญกับพนักงานในภาพรวมของบริษัท
- 3) การเปิดเผยข้อมูลร่วมกันกับพนักงาน เพื่อแสดงให้เห็นว่าบริษัทมีความไว้วางใจพนักงานเชื่อมั่นในความสามารถของพนักงานในการทำความเข้าใจ และทุ่มเททำงานให้กับบริษัทอย่างเต็มความสามารถ
- 4) ให้อิสระในการทำงานแก่พนักงานอย่างเต็มที่ตามความสามารถของพนักงาน ดังนั้นต้องให้พนักงานมีอิสระในการทำงานด้วยตนเองในสิ่งที่เขาสามารถทำได้การทำแบบนี้จะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน
- 5) เพิ่มความท้าทายในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากพนักงานจะมีความชื่นชอบตามความรู้สึกว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากหัวหน้า ดังนั้นการมอบหมายงานที่มีความท้าทาย และต้องมีความรับผิดชอบสูงขึ้นกับพนักงานที่ต้องการจะรักษาไว้ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือสนับสนุนให้สามารถทำงานได้สำเร็จ
- 6) ความยืดหยุ่นในการจัดการกับงานของคนเป็นสิ่งมีผลต่อความสำเร็จในการรักษาพนักงานให้ทำงาน การมีทีมงานและการมีความยืดหยุ่นในการวางแผน การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารจะช่วยให้รักษาพนักงาน
- 7) การออกแบบงานเพื่อส่งเสริมการคงอยู่กับองค์กร ไม่มีอะไรที่ทำให้พนักงานที่มีความสามารถรู้สึกไม่ดีมากกว่าการทำงานที่ซ้ำซาก และไม่มีความท้าทายที่มากพอ ดังนั้นการออกแบบวิธีการทำงานใหม่จะช่วยเพื่อเพิ่มความแตกต่างในการทำงานไม่ได้เกิดการซ้ำซาก
- 8) หาสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาการลาออกของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และงานที่ดีนั้นเป็นเรื่องของความคิดเห็นและความรู้สึกของพนักงานแต่ละคน
- 9) มุ่งเน้นการรักษาพนักงาน การดูแลพนักงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ การรักษาพนักงานที่ดีและมีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศนั้นเป็นส่วนหนึ่งของงานผู้จัดการ

ประไพวรรณ สัมมาทิตฐิ (2552, น. 20) การรักษาคณะที่มีอยู่ในองค์การให้อยู่กับองค์การนานที่สุดเท่าที่องค์การต้องการ การให้คณะมีความจงรักภักดีและยึดมั่นต่อองค์การนั้น นับว่าเป็นงานที่มีความท้าทายและยากกว่าการรักษาพนักงานทั่วไปไว้กับองค์การ ถือเป็นหน้าที่สำคัญของทุกฝ่ายงานที่ต้องร่วมมือกัน เพื่อให้การบริหารจัดการคณะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ทั้งนี้ในการรักษาคณะจำเป็นต้องนำกลยุทธ์เพื่อบริหารจัดการไม่ว่าจะเป็นปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ อันประกอบด้วย 5 ประการดังนี้

1) การจ่ายค่าตอบแทน (New Compensation) โดยการจ่ายค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพนั้น ควรจ่ายให้มีความแตกต่างกันของคณะที่มีผลการปฏิบัติงาน และมีความสามารถสูงกว่าบุคคลทั่วไป

2) การออกแบบงานใหม่ (Job Redesign) เป็นกลยุทธ์ที่รักษาคณะไว้กับองค์การได้ หากองค์การสามารถระบุได้ว่าลักษณะงานใดเป็นงานที่สร้างความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อคณะได้ องค์การสามารถจัดการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ความเหมาะสมของลักษณะงาน (Job Customization) คำนึงความสนใจของคณะกับความเหมาะสมกับลักษณะงานของคณะอาจน้อยลง แต่ความจงรักภักดีและผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานมีส่วนสำคัญในการอยู่กับองค์การ

4) ความผูกพันทางสังคม (Strengthening Social Ties) จะช่วยรักษาคณะไว้กับองค์การได้ ซึ่งความจงรักภักดีต่อองค์การของคณะอาจลดน้อยลง แต่ความจงรักภักดีผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานมีส่วนสำคัญในการอยู่กับองค์การ

5) การเปลี่ยนแปลงการจ้าง (Hiring Less Mobile) องค์การต้องพิจารณาว่าจะจ้างใครระหว่างคนที่เก่งแต่ไม่รักองค์กรกับคนที่ไม่เก่งแต่สามารถฝึกฝนให้ทำงานเก่งและรักองค์กรได้ ดังนั้นการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายระหว่างฝึกอบรมและพัฒนา กับค่าใช้จ่ายในการรักษาพนักงานว่าอย่างไรคุ้มกว่ากัน

1.4 หลักการธำรงรักษาพนักงาน

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้กล่าวว่า การธำรงรักษาพนักงานเป็นเรื่องผลประโยชน์และบริการต่างๆ ที่องค์การจัดให้แก่พนักงาน องค์การควรจะดำเนินการเพื่อให้เป็นขวัญกำลังใจและแรงจูงใจให้พนักงานมีเจตคติที่ดี ซึ่งจะเกิดผลดีอันกลับมาสู่องค์การ การดำเนินงานองค์การ ควรจะยึดหลักสำคัญ 6 ประการ

- 1) หลักความเสมอภาค ความเท่าเทียมกันของพนักงาน ในองค์กรที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเท่ากันไม่แบ่งพรรค แบ่งพวก หรือแบ่งชนชั้น ซึ่งอาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งตามมา
- 2) หลักสิทธิประโยชน์หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่พนักงานควรได้รับทั้งจากประโยชน์แก่องค์กรและพนักงานส่วนตัว
- 3) หลักการจูงใจ หมายถึง สิทธิประโยชน์จะต้องตรงกับความต้องการของพนักงานส่วนใหญ่ เพราะเป็นสิ่งที่จูงใจให้พนักงานลงมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ส่งผลดี ต่อทั้งองค์กรและพนักงาน
- 4) หลักการตอบสนองความต้องการ หมายถึง ผลประโยชน์และบริการที่องค์กรมีให้แก่พนักงาน จะต้องเอื้ออำนวย ต่อความสะดวก แก่พนักงานอย่างแท้จริง มิฉะนั้นจะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใดๆ
- 5) หลักประสิทธิภาพ หมายถึงการจัดให้ผลประโยชน์แก่พนักงานจะต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่องค์กร และพนักงานควรจะได้รับนั้นดีที่สุด รวดเร็วที่สุด แสดงประโยชน์ และลงทุนน้อยที่สุด
- 6) หลักความพึงพอใจ เพื่อการชำระรักษาพนักงานหมายถึงการที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของพนักงาน คือ ความพอใจ ต่อนายโดยตรง ความพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ความพอใจต่อค่าตอบแทน ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับการชำระอยู่

2.1 ทฤษฎีการจูงใจ (Motivator-Hygiene Theory) ของ Fredrick Herzberg

Fredrick Herzberg (อ้างถึงใน ชีราภัทร ขัตติยะหล้า, 2555) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล คือ

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคล ในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคล ได้แก่

(1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถในการทำงาน ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย เพราะเมื่องานสำเร็จจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่พนักงานได้รับการชมเชยจากทั้งเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย จนทำให้พนักงานมีความภูมิใจและกระตือรือร้นในการทำงาน

(3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับโอกาสให้ได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งหรือได้รับมอบหมายงานที่สำคัญมากขึ้น เพื่อให้พนักงานได้ก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง

(4) ลักษณะของงาน (Type of Work) หมายถึง กำหนดงานที่ตรงกับตำแหน่งหรือพนักงานนั้น เพื่อให้พนักงานได้รับทราบถึงลักษณะงานของตนเองอย่างชัดเจน และปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง

(5) โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประกอบในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น

(6) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี และสามารถดำเนินงานตั้งแต่ต้นจนจบได้เป็นอย่างดี

2) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ปัจจัยสุขวิทยาเป็นองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (Extrinsic Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่สามารถทำให้นุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ซึ่งมีอยู่ 10 ประการคือ

(1) การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การปกครองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างมีเหตุผล ยุติธรรมไม่ใช้อารมณ์ รวมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

(2) นโยบายบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง การชี้แจงนโยบายการทำงานและปัญหาที่เกิดจากการทำงานสม่ำเสมอ มีการมอบหมาย อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม

(3) สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสม และปลอดภัย

(4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Superiors) หมายถึง การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเอง เข้ากันได้กับผู้บังคับบัญชา

(5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relation with Subordinates) หมายถึง ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเคารพ เชื่อฟัง และปฏิบัติตามคำสั่ง

(6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with Peers) หมายถึง การสามารถเข้ากันกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีไม่ทะเลาะเบาะแว้ง ไม่ขัดแย้งขัดขาน

(7) ตำแหน่งในบริษัท (Status) หมายถึง ตำแหน่งที่ทำอยู่นั้นเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และทักษะของตัวเอง เป็นที่ยอมรับนับถือเป็นที่ยอมรับจากคนรอบข้าง มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

(8) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง การมีความรู้สึกมั่นคงในชีวิต ไม่ต้องกลัวว่าจะถูกไล่ออกจากงาน

(9) เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้ทำและมีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมตามความสามารถ

(10) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีมีความสุขอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ มีอิสระในความคิด ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี ยังมีปัจจัยอื่นที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจได้เช่นกัน อาทิ

ก. ชั่วโมงการทำงาน (Reasonable Working Hours) ได้แก่ เวลาของการทำงานที่ความเหมาะสมและเป็นไปตามข้อกำหนด

ข. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การสื่อสารที่จะคอยช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทันต่อเวลาและความต้องการของบุคคลในองค์กร

ค. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่างๆ (Benefits) เช่น โบนัสประจำปี สวัสดิการต่างๆ การรักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยง โบนัส เป็นต้น

2.2 การบริหารงานภายใน

การบริหารงานภายในองค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรภายในองค์กรมีแนวทางในการทำงานร่วมกันโดยอาศัยทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และมีการประสานงานกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารดังนี้

สมคิด บางโม (2552) ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง ศิลปะในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์กรและนอกองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ วิรัช สวณวงศ์วาน (2554) ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง สิ่งที่ผู้จัดการหรือผู้บริหารต้องปฏิบัติซึ่งเกี่ยวข้องกับการประสานงานและการดูแลงานและกิจกรรมต่างๆ ของผู้อื่น

สำหรับประโยชน์ของการบริหาร ที่จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหลายประการดังนี้

- 1) มีการใช้ทรัพยากรที่น้อยที่สุดแต่ได้ผลงานมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการใช้เงินลงทุน ใช้คน หรือใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ
- 2) สามารถปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- 3) เป็นการเปรียบเทียบกันระหว่างต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้กับผลงานที่ออกมา ถ้าทรัพยากรที่ใช้ซึ่งเรียกว่า ต้นทุน (Cost) น้อย แต่ผลงานที่ได้ออกมา (Benefit) มีมากก็เรียกว่า การทำงานหรือการบริหารมีประสิทธิภาพ
- 4) ความเป็นธรรมต่อทุกคนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ร่วมทุน หากกิจกรรมที่ร่วมทุนมีจำนวนมากก็จะได้รับผลตอบแทนมากขึ้น
- 5) มีเกียรติชื่อเสียง หากบริหารงานดีจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและได้รับการยกย่องจากสังคม

ทั้งนี้ในการบริหารกิจการต่างๆ ต้องใช้ทรัพยากรอันเป็นปัจจัยที่จำเป็นซึ่งในปัจจุบัน ทรัพยากร องค์กรบริหารยุคใหม่ประกอบด้วยสิ่งที่สำคัญ 8 ประการ ได้แก่

- 1) คน (Man) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
- 2) เงิน (Money) สำหรับเป็นค่าจ้างและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ
- 3) วัสดุสิ่งของ (Material) ได้แก่ อุปกรณ์ เครื่องใช้ และอาคารสถานที่
- 4) การจัดการ (Management) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ
- 5) ตลาด (Market) เป็นที่จำหน่ายสินค้าและบริการ
- 6) เครื่องจักร (Machine) ใช้สำหรับผลิตสินค้าและบริการ
- 7) วิธีการทำงาน (Method) หมายถึง วิธีหรือขั้นตอนในการทำงาน
- 8) เวลา (Minute) หมายถึง เวลาในการดำเนินงาน

แนวคิดในการบริหารงานนั้นมีนักวิชาการหรือเจ้าของทฤษฎีได้รวบรวมและเสนอแนวคิดคือ

ศาสตราจารย์วรงค์ (2555) ได้เสนอเป็นหลักการว่ากระบวนการจัดการประกอบด้วย

- 1) การวางแผน (Planning) ประกอบด้วยการกำหนดขอบเขตธุรกิจ ตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ตลอดจนกำหนดวิธีการเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ และวิธีการในการทำงานที่ชัดเจนตามขอบเขตที่ได้กำหนดไว้

2) การจัดองค์การ (Organizing) ประกอบด้วย การจัดบุคลากร แบ่งแผนงาน และจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ให้เหมาะสม สอดคล้องกับแผนงาน เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินการตามแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

3) การชี้นำ (Leading) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหาร และการจูงใจ ซึ่งเกี่ยวกับการชักจูงกระตุ้นให้สามารถทำงานได้เต็มที่ตามความรู้ความสามารถ

4) การควบคุม (Controlling) เป็นการควบคุมองค์การให้การดำเนินงานต่างๆ ภายในองค์การ เป็นไปตามแผนงาน ความคาดหวังหรือมาตรฐานที่กำหนด

2.3 การติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารภายในองค์การจะเป็นเครื่องมือสำหรับเชื่อมโยงระหว่างบุคคลภายในองค์การให้มีทัศนคติ หรือมีทิศทางเดียวกัน โดยวิเชียร วิทยาอุดม (2551) กล่าวว่า การสื่อสารระหว่างบุคคลคือหัวใจขององค์การ ซึ่งวัตถุประสงค์ของการสื่อสารในองค์การ จะช่วยกระจายข่าวสารและความเข้าใจที่จำเป็นของการทำงานสำหรับพนักงาน การร่วมมือกันทำงานและมีความรู้สึกที่ดีของการทำงานในองค์การ ผลที่ตามก็คือการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทำให้งานมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมงานทุกฝ่ายมีความพึงพอใจ

ขณะที่ เจษฎา นกน้อย (2559) กล่าวถึงความสำคัญของการสื่อสารภายในองค์การดังนี้ มีเหตุผลอย่างน้อย 3 ประการที่ต้องศึกษาเรื่องการสื่อสารภายในองค์การ

- 1) ช่วยให้เข้าใจองค์การและประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์การ
- 2) ช่วยสร้างความตระหนักในทักษะของการสื่อสาร ซึ่งมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การ
- 3) เป็นจุดเริ่มต้นของความสนใจในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้เชี่ยวชาญการสื่อสารภายในองค์การ

2.4 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ความก้าวหน้าในการทำงานนั้นต้องอาศัยเกณฑ์ในการวัดหรือการประเมินผล โดย พิมพิภา แซ่ฉั่ว (2553) ได้กล่าวถึงเกณฑ์การวัดความก้าวหน้าในงาน ไว้ดังนี้

- 1) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การที่ได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงขึ้น
- 2) ความก้าวหน้าในเงินเดือน การได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูง ซึ่งจะสนับสนุนกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เพราะผู้ที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นย่อมได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้นด้วย

3) ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง เป็นการพัฒนาให้มีก้าวหน้าในด้านความรู้ ทักษะและประสบการณ์ นอกจากนี้ยังรวมถึงการพัฒนาด้านจิตใจ ทักษะคติ ของตนเอง ซึ่งจะทำงานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

แนวคิดของ สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2554) ได้กล่าวว่าการทำงานที่ให้เกิดความก้าวหน้าจะต้องมีหลักการเพื่อให้บุคคลนั้นมีความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น โดยหลักการนั้นจะประกอบด้วย

1) การที่มีต้นแบบที่ดี เพราะองค์การจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีบุคลากรที่เป็นต้นแบบที่สามารถบริหารจัดการที่ดี ทำงานเก่ง เพื่อให้ทุกคนได้ศึกษาการทำงานที่ดีจากบุคคลเหล่านั้น

2) การใฝ่สูงในการทำงาน เป็นสิ่งที่ดี เพราะหากบุคคลมีการใฝ่สูงย่อมจะทำให้บุคคลนั้นรู้จักพัฒนาทักษะ ความรู้ ความชำนาญมากขึ้น เพื่อให้ได้รับความก้าวหน้าในการทำงานที่สูงขึ้น

3) ความขยัน ที่มีอย่างสม่ำเสมอ ไม่ลดความพยายาม เพราะองค์การส่วนใหญ่มีความต้องการบุคลากรที่มีความขยันในการทำงาน

4) การพัฒนาตน ในปัจจุบันบุคลากรทุกคนจะต้องฝึกฝนและพัฒนาตนเองให้มากขึ้น เพราะเกิดการแข่งขันกันสูงแต่ละองค์การจะต้องการหาคนเก่งเข้าทำงาน

5) มีใจรักในงานที่ทำ เพราะหากบุคคลไม่มีใจรักในงานที่ทำย่อมจะไม่เกิดการปรับปรุงพัฒนาหรือแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในงานนั้น แต่หากสนุกกับงานจะทำให้รู้ว่าต้องพัฒนาอย่างไร

2.5 คำตอบแทน

ค่าจ้างและสวัสดิการนั้น เป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนต้องการเพื่อให้สามารถดำรงชีพในปัจจุบันได้อย่างไม่ขัดสน โดยพนักงานจะแสวงหาองค์การที่สามารถตอบสนองค่าจ้างและสวัสดิการได้เป็นอย่างดี องค์การใดที่มีค่าจ้างสูง และสวัสดิการดี จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดแรงจูงใจ และการคงอยู่ของพนักงานกับองค์การ

แนวคิดของ จิตติมา อัครจิตพิงษ์ (2556) เห็นว่าคำตอบแทนและสวัสดิการนั้นมีรูปแบบของคำตอบแทนและสวัสดิการ 2 รูปแบบคือ คำตอบแทนที่เป็นเงิน และคำตอบแทนที่มีใช้เงิน ซึ่งสามารถอธิบายรูปแบบแต่ละประเภท ได้ดังนี้

1) คำตอบแทนที่เป็นเงิน ได้แก่ เงินเดือน โบนัส ซึ่งเป็นคำตอบแทนที่พนักงานได้เป็นประจำรายเดือน หรือรายปี และสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร

2) ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ รถประจำตำแหน่ง การอบรม การสัมมนา หรือการให้ทุนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

โดยค่าตอบแทนทั้ง 2 รูปแบบนั้นองค์การจะต้องคำนึงถึงความยุติธรรมและเสมอภาค ในการให้ค่าตอบแทน โดยการจัดสรรอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และยืดหยุ่นตามความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งนี้เพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานกับองค์การต่อไป

การให้ค่าตอบแทนนั้นจะมีวัตถุประสงค์ตามแนวคิดของบรูซวินทร์ ธนทรวิวัฒน์ (2555)

