

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว  
โรงพยาบาลสมุทรสาคร

นางนันทน์ภัท รัชสาสุข



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2556

**The Relationships Between Selected Personal Factors, Work Environment,  
and Intention to Stay in work of Temporary Professional Nurses  
at Samutsakhon Hospital**

**Mrs. Nannapat Raksasook**

An Independent study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Nursing Science in Nursing Administration

School of Nursing

Sukhothai Thammathirat Open University

2013

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลสภาพแวดล้อม ในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสมุทรสาคร
ชื่อและนามสกุล	นางนันทน์ภัส วัฒนาสุข
แขนงวิชา	การบริหารการพยาบาล
สาขาวิชา	พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไว

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2556

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

*นางนันทน์ภัส วัฒนาสุข*

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไว)

*เรณูการ์ ทองคำรอด*

กรรมการ

(อาจารย์ ดร. เรณูการ์ ทองคำรอด)

*อรุณ*

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว  
โรงพยาบาลสมุทรสาคร

**ผู้ศึกษา** นางนันทน์ภัส รักษาสุข รหัสนักศึกษา 2545100345 **ปริญญา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
(การบริหารการพยาบาล) **อาจารย์ที่ปรึกษา** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย  
**ปีการศึกษา** 2556

### บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ  
ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสมุทรสาคร  
(2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรรสภาพแวดล้อมในการทำงานและความ  
ตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสมุทรสาคร

กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพตำแหน่งอัตราจ้างชั่วคราวระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาล  
สมุทรสาคร จำนวน 111 คนที่ได้รับการคัดเลือกจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการ  
วิจัยประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ  
แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานผู้วิจัยได้แปลและ  
ดัดแปลงมาจาก The Revised Nursing Work Index: (NWI-R) ของ Aiken & Patrician (2000) และ  
แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงานที่ผู้วิจัยแปลและดัดแปลงมาจาก McCain's Intent to Stay Scale  
ของ McCloskey (1990) ซึ่งแบบสอบถามทั้งสองได้ผ่านการตรวจสอบค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาได้  
ค่าเท่ากับ 0.88 และ 0.90 ตามลำดับ ค่าความเที่ยงของเครื่องมือได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค  
0.91 และ 0.83 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน สถิติไคร้สแควร์และสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวมี  
คุณลักษณะเด่นในการทำงานที่ดี มีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน  
รายได้และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ** ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ  
อัตราจ้างชั่วคราว

**Independent Study title:** The Relationships Between Selected Personal Factors, Work Environment, and Intention to Stay in work of Temporary Professional Nurses at Samutsakhon Hospital

**Author:** Mrs. Nannapat Raksasook; **ID:** 2545100345;

**Degree:** Master of Nursing Science (Nursing Administration);

**Independent Study advisor:** Dr. Premruetai Noimuenwai, Assistant Professor;

**Academic year:** 2013

### **Abstract**

The purposes of this descriptive correlational research were: (1) to study work environment and the intention to stay in work of temporary professional nurses at Samutsakhon Hospital and (2) to examine relationships between selected personal factors, work environment, and intention to stay in work of temporary professional nurses at Samutsakhon Hospital.

The samples derived from simple random sampling included 111 temporary professional nurses. The research instruments included three parts: personal data, the Revised Nursing Work Index (NWI-R), and the McCain's Intent to Stay Scale. The NWI-R (Aiken & Patrician 2000) and the Intent to Stay Scale (McCloskey 1990) were translated into Thai. Both questionnaires were examined for content validity and reliability. The content validity of the NWI-R (Thai) and the Intent to Stay Scale (Thai) were 0.88 and 0.90 respectively. Cronbach's alpha reliability coefficients of the NWI-R (Thai) and the Intent to Stay Scale (Thai) were 0.91 and 0.83 respectively. Data were analyzed by using frequency, mean, percentage, standard deviation, chi-square test, and Pearson product moment correlation coefficient.

The research findings were as follows. 1) The temporary professional nurses rated their work environment at the good level, and they rated their intention to stay in their work at the moderate level. 2) There were significantly positive correlation between income, work environment, and intention to stay in work of temporary professional nurses ( $p < .05$ ).

**Keywords:** Personal Factors, Work Environment, The Intent to Stay, Temporary Professional Nurses

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสำเร็จเป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมั่นไวย สาขาพยาบาลศาสตรมหาวิทาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำและติดตามการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร. เรณูการ์ ทองคำรอด ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นอาจารย์สอบ การศึกษาค้นคว้าอิสระและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ในครั้งนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญทิพย์ สิริธรรังศรี รองศาสตราจารย์ประจำ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช และ ดร. มยุรี กมลบุตร รองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสมุทรสาคร ที่ได้กรุณาตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมุทรสาคร หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลและ พยาบาลวิชาชีพพัชราจ่างชั่วคราวโรงพยาบาลสมุทรสาครและโรงพยาบาลสมุทรสงคราม ตลอดจนผู้ที่ เกี่ยวข้องที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ เจ้าหน้าที่สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อนักศึกษาร่วมรุ่น และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำ การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ทุกท่าน ที่ได้กรุณาสันนิษฐานช่วยเหลือและให้กำลังใจมาตลอด

นันทน์ภัส รักษาสุข

ธันวาคม 2556

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	4
สมมุติฐานการวิจัย .....	7
ขอบเขตการวิจัย .....	7
ตัวแปรที่ศึกษา .....	7
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย .....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย .....	10
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	11
สภาพแวดล้อมในการทำงาน .....	12
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน .....	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	49
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	63
ลักษณะของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	63
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	67
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	67
การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างและส่งคณะกรรมการจริยธรรม .....	69
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	70
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล .....	71
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน .....	72

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงาน .....	84
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรรสภาพแวดล้อมใน การทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน .....	86
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	91
สรุปการวิจัย .....	91
อภิปรายผล .....	95
ข้อเสนอแนะ .....	99
ข้อจำกัดที่พบในงานวิจัย .....	102
บรรณานุกรม .....	104
ภาคผนวก .....	113
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ .....	114
ข จริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์ .....	120
ค หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย .....	122
ง วิเคราะห์ข้อมูล .....	129
จ แบบสอบถาม .....	133
ประวัติผู้ศึกษา .....	142



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการดึงดูใจให้พยาบาลคงอยู่ในองค์กรพยาบาล .....	47
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (n=111) .....	71
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกรายด้าน โดยรวม (n=111) .....	73
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์และพยาบาลในการปฏิบัติงานจำแนกรายข้อและ โดยรวม (n=111).....	74
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านภาวะผู้นำทางการพยาบาลในการปกครองตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพจำแนก รายข้อและ โดยรวม (n=111) .....	75
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านมีอิสระในวิชาชีพพยาบาลจำแนกรายข้อและ โดยรวม (n=111) .....	77
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสในการศึกษาต่อและความก้าวหน้าในวิชาชีพจำแนกรายข้อและ โดยรวม (n=111) .....	78
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการสนับสนุนขององค์กรในการบริหารจัดการทางการพยาบาลจำแนกรายข้อ และ โดยรวม (n=111) .....	80
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโครงสร้างและการบริหารทางการพยาบาลจำแนกรายข้อและ โดยรวม (n=111) .....	81
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสามารถในการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้เกิดการปฏิบัติการพยาบาล ที่ดีจำแนกรายข้อและ โดยรวม (n=111) .....	83
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำแนกรายด้านและ โดยรวม (n=111) .....	85

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรรกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลสมุทรสาคร.....	87
ตารางที่ 4.12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลสมุทรสาคร.....	87
ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ใน งานโดยใช้ชุดข้อมูลเดิมกับชุดข้อมูลที่ได้รับการแปลงข้อมูล.....	89



## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา..... 6



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

การขาดแคลนพยาบาลเป็นปัญหาสำคัญของระบบบริการสุขภาพ เนื่องด้วยพยาบาลเป็นกำลังคนหลักในระบบบริการสุขภาพที่มีบทบาทในการให้บริการพยาบาลแก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพทั่วถึงและเสมอภาค ในปัจจุบันความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ในขณะที่ภาครัฐมีข้อจำกัดในการจ้างงานทำให้ไม่สามารถรักษากำลังคนพยาบาลไว้ในระบบบริการสุขภาพได้ (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงวงศ์ 2555: 6) การขาดแคลนพยาบาลในกระทรวงสาธารณสุข และโรงพยาบาลอื่นในภาครัฐรุนแรงมากขึ้นจากการดำเนินนโยบายการจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นมา รวมทั้งการไม่มีตำแหน่งบรรจุให้แก่พยาบาลจบใหม่ทำให้พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ที่ปฏิบัติงานในระบบภาครัฐส่วนใหญ่ต้องทำงานในตำแหน่งลูกจ้างอัตราจ้างชั่วคราว หรือเกิดการลาออกหลังจากปฏิบัติงานไม่นานจึงเกิดการขาดแคลนพยาบาล ซึ่งทำให้พยาบาลผู้ที่อยู่ในระบบต้องทำงานหนักขึ้น เสี่ยงต่อความผิดพลาดและการฟ้องร้อง ประกอบกับการที่ต้องฝึกพยาบาลใหม่ทำให้พยาบาลมีความเครียดเพิ่มขึ้น มีความพึงพอใจในงานลดลง และส่งผลกระทบต่อองค์กรพยาบาลที่จะขาดแคลนพยาบาลที่มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน (Pooyan et al., 1990 อ้างถึงใน จินตนา วรรณรัตน์ 2551)

การสูญเสียพยาบาลออกจากระบบบริการสุขภาพมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น พยาบาลยังมีอัตราการโอดงานสูงซึ่งส่งเสริมให้เกิดการลาออกจากการเพิ่มขึ้น นอกจากนี้การที่รัฐบาลมีนโยบายเปิดโอกาสให้พยาบาลอาวุโสส่วนหนึ่งสามารถเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนเวลา ทำให้จำนวนพยาบาลระดับปฏิบัติการลดลงและพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการเป็นพี่เลี้ยงและสอนงานมีจำนวนลดลง ส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่มีภาระงานเพิ่มขึ้น (Colosi, 2002 อ้างถึงในบงกชพร ตั้งฉัตรชัย 2553) ซึ่งอาจมีผลทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลลดลงจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีการสูญเสียพยาบาลเนื่องจากการสูงอายุ และเกษียณอายุกว่าปีละ 2000 คน และมีการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพก่อนวัยอันควร โดยมีอัตราการสูญเสียร้อยละ 4.45 ต่อปี (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงวงศ์ 2555: 8) พยาบาลมีแนวโน้มที่จะลาออกจากวิชาชีพเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ปิยะ ปิยะวรรณศิริกุล 2553) พยาบาลในโรงพยาบาลต่างๆ

ทั้งของภาครัฐและเอกชนมีความคิดจะลาออกมากกว่าพยาบาลไม่คิดจะลาออก ซึ่งความคิดจะลาออก มีความสัมพันธ์ กับหลายปัจจัย ได้แก่ รายได้ สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ ภาระงาน การอยู่ เหว ปัญหาด้านสุขภาพ การยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหาร และการขาดความมั่นคงจากการ ถูกจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว (วิภาดา คุณาวิคติกุล และเรมวดี นันทสุภวัฒน์ 2541; อมร ทองรักษ์ 2548)

ปัจจุบันองค์การพยาบาลโดยทั่วไปมีประเด็นปัญหาการขาดแคลนพยาบาลและมีการ คงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพลดลง ผู้บริหารการพยาบาลจึงควรตระหนักในปัญหาดังกล่าว และ มีความเข้าใจถึงปัจจัยจูงใจที่ทำให้พยาบาลเกิดความต้องการคงอยู่ในงานไม่ต้องการไปปฏิบัติงาน ในหน่วยงานอื่นๆ รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ได้ถึงสิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นให้พยาบาลเกิดความเครียด ความเบื่อหน่ายซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (Graham & Shappard, 1990 อ้างถึงในละออ อริยกุลนิมิต 2546) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งต่างประเทศและ ในประเทศ พบว่าการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กับหลายปัจจัย ได้แก่ อายุ รายได้ (สุริย์ ท้าวคำ ลือ 2549) ลักษณะงาน (บงกชพร ตั้งฉัตรชัย 2553) ความก้าวหน้าในอาชีพ (ธัญพร กฤษณา 2550) และพฤติกรรมผู้นำ (กฤษณี ก้อนพิงค์ 2553)

โรงพยาบาลสมุทรสาครเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิจำนวน 509 เตียง มี 21 หอผู้ป่วย ใน มีวิสัยทัศน์เป็นที่หนึ่งด้านบริการสุขภาพ ให้บริการรักษาพยาบาลผู้ป่วยทั่วไปและผู้ป่วยโรค ชับซ้อน มีผู้ป่วยนอกเข้ารับบริการประมาณ 2,600 คนต่อวัน มีผู้ป่วยในประมาณ 500 คนต่อวัน อัตราการครองเตียง ร้อยละ 82.13 ซึ่งพบว่าในปี พ.ศ.2554 มีผู้เข้ารับบริการในแผนกผู้ป่วยนอก ประมาณ 6.7 - 6.9 แสนคน ผู้ป่วยสิทธิบัตรสุขภาพแห่งชาติปี พ.ศ. 2554 เท่ากับ 162,855 คน ผู้ป่วย สิทธิประกันสังคมเท่ากับ 73,515 คน ผู้ป่วยสิทธิข้าราชการ 10,100 คน ผู้ป่วยต่างด้าว 157,141 คน (ฝ่ายวิชาการและสถิติโรงพยาบาลสมุทรสาคร 2555) โรงพยาบาลสมุทรสาครเป็นโรงพยาบาลที่มี ศักยภาพที่สุดในจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดใกล้เคียง ทั้งยังเป็นศูนย์กลางของการรักษาผู้ป่วยที่ได้รับ บาดเจ็บทางสมอง และรับรักษาผู้ป่วยที่ถูกส่งต่อมาจากจังหวัดใกล้เคียง เช่น หัวหิน กาญจนบุรี เป็นต้น จึงทำให้มีผู้มารับบริการจำนวนมากทั้งการตรวจรักษาโรคทั่วไป โรคเรื้อรัง อุบัติเหตุ บาดเจ็บจากการทำงานและการจราจร ด้วยเหตุนี้ทำให้ภาระงานของเจ้าหน้าที่ทุกระดับเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งพยาบาลซึ่งเป็นด่านหน้าในการให้การดูแลผู้ป่วยโดยตรง ทำให้พยาบาลเกิด ความเครียดและคิดโอนย้าย ลาออกจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณฤดี ภูทอง (2551) พบว่าอัตราส่วนระหว่างจำนวนพยาบาลและผู้ป่วยไม่เหมาะสมมีผลทำให้พยาบาลเหน็ดเหนื่อย เครียด ไม่พึงพอใจและลาออกจากงาน

จากข้อมูลการรายงานด้านอัตรากำลังของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสมุทรสาคร 5 ปี ย้อนหลังพบมีการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นข้าราชการและพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ ในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จำนวนพยาบาลวิชาชีพที่เป็นข้าราชการมีการลาออก การโอนย้ายงาน และการขอเกษียณอายุก่อนเวลาในปี พ.ศ. 2555 มากที่สุดคือร้อยละ 6.70 โดยเป็นพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวมีการลาออกเมื่อทำงานได้ประมาณ 1 ปีสูงถึงร้อยละ 37.24 และจากผลการสำรวจความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยกลุ่มงานการพยาบาลในปีพ.ศ. 2555 พบว่าในภาพรวมพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีพยาบาลคิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายงานเป็นจำนวนร้อยละ 53.9 และพยาบาลที่ขอย้ายหน่วยงานจำนวน 43 คนคิดเป็นร้อยละ 11.7 จะเห็นได้ว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมุทรสาครมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานเพิ่มขึ้น และมีความตั้งใจคงอยู่ในงานลดลง ซึ่งความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน (Intent to Stay) นั้นหมายถึงการที่บุคคลมีความตั้งใจที่จะอยู่ทำงานในงานนั้นๆหรือในองค์กรนั้นๆ ระยะเวลาหนึ่งและยังคงทำงานในองค์กรนั้นจนถึงปัจจุบัน (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร 2550) การแก้ไขปัญหาการลาออกของพยาบาลโดยการสรรหาคนใหม่เข้ามาทดแทนให้เพียงพอกับความต้องการขององค์กรเป็นเรื่องที่ทำได้ยากในสถานะที่มีการขาดแคลนของพยาบาล แต่ถ้าองค์กรพยาบาลใดสามารถรักษานุเคราะห์ให้อยู่ปฏิบัติงานหรือมีความตั้งใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรให้นานที่สุด จะเป็นการแก้ปัญหาคขาดแคลนพยาบาลได้

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยเฉพาะด้านรายได้ และด้านลักษณะงาน (Trudeau, Russell, and de la Mora 2001 อ้างถึงในบุญรอด ชัยยวด 2553; สุริย์ ท้าวคำลือ 2549; บงกชพร ตั้งฉัตรชัย 2553) ซึ่งจะเป็นคุณลักษณะจำเพาะของงานในแต่ละหน่วยงาน เช่น ลักษณะงานหอผู้ป่วยหนัก แตกต่างจากงานห้องคลอดและงานห้องผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน เป็นต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ และหน่วยงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานร่วมด้วย

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพบริการพยาบาล และมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาล (Aiken & Patrician, 2000 อ้างถึงในนาคี สอนโพธิ์ 2553) ไอเคนและพาทริเซียน (Aiken & Patrician 2000) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพการพยาบาลผู้ป่วยให้มีความปลอดภัยใน 5 ประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา แคนาดา อังกฤษ สกอตแลนด์ และเยอรมันนี พบว่าการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสามารถดึงดูดให้พยาบาลคงอยู่ในวิชาชีพได้ สภาพแวดล้อมในการทำงานดังกล่าวควรประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ด้านได้แก่ 1) ความมีอิสระในวิชาชีพในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาล

2) การควบคุมสิ่งแวดล้อมให้เกิดการปฏิบัติการพยาบาลที่ดีโดยการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อมขององค์กรให้เอื้อต่อการพยาบาลผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพ 3) สัมพันธภาพที่ดีระหว่างแพทย์และพยาบาลในการปฏิบัติงาน และ 4) การสนับสนุนขององค์กรในการบริหารจัดการทางการพยาบาล ในทางตรงกันข้ามหากขาดการสนับสนุนขององค์กร การมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีระหว่างแพทย์พยาบาล การที่พยาบาลไม่ได้รับการยอมรับในวิชาชีพและไม่ได้รับความสนใจในผลการดูแลผู้ป่วยรวมทั้งจำนวนผู้ป่วยที่เพิ่มสูงขึ้นจะส่งผลในการเพิ่มความเล็งต่อความอ่อนล้าทางอารมณ์และความไม่พึงพอใจของพยาบาลซึ่งอาจนำไปสู่การลาออกของพยาบาลได้

แม้ว่าจากการทบทวนวรรณกรรมจะพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน แต่ยังไม่มีการวิจัยใดศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่มีแนวโน้มในการลาออกจากงานสูง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวใน โรงพยาบาลสมุทรสาคร เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในงานให้ยาวนานที่สุด ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการพยาบาลให้มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพเพียงพอในการให้บริการพยาบาล อันจะส่งผลดีต่อผู้ใช้บริการให้ได้รับบริการที่มีคุณภาพปลอดภัยและพึงพอใจในงานบริการต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสมุทรสาคร

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรร สภาพแวดล้อมในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสมุทรสาคร

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยคือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรรด้านหน่วยงานและรายได้ และกรอบแนวคิดในการวิจัยของ ไอเคนและพาทริเซียน (Aiken & Patrician, 2000) ร่วมกับการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่ง ไอเคนและพาทริเซียน (Aiken & Patrician,

2000) ได้กล่าวถึงการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการบริการที่มีคุณภาพ เอื้อต่อการทำงานที่ดีของพยาบาลและสามารถดึงดูดใจพยาบาลให้มีความตั้งใจอยู่ในงานในวิชาชีพพยาบาล สภาพแวดล้อมในการทำงานดังกล่าวจำแนกออกเป็น

### 3.1 ระดับทีมการพยาบาล ประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่

3.1.1 **ด้านความมีอิสระในวิชาชีพ** เป็นการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ที่ได้รับอิสระในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน สนับสนุนให้มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาล เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดความสามารถทางการพยาบาลเฉพาะทางเป็นประโยชน์ในการดูแลผู้ป่วย

3.1.2 **ด้านความสามารถในการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้เกิดการปฏิบัติการพยาบาลที่ดี** เป็นการรับรู้ของพยาบาลที่รับรู้ถึงพลังอำนาจในการควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรพยาบาล การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรให้เอื้อต่อการพยาบาลผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพ และการมีมาตรฐานทางการพยาบาลในการควบคุมให้เกิดการปฏิบัติการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพส่งเสริมให้การทำงานประสบผลสำเร็จเกิดผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดีต่อผู้ป่วย

3.1.3 **ด้านความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์และพยาบาลในการปฏิบัติงาน** เป็นการรับรู้ของพยาบาลเกี่ยวกับความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับแพทย์ในการให้การรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่อยู่ในความรับผิดชอบ และ

3.1.4 **ด้านการสนับสนุนขององค์กรในการบริหารจัดการทางการพยาบาล** เป็นการรับรู้ของพยาบาลเกี่ยวกับการสนับสนุนการจัดบริการทางการพยาบาล ทั้งด้านทรัพยากรบุคคลงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงาน

### 3.2 ระดับองค์กรพยาบาล ประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่

3.2.1 **ด้านโครงสร้างและการบริหารทางการพยาบาล** เป็นการรับรู้ของพยาบาลเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างและลักษณะการบริหารงานขององค์กรพยาบาลที่พยาบาลมีส่วนร่วมในการปกครองและการตัดสินใจ