1) เพื่อจูงใจบุคลากร ให้เข้าร่วมงานกับองค์การ ซึ่งจะเห็นว่าหากองค์การใดมีการจ่ายค่าตอบแทนสูงกว่าย่อมมีบุคลากรเข้าร่วมงานมาก ส่งผลให้องค์การนั้นมีโอกาสที่จะคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพมาร่วมงาน

2) การจัดการต้นทุน คงหลีกเลี่ยงไม่ได้ว่าค่าตอบแทนนั้นเป็นต้นทุนขององค์การ เพราะปัจจุบันองค์การหลายองค์การมีต้นทุนค่าตอบแทนนั้นสูงกว่าผลดำเนินงานขององค์การ

3) จูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นการเปรียบเทียบจากการปฏิบัติงานของตนเองกับบุคคลอื่นว่าเท่าเทียมกันหรือไม่ ดังนั้นองค์การต้องกำหนดค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมเท่าเทียมกันเพื่อป้องกันผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การ

2.6 ระบบการปฏิบัติงาน

ระบบการปฏิบัติงานที่ดีจะเอื้อให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มที่ เกิดการพัฒนาทักษะการทำงาน นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้การดำเนินงานตามกลยุทธ์ต่างๆ ขององค์การ ประสบผลสำเร็จได้อย่างยั่งยืน ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 4 ประการ ได้แก่

2.6.1 การออกแบบงาน (Job Design)

การกำหนดภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกในองค์การแต่ละตำแหน่งงาน โดยกำหนดไว้จากการวางแผนมาเป็นกรอบในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ

2.6.2 การออกแบบโครงสร้างองค์การ (Organizational Structure Design)

การจัดกลุ่มตำแหน่งงานต่างๆ เข้าด้วยกันเป็นหมวดหมู่ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกในองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

2.6.3 การจัดแบ่งอำนาจหน้าที่ (Authority Allocation)

อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารในการสั่งการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยการมอบหมายงานที่ถูกต้อง ผู้บริหารจำเป็นต้องมอบหมายงานทั้งที่ตามความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่

2.6.4 การประสานงาน (Coordination)

การประสานงานเพื่อให้ทราบว่าในแต่ละงานจะทำขั้นตอนใดจึงจะทำให้บุคคลในหน่วยงานภายในองค์การมีความร่วมมือที่จะดำเนินงานต่างๆ อย่างสอดคล้องกันเพื่อให้เกิดปฏิบัติงานราบรื่น

2.7 การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องสนับสนุนให้พนักงานได้มีการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยเบญจวรรณ ชูวงศ์วาลย์ (2555) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็น กระบวนการจัดกิจกรรมที่มุ่งให้บุคคลเกิด ความรู้ ทักษะ การพัฒนา และประสบการณ์อันเหมาะสมทำให้เกิดพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการได้ภายใต้เงื่อนไขของระยะเวลาที่กำหนด ขณะที่ศิรินิรันดร์ ปัญญาพูนตระกูล (2554) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการ ที่ช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะของบุคคลให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น และเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความชำนาญให้แก่บุคคลขององค์การ ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานมากที่สุด ส่วน Good (1973 อ้างถึงใน กัลพฤกษ์ พลสรและคณะ, 2554) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการให้ความรู้ และฝึกทักษะแก่บุคคล ภายใต้เงื่อนไขบางประการ เบญจวรรณ ชูวงศ์วาลย์ (2555) การฝึกอบรมมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การพัฒนาศักยภาพของตัวเองในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งความสำคัญของการฝึกอบรมนั้นมีหลายอย่างด้วยกัน เพื่อให้มองเห็นภาพความสำคัญของการฝึกอบรมได้ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงขอแยกอธิบายเป็นรายข้อดังนี้

- 1) สภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละองค์การมักจะมีแตกต่างกันจึงเป็นการยากที่สถาบันการศึกษาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม
- 2) ความเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเป็นไปอย่างไม่หยุดยั้ง การเปลี่ยนแปลงภายในมักเกิดจากนโยบายของรัฐบาลเป็นส่วนใหญ่
- 3) การฝึกอบรมเป็นการช่วยเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรโดยสามารถที่จะนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาในสถาบันมาผสมผสานกับความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมในระหว่างการทำงาน แล้วนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 4) ในขณะที่บุคลากรปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่ง จะเริ่มเกิดความเคยชินกับการปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ก็จะตามมา
- 5) ก่อให้เกิดความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ และช่วยลดอัตราการเข้า ออกของบุคลากร

6) เสริมสร้างให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความผูกพัน จงรักภักดีต่อองค์กร

7) เป็นการช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ ทำให้บุคลากรมีความมั่นคงในอาชีพ และมีโอกาสก้าวหน้าตามสายงาน

8) เป็นการช่วยสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาตลอดชีพ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งตรงกับธรรมชาติของมนุษย์

จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2556) การทำโครงการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติ นั้น มีลักษณะคล้ายกับกระบวนการแปรสภาพ พนักงานที่ยังไม่ได้รับการฝึกอบรมจะแปรสภาพเป็นพนักงานที่มีสมรรถภาพ และพนักงานปัจจุบันที่ได้รับการพัฒนาแล้วก็คาดว่าจะได้รับมอบหมายความรับผิดชอบใหม่ๆ เพื่อตรวจสอบความสำเร็จของโปรแกรมการฝึกอบรม เกณฑ์การประเมินผลประสิทธิภาพของการฝึกอบรมควรมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ โดยผู้ให้การฝึกอบรมจะสังเกตผลของการฝึกอบรมจากสิ่งต่างๆ ต่อไปนี้

- 1) ปฏิกริยา ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อเนื้อหาและกระบวนการฝึกอบรม
- 2) ความรู้หรือการเรียนรู้ที่ได้จากประสบการณ์ฝึกอบรม
- 3) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งมีผลจากการฝึกอบรม
- 4) การวัดผลลัพธ์หรือการปรับปรุงของพนักงานแต่ละบุคคลหรือขององค์กร

เช่น อัตราการขาดงานลดลง

การประเมินผลการฝึกอบรม ควรดำเนินการตามขั้นตอน 6 ขั้นตอนคือ

1) กำหนดเกณฑ์การประเมิน (Evaluation Criteria) ควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลเป็นอันดับแรก โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

2) การทดสอบก่อนเข้ารับการฝึกอบรม (Pretest) เป็นการวัดระดับความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม บางครั้งอาจใช้แบบทดสอบสำหรับการคัดเลือกพนักงานใหม่

3) ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน (Trained are Developed Workers) เมื่อพนักงานผ่านขั้นตอนที่สองแล้ว ก็จะเข้าสู่ขั้นตอนการฝึกอบรมและพัฒนาตาม โปรแกรมที่กำหนดไว้

4) การทดสอบหลังการฝึกอบรม (Posttest) เมื่อโครงการฝึกอบรมสิ้นสุดลง ควรทดสอบหรือประเมินผลการปฏิบัติหลังการฝึกอบรม ควรมีการปรับปรุงในทิศทางที่ดี ผลการเรียนรู้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผล ก็แสดงว่าการฝึกอบรมประสบความสำเร็จ

5) กลับไปปฏิบัติ (Transfer to the job) คุณค่าของการฝึกอบรมจะวัดได้อย่างชัดเจนจากการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วว่ามีการพัฒนาขึ้นมากน้อยเพียงใด

3. บทบาทหน้าที่และลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ

3.1 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ

บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพซึ่งเปรียบเสมือนเสาหลักในการดูแลสุขภาพของประชาชน โดยเฉพาะผู้ที่เจ็บป่วยนั้นมีความสำคัญมาก เพราะพยาบาลเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดผู้ป่วยมากที่สุดและผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง

บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของพยาบาล จึงแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะใหญ่ๆ ได้แก่

3.1.1 บทบาทอิสระ หมายถึง พยาบาลปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความรู้จากศาสตร์ทั้งทางด้านการพยาบาลและความรู้ที่เกี่ยวข้องในศาสตร์สาขาอื่นๆ ตัดสินใจวางแผนเพื่อให้การดูแลผู้ป่วย ป้องกันการเกิดภาวะแทรกซ้อนต่างๆ ช่วยฟื้นฟูและสร้างเสริมสุขภาพ อย่างเป็นอิสระภายใต้ขอบเขตของการพยาบาล

3.1.2 บทบาทร่วม หมายถึง พยาบาลปฏิบัติหน้าที่โดยทำงานร่วมกับแพทย์และทีมสหสาขา โดยนำแผนการรักษาของแพทย์สู่การปฏิบัติดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยเพื่อให้หายจากโรคหรือควบคุมโรคได้

หน้าที่ของพยาบาลในการคัดกรองผู้ป่วย ในภาวะเร่งด่วน เช่นการปฏิบัติหน้าที่ที่แผนกฉุกเฉิน การคัดกรองผู้ป่วยเป็นหน้าที่สำคัญของพยาบาลอีกด้านหนึ่ง ซึ่งมีประโยชน์ที่จะช่วยให้ผู้ป่วยได้รับความปลอดภัย โดยจะคัดกรองอาการของผู้ป่วยแต่ละราย ออกเป็น 1) ต้องรีบพบแพทย์ทันที 2) สามารถรอได้แต่ไม่นานนัก พยาบาลอาจต้องให้การช่วยเหลือเบื้องต้น เช่น การเช็ดตัวเพื่อลดไข้ 3) สามารถรอได้นานกว่า การปฏิบัติในส่วนนี้จะช่วยให้ผู้ป่วยได้รับความปลอดภัยอย่างมากระหว่างรอเพื่อพบแพทย์ ซึ่งเป็นหน้าที่ของพยาบาลที่จะต้องดูแลและรับผิดชอบ

หน้าที่ของพยาบาลในชุมชนที่ผู้ป่วยอาศัยอยู่ พยาบาลไม่ได้มีหน้าที่เฉพาะในโรงพยาบาลเท่านั้น แต่การดูแลผู้ป่วยยังต้องต่อเนื่องไปที่บ้านหรือในชุมชนที่ผู้ป่วยอาศัยอยู่ตลอดจนการรักษาโรคเบื้องต้น เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ของการรักษาพยาบาลที่ดี หรือหายจากโรค นอกจากนี้การดูแลสุขภาพที่บ้านหรือในชุมชนโดยพยาบาล ยังมุ่งดูแลชีวิตตั้งแต่แรกเกิด ดูแลสุขภาพมารดาและสุขภาพและพัฒนาการของเด็กวัยต่างๆ ซึ่งถือเป็นบทบาทที่สำคัญอีกด้านของพยาบาลในการสร้างเสริมสุขภาพประชาชนและผู้เจ็บป่วยในชุมชน

เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพสามารถมองหาการปฏิบัติที่ดีที่สุดทางการพยาบาลเพื่อแก้ปัญหาให้แก่ผู้ป่วย การจัดการระบบการดูแลสุขภาพผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด การดูแลการเข้าถึงบริการสุขภาพที่เท่าเทียมกันของผู้ป่วยให้ได้มากที่สุด และการมุ่งเน้น

เรื่องความคุ้มค่าคุ้มประโยชน์ รวมถึงการใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างคุ้มค่ามากที่สุด พยาบาลยุคประเทศไทย 4.0 จำเป็นต้องพัฒนาทักษะหรือความสามารถ ซึ่งได้แก่

1) ทักษะเพื่อพัฒนาตน เพื่อให้การดูแลผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพ เริ่มตั้งแต่การดูแลที่เน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ปฏิบัติหน้าที่อย่างมืออาชีพ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ สามารถใช้ความรู้ในการดูแลรักษาพยาบาล กล้าที่จะรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ตลอดจนการทำงานอย่างเป็นระบบ คิดเป็นระบบ ทำ พูด และรายงานอย่างเป็นระบบ

2) ทักษะการทำงานร่วมกับคนอื่น คือ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความสามารถในการประสานงานที่รวดเร็ว แม่นยำและถูกต้อง

3) ทักษะการดูแลที่เน้นความปลอดภัยของผู้ป่วย กลุ่มงาน ไปด้วยการพัฒนาคุณภาพในการทำงาน รู้จักใช้ข้อมูลทางวิชาการหลักฐานเชิงประจักษ์ ข้อมูลทางด้านวิจัย และนำมาบูรณาการกับการทำงาน โดยทักษะต่างๆ เหล่านี้ได้ถูกบรรจุอยู่ในหลักสูตรในปัจจุบันการเรียนรู้ตั้งแต่ยังเป็นนักเรียนพยาบาล

3.2 ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ

หน้าที่รับผิดชอบหลัก รับผิดชอบในการให้บริการแก่ผู้ป่วยและผู้รับบริการในโรงพยาบาล หรือชุมชนตามขอบเขตของงาน ซึ่งรวมทั้งการแก้ปัญหาสุขภาพขั้นพื้นฐาน โดยมีขอบเขตหน้าที่ทั้งหมดตามกิจกรรม ในรายละเอียดของงานที่ทำ

1) รวบรวมข้อมูลวิเคราะห์เพื่อวินิจฉัยปัญหาสุขภาพ และปัญหาทางการพยาบาลของผู้รับบริการของครอบครัว และชุมชนได้ทุกระดับ

2) กำหนดแผนเพื่อจัดบริการพยาบาล วางแผนงาน กำหนดระบบและกระบวนการดำเนินงานนิเทศและประเมินผลงาน รวมทั้งการบริหารงานบุคคลในสายงานพยาบาล ตลอดจนการบริหารทรัพยากรในการดำเนินการพยาบาล

3) ให้บริการพยาบาลทั่วไปและการพยาบาลเฉพาะโรคได้ทุกระดับปัญหา และทุกระดับความรุนแรงของโรค

4) สังเกต บันทึก สรุปรายงานอาการเปลี่ยนแปลงและปฏิกิริยาของผู้ป่วยต่อการรักษาพยาบาลตลอดจนความก้าวหน้าของการรักษาพยาบาล

5) ให้การผดุงครรภ์ตามสาขาการผดุงครรภ์แผนปัจจุบัน ชั้น 1

6) ตัดสินแก้ปัญหาทางการพยาบาล

7) ให้คำแนะนำเพื่อให้เกิดผลดีแก่การพยาบาลและ/หรือ แก่สุขภาพร่างกายและจิตใจของผู้รับบริการได้ทุกระดับและให้ความรู้เกี่ยวกับปัญหาพยาธิสภาพการดำเนินของโรค ตลอดจนแผนการรักษาพยาบาล

- 8) ตรวจร่างกาย วินิจฉัยโรคขั้นต้นให้การพยาบาลกลุ่มอาการต่างๆ ทั้งทางด้านอายุรกรรม และศัลยกรรม ตามขอบเขตของระเบียบกระทรวงสาธารณสุข
- 9) วางแผนและดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในตำแหน่งหัวหน้าทีม ร่วมกับวิชาชีพอื่น ในด้านการส่งเสริมสุขภาพชุมชน การอนามัยครอบครัว อนามัยโรงเรียน การสุศึกษา การวางแผนครอบครัวการโภชนาการและการบริการด้านสุขภาพจิต
- 10) วางแผนและมอบหมายงานให้ผู้อยู่ในความรับผิดชอบ และดำเนินการป้องกันโรคโดยให้คำแนะนำแก่ผู้ป่วยและประชาชนโดยทั่วไป การให้ภูมิคุ้มกันโรค การเฝ้าระวังโรค ตลอดจนการร่วมมือในการป้องกันและการควบคุมการแพร่กระจายเชื้อโรคในโรงพยาบาล
- 11) ประสานงานและดำเนินการฟื้นฟูสมรรถภาพให้การควบคุมดูแล เกี่ยวกับความปลอดภัยการป้องกัน หรือยับยั้งภาวะทุพพลภาพ และพิจารณามอบหมายให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติ
- 12) ให้การนิเทศแก่เจ้าหน้าที่ พยาบาลในความรับผิดชอบ
- 13) วิเคราะห์ปัญหาและให้ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาด้านบริการพยาบาลได้
- 14) จัดระเบียบงาน แบ่งงาน และมอบหมายหน้าที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ภายใต้อความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม
- 15) ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ภายใต้ความรับผิดชอบ รวมทั้งประเมินผลงานของตนเองได้ตามหลักวิทยาศาสตร์
- 16) วางแผนป้องกันอุบัติเหตุและให้ความปลอดภัยแก่ผู้ป่วย และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานรับผิดชอบ
- 17) ร่วมวางแผนและกำหนดดำเนินการในงานสาธารณสุขมูลฐานกับบุคคลและหน่วยงานอื่นได้
- 18) วางแผนการให้การศึกษาและอบรมฟื้นฟูด้านวิชาการ และดำเนินการสอนแก่เจ้าหน้าที่และนักศึกษาทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานได้
- 19) จัดทำคู่มือและอุปกรณ์การสอน เพื่อช่วยส่งเสริมสุขภาพและปฏิบัติงานด้านการพยาบาล
- 20) สนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ เช่น งานสังคมสงเคราะห์ งานชันสูตรทางห้องปฏิบัติการ งานเภสัชกรรม

กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงพยาบาลที่ต้องปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นโรงพยาบาลรัฐ โรงพยาบาลเอกชน หรือสาธารณสุขต่างๆ โดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานพยาบาลวิชาชีพ ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่างๆ ดังนี้

1) ด้านการปฏิบัติการ

(1) ปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐานตามมาตรฐานวิชาชีพ ในการให้การพยาบาลแก่ผู้ใช้บริการ เพื่อให้ได้รับการดูแลที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย

(2) คัดกรอง ประเมินภาวะสุขภาพ วิเคราะห์ปัญหา วินิจฉัยปัญหา ภาวะเสี่ยง เพื่อให้การช่วยเหลือทางนิติวิทยาศาสตร์ การพยาบาลได้อย่างถูกต้องเหมาะสมทันสถานการณ์ และทันเวลา

(3) บันทึก รวบรวม ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้านการพยาบาลเบื้องต้น เพื่อพัฒนาการดูแลผู้ป่วย ให้เกิดความปลอดภัย สุขสบาย และมีประสิทธิภาพ

(4) ส่งเสริม ป้องกัน ดูแลรักษา ฟื้นฟูสุขภาพประชาชน หรือการบริการอื่นๆ ทางด้านสุขภาพ เพื่อสุขภาพที่ดีของประชาชน

2) ด้านการวางแผน

วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

3) ด้านการประสานงาน

(1) ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

(2) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

4) ด้านการบริการ

(1) สอน แนะนำ ให้คำปรึกษา เบื้องต้นแก่ผู้ใช้บริการและครอบครัว ชุมชน เกี่ยวกับการส่งเสริม ป้องกัน ดูแลรักษา ฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อให้ประชาชนสามารถดูแลตนเองได้

(2) ให้บริการข้อมูลทางวิชาการ จัดเก็บข้อมูลเบื้องต้น เกี่ยวกับการพยาบาล เพื่อให้ประชาชนได้ทราบข้อมูลและความรู้ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ สอดคล้องและสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน และใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน หลักเกณฑ์ มาตรการต่างๆ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1) ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาการพยาบาล และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลชั้นหนึ่ง หรือสาขาการพยาบาล และการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง

2) ได้รับปริญญาโทหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาการพยาบาล และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลชั้นหนึ่ง หรือสาขาการพยาบาล และการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง

3) ได้รับปริญญาเอกหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาการพยาบาล และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลชั้นหนึ่ง หรือสาขาการพยาบาล และการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง

4) ได้รับปริญญาหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

1) ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

2) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

3) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ส่วน รวีวรรณ เล็กวิสัย (2548) ได้อธิบายถึงบทบาทหน้าที่และการปฏิบัติงานของพยาบาลดังนี้

1) บทบาทหน้าที่และการปฏิบัติงานของพยาบาล

บุคลากรพยาบาล ถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับงานบริการให้กับผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน เนื่องจากมีการนำกระบวนการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในการแก้ไขปัญหา โดยมีเครื่องมือสำคัญที่แสดงถึงความเป็นวิชาชีพ นั่นคือ การปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการพยาบาล การเปรียบเทียบขั้นตอนการปฏิบัติการพยาบาล กับขั้นตอนการแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ จะเป็นดังนี้คือ

ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบขั้นตอนการปฏิบัติการพยาบาล กับขั้นตอนการแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

กระบวนการพยาบาล	กระบวนการแก้ไขปัญหา
1. การประเมินสภาพผู้ป่วย	1. การสืบค้นข้อมูล/ข้อเท็จจริงเพื่อหาปัญหา
2. การวินิจฉัยทางการพยาบาล	2. การวิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดปัญหา
3. การวางแผนการพยาบาล	3. การหาแนวทางการแก้ไขปัญหา
4. การปฏิบัติการพยาบาล	4. การลงมือแก้ไขปัญหา
5. การประเมินผล	5. การติดตามประเมินผลของการแก้ไขปัญหา

จะเห็นได้ว่ากระบวนการพยาบาล มีลักษณะที่คล้ายคลึงกับกระบวนการบริหารงาน อันประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำองค์กร และการนิเทศ/ติดตามผล ดังนั้นการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละเวร จึงถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทของผู้บริหารจัดการการดูแลผู้ป่วยในความรับผิดชอบให้ได้รับการบริการอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

2) ขอบเขตและหน้าที่ของพยาบาล โดยได้อ้างอิงจากคณะอนุกรรมการจริยธรรม

“การพยาบาล” หมายความว่า การกระทำในการช่วยเหลือดูแลผู้ป่วย เพื่อบรรเทาอาการ โรคและ/หรือยับยั้งการลุกลามของโรค รวมถึงการประเมินภาวะสุขภาพ การส่งเสริม และฟื้นฟูสุขภาพอนามัยและการป้องกันโรค ทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์ และศิลปะการพยาบาล

“การผดุงครรภ์” หมายความว่า การตรวจ การแนะนำและการปฏิบัติต่อหญิง มีครรภ์ ป้องกันและส่งเสริมสุขภาพของมารดา ทารก ความผิดปกติในระยะตั้งครรภ์ ระยะคลอด การทำคลอด รวมทั้งการดูแลมารดา และทารกในระยะหลังคลอด ทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์

“พยาบาลวิชาชีพ” คือ ผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ เพื่อสามารถประกอบอาชีพในด้านบริการสุขภาพอนามัยทั้งในส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือภาคเอกชน

คุณสมบัติ: สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ ชั้นสูงเทียบเท่าปริญญาตรี สายการพยาบาลหรือปริญญาบัณฑิต

หน้าที่รับผิดชอบหลัก รับผิดชอบในการให้บริการแก่ผู้ป่วยและผู้รับบริการ ในโรงพยาบาลหรือชุมชนตามขอบเขตของงาน ซึ่งรวมทั้งการแก้ปัญหาสุขภาพขั้นพื้นฐาน และปัญหาการพยาบาลที่ซับซ้อนในการพยาบาลสาขาใดสาขาหนึ่ง ควบคุมนิเทศการปฏิบัติการ

พยาบาลของพยาบาลเทคนิค และผู้ประกอบโรคศิลปะแผนปัจจุบันชั้นสองโดยมีขอบเขตหน้าที่ทั้งหมดตามกิจกรรม ในรายละเอียดของงานที่ทำ

(1) รวบรวมข้อมูลวิเคราะห์เพื่อวินิจฉัยปัญหาสุขภาพ และปัญหาทางการพยาบาลของผู้รับบริการของครอบครัว และชุมชนได้ทุกระดับ

(2) กำหนดแผนเพื่อจัดบริการพยาบาล วางแผนงาน กำหนดระบบและกระบวนการดำเนินงานนิเทศและประเมินผลงาน รวมทั้งการบริหารงานบุคคลในสายงานพยาบาล ตลอดจนการบริหารทรัพยากรในการดำเนินการพยาบาล

(3) ให้บริการพยาบาลทั่วไปและการพยาบาลเฉพาะโรคได้ทุกระดับปัญหา และทุกระดับความรุนแรงของโรค

(4) สังเกต บันทึก สรุปรายงานอาการเปลี่ยนแปลงและปฏิกิริยาของผู้ป่วยต่อการรักษาพยาบาล ตลอดจนความก้าวหน้าของการรักษาพยาบาล

(5) ให้การผดุงครรภ์ตามสาขาการผดุงครรภ์แผนปัจจุบัน ชั้น 1

(6) ตัดสินแก้ปัญหาด้านการพยาบาล

(7) ให้คำแนะนำเพื่อให้เกิดผลดีแก่การพยาบาลและ/หรือ แก่สุขภาพร่างกาย และจิตใจของผู้รับบริการได้ทุกระดับและให้ความรู้เกี่ยวกับปัญหา พยาธิสภาพการดำเนินของโรค ตลอดจนแผนการรักษาพยาบาล

(8) ตรวจร่างกาย วินิจฉัยโรคขั้นต้นให้การพยาบาลกลุ่มอาการต่างๆ ทั้งทางด้านอายุรกรรม และศัลยกรรม ตามขอบเขตของระเบียบกระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ 5 (2518)

(9) วางแผนและดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในตำแหน่งหัวหน้าทีม ร่วมกับวิชาชีพอื่นในด้านการส่งเสริมสุขภาพชุมชน การอนามัยครอบครัว อนามัยโรงเรียน การศึกษา การวางแผนครอบครัวการโภชนาการและการบริการด้านสุขภาพจิต

(10) วางแผนและมอบหมายงานให้ผู้อยู่ในความรับผิดชอบ และดำเนินการป้องกันโรคโดยให้คำแนะนำแก่ผู้ป่วยและประชาชนโดยทั่วไป การให้ภูมิคุ้มกันโรค การเฝ้าระวังโรค ตลอดจนการร่วมมือในการป้องกันและการควบคุมการแพร่กระจายเชื้อโรคในโรงพยาบาล

(11) ประสานงานและดำเนินการฟื้นฟูสมรรถภาพให้การควบคุมดูแล เกี่ยวกับความปลอดภัยการป้องกัน หรือยับยั้งภาวะทุพพลภาพ และพิจารณามอบหมายให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติ

(12) ให้การนิเทศแก่เจ้าหน้าที่ พยาบาลในความรับผิดชอบ

(13) วิเคราะห์ปัญหาและให้ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาด้านบริการพยาบาลได้

(14) จัดระเบียบงาน แบ่งงาน และมอบหมายหน้าที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ภายใต้ความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม

(15) ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายใต้ความรับผิดชอบ รวมทั้งประเมินผลงานของตนเองได้ตามหลักวิทยาศาสตร์

(16) วางแผนป้องกันอุบัติเหตุและให้ความปลอดภัยแก่ผู้ป่วย และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานรับผิดชอบ

(17) ร่วมวางแผนและกำหนดดำเนินการในงานสาธารณสุขมูลฐานกับบุคคลและหน่วยงานอื่นได้

(18) วางแผนการให้การศึกษาและอบรมฟื้นฟูด้านวิชาการ และดำเนินการสอนแก่เจ้าหน้าที่และนักศึกษาทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานได้

(19) จัดทำคู่มือและอุปกรณ์การสอน เพื่อช่วยส่งเสริมสุขภาพและปฏิบัติงานด้านการพยาบาล

(20) สนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ เช่น งานสังคมสงเคราะห์ งานชั้นสูงทางห้องปฏิบัติการ งานเภสัชกรรม

3) หน้าที่หลักทางคลินิกของพยาบาลวิชาชีพ อ้างอิงจากกองการพยาบาล

(1) การประเมินผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ (Assessment)

ก. ประเมินปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการอย่างถูกต้องครบถ้วนทันทีที่ได้รับไว้ในความดูแล การติดตามเฝ้าระวังและการประเมินปัญหา/ความต้องการอย่างต่อเนื่องตลอดการดูแล จนกระทั่งจำหน่ายจากการดูแล

ข. การรวบรวมข้อมูลอย่างครบถ้วนตามมาตรฐานการดูแล/การพยาบาลที่กำหนด และข้อมูลนั้นมีคุณภาพเพียงพอแก่การวินิจฉัยปัญหา การวางแผนการดูแล รวมทั้งเพียงพอต่อการประเมินผลการพยาบาล

(2) การจัดการกับอาการรบกวนต่างๆ (Symptom Distress Management) หมายถึง การช่วยเหลือขจัดหรือบรรเทาอาการรบกวนต่างๆ ทั้งอาการรบกวนด้านร่างกายและจิตใจ ได้แก่ อาการที่คุกคามชีวิตและอาการคลื่นไส้ อาเจียน นอนไม่หลับ วิตกกังวล กลัว เป็นต้น

4) การดูแลความปลอดภัย (Provision for Patient Safety)

(1) การจัดการให้ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยทั้งด้านกายภาพชีวภาพ เคมี รังสี แสงและเสียง โดยมีเป้าหมายเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บต่างๆ เช่น การพลัดตกหกล้ม การบาดเจ็บจากการผูกยึด การบาดเจ็บจากการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ทางการแพทย์ รวมทั้งการป้องกันการติดเชื้อในโรงพยาบาล

(2) การจัดการดูแลอุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์ และอุปกรณ์จำเป็นที่ใช้เพื่อการรักษาพยาบาลให้มีเพียงพอ พร้อมใช้ในภาวะฉุกเฉิน มีความปลอดภัยในการใช้งานกับผู้ป่วย เพื่อให้สามารถให้การดูแลรักษาผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากอุปกรณ์ไม่พร้อมหรือไม่ปลอดภัย

(3) การจัดการ การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน หรือแนวทางที่กำหนดเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการทำงาน

5) การป้องกันภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นระหว่างรักษาพยาบาล (Prevention of complication) หมายถึง กิจกรรมการพยาบาลใดๆ ที่เป็นไปเพื่อป้องกันภาวะแทรกซ้อนที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับผู้ป่วย แต่ละราย หรือแต่ละกลุ่มโรค/อาการ รวมทั้งการป้องกันภาวะแทรกซ้อนจากผลข้างเคียงของการรักษาด้วย เช่น การป้องกันอันตรายจากการให้ยาบางชนิด การให้เลือด การให้ออกซิเจน การห้ามเลือด การจำกัดการเคลื่อนไหวผู้ป่วย/อวัยวะด้วยวิธีต่างๆ เป็นต้น

6) การให้การดูแลต่อเนื่อง หมายถึง การจัดการให้เกิดการดูแลต่อเนื่องในผู้ป่วยแต่ละราย ได้แก่ การเฝ้าระวังสังเกตอาการอย่างต่อเนื่อง การส่งต่อแผนการรักษาพยาบาล การประสานงานกับหน่วยงานหรือทีมงานที่เกี่ยวข้อง การสื่อสารเพื่อการส่งต่อผู้ป่วยทั้งการส่งต่อภายในหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงานในโรงพยาบาล ระหว่างโรงพยาบาลหรือหน่วยงานภายนอกโรงพยาบาล รวมทั้งการช่วยเหลือกรณีผู้ป่วยเสียชีวิตด้วย

7) การสนับสนุนการดูแลสุขภาพตนเองของผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการและครอบครัว หมายถึง กิจกรรมการช่วยเหลือ การสื่อสารเพื่อให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ และการฝึกทักษะที่จำเป็นในการดูแลสุขภาพตนเองของผู้ป่วยเกี่ยวกับการเฝ้าระวังสังเกตอาการผิดปกติ การแก้ไขอาการเบื้องต้น การป้องกันภาวะแทรกซ้อนต่างๆ การใช้ยา การปฏิบัติตนตามการรักษา การขอความช่วยเหลือด้านสุขภาพ การปฏิบัติเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ และการมาตรวจตามนัดทั้งนี้รวมถึงการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการดูแลสุขภาพอื่นๆ

8) การสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ (Enhancement of patient satisfaction) กิจกรรมการพยาบาลบนพื้นฐานของสัมพันธภาพ และการสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการด้วยบุคลิกภาพที่เหมาะสมโดยเฉพาะเกี่ยวกับการช่วยเหลือเอาใจใส่ การให้ข้อมูลและการตอบสนองความต้องการ/ความคาดหวังของผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการอย่างเหมาะสม สมรรถนะหลักที่จำเป็นของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์

ผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ตามความหมายของ พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดย พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 นั้น หมายถึง บุคคลซึ่งได้ขึ้นทะเบียน

และรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ จาก สภาการพยาบาล ซึ่งสภาการพยาบาลได้กำหนดสมรรถนะหลักของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ ชั้นหนึ่งไว้ดังนี้

หลักของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ ชั้นหนึ่ง

สมรรถนะที่ 1 การปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีจริยธรรม ตามมาตรฐาน และกฎหมาย วิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

- 1) ประเมินภาวะสุขภาพและความต้องการผู้ให้บริการอย่างเป็นองค์รวม
- 2) วินิจฉัยการพยาบาล
- 3) วางแผนการพยาบาล
- 4) ปฏิบัติการพยาบาล
- 5) ติดตามการประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล
- 6) จัดการสิ่งแวดล้อมให้มีความปลอดภัย

สมรรถนะที่ 2 ปฏิบัติการผดุงครรภ์อย่างมีจริยธรรม ตามมาตรฐาน และกฎหมาย วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

- 1) ประเมินปัญหาและความต้องการผู้ให้บริการ
- 2) วินิจฉัยการพยาบาลในหญิงตั้งครรภ์
- 3) วางแผนการพยาบาลในหญิงตั้งครรภ์
- 4) บริบาลครรภ์ โดยการรับฝากครรภ์ คัดกรอง และส่งต่อในรายผิดปกติ และประยุกต์หลักการดูแลให้สอดคล้องกับสภาพและวัฒนธรรมของหญิงตั้งครรภ์
- 5) ทำคลอดปกติ
- 6) ตัด และซ่อมแซมฝีเย็บ
- 7) เตรียมและช่วยคลอดกรณีคลอดปกติ
- 8) ส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบิดา มารดา และทารก ตลอดการตั้งครรภ์

การคลอด และหลังคลอด

- 9) ส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่
- 10) ดูแลมารดา และทารกที่ปกติ มีภาวะแทรกซ้อน และฉุกเฉิน
- 11) ให้ความรู้ และให้การปรึกษารอบครอบครัวในการวางแผนครอบครัว และการเตรียมตัว เป็นบิดา มารดา และการดูแลตนเองของมารดาในทุกๆระยะของการตั้งครรภ์
- 12) ติดตามประเมินผลการปฏิบัติการผดุงครรภ์

สมรรถนะที่ 3 ส่งเสริมสุขภาพบุคคล กลุ่มคน และชุมชน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ สามารถดูแลสุขภาพตนเองได้ในภาวะปกติ และภาวะเจ็บป่วย และลดภาวะเสี่ยงการเกิดโรค และเกิดความเจ็บป่วย

1) ให้ความรู้ด้านสุขภาพแก่บุคคล ครอบครัว กลุ่มคน และชุมชน
2) สนับสนุนและช่วยเหลือบุคคลครอบครัวและกลุ่มต่างๆ ในการจัดกิจกรรม ส่งเสริมสุขภาพ

- 3) ให้ข้อมูลและจัดการช่วยเหลือให้ผู้ใช้บริการได้รับสิทธิด้านสุขภาพ
4) จัดการสิ่งแวดล้อม เพื่อความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ

สมรรถนะที่ 4 ป้องกันโรคและเสริมภูมิคุ้มกันโรค เพื่อลดความเจ็บป่วยจากโรค ที่สามารถป้องกันได้

- 1) เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับภาวะสุขภาพของชุมชน และการระบาดของโรคในชุมชน
2) เสริมสร้างความสามารถในการดูแลตนเองของชุมชนเพื่อป้องกันโรค
3) เฝ้าระวัง ค้นหา และสืบสวนโรคที่เกิดในชุมชน
4) ให้วัคซีน สร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคแก่ประชาชน

สมรรถนะที่ 5 พัฒนาสุขภาพบุคคล กลุ่มคน และชุมชนทั้งด้านร่างกาย จิตสังคม เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเต็มศักยภาพ

1) ป้องกันภาวะแทรกซ้อนที่เกิดจากความเจ็บป่วย
2) เลือกรูปแบบการฟื้นฟูสภาพ
3) แนะนำการใช้กายอุปกรณ์ และอวัยวะเทียม
4) ให้ความรู้ สนับสนุน ช่วยเหลือ และแนะนำแหล่งประโยชน์ในการฟื้นฟูสภาพ
อย่างต่อเนื่องแก่ ผู้ใช้บริการ ญาติ และผู้เกี่ยวข้อง

- 5) ประสานกับแหล่งประโยชน์เพื่อฟื้นฟูสุขภาพชุมชน

สมรรถนะที่ 6 รักษาโรคเบื้องต้น ตามข้อบังคับของสภาการพยาบาล

- 1) คัดกรองโรคเบื้องต้น
2) วินิจฉัยโรคเบื้องต้น
3) รักษาโรคเบื้องต้น
4) ให้การผดุงครรภ์ และวางแผนครอบครัว

สมรรถนะที่ 7 สอนและให้การปรึกษานุคคล ครอบครัว กลุ่มคน และชุมชน เพื่อการมีภาวะสุขภาพที่ดี

1) ส่งเสริม สนับสนุน และสอนผู้ใช้บริการให้เกิดการเรียนรู้ และสามารถดูแลสุขภาพตนเอง

2) ให้การปรึกษาแก่นุคคล ครอบครัว และชุมชน ที่มีปัญหาทางกาย จิต สังคม ที่ไม่ซับซ้อน

3) แนะนำและส่งต่อผู้ใช้บริการที่มีปัญหาสุขภาพที่ซับซ้อน

สมรรถนะที่ 8 ติดต่อสื่อสารกับบุคคล ครอบครัว กลุ่มคน และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1) ติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพกับคนทุกเพศ ทุกวัย ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว กลุ่มคน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2) บันทึกและเขียนรายงานได้อย่างถูกต้อง

3) นำเสนอความคิด ผลงานต่อสาธารณชน

4) ใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการติดต่อสื่อสารในงานที่รับผิดชอบ

5) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร

สมรรถนะที่ 9 แสดงภาวะผู้นำและการบริหารจัดการตนเอง และงานที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม

1) มีวิสัยทัศน์ สามารถวางแผน แก้ปัญหา และตัดสินใจ

2) รับผิดชอบงานในหน้าที่

3) วางแผนและจัดการทรัพยากร และเวลา

4) เจรจาต่อรองเพื่อรักษาประโยชน์ของผู้ใช้บริการ และงานที่รับผิดชอบ

5) ประสานงานกับผู้ร่วมงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6) พัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง

7) จัดการให้ผู้ใช้บริการได้รับการบริการ

8) ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าทีม หรือลูกทีม

สมรรถนะที่ 10 ปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน

1) ดูแลผู้ป่วยและผู้ให้บริการให้ได้รับสิทธิพื้นฐานตามที่สภาวิชาชีพกำหนดไว้ใน “สิทธิผู้ป่วย”

2) ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ตามที่สภาการพยาบาลกำหนด

3) ปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ ในขอบเขตวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์

4) ประกอบวิชาชีพโดยตระหนักถึงกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพ

5) ปฏิบัติการพยาบาลโดยให้ความเสมอภาคต่อทุกกลุ่ม เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม เศรษฐฐานะ และภาวะสุขภาพ

สมรรถนะที่ 11 ตระหนักในความสำคัญของการวิจัยต่อการพัฒนาการพยาบาล และสุขภาพ

1) มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย

2) ใช้ผลการวิจัยในการปฏิบัติการพยาบาล

3) ให้ความร่วมมือในการทำวิจัย

4) คำนึงถึงจรรยาบรรณนักวิจัย และสิทธิมนุษยชน

สมรรถนะที่ 12 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการพยาบาล

1) สืบค้นข้อมูลด้านสุขภาพและความรู้ที่เกี่ยวข้อง

2) เลือกใช้ฐานข้อมูลด้านสุขภาพ

3) บันทึกข้อมูลสุขภาพ และการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

สมรรถนะที่ 13 พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างคุณค่าในตนเอง และสมรรถนะ

ในการปฏิบัติการพยาบาล

1) มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดอย่างมีวิจารณญาณ

2) มีความตระหนักในตนเอง และมีความเห็นใจผู้อื่น

3) จัดการกับอารมณ์ และความเครียดของตนเอง

4) ศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

5) มีความตระหนักในการปกป้อง รักษาสิทธิด้านสุขภาพแก่ประชาชน

สมรรถนะที่ 14 พัฒนาระบบวิชาชีพให้มีความเจริญก้าวหน้า และมีศักดิ์ศรี

- 1) มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์
- 2) ตระหนักในความสำคัญของการเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ
- 3) รู้รักสามัคคีในเพื่อนร่วมวิชาชีพ
- 4) ให้ความร่วมมือ ในการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรวิชาชีพ
- 5) ตระหนักในความสำคัญของการสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการสอนนักศึกษา

และบุคลากรใหม่ในสาขาวิชาชีพ

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยภายในประเทศ

เกษทิพย์ ปลื้มวงษ์ (2557) ศึกษา การบริหารเพื่อการธำรงรักษานุเคราะห์ทางการแพทย์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการแพทย์ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐของวัตถุประสงค์สามด้านคือ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารเพื่อการธำรงรักษานุเคราะห์ ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร และนำเสนอรูปแบบการบริหารเพื่อการธำรงรักษานุเคราะห์ทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ นุเคราะห์ทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ 4 แห่ง จำนวน 364 คน จากประชากร 3,788 คน และได้สัมภาษณ์ผู้บริหารและหัวหน้างานในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม สถิติเชิงพรรณนาบรรยายลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ในการวิเคราะห์เส้นทาง โดยได้เลือกใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศ ในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารเพื่อการธำรงรักษานุเคราะห์ทางการแพทย์โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ และรูปแบบการบริหารเพื่อการธำรงรักษานุเคราะห์ทางการแพทย์โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐได้สร้างขึ้นตามลำดับความสัมพันธ์ รูปแบบนี้เรียกว่า ROMP Model หัวใจสำคัญของ ROMP Model เป็น Model ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้การบริหารเพื่อการธำรงรักษานุเคราะห์ทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐประสบผลสำเร็จและสามารถนำไปใช้ต่อยอดองค์ความรู้ในเชิงวิชาการในอนาคตได้

อนุพงษ์ หมั่นชัยยะ (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการชำระรักษาบุคลากรระดับปฏิบัติการของโรงแรม ในฝั่งทะเลอันดามัน: กรณีศึกษาโรงแรม 4 ดาว ในจังหวัดภูเก็ต มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการชำระรักษาบุคลากรระดับปฏิบัติการของโรงแรม 4 ดาว ในจังหวัดภูเก็ต และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่มีอิทธิพลต่อการชำระรักษาบุคลากรระดับปฏิบัติการของโรงแรม 4 ดาว ในจังหวัดภูเก็ต โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรระดับปฏิบัติการของโรงแรม 4 ดาว ในจังหวัดภูเก็ต โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด งานวิจัยนี้มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ และทดสอบสมมติฐานผ่านการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีคัดเลือกแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการชำระรักษาบุคลากรระดับปฏิบัติการของโรงแรม 4 ดาว ในจังหวัดภูเก็ต พบว่าค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.461 ซึ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการชำระรักษาบุคลากร มี 4 ตัวแปร คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีอิทธิพลทางบวกต่อการชำระรักษาบุคลากรซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรสูงสุด ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอยู่ที่ 25.80 เปอร์เซ็นต์ ($\beta = 0.258, t = 5.717, p < 0.001$) ด้านชีวิตการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องกับสังคม มีอิทธิพลทางบวกต่อการชำระรักษาบุคลากรซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรสูงสุด ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอยู่ที่ 23 เปอร์เซ็นต์ ($\beta = 0.230, t = 2.701, p < 0.001$) ถัดมา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อการชำระรักษาบุคลากรซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรสูงสุด ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอยู่ที่ 16 เปอร์เซ็นต์ ($\beta = 0.160, t = 2.701, p < 0.001$) และด้านสังคมสัมพันธ์ มีอิทธิพลทางบวกต่อการชำระรักษาบุคลากรซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรสูงสุด ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอยู่ที่ 12.50 เปอร์เซ็นต์ ($\beta = 0.125, t = 2.438, p < 0.001$) ในส่วนปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่มีอิทธิพลต่อการชำระรักษาบุคลากรระดับปฏิบัติการของโรงแรม 4 ดาว ในจังหวัดภูเก็ต พบว่าค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.459 ซึ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการชำระรักษาบุคลากรพบว่ามี 2 ตัวแปร คือ ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน มีอิทธิพลทางบวกต่อการชำระรักษาบุคลากรซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรสูงสุด ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอยู่ที่ 47.50 เปอร์เซ็นต์ ($\beta = 0.475, t = 10.579, p < 0.001$) และด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง มีอิทธิพลทางบวกต่อการชำระรักษาบุคลากรซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรสูงสุด ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอยู่ที่ 28.30 เปอร์เซ็นต์ ($\beta = 0.283, t = 6.293, p < 0.001$)

พันธุ์เทพ ฤดาภรณ์ (2558) ศึกษา ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการ
 ชำรงรักษาพนักงาน ในบริษัท เติ้นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง วัตถุประสงค์
 ของงานวิจัยนี้ เพื่อศึกษาระดับการชำรงรักษาพนักงานในบริษัท เติ้นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด
 โรงงานบางปะกง และศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการชำรงรักษาพนักงาน
 ในบริษัท เติ้นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานเฉพาะที่เป็น
 ผู้ได้รับการปรับระดับที่ได้จากการสุ่มอย่างง่ายด้วยขนาดตัวอย่างจำนวน 173 คน โดยใช้แบบสอบถาม
 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.933 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
 เลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณโดยวิธี
 นำตัวแปรเข้าทั้งหมด ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการชำรงรักษาพนักงาน
 ในบริษัท เติ้นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งปัจจัย
 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการชำรงรักษาพนักงาน ในบริษัท เติ้นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด
 โรงงานบางปะกง พบว่าค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.522 ซึ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการ
 ชำรงรักษา มี 4 ตัวแปร คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลทางบวกต่อการชำรงรักษาโดยรวม
 ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b = 0.263$) รองลงมาคือการสนับสนุนพนักงานมีผลทางบวกต่อการชำรง
 รักษาโดยรวมเชิงเส้นตรง ($b = 0.176$) ถัดมาความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลทางบวกต่อการชำรงรักษา
 โดยรวมเชิงเส้นตรง ($b = 0.130$) และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลทางบวกต่อการชำรงรักษา
 โดยรวมเชิงเส้นตรง ($b = 0.112$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านสภาพแวดล้อม
 ในการทำงานไม่มีผลต่อการชำรงรักษา สามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ดังสมการ

$$RET = 1.575 - 0.051CON + 0.263REL + 0.176BAC + 0.130AGE + 0.112SAL$$

ปฎิมา สุคันธนาค (2561) ศึกษา ปัจจัยการชำรงรักษาที่มีผลต่อการคงอยู่ของคนเก่ง
 ใน บจก. วิทยุการบินแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาเปรียบเทียบการคงอยู่ในองค์กร
 ของคนเก่งที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน 2) ศึกษาเปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหารและพนักงาน
 ที่มีต่อการคงอยู่ในองค์กรของคนเก่ง 3) ศึกษาเปรียบเทียบความเห็นของคนเก่งที่มีต่อปัจจัย
 การชำรงรักษา 4) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการชำรงรักษาที่มีต่อการคงอยู่ในองค์กรของคนเก่ง
 ในบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก
 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารและพนักงานที่ได้รับผลการประเมินสูงสุด 3
 ลำดับแรกในระยะ 3 ปีที่ผ่านมาของแต่ละสังกัด มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 136 คน และผู้ให้
 สัมภาษณ์ จำนวน 14 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่าง
 ของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Difference) การทดสอบค่า t-test และการ

วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ภาพรวมของการคงอยู่ในองค์กรของคนเก่งอยู่ในระดับมาก โดยการคงอยู่ด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด การเปรียบเทียบคนเก่งที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศชายมีการคงอยู่ด้านจิตใจมากกว่าเพศหญิง คนเก่งที่มีอายุน้อย รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานต่ำกว่า จะมีการคงอยู่ด้านจิตใจน้อยกว่าคนเก่งที่มีอายุมาก รายได้ และตำแหน่งงานสูงกว่า ผู้บริหารมีความเห็นต่อการคงอยู่ในองค์กรด้านจิตใจสูงกว่าพนักงาน แต่มีความเห็นต่อการคงอยู่ต่อเนื้องต่ำกว่าพนักงาน การเปรียบเทียบความเห็นของคนเก่งที่มีต่อปัจจัยการธำรงรักษา พบว่า ปัจจัยด้านรางวัลและผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของคนเก่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านรางวัล และผลตอบแทนมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของคนเก่งในภาพรวม ในขณะที่ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของคนเก่งด้านการคงอยู่ต่อเนื้อง และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของคนเก่งด้านบรรทัดฐานทางสังคมสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งพบว่า สิ่งจูงใจที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างตั้งใจคงอยู่ในองค์กรได้แก่ 1) ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ 2) งานที่ท้าทายเพื่อความก้าวหน้าความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับ 3) รางวัลและค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 4) สัมพันธภาพที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน 5) การเรียนรู้และพัฒนาในส่วนที่สอดคล้องกับงานในสายอาชีพ

ทัศนาศา นุญทอง (2559) ศึกษา กลยุทธ์การพัฒนาและธำรงรักษาพยาบาลไว้ในวิชาชีพ เนื่องจากการขาดแคลนพยาบาลเป็นปัญหาของระบบสุขภาพทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยด้วย เนื่องจากความต้องการพยาบาลเพิ่มขึ้นจากปัญหาสุขภาพของประชาชนที่สลับซับซ้อน ภาวะโรคเรื้อรัง และการเพิ่มของประชากรผู้สูงอายุ ในขณะที่การผลิตพยาบาลไม่เพียงพอจากการสูญเสียออกจากวิชาชีพก่อนเกษียณอายุการทำงาน ดังนั้นการธำรงรักษาพยาบาลไว้ในวิชาชีพให้ยาวนานที่สุดเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งมีมาตรการหลายอย่าง แต่มาตรการที่สำคัญและยั่งยืน คือ การกำหนดบันไดความก้าวหน้าของวิชาชีพและค่าตอบแทนตามตำแหน่งที่เหมาะสม รวมทั้งจัดระบบการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (residency training) ทั้งระดับหลังปริญญาตรี และหลังปริญญาโท ระดับวุฒิปัตร์ และการศึกษาในระบบระดับปริญญาโทและเอก การกำหนดตำแหน่งพยาบาลตั้งแต่พยาบาลวิชาชีพทั่วไป พยาบาลเฉพาะทาง พยาบาลผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง ผู้บริหารการพยาบาล และนักวิชาการ/นักวิจัย นอกจากนี้ยังต้องมีผู้ช่วยพยาบาลในทีมที่จะช่วยเหลือดูแลผู้ป่วย ซึ่งจะช่วยให้ทีมพยาบาลสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ป่วย/ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุชีวา ลีวิทยา (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษาบุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีเงินเดือน 25,000 บาทขึ้นไป ตำแหน่งเป็นพนักงานวิชาชีพ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป 2) การชำระรักษาบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษารักษาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับ ปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านผลตอบแทน 3) อายุ เงินเดือน ประสิทธิภาพของพนักงานที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อการชำระรักษาบุคลากรที่แตกต่างกันและตำแหน่งระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการชำระรักษาบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน 4) ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยด้านส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาบุคลากร 5) ข้อเสนอแนะ คือ องค์กรควรต้องรักษาให้พนักงาน ที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่ในองค์กรให้นาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงานในเรื่องสวัสดิการต่างๆ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้พนักงานอยู่กับองค์กรต่อไป

ศิริพงษ์ สุนทรวัฒน์กิจ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในธุรกิจ Wedding Studio ในเขตกรุงเทพฯ ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อรักษาพนักงานให้คงอยู่ ด้านลักษณะงาน ค่าเฉลี่ย 4.02 ด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร ค่าเฉลี่ย 3.97 ด้านเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.97 ด้านการได้รับความยุติธรรม ค่าเฉลี่ย 3.84 ด้านหัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.76 และด้านผลตอบแทน ค่าเฉลี่ย 3.61 (2) การรักษาพนักงาน (การคงอยู่กับองค์กร) อยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ย 3.59 ซึ่งพนักงาน จะคงอยู่กับองค์กรเพราะรู้สึกมีคุณค่า (มีค่าเฉลี่ย 3.84) ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานในองค์กร (มีค่าเฉลี่ย 3.84) และพนักงานจะพยายาม โน้มหน้าให้เพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรแห่งนี้ เป็นองค์กรที่ดี (มีค่าเฉลี่ย 3.74) (3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยผลตอบแทน หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา ลักษณะงาน การได้รับความยุติธรรมและความมีชื่อเสียงขององค์กร ส่งผลกระทบต่อรักษาพนักงานให้คงอยู่

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Shafiq Shahruddi (2561) ศึกษาปัจจัยกำหนดความผูกพันของพนักงานและการเก็บรักษาพนักงาน: การศึกษาในกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่ในประเทศมาเลเซีย จุดประสงค์ของบทความนี้คือการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการมีส่วนร่วมของพนักงานในการรักษาพนักงาน Generation Y ในภาคธนาคาร การศึกษายังพยายามที่จะให้หลักฐานเชิงประจักษ์ตามทฤษฎีโดยใช้

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (SET) เพื่อตรวจสอบว่าบทบาทของการมีส่วนร่วมของพนักงาน มีผลต่อการเก็บรักษาของพนักงานหนุ่มสาวเหล่านี้หรือไม่ พนักงานธนาคาร 200 คนที่เป็นตัวแทนของธนาคารมาเลเซียทั้งหมดจะถูกเลือกโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น การศึกษานี้พยายามที่จะมีส่วนร่วมต่อความสัมพันธ์เชิงบวกของการรักษาพนักงานของเยาวชนในองค์การผ่านปัจจัยกำหนดพนักงาน การค้นพบที่สำคัญหลายประการรวมถึงผลกระทบทางทฤษฎีจะมาจากผลการศึกษาเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมขององค์การที่ดีขึ้น

Ingrid L. Potgieter (2560) ศึกษา การเห็นคุณค่าในตนเอง คุณสมบัตินิสัยการทำงาน และปัจจัยการเก็บรักษาของพนักงานในภาคการเงิน การศึกษาครั้งนี้สำรวจความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการจ้างงานในภาคบริการทางการเงินของแอฟริกาใต้ ตัวอย่างแบบไม่เจาะจงของพนักงาน ($n = 383$; หญิง = 57%, ดำ = 42%) ของสถาบันการเงินสองแห่งคือผู้เข้าร่วม (ช่วงอายุเท่ากับ 25 ถึง 65; ผู้บริหารระดับกลาง = 34%) พนักงานรายงานเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง คุณสมบัตินิสัยในการทำงาน และปัจจัยด้านการจ้างงาน วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำนายปัจจัยการจ้างงาน จากปัจจัยส่วนบุคคลของการเห็นคุณค่าในตนเองและการจ้างงาน ผลลัพธ์ที่ได้บ่งบอกถึงการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยรวมคุณลักษณะการทำงานและอายุเพื่อทำนายปัจจัยการรักษาตำแหน่งงานของพนักงานในอุตสาหกรรมบริการทางการเงิน ด้านจิตวิทยาการเห็นคุณค่าในตนเองของการเห็นคุณค่าในตนเองโดยทั่วไปการเห็นคุณค่าในตนเองของสังคมและการเห็นคุณค่าในตนเองส่วนบุคคล คาดการณ์ปัจจัยการเก็บรักษาที่ไม่ซ้ำกัน นอกจากนี้คุณลักษณะความสามารถในการทำงานของการจัดการตนเองในอาชีพความสามารถทางวัฒนธรรมความยืดหยุ่นในอาชีพการรับรู้ความสามารถของตนเองการเข้าสังคมการปฐมนิเทศผู้ประกอบการเชิงรุกและการรู้เท่าทันทางอารมณ์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

กรณีศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณประเภทการวิจัยตัดขวาง (Cross-sectional studies) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. วิธีการศึกษา
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการศึกษา

1.1 การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร เป็นการศึกษาเอกสารทางวิชาการ หนังสือ บทความวารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเพื่อนำมาประกอบการศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.2 การศึกษาภาคสนาม ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งและตอบกลับทางไปรษณีย์ของกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ประชากรคือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 4,964 คน จากโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานครทั้งหมด 107 โรงพยาบาล (กระทรวงสาธารณสุข, 2547-2560)

โดยคำนวณกลุ่มตัวอย่างสูตรสำเร็จรูปของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 หรือความคลาดเคลื่อน $\pm 10\%$ หรือที่ระดับ 0.10 ดังนี้ (มารยาท โยทองยศ, 2557)

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดย $n =$ จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง
 $N =$ จำนวนประชากรทั้งหมด
 $e =$ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้น

$$\text{แทนค่า } n = \frac{4,964}{1+4,964(0.10)^2} = 98.03 \text{ คน}$$

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 99 คน การวิจัยครั้งนี้สามารถเก็บตัวอย่างจากพยาบาลวิชาชีพ
 ในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครได้ทั้งหมด 100 คน

3. เครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีทั้งคำถามปลายเปิด
 แบบเลือกตอบ และแบบให้ประเมินค่า โดยวิธีวัดทัศนคติของลิเคิร์ต (Like Scale) แบ่งช่วงความรู้สึก
 ออกเป็น 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว ข้อ 1-5 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ความถนัดเฉพาะทาง
 สถานภาพ เป็นคำถามปลายปิดแบบเลือกตอบ และคำถามปลายเปิด

ส่วนที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ข้อ 6-12 ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด อายุงาน
 ที่โรงพยาบาลแห่งนี้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สวัสดิการที่ได้รับ จำนวนชั่วโมงทำงาน/สัปดาห์ที่โรงพยาบาล
 แห่งนี้ จำนวนวันหยุดต่อสัปดาห์ ขนาดโรงพยาบาล เป็นคำถามปลายปิดแบบเลือกตอบ และคำถาม
 ปลายเปิด

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านองค์กร ข้อ 13-35 เป็นคำถามปลายปิด แบบให้ประเมินค่า โดยวิธี
 ทัศนคติของลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งช่วงความรู้สึกออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 การชำระอยู่ ข้อ 36-40 เป็นคำถามปลายปิด แบบให้ประเมินค่า โดยวิธี
 วัดทัศนคติของลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งช่วงความรู้สึกออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด

ซึ่งคำถามส่วนที่ 2-5 มีการกำหนดคะแนนดังนี้

ระดับ	5	หมายถึง	มีความสำคัญมากที่สุด
ระดับ	4	หมายถึง	มีความสำคัญมาก
ระดับ	3	หมายถึง	มีความสำคัญปานกลาง
ระดับ	2	หมายถึง	มีความสำคัญน้อย
ระดับ	1	หมายถึง	มีความสำคัญน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนใช้เกณฑ์การคิดคะแนนเฉลี่ย เพื่อกำหนดระดับความต้องการจากสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

คะแนนที่ได้นำไปหาค่าเฉลี่ยและกำหนดเกณฑ์การนับคะแนนเฉลี่ยดังนี้

4.21 - 5.00	หมายถึง	มีความสำคัญมากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายถึง	มีความสำคัญมาก
2.61 - 3.40	หมายถึง	มีความสำคัญปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง	มีความสำคัญน้อย
1.00 - 1.80	หมายถึง	มีความสำคัญน้อยที่สุด

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

1) การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

นำเสนอข้อคำถามแก่ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความชัดเจนและความถูกต้องจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ (1) อาจารย์ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ (3) อาจารย์ ดร.บริบูรณ์ ปิ่นประยงค์ เพื่อขอคำแนะนำและทำการปรับปรุงแก้ไขจนมั่นใจว่าเนื้อหานั้นมีความเที่ยงตรงและต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยการหาค่าตรงความสอดคล้องของเนื้อหาโครงสร้างความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ค่าตรงความสอดคล้องมีดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย
 - 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย
 - 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่ได้ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย
- และเลือกข้อที่มีค่าความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ส่วนที่น้อยกว่า 0.5

นำมาแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

เกณฑ์ในการวัดผลค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

- (1) ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) อยู่ระหว่าง 0.50 - 1.00 ถือว่าข้อคำถามมีความเที่ยงตรงผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปใช้งานได้
- (2) ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) น้อยกว่า 0.05 ถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์ ต้องทำการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม

ผลการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม พบว่าข้อคำถามจำนวน 2 ข้อที่ไม่ผ่านเกณฑ์คือ ข้อ 29.ท่านไม่เบื่อหน่ายในงานที่ทำอยู่ และข้อ 42.ท่านวางแผนจะหยุดทำงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้โดยไม่ทำงานที่ไหนแล้ว ดังนั้นผู้วิจัยจึงตัดข้อคำถามนั้นออกจากแบบสอบถาม อีกทั้ง คำถามข้อ 2 อายุ ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 เสนอแนะให้เปลี่ยนช่วงอายุเป็น 6 ช่วงอายุ

ทั้งนี้ข้อคำถามอื่นๆ มีค่าความเที่ยงตรงมากกว่า 0.50 ซึ่งผ่านเกณฑ์ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

2) นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยการนำไปทดลองแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) จะมีค่าอยู่ในช่วง 0 - 1 ควรมีค่าในระดับ 0.70 ขึ้นไป เพื่อบ่งชี้ถึงความเชื่อมั่นของเนื้อหาข้อคำถาม หากข้อคำถามใดที่ค่าครอนบาชแอลฟาต่ำกว่า 0.7 ผลปรากฏว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.950 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การลงรหัสข้อมูล จัดสร้างคู่มือลงรหัส และนำแบบสอบถามที่ตรวจแล้วมาลงรหัส เพื่อแปลงข้อมูลที่ได้รับให้อยู่ในรูปแบบของตัวเลข และไปวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์

4.2 เก็บรวบรวมข้อมูล ชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้เข้าใจวัตถุประสงค์และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามไว้ภายในแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแหล่งข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้สามารถแยกได้เป็น 2 ส่วนคือ

4.2.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามแบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน

4.2.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือการค้นหาข้อมูลจากหนังสือบทความ เอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อใช้ประกอบการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1.1 จากการเก็บข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน โดยข้อมูลที่ได้จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ และค่าเฉลี่ย

5.1.2 บัญชีด้านองค์การ และการชำระอยู่ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานในเชิงสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้วิเคราะห์สมมติฐานแต่ละข้อดังนี้

5.2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 บัญชีส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ความถนัดเฉพาะทาง สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน ใช้สถิติ ทีเทส (t-test) และเอฟเทส (f-test) กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้ แอลเอสดี (LSD Least Significant Difference)

5.2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อการดำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน ใช้สถิติ ทีเทส (t-test) และ เอฟเทส (f-test) กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้แอลเอสดี (LSD Least Significant Difference)

5.2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยองค์การ มีความสัมพันธ์กับการดำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Person Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

5.3 การแปลความหมายของข้อมูล

5.3.1 การแปลความหมายของข้อมูลในการทดสอบความสัมพันธ์

0.81-1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61-0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41-0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21-0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01-0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5.3.2 การแปลความหมายของระดับความสำคัญ

4.21 - 5.00	หมายถึง	มีความสำคัญมากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายถึง	มีความสำคัญมาก
2.61 - 3.40	หมายถึง	มีความสำคัญปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง	มีความสำคัญน้อย
1.00 - 1.80	หมายถึง	มีความสำคัญน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

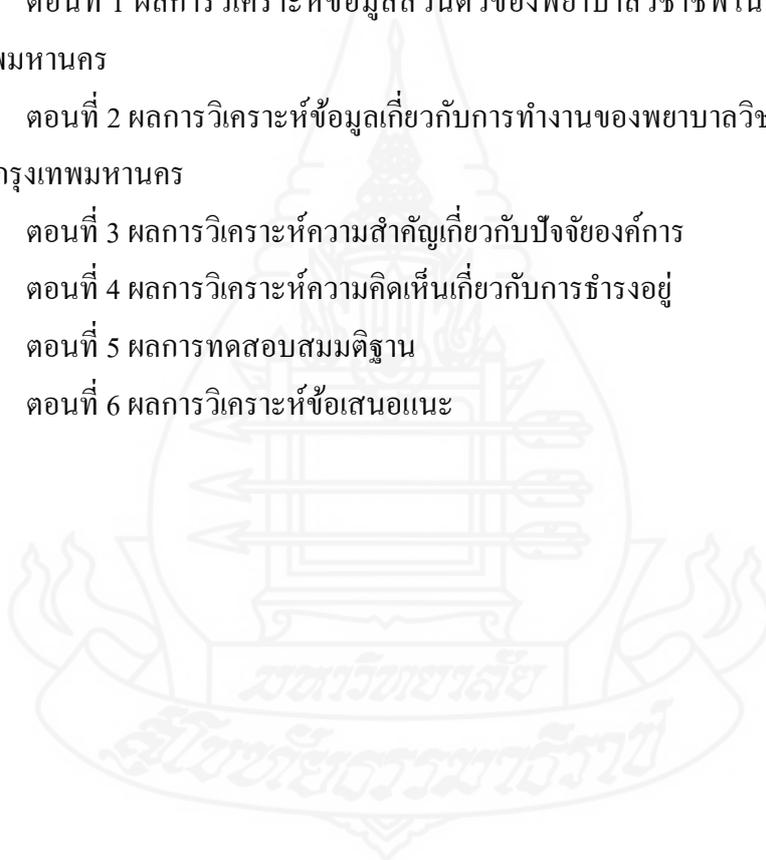
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยองค์การ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการชำระอยู่

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ



ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ความถนัดเฉพาะทาง สถานภาพ ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	3	3.00
หญิง	97	97.00
รวม	100	100.00
อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	1	1.00
25-35 ปี	50	50.00
36-45 ปี	43	43.00
46-55 ปี	6	6.00
รวม	100	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	91	91.00
ปริญญาโท	8	8.00
ปริญญาเอก	-	-
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	-	-
ประกาศนียบัตรชั้นสูง	-	-
อนุมัติบัตรผู้เชี่ยวชาญ	-	-
วุฒิบัตรผู้เชี่ยวชาญ	1	1.00
วุฒิบัตรผู้เชี่ยวชาญ อนุสาขา	-	-
รวม	100	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ความถนัดเฉพาะทาง		
เวชปฏิบัติทั่วไป	7	7.00
สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา	8	8.00
ศัลยศาสตร์	13	13.00
อายุรศาสตร์	25	25.00
กุมารเวชศาสตร์	12	12.00
วิสัญญีวิทยา	-	-
ตจวิทยา	2	2.00
เวชศาสตร์ฉุกเฉิน	4	4.00
เวชศาสตร์ครอบครัว	-	-
ประสาทวิทยา	6	6.00
จักษุวิทยา	2	2.00
ออร์โธปิดิกส์	5	5.00
โสต ศอ นาสิกวิทยา	-	-
พยาธิวิทยา	4	4.00
เวชศาสตร์ฟื้นฟู	-	-
เวชศาสตร์ป้องกัน	-	-
จิตเวชศาสตร์	-	-
รังสีวิทยา	4	4.00
ยูโรวิทยา	2	2.00
อื่นๆ	6	6.00
รวม	100	100.00
สถานภาพ		
โสด	46	46.00
สมรส	53	53.00
หย่า/หม้าย	1	1.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 97 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 50 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 91 มีความถนัดเฉพาะทางในด้านอายุรศาสตร์ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และมีสถานภาพสมรส จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 53

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการทำงานทั้งหมด อายุการทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่โรงพยาบาลแห่งนี้ สวัสดิการที่ได้รับ จากโรงพยาบาลแห่งนี้ จำนวนชั่วโมงทำงาน/สัปดาห์ที่โรงพยาบาลแห่งนี้ จำนวนวันหยุด/สัปดาห์ และขนาดโรงพยาบาล ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) ร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสิทธิภาพการทำงานทั้งหมด		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	18	18.00
6-10ปี	45	45.00
11-15ปี	23	23.00
16-20ปี	10	10.00
21-25 ปี	2	2.00
26-30ปี	2	2.00
รวม	100	100.00
อายุการทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	36	36.00
6-10ปี	37	37.00
11-15ปี	24	24.00
16-20ปี	3	3.00
รวม	100	100.00

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่โรงพยาบาลแห่งนี้		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000บาท	4	4.00
10,001-20,000บาท	3	3.00
20,001-30,000 บาท	18	18.00
30,001-40,000 บาท	68	68.00
มากกว่า 40,000 บาท	7	7.00
รวม	100	100.00
สวัสดิการที่ได้รับ จากโรงพยาบาลแห่งนี้ (ตอบมากกว่า 1 คำตอบ)		
ประกันชีวิต	2	2.00
ประกันสุขภาพ	10	10.00
ประกันคุ้มครองชีวิต	24	24.00
สิทธิรักษาพยาบาลฟรี/ราคาพิเศษ	78	78.00
ค่าเดินทาง/รถรับส่ง	45	45.00
ค่าอาหาร/อาหารกลางวันฟรี	74	74.00
ลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง	94	94.00
ลากิจโดยได้รับค่าจ้าง	97	97.00
ลาพักร้อนโดยได้รับค่าจ้าง	89	89.00
วันหยุดประจำสัปดาห์/วันหยุดนักขัตฤกษ์โดยได้รับค่าจ้าง	83	83.00
เงินบำเหน็จ/บำนาญ	16	16.00
กองทุนสะสม/สำรองเลี้ยงชีพ	63	63.00
จำนวนชั่วโมงทำงาน/สัปดาห์ที่โรงพยาบาลแห่งนี้		
40 ชั่วโมงหรือน้อยกว่า	3	3.00
41-50 ชั่วโมง	34	34.00
51-60 ชั่วโมง	45	45.00
61-70 ชั่วโมง	16	16.00
71 ชั่วโมงขึ้นไป	2	2.00
รวม	100	100.00

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จำนวนวันหยุด/สัปดาห์		
น้อยกว่า 1 วัน	1	1.00
1 วัน	22	22.00
2 วัน	73	73.00
3 วันขึ้นไป	4	4.00
รวม	100	100.00
ขนาดโรงพยาบาล		
50-99 เตียง	1	1.00
100-199เตียง	31	31.00
มากกว่า 200 เตียง	68	68.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานทั้งหมดเป็นเวลา 6-10 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 45 อายุการทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ 6-10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่โรงพยาบาลแห่งนี้ 30,001-40,000 บาท ต่อเดือน จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 68 และส่วนใหญ่จะได้รับสวัสดิการลาภิจ โดยได้รับค่าจ้างจากโรงพยาบาลแห่งนี้ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 97 โดยมีจำนวนชั่วโมงการทำงาน 51-60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 45 มีจำนวนวันหยุด 2 วันต่อสัปดาห์ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 73 และขนาดโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่มีจำนวนเตียงมากกว่า 200 เตียง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 68

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยองค์การ

การวิเคราะห์ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยองค์การ ประกอบด้วย ระบบบริหารงานภายใน การติดต่อสื่อสาร ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ค่าตอบแทน ระบบการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม โดยแสดงผลเป็นความเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงตารางที่ 4.3-4.9

ตารางที่ 4.3 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยองค์การ

ปัจจัยองค์การ	ระดับความสำคัญ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านระบบบริหารงานภายใน	3.60	0.796	มาก	5
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.65	0.834	มาก	2
3. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.57	0.824	มาก	6
4. ด้านค่าตอบแทน	3.80	0.717	มาก	1
5. ด้านระบบการปฏิบัติงาน	3.61	0.947	มาก	4
6. ด้านการฝึกอบรม	3.64	0.733	มาก	3
รวม	3.64	0.808	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยองค์การในภาพรวมในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยองค์การระดับมากทุกด้านคือด้านค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ด้านการติดต่อสื่อสาร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และด้านการฝึกอบรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยองค์การ
ด้านระบบบริหารงานภายใน

ด้านระบบบริหารงานภายใน	ระดับความสำคัญ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. สามารถปฏิบัติตามนโยบายขององค์การได้	3.70	0.772	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชากำหนดนโยบายและระบบในการบริหารไว้อย่างชัดเจน	3.71	0.782	มาก	1
3. ผู้บังคับบัญชามีหลักการมอบหมายและกระจายงานให้กับพนักงานอย่างยุติธรรม	3.51	0.870	มาก	3
4. โรงพยาบาล/องค์การมีการจัดระบบบริหารงานไว้อย่างชัดเจนและแน่นอน	3.48	0.758	มาก	4
รวม	3.60	0.796	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยองค์การด้านระบบบริหารงานภายในในภาพรวมในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยองค์การ ด้านระบบบริหารงานภายใน ระดับมากทุกข้อคือผู้บังคับบัญชากำหนดนโยบายและระบบในการบริหารไว้อย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมา สามารถปฏิบัติตามนโยบายขององค์การได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และ ผู้บังคับบัญชามีหลักการมอบหมายและกระจายงานให้กับพนักงานอย่างยุติธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระดับความสำคัญ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การทำงานภายในองค์การ จะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	3.67	0.922	มาก	2
2. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และมีการร้องขอความช่วยเหลือ จะมีผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ	3.78	0.811	มาก	1
3. งานจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์การอยู่เสมอ	3.59	0.805	มาก	3
4. สามารถพูดคุยเพื่อความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น	3.54	0.797	มาก	4
รวม	3.65	0.834	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยองค์การด้านการติดต่อสื่อสารในภาพรวมในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยองค์การด้านการติดต่อสื่อสารในระดับมากทุกข้อ คือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และมีการร้องขอความช่วยเหลือ จะมีผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมา การทำงานภายในองค์การ จะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และงานจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์การอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยองค์การ
ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	ระดับความสำคัญ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. งานที่ทำอยู่มีความก้าวหน้าเท่าเทียมตำแหน่งอื่น	3.56	0.756	มาก	3
2. หัวหน้ามีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	3.60	0.932	มาก	2
3. ลักษณะงานที่ทำเปิดโอกาสให้ได้ทำความดีความชอบ เพื่อการเพิ่มเงินเดือนให้สูงขึ้น	3.66	0.879	มาก	1
4. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อทำงานในโรงพยาบาล/องค์กรนี้นาน	3.44	0.729	มาก	4
รวม	3.57	0.824	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยองค์การด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพในภาพรวมในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยองค์การ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพในระดับมากทุกข้อคือลักษณะงานที่ทำเปิดโอกาสให้ได้ทำความดี ความชอบ เพื่อการเพิ่มเงินเดือนให้สูงขึ้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 รองลงมา หัวหน้ามีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และงานที่ทำอยู่มีความก้าวหน้าเท่าเทียมตำแหน่งอื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยองค์การ
ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	ระดับความสำคัญ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม กับความรู้ และความสามารถ	3.81	0.748	มาก	2
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ในครอบครัว	3.77	0.723	มาก	3
3. นับแต่ที่ทำงานกับองค์การมาได้ใช้ประโยชน์ จากระบบสวัสดิการอยู่เสมอ	3.88	0.700	มาก	1
4. ได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการ ปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย เป็นพิเศษ	3.72	0.697	มาก	4
รวม	3.80	0.717	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยองค์การ
ด้านค่าตอบแทนในภาพรวมในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าให้ความสำคัญ
เกี่ยวกับปัจจัยองค์การ ด้านค่าตอบแทนในระดับมากทุกข้อ คือนับแต่ที่ทำงานกับองค์การมา
ท่านได้ใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมา เงินเดือนที่ได้รับ
มีความเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอ
ต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยองค์การ
ด้านระบบการปฏิบัติงาน

ด้านระบบการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การแบ่งงานในแผนกมีความชัดเจน	3.44	0.967	มาก	3
2. งานที่ทำอยู่มีความท้าทาย	3.88	0.935	มาก	1
3. งานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.50	0.937	มาก	2
รวม	3.61	0.947	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยองค์การด้านระบบการปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยองค์การด้านระบบการปฏิบัติงาน ในระดับมากทุกข้อ คืองานที่ทำอยู่มีความท้าทาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมา งานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และ การแบ่งงานในแผนกมีความชัดเจน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญ
ปัจจัยองค์การ ด้านการฝึกอบรม

ด้านการฝึกอบรม	ระดับความสำคัญ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ความสามารถในการทำงาน	3.71	0.701	มาก	1
2. ผู้บริหารมักจะสอนและให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน	3.61	0.827	มาก	3
3. โรงพยาบาลส่งเสริมให้ทบทวนกระบวนการรักษา และเสนอแนะแนวทางพัฒนาเพื่อให้การรักษาดีขึ้น	3.59	0.805	มาก	4
4. การทำงานที่โรงพยาบาลนี้ ทำให้ฉันได้พัฒนาทักษะ และความสามารถ	3.63	0.597	มาก	2
รวม	3.64	0.733	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยองค์การ
ด้านการฝึกอบรมในภาพรวมในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าให้ความสำคัญ
เกี่ยวกับปัจจัยองค์การ ด้านการฝึกอบรมในระดับมากทุกข้อ คือได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับ
การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมา การทำงาน
ที่โรงพยาบาลนี้ ทำให้ฉันได้พัฒนาทักษะและความสามารถ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และผู้บริหาร
มักจะสอนและให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการชำระอยู่

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการชำระอยู่ ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการชำระอยู่

การชำระอยู่	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ยังคงปฏิบัติงานที่นี่เพราะ โรงพยาบาล ควรค่า แก่การร่วมงานด้วย	3.50	0.916	มาก	2
2. ในปีจากนี้มีแนวโน้มจะปฏิบัติงานอยู่ที่ โรงพยาบาลแห่งนี้	3.45	0.936	มาก	4
3. ปฏิบัติงานที่ โรงพยาบาลนี้ไปเรื่อยๆจนกว่าจะเกษียณอายุ	3.64	0.798	มาก	1
4. ไม่เคยคิดจะลาออกจาก โรงพยาบาลนี้	3.42	0.890	มาก	5
5. ไม่คิดเปลี่ยนงานหรือรับตำแหน่งงานที่ โรงพยาบาลอื่น	3.47	0.969	มาก	3
รวม	3.50	0.902	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการชำระอยู่ในภาพรวมในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ คือ ปฏิบัติงานที่ โรงพยาบาลนี้ไปเรื่อยๆจนกว่าจะเกษียณอายุ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมา ยังคงปฏิบัติงานที่นี่เพราะ โรงพยาบาล ควรค่าแก่การร่วมงานด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และ ไม่คิดเปลี่ยนงานหรือรับตำแหน่งงานที่ โรงพยาบาลอื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พยาบาลวิชาชีพที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

H_0 : พยาบาลวิชาชีพที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พยาบาลวิชาชีพที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลกับการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ตัวแปรอิสระและกลุ่มย่อย	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	t-test	Sig. (2-tailed)
เพศ				
ชาย	3	3.87	4.24	0.00*
หญิง	97	3.48		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยการวิเคราะห์ Independent Samples t-test พบว่า ค่าสถิติ t-test เท่ากับ 4.24 และค่า Sig เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันมีการชำระอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งไม่สามารถวิเคราะห์หาความแตกต่างรายคู่ด้วยการทดสอบ LSD ได้ เนื่องจากการทดสอบความแตกต่างของตัวแปร 2 กลุ่มเท่านั้น

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลกับการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ตัวแปรอิสระและกลุ่มย่อย	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	F-test	Sig.
อายุ				
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	1	3.00	1.200	0.31
25-35 ปี	50	3.56		
36-45 ปี	43	3.39		
46-55 ปี	6	3.73		

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า ค่าสถิติ F-test เท่ากับ 1.200 และค่า Sig เท่ากับ 0.31 ซึ่งมากกว่า 0.01 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกันมีการชำระอยู่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลกับการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรอิสระและกลุ่มย่อย	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	F-test	Sig.
ระดับการศึกษา				
ปริญญาตรี	91	3.49	0.365	0.69
ปริญญาโท	8	3.47		
ปริญญาเอก	-	-		
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	-	-		
ประกาศนียบัตรชั้นสูง	-	-		
อนุมัติบัตรผู้เชี่ยวชาญ	-	-		
วุฒิบัตรผู้เชี่ยวชาญ	1	4.00		
วุฒิบัตรผู้เชี่ยวชาญ อนุสาขา	-	-		
อื่นๆ	-	-		

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน
ทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า ค่าสถิติ F-test เท่ากับ 0.365 และค่า Sig เท่ากับ 0.69 ซึ่งมากกว่า 0.01
แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน
มีการชำระอยู่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ความถนัดเฉพาะทางที่แตกต่างกันมีการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลกับการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามความถนัดเฉพาะทาง

ตัวแปรอิสระและกลุ่มย่อย	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	F-test	Sig.
ความถนัดเฉพาะทาง				
เวชปฏิบัติทั่วไป	7	3.71	2.201	0.02*
สัตวศาสตร์-นรีเวชวิทยา	8	3.50		
ศัลยศาสตร์	13	3.25		
อายุรศาสตร์	25	3.65		
กุมารเวชศาสตร์	12	3.10		
วิสัญญีวิทยา	-	-		
ตจวิทยา	2	3.30		
เวชศาสตร์ฉุกเฉิน	4	3.60		
เวชศาสตร์ครอบครัว	-	-		
ประสาทวิทยา	6	3.50		
จักษุวิทยา	2	3.60		
ออร์โธปิดิกส์	5	3.88		
โสต ศอ นาสิกวิทยา	-	-		
พยาธิวิทยา	4	3.90		
เวชศาสตร์ฟื้นฟู	-	-		
เวชศาสตร์ป้องกัน	-	-		
จิตเวชศาสตร์	-	-		
รังสีวิทยา	4	3.45		
ยูโรวิทยา	2	4.50		
อื่นๆ	6	3.00		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามความถนัดเฉพาะทางโดยการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า ค่าสถิติ F-test เท่ากับ 2.201 และค่า Sig เท่ากับ 0.02 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีความถนัดเฉพาะทางแตกต่างกันมีการชำระอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถวิเคราะห์หาความแตกต่างรายคู่ด้วยการทดสอบ LSD ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลกับการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามความถนัดเฉพาะทาง

(I) ความถนัดเฉพาะทาง	(J) ความถนัดเฉพาะทาง	Mean Difference (I-J)	Sig.
เวชปฏิบัติทั่วไป	สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา	0.214	0.45
	ศัลยศาสตร์	0.468	0.07
	อายุรศาสตร์	0.066	0.78
	กุมารเวชศาสตร์	0.614*	0.02
	ตจวิทยา	0.414	0.35
	ตจวิทยาตจวิทยา	0.114	0.74
	ประสาทวิทยา	0.214	0.49
	จักษุวิทยา	0.114	0.80
	ออร์โธปิดิกส์	-0.166	0.61
	พยาธิวิทยา	-0.186	0.59
	รังสีวิทยา	0.264	0.45
	ยูโรวิทยา	-0.786	0.08
อื่นๆ	0.714*	0.02	
สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา	เวชปฏิบัติทั่วไป	-0.214	0.45
	ศัลยศาสตร์	0.254	0.31
	อายุรศาสตร์	-0.148	0.51
	กุมารเวชศาสตร์	0.400	0.11
	ตจวิทยา	0.200	0.65
	ตจวิทยาตจวิทยา	-0.100	0.77
	ประสาทวิทยา	0.000	1.00
	จักษุวิทยา	-0.100	0.82
	ออร์โธปิดิกส์	-0.380	0.23

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

(I) ความถนัดเฉพาะทาง	(J) ความถนัดเฉพาะทาง	Mean Difference (I-J)	Sig.
	พยาบาลวิทยา	-0.400	0.24
	รังสีวิทยา	0.050	0.88
	ยูโรวิทยา	-1.000*	0.02
	อื่นๆ	0.500	0.10
ศัลยศาสตร์	เวชปฏิบัติทั่วไป	-0.468	0.07
	สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา	-0.254	0.31
	อายุรศาสตร์	-0.402*	0.04
	กุมารเวชศาสตร์	0.146	0.51
	ตจวิทยา	-0.054	0.90
	ตจวิทยาตจวิทยา	-0.354	0.26
	ประสาทวิทยา	-0.254	0.35
	จักษุวิทยา	-0.354	0.40
	ออร์โธปิดิกส์	-0.634*	0.03
	พยาบาลวิทยา	-0.654*	0.04
	รังสีวิทยา	-0.204	0.52
	ยูโรวิทยา	-1.254*	0.00
	อื่นๆ	0.246	0.37
อายุรศาสตร์	เวชปฏิบัติทั่วไป	-0.066	0.78
	สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา	0.148	0.51
	ศัลยศาสตร์	0.402*	0.04
	กุมารเวชศาสตร์	0.548*	0.01
	ตจวิทยา	0.348	0.39
	ตจวิทยาตจวิทยา	0.048	0.87
	ประสาทวิทยา	0.148	0.56
	จักษุวิทยา	0.048	0.91
	ออร์โธปิดิกส์	-0.232	0.39
	พยาบาลวิทยา	-0.252	0.40
	รังสีวิทยา	0.198	0.51
	ยูโรวิทยา	-0.85200*	0.04
	อื่นๆ	.64800*	0.01

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

(I) ความถนัดเฉพาะทาง	(J) ความถนัดเฉพาะทาง	Mean Difference (I-J)	Sig.
กุมารเวชศาสตร์	เวชปฏิบัติทั่วไป	-.61429*	0.02
	สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา	-0.400	0.11
	ศัลยศาสตร์	-0.146	0.51
	อายุรศาสตร์	-0.548*	0.01
	ตจวิทยา	-0.200	0.64
	ตจวิทยาตจวิทยา	-0.500	0.12
	ประสาทวิทยา	-0.400	0.15
	จักษุวิทยา	-0.500	0.24
	ออร์โธปิดิกส์	-0.780*	0.01
	พยาธิวิทยา	-0.800*	0.01
	รังสีวิทยา	-0.350	0.27
	ยูโรวิทยา	-1.400*	0.00
	อื่นๆ	0.100	0.72
ตจวิทยา	เวชปฏิบัติทั่วไป	-0.414	0.35
	สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา	-0.200	0.65
	ศัลยศาสตร์	0.054	0.90
	อายุรศาสตร์	-0.348	0.39
	กุมารเวชศาสตร์	0.200	0.64
	ตจวิทยาตจวิทยา	-0.300	0.53
	ประสาทวิทยา	-0.200	0.66
	จักษุวิทยา	-0.300	0.59
	ออร์โธปิดิกส์	-0.580	0.21
	พยาธิวิทยา	-0.600	0.21
	รังสีวิทยา	-0.150	0.75
	ยูโรวิทยา	-1.200*	0.03
	อื่นๆ	0.300	0.51

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

(I) ความถนัดเฉพาะทาง	(J) ความถนัดเฉพาะทาง	Mean Difference (I-J)	Sig.
คจวิทยาตจวิทยา	เวชปฏิบัติทั่วไป	-0.114	0.74
	สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา	0.100	0.77
	ศัลยศาสตร์	0.354	0.26
	อายุรศาสตร์	-0.048	0.87
	กุมารเวชศาสตร์	0.500	0.12
	คจวิทยา	0.300	0.53
	ประสาทวิทยา	0.100	0.78
	จักษุวิทยา	0.000	1.00
	ออร์โธปิดิกส์	-0.280	0.45
	พยาธิวิทยา	-0.300	0.44
	รังสีวิทยา	0.150	0.70
	ยูโรวิทยา	-0.900	0.06
	อื่นๆ	0.600	0.09
ประสาทวิทยา	เวชปฏิบัติทั่วไป	-0.214	0.49
	สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา	0.000	1.00
	ศัลยศาสตร์	0.254	0.35
	อายุรศาสตร์	-0.148	0.56
	กุมารเวชศาสตร์	0.400	0.15
	คจวิทยา	0.200	0.66
	คจวิทยาตจวิทยา	-0.100	0.78
	จักษุวิทยา	-0.100	0.82
	ออร์โธปิดิกส์	-0.380	0.26
	พยาธิวิทยา	-0.400	0.26
	รังสีวิทยา	0.050	0.89
	ยูโรวิทยา	-1.000	0.03
	อื่นๆ	0.500	0.12

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

(I) ความถนัดเฉพาะทาง	(J) ความถนัดเฉพาะทาง	Mean Difference (I-J)	Sig.
จักขุวิทยา	เวชปฏิบัติทั่วไป	-0.114	0.80
	สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา	0.100	0.82
	ศัลยศาสตร์	0.354	0.40
	อายุรศาสตร์	-0.048	0.91
	กุมารเวชศาสตร์	0.500	0.24
	ตจวิทยา	0.300	0.59
	ตจวิทยาตจวิทยา	0.000	1.00
	ประสาทวิทยา	0.100	0.82
	ออร์โธปิดิกส์	-0.280	0.54
	พยาธิวิทยา	-0.300	0.53
	รังสีวิทยา	0.150	0.75
	ยูโรวิทยา	-0.900	0.11
	อื่นๆ	0.600	0.19
ออร์โธปิดิกส์	เวชปฏิบัติทั่วไป	0.166	0.61
	สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา	0.380	0.23
	ศัลยศาสตร์	0.634*	0.03
	อายุรศาสตร์	0.232	0.39
	กุมารเวชศาสตร์	0.780*	0.01
	ตจวิทยา	0.580	0.21
	ตจวิทยาตจวิทยา	0.280	0.45
	ประสาทวิทยา	0.380	0.26
	จักขุวิทยา	0.280	0.54
	พยาธิวิทยา	-0.020	0.96
	รังสีวิทยา	0.430	0.25
	ยูโรวิทยา	-0.620	0.18
	อื่นๆ	0.880*	0.01

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

(I) ความถนัดเฉพาะทาง	(J) ความถนัดเฉพาะทาง	Mean Difference (I-J)	Sig.
พยาธิวิทยา	เวชปฏิบัติทั่วไป	0.186	0.59
	สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา	0.400	0.24
	ศัลยศาสตร์	0.654*	0.04
	อายุรศาสตร์	0.252	0.40
	กุมารเวชศาสตร์	0.800*	0.01
	ตจวิทยา	0.600	0.21
	ตจวิทยาตจวิทยา	0.300	0.44
	ประสาทวิทยา	0.400	0.26
	จักษุวิทยา	0.300	0.53
	ออร์โธปิดิกส์	0.020	0.96
	รังสีวิทยา	0.450	0.25
	ยูโรวิทยา	-0.600	0.21
	อื่นๆ	0.900*	0.01
	รังสีวิทยา	เวชปฏิบัติทั่วไป	-0.264
สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา		-0.050	0.88
ศัลยศาสตร์		0.204	0.52
อายุรศาสตร์		-0.198	0.51
กุมารเวชศาสตร์		0.350	0.27
ตจวิทยา		0.150	0.75
ตจวิทยาตจวิทยา		-0.150	0.70
ประสาทวิทยา		-0.050	0.89
จักษุวิทยา		-0.150	0.75
ออร์โธปิดิกส์		-0.430	0.25
พยาธิวิทยา		-0.450	0.25
ยูโรวิทยา		-1.050*	0.03
อื่นๆ		0.450	0.21

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

(I) ความถนัดเฉพาะทาง	(J) ความถนัดเฉพาะทาง	Mean Difference (I-J)	Sig.
ยูโรวิทยา	เวชปฏิบัติทั่วไป	0.786	0.08
	สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา	1.000*	0.02
	ศัลยศาสตร์	1.254*	0.00
	อายุรศาสตร์	0.852*	0.04
	กุมารเวชศาสตร์	1.400*	0.00
	ตจวิทยา	1.200*	0.03
	ตจวิทยาตจวิทยา	0.900	0.06
	ประสาทวิทยา	1.000*	0.03
	จักษุวิทยา	0.900	0.11
	ออร์โธปิดิกส์	0.620	0.18
	พยาธิวิทยา	0.600	0.21
	รังสีวิทยา	1.050*	0.03
	อื่นๆ	1.500*	0.00
	อื่นๆ	เวชปฏิบัติทั่วไป	-0.714*
สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา		-0.500	0.10
ศัลยศาสตร์		-0.246	0.37
อายุรศาสตร์		-0.648*	0.01
กุมารเวชศาสตร์		-0.100	0.72
ตจวิทยา		-0.300	0.51
ตจวิทยาตจวิทยา		-0.600	0.09
ประสาทวิทยา		-0.500	0.12
จักษุวิทยา		-0.600	0.19
ออร์โธปิดิกส์		-0.880*	0.01
พยาธิวิทยา		-0.900*	0.01
รังสีวิทยา		-0.450	0.21
ยูโรวิทยา		-1.500*	0.00

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลกับการดำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามความถนัดเฉพาะทางพบว่า ความถนัดเฉพาะทางแตกต่างกันจำนวน 17 คู่ดังนี้

1. พยาบาลที่มีความถนัดเฉพาะทางในด้านเวชปฏิบัติทั่วไปกับความถนัดเฉพาะทางในด้านกุมารเวชศาสตร์มีความแตกต่างกัน
2. พยาบาลที่มีความถนัดเฉพาะทางในด้านเวชปฏิบัติทั่วไปกับความถนัดเฉพาะทางในด้านอื่นๆ มีความแตกต่างกัน
3. พยาบาลที่มีความถนัดเฉพาะทางในด้านสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยากับความถนัดเฉพาะทางในด้านยูโรวิทยา มีความแตกต่างกัน
4. พยาบาลที่มีความถนัดเฉพาะทางในด้านศัลยศาสตร์กับความถนัดเฉพาะทางในด้านอายุรศาสตร์มีความแตกต่างกัน
5. พยาบาลที่มีความถนัดเฉพาะทางในด้านศัลยศาสตร์กับความถนัดเฉพาะทางในด้านออร์โธปิดิกส์มีความแตกต่างกัน
6. พยาบาลที่มีความถนัดเฉพาะทางในด้านศัลยศาสตร์กับความถนัดเฉพาะทางในด้านพยาธิวิทยามีความแตกต่างกัน
7. พยาบาลที่มีความถนัดเฉพาะทางในด้านศัลยศาสตร์กับความถนัดเฉพาะทางในด้านยูโรวิทยามีความแตกต่างกัน
8. พยาบาลที่มีความถนัดเฉพาะทางในด้านอายุรศาสตร์กับความถนัดเฉพาะทางในด้านกุมารเวชศาสตร์มีความแตกต่างกัน
9. พยาบาลที่มีความถนัดเฉพาะทางในด้านอายุรศาสตร์กับความถนัดเฉพาะทางในด้านยูโรวิทยามีความแตกต่างกัน
10. พยาบาลที่มีความถนัดเฉพาะทางในด้านอายุรศาสตร์กับความถนัดเฉพาะทางในด้านอื่นๆ มีความแตกต่างกัน
11. พยาบาลที่มีความถนัดเฉพาะทางในด้านกุมารเวชศาสตร์กับความถนัดเฉพาะทางในด้านออร์โธปิดิกส์มีความแตกต่างกัน
12. พยาบาลที่มีความถนัดเฉพาะทางในด้านกุมารเวชศาสตร์กับความถนัดเฉพาะทางในด้านพยาธิวิทยามีความแตกต่างกัน
13. พยาบาลที่มีความถนัดเฉพาะทางในด้านกุมารเวชศาสตร์กับความถนัดเฉพาะทางในด้านยูโรวิทยามีความแตกต่างกัน

14. พยาบาลที่มีความถนัดเฉพาะทางในด้านตจวิทยากับความถนัดเฉพาะทางในด้านยูโรวิทยามีความแตกต่างกัน

15. พยาบาลที่มีความถนัดเฉพาะทางในด้านพยาธิวิทยากับความถนัดเฉพาะทางในด้านอื่นๆ มีความแตกต่างกัน

16. พยาบาลที่มีความถนัดเฉพาะทางในด้านรังสีวิทยากับความถนัดเฉพาะทางในด้านยูโรวิทยา มีความแตกต่างกัน

17. พยาบาลที่มีความถนัดเฉพาะทางในด้านยูโรวิทยากับความถนัดเฉพาะทางในด้านอื่นๆ มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 สถานภาพที่แตกต่างกันมีการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลกับการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปรอิสระและกลุ่มย่อย	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	F-test	Sig.
สถานภาพ				
โสด	46	3.49	0.375	0.69
สมรส	53	3.51		
หย่า/หม้าย	1	3.00		

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า ค่าสถิติ F-test เท่ากับ 0.375 และค่า Sig เท่ากับ 0.69 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีการชำระอยู่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่แตกต่างกันมีการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่แตกต่างกันมีการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
เอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่แตกต่างกันมีการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน
ในกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับงานกับการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน

ตัวแปรอิสระและกลุ่มย่อย	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	F-test	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน				
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	18	3.53	0.199	0.96
6-10ปี	45	3.45		
11-15ปี	23	3.52		
16-20ปี	10	3.54		
21-25 ปี	2	3.80		
26-30ปี	2	3.40		

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานโดยการวิเคราะห์
ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า ค่าสถิติ F-test เท่ากับ 0.199 และค่า Sig
เท่ากับ 0.96 ซึ่งมากกว่า 0.01 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร
ที่มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันมีการชำระอยู่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 อายุการทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ที่แตกต่างกันมีการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับงานกับการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุการทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้

ตัวแปรอิสระและกลุ่มย่อย	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	F-test	Sig.
อายุการทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้				
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	36	3.56	0.816	0.49
6-10ปี	37	3.39		
11-15ปี	24	3.53		
16-20ปี	3	3.80		
21-25 ปี	-	-		
26-30ปี	-	-		

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุการทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า ค่าสถิติ F-test เท่ากับ 0.816 และค่า Sig เท่ากับ 0.49 ซึ่งมากกว่า 0.01 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุการทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้แตกต่างกันมีการชำระอยู่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่โรงพยาบาลแห่งนี้ที่แตกต่างกันมีการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับงานกับการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่โรงพยาบาลแห่งนี้

ตัวแปรอิสระและกลุ่มย่อย	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	F-test	Sig.
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่โรงพยาบาลแห่งนี้				
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	4	2.95	1.633	0.17
10,001-20,000 บาท	3	3.00		
20,001-30,000 บาท	18	3.57		
30,001-40,000 บาท	68	3.51		
มากกว่า 40,000 บาท	7	3.66		

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่โรงพยาบาลแห่งนี้ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า ค่าสถิติ F-test เท่ากับ 1.633 และค่า Sig เท่ากับ 0.17 ซึ่งมากกว่า 0.01 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่โรงพยาบาลแห่งนี้แตกต่างกันมีการชำระอยู่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 สวัสดิการที่ได้รับจากโรงพยาบาลแห่งนี้แตกต่างกันมีการชำระอยู่
ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับงานกับการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสวัสดิการที่ได้รับจากโรงพยาบาล
แห่งนี้

ตัวแปรอิสระและกลุ่มย่อย	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	F-test	Sig.
สวัสดิการที่ได้รับจากโรงพยาบาลแห่งนี้				
ประกันชีวิต	2	3.02	1.000	0.44
ประกันสุขภาพ	10	3.10		
ประกันคุ้มครองชีวิต	24	3.24		
สิทธิรักษาพยาบาลฟรี/ราคาพิเศษ	78	3.78		
ค่าเดินทาง/รถรับส่ง	45	3.45		
ค่าอาหาร/อาหารกลางวันฟรี	74	3.74		
ลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง	94	3.94		
ลากิจโดยได้รับค่าจ้าง	97	3.17		
ลาพักร้อนโดยได้รับค่าจ้าง	89	3.31		
วันหยุดประจำสัปดาห์/วันหยุดนักขัตฤกษ์	83	3.37		
โดยได้รับค่าจ้าง				
เงินบำเหน็จ/บำนาญ	16	3.36		
กองทุนสะสม/สำรองเลี้ยงชีพ	63	3.48		
อื่นๆ	0	0.00		

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสวัสดิการที่ได้รับจากโรงพยาบาลแห่งนี้
โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า ค่าสถิติ F-test เท่ากับ 1.000
และค่า Sig เท่ากับ 0.44 ซึ่งมากกว่า 0.01 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร
ที่มีสวัสดิการที่ได้รับจากโรงพยาบาลแห่งนี้ที่โรงพยาบาลแห่งนี้แตกต่างกันมีการชำระอยู่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 จำนวนชั่วโมงทำงาน/สัปดาห์ที่โรงพยาบาลแห่งนี้แตกต่างกันมีการ
 ชำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับงานกับการชำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ
 ในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามจำนวนชั่วโมงทำงาน/สัปดาห์
 ที่โรงพยาบาลแห่งนี้

ตัวแปรอิสระและกลุ่มย่อย	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	F-test	Sig.
จำนวนชั่วโมงทำงาน/สัปดาห์ ที่โรงพยาบาลแห่งนี้				
40 ชั่วโมงหรือน้อยกว่า	3	3.00	1.281	0.28
41-50 ชั่วโมง	34	3.39		
51-60 ชั่วโมง	45	3.59		
61-70 ชั่วโมง	16	3.59		
71 ชั่วโมงขึ้นไป	2	3.20		

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการชำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ
 ในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามจำนวนชั่วโมงทำงาน/สัปดาห์ที่โรงพยาบาล
 แห่งนี้โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า ค่าสถิติ F-test เท่ากับ
 1.281 และค่า Sig เท่ากับ 0.28 ซึ่งมากกว่า 0.01 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน
 ในกรุงเทพมหานคร ที่มีจำนวนชั่วโมงทำงาน/สัปดาห์ที่โรงพยาบาลแห่งนี้แตกต่างกันมีการชำรงอยู่
 ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6 จำนวนวันหยุด/สัปดาห์แตกต่างกันมีการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับงานกับการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามจำนวนวันหยุด/สัปดาห์

ตัวแปรอิสระและกลุ่มย่อย	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	F-test	Sig.
จำนวนวันหยุด/สัปดาห์				
น้อยกว่า 1 วัน	1	2.80	1.993	0.12
1 วัน	22	3.50		
2 วัน	73	3.54		
3 วันขึ้นไป	4	2.90		

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามจำนวนวันหยุด/สัปดาห์ โดยการวิเคราะห์
ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า ค่าสถิติ F-test เท่ากับ 1.993 และค่า Sig
เท่ากับ 0.12 ซึ่งมากกว่า 0.01 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร
ที่มีจำนวนวันหยุด/สัปดาห์ แตกต่างกันมีการชำระอยู่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.7 ขนาดโรงพยาบาลที่แตกต่างกันมีการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับงานกับการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงพยาบาล

ตัวแปรอิสระและกลุ่มย่อย	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	F-test	Sig.
ขนาดโรงพยาบาล				
50-99 เตียง	1	2.80	0.794	0.46
100-199เตียง	31	3.54		
มากกว่า 200 เตียง	68	3.48		

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงพยาบาลโดยการวิเคราะห์
ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า ค่าสถิติ F-test เท่ากับ 0.794 และค่า Sig
เท่ากับ 0.46 ซึ่งมากกว่า 0.01 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร
ที่มีขนาดโรงพยาบาล แตกต่างกันมีการชำระอยู่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยองค์การ มีความสัมพันธ์กับการดำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

H_0 : ปัจจัยองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับการดำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
เอกชนในกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยองค์การ มีความสัมพันธ์กับการดำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
เอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการดำรงอยู่

ปัจจัยองค์การ	การดำรงอยู่		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านระบบบริหารงานภายใน	0.534*	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ด้านการติดต่อสื่อสาร	0.566*	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	0.647*	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
ด้านค่าตอบแทน	0.490*	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ด้านระบบการปฏิบัติงาน	0.591*	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ด้านการฝึกอบรม	0.604*	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการดำรงอยู่พบว่า ปัจจัยองค์การ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพมีความสัมพันธ์ต่อการดำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครในทิศทางเดียวกันระดับสูง ($r = 0.647$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยองค์การ ด้านการฝึกอบรม ($r = 0.601$) ด้านระบบการปฏิบัติงาน ($r = 0.591$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($r = 0.566$) ด้านระบบบริหารงานภายใน ($r = 0.534$) และด้านค่าตอบแทน ($r = 0.490$) มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะซึ่งได้เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามโดยมีผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะจำนวน 34 ท่าน สรุปผลการวิเคราะห์ดังแสดงตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ	จำนวนคน	ร้อยละ ของพยาบาล 100 คน
1. การปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	16	16.00
2. การเพิ่มสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้แก่ตัวพนักงานและครอบครัว	5	5.00
3. การกำหนดระบบการทำงานภายในองค์กรอย่างชัดเจน	1	1.00
4. การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน	1	1.00
5. ต้องการความมั่นคงในการทำงาน	2	2.00
6. ควรเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ	2	2.00
7. การจ่ายเงินโบนัสประจำปี	2	2.00
8. การปรับชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสมเพื่อไม่ให้กระทบต่อการใช้ชีวิตของพยาบาล	2	2.00
9. ควรเพิ่มเบี้ยขยันให้แก่พยาบาลในกรณีที่ไม่ได้ออกงาน	2	2.00
10. การจัดสรรหรือแบ่งหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจนเพื่อลดภาระงานที่มีมากเกินไป	1	1.00
รวม	34	34.00

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 34 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16 รองลงมาการเพิ่มสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้แก่ตัวพนักงานและครอบครัว จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการดำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับงาน และปัจจัยองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร (3) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับงาน และปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการดำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้อมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานเพื่อการวิเคราะห์หาความแตกต่าง และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปร สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความถนัดเฉพาะทางในด้านอายุรศาสตร์ และมีสถานภาพสมรส

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงานทั้งหมดเป็นเวลา 6-10 ปี อายุการทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ 6-10 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่โรงพยาบาลแห่งนี้ 30,001-40,000 บาทต่อเดือน และส่วนใหญ่

จะได้รับสวัสดิการลาจิจโดยได้รับค่าจ้าง จากโรงพยาบาลแห่งนี้ โดยมีจำนวนชั่วโมงการทำงาน 51-60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีจำนวนวันหยุด 2 วันต่อสัปดาห์ และขนาดโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่ มีจำนวนเตียงมากกว่า 200 เตียง

1.3 การวิเคราะห์ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยองค์การ

ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยองค์การในภาพรวมในระดับมาก สามารถสรุปในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1.3.1 ด้านระบบบริหารงานภายใน

ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยองค์การ ด้านระบบบริหารงานภายในในภาพรวม ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในระดับมากทุกข้อ คือผู้บังคับบัญชากำหนดนโยบายและระบบ ในการบริหารไว้อย่างชัดเจน รองลงมา สามารถปฏิบัติตามนโยบายขององค์การได้ และ ผู้บังคับบัญชา มีหลักการมอบหมายและกระจายงานให้กับพนักงานอย่างยุติธรรม

1.3.2 ด้านการติดต่อสื่อสาร

ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสารในภาพรวม ในระดับมาก ซึ่งให้ความสำคัญในระดับมากทุกข้อ คือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และมี การร้องขอความช่วยเหลือ จะมีผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ รองลงมา การทำงาน ภายในองค์การ จะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ และ งานจำเป็นต้องติดต่อประสานงาน กับฝ่ายอื่นๆ ในองค์การอยู่เสมอ

1.3.3 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยองค์การ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพในภาพรวม ในระดับมาก ซึ่งให้ความสำคัญในระดับมากทุกข้อ คือลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ได้ทำความดี ความชอบ เพื่อการเพิ่มเงินเดือนให้สูงขึ้น รองลงมา หัวหน้ามีความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ และ งานที่ทำอยู่มีความก้าวหน้าเท่าเทียมตำแหน่งอื่น

1.3.4 ด้านค่าตอบแทน

ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยองค์การ ด้านค่าตอบแทนในภาพรวมในระดับมาก ซึ่งให้ความสำคัญในระดับมากทุกข้อ คือนับแต่ที่ทำงานกับองค์การมา ได้ใช้ประโยชน์จากระบบ สวัสดิการอยู่เสมอ รองลงมา เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม กับความรู้ และความสามารถ และ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว

1.3.5 ด้านระบบการปฏิบัติงาน

ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยองค์การ ด้านระบบการปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับมาก ซึ่งให้ความสำคัญในระดับมากทุกข้อ คืองานที่ทำอยู่มีความท้าทาย รองลงมา งานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และการแบ่งงานในแผนกมีความชัดเจน

1.3.6 ด้านการฝึกอบรม

ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยองค์การ ด้านการฝึกอบรมในภาพรวมในระดับมาก ซึ่งให้ความสำคัญในระดับมากทุกข้อ คือได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงาน รองลงมา การทำงานที่โรงพยาบาลนี้ ทำให้ฉันได้พัฒนาทักษะและความสามารถ และ ผู้บริหารมักจะสอนและให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

1.4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงอยู่

ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงอยู่ในภาพรวมในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ คือ ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลนี้ไปเรื่อยๆ จนกว่าจะเกษียณอายุ รองลงมา ยังคงปฏิบัติงานที่นี่เพราะโรงพยาบาล ควรค่าแก่การร่วมงานด้วย และไม่คิดเปลี่ยนงานหรือรับตำแหน่งงานที่โรงพยาบาลอื่น

1.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1.5.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการดำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกันมีการดำรงอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความถนัดเฉพาะทางแตกต่างกันมีการดำรงอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.5.2 ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่แตกต่างกันมีการดำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับงานที่แตกต่างกันมีการดำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน สรุปปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.5.3 ปัจจัยองค์การ มีความสัมพันธ์กับการดำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบพบว่าปัจจัยองค์การ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพมีความสัมพันธ์ต่อการดำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครในระดับสูง ส่วนปัจจัยองค์การ ด้านการฝึกอบรม ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านระบบบริหารงานภายใน และ ด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีการดำรงอยู่ในภาพรวมในระดับมาก เนื่องจากค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมถึงความก้าวหน้าต่างๆ ที่โรงพยาบาลมิให้แก่พยาบาลนั้นมีเพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฎิมา สุคันธนาค (2561) ศึกษาปัจจัยการดำรงรักษาที่มีผลต่อการคงอยู่ของคนเก่งใน บจก. วิทยุการบินแห่งประเทศไทย พบว่า ภาพรวมของการคงอยู่ในองค์กรของคนเก่งอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนา บุญทอง (2559) ศึกษา กลยุทธ์การพัฒนาและธำรงรักษาพยาบาลไว้ในวิชาชีพ เนื่องจากการขาดแคลนพยาบาลเป็นปัญหาของระบบสุขภาพทั่วโลกรวมทั้งประเทศไทยด้วย การธำรงรักษาพยาบาลไว้ในวิชาชีพให้นานที่สุดเป็นสิ่งที่จะต้องคำนึงถึง สอดคล้องกับแนวคิดของ ประไพวรรณ สัมมาทิตฺธิ (2552, น. 20) การรักษาคคนเก่งที่มีอยู่ในองค์กรให้อยู่กับองค์กรนานที่สุดเท่าที่องค์กรต้องการ การให้คนเก่งมีความจงรักภักดีและยึดมั่นต่อองค์กรนั้น นับว่าเป็นงานที่มีความท้าทายและยากกว่าการรักษาพนักงานทั่วไปไว้กับองค์กร การรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กรจึงนับว่าเป็นงานที่ท้าทายและมีความสามารถต่อองค์กร ที่ต้องบริหารจัดการคนเก่งไม่ว่าจะเป็นการดึงดูด ค้นหา พัฒนา และรักษาคคนเก่งให้อยู่กับองค์กรนั้น ถือเป็นหน้าที่สำคัญของทุกฝ่ายงานที่ต้องร่วมมือกัน เพื่อให้การบริหารจัดการคนเก่งเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธุ์เทพ ลดาบรรณ (2558) ศึกษา ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงาน ในบริษัท เค้น โซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง ผลการวิจัยพบว่า ระดับการธำรงรักษาพนักงานในบริษัท เค้น โซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงอยู่แตกต่างกัน เนื่องจากเพศหญิงจะไม่ค่อยแสวงหางานใหม่ในขณะที่เพศชายมักจะไม่นค่อยเปลี่ยนงาน ส่วนผู้ที่มีความถนัดเฉพาะทางที่สามารถทำงานได้หลากหลายย่อมเลือกองค์กรได้หลากหลายมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฎิมา สุคันธนาค (2561) ศึกษา

ปัจจัยการชำระรักษาที่มีผลต่อการคงอยู่ของคนเก่งใน บจก. วิทยุการบินแห่งประเทศไทยพบว่า เพศชายมีการคงอยู่ด้านจิตใจมากกว่าเพศหญิง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชีวา ลีวิทยา (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษาบุคลากร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีเพศแตกต่างกัน มีความเห็นต่อการชำระรักษาบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน

2.3 ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีอายุงานมากจะไม่เปลี่ยนสายงานหรือเปลี่ยนงาน ขณะที่สวัสดิการที่ได้รับจากโรงพยาบาลส่วนใหญ่จะมีสวัสดิการที่เหมือนกัน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฎิมา สุคันธนาค (2561) ศึกษาปัจจัยการชำระรักษาที่มีผลต่อการคงอยู่ของคนเก่งใน บจก. วิทยุการบินแห่งประเทศไทยพบว่า รายได้ไม่มีผลต่อการคงอยู่ของคนเก่งใน บจก. วิทยุการบินแห่งประเทศไทย แนวคิดของ ประไพวรรณ สัมมาทิตฐิ (2552, น. 20) กล่าวว่า หากรัฐไม่ยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนก็จะทำให้คนเก่งเหล่านั้นออกจากองค์กร โดยการจ่ายค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพนั้น ควรจ่ายให้มีความแตกต่างกันระหว่างคนเก่งที่มีผลการปฏิบัติงาน และมีความสามารถสูงกว่าบุคคลทั่วไป

2.4 ปัจจัยองค์กร ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านการฝึกอบรม ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านระบบบริหารงานภายใน และ ด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ต่อการชำระอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากแต่ละปัจจัยจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานกับองค์กร มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งหากองค์กรใดที่ไม่สามารถตอบสนองหรือให้ความสำคัญกับพนักงานน้อยเกินไปย่อมส่งผลให้พนักงานลาออก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชีวา ลีวิทยา (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษาบุคลากร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยด้านส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพงษ์ สุนทรวัฒนกิจ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในธุรกิจ Wedding Studio ในเขตกรุงเทพฯ พบว่า ปัจจัยผลตอบแทน หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา ลักษณะงาน การได้รับความยุติธรรมและความมีชื่อเสียงขององค์กร ส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้

3.1.1 ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม

- ในปัจจุบัน
- 1) การปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจ
 - 2) การเพิ่มสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้แก่ตัวพนักงานและครอบครัว
 - 3) การกำหนดระบบการทำงานภายในองค์กรอย่างชัดเจน
 - 4) การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน
 - 5) ต้องการความมั่นคงในการทำงาน
 - 6) ควรเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ
 - 7) การจ่ายเงินโบนัสประจำปี
 - 8) การปรับชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสมเพื่อไม่ให้กระทบต่อการใช้ชีวิตของพยาบาล
 - 9) ควรเพิ่มเบี้ยขยันให้แก่พยาบาลในกรณีที่ไม่มีการขาดสาย ลาป่วย
 - 10) การจัดสรรหรือแบ่งหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจนเพื่อลดภาระงานที่มีมากเกินไป

3.1.2 จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาขอเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

- 1) จากการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นต่อการดำรงอยู่ในภาพรวมในระดับมาก ดังนั้น องค์กรควรรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้ โดยการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรว่าการปฏิบัติงานกับองค์กรนั้นมีความมั่นคง
- 2) จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับงาน และปัจจัยองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ทำให้ทราบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงวัยทำงานที่มีครอบครัว โดยมีรายได้ต่อเดือนในระดับปานกลางคือ 30,001-40,000 บาทต่อเดือน และต้องการส่วนใหญ่มจะได้รับสวัสดิการลาภิจโดยได้รับค่าจ้าง อีกทั้งมีจำนวนชั่วโมงการทำงาน 51-60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และมีความคิดเห็นต่อปัจจัยองค์การในภาพรวมระดับมาก ดังนั้นองค์กรควรพิจารณาการกำหนดค่าตอบแทนให้แก่พยาบาลวิชาชีพอย่างเหมาะสมกับประสิทธิภาพการทำงานและการปรับอัตรา

คำตอบแบบอย่างต่อเนื่องทุกปี รวมถึงการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้เหมาะสมกับจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ค่อนข้างสูงต่อสัปดาห์

3) จากผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อการดำรงอยู่แตกต่างกัน ดังนั้นองค์การควรให้ความสำคัญต่อบุคลากรทุกเพศ โดยไม่แบ่งแยกเพื่อให้เกิดความยุติธรรมในองค์การและเป็นผลดีที่จะทำให้บุคลากรนั้นรักและปฏิบัติงานกับองค์การ

4) ปัจจัยองค์การ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านการฝึกอบรม ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านระบบบริหารงานภายใน และ ด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังนั้นองค์การควรมีการกำหนดกรอบการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันเพื่อลดความเครียดในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมทั้งจากภายในและภายนอกองค์การเพื่อเป็นการเปิดกว้างในด้านความรู้ที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อให้ผู้ที่สนใจทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

3.2.1 จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณที่ได้รับข้อมูลในระดับหนึ่ง การวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบการศึกษา ซึ่งจะได้รายละเอียดในเชิงลึกมากขึ้น

3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในเขตพื้นที่อื่น เพื่อเปรียบเทียบการดำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ และเป็นแนวทางให้แก่โรงพยาบาลเอกชนจัดทำแผนหรือแนวทางการธำรงรักษาพยาบาลต่อไป

3.2.3 เนื่องจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพค่อนข้างมีความเครียด ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นข้อมูลให้แก่โรงพยาบาลในการกำหนดนโยบายเพื่อลดความเครียดในการทำงานและเสริมสร้างความสุขในการทำงาน

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กัลพฤกษ์ พลศรีและคณะ. (2554). ความต้องการด้านการอบรมอาชีพระยะสั้นของเยาวชนใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้. งานวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากงบประมาณ เงินรายได้ สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เกษทิพย์ ปลื้มวงษ์. (2557). การบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์, 4(2), 127-139.
- จิตติมา อัครชิตพิงษ์. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ใน เอกสารประกอบการสอนวิชาการ พัฒนาการทรัพยากรมนุษย์. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เจษฎา นกน้อย. (2559). การสื่อสารภายในองค์กร: แนวคิด ทฤษฎี และการประยุกต์ใช้. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐภา กรීหิรัญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- ทัศนาศ บุณยทอง. (2559). กลยุทธ์การพัฒนาและธำรงรักษาพยาบาลไว้ในวิชาชีพ. วารสารการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ไทย, 3(2), 15-24.
- ธีรภัทร ขัติยะหล้า. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรขององค์กรการบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมือง ลำพูน. (การค้นคว้าอิสระปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- บุญเอื้อ โจว. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ศึกษากรณีวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล. (ภาคานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- บุศยรินทร์ ธนทรวินันต์. (2555). ปัจจัยค่าจ้างและสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรายวัน กรณีศึกษา บริษัท วิลสันอาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เบญจวรรณ ชูวงศ์วาลย์. (2555). การประเมินผลการอบรมของลูกค้าธนาคารพัฒนาวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- ปฎิมา สุกันธนาค. (2561). ศึกษาปัจจัยการชำระรักษาที่มีผลต่อการคงอยู่ของคนเก่งใน บจก. วิทยุการบินแห่งประเทศไทย. *วารสารศรีนครินทร์วิโรฒวิจัยและพัฒนา*, 10(19), 71-87.
- ประคัลภ์ ปันตพหลังกูร. (2551). *การว่าจ้างและรักษาบุคลากร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ประไพวรรณ สัมมาทิตติ. (2552). *การบริหารจัดการคนเก่ง กรณีศึกษา ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด (ไทย) จำกัด(มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พันธุ์เทพ ลดาบรรณ. (2558). ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง. *วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม*, 14(3), 538-545.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พิมพ์ภา แซ่ฉั่ว. (2553). *ความก้าวหน้าในงาน ความมีอิสระในงาน ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่دينจังหวัดในเขตชายฝั่งทะเลอันดามัน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพมหานคร.
- มารยาท โยทองยศ. (2557). *การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม.
- รวีวรรณ เล็กวิสัย. (2548). *บทบาทหน้าที่และการปฏิบัติงานของพยาบาล*. ค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2562. จาก <http://www.srisangworn.go.th/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=215>
- วัลลภา โขมพัตร. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้คงอยู่กับองค์การอย่างยั่งยืน: กรณีศึกษา พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังอำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ และคณะ. (2545). *การปฏิรูประบบสุขภาพ การดูแลสุขภาพในระดับปฐมภูมิ*. เอกสารการประชุมวันที่ 19 กันยายน 2544. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วิเชียร วิทยอดม. (2552). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพมหานคร: ธนรัชการพิมพ์.
- วิรัช สวณวงศ์วาน. (2554). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร:
เพียร์สันเอดดูเคชั่น อิน โด ไชน่า.
- ศิรินรินทร์ ปัญญาพูนตระกูล. (2554). *การฝึกอบรม*. ค้นเมื่อ 9 กันยายน 2562.
จาก <https://www.gotoknow.org/posts/397821>
- ศิริพงษ์ สุนทรวัฒนกิจ. (2554). *ปัจจัยที่จะส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์การ
ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในธุรกิจ Wedding Studio ในเขตกรุงเทพฯ.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.*
- สมคิด บางโม. (2552). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: วิทยพัฒน์.
- สมสมัย สุธีรสานต์. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก โอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ
ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์. วารสารพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 20(2), 145-159.*
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2555). *การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร:
จี.พี. ไชเบอร์พริ้นท์.
- สุชีวา ลีวิทยา. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษาบุคลากร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาค. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.*
- เสกสรรค์ เมฆไตรรัตน์. (2550). *การศึกษาการชำระรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูง โดยใช้กลยุทธ์
การบริหารค่าตอบแทน กรณีศึกษา บริษัท เอฟเอ็มพี กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด
บริษัท ไฮที (ไทยแลนด์) จำกัด. (งานนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.*
- อนิวัช แก้วจางงค์. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อนุพงษ์ หมั่นชัยยะ. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการชำระรักษาบุคลากรระดับปฏิบัติการ
ของโรงแรม ในฝั่งทะเลอันดามัน: กรณีศึกษาโรงแรม 4 ดาว ในจังหวัดภูเก็ต.
วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 14(1), 356-369.*

- อลิสา สุคนธ์รัตน์. (2542). *โอกาสในการสูญเสียกำลังคนของพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Eberly, M. B. (2008). 5 Turnover and Retention Research: A Glance at the Past, a Closer Review of the Present, and a Venture into the Future. *The Academy of Management Annals*, 2, 231-274.
- Das, B. L., & Baruah, M. (2013). Employee retention: A review of literature. *Journal of Business and Management*, 14(2), 08-16.
- Ingrid L. Potgieter. (2017). Self-esteem, employability attributes, and retention factors of employees within the financial sector. *Journal of Psychology in Africa*, 27(5), 393-399.
- Janssen, Jonge and Bakker. (1999). Determinants of intrinsic from PSY 357 at University of Texas. *Journal of Advanced Nursing*, 29(6), 1360-1369.
- Michelle De Sousa Sabbagha. (2018). Predicting staff retention from employee motivation and job satisfaction. *Journal of Psychology in Africa*, 28(2), 136-140.
- Shafiq Shahrudi. (2018). *Employee Engagement Determinants and Employee Retention: A Study Among Generation Y Employees in Malaysia*. Proceedings of the 2nd Advances in Business Research International Conference, 315-324.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำรงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ข้อมูลในแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณในความร่วมมือ ท่านผู้ตอบแบบสอบถามที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง และเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี 25-35 ปี 36-45 ปี
 46-55 ปี 56-60 ปี 61 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี ปริญญาโท
 ปริญญาเอก ประกาศนียบัตรบัณฑิต
 ประกาศนียบัตรชั้นสูง อนุมัติบัตรผู้เชี่ยวชาญ
 วุฒิบัตรผู้เชี่ยวชาญ วุฒิบัตรผู้เชี่ยวชาญ อนุสาขา
 อื่นๆ(ระบุ).....

4. ความถนัดเฉพาะทาง

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> เวชปฏิบัติทั่วไป | <input type="checkbox"/> สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา | <input type="checkbox"/> ศัลยศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> อายุรศาสตร์ | <input type="checkbox"/> กุมารเวชศาสตร์ | <input type="checkbox"/> วิสัญญีวิทยา |
| <input type="checkbox"/> ตจวิทยา | <input type="checkbox"/> เวชศาสตร์ฉุกเฉิน | <input type="checkbox"/> เวชศาสตร์ครอบครัว |
| <input type="checkbox"/> ประสาทวิทยา | <input type="checkbox"/> จักษุวิทยา | <input type="checkbox"/> ออร์โธปิดิกส์ |
| <input type="checkbox"/> โสต ศอ นาสิกวิทยา | <input type="checkbox"/> พยาธิวิทยา | <input type="checkbox"/> เวชศาสตร์ฟื้นฟู |
| <input type="checkbox"/> เวชศาสตร์ป้องกัน | <input type="checkbox"/> จิตเวชศาสตร์ | <input type="checkbox"/> รังสีวิทยา |
| <input type="checkbox"/> ยูโรวิทยา | <input type="checkbox"/> อื่นๆ(ระบุ)..... | |

5. สถานภาพ

- | | | |
|------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> โสด | <input type="checkbox"/> สมรส | <input type="checkbox"/> หย่า/หม้าย |
|------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง และเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

6. ประสบการณ์ทำงานทั้งหมด

- | | | |
|--|-----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี | <input type="checkbox"/> 6-10 ปี | <input type="checkbox"/> 11-15 ปี |
| <input type="checkbox"/> 16-20 ปี | <input type="checkbox"/> 21-25 ปี | <input type="checkbox"/> 26-30 ปี |
| <input type="checkbox"/> 31 ปีขึ้นไป | | |

7. อายุการทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้

- | | | |
|--|-----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี | <input type="checkbox"/> 6-10 ปี | <input type="checkbox"/> 11-15 ปี |
| <input type="checkbox"/> 16-20 ปี | <input type="checkbox"/> 21-25 ปี | <input type="checkbox"/> 26-30 ปี |
| <input type="checkbox"/> 31 ปีขึ้นไป | | |

8. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่โรงพยาบาลแห่งนี้

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท | <input type="checkbox"/> 10,001-20,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 20,001-30,000 บาท | <input type="checkbox"/> 30,001-40,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 40,000 บาท | |

9. สวัสดิการที่ได้รับจากโรงพยาบาลแห่งนี้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ประกันชีวิต | <input type="checkbox"/> ประกันสุขภาพ |
| <input type="checkbox"/> ประกันคุ้มครองชีวิต | <input type="checkbox"/> สิทธิรักษาพยาบาลฟรี/ราคาพิเศษ |
| <input type="checkbox"/> เงินบำเหน็จ/บำนาญ | <input type="checkbox"/> กองทุนสะสม/สำรองเลี้ยงชีพ |
| <input type="checkbox"/> ค่าเดินทาง/รถรับส่ง | <input type="checkbox"/> ค่าอาหาร/อาหารกลางวันฟรี |
| <input type="checkbox"/> ลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง | <input type="checkbox"/> ลาภิจโดยได้รับค่าจ้าง |
| <input type="checkbox"/> ลาพักร้อน โดยได้รับค่าจ้าง | |
| <input type="checkbox"/> วันหยุดประจำสัปดาห์/วันหยุดนักขัตฤกษ์โดยได้รับค่าจ้าง | |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ (เช่น เงินช่วยเหลือต่างๆ)..... | |
| <input type="checkbox"/> ไม่มีที่กล่าวมาข้างต้น | |

10. จำนวนชั่วโมงทำงาน/สัปดาห์ที่โรงพยาบาลแห่งนี้

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 40 ชั่วโมงหรือน้อยกว่า | <input type="checkbox"/> 41-50 ชั่วโมง |
| <input type="checkbox"/> 51-60 ชั่วโมง | <input type="checkbox"/> 61-70 ชั่วโมง |
| <input type="checkbox"/> 71 ชั่วโมงขึ้นไป | |

11. จำนวนวันหยุด/สัปดาห์

- | | |
|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 1 วัน | <input type="checkbox"/> 1 วัน |
| <input type="checkbox"/> 2 วัน | <input type="checkbox"/> 3 วันขึ้นไป |

12. ขนาดโรงพยาบาล

- | | | |
|--------------------------------------|--|--|
| <input type="checkbox"/> 50-99 เตียง | <input type="checkbox"/> 100-199 เตียง | <input type="checkbox"/> มากกว่า 200 เตียง |
|--------------------------------------|--|--|

ตอนที่ 3 ปัจจัยองค์การ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดย

ระดับ	5	หมายถึง	มีความสำคัญมากที่สุด
ระดับ	4	หมายถึง	มีความสำคัญมาก
ระดับ	3	หมายถึง	มีความสำคัญปานกลาง
ระดับ	2	หมายถึง	มีความสำคัญน้อย
ระดับ	1	หมายถึง	มีความสำคัญน้อยที่สุด

ปัจจัยองค์การ	ระดับความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
ระบบบริหารงานภายใน					
13. ท่านสามารถปฏิบัติตามนโยบายขององค์การได้					
14. ผู้บังคับบัญชากำหนดนโยบายและระบบในการบริหารไว้อย่างชัดเจน					
15. ผู้บังคับบัญชามีหลักการมอบหมายและกระจายงานให้กับพนักงานอย่างยุติธรรม					
16. โรงพยาบาล/องค์การมีการจัดระบบบริหารงานไว้อย่างชัดเจนและแน่นอน					
การติดต่อสื่อสาร					
17. การทำงานภายในองค์การของท่าน จะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ					
18. เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และมีการร้องขอความช่วยเหลือ จะมีผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ					
19. งานของท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆในองค์การอยู่เสมอ					
20. ท่านสามารถพูดคุยเพื่อความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น					
ความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
21. งานที่ท่านอยู่มีความก้าวหน้าเท่าเทียมตำแหน่งอื่น					
22. หัวหน้ามีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบของท่าน					

ปัจจัยองค์การ	ระดับความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
23. ลักษณะงานที่ทำเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำความดีความชอบ เพื่อการเพิ่มเงินเดือนให้สูงขึ้น					
24. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อทำงานในโรงพยาบาล/องค์กรนี้นาน					
ค่าตอบแทน					
25. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม กับความรู้และความสามารถของท่าน					
26. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว					
27. นับแต่ที่ท่านทำงานกับองค์กรมา ท่านได้ใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการอยู่เสมอ					
28. ท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ					
ระบบการปฏิบัติงาน					
29. การแบ่งงานในแผนกของท่านมีความชัดเจน					
30. งานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทาย					
31. งานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
การฝึกอบรม					
32. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงาน					
33. ผู้บริหารมักจะสอนและให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ในการปฏิบัติงาน					
34. โรงพยาบาลส่งเสริมให้ทบทวนกระบวนการรักษาและเสนอแนะแนวทางพัฒนาเพื่อให้การรักษาดีขึ้น					
35. การทำงานที่โรงพยาบาลนี้ ทำให้ฉันได้พัฒนาทักษะและความสามารถ					

ตอนที่ 4 การชำระอยู่ (Retention)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงช่องที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดย

- 5 = เห็นด้วยอย่างมาก (strong agree)
 4 = เห็นด้วย (agree)
 3 = เฉยๆ (undecided)
 2 = ไม่เห็นด้วย (disagree)
 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างมาก (strongly disagree)

การชำระอยู่	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
36. ท่านยังคงปฏิบัติงานที่นี่เพราะโรงพยาบาล ควรค่าแก่การร่วมงานด้วย					
37. ใน 3 ปี จากนี้ ท่านมีแนวโน้มจะปฏิบัติงานอยู่ที่โรงพยาบาลแห่งนี้					
38. ท่านจะปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลนี้ไปเรื่อยๆ จนกว่าจะเกษียณอายุ					
39. ท่านไม่เคยคิดจะลาออกจากโรงพยาบาลนี้					
40. ท่านไม่คิดเปลี่ยนงานหรือรับตำแหน่งงานที่โรงพยาบาลอื่น					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

ขอให้ท่านเสนอแนะว่าโรงพยาบาลของท่าน ควรจะมีการบริหารจัดการในด้านใดบ้างที่จะส่งผลให้ท่านอยากทำงานต่อในโรงพยาบาลแห่งนี้

.....

.....

.....

.....

.....

กราบขอบพระคุณสำหรับความอนุเคราะห์ที่ให้ข้อมูลทั้งหมดนี้

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวศิริรัตน์ ศิริสมานจิตติกุล
วัน เดือน ปีเกิด	19 กันยายน 2520
สถานที่เกิด	จังหวัดนครราชสีมา
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรีพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต
สถานที่ทำงาน	Word Medical Hospital
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพ