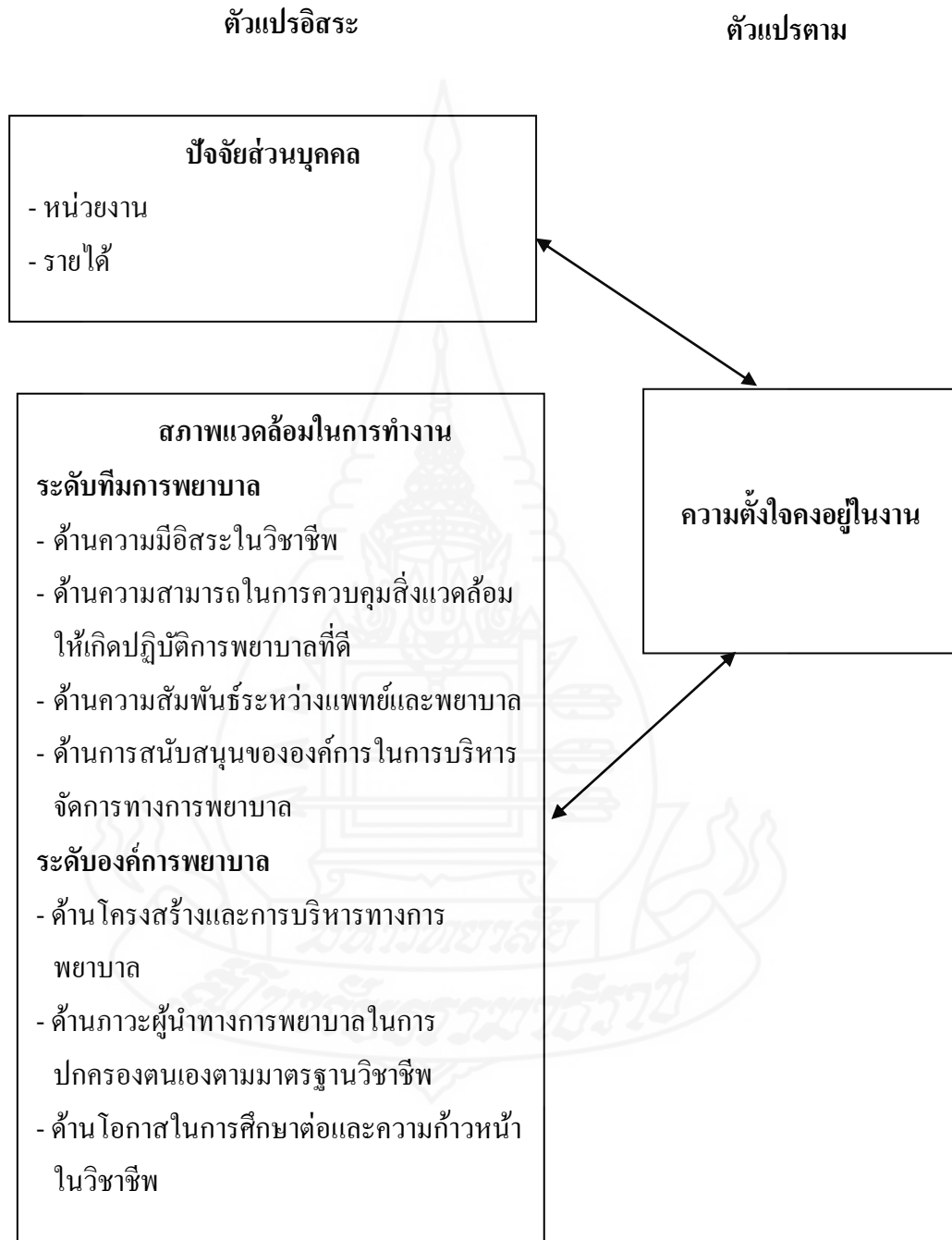
3.2.2 **ด้านภาวะผู้นำทางการพยาบาลในการปกครองตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ** เป็นการรับรู้ของพยาบาลเกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารและลักษณะของผู้นำทางการพยาบาล

3.2.3 **ด้านโอกาสในการศึกษาต่อและความก้าวหน้าในวิชาชีพ** เป็นการรับรู้ของพยาบาลเกี่ยวกับการได้รับโอกาสในการศึกษาอบรม และความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาล

การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีจะมีประโยชน์ในด้านการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเต็มใจเต็มกำลังความรู้



ความสามารถมากขึ้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความตั้งใจที่จะอยู่ปฏิบัติการพยาบาลใน  
องค์กรต่อไปดังแสดงเป็นกรอบแนวคิด ภาพที่ 1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

#### 4. สมมุติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรร สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจ  
คงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลสมุทรสาคร

#### 5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมใน  
การทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลสมุทรสาคร

5.1 ประชากรที่ศึกษา เป็นพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวระดับปฏิบัติการ  
ที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้การบริหารงานของกลุ่มการพยาบาลรวมจำนวน 145 คน

5.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพวุฒิการศึกษาปริญญาตรี  
ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งอัตราจ้างชั่วคราวเป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการใน โรงพยาบาลสมุทรสาคร  
จำนวน 111 คน ซึ่งปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยศัลยกรรม อายุรกรรม สูติกรรมและหน่วยงานพิเศษ  
ได้แก่ งานอุบัติเหตุฉุกเฉิน งานหอผู้ป่วยหนัก งานห้องคลอด ได้รับการคัดเลือกจากการสุ่มกลุ่ม  
ตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling)

5.3 การเก็บข้อมูล เก็บข้อมูลระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึง เดือนสิงหาคม 2556

#### 6. ตัวแปรที่ศึกษา

6.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

6.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรร ได้แก่ หน่วยงาน และรายได้

6.1.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน จากแนวคิดของ Aiken & Patrician (2000) แบ่ง  
ได้เป็น 2 ระดับ คือ

1) สภาพแวดล้อมในการทำงานระดับทีมการพยาบาล (nursing team level)

แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

- (1) ด้านความมีอิสระในวิชาชีพพยาบาล
- (2) ด้านความสามารถในการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้เกิดปฏิบัติการพยาบาลที่ดี
- (3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์และพยาบาล

(4) ด้านการสนับสนุนขององค์กรในการบริหารจัดการทางการพยาบาล

2) *สภาพแวดล้อมในการทำงานระดับองค์กรพยาบาล (nursing organization level)* แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

- (1) ด้านโครงสร้างและการบริหารทางการพยาบาล
- (2) ด้านภาวะผู้นำทางการพยาบาลในการปกครองตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ
- (3) ด้านโอกาสในการศึกษาต่อและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

6.2 *ตัวแปรตาม* ได้แก่ ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว

## 7. *นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย*

7.1 *สภาพแวดล้อมในการทำงาน* หมายถึง คุณลักษณะของสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพ ในหน่วยงานของโรงพยาบาลสมุทรสาคร ซึ่งจะวัดโดยใช้แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ผู้วิจัยแปลและดัดแปลงจาก The Revised Nursing Work Index (NWI-R) ของ Aiken & Patricia (2000) ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมระดับทีมการพยาบาล และสภาพแวดล้อมระดับองค์กรพยาบาล 7 ด้านดังนี้

### 7.1.1 *สภาพแวดล้อมระดับทีมการพยาบาล*

1) *ด้านความมีอิสระในวิชาชีพพยาบาล (Nurse autonomy)* หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลที่ได้รับอิสระในการปฏิบัติงานในหน่วยงานสนับสนุนให้มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาล เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดความสามารถทางการพยาบาลที่เป็นประโยชน์ในการดูแลผู้ป่วย ประเมินจากการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว

2) *ด้านความสามารถในการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้เกิดการปฏิบัติการพยาบาลที่ดี (Control over nursing environment / nurse practice)* หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลที่รับรู้ถึงพลังอำนาจในการควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรพยาบาล การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรให้เอื้อต่อการพยาบาลที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานทางการพยาบาล เกิดการปฏิบัติการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ ผู้รับบริการได้รับบริการที่ดี ประเมินจากการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว

3) *ด้านความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์และพยาบาล (Collegial doctor – nurse relations)* หมายถึง การรับรู้ของพยาบาล เกี่ยวกับความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับแพทย์ใน

การให้การรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่อยู่ในความรับผิดชอบ ประเมินจากการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อัตรากำลังชั่วคราว

4) **ด้านการสนับสนุนขององค์กรในการบริหารจัดการทางการพยาบาล** (*Organization support*) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาล เกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารจัดการทางการพยาบาล ทั้งด้านทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ ตลอดจนลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประเมินจากการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อัตรากำลังชั่วคราว

### 7.1.2 สภาพแวดล้อมระดับองค์กรพยาบาล

1) **ด้านโครงสร้างและการบริหารทางการพยาบาล** (*Organization structure & management*) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลในสภาพแวดล้อมขององค์กร เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างองค์กร และลักษณะการบริหารงาน ประเมินจากการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อัตรากำลังชั่วคราว

2) **ด้านภาวะผู้นำทางการพยาบาลในการปกครองตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ** (*Nurse leader & self governance*) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาล ในสภาพแวดล้อมขององค์กร เกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารและลักษณะของผู้นำทางการพยาบาล ในการสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติตามมาตรฐานทางการพยาบาล และการประกันคุณภาพทางการพยาบาล ประเมินจากการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อัตรากำลังชั่วคราว

3) **ด้านโอกาสในการศึกษาต่อและความก้าวหน้าในวิชาชีพ** (*Educational & professional development opportunity*) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาล ในสภาพแวดล้อมขององค์กรเกี่ยวกับการได้รับโอกาสในการศึกษาอบรม และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ประเมินจากการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อัตรากำลังชั่วคราว

7.2 **ปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรร** หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างที่คาดว่า จะส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อัตรากำลังชั่วคราว ประกอบด้วย หน่วยงาน และรายได้

7.2.1 **หน่วยงาน** หมายถึง แผนกหรือหอผู้ป่วยที่พยาบาลวิชาชีพตำแหน่ง อัตรากำลังชั่วคราวปฏิบัติงานในช่วงระหว่างเก็บข้อมูล ได้แก่ แผนกผู้ป่วยศัลยกรรม อายุรกรรม และหน่วยงานพิเศษ เช่นงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน งานหอผู้ป่วยหนัก งานห้องคลอด

7.2.2 **รายได้** หมายถึง รายได้ที่ได้รับจากเงินเดือนประจำและรายได้ที่ได้รับ นอกเหนือจากเงินเดือนประจำรวมกันต่อเดือน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) 10,001 – 20,000 บาท

2) 20,001 – 30,000 บาท

3) มากกว่า 30,000 บาท

**7.3 ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intent to stay in nursing)** หมายถึง ความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานของตนในองค์กรเดิมต่อไป วัดได้จากแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน ที่ผู้วิจัยแปลและดัดแปลงมาจาก McCain's Intent to Stay Scale ของ McCloskey (1990)

**7.4 พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว** หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาด้านการพยาบาลในระดับปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรีที่ได้รับการบรรจุเป็นพยาบาลพนักงาน ลูกจ้างชั่วคราว ที่รับผิดชอบปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลสมุทรสาคร

## 8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

8.1 เป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารการพยาบาลเพื่อจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานที่ดีและมีความสุขของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว

8.2 กระตุ้นให้องค์กรพยาบาลตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

8.3 เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารการพยาบาลในการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มความคงอยู่ในงานของบุคลากรทางการพยาบาล โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว

## บทที่ 2

### วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสมุทรสาคร ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษารายละเอียด ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
  - 1.1 ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน
  - 1.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
  - 1.3 คุณลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน
  - 1.4 สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล
  - 1.5 คุณลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลดิ่งคู่อใจ
  - 1.6 การวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ความตั้งใจคงอยู่ในงาน
  - 2.1 ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงาน
  - 2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน
  - 2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน
  - 2.4 แนวทางในการรักษาให้พยาบาลคงอยู่ในงาน
  - 2.5 การวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

### 1.1 ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผู้ทำการศึกษาได้ให้ความหมายไว้หลากหลายและแตกต่างกันไป ทั้งความหมายของสภาพแวดล้อม สภาพแวดล้อมในการทำงานและสภาพแวดล้อมในหน่วยงานทางการแพทย์ เช่น

ชุตินา บูรณธนิต (2539) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี มีลักษณะเสี่ยงอันตราย หรือมีสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม จะเป็นสาเหตุทำให้ผู้ร่วมงานไม่มีกำลังใจในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีจะมีประโยชน์ในด้านการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเนื่องจากการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีจะเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถมากขึ้น

ศิริลักษณ์ สมพลกรัง (2539) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมว่าหมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติในขณะที่ปฏิบัติงานในสถานที่ประกอบการใดๆ ก็ตามผู้ปฏิบัติงานย่อมถูกแวดล้อมด้วยสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้แก่ เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ ฝุ่น ไอระเหย ละอองสารเคมี ซึ่งมีผลต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน

สำเนาวี จขรศิลป์ (2542) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งมีชีวิตและสิ่งไม่มีชีวิต สภาพการณ์ต่างๆ ที่บุคคลสร้างขึ้นสิ่งมีชีวิต ได้แก่ พืช สัตว์ และมนุษย์ สิ่งไม่มีชีวิต ได้แก่ อาคาร สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนขนาดและที่ตั้งของหน่วยงาน ส่วนสภาพการณ์ต่างๆ ที่บุคคลสร้างขึ้น ได้แก่ กฎระเบียบ นโยบาย สภาพสังคมและวัฒนธรรม ตลอดจนบรรยากาศที่บุคคลกลุ่มต่างๆ สร้างขึ้น

กนกศิลป์ พุทธศิลป์รสกุล (2543) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพและองค์ประกอบต่างๆ ภายในหน่วยงานทางการแพทย์ที่จะส่งเสริมและเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ประเมินได้จากการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ต่อสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน

วาริน แซ่ตัน (2543) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ในหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ โครงสร้างของหน่วยงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน วิธีการทำงาน การตัดสินใจ การอบรมพัฒนาบุคลากร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

สรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพและองค์ประกอบหรือสภาพการณ์ต่างๆ ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีผลต่อความรู้สึของผู้ปฏิบัติงานซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี มีลักษณะเสี่ยงอันตราย หรือมีสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม จะเป็นสาเหตุทำให้ผู้ร่วมงานไม่มีกำลังใจในการทำงาน

## 1.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกับมนุษย์เกิดขึ้นตลอดเวลา สภาพแวดล้อมมีส่วนช่วยพัฒนาความสามารถของพยาบาลที่มีอยู่ให้เพิ่มขึ้น ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น วิธีการทำงาน สภาพเครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน สภาพความปลอดภัยในการทำงาน โครงสร้างขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระบบสุขภาพทั่วโลกได้ประสบปัญหาที่ทำนายมากขึ้น เนื่องจากความต้องการด้านสุขภาพมีการเติบโตขึ้น อุปสรรคด้านการเงิน ทำให้ศักยภาพการบริการมีขีดจำกัด ส่งผลต่อความเข้มแข็งของโครงสร้างการบริหารอัตรากำลังด้านสุขภาพ ผลกระทบจากวิกฤตพยาบาลทั่วโลกจากสาเหตุของการขาดแคลนพยาบาล ซึ่งมีสาเหตุที่แตกต่างกันและมีความซับซ้อน แต่ปัจจัยที่สำคัญคือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัยทำให้ผลการปฏิบัติงานลดลงหรือเป็นผลเสียต่อสุขภาพของพยาบาลและเป็นแรงผลักดันให้พยาบาลลาออกจากหน่วยงานหรือลาออกจากวิชาชีพ ในทางตรงกันข้ามสภาพแวดล้อมที่ดีเป็นตัวสนับสนุนให้เกิดบริการที่ดีมีคุณภาพได้ และสามารถดึงดูดให้พยาบาลคงอยู่ปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล ซึ่งสภาพแวดล้อมเหล่านี้ ถือเป็นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีและส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของพยาบาล ทำให้องค์กรสามารถธำรงรักษาพยาบาลไว้ในองค์กรได้นานขึ้น

มูส (Moos, 1985) ได้แบ่งมิติในการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3 มิติ ดังนี้

1. มิติสัมพันธ์ภาพ (Relationship dimensions) หมายถึง การรับรู้ การมีความเกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วมและมีความผูกพันของพยาบาลประจำการประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1.1 ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน (Involvement) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าตนเอง และเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุม ได้ร่วมเสนอความคิดเห็นหรือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และได้แสดงตนยอมเป็นอาสาสมัคร หรือยอมปฏิบัติงานล่วงเวลาในหน่วยงาน



1.2 **ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer cohesion)** หมายถึง การรับรู้ถึงบรรยากาศความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงานการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

1.3 **ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้าหรือผู้พี่ (Supervisor support)** หมายถึง การรับรู้ที่หัวหน้าหรือผู้พี่ให้การสนับสนุนในด้านการยกย่องชมเชย และให้กำลังใจ และกระตุ้นให้พยาบาลประจำการให้แรงสนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงาน

2. **มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal growth dimensions)** หมายถึง การรับรู้ในความก้าวหน้าและการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย

2.1 **ด้านการสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy)** หมายถึง การรับรู้ที่หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนให้พยาบาลประจำการตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง มีอิสระในการตัดสินใจหรือปฏิบัติการพยาบาลด้วยตนเอง

2.2 **ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน (Task orientation)** หมายถึง การรับรู้ในภาระหนักและให้ความสำคัญถึงความสำเร็จของงานของบุคลากร โดยยึดหลักในการวางแผนที่ดีมีประสิทธิภาพ และดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้

2.3 **ด้านความกดดันในการทำงาน (Work pressure)** หมายถึง การรับรู้ในการมีสภาพการทำงานที่เร่งรีบ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

3. **มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (Systems maintenance and change dimension)** หมายถึง การรับรู้ด้านความโปร่งใส ชัดเจนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงในสถานที่ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

3.1 **ด้านความชัดเจนของงาน (Clarity)** หมายถึง การรับรู้ความชัดเจนในการปฏิบัติงานประจำวัน มีการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่างๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน มีการวางมาตรฐานและแบบแผนในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดสายการบังคับบัญชา และกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากร แต่ละระดับไว้ชัดเจน

3.2 **ด้านการควบคุมงาน (Control)** หมายถึง การรับรู้ที่หน่วยงานมีกฎเกณฑ์และหลักการหรือแนวทางในการตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

3.3 **ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ (Innovation)** หมายถึง การรับรู้ที่หน่วยงานมีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงาน และมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น

**3.4 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical comfort)** หมายถึง การที่หน่วยงานจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ แสง สี เสียง หรือธรรมชาติต่างๆ ให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยในการทำงาน

### 1.3 คุณลักษณะสภาพแวดล้อมการทำงาน

วนิกา ว่องวัญนะ (2535) และวิไลพร มณีพันธ์ (2539) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. สภาพการทำงานด้านกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ภายในที่ทำงาน ประกอบด้วย แสงสว่าง เสียง สภาพอากาศ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน

2. สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับสังคม หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อบุคคลที่ปฏิบัติงาน

3. สภาพการทำงานที่เกี่ยวกับด้านจิตอารมณ์ หมายถึง ความคิด ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพและด้านจิตสังคม แบ่งออกเป็นความคิดสร้างสรรค์ ความมีอิสระในการทำงาน และความต้องการพัฒนาตนเอง

กิบสัน อิวานเซวิชและดอนเนลลี(Gibson, Ivacevich&Donelley,Cited in Dubrin 1984) ได้กล่าวว่า แรงกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีดังนี้

1. ระดับการศึกษาที่สูงขึ้น จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และการทำงานประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดบรรยากาศเชิงวิชาชีพมากขึ้น

2. ความหลากหลายในการทำงาน เช่น การที่ผู้หญิงเป็นหัวหน้า หรือผู้บริหารทำให้บรรยากาศการทำงานเปลี่ยนไป บุคคลส่วนใหญ่จะชอบสถานที่ทำงานที่มีความหลากหลายวัฒนธรรม เพราะส่งผลให้เกิดการทำงานที่สนุก

3. การติดต่อสื่อสารที่มีการรวมตัวกันการออกแบบงาน จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงงาน และระบบการให้รางวัลจะส่งผลต่อบรรยากาศในองค์กร

4. การควบคุมจากนโยบายของรัฐจะมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กร  
 สาวิชและคูเลย์(Savichi& Cooley, 1987อ้างถึงในนาถิ สอนโพธิ์ 2553: 19) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมการทำงานไว้ 3 ด้าน

### 1. สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานประกอบด้วย 5 ประการ คือ

1.1 **ความเป็นอิสระ** หมายถึง ความมีอิสระในการตัดสินใจ หรือปฏิบัติการด้วยตนเอง ยิ่งได้ทำงานอิสระมากเท่าใดก็จะยิ่งได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ท้าทายให้คิดและนำมาพัฒนางาน ได้ดีขึ้น

1.2 **การมุ่งมั่น** หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นในการวางแผนที่ดี มีประสิทธิภาพและดำเนินการตามแผน

1.3 **ความชัดเจน** หมายถึง หน่วยงานมีการประกาศหรือแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหาร หรือของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวันและการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่างๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจนหรือไม่ มีการแจ้งให้ทราบทั่วถึงกันหรือไม่ ถ้าหน่วยงานไม่มีความชัดเจน ในสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาท

1.4 **การนำนวัตกรรมมาใช้** หมายถึง หน่วยงานที่มีการส่งเสริมในการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ เช่น การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปฏิบัติงาน

1.5 **สภาพแวดล้อมทางกายภาพ** หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ความสะดวกในการทำงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน

2. **สภาพแวดล้อมที่มีการควบคุม** หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญน้อย ทุ่มเทงานและบุคคล ต้องการให้สภาพแวดล้อมคงอยู่ และควบคุมสภาพแวดล้อมโดยใช้ประโยชน์จากกฎเกณฑ์นั้น ทำให้บุคลากรเกิดความคับข้องใจ เกิดความเครียด และอาจส่งผลต่อบรรยากาศองค์การได้

3. **สภาพแวดล้อมที่มีความกดดัน** หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ต้องทำงานอย่างเร่งรีบและสภาพแวดล้อมที่ต้องทำงานในที่ที่ต้องตัดสินใจในความเป็นความตายของผู้อื่น

คริสเตนเซน (Kristensen, 1999) กล่าวถึง ลักษณะ 6 ประการของสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อความผาสุกทางด้านสังคมและจิตใจของพยาบาล ได้แก่

1. ปราศจากแรงกดดันในการทำงาน
2. ความมั่นคงในงานและความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน
3. การสนับสนุนจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นทีมและโอกาสในการศึกษาต่อ
4. รับรู้ถึงคุณค่าของงานคุณค่าของวิชาชีพ และมีเอกลักษณ์ของวิชาชีพ
5. การมีภาวะผู้นำ มีความเป็นอิสระในการบริหารงานและบุคลากรในวิชาชีพ
6. ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ยกย่องให้เกียรติและให้รางวัล

จะเห็นได้ว่าลักษณะสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพสามารถพิจารณาได้จากลักษณะสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พยาบาลคงอยู่ในงานด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงานการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน ได้แก่ มีแสงสว่างเพียงพอ มีระบบการระบายอากาศที่ดี อากาศถ่ายเทได้สะดวก ไม่ร้อนอบอ้าว ไม่มีเสียงและกลิ่นรบกวนสมาธิ มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม มีอุปกรณ์และครุภัณฑ์ที่เอื้อต่อการทำงาน รวมทั้งการจัดการตารางการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ซึ่งจะทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งผลงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 1.4 สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล

สภาการพยาบาล (2549 อ้างถึงในอภิวัตน์ ไทงามศิลป์ 2552: 55) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลไว้ว่าลักษณะของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาล สามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการร่วมกันคือ เอกลักษณะของวิชาชีพพยาบาลและลักษณะของสภาพแวดล้อม

1. **เอกลักษณ์ของวิชาชีพพยาบาล** หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่ประกอบขึ้นเป็นคุณลักษณะวิชาชีพพยาบาล ได้แก่ ปรัชญาการดูแลแบบองค์รวม การใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ ความชำนาญเฉพาะทาง ใช้สติปัญญาและความรับผิดชอบของปัจเจกบุคคล ความร่วมมือร่วมใจ และสามัคคี ความมีอิสระในการบริหารจัดการและปกครอง ภายใต้ภาวะผู้นำของคนในวิชาชีพ

#### 2. ลักษณะของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีดังนี้

- 2.1 การบริหารจัดการที่ดีขององค์กร
- 2.2 ภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง
- 2.3 เงินเดือน สวัสดิการที่จูงใจ และเทียบเคียงหรือแข่งขันกับวิชาชีพอื่น

นอกจากนี้สภาการพยาบาลได้เสนอประเด็นหลักที่เอื้อต่อการสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ได้แก่ สภาวะการจ้างงานสามารถตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลและวิชาชีพ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมการสนับสนุนของรัฐบาล โครงสร้างทางกายภาพขององค์กร อัตรากำลังที่เพียงพอและเหมาะสม รวมทั้งความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งประเด็นสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณา ได้แก่ สถานที่ทำงานปลอดภัย ภาระงานที่ไม่มากเกินไปจนเกิดผลเสียต่อสุขภาพ และสวัสดิการของพยาบาลการบาดเจ็บจากการทำงานจากสาเหตุที่ป้องกันได้ อาชีวอนามัยและ

ความปลอดภัย สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความสมบูรณ์และความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ รวมไปถึงความชำนาญของพยาบาล

### 1.5 คุณลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลดิงคูจือ

ยูดี เกตส์พังก์ (2551) ให้คำจำกัดความของโรงพยาบาลดิงคูจือ (Magnet Hospital) คือโรงพยาบาลที่มีการพยาบาลยอดเยี่ยมเป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการด้านการพยาบาลที่เป็นเลิศแก่ผู้ป่วยและเกิดความพึงพอใจเป็นโรงพยาบาลที่พยาบาลพึงพอใจในการทำงานและมีการลาออกของพยาบาลต่ำที่สุดประกอบด้วย 14 ลักษณะ คือ

1. **คุณภาพของภาวะผู้นำทางการพยาบาล (Quality of nursing leadership)** ผู้นำทุกระดับต้องมีการแสดงออกถึงการนำที่มีความเข้มแข็ง แสดงออกถึงความเป็นผู้มีความรู้และใช้ปรัชญาที่กำหนดอย่างชัดเจนในการทำงานแต่ละวันขององค์กรพยาบาลแสดงตัวให้เห็นประจักษ์ว่าเป็นผู้ที่เป็นตัวแทนให้กับผู้บริหารพบปะบุคลากร รู้จักทุกคน ทุกระดับ สามารถทราบปัญหาทุกเรื่อง

2. **การมีโครงสร้างแบบแบนราบ (Organization structure)** มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ให้คณะกรรมการมีการต่อรอง สนับสนุนให้มีการตัดสินใจในระดับหน่วยงาน การสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนางาน มีผู้นำพยาบาลเป็นผู้บริหารระดับสูงในโรงพยาบาล

3. **ใช้รูปแบบการจัดการแบบมีส่วนร่วม (Management style)** ผู้บริหารการพยาบาลและผู้บริหารโรงพยาบาลในทุกระดับ สามารถมองเห็นและเข้าถึงได้ง่ายมีการมอบหมายหน้าที่ลงสู่ผู้ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ จัดให้มีรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้นำ (Share Leadership Model) โดยการกำหนดให้มีคณะกรรมการและสภาชุดต่างๆ

4. **องค์กรมีโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการแบบการแข่งขัน (Personnel policies and programs)** เน้นระบบส่งเสริมผู้มีความรู้ความสามารถทางคลินิก โดยให้รางวัลแบบการเลื่อนตำแหน่งและปรับขึ้นเงินเดือน จัดทำตารางงานที่ยืดหยุ่น ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าในการทำงานทั้งทางด้านการบริหารจัดการและทางคลินิก มีการกำหนดอัตรากำลังบุคลากรพยาบาล 1 : 4 การรับบุคลากรพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ มีระบบการปฐมนิเทศ 12 – 14 สัปดาห์ มีระบบที่สามารถเสนอแนะนโยบายด้านบุคลากรและบริหารบุคคลผ่านทางคณะกรรมการได้

5. **มีรูปแบบที่สามารถดูแลผู้ป่วยตามความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ (Professional Models of Care)** มีการจัดระบบที่สามารถเข้าถึงข้อมูลทางสารสนเทศได้ทุกระดับ มีการเอน โขบายระเบียบปฏิบัติที่สำคัญต่างๆ ขึ้นสื่อสารในระบบสารสนเทศให้พยาบาลเข้าไป ประเมินตนเอง (Self Assessment) มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกและใช้ “force analysis” กรณีที่บุคลากรได้รับการวิจารณ์

จะใช้วิธีให้คำปรึกษาก่อน จะไม่ใช้การลงโทษและจะเสริมค่านิยม ไม่แบ่งแยก ให้ความเห็นใจ เอาใจใส่ช่วยเหลือ (ICARE :Integrity, Compassion,Accountability,Respect,and Excellence)

**6. คุณภาพการดูแล (Quality of care)** จัดให้มีการใช้ Nursing Balanced Scorecard เป็นตัวขับเคลื่อน แต่ละหน่วยงาน และทีมให้บริการทำให้แต่ละหน่วยทราบการทำงานของตนเองและจะมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันเมื่อมีการประชุมระหว่างแผนก

**7. มีกิจกรรมปรับปรุงคุณภาพ (Quality improvement)** ให้การศึกษาและสนับสนุนให้พยาบาลปฏิบัติกรอย่างมีส่วนร่วมในกระบวนการปรับปรุงคุณภาพงาน ใช้กระบวนการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

**8. องค์กรมีผู้เชี่ยวชาญหลากหลายสาขา (Consultation and resources)** สามารถเป็นที่ปรึกษา แหล่งความรู้และยินดีให้การสนับสนุน มีการพัฒนาระบบ Clinical Emergency Response Team (CERT) โดยใช้หลัก RRT (Rapid Response Team) ของ International Health Care Institute จะช่วยให้พยาบาลหรือบุคลากรในแต่ละหน่วยรู้สึกอบอุ่นมั่นใจในการดูแลและปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น ไม่เกิดความเครียด

**9. พยาบาลให้การดูแลผู้ป่วยอย่างมีอิสระ (Autonomy)** ในขอบเขตของงานที่ตนเองมีความรู้ความชำนาญ โดยมีมาตรฐานวิชาชีพ มีเอกสิทธิ์ในการปฏิบัติมีการตัดสินใจที่เป็นของตนเอง ในขณะทำงานร่วมกันกับทีมสหสาขาในการดูแล มีการใช้แบบสอบถามในขณะทำงานว่าพยาบาลมีอิสระในการดูแลผู้ป่วยหรือไม่

**10. มีการสนับสนุนในองค์กรบริการสุขภาพหรือพยาบาล (Community health care organization)** ไปทำงานกับชุมชนแบบอาสาสมัคร โดยไม่มีค่าตอบแทน เช่น พยาบาลไปทำ Blood screening และไปร่วมกับหน่วยงานอื่น เช่น กองทุนโรคหัวใจ ตอบข้อมูล online

**11. พยาบาลคือครู (Nurses as teachers)** พยาบาลมีบทบาทสำคัญในการให้ความรู้ฝึกอบรมผู้ป่วยและครอบครัว และทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในวิชาชีพ

**12. พยาบาลมีความสามารถในการจัดการดูแลผู้ป่วยอย่างองค์รวม (Image of nursing)** การจัดการดูแลของพยาบาลเป็นหัวใจสำคัญในทีมดูแลสุขภาพ ได้รับการยอมรับจากสมาชิกของทีมสหสาขา เน้นภาพลักษณ์ของการพยาบาล มีการศึกษาความน่าเชื่อถือของพยาบาลว่าได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติอย่างไร

**13. มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมวิชาชีพ (Interdisciplinary Relationships)** ในโรงพยาบาล โดยแต่ละวิชาชีพให้การยอมรับสมรรถนะของกันและกันเพื่อเป้าหมายในการดูแล

ผู้ป่วยเป็นสำคัญ ความสัมพันธ์กับสาขาวิชาชีพ มีการส่งเสริมให้พยาบาลเข้าร่วมทีมดูแลต่างๆ  
ก่อให้เกิดผลทางบวกและภายใต้การเคารพซึ่งกันและกัน

**14. ให้ความสำคัญกับการศึกษา (Professional Development)** โดยการผลักดัน  
ส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษาภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง จัดหาทุนการศึกษา จัดสรรเวลาให้  
สะดวกกับการศึกษาในระดับสูงและการเติบโตทางวิชาชีพเป็นไปตามความเชี่ยวชาญทางคลินิกบน  
พื้นฐานสมรรถนะที่กำหนดขึ้น

ท่ามกลางกระแสสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและภาวะวิกฤตขาดแคลนพยาบาลทั่ว  
โลก สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย (America Academy of Nursing, 1970)  
ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะขาดแคลนพยาบาล และทำการสำรวจโครงสร้างและรูปแบบการ  
ดำเนินงานของโรงพยาบาล 146 แห่ง จาก 8 รัฐ ในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า มีโรงพยาบาล  
จำนวน 41 แห่ง ที่สามารถบริหารจัดการองค์กรพยาบาลที่ดีเยี่ยม สามารถดึงดูดพยาบาลวิชาชีพให้  
ทำงานอยู่ด้วยเป็นเวลานาน และเป็นโรงพยาบาลที่มีชื่อเสียงในการให้พยาบาลอย่างมีคุณภาพ  
จากผลการศึกษาโครงสร้าง และระบบงานของโรงพยาบาลทั้ง 41 แห่ง พบว่าโรงพยาบาลในกลุ่ม  
ของโรงพยาบาลดังกล่าว มีผลลัพธ์การพยาบาลที่ยอดเยี่ยม จำนวนวันนอนโรงพยาบาลของผู้ป่วย  
น้อยลง จำนวนชั่วโมงการให้พยาบาลแก่ผู้ป่วยมากขึ้น อัตราตายของผู้ป่วยลดลง ผู้รับบริการมี  
ความพึงพอใจสูง อัตราการโยกย้ายลาออกของเจ้าหน้าที่มีน้อยมาก ในขณะเดียวกัน เจ้าหน้าที่มี  
ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับที่สูง สามารถดึงดูดให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร  
เป็นระยะเวลายาวนานและได้เขียนรายงานไว้ในหนังสือ Magnet Hospital Attraction and Retention  
of Professional Nurses) ซึ่งได้กล่าวถึงบรรยากาศในการทำงานที่พยาบาลทุกคน บอกว่าเป็นสถานที่  
ดีน่าทำงานซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่มีการบริหารจัดการที่แตกต่างจากโรงพยาบาลอื่นโดยทั่วไป

มีงานวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดการสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานของพยาบาลของ  
นักวิชาการหลายท่านในเวลาต่อมาเพื่อยืนยันถึงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
กับผลลัพธ์ทางการพยาบาล อาทิเช่น อัตราตาย อัตราการติดเชื้อในโรงพยาบาล อัตราการเกิดความ  
ผิดพลาดในการให้ยา และตัวชี้วัดที่สำคัญที่ส่งผลต่อระบบการบริหารจัดการองค์กรอย่างมากมาย  
คือ อัตราความพึงพอใจในงานของพยาบาล ซึ่งต่อมาสมาคมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลใน  
ต่างประเทศ เช่น สมาคมพยาบาลอเมริกัน (American Nurses Credentialing Center : ANCC) ได้มี  
การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้พยาบาลในอนาคตร่วมมือสร้างสุขภาวะโดยมียุทธศาสตร์ใน  
การกำหนดคุณลักษณะของโรงพยาบาล ที่มีการบริหารจัดการทางการพยาบาลยอดเยี่ยม (Magnet  
Hospital) เพื่อให้องค์กรพยาบาลสามารถดึงดูดและจูงใจให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุขใน

สภาวะการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งโรงพยาบาลที่ได้รับการประเมินและได้รับรางวัล Magnet Hospital ถือเป็นโรงพยาบาลที่ได้รับรางวัลในด้านการบริหารจัดการทางการแพทย์ที่ดีที่สุดเยี่ยม สามารถดึงดูดให้บุคลากร มีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร มีความพึงพอใจในงานมีส่วนร่วมในการปกครองและการตัดสินใจ บุคลากรมีความก้าวหน้าในงาน และปัจจุบันในประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการนำแนวคิดของโรงพยาบาลแม่เหล็กมาใช้ และดำเนินการมานานกว่า 10 ปี ผลการดำเนินการพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในงานอัตราการลาออก โยกย้ายลดลง และผลการปฏิบัติการพยาบาล มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น ผู้รับบริการมีความพึงพอใจสูง (สำนักการพยาบาล 2550) จากข้อมูลสรุปผลการศึกษาคูณของสำนักการพยาบาล (2550) ในโครงการศึกษาคูณ ณ เมืองฮุสตันมลรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้นำเสนอเกี่ยวกับการนำแนวคิดของ Magnet Hospital มาเป็นแรงผลักดันหลักที่สำคัญในการส่งเสริมองค์กร และวิชาชีพพยาบาล เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานขององค์กรพยาบาล โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขของประเทศไทย ทั้งนี้คาดหวังว่าจะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานของบุคลากรทางการแพทย์ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการพยาบาลที่เป็นเลิศก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพ ก้าวสู่โรงพยาบาลที่มีการบริหารจัดการทางการแพทย์ยอดเยี่ยมได้ในที่สุด

### 1.6 การวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในการประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการนำแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมาปรับใช้เพื่อสร้างเป็นเครื่องมือในการประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สำคัญ ได้แก่

**1.6.1 The Work Environment Scale(WES)** ซึ่งพัฒนาจากมาตรวัดบรรยากาศทางสังคมของ Rudolph Moos, 1986 (อ้างถึงในนาถิ สอน โปธิ์ 2553) ซึ่งเป็นอาจารย์ประจำอยู่ที่มหาวิทยาลัย แสตนฟอร์ด ที่ได้มีการศึกษาพัฒนาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ โดยได้สรุปแนวคิดในการวัดสภาพแวดล้อมไว้เป็น 3 มิติ ในหนังสือชื่อ “Work Environment Scale Manual” (WES) โดยมีข้อคำถามจำนวน 42 ข้อ เป็นลักษณะ มาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ใช้วัดองค์ประกอบ 3 มิติที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงของระบบงาน แบบวัดดังกล่าวได้ถูกนำมาใช้ในงานวิจัยของหลายท่านในการวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในองค์กรทางสุขภาพ

**1.6.2 The Nursing Work Index(NWI)** พัฒนาขึ้นโดย Kramer &Schmalenberg (1988) ซึ่งได้ทำการศึกษามุ่งเน้นไปยังโครงสร้าง และรูปแบบการดำเนินงานของโรงพยาบาล



Magnet Hospital โดยได้พัฒนาเครื่องมือที่เรียกว่า The Nursing Work Index (NWI) (Kramer &Schmalenberg, 1988) เพื่อใช้ในการประเมิน สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล เครื่องมือนี้ใช้ในการวัดเกี่ยวกับคุณลักษณะเด่นของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล ความสามารถในการดูแลของผู้ให้บริการ การรับรู้ถึงสภาพการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน The Nursing Work Index (NWI) มีข้อคำถามรวม 65 ข้อ และได้รับการออกแบบ ให้รวมเอาปัจจัยที่สนับสนุนความพึงพอใจในการทำงาน และการรับรู้ถึงคุณภาพการดูแล เข้าไว้ด้วยกัน เครื่องมือวัดนี้ได้สร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ แบบวัดความพึงพอใจในงานจำนวนมาก และคุณลักษณะเด่นที่เป็นข้อกำหนดพื้นฐานของ Magnet Hospital (Kramer &Schmalenberg, 1988) ประกอบด้วย ข้อคำถามในการประเมินบริบทขององค์กร 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร และความสามารถของผู้นำ การปฏิบัติการพยาบาลในกรอบของวิชาชีพ และการพัฒนาวิชาชีพ ในการตรวจสอบ ค่าความเชื่อมั่น และความตรงของเนื้อหา นับได้ว่าเป็นเครื่องมือที่มีบรรทัดฐานที่ดี มีการทดสอบค่าความเชื่อมั่นทางสถิติ และมีค่าความเชื่อมั่นสูง ทั้งในภาพรวมและในรายข้อ (Kramer &Schmalenberg, 1991)

### 1.6.3 The Nursing Work Environment Index – Revise(NWI-R) Aiken &

Patrician (2000) ได้ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ The Nursing Work Index (NWI) ของ Kramer &Schmalenberg (1989) โดยขยายความสำคัญ เกี่ยวกับสภาพการทำงานของพยาบาลเพิ่มมากขึ้น The Nursing Work Environment Index-Revise (NWI-R) โดยมีข้อคำถามย่อยในแต่ละหมวด รวม 57 ข้อ (55 ข้อ นำมาจาก NWI และเพิ่มขึ้นมาใหม่ 2 ข้อ เพื่อวัดการรับรู้ของพยาบาลในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ในการประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับของทีมการพยาบาลจะประเมินเฉพาะใน 2 หมวดใหญ่ๆ มีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อจาก 57 ข้อ ได้แก่ หมวดที่ 1 วัดคุณลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์กร (Organization attribute) ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความอิสระในวิชาชีพ (Autonomy) ความสามารถควบคุมให้เกิดการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ (Control over nursing practice) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแพทย์และพยาบาล (Doctor-nurse relationship) และหมวดที่ 2 การสนับสนุนขององค์กร (Organization support) ได้แก่ ภาวะผู้นำ การบริหารจัดการทางการพยาบาล ความพอเพียงของทรัพยากร การพัฒนาต่อเนื่อง และความก้าวหน้าในวิชาชีพส่วนข้อคำถามอีก 42 ข้อ เป็นการประเมินคุณลักษณะเด่นในระดับองค์กรพยาบาลและโรงพยาบาล (Nurse Organization-hospital wide characteristic Level) แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างและการบริหารทางการพยาบาล (Organizational structure & management) ด้านภาวะผู้นำทางการพยาบาล

ในการปกครองตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ (Nurse leader & self governance) ด้านโอกาสในการศึกษาต่อและความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Educational & professional development opportunity) The NWI-R ได้รับการยอมรับจาก The Nursing Quality Forum ให้เป็นเครื่องมือในการประเมินคุณลักษณะเด่นของการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาล ที่เข้าร่วมโครงการ Magnet Hospital มีการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานกับตัวชี้วัดผลลัพธ์ทางการพยาบาล โดยนักวิจัยหลายท่านเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อตัวชี้วัดทางการพยาบาล โดยเฉพาะความปลอดภัยของผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานของพยาบาล (Aiken et al., 2002)

Aiken & Patricia (2000) ได้พัฒนาเครื่องมือในการประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล (The Revised Nursing Work Index (NWI-R)) และได้รับการยอมรับจากสมาคมพยาบาลอเมริกัน (American Nurses Credentialing Center) ให้เป็นเครื่องมือในการประเมินคุณลักษณะเด่น ของการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการ Magnet Hospital และทำการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานกับตัวชี้วัดผลลัพธ์ทางการพยาบาล จากการศึกษา (Aiken et al., 2001) เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลต่อผลลัพธ์การดูแลผู้ป่วย และความพึงพอใจของพยาบาล (The effects of nurse staffing and work environment issues on patient outcome and nurse satisfaction) โดยได้ทำการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล 711 แห่ง จำนวน 43,000 คน ใน 5 ประเทศ คือ สหรัฐอเมริกา แคนาดา อังกฤษ สกอตแลนด์ และเยอรมันนี้ พบว่า 41% ของพยาบาลในโรงพยาบาล ไม่พึงพอใจในงาน มีความเบื่อหน่ายในการทำงานสูง (Job burnout) 43% มีความตั้งใจจะลาออกจากงานภายในปีนั้น (Intend to leave within year) 23% และจากการทบทวนรายงานทางการพยาบาลพบว่า มีรายงานของพยาบาลที่แสดงถึงผลลัพธ์ทางการพยาบาลและเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ได้แก่ รายงานถึงความผิดพลาดของการบริหารยา 16% รายงานแสดงถึงการเกิดอัตราติดเชื้อในโรงพยาบาล (Nosocomial infection) 35% รายงานเหตุการณ์ที่ผู้ป่วยได้รับบาดเจ็บจากการพลัดตกหกล้ม (Falls with injuries) 20% รายงานถึงความไม่พึงพอใจของผู้ป่วยและญาติ (Patient/family complaints) 49% การใช้วาจาไม่สุภาพของพยาบาล (Verbal abuse of nurses) ถึง 53% จากการสอบถามพยาบาลและวิเคราะห์ถึงสาเหตุ พบว่าเกิดจากจำนวนพยาบาลที่น้อยเกินไปในการดูแลผู้ป่วย (Too few RNs for quality care) การเพิ่มปริมาณผู้ป่วยที่ได้รับมอบหมาย (Increased patient assignment) ขาดการสนับสนุนทรัพยากรในการพยาบาล ผู้บริหารไม่รับฟังเสียงสะท้อน ขาดความเป็นอิสระในวิชาชีพ และไม่มีความมั่นใจในความสามารถ

ที่จะจัดการในการดูแลผู้ป่วย ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าว ยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในสถานที่ทำงานและขวัญกำลังใจของพยาบาล ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากรายงานการศึกษาดังกล่าว ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนลักษณะการบริหารจัดการเกี่ยวกับคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลใน 5 ประเด็นหลัก ได้แก่

- 1) การจัดการความเพียงพอของอัตรากำลังทางการพยาบาล (Nurse staffing)
- 2) การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแพทย์ และพยาบาล (Nurse-physicians relations)
- 3) การตอบสนองต่อเสียงสะท้อนจากพยาบาลของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับสูง (Responsiveness of top management to nurses' concerns)
- 4) การสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอในการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ (Organizational support of nursing care)
- 5) การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (Culture of retention)

โดยต่อมานักวิจัยหลายท่าน ได้นำ The NWI-R มาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยและได้เสนอองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล สำหรับการปฏิบัติการพยาบาลที่ดีกำหนดเป็นพื้นฐานในการประเมินการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรพยาบาล เพื่อสะท้อนถึงผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดีของ Magnet Hospital

The Revised Nursing Work Index (NWI-R) เป็นแบบประเมินถึงคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับที่สำคัญ 2 ระดับ ประกอบด้วย คุณลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานระดับทีมการพยาบาล (Nursing team level) แบ่งเป็น 4 ด้าน และคุณลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานระดับองค์กรพยาบาลและโรงพยาบาล (Nursing Organization and Hospital level) แบ่งเป็น 3 ด้าน (Aiken & Patricia 2000) รวมทั้งหมด 7 ด้าน ดังนี้

**1. คุณลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานระดับทีมการพยาบาล (Nursing team level) ประกอบด้วย สภาพแวดล้อม 4 ด้าน ดังนี้**

1.1 ความมีอิสระในวิชาชีพพยาบาล (Nurse autonomy) ประเมินจากการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ที่ได้รับอิสระในการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานสนับสนุนให้มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาล เปิดโอกาสให้ใช้ความคิด ความสามารถทางการพยาบาล เฉพาะทางเป็นประโยชน์ในการดูแลผู้ป่วย

1.2 การควบคุมสภาพแวดล้อม และการปฏิบัติทางการพยาบาล (Control over environment and nurse practice) ประเมินจากการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ที่รับรู้ถึงพลังอำนาจ

ในการควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรพยาบาล การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ให้เอื้อต่อการพยาบาลผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพ และการมีมาตรฐานทางการพยาบาล ในการควบคุมให้เกิดการปฏิบัติการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้การทำงานประสบผลสำเร็จ เกิดผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดีต่อผู้ป่วย

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์และพยาบาล (Collegial doctor-nurse relations) ประเมินจากการรับรู้ของพยาบาลเกี่ยวกับความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับแพทย์ในการให้การรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่อยู่ในความรับผิดชอบ

1.4 การสนับสนุนขององค์กร (Organization support for caregiver) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาล เกี่ยวกับการสนับสนุนการจัดบริการการทางการพยาบาล ทั้งด้านทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน

**2. คุณลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานระดับองค์กรพยาบาลและโรงพยาบาล (Nursing organization/hospital level) ประกอบด้วยสภาพแวดล้อม 3 ด้าน ดังนี้**

2.1 ด้านโครงสร้างและการบริหารทางการพยาบาล (Organizational structure & management) การรับรู้ของพยาบาลในสภาพแวดล้อมขององค์กร เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างองค์กร และลักษณะการบริหารงาน

2.2 ด้านภาวะผู้นำทางการพยาบาล ในการปกครองตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ (Nurse leader & self governance) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลในสภาพแวดล้อมขององค์กร เกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารและลักษณะของผู้นำทางการพยาบาล ในการสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติตามมาตรฐานทางการพยาบาล และการประกันคุณภาพทางการพยาบาล

2.3 ด้านโอกาสในการศึกษาต่อและความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Educational & professional development opportunity) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลในสภาพแวดล้อมขององค์กร เกี่ยวกับการได้รับโอกาสในการศึกษาอบรม และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ยูเพนีก (Upeniek, 2002) ได้นำเครื่องมือนี้ไปใช้ในการประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล เปรียบเทียบใน Magnet Hospital และ Non-Magnet ของสหรัฐอเมริกา โดยทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพยาบาล จำนวน 305 ราย พบว่า NWI-R สามารถอธิบายได้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ พยาบาลในโรงพยาบาล Magnet Hospital มีระดับคะแนนของการรับรู้เกี่ยวกับการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานค่อนข้างสูง ทั้ง 4 หมวด และพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล มีความเชื่อมโยงกับการมีวิสัยทัศน์ และความรับผิดชอบในหน้าที่

ของผู้นำทางการพยาบาล การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติการพยาบาลที่ดีขึ้น การได้รับอิสระสามารถตัดสินใจเชิงวิชาชีพ ภาวะผู้นำของพยาบาล ความเพียงพอเหมาะสมของการจัดอัตรากำลังทางการพยาบาล

บู๊ค แชน และคณะ (Buchan et al.,2003) ได้มีการศึกษาวิจัยถึงการนำ NWI-R ไปใช้ในการประเมินการจัดการสภาพแวดล้อมขององค์กรพยาบาล ในโรงพยาบาลประเทศอังกฤษที่จะก้าวไปสู่สถานะของการเป็น Magnet hospital พบว่า ระดับคะแนนการรับรู้ของพยาบาล ต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สูงขึ้น มีความสัมพันธ์กับระดับคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่เพิ่มขึ้นถึง 15% และสามารถหยุดยั้งความตั้งใจในการลาออกของพยาบาลได้ 11% นอกจากนี้ยังพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

ลาสชินเจอร์และคณะ (Laschinger et al., 2003) ได้ศึกษาในประเทศแคนาดา ถึงความสัมพันธ์ระหว่าง การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของพยาบาลคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล โดยใช้ The NWI-R ผลการศึกษารายงานถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่าง โครงสร้างพลังอำนาจ คุณลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

จากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานทั่วไป และสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรสุขภาพ และการทำงานของพยาบาลในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดและเครื่องมือ ในการประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล Nursing Work Environment Index-Revise ของ Aiken & Patrician(2000)ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรพยาบาล โดยตรง เครื่องมือที่ใช้ในการวัดประเมิน มีค่าความเชื่อมั่นสูงได้รับการยอมรับ ผู้วิจัยนำไปใช้ในงานวิจัยอย่างแพร่หลายในต่างประเทศ ในส่วนของประเทศไทย สถานการณ์พยาบาลได้เล็งเห็น และให้ความสำคัญของการจัดการสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานของพยาบาล ความปลอดภัยของผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานของพยาบาลจึงได้เริ่มนำแนวคิดของ Magnet Hospital เข้ามาประยุกต์ใช้ในปัจจุบัน

## 2. ความตั้งใจคงอยู่ในงาน

### 2.1 ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยทั่วไป และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ มีผู้ทำการศึกษาให้ความหมายไว้หลากหลาย และแตกต่างกัน ทั้งในส่วนของความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยทั่วไป และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังเช่น

ธงชัย สันติวงษ์ (2535) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานว่า เมื่อใดบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานมาก ก็จะขาดงานน้อยลง ไม่มาทำงานสายและไม่ลาออกจากองค์กร

จันทิรา ภาวิไล (2536) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานของพยาบาล หมายถึง พยาบาลที่เข้ามาทำงานในระยะเวลาหนึ่ง และยังคงปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน โดยมีความมุ่งหมายที่จะอยู่ปฏิบัติงานต่อไปเรื่อยๆ

แซนด์เลอร์ (Chandler 1990 อ้างถึงในนาคี สอนโพธิ์ 2553: 28) ได้กล่าวถึงความหมายของการรักษาให้คงอยู่ (retain) ตามพจนานุกรม Webster ได้ให้คำจำกัดความว่า หมายถึง ดึงกลับ รักษาจากการออกไปหรือหลุดออกไปรักษาในสภาพเดิม หน่วงเหนี่ยวไว้ และ Chandler ยังให้ความหมายของการคงอยู่ในองค์กร (Organization retention) ว่าหมายถึง การรักษาพยาบาลให้คงอยู่ปฏิบัติงานในสถานะเดิมต่อไป ส่วนการคงอยู่ในวิชาชีพ (Professional retention) หมายถึง การรักษาบุคลากรพยาบาลไว้ในวิชาชีพต่อไป ซึ่งการรักษาบุคลากรพยาบาลให้คงอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปนั้น ก็จะมีเป้าหมายเดียวกับการคงอยู่ในวิชาชีพ

โจน (Jones 1991 อ้างถึงในนาคี สอนโพธิ์ 2553: 28) กล่าวถึงการคงอยู่ของพยาบาล คือ กลวิธีที่จะรักษาพยาบาลให้คงอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป โดยการพัฒนาและส่งเสริมกลยุทธ์ และกิจกรรมของฝ่ายการพยาบาลและโรงพยาบาลมีเป้าหมายที่จะให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานต่อไป ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการเป็นกลไกให้ข้อมูลย้อนกลับต่อสภาพแวดล้อมของฝ่ายการพยาบาลและยังมีผลต่อสภาพแวดล้อมทางโรงพยาบาลและระบบบริการสุขภาพเพราะเมื่อพยาบาลคงอยู่ในการปฏิบัติงาน จะเพิ่มคุณภาพการบริการโดยรวม และลดการสูญเสียที่เกิดขึ้นจากการลาออกของพยาบาล ซึ่งเกิดจากการลดลงของผลผลิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ และการลดลงทางด้านจิตใจของพยาบาล และผลผลิตโดยรวมของกลุ่ม

### ความสำคัญของความตั้งใจคงอยู่ในงาน

การคงอยู่ในงานแสดงถึงความพอใจในการทำงานของบุคคลให้ความร่วมมือ ความตั้งใจที่อยู่ทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การคงอยู่ในงานของผู้ได้บังคับบัญชา มีผล

จากการที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น มีความยุติธรรม มีการให้ข่าวสารบุคลากรที่จะปฏิบัติงานค่าตอบแทนเหมาะสมเพียงพอ มีโอกาสก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่ง มีความเป็นอิสระของวิชาชีพ มีส่วนร่วมในการปกครองและการตัดสินใจที่สำคัญๆ ด้วย (Taunton, Krampitz & Wood, 1989 อ้างถึงใน สุริย์ ท้าวคำลือ 2549)

สรุปได้ว่า การคงอยู่ในงานของพยาบาลนั้น หมายถึง การแสดงเจตนาของพยาบาลวิชาชีพที่จะอยู่ปฏิบัติงานการพยาบาลในโรงพยาบาลที่ตนสังกัดอย่างต่อเนื่องต่อไป หรือหมายถึงความตั้งใจคงอยู่ในงาน

## 2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

การศึกษาการคงอยู่ในงานหรือความตั้งใจคงอยู่ในงานที่ผ่านมามีแนวคิดและการให้ความหมายที่แตกต่างกันไป ดังเช่น ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ของคิง (Imogene King, 1986) ทฤษฎีพฤติกรรมที่มีการวางแผนของFishbein & Ajzen (1975) ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์เป็นทฤษฎีทางการพยาบาลที่กล่าวถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลและสิ่งแวดล้อมซึ่ง Imogene King เจ้าของทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ (Theory of Goal Attainment) เชื่อว่ามนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม พยาบาลมีหน้าที่ดูแลบุคคล โดยมีเป้าหมายที่ความมีสุขภาพดีของบุคคล สุขภาพเป็นผลมาจากการปรับเปลี่ยนต่อสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกของบุคคลระบบปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นมีอยู่ 3 ระบบคือ ระบบบุคคล ระบบระหว่างบุคคล และระบบสังคม ทั้งสามระบบมีมโนคติที่เกี่ยวข้องกัน มีผลกระทบซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ต่อกัน Theory of Goal Attainment มีข้อตกลงเบื้องต้นของมโนคติหลักประกอบด้วย

**2.2.1 การพยาบาลเป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ในระบบบริการ** เป้าหมายของการพยาบาล คือ การช่วยให้บุคคลลงไว้ซึ่งภาวะสุขภาพ เพื่อให้บุคคลจะได้ปฏิบัติบทบาทหน้าที่ได้ตามปกติ การพยาบาลเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลประกอบด้วย การกระทำ ปฏิบัติการ ปฏิสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์แท้จริง การรับรู้ของแต่ละฝ่ายคือตัวพยาบาลกับผู้ป่วยมีอิทธิพลต่อกระบวนการปฏิสัมพันธ์

**2.2.2 มนุษย์หรือบุคคล King** ถือว่าบุคคลมีลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นผู้ที่ต้องการสังคมเป็นผู้ที่มีความคิดอ่าน เป็นผู้ที่มีเหตุผล เป็นผู้ที่มีการรับรู้ เป็นผู้ที่สามารถควบคุมและถูกควบคุมได้เป็นผู้ที่มีเป้าหมายในชีวิต เป็นผู้ที่ไม่ใส่ใจในการกระทำ และเป็นผู้ที่ตระหนักเกี่ยวกับเวลา

**2.2.3 ภาวะสุขภาพเป็นภาวะที่มีความเป็นพลวัตของวงจรชีวิต** ความเจ็บป่วยเป็นสิ่งรบกวนที่เกิดขึ้นในวงจรภาวะสุขภาพเป็นการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง สิ่งเร้าหรือสิ่งรบกวนทั้ง

ภายในและภายนอก ภาวะสุขภาพเป็นหน้าที่ของพยาบาล แพทย์ ครอบครัวและผู้อื่นที่จะต้องช่วยกันทำให้เกิดขึ้น

**2.2.4 สิ่งแวดล้อมเป็นระบบเปิดมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา** ทำให้บุคคลต้องปรับตัว สิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อชีวิตและสุขภาพมนุษย์ มนุษย์จะแยกตนเองจากสิ่งแวดล้อมไม่ได้ King (King 1986) เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่จะรับรู้เกี่ยวกับเรื่องของตนเอง มีสิทธิในการตัดสินใจใดๆ ที่มีผลหรือมีอิทธิพลต่อชีวิต สุขภาพและการบริการในสังคมของตน และสิทธิที่จะรับหรือปฏิเสธการบริการทางสุขภาพอนามัย King ได้สร้างแบบจำลองของทฤษฎีเพื่อให้เห็นสัมพันธภาพระหว่างความสัมพันธ์ของระบบบุคคล ระบบระหว่างบุคคลและระบบสังคม และได้แสดงกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลและผู้ป่วย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเมื่อพยาบาลและผู้ป่วยเข้าสู่กระบวนการการปฏิบัติการพยาบาล แต่ละฝ่ายจะมีการรับรู้และตัดสินใจที่จะกระทำการใดๆ ในระบบของตน เมื่อรวมการกระทำของทั้งสองฝ่าย จะเกิดเป็นปฏิกริยา และปฏิสัมพันธ์ขึ้น ถ้าการรับรู้ของแต่ละฝ่ายถูกต้องสอดคล้องกันตลอดก็จะเกิดปฏิสัมพันธ์ที่แท้จริงนำไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ได้

ทฤษฎีพฤติกรรมที่มีการวางแผน (Theory of Planned Behavior) เป็นทฤษฎีที่ต่อเนื่องมาจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลของFishbein&Ajzen (1975) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาทางสังคมที่เชื่อว่า พฤติกรรมของมนุษย์หรือบุคคล มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเชิงพฤติกรรมของมนุษย์หรือบุคคล มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเชิงพฤติกรรม โดยมีองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจ คือ เจตคติต่อพฤติกรรมและบรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง ความเชื่อพื้นฐานของทฤษฎีพฤติกรรมที่มีการวางแผน เป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในสังคม โดยการควบคุมการกระทำของบุคคลมาจากการรับรู้ และความคาดหวังที่เกิดเฉพาะกับสถานการณ์และขึ้นกับปัจจัยสนับสนุน การมีโอกาสหรือทรัพยากรในการควบคุมการกระทำนั้น ทำให้เกิดความต้องการ ความมุ่งมั่น เจตนา หรือความพยายามที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นให้สำเร็จ เป้าหมายสำคัญของทฤษฎีคือ พฤติกรรมของบุคคล ซึ่งพฤติกรรมเป็นปฏิกริยาที่เกิดขึ้นสังเกตได้ในสถานการณ์หนึ่งที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญ การสังเกตพฤติกรรมหนึ่งๆ จะต้องอาศัยบริบทและกาลเวลาเพื่อที่จะสามารถประเมินพฤติกรรมนั้นได้ ในทฤษฎีนี้พฤติกรรมมาจากความตั้งใจที่จะมีพฤติกรรมนั้นร่วมกับการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม เชื่อว่าการควบคุมพฤติกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เสริมความตั้งใจที่จะมีพฤติกรรม และมีผลให้เกิดการกระทำพฤติกรรมนั้น หรืออีกนัยหนึ่ง การที่บุคคลจะมีความตั้งใจที่แรงกล้าก็ต่อเมื่อมีการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมนั้นได้มาก ดังนั้นความตั้งใจ จึงเป็นดัชนีชี้วัดความพร้อมของบุคคลที่จะทำพฤติกรรมนั้น และเชื่อว่าเป็นสถานการณ์ที่ต้องเกิดก่อนการมีพฤติกรรม ความตั้งใจขึ้นกับเจตคติ



ต่อพฤติกรรม บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิงและการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม มีผู้สนใจนำทฤษฎีพฤติกรรมที่มีการวางแผน ไปใช้ในการศึกษาพฤติกรรมต่างๆ เช่น การศึกษาของจิตศิริ ชันเงิน (2542) ซึ่งศึกษาความตั้งใจในการเขียนบันทึกทางการแพทย์ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไปภาคตะวันออกเฉียงเหนือเขต 6 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 516 คน พบว่าความตั้งใจในการเขียนบันทึกทางการแพทย์มีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อการเขียนบันทึกทางการแพทย์ บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิงและการรับรู้การควบคุมในการเขียนบันทึกทางการแพทย์ ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมมาจากความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมกับการควบคุม ซึ่งการควบคุมเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมความตั้งใจที่จะมีพฤติกรรม และมีผลทำให้เกิดการกระทำพฤติกรรมนั้นๆ

สรุปว่าความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ของระบบบุคคล ระบบระหว่างบุคคลและระบบสิ่งแวดล้อมตามแนวคิดทฤษฎีของ King เมื่อเกิดการรับรู้และตัดสินใจที่จะกระทำการใดๆ ในระบบของตนจะเกิดเป็นปฏิกริยา และปฏิสัมพันธ์ขึ้น ถ้าการรับรู้ของแต่ละฝ่ายถูกต้องสอดคล้องกันตลอดก็จะเกิดปฏิสัมพันธ์ที่แท้จริงนำไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ได้ในกระบวนการเกิดการปฏิสัมพันธ์ของระบบบุคคล ระบบระหว่างบุคคลและระบบสิ่งแวดล้อม หากได้รับการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องก็จะเปลี่ยนเป็นพฤติกรรมซึ่งมาจากความตั้งใจที่จะมีพฤติกรรมนั้น ร่วมกับการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมตามทฤษฎีพฤติกรรมที่มีการวางแผนของ Fishbein&Ajzen เชื่อว่าการควบคุมพฤติกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่เสริมความตั้งใจทำให้เกิดพฤติกรรม และมีผลให้เกิดการกระทำพฤติกรรม เช่น การตั้งเป้าหมายที่จะคงอยู่ในงานมีผลเกิดจากความตั้งใจที่จะคงปฏิบัติงานอยู่ในงานนั้นๆ ทำให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องต่อไปไม่คิดลาออกจากงาน

### 2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ความตั้งใจคงอยู่ในงานมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายปัจจัย และปัจจัยที่มีการกล่าวถึงมากที่สุดในการศึกษาเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน คือ ความพึงพอใจในงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหารทางการแพทย์ ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านผู้ร่วมงานและปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้ล้วนเป็นดัชนีที่สะท้อนถึงความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นผลทำให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในงานหรือการลาออกออกจากงานของพยาบาล ได้มีการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การลาออกหรือ โอนย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพดังนี้

#### 2.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลหมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ได้แก่

1) *อายุถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิด ความรู้สึก และการทำงานของบุคคล จะเห็นได้จากบุคคลที่มีพัฒนาการตามวัยที่เหมาะสม จะมีความสามารถในการปรับตัว มีความคิดริเริ่มมีเหตุผล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สุขุมรอบคอบ ยอมรับความจริง มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ สามารถเผชิญปัญหา และแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ (อรวรรณ ลือบุญรัชชัย 2543) คนที่มีอายุมากแล้วมักมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ผลตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับก็มีมากขึ้น การตัดสินใจลาออกหรือเปลี่ยนงาน ย่อมต้องมีการพิจารณาถึงการสูญเสีย ความอาวุโส ผลประโยชน์และสิ่งอื่นๆ ที่ได้รับ (Mobley, 1982) ดังนั้นพยาบาลที่มีอายุมากจึงมีแนวโน้มที่จะลาออกน้อยกว่าพยาบาลที่อายุน้อย*

2) *สถานภาพสมรสบุคคลที่มีสถานภาพสมรสคู่ จะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ปรึกษา ระบายความรู้สึกคับข้องใจในการปฏิบัติงาน มีส่วนช่วยเหลือกันและกันในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ ซึ่งจะช่วยลดความเครียดและความเบื่อหน่ายจากงาน สำหรับคนโสด จะมีอิสระในการตัดสินใจที่ทำตามสิ่งที่ตนเองปรารถนา เช่น การเปลี่ยนงาน การศึกษาต่อ (Maslach, 1982) ดังนั้นพยาบาลที่แต่งงานแล้วจึงมีแนวโน้มที่จะลาออกน้อยกว่าพยาบาลที่เป็น โสด*

3) *ระดับการศึกษาคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความเชื่อมั่นในตนเองว่า โอกาสที่จะหางานใหม่นั้นจะไม่ลำบากมากนัก (Mottaz, 1986) และคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังและค่านิยมทางวิชาชีพสูงทำให้อึดทนต่อความขัดแย้งในบทบาทของตนเอง หากการปฏิบัติงานจริงไม่เป็นไปตามที่รับรู้มาจากการศึกษา โอกาสการเปลี่ยนงานก็มีมาก (ฟาริดา อิบราฮิม 2535) ดังนั้นพยาบาลที่มีการศึกษาสูงจึงมีแนวโน้มที่จะลาออกมากกว่าพยาบาลที่มีการศึกษาน้อยกว่า*

4) *ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานคนที่มียุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานในองค์กรมานานจะมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้เกิดความภูมิใจในงาน และเป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์กรได้นาน นอกจากนั้นระยะเวลาการทำงานที่นานจะมีผลต่อตำแหน่งที่พอใจ ค่าตอบแทนจากงานสูง มีเพื่อนสนิทมากจึงทำให้มีความพึงพอใจที่จะอยู่ในองค์กรมากกว่า (Mobley et al., 1978) จากการศึกษาของ Lucas, Atwood and Hangman 1993, Hom and Griffeth 1995, นื่องนุช ภูมิสนธิ์ 2539 (อ้างถึงใน บุญรอด ยิ่งยวด 2553) พบว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาที่อยู่ปฏิบัติงานในองค์กรยาวนานมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานน้อยกว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาที่อยู่ปฏิบัติงานน้อยกว่า*

5) *หน่วยงานที่ปฏิบัติหน่วยงานที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานอยู่ ได้แก่ หอผู้ป่วยวิกฤติ ห้องผ่าตัด หอผู้ป่วยใน หน่วยงานพิเศษเป็นต้น สุจินต์ วิจิกาญจน์ และคณะ(2538) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะย้ายออกจากสถาบัน และออกจากวิชาชีพของพยาบาลใน โรงพยาบาลรามาริบัติ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานอยู่*

ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ในแผนกการพยาบาลต่างๆพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยแผนกพยาบาลป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ มีความพึงพอใจในงานสูงสุด และแผนกการพยาบาลห้องผ่าตัด มีความพึงพอใจในงานต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จุฑามาศ พุทธิพิทักษ์ และ วนิตา มงคลสินธุ์ (2535) ที่พบว่าพยาบาลโรงพยาบาลตากสินที่ลาออก โอนย้าย ส่วนใหญ่ทำงานในแผนกเดิมที่มีงานหนัก ได้แก่ ห้องผ่าตัด ห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน เป็นต้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนทำให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่าย เช่น หอผู้ป่วยวิกฤติ ห้องผ่าตัด มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการของพยาบาลวิชาชีพ

6) *สังกัดที่ปฏิบัติ* โรงพยาบาลรัฐที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานอยู่ ได้แก่ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (มหาวิทยาลัย) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงกลาโหม กรุงเทพมหานคร และกระทรวงสาธารณสุข จากการศึกษาความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการ พบว่าพยาบาลประจำการมีความตั้งใจที่จะลาออกจากโรงพยาบาลรามาริบัติ ร้อยละ 66.6 และออกจากวิชาชีพร้อยละ 65.1 (ศุจินต์ วิจิตรกาญจน์ และคณะ 2538) พยาบาลวิชาชีพที่คิดจะลาออกจากโรงพยาบาลรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยร้อยละ 56.5 และโรงพยาบาลรัฐสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 47.1 (บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์ และคณะ 2540)

น้องนุช ภูมิสนธิ์ (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลทัศนคติ วิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจที่จะออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 933 คน ผลการวิจัยพบว่า ความตั้งใจที่จะออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง อายุระยะเวลาที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาล ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 7 ตัวแปร คือ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน โดยรวม ชีวิตส่วนตัว เงินเดือนและค่าตอบแทน นโยบายและการบริการ

7) *รายได้หรือค่าตอบแทน (Compensation)* คือ ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นสู่ระยะ

ท้าวคำลือ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ความพึงพอใจด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะงาน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ได้ร้อยละ 29.3 สอดคล้องกับการศึกษาของ วิมลมาศ ปันยารชุน และ ประไพวรรณ ค่านประดิษฐ์ (2540) ดำรวจความต้องการลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัด กรุงเทพมหานคร ในช่วง พ.ศ. 2538 – 2540 พบว่าพยาบาลมีความต้องการลาออกจากงานร้อยละ 76 ในจำนวนที่ต้องการลาออกนี้ ระบุสถานที่ที่คาดว่าจะไปปฏิบัติงาน ภายหลังลาออกจากงานพบว่า ร้อยละ 46.88 คิดจะเปลี่ยนอาชีพไม่ประกอบอาชีพพยาบาลอีก โดยระบุสาเหตุความต้องการลาออกจากงานพยาบาลที่พบมากกว่าร้อยละ 50 มี 11 รายการ คือ งานมีโอกาสน้ำหนักน้อย เสี่ยงต่อการติดโรคได้ง่าย งานหนักเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่น เงินเดือนน้อย เมื่อนำมาต่อภาระที่ต้องอยู่เวรบ่อยเวรคึก ไม่พอใจระบบบริหารงานของโรงพยาบาล ไม่พอใจในค่าตอบแทนเวรบ่อยเวรคึก ต้องการย้ายไปปฏิบัติงานที่ไม่ต้องอยู่เวรบ่อยเวรคึก ต้องการย้ายไปอยู่ใกล้บ้าน หรือโรงพยาบาลเอกชนที่ให้เงินเดือนมากกว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ผ่านมามีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพพบว่าส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กัน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาตัวแปรดังกล่าวว่าจะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง โรงพยาบาลสมุทรสาครหรือไม่ อย่างไร

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่ามีผู้ศึกษาหลายท่านที่ได้กล่าวถึง ได้แก่

แสงทอง ประสุวรรณ (2541) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพิจิตร พบว่าภาระงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบันการมีปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาที่วางแผนว่าจะปฏิบัติงานอยู่ต่อไป

อโณทัย วีระพงษ์สุชาติ (2541) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชทั่วประเทศ ระหว่างเดือนมิถุนายน ถึงสิงหาคม 2541 พบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช รับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานที่สะท้อนจากคะแนนการรับรู้พลังอำนาจแบบเป็นทางการ แบบไม่เป็นทางการ และการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาคั้งนี้เป็น

ข้อมูลพื้นฐาน เพื่อพิจารณาปรับปรุงบรรยากาศองค์การให้เป็นบรรยากาศที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้พยาบาลวิชาชีพและการธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในงานนานยิ่งขึ้น

วรารัตน์ บุญธนะ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่ กับการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและความผูกพันต่อเป้าหมาย โดยศึกษาการรับรู้ของพยาบาลพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 2 ปี พบว่าการตั้งเป้าหมายด้านความมีอิสระในการทำงาน ความต้องการด้านรายได้ ความมั่นคงทางอาชีพ การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน หัวหน้างาน และโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

แม็คคลอสกี (McCloskey 1990) ได้ศึกษาอิทธิพลของการให้รางวัลและสิ่งจูงใจในการออกจากงานของพยาบาล โดยศึกษาพยาบาลที่ออกจากโรงพยาบาลอื่น ภายในระยะเวลา 4 เดือน ในเมืองชิคาโกและซานฟรานซิสโก พบว่า การคงอยู่ในงานของพยาบาลนั้น การให้รางวัลด้านจิตใจสำคัญกว่าทางด้านเงินเดือนหรือด้านความมั่นคงปลอดภัย และพยาบาลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าจะต้องมีโอกาสศึกษาต่อเนื่องหรือดูงานเพิ่มเติมมากกว่าต้องการตำแหน่งหัวหน้าหรือผู้ป่วยหรือหัวหน้าพยาบาลและต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้นิเทศ

แซงเกอร์, ริชาร์ดสันและลาร์สัน (Sanger, Richardson & Larson 1995, อ้างถึงในอมรรัตน์ เสดสุวรรณ 2539) ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้พยาบาลคงปฏิบัติงานในหน่วยบำบัดผู้ป่วยที่ได้รับอันตรายจากไฟไหม้ น้ำร้อนลวก (burn units) คือ การทำงานเป็นทีม มีโอกาสเรียนรู้ และได้เห็นผู้ป่วยที่อาการหนักมีอาการดีขึ้น หรือหายจากอาการบาดเจ็บ รวมทั้งความสัมพันธ์ของพยาบาลในหน่วยงานและความท้าทายของงาน

จากผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยและการพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่ามีทั้งปัจจัยด้านองค์การด้านคุณลักษณะของบุคลากร โดยเฉพาะผู้บริหารทางการพยาบาลและพยาบาลวิชาชีพเอง และด้านความรู้สึกรู้สึกที่มีต่องาน โดยเฉพาะความพึงพอใจในงานการรับรู้ปัจจัยด้านองค์กร โดยเฉพาะระบบและโครงสร้างขององค์กร เป็นการประเมินการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อระบบงานที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน คุณลักษณะขององค์กร คุณลักษณะของการบริหารจัดการ คุณลักษณะของบุคคลทั้งผู้บริหารทางการพยาบาลและพยาบาลวิชาชีพ และสัมพันธภาพในการทำงาน การรับรู้ปัจจัยด้านลักษณะการทำงานที่เอื้อต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ลักษณะการให้ข้อมูลข่าวสารในการทำงาน (Boyle et al., 1999; Prevosto, 2001) และปัจจัยที่พบว่ามีผลมากที่สุดในการศึกษาเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน คือ ความพึงพอใจในงาน ซึ่งเมื่อวิเคราะห์คุณลักษณะของความพึงพอใจในงาน ดังรายงานการศึกษาของ Ellenbaker (2003)

พบว่าเป็นการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อปัจจัยด้านโครงสร้างสัมพันธภาพ ลักษณะการทำงาน ผลประโยชน์ที่ได้รับและความรู้สึกทางอารมณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งปัจจัยเช่นนี้บางปัจจัยสามารถปรับแก้ได้ ขณะที่บางปัจจัยไม่สามารถแก้ไขได้โดยง่าย เช่น ปัจจัยโครงสร้างการทำงาน โครงสร้างเงินเดือน ค่าตอบแทน ที่มีผลกระทบกับทุกระบบของประเทศสองค้ความรู้เกี่ยวกับการคงอยู่ในงานจึงมีข้อจำกัด ในการนำไปใช้เพื่อเสริมสร้างให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าพยาบาลจะคงอยู่ในงาน เมื่อมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารทางการพยาบาล ที่จะแสดงความสามารถในการบริหารงานในการสร้างสรรค้สภาพแวดล้อมที่ดีในงานที่พยาบาลต้องปฏิบัติให้มีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้พยาบาลเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของตนต่อไป อันจะส่งผลต่อคุณภาพการบริการพยาบาลโดยรวม และลดการสูญเสียที่จะเกิดขึ้นจากการลาออก การบริหารงานบุคคลที่สำคัญประการหนึ่งคือ การสรรหา คัดเลือกใช้ประโยชน์ รักษาไว้และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตน ให้สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่หน่วยงานและองค์กร โดยเฉพาะงานการพยาบาลนั้น ที่มีความต้องการแตกต่างกันซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเพิ่มพูนขึ้นตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและจำเป็นต้องใช้พยาบาลผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติกรพยาบาลแก่ผู้มารับบริการการได้รับการพัฒนาในเรื่องต่างๆ อย่างเป็นขั้นตอน การรักษาให้พยาบาลคงปฏิบัติงานได้นานขึ้น ก็จะส่งผลต่อคุณภาพการพยาบาล และการบรรลุเป้าหมายตามนโยบายของหน่วยงาน ผู้บริหารทางการพยาบาลทุกระดับ จึงควรวหาแนวทางที่จะดึงดูดให้พยาบาล ในหน่วยงานของตนตั้งใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป

บุปผา อธิธิมณฑล (2537 อ้างถึงในนาถิ สอนโพธิ์ 2553: 33) ได้กล่าวถึง สาเหตุที่ทำให้พยาบาลไม่คงอยู่ในงานมีดังนี้

1. การขาดแคลนอัตรากำลังทำให้พยาบาลต้องทำงานหนัก และเหน็ดเหนื่อย มีปริมาณงานเพิ่มขึ้น ทำให้พยาบาลต้องมุ่งทำงานให้เสร็จ แต่ผลงานด้านคุณภาพไม่เป็นที่พอใจ

## 2. ขาดความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

2.1 งานการพยาบาลเป็นงานที่เสี่ยงต่ออุบัติเหตุและอุบัติภัย ทั้งจากการเดินทางไปกลับเพื่อปฏิบัติงาน และระหว่างการปฏิบัติงาน เช่น การติดเชื้อโรคจากผู้ป่วย

2.2 งานการพยาบาลเป็นงานที่เสี่ยงต่อความผิดด้านกฎหมาย ศีลธรรมและจริยธรรม ซึ่งมีสาเหตุจากปริมาณงานมากเกินไปจะปฏิบัติได้ทันที บางครั้งต้องใช้การวินิจฉัยตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ปฏิบัติหรือเว้นการปฏิบัติงานที่เกินขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบ เช่น งานเวชกรรมของแพทย์

2.3 ลักษณะงานของพยาบาลเป็นงานที่ต้องเผชิญกับความทุกข์ทรมาน และ ความตาย ทำให้จิตหวั่นไหวและเศร้าหมองที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยและ ครอบครัวด้วยการช่วยชีวิตไว้ได้

2.4 ลักษณะงานของพยาบาล เป็นงานที่ต้องดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด และ ต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมงโดยผลัดเปลี่ยนเป็นเวร ผลัดละ 8 ชั่วโมง การอยู่เวรบาย-ดึก (16.00-24.00 น. และ 24.00-08.00 น.) เป็นเวลาพักผ่อนของข้าราชการทั่วไป จึงมีผลต่อสุขภาพต่อครอบครัว สำหรับผู้ที่มีครอบครัวต้องดูแล ทำให้เกิดปัญหาครอบครัว และเสี่ยงอันตรายในการเดินทางยาม วิกฤล

### 3. สวัสดิการและสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ

3.1 ค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน เงินเดือนของข้าราชการต่ำกว่าภาคเอกชน ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานเกินเวลา ค่าตอบแทนพิเศษเวรบาย-ดึกขึ้นอยู่กับสถานภาพทางการเงิน ของโรงพยาบาล การถือปฏิบัติแต่ละแห่งไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับผู้บริหาร จึงไม่เกิดความเป็นธรรม และเสมอภาค

3.2 ค่าตอบแทนวิชาชีพเฉพาะที่เหลื่อมล้ำ ไม่เป็นธรรมต่อวิชาชีพพยาบาลผู้ ทำงานใกล้ชิดกับผู้ป่วยและประชาชนมากกว่าบุคลากรประเภทอื่น ในขณะที่แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร ได้รับค่าตอบแทนสูง

3.3 ที่พักอาศัย และห้องพักรวมไม่เพียงพอ และมีห้องพักเฉพาะคนโสด เป็นส่วน ใหญ่ มีครอบครัวต้องไปกลับ เสี่ยงต่ออันตรายในการเดินทางคนเดียว หรือต้องมีครอบครัวคอย รับส่ง

3.4 ไม่ได้รับความเป็นธรรมเรื่องที่พักอาศัยเป็นห้องพักจัดให้พัก 2-4 คนต่อห้อง แตกต่างจากบ้านพักแพทย์หรือห้องชุดสำหรับแพทย์ โดยมีผู้เตียงให้พร้อม

3.5 สวัสดิการอาหารเวร อาหารเวรของโรงพยาบาลแต่ละแห่งจัดให้ไม่ เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับฐานะการเงินของโรงพยาบาล

3.6 สวัสดิการเครื่องแบบพยาบาลโรงพยาบาลบางแห่งจัดบางแห่งไม่ได้

3.7 ไม่มีการประกันอุบัติเหตุจากการนำส่งผู้ป่วยโดยรถพยาบาล กรณีรถคว่ำ หรือถูกชน ทำให้พยาบาลบาดเจ็บ ตาย หรือพิการ โดยไม่ได้รับค่าตอบแทน

3.8 การจ่ายค่าตอบแทนเสี่ยงภัยเอดส์ไม่เป็นธรรม

### 4. แหล่งความต้องการพยาบาลที่ทำให้เกิดปัญหาสมองไหล

**4.1 การขยายตัวของโรงพยาบาลเอกชน** เกิดความต้องการพยาบาล โดยให้เงินเดือนและค่าตอบแทนสูงกว่าโรงพยาบาลของรัฐ

**4.2 การเพิ่มขยายโรงงานอุตสาหกรรม** ที่มีแรงงาน 200 คน ต้องมีพยาบาลวิชาชีพ 1 คน มีแรงงาน 1,000 คน ต้องมีพยาบาลวิชาชีพ 2 คน ได้รับค่าตอบแทนสูงโดยไม่ต้องอยู่เวรบาย-ดึก

**4.3 ความต้องการในตลาดแรงงานทั่วไป** เช่น บริษัทเครื่องมือแพทย์ ผลิตภัณฑ์ยา ฯลฯ ให้เงินเดือนและค่าตอบแทนสูง ไม่ต้องอยู่เวรบาย-ดึก ได้มีโอกาสอยู่ในสังคมที่ไม่ทำให้เกิดความเครียด ได้มีโอกาสสนทนาปราศรัยและแต่งกายสวยงาม ทำให้ร่างกาย/จิตใจสดชื่นกว่าทำงานโรงพยาบาล

สมจิต หนูเจริญกุล (2537) ได้กล่าวถึง การใช้และการทำงานบำรุงพยาบาลในวิชาชีพเป็นปัญหาสำคัญที่ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องให้ความสนใจ โดยปัญหาในการทำงานบำรุงพยาบาลไว้ในวิชาชีพและองค์กร ได้แก่

**1. การใช้และการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลไม่ตรงกับขอบเขตความรับผิดชอบของวิชาชีพ** โรงพยาบาลจำนวนไม่น้อยที่ไม่จ้างเสมียนประจำหอผู้ป่วยหรือคลินิกผู้ป่วยนอก ไม่จ้างพนักงานเจาะเลือดหรือพนักงานผู้ช่วยพยาบาล ทำให้พยาบาลต้องใช้เวลากับงานเหล่านี้ แทนการใช้วิชาชีพในการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว ทำให้ไม่สามารถสนองตอบความต้องการของผู้ป่วยและครอบครัวได้ เพราะไม่มีเวลาดำเนินหาปัญหาและแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงอาจสร้างความไม่พึงพอใจต่อบริการที่ผู้ป่วยและครอบครัวได้รับ ตัวพยาบาลเองเกิดความเหนื่อยล้า รู้สึกไม่พึงพอใจในงาน เพราะไม่เห็นคุณค่าในสิ่งที่ตนเองกระทำจึงลาออกหรือเปลี่ยนงาน

**2. พยาบาลขาดความเข้าใจตรงกันในขอบเขต และความรับผิดชอบของวิชาชีพ** ทำให้ไม่สามารถแยกแยะได้ว่างานอะไรที่เป็นงานพยาบาล งานอะไรที่ควรให้เจ้าหน้าที่อื่นกระทำแทน แม้ว่าการศึกษาในปัจจุบันพยายามเน้นการใช้กระบวนการพยาบาลในการแก้ไขปัญหา และสนองความต้องการของผู้ป่วยทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และวิญญาณ ซึ่งเป็นลักษณะของการปฏิบัติเชิงวิชาชีพแต่ในความเป็นจริงทางคลินิกกระบวนการพยาบาลส่งเสริมให้พยาบาลคำนึงถึงงานเป็นหลัก (Task oriented) พยาบาลจึงต้องพัวพันกับงานต่างๆ ที่ต้องกระทำจนไม่มีเวลาที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ป่วยหรือญาติเพื่อประเมินปัญหา และความต้องการของผู้ป่วยโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองเชิงวิชาชีพจะน้อยลงทำให้เบื่องานจึงลาออกหรือเปลี่ยนงาน

**3. ขาดการแยกระดับของการปฏิบัติการพยาบาล** แม้ว่าจะระบบการพยาบาลจะไม่เอื้อต่อการปฏิบัติเชิงวิชาชีพเท่าที่ควร แต่มีพยาบาลส่วนหนึ่งที่ปฏิบัติงานกับผู้ป่วยโดยตรงและรู้จัก



เรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกับการศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบ จนเป็นผู้ที่มีความรู้ทางด้าน การแพทย์การรักษารักษาการใช้เทคโนโลยีต่างๆ มีความเข้าใจ ความรู้ลึกซึ้งคิดและพฤติกรรมของผู้ป่วย และมีทักษะในการสอน ชี้แนะ ให้คำปรึกษา สนับสนุนให้กำลังใจ และช่วยเหลือผู้ป่วยในลักษณะ องค์กรรวม ซึ่งพยาบาลเหล่านี้ควรที่จะได้รับการสนับสนุนให้มีหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างจากพยาบาล โดยทั่วไป คือ ให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญ แม้ว่าในขณะนี้จะมีตำแหน่งนี้ขึ้น ไป สายงานพยาบาล แต่ลักษณะและคุณสมบัติของการเข้าสู่ตำแหน่งยังไม่ชัดเจน และที่สำคัญคือ องค์กรวิชาชีพการพยาบาลยังมิได้กำหนดกฎเกณฑ์ ที่จะควบคุมมาตรฐานของผู้ชำนาญการหรือ ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งแตกต่างจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งแตกต่างจากผู้ชำนาญการทางการแพทย์ สภาได้วาง กฎเกณฑ์การควบคุมมาตรฐานไว้ถ้าหากองค์กรวิชาชีพพยาบาลได้กำหนดระดับของการปฏิบัติการ พยาบาลและคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญ ทั้งประสบการณ์ใน การปฏิบัติงานและการศึกษาอย่างมีระบบจะช่วยให้พยาบาลทั่วไปได้มองเห็นความก้าวหน้าใน วิชาชีพ ในสายการให้บริการผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ โดยตรง เพื่อจะได้พยายามพัฒนาศักยภาพของ ตนเองให้ตรงกับขอบเขตความรับผิดชอบเชิงวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยให้พยาบาลมีเอกลักษณ์ในวิชาชีพมากขึ้น และจะมีส่วนส่งเสริมให้บรรยากาศของการปฏิบัติการพยาบาลในคลินิก มีการเรียนรู้และพัฒนา ตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งนอกจากจะมีผลให้คุณภาพของการบริการดีขึ้นแล้ว ยังทำให้ได้พยาบาลที่มี คุณภาพอยู่ในวิชาชีพนานมากขึ้น ซึ่งจะมีส่วนช่วยลดการขาดแคลนพยาบาลลงได้ นอกจากนั้น ผู้บริหารจะต้องรู้จักใช้และพัฒนาพยาบาล ผู้ชำนาญการและผู้เชี่ยวชาญในคลินิก ให้เกิดประโยชน์ กับผู้ป่วย ครอบครัว และพยาบาลทั่วไปที่จบใหม่อย่างจริงจัง

4. การขาดการยอมรับ และให้เกียรติจากวิชาชีพข้างเคียง โดยเฉพาะแพทย์ มี แพทย์จำนวนไม่น้อยที่มีความเชื่อว่า พยาบาลไม่ต้องมีความรู้ ความสามารถมากมาย เพียงแต่เป็น คนพูดจาอ่อนหวาน หัวอ่อน ยินดีเชื่อฟังคำสั่งแพทย์ก็เพียงพอแล้ว แต่ในปัจจุบันจะเห็นว่าปัญหา สุขภาพและความเจ็บป่วยมีความยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่างๆ มี ความก้าวหน้ามากขึ้นกับประชาชนมีการศึกษา และรู้สิทธิของตนเองมากขึ้น คุณสมบัติของ พยาบาลดังกล่าวไม่เพียงพอที่จะรับใช้สังคมได้อย่างมีคุณภาพ วิชาชีพการพยาบาลจึงได้ปรับปรุง การศึกษาให้สูงขึ้นถึงระดับปริญญาตรี โท และเอก และได้พยายามแสวงหาองค์ความรู้ทางการ พยาบาลเพื่อเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติภายใต้ขอบเขตและเป้าหมายของวิชาชีพ เพื่อจะได้ทำงาน ร่วมกับเจ้าหน้าที่ในทีมสุขภาพอื่นๆ อย่างเพื่อนร่วมงานไม่ใช่ฐานะผู้รับคำสั่ง แล้วยังไปปฏิบัติ อย่างเดียว เป้าหมายของการพยาบาลก็คือ การสนองความต้องการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ ซึ่งผู้ป่วย และครอบครัวไม่สามารถกระทำได้ ซึ่งการที่พยาบาลจะช่วยผู้ป่วยและครอบครัวให้สามารถ

ปรับตัวต่อปัญหาและสามารถดูแลพึ่งพาตนเองได้นั้น ต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารและสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันกับทั้งแพทย์ ผู้ป่วยและครอบครัว ซึ่งจะเป็นกุญแจสำคัญในการดูแลปัญหาสุขภาพและความเจ็บป่วยของประชาชนในปัจจุบัน แต่เป็นการยากที่พยาบาลจะนำไปปฏิบัติ โดยเฉพาะในโรงพยาบาล ซึ่งแพทย์มักจะถือว่าคนเป็นเจ้าของผู้ป่วย จะตัดสินใจทุกครั้งด้วยตนเอง โดยที่พยาบาลไม่มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบในส่วนที่เป็นหน้าที่ของตนได้อย่างอิสระ จึงทำให้พยาบาลขาดโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง ทำให้พยาบาลจำนวนหนึ่งเมื่องานและตัดสินใจละทิ้งวิชาชีพ

5. สืบเนื่องจากการขาดความเข้าใจตรงกันในขอบเขต และความรับผิดชอบของวิชาชีพพยาบาล ขาดการแยกระดับของการปฏิบัติและขาดการยอมรับจากวิชาชีพข้างเคียง ทำให้พยาบาลส่วนหนึ่งมองเห็นว่าวิชาชีพพยาบาลในส่วนที่ปฏิบัติงานกับผู้ป่วยโดยตรงไม่มีทิศก้าวหน้าและไม่มีอิสระจึงหันไปศึกษาต่อหลังปริญญาในสาขาอื่นจึงทำให้พยาบาลเหล่านี้มีข้อจำกัดในเรื่องความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ทางการพยาบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติการพยาบาลในคลินิกในฐานะผู้ชำนาญการเพราะไม่ได้รับการฝึกฝนในเชิงวิชาชีพหลักสูตรอื่น

6. ระบบการบริหารการพยาบาล ยังขาดการพัฒนาและนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้เพื่อประหยัดเวลาของพยาบาลในการติดต่อสื่อสาร การออกคำสั่งแพทย์ และการบันทึกต่างๆ ทำให้พยาบาลใช้เวลาไปกับงานประเภทนี้มากเกินไป

7. ลักษณะงานของพยาบาลมีผลต่อการใช้เวลาอยู่กับครอบครัวและดูแลครอบครัว โดยเฉพาะในโรงพยาบาลที่ต้องอยู่เวรติดต่อกัน และวันหยุดต่างๆ ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของผู้หญิง ทำให้พยาบาลมองหางานที่ไม่ต้องอยู่เวร ซึ่งอาจเป็นงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้ป่วยโดยตรง

8. การแพร่กระจายของโรคเอดส์ ได้สร้างความหวาดหวั่นให้กับพยาบาลและครอบครัวของพยาบาล ซึ่งอาจส่งผลให้พยาบาลส่วนหนึ่งละทิ้งวิชาชีพไปประกอบวิชาชีพอื่นที่มีความเสี่ยงน้อยกว่า

9. เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ เนื่องจากลักษณะงานของพยาบาลที่ต้องอยู่เวรและมีความเสี่ยงต่างๆ ดังกล่าวพยาบาลต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้นและต้องการสวัสดิการต่างๆ ที่คุ้มค่าแต่ในระบบราชการมีความยากลำบากในการแข่งขันกับเอกชน ซึ่งอาจทำให้การขาดแคลนพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐทวีความรุนแรงมากขึ้น และอาจส่งผลกระทบต่อความไม่เป็นธรรมในสังคม โดยเฉพาะคนยากจนหรือคนในชนบท

10. ระบบการบริการพยาบาลเป็นปัจจัยหนึ่งในจำนวนหลายๆ ปัจจัยที่เป็นสาเหตุสำคัญทำให้พยาบาลลาออก โอน ย้าย คือ ไม่พอใจระบบการควบคุมบังคับบัญชาและไม่พอใจผู้บริหาร

วอลฟ์ (Wolf & Young, 1965) ได้กล่าวถึง สาเหตุที่พยาบาลลาออกจากองค์การว่ามีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ 4 ประการ รวมทั้งแนวทางแก้ไขเพื่อให้พยาบาลคงอยู่ในงานต่อไป ซึ่งได้แก่

1. ไม่สอดคล้องกับความคาดหวัง พยาบาลผู้ปฏิบัติงานเมื่อเข้ามาเผชิญกับสภาพความเป็นจริงที่ไม่สอดคล้องกับความคาดหวัง ก็จะมองหางานใหม่ ซึ่ง Wolf ได้เสนอแนวทางแก้ไขโดยให้ผู้สัมภาษณ์พยาบาลที่จะเข้ามาทำงาน ได้บอกถึงขอบเขตความรับผิดชอบของงานที่จะเข้ามาทำงาน พหุสมสถานที่ทำงาน และเปิดโอกาสให้พูดคุยกับพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ เพื่อให้พยาบาลใหม่ได้เห็นถึงสภาพปัจจุบัน ก่อนตัดสินใจเข้ามาปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดระบบที่เลี้ยงเพื่อช่วยเหลือให้พยาบาลใหม่ได้เข้าใจระบบของโรงพยาบาลอย่างแท้จริง นอกจากนี้ภาระทางครอบครัวก็เป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้พยาบาลลาออกจากงาน ซึ่งทางโรงพยาบาลควรให้การช่วยเหลือ โดยจัดบริการดูแลบุตร สำหรับเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โดยเฉพาะผู้ที่มีบุตรเล็กๆ จัดเวลาการปฏิบัติงานที่เหมาะสมสำหรับพยาบาลเหล่านี้ และเมื่อมีผู้เตรียมลาออกจากงาน ก็ควรจัดให้มีการกระตุ้นให้คงอยู่ต่อไป

2. สภาพการทำงานและความรับผิดชอบในงานที่มากเกินไปหรือมีจำนวนพยาบาลไม่เพียงพอ ทำให้พยาบาลไม่สามารถให้การดูแลตามความต้องการของผู้ป่วย ส่งผลต่อคุณภาพการบริการพยาบาล เป็นเหตุให้พยาบาลออกจากงานเนื่องจากความผิดพลาดในการทำงาน นอกจากนี้ความไม่พอใจต่อสภาพแวดล้อมของงานเป็นปัจจัยสำคัญในการลาออก แนวทางแก้ไขนั้น ควรตัดงานที่ไม่ใช่งานพยาบาลออกไปให้กับบุคลากรอื่นๆ ที่สามารถรับผิดชอบแทนได้ รวมทั้งลดขั้นตอนในการทำงานด้านเอกสาร ยอมรับให้พยาบาลได้ทำงานในดึกที่ชำนาญ และมีโอกาสร่วมในการจัดเวลาทำงานของตน เพราะมีการศึกษาที่พบว่าพยาบาลจะมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานในหอผู้ป่วยที่มีบุคลากรเพียงพอ และยอมรับให้มีการพัฒนาการจัดเวรของตน

3. ผู้นิเทศงานและการประสานงานเพราะว่าความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลกับผู้นิเทศงาน เป็นปัจจัยสำคัญของความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีผู้ศึกษา พบว่า การขาดซึ่งภาวะผู้นำและทักษะการบริหาร ไม่ให้การสนับสนุนในการทำงาน การไม่ตอบสนองความต้องการของพยาบาลเป็นเหตุให้พยาบาลไม่พึงพอใจ นอกจากนี้ยังพบว่าถ้าหากผู้นิเทศงานขาดความรู้ความชำนาญใน

ด้านที่สำคัญ มีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานน้อย ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน ไม่เคยแสดงบทบาทในการให้รางวัลหรือลงโทษ ก็จะมีผลกระทบต่อการคงอยู่ของพยาบาลผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยใช้การบริหารแบบกระจายอำนาจ จัดระบบการพัฒนาบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งทางบริหาร เพราะในระยะยาว การฝึกภาวะผู้นำแก่ผู้นิเทศจะเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าค่าใช้จ่าย ที่เกิดขึ้นจากการลาออกของพยาบาล สัมพันธภาพระหว่างแพทย์พยาบาล มีผลกระทบต่อปฏิบัติงานของพยาบาลโดยตรง การที่พยาบาลไม่ได้รับการยอมรับในวิชาชีพ และไม่ได้รับความสนใจในผลของการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย ซึ่ง Wolf ได้ยกตัวอย่างของโรงพยาบาลที่จัดให้มีการร่วมวางแผนการดูแลผู้ป่วยร่วมกันทั้งแพทย์และพยาบาล ซึ่งพบว่าโรงพยาบาลดังกล่าวมีอัตราการลาออกน้อย นอกจากนี้ผลการปฏิบัติงานร่วมกันยังช่วยแก้ไขปัญหาการประสานงานในการดูแลผู้ป่วยอีกด้วย

4. ระบบบริหาร นโยบายและปรัชญาของฝ่ายบริหาร มีส่วนสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดการลาออกจากงาน ซึ่งเรื่องแรกก็คือ เงินเดือน ซึ่งมีผลการศึกษาในอดีตพบว่า เงินเดือนเป็นสิ่งแรกที่ทำให้พยาบาลไม่พึงพอใจในงาน ถึงแม้ว่าผลการศึกษาในปัจจุบันจะพบว่าเงินเดือนไม่ใช่ปัญหาสำคัญที่สุดเหมือนในอดีต แต่ก็มีผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และลาออกจากงานเช่นเดียวกัน ซึ่งปัญหาเรื่องเงินเดือนเป็นประเด็นที่หลากหลาย ที่ต้องได้รับการศึกษาอย่างลึกซึ้ง การจำกัดซึ่งเอกสิทธิ์และการส่งเสริมวิชาชีพก็เป็นปัญหาสำคัญ พยาบาลมีความเชื่อว่าพวกตนมีส่วนสนับสนุนในการดูแลสุขภาพ แต่ไม่ได้รับการยอมรับในคุณค่าเท่ากับแพทย์หรือผู้บริหาร ไม่มีการแยกระดับของค่าบริการพยาบาลที่แตกต่าง ไม่ได้รับการยอมรับให้ควบคุมการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ไม่มีสิทธิ์มีเสียงในเรื่องที่มีผลกระทบต่อตนโดยตรง นอกจากนี้ยังขาดซึ่งโอกาสที่จะก้าวสู่ตำแหน่งทางการบริหาร แนวทางการแก้ไขนั้น Wolf เสนอว่า ฝ่ายการพยาบาลต้องมีปรัชญาที่จะสนับสนุนการกระจายอำนาจสู่ระดับหอผู้ป่วย ให้หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถบริหารพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยของตนได้ สนับสนุนให้พยาบาลได้รับผิดชอบในการจัดสร้างคุณภาพการพยาบาลหาแนวทางที่จะให้แพทย์พยาบาล สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างสมบูรณ์ จัดชมรมพยาบาลให้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การคัดเลือกพยาบาลใหม่ การรักษาพยาบาลให้คงอยู่ การปฏิบัติการพยาบาล นอกจากนี้ควรพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพในการปฏิบัติการพยาบาลในคลินิก จัดระบบค่าตอบแทนตามความสามารถและความรับผิดชอบ

#### 2.4 แนวทางในการรักษาให้พยาบาลคงอยู่ในงาน

สมจิต หนูเจริญกุล (2537) ได้กล่าวถึง แนวทางการแก้ไขปัญหาการคงอยู่ของพยาบาลว่าต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย และต้องศึกษาและวางแผนการแก้ไขอย่างมีระบบ แนวทางการแก้ไข ดังนี้

1. การควบคุมคุณภาพของสถาบันบริการสุขภาพ โดยการกำหนดอัตราพยาบาลต่อผู้ป่วยให้ได้มาตรฐานที่จะประกันคุณภาพของการบริการ
2. ระบบบริการสุขภาพควรเน้นให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญในการดูแลสุขภาพตนเองและพึงพาดตนเองอาจมีผลลดความจำเป็นที่จะต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล สามารถช่วยประหยัดเวลาของพยาบาลและลดค่าใช้จ่ายในโรงพยาบาล
3. ผู้บริหารทางการพยาบาลและผู้บริหารโรงพยาบาลควรจัดระบบที่สามารถพัฒนาศักยภาพของพยาบาลเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พยาบาล มีความรู้ ความสามารถในการดูแลผู้ป่วยและครอบครัวในฐานะวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยให้พยาบาลมีเอกสิทธิ์ในวิชาชีพของตน เห็นคุณค่าของการพยาบาลแบบองค์รวม มีความพึงพอใจในงานและทำงานพยาบาลได้อย่างมีความสุข
4. องค์กรวิชาชีพการพยาบาลควรกำหนดมาตรฐานและระดับของการปฏิบัติการพยาบาลทั้งในระดับทั่วไป ผู้ชำนาญการและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเป็นบันไดให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานกับผู้ป่วยโดยตรงได้มีความก้าวหน้าและได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
5. สร้างรูปแบบการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างแพทย์พยาบาลให้พยาบาลมีการติดต่อสื่อสารและตัดสินใจร่วมกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้ป่วย แต่ต้องอยู่บนพื้นฐานของการยอมรับนับถือในความสามารถเชิงวิชาชีพของแต่ละฝ่าย
6. ฝึกรวมเจ้าหน้าที่อื่นเข้ามาช่วยงานที่ไม่จำเป็นต้องใช้พยาบาล
7. พัฒนาระบบการพยาบาลและการใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยประหยัดเวลาของพยาบาล
8. พัฒนาและใช้ศักยภาพของเจ้าหน้าที่อื่นที่มีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพผู้ป่วย เพื่อให้พยาบาล ได้มีเวลาดูแลผู้ป่วยและครอบครัวอย่างจริงจัง
9. ยืดหยุ่นในการจัดเวร อาจต้องทดลองในรูปแบบหลากหลาย และควรให้พยาบาลเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา
10. ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเนื่องในระดับหลังปริญญา โดยเฉพาะในสาขาพยาบาลศาสตร์ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าเชิงวิชาชีพต่อไป
11. ดูแลให้ได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เหมาะสม

## 12. เสริมสร้างความเข้าใจและจริยธรรมในการดูแลผู้ป่วย

13. สร้างภาพพจน์ที่ดีของวิชาชีพพยาบาล เพื่อดึงดูดเยาวชนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาเรียนพยาบาลให้มากขึ้น

## 14. พัฒนาสมรรถภาพและประสิทธิภาพของผู้บริหารทางการพยาบาลผู้บริหาร

นอกจากจะมีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพยังต้องเข้าใจหลักการบริหารงาน ซึ่งเป็นศาสตร์และศิลปะที่มีความสำคัญของนักบริหารที่ดี การไม่พอใจในระบบการบริหารและการควบคุมของผู้บังคับบัญชา เป็นสาเหตุที่พบบ่อยที่พยาบาลอ้างในการขอย้าย โอน หรือลาออกจากงาน ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นนักบริหารมืออาชีพที่มองการณ์ไกล จึงจะสามารถบริหารการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยูดี เกตส์มันน์ (2551) ได้กล่าวว่ามาตรการที่สำคัญที่ควรดำเนินการเพื่อธำรงรักษากำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์ไว้ในระบบประกอบด้วย

1. สร้างหลักประกันความมั่นคงในอาชีพ โดยบรรจุพยาบาลวิชาชีพในตำแหน่งข้าราชการซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สำคัญยิ่ง เพราะพยาบาลต้องการความมั่นคงและสวัสดิการในระยะยาว การเลื่อนสถานภาพของพยาบาลเทคนิค ผู้ช่วยพยาบาล ที่จบปริญญาตรีสาขาพยาบาลศาสตร์ให้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ และการกำหนดค่าตอบแทนพยาบาลให้เหมาะสมกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบและความเสี่ยง เช่นเดียวกับวิชาชีพแพทย์ ทันตแพทย์หรือเภสัชกร

2. สร้างสภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงานเพื่อส่งเสริมสุขภาพ สวัสดิภาพและความปลอดภัยของพยาบาล เพราะการที่พยาบาลมีสุขภาพกายและจิตดี รู้สึกปลอดภัย จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

3. กำหนดบันไดความก้าวหน้าในวิชาชีพเพื่อให้พยาบาลได้ก้าวหน้าในการปฏิบัติการพยาบาลโดยตรงและได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการมีระบบและตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติการพยาบาลและพยาบาลเวชปฏิบัติ

4. ปรับปรุงการใช้พยาบาลให้ตรงกับการศึกษาและประสบการณ์ หน่วยงานต่างๆ ต้องจ้างบุคลากรประเภทอื่นเพื่อทำงานธุรการ บริหารสำนักงาน ทำงานฝ่ายสนับสนุนการบริการ

5. การดึงพยาบาลที่ออกจากวิชาชีพไปทำงานอื่น ให้กลับเข้ามาในระบบ โดยการจัดอบรมระยะสั้นเพื่อฟื้นฟูวิชาการ ทักษะ และการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ปรับวิธีการจ้างงานให้เหมาะสม

6. การขยายอายุการทำงานสำหรับพยาบาลที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญ ในบางตำแหน่ง รวมทั้งอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงกลาโหม สภากาชาด

ไทย และกรุงเทพมหานครที่มีความรู้ ความสามารถ มีผลงานและมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งปรับระบบการทำงานตามความเหมาะสม เช่น การจ้างเป็นบางเวลา เป็นต้น

7. สนับสนุนการผลิตผู้ช่วยการพยาบาล เพื่อช่วยงานง่าย ๆ ในการดูแลผู้ป่วยที่ไม่ต้องใช้การตัดสินใจทางคลินิก การดูแลบำรุงรักษาเครื่องใช้ต่างๆ เพื่อให้การพยาบาล ได้มีเวลาในการดูแลผู้ป่วย และประชาชน โดยตรงมากขึ้น

8. การสนับสนุนให้พยาบาลได้มีการศึกษาให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

9. การส่งเสริมให้พยาบาลมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจในการให้บริการทุกระดับ

จากการสรุปปัญหาและแนวทางแก้ไขการขาดแคลนพยาบาลจากการประชุมวิชาการเรื่อง “วิกฤตการขาดแคลนพยาบาล : วิกฤตชาติ” ปี 2550 ได้เสนอแนวทางในการรักษาพยาบาลคงอยู่ในงานต่อไป ดังนี้

1. การนิเทศและโปรแกรมการฝึกงานข้ามแผนก เนื่องจากระดับความสามารถของพยาบาลและการร่วมมือในกลุ่ม เป็นสิ่งส่งเสริมความพึงพอใจในงาน กลยุทธ์หนึ่งก็คือการส่งเสริมระบบพี่เลี้ยงในการนิเทศและการฝึกงานข้ามแผนก มีการศึกษาจำนวนมากที่พบว่าการนิเทศจะสร้างทักษะความรู้ความสามารถและดึงให้ผู้รับการนิเทศเข้าสู่ระบบของโรงพยาบาล และโปรแกรมการนิเทศโดยใช้พี่เลี้ยง จะช่วยให้พยาบาลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของระบบ และต้องการที่จะรับรู้ความสามารถในการทำงานของตน

2. ชื่อเสียงของหอผู้ป่วย ความร่วมมือในกลุ่มเป็นสิ่งสำคัญที่จะมีผลต่อความพึงพอใจในงาน และสามารถบ่งชี้ถึงการคงอยู่ต่อในระบบโรงพยาบาล การสร้างกลุ่มสัมพันธ์เป็นเครื่องมือหนึ่งที่หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถนำมาใช้ได้ การรวมกันเป็นหนึ่งเดียวของพยาบาลในหอผู้ป่วยหนึ่งหอ ควรได้รับการยอมรับซึ่งเป็นวิธีที่สามารถนำมาสร้างให้เกิดขึ้น เป็นสิ่งที่หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องแสดงความสามารถของผู้นำที่จะสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพในหอผู้ป่วยของตน

3. การเติบโตทางวิชาชีพ การเติบโตทางวิชาชีพและการได้รับการยอมรับในวิชาชีพเป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและส่งเสริมให้พยาบาลคงอยู่ในองค์กรต่อไป กลยุทธ์ที่จะทำให้พยาบาลได้บรรลุความพึงพอใจด้านนี้ก็คือ การได้ศึกษาต่อการสร้างและการพัฒนาการทำวิจัย การได้รับค่าจ้างการสอนพิเศษ การยอมรับทางวิชาชีพในความสำเร็จที่เกิดขึ้น ความรับผิดชอบในการร่วมเป็นคณะกรรมการและการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในองค์กร

**4. การควบคุมการปฏิบัติงานและเอกสิทธิ์** การให้เอกสิทธิ์ในการควบคุมการปฏิบัติงานทางวิชาชีพด้วยตนเองนั้น จะทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจ กลยุทธ์การคงอยู่ของพยาบาลนั้นต้องให้ความสำคัญที่จะจัดหาโอกาสให้พยาบาล มีคุณค่าในองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งรวมทั้งกลวิธีที่ให้พยาบาลได้รับการคัดเลือกเข้าเป็นสมาชิกในคณะกรรมการของพยาบาล คณะกรรมการโรงพยาบาลและคณะกรรมการบุคลากรในทีมสุขภาพ

นอกจากนี้หัวหน้าหอผู้ป่วยควรยอมรับให้พยาบาลเข้าร่วมจัดตารางเวรและเป็นประธานในการประชุมร่วมในการพัฒนาการดูแลผู้ป่วยของหอผู้ป่วย ผู้นำทางการพยาบาลควรทำการรวบรวมประเด็นด้วยการควบคุมการปฏิบัติงานทางวิชาชีพและเอกสิทธิ์ และใช้ในการดึงดูดพยาบาลให้คงอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลต่อไป

คอร์โคเรน เมเยอร์และแม็กไลโร (Corcoran, Meyer & Magliaro, 1990 อ้างถึงในบุญใจ ศรีสถิตย์นรากร 2550) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการวางแผนกลยุทธ์ในการคงอยู่และเลือกสรรพยาบาลว่าประกอบด้วย

1. พยาบาลผู้ที่ทำหน้าที่คัดเลือกพยาบาลจะต้องเป็นผู้มีทักษะสูงเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสาร
2. มีแผนการตลาดที่จะดึงให้พยาบาลเข้ามาอยู่ในองค์กรและคงอยู่นานๆ โดยให้พยาบาลเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาแผนดังกล่าว
3. จัดตั้งคณะกรรมการเลือกสรรและการคงอยู่ของพยาบาล โดยดึงบุคลากรในโรงเรียนพยาบาลเข้ามาร่วมเป็นคณะกรรมการ เพื่อให้สามารถร่วมแก้ไขปัญหาตั้งแต่พยาบาลเข้ามาเริ่มต้นศึกษาในโรงเรียนพยาบาล
4. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ จัดระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสม
5. สภาพแวดล้อมในองค์กรนั้น จะต้องมีการมี
  - 5.1 พยาบาลมีเอกสิทธิ์ในวิชาชีพ มีระบบการประกันคุณภาพการพยาบาล
  - 5.2 มีการสนับสนุนส่งเสริมทั้งในด้านวิชาชีพและนอกวิชาชีพอย่างเพียงพอทั้งคุณภาพและปริมาณ
  - 5.3 มีการพัฒนาบุคลากรพยาบาล โดยมีการนิเทศ การศึกษาต่อ และบันไดอาชีพที่เหมาะสม

แกรมเมอร์ (Kramer, 1999) กล่าวถึง ปัจจัยที่ดึงดูดให้พยาบาลทำงานในโรงพยาบาลที่สามารถรักษาพยาบาลคงอยู่ปฏิบัติงานและมีคุณภาพในการให้บริการพยาบาล คือ การใช้พยาบาลวิชาชีพจำนวนที่เพียงพอในการให้บริการพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วย โดยมีจำนวน



ผู้ช่วยพยาบาล ช่วยงานด้านเอกสาร งานแม่บ้าน การเคลื่อนย้ายผู้ป่วย ใช้ระบบพยาบาลเจ้าของไข้ ไม่มีการจัดพยาบาลไปทำงานทดแทนหน่วยงานอื่น เน้นการจัดสรรบุคคลให้เหมาะสมกับงาน และความสามารถ

ฟรีส (Friss, 1991 อ้างถึงในอมรรัตน์ เสดสุวรรณ 2539) กล่าวว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลควรให้ความสำคัญต่อการรักษาพยาบาลให้คงอยู่ในองค์กร เพราะการที่พยาบาลออกจากงานไม่เพียงส่งผลต่อค่าใช้จ่ายในการสรรหาและการนิเทศพยาบาลใหม่เท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อความมั่นคงที่จะคงอยู่ของพยาบาลที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ และการลดลงของคุณภาพการดูแลผู้ป่วย และได้เสนอแนวทางที่ผู้บริหารควรปฏิบัติเพื่อดึงดูดให้พยาบาลคงอยู่ในองค์กรต่อ สามารถทำได้โดย ยืดหยุ่นชั่วโมงการปฏิบัติงาน หาวิธีการแก้ไขข้อขัดแย้งของพยาบาลในการปฏิบัติงานกับภาระทางครอบครัว จัดศูนย์ดูแลบุตรของพยาบาล สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างแพทย์กับพยาบาล และผู้บริหารกับพยาบาล เพื่อให้พยาบาลได้รับการยอมรับและมีเอกสิทธิ์ในการปฏิบัติการพยาบาลและผู้บริหารทางการพยาบาลควรหาวิธีการเปลี่ยนแปลงแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ของพยาบาลอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

มารริเนอร์ ทอมมี่ (MarrinerTomey, 1996 อ้างถึงในนาถิ สอนโพธิ์ 2553) กล่าวว่า ผู้บริหารทางการพยาบาล ควรให้ความสนใจในการหาแนวทางรักษาพยาบาลให้คงอยู่ปฏิบัติงานต่อไป เพราะการลาออกของพยาบาล นอกจากจะทำให้องค์กรสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือกและนิเทศพยาบาลใหม่ ยังส่งผลให้เกิดการลดคุณภาพการบริการในระหว่างที่พยาบาลใหม่ฝึกปฏิบัติงานรวมทั้งส่งผลทางด้านจิตใจของพยาบาลที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่

บัวร์ เซอร์รี่ คลัทเตอร์ เนลสันและแซนวิลล์ (Bauer, Cherry, Clutter, Nelson & Sandvell, 1993 อ้างถึงใน อมรรัตน์ เสดสุวรรณ 2539) ได้เสนอกลยุทธ์ที่ St. John's Regional Health Care Center ใช้ในการรักษาพยาบาลคงอยู่ในการปฏิบัติการพยาบาลต่อไป โดยการจัดโปรแกรมและการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรงที่ดีเด่นให้พยาบาลผู้สนใจเข้าร่วมโครงการด้วยตนเอง มีคณะกรรมการให้คะแนนและคัดเลือกโดยมีเป้าหมายดังนี้ รักษาความพึงพอใจ และผลผลิตของพยาบาลจากหน้าที่ในคลินิกสนับสนุนส่งเสริมพฤติกรรมที่มีต่อความคาดหวังในงานทั้งก่อนและหลังเข้ามาปฏิบัติงานส่งเสริมพฤติกรรมทางวิชาชีพ ทั้งการช่วยเหลือสนับสนุน การริเริ่มสร้างสรรค์ การศึกษาต่อเนื่องและการควบคุมงานด้วยตนเองผู้ปฏิบัติงานควรได้รับโอกาสที่จะเติบโตถึงระดับสูงสุด ผลของความพึงพอใจในงานจะทำให้เป็นแบบอย่างทางบวก จะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ

กล่าวโดยสรุปได้มีผู้ทำการศึกษาในต่างประเทศหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยหรือ  
กลยุทธ์ที่จะดึงดูดให้พยาบาลคงอยู่ในองค์กรพยาบาลคงอยู่ในองค์กรพยาบาลดังได้สรุปเป็น  
ตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ปัจจัยมีผลต่อการดึงดูดให้พยาบาลคงอยู่ในองค์กรพยาบาล  
(อ้างอิงใน อมรรัตน์ เสตสุวรรณ 2539)

Corcoran et al. (1990)	Kramer (1999)	Friss (1991)	Bauer et al. (1993)
- คัดเลือกพยาบาลโดยผู้ ที่มีทักษะสูงเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	- มีจำนวนพยาบาล เพียงพอ	- ยืดหยุ่นชั่วโมงการ ปฏิบัติงาน	จัดโปรแกรมการให้ รางวัลโดยมีเป้าหมาย ดังนี้
- มีแผนการตลาดที่จะ ดึงให้พยาบาลอยู่โดย ให้พยาบาลมีส่วนร่วม ในการพัฒนาแผน	- ใช้ระบบพยาบาล เจ้าของไข้	- แก้ไขข้อขัดแย้งของ พยาบาลในการ ปฏิบัติงานกับภาวะ ครอบครัว	- รักษาความพึงพอใจ ส่งเสริมพฤติกรรม ทางวิชาชีพ
- จัดระบบค่าตอบแทนที่ เหมาะสม	- ไม่จัดพยาบาลไป ทำงานทดแทน หน่วยงานอื่น	- จัดศูนย์ดูแลบุตรของ พยาบาล	- ผู้ปฏิบัติควรได้รับ โอกาสที่จะเติบโต ถึงระดับสูงสุด
- สภาพแวดล้อมใน องค์กรต้องมี	- จัดบุคลากรให้ เหมาะสมกับงานและ ความสามารถ	- สร้างสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างแพทย์กับ พยาบาลและผู้บริหาร กับพยาบาล	- ผลความพึงพอใจ เป็นแบบอย่าง ทางบวกจะช่วย ส่งเสริม ความสัมพันธ์กับ ผู้รับบริการ
1. เอกสิทธิ์ในวิชาชีพ			
2. สนับสนุนอย่าง เพียงพอ			
3. มีการพัฒนาบุคลากร			

## 2.5 การวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน

การประเมินความตั้งใจคงอยู่ในงานที่ผ่านมามีหลากหลาย มีการวัดโดยคู่อัตราการ  
ลาออก การคาดคะเนการคงอยู่ทำงานต่อไปในองค์กร และการคาดคะเนการลาออกจางาน แต่มี  
ความยุ่งยาก ข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน เข้าถึงข้อมูลได้ยาก จึงนิยามความตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่า

ซึ่งนักวิจัยรุ่นต่อมารวมถึงนักวิจัยไทย ได้มีการนำส่วนของแบบวัด ข้อคำถามที่เกี่ยวกับความตั้งใจ  
คงอยู่ในงานมาปรับใช้ เช่น

1. แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของวิภาดา คุณวิกติกุล และเรมวอล นันท์สุภวัฒน์  
(2541) ที่ถามถึงความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีข้อคำถาม 1 ข้อ มีคำตอบแบบเลือกตอบว่า อยู่  
หรือไม่อยู่

2. แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของ Fisher, Hinson & Deets (1994) แบบวัด  
ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ โดยใช้ความหมายของความตั้งใจ หมายถึง ความคาดคะเนความ  
ต้องการที่จะคงอยู่ในงาน ภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ท่านมีความ  
ต้องการที่จะทำงานในตำแหน่งปัจจุบันจนถึงปีหน้าเพียงใด ถ้าท่านได้รับการสนับสนุนในการ  
ทำงานท่านจะมีความต้องการที่จะอยู่ทำงานต่อไปถึง 3 ปีข้างหน้าในตำแหน่งปัจจุบันเพียงใด โดย  
ใช้มาตรวัดประมาณค่าลิเคิร์ท 5 ระดับค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .90

3. แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของ Yoder (1995) แบบวัดประกอบด้วยข้อ  
คำถาม 7 ข้อ โดยให้ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กร  
ซึ่ง 6 ข้อคำถาม เกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานและ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน  
ของวิชาชีพพยาบาล โดยใช้มาตรวัดประมาณค่าลิเคิร์ท 5 ระดับค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89

4. แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของ Boyle, Bott, Hansen, Woods & Taunton  
(1999) แบบวัดประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ ถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ และความเป็นไปไม่ได้ที่  
จะอยู่ในองค์กร โดยใช้แบบประมาณค่าลิเคิร์ท 5 ระดับค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .87

5. แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของ Prevosto (2001) แบบวัดประกอบด้วยข้อ  
คำถาม 5 ข้อถามถึงความคิดเห็นที่ครอบคลุมความน่าจะเป็นของความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยใช้  
มาตรวัดประมาณค่าลิเคิร์ท 5 ระดับ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .94

6. แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของ Trudeau, Russell, Mora & Schmitz  
(2001) แบบวัดประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ข้อ ถามถึงการประเมินระดับความน่าจะเป็นที่จะอยู่ในงาน  
ตั้งแต่ปัจจุบันจนครบหนึ่งปี และระดับความน่าจะเป็นของการวางแผนออกจากงานในปีหน้าโดยใช้  
มาตรวัดประมาณค่าลิเคิร์ท 7 ระดับค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .87

7. แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน MaCain' Intent to Stay Scale ของ  
McCloskey (1990) เป็นแบบวัดเกี่ยวกับความผูกพันในงานประกอบด้วย 38 ข้อคำถามและวัด  
เฉพาะความตั้งใจคงอยู่ในงาน 5 ข้อ ถามถึงความคิดเห็นที่ครอบคลุมความน่าจะเป็นของความตั้งใจ

คงอยู่ในงานทั้งการวางแผนและการคาดคะเนที่จะอยู่ปฏิบัติงานในปัจจุบันแม้ว่าสถานการณ์จะไม่  
 เป็นไปตามความคาดหวังโดยใช้มาตรวัดประมาณค่าลิเคิร์ท 5 ระดับค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ  
 .90

จากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน  
 พบว่ามีการให้ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นช่วงระยะเวลา และเป็นการรับรู้ซึ่งเป็นระดับ  
 ความรู้สึกของบุคคลที่ระบุแนวโน้มหรือความน่าจะเป็นในการที่จะอยู่ทำงานในองค์กรนั้นต่อไป  
 ในสถานการณ์ที่มีความเป็นพลวัตรของสภาพสังคมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การคาดคะเน  
 ความน่าจะเป็นหรือความรู้สึกของความตั้งใจคงอยู่ในงานน่าจะมีเหมาะสมมากกว่า เนื่องจก  
 การกำหนดเป็นจำนวนปี เช่น 1 ปี 3 ปี หรือ 5 ปี อาจเป็นการกำหนดที่ไม่สอดคล้องกับช่วงการ  
 เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางสังคมและสภาพแวดล้อมของการทำงาน ในปัจจุบันที่  
 เปลี่ยนแปลงรวดเร็วตามยุคของ โลกแห่งการสื่อสารที่ไร้พรมแดน การประเมินความตั้งใจคงอยู่ใน  
 งาน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้ เครื่องมือในการประเมินความตั้งใจคงอยู่ในงาน McCain'  
 Intent to Stay Scale ของ McCloskey (1990) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่วัดความตั้งใจคงอยู่ในงานที่มีค่า  
 ความเชื่อมั่นสูงได้รับการยอมรับ มีผู้วิจัยนำไปใช้อย่างแพร่หลายในต่างประเทศ

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยังไม่ปรากฏรายงานการตีพิมพ์งานวิจัย  
 ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของ  
 พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโดยตรง แต่มีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
 และความตั้งใจคงอยู่ในงานไว้มาก ได้แก่

ฟิชเชอร์และคณะ (Fisher et al., 1994) ได้ศึกษาองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการที่มี  
 อิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานอยู่แผนกฉุกเฉินของโรงพยาบาล 8  
 แห่ง จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ 1,613 คน มีเพียง 524 คนที่ส่งคืนแบบสอบถามที่  
 กรอกแล้ว เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

1. แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานแบบวัดนี้ฟิชเชอร์ และคณะ พัฒนามาจากการ  
 ทบทวนวรรณกรรม เช่น จากม็อบเลย์ (Mobley, 1978, cited in Fisher et al., 1994) ไพรซ์ และมุล  
 เลอร์ (Price & Mueller, 1986, cited in Fisher et al., 1994) เป็นต้นแบบ แบบวัดนี้มีข้อคำถาม

ประเมินความคิดเกี่ยวกับการวางแผนที่จะอยู่ทำงานในองค์กรนั้นต่อไปในอนาคต โดยมีข้อคำถาม 8 ข้อคำถาม เป็นแบบวัดประเมินค่าแบบลิเคิร์ต 5 อันดับ

**2. แบบวัดสภาพแวดล้อมในการบริหารจัดการ (Managerial Environment Scale; ME)** ของโทมี และคณะ (อ้างถึงใน Fisher et al., 1994) ซึ่งเป็นแบบวัดเพื่อให้ได้ข้อมูลข่าวสารการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและการสนับสนุนแก้ไขปัญหาของกลุ่มทำงาน

**3. แบบวัดพฤติกรรมแสดงออกต่อสถานการณ์ในการทำงาน (Exit / Voice [E/V])** เพื่อประเมินความกล้าที่จะตัดสินใจในภาวะเสี่ยง (Willingness to risk) ของ แกรแฮม (อ้างถึงใน Fisher et al., 1994) แบบวัดนี้ใช้รวบรวมข้อมูลการรับรู้อำนาจในด้านพฤติกรรมแสดงออกของบุคคล ลักษณะของบุคคลในการเผชิญหรือถอยหนีต่อสถานการณ์ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

**4. แบบวัดความมีอำนาจอิสระในวิชาชีพของวิเลียนอฟฟ์ (อ้างถึงใน Fisher, et al., 1994)** เป็นแบบวัดที่ใช้รวบรวมข้อมูลความมีอิสระและเสรีภาพในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของพยาบาลในการดูแลรักษาพยาบาล

การศึกษาของฟิชเชอร์ และคณะ (Fisher et al., 1994) พบว่าความตั้งใจอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง โดยตัวแปรสภาพแวดล้อมในการบริหารจัดการในด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร และการเข้าเผชิญ หรือการหนีต่อสถานการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรนี้มีอำนาจในการทำนายความตั้งใจอยู่ในงานได้ร้อยละ 27 และเมื่อทดสอบรูปแบบ (model) ของกลุ่มตัวอย่างที่มีความตั้งใจอยู่ในงานกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีความตั้งใจอยู่ในงานพบว่า มีเพียงตัวแปรสภาพแวดล้อมในการบริหารจัดการเท่านั้น ที่มีอำนาจในการทำนายความตั้งใจอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรด้านข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ จำนวนปีที่อยู่โรงพยาบาล จำนวนปีที่อยู่ในตำแหน่ง จำนวนปีที่อยู่ในหน่วยงาน และขนาดของโรงพยาบาล และเมื่อนำมารวมในสมการทำนายจะทำให้อำนาจการทำนายเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 50 ซึ่งจำนวนระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล ในตำแหน่ง หรือในหน่วยงานเป็นข้อมูลที่บอกถึงช่วงระยะเวลาของการปฏิบัติงานที่สัมพันธ์กับการมีประสบการณ์ในที่ปฏิบัติ ยังมีช่วงเวลากการทำงานมากขึ้นเท่าไรความตั้งใจอยู่ในงานก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วยเท่านั้น และการเปรียบเทียบข้อมูลของแต่ละโรงพยาบาล พบว่า โรงพยาบาลที่กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนปีที่อยู่ในหน่วยงานมากก็มีจำนวนปีที่อยู่ในตำแหน่งมาก และโรงพยาบาลที่กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนปีที่อยู่

ในหน่วยงานน้อยก็จะมีจำนวนปีที่อยู่ในตำแหน่งน้อยเช่นกัน และกลุ่มตัวอย่างที่อายุมากมีการทำงานเต็มเวลา (full time) มาก ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การศึกษานั้นสะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้สภาพแวดล้อมในการบริหารจัดการ ลักษณะงานและบุคลิกลักษณะส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน

โยเดอร์ (Yoder, 1995) ได้ทำการศึกษาและให้ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงานว่าเป็น ระดับความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กรนั้น ประเมินโดยใช้แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของเคอร์รี่ เวคฟิลด์ (Curry Wakefield, 1985) ไพรซ์ มุลเลอร์ (Price Mueller, 1981) และ แมคคอสเคย์ (Mcloskey, 1990), cited in Yoder, 1995) ที่ประเมินความรู้สึกที่บอกแนวโน้มหรือความน่าจะเป็นของความรู้สึกพึงพอใจที่จะอยู่ทำงานในองค์กรนั้น โดยมีข้อคำถาม 7 ข้อคำถาม เป็นแบบวัดประเมินค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ งานวิจัยที่มุ่งศึกษาเรื่องสัมพันธภาพในการพัฒนาอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ (Career Development Relationship) กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ความเป็นวิชาชีพและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในกองทัพบก โดยสัมพันธภาพในการพัฒนาอาชีพของพยาบาลวิชาชีพมาจากแนวคิดของฮันซ์ และไมเคิล (Hunt & Michael, 1983, cited in Yoder, 1995) ซึ่งประกอบด้วยรูปแบบของการเป็น โค้ช (Coaching) ครูผู้สอน (Percepting) ผู้สนับสนุน (Sponsoring) เพื่อนช่วยเพื่อน (Peer-strategizing) และพี่เลี้ยง (Mentoring)

ความเป็นวิชาชีพที่หมายถึงระดับความยึดมั่นผูกพันของบุคคลที่มีต่อคำนิยามและคุณลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของกลุ่มวิชาชีพนั้น เป็นการประเมินเจตคติที่มีต่อวิชาชีพในด้านองค์กรวิชาชีพ (professional organization as a referent) การบริการสาธารณะ (belief in public service) กฎระเบียบ (belief in self-regulation) การเตรียมพร้อมในการทำงาน (sense of calling to the field) และความอิสระในการทำงาน (autonomy) จากแนวคิดของฮอลล์ ไพรซ์ และมุลเลอร์ (อ้างถึงใน Yoder 1995) และความพึงพอใจในงานที่เป็นระดับความชอบในงานของบุคคล ที่ใช้ดัชนีชี้วัดงานการพยาบาล (Nusing Work Index) ในประเด็นของความมีอิสระเสรีในการทำงานของพยาบาล การควบคุมการปฏิบัติงาน และสัมพันธภาพในการทำงาน ของเคเมอร์และ ฮาฟเนอร์ (Kramer & Hafner 1989, cited in Yoder 1995) ที่ประเมินในด้านโครงสร้างและระบบงาน ได้แก่ รูปแบบการบริหารจัดการ คุณภาพของผู้นำ โครงสร้างขององค์กร การปฏิบัติงานในวิชาชีพ และการพัฒนาวิชาชีพตัวอย่างที่ศึกษาคือพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในกองทัพบกจำนวน 390 คน

การศึกษาของโยเดอร์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน ร้อยละ 72 กลุ่มตัวอย่างที่มีสัมพันธภาพในการพัฒนาอาชีพ มีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีสัมพันธภาพในการพัฒนาอาชีพ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 85 มีเจตคติที่ดีต่อความเป็นวิชาชีพใน

ระดับสูง และกลุ่มตัวอย่างที่มีสัมพันธภาพในการพัฒนาอาชีพมีค่าคะแนนความเป็นวิชาชีพมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีสัมพันธภาพในการพัฒนาอาชีพ และความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างในกองทัพบกมีค่าคะแนนสูงกว่าเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับการศึกษาในโรงพยาบาลดึงดูดใจ (magnet hospital) สัมพันธภาพในการพัฒนาในวิชาชีพรูปแบบ โค้ช และรูปแบบพี่เลี้ยง มีค่าคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสัมพันธภาพในการพัฒนาอาชีพรูปแบบอื่นๆ และข้อมูลส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ อายุ จำนวนปีที่อยู่ทำงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

จากผลการศึกษาของโยเดอร์ สะท้อนให้เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยที่มีความเป็นวิชาชีพเป็นการประเมินในลักษณะของงาน และความพึงพอใจในงานมุ่งประเมินในลักษณะของโครงสร้างองค์กรและระบบของการบริหารจัดการ ทั้งความเป็นวิชาชีพและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรที่อิทธิพลต่อสัมพันธภาพในการทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน คือ อายุ จำนวนปีที่อยู่ทำงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

ฟริวอสโต (Prevosto, 2001) ได้ศึกษาโดยใช้กรอบแนวคิดสัมพันธภาพในการพัฒนาวิชาชีพของฮันซ์และไมเคิล มาศึกษาในพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพบกโดยเชื่อว่าผลของสัมพันธภาพในระบบพี่เลี้ยงจะก่อให้เกิดกระบวนการทางสังคม ที่สามารถส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานและส่งผลให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงาน การศึกษานี้ให้ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงานว่า หมายถึงระดับของความปรารถนาหรือความต้องการที่พยาบาลวิชาชีพจะคงอยู่ทำงานในองค์กรนั้น โดยใช้แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของไพรซ์ (Price's Intention to Stay Scale, 1981, cited in Prevosto, 2001) ส่วนสัมพันธภาพในระบบพี่เลี้ยงโดยใช้แบบวัดระบบพี่เลี้ยงของ ครีเซอร์ (Dreher's Mentoring Scale, 1990, cited in Prevosto, 2001) และแบบวัดความพึงพอใจในงานของฮอปพ็อค (Hoppock's Job Satisfaction Scale, 1935, cited in Prevosto, 2001) ที่ประเมินระดับความชอบที่บุคคลมีต่อโครงสร้างลักษณะองค์กร ระบบงาน สัมพันธภาพในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างจากพยาบาลวิชาชีพของกองสนับสนุนของกองทัพบกจำนวน 300 คน ได้รับแบบสอบถามคืนร้อยละ 57 ผลการศึกษาพบว่า ค่าคะแนนความตั้งใจคงอยู่ในงานมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูงทั้งกลุ่มตัวอย่างที่มีสัมพันธภาพระบบพี่เลี้ยง และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีสัมพันธภาพระบบพี่เลี้ยงและความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลอย่างมากกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

บอยล์ และคณะ (Boyle et al., 1999) ทำการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลในหน่วยงานวิกฤต การศึกษานี้ให้ความหมายของ

ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ว่าเป็นความน่าจะเป็นที่พยาบาลวิชาชีพตั้งใจอยู่ทำงานในหน่วยงานนั้น โดยไม่มีการลาออก โอนย้าย หรือแยกออกจากหน่วยงาน ตัวแปรอิสระคือ คุณลักษณะผู้บริหาร คุณลักษณะองค์กร ซึ่งประเมินโดยใช้แบบวัดมาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหาร และคุณลักษณะองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและเกิดความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรได้แก่ รูปแบบของผู้บริหารทางการพยาบาล การควบคุมการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการทำงาน สัมพันธภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ โครงสร้างและระบบงาน ส่วนคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพใช้แบบวัดดัชนีชี้วัดความพึงพอใจในงาน ไพร์ชและ มูลเลอร์ (Price & Mueller, 1981, cited in Boyle et al., 1999) คุณลักษณะงานใช้ดัชนีชี้วัดการทำงานของพยาบาล (NWI) ของ ฮินชอว์ สเมลท์เซอร์ และ แอทวูด (Hinshaw, Smeltzer & Atwood, 1987, cited in Boyle et al., 1999) ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวมีอิทธิพลต่อความเครียดจากงานและความพึงพอใจในงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพยาบาลที่ทำงานในหน่วยผู้ป่วยวิกฤต จำนวน 255 คน โดยเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ทั้งนี้บอยล์ และคณะ (1999) เชื่อว่า คุณลักษณะผู้บริหาร คุณลักษณะองค์กร คุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งความเครียดจากงานและความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน และทุกตัวแปรมีอิทธิพลร่วมกันต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ผลการศึกษา พบว่าความตั้งใจคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลางมีเพียง 5 ตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้แก่ คุณลักษณะผู้บริหารเฉพาะส่วนอำนาจในตำแหน่ง (position power) การมีอิทธิพลต่อการประสานงานในการทำงาน (influence over work condition) คุณลักษณะองค์กรเฉพาะด้าน โอกาสได้รับการส่งเสริม (promotional opportunity) คุณลักษณะพยาบาลเฉพาะด้าน โอกาสภายนอก (opportunity elsewhere) และความพึงพอใจในงาน และคุณลักษณะผู้บริหารสามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานเพียงร้อยละ 12 คุณลักษณะองค์กรสามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 21 และความพึงพอใจในงานสามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่นานได้ร้อยละ 10 และในภาพรวมทั้งหมดตัวแปรที่ศึกษาตามกรอบแนวคิด การศึกษาครั้งนี้สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 52

การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าการรับรู้คุณลักษณะของผู้บริหารและความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน

เอลเลนเบคเกอร์ (Ellenbecker, 2004 อ้างถึงในบุญรอด ชัยยวด 2553) ได้นำเสนอรูปแบบ (model) การคงอยู่ในงานของพยาบาลที่ให้การดูแลที่บ้าน ซึ่งมาจากการทบทวน



เอกสารรายงานวิจัยที่ผ่านมา โดยการคงอยู่ในงานของพยาบาลในรายงานนั้น เป็นสภาวะการณ์ที่พยาบาลคงอยู่ในงานที่ทำในปัจจุบัน และความตั้งใจคงอยู่ในงาน (intent to stay) เป็นการรับรู้ของพยาบาลเกี่ยวกับความเป็นไปได้ที่จะอยู่หรือไปจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เอลเลน เบคเกอร์ พบว่า มีการประเมินความตั้งใจคงอยู่ในงาน 2 แบบคือการประเมินโดยให้พยาบาลระบุความตั้งใจที่จะออกจากงานหรือคงอยู่ในงาน และประเมินงานโดยการติดตามจำนวนพยาบาลที่ลาออก ซึ่งเอลเลนเบคเกอร์รายงานว่ามีหลายรายงานวิจัยที่ทบทวนแสดงหลักฐานยืนยันว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานและการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมาก เอลเลนเบคเกอร์ได้นำเสนอรูปแบบเพื่ออธิบายปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานว่ามีปัจจัยที่สำคัญ 2 ปัจจัย คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล และความพึงพอใจในงาน คุณลักษณะส่วนบุคคลนั้น ได้แก่ อายุ ความมั่นคง เพศ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว รายได้ของครอบครัว เชื้อชาติ / ศาสนา สถานภาพสมรส ส่วนความเครียด และภาระงาน ความเป็นอิสระและการควบคุมชั่วโมงการทำงาน ความเป็นอิสระและการควบคุมกิจกรรมการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ และการรับรู้การมีโอกาสได้งานแห่งอื่นที่เป็นจริง เป็นลักษณะภายนอก (extrinsic characteristics) ของความพึงพอใจในงาน และ ลักษณะภายใน (intrinsic characteristics) ของความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความรู้สึกเป็นอิสระ (ความรู้สึกเป็นอิสระและมีเสรีภาพในการริเริ่มทำงาน) ความใกล้ชิดของกลุ่ม (สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน และแพทย์) ลักษณะขององค์กร สอดคล้องกับจากการศึกษา (รูปแบบการปกครอง สัมพันธภาพของพยาบาลในองค์กรกับผู้บริหาร ความยึดมั่นในคุณค่าวิชาชีพขององค์กรรวมทั้งบรรยากาศสภาพแวดล้อมในองค์กร) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของพยาบาลและความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

รูปแบบการคงอยู่ในงานของเอลเลนเบคเกอร์ ได้มีนักวิจัยนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาโดยเพิ่มเติมบางส่วน เช่น แมคคาร์ธี (McCarthy et al., 2007) ซึ่งได้ศึกษาความตั้งใจที่จะลาออกจากงานหรือคงอยู่ในงานของพยาบาลในประเทศไอร์แลนด์ แมคคาร์ธีได้เพิ่มปัจจัยด้านองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความยุติธรรม สถานะของงานในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และตลาดแรงงาน ในการศึกษาี้แมคคาร์ธีได้ให้พยาบาลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน ระบุว่ามีความตั้งใจคงอยู่ในงานหรือลาออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นแบบวัดประมาณค่าแบบลิเคิร์ต ที่วัดระดับการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 77 ระบุว่าตั้งใจคงอยู่ทำงานในโรงพยาบาลที่กำลังปฏิบัติงานอยู่และความพึงพอใจในงานประเมินโดยแบบวัดประมาณค่าแบบลิเคิร์ต ตามแนวคิดของไพร์ซ์ และ มุลเลอร์ (Price & Mueller, 1981, cited in McCarthy, 2007) ที่ความพึงพอใจในงานนั้นเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านองค์กร

และความรับผิดชอบต่อวงศ์วานญาติ (kinship) นั้นเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งความพึงพอใจในงานและความรับผิดชอบต่อวงศ์วานญาติสามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงาน ผลการศึกษาของแมคคาร์ธีชี้แนะให้เห็นถึงอิทธิพลของวงศ์วานญาติต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานในสังคมที่มีครอบครัวขยายเช่นกันในประเทศไอร์แลนด์

ซอร์ดิฟ (Sourdif, 2004) ศึกษาตัวทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์บริการสุขภาพของมหาวิทยาลัย เป็นการศึกษาระดับของความรู้สึกรู้สึกหรือการรับรู้ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในการวางแผนที่จะอยู่ทำงานในศูนย์บริการสุขภาพของมหาวิทยาลัย ประเมินโดยใช้แบบวัดประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ตัวแปรอิสระที่ศึกษา คือ ความพึงพอใจในงาน (satisfaction at work) ความพึงพอใจในการบริหารจัดการ (satisfaction with administration) ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร (organizational commitment) และสัมพันธภาพในทีมงาน (work group cohesion) เครื่องมือในการศึกษาคือ แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน แบบวัดความพึงพอใจในงาน แบบวัดความพึงพอใจในงานบริหารจัดการ แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน และแบบวัดสัมพันธภาพของทีมงาน ตามแนวคิดของทอนตันและคณะ (Toaunton et al., 1997) ที่มีต้นแบบมาจากไพรซ์ และ มุลเลอร์ (Price & Mueller, 1981, cited in Sourdif, 2003) และฮินชอว์ และแอทวูด (Hinshaw & Atwood, 1987, cited in Sourdif, 2003) จากประชากรจำนวน 900 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงได้จำนวน 221 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 96.3 อายุเฉลี่ย 38.5 ปี กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งมีสถานภาพสมรสคู่ มีเพียงหนึ่งในสามที่เป็นโสด

ผลงานวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 50.4 มีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ระดับปานกลาง มีความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในการบริหารจัดการอยู่ในระดับสูง มีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรอยู่ระดับปานกลาง และมีสัมพันธภาพในทีมงานอยู่ระดับปานกลาง ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ความพึงพอใจในงานกับความพึงพอใจในการบริหารจัดการ ตัวแปรอิสระที่มีอำนาจการทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ดีที่สุด คือ ความพึงพอใจในงานรองลงมา คือ ความพึงพอใจในการบริหารจัดการ แม้ว่าความยึดมั่นผูกพันในงานและสัมพันธภาพของทีมงานเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน แต่ตัวแปรอิสระทั้งคู่ไม่มีอำนาจในการทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงาน สำหรับลักษณะส่วนบุคคลนั้น พบว่า มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานดังนี้ พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานะภาพสมรสคู่ มีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานะภาพสมรสโสดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .012 และพยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตร มีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษา

ระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .03 เมื่อเปรียบเทียบจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์โดยแบ่งเป็น กลุ่มที่ทำงานน้อยกว่า 32 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ กลุ่มที่ทำงาน 32-40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และกลุ่มที่ทำงานมากกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ พบว่าแต่ละกลุ่มมีความพึงพอใจในการบริหารจัดการ และความยึดมั่นผูกพันในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มที่ทำงานมากกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มีความพึงพอใจในการบริหารจัดการมากกว่ากลุ่มอื่นอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .04 มีความยึดมั่นผูกพันในงานมากกว่ากลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสัมพันธ์ภาพในทีมงานมากกว่ากลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .034 แต่จำนวนปีที่อยู่ทำงานในโรงพยาบาล พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงลบกับความยึดมั่นผูกพันในงาน

ผลการศึกษารึ้นนี้สนับสนุนงานวิจัยที่ได้กล่าวถึงก่อนหน้านี้เกี่ยวกับอิทธิพลของความพึงพอใจในงานต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สัมพันธ์ภาพในทีมงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน รวมทั้งปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เช่น สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

ทรูเดิว รัสเซลและเดอาโมรา (Trudeau, Russell, and de la Mora, 2001 อ้างถึงในบุญรอด ยิ่งยวด 2553) ศึกษาเปรียบเทียบมาตรวัดเกี่ยวกับงาน และปฏิภริยาต่อการจัดการดูแลของนักบำบัดด้านสุขภาพจิต 4 กลุ่ม ในรัฐไอโอวา การศึกษาครั้งนี้ไม่ได้ให้ความหมายความตั้งใจคงอยู่อย่างชัดเจน แต่ได้ประเมินความตั้งใจคงอยู่ตามคำถามแบบมาตรวัดลิเคิร์ต 7 ระดับคือ “ฉันจะคงอยู่ในตำแหน่งนี้ในอีก 1 ปีข้างหน้า” และ “ปัจจุบันฉันมีแผนที่จะเลิกทำงานหรือย้ายไปทำงานที่อื่นในปีหน้า” โดยการให้คะแนนในข้อ 2 จะเป็นตรงกันข้ามกับข้อ 1 จากนั้นนำคะแนนมารวมกันและหารด้วยจำนวนข้อ โดยส่วนนี้มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .87 มาตรวัดความตั้งใจคงอยู่มาจากแนวคิดของเจอร์เรลล์ (Jerrell, 1983, cited in Trudeau, Russell and de la Mora, 2001) ที่เกี่ยวกับความอิสระของงานความพึงพอใจในงาน นำมารวมกับแนวคิดจากแมสแลช และ แจคสัน (Maslach & Jackson, 1986, cited in Trudeau, Russell and de la Mora, 2001) ที่เกี่ยวกับความท้อแท้เหนื่อหน่ายในงาน ส่วนตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ความอิสระของงาน ความพึงพอใจในงาน และความท้อแท้เหนื่อหน่าย กลุ่มตัวอย่างคือผู้ให้คำปรึกษาครอบครัว 169 คน จิตแพทย์ 288 คน นักสังคมสงเคราะห์ 321 คน และนักจิตวิทยา 153 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเดิม ในโครงการวิจัยด้านบริหารสุขภาพจิตที่ได้ดำเนินการไปแล้วก่อนหน้านี้ คณะผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์และได้รับแบบสอบถามคืนที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 382 ชุดการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบมาตรวัด เกี่ยวกับงานในกลุ่มนักบำบัดด้านสุขภาพจิต ทั้ง 4 กลุ่ม พบว่าทั้ง 4 กลุ่มมีความตั้งใจคงอยู่งานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยจิตแพทย์มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 6.17

นักสังคมสงเคราะห์มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 5.66 และนักจิตวิทยามีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 5.72 ผู้ให้คำปรึกษาครอบครัวมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 5.08 และพบว่าความเป็นอิสระในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความท้อแท้เหนื่อยหน่าย มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความมีอิสระในการทำงานและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานที่ระดับ.31 ความท้อแท้เหนื่อยหน่ายมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจคงอยู่ในงานที่ระดับ- .23 การศึกษาครั้งนี้จึงเป็นหลักฐานแสดงให้เห็นความตั้งใจคงอยู่ในงานสัมพันธ์กับคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในงาน และความท้อแท้เหนื่อยหน่ายในงาน

วิภาดา คุณาวิกติกุล และเรมวล นันทสุภวัฒน์ (2541) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งต่อความพึงพอใจในงาน กับความตั้งใจคงอยู่ในงานและการลาออกจากงาน การศึกษานี้ให้ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน ว่าเป็นการรับรู้การวางแผนที่จะอยู่ในงานเป็นช่วงเวลาน้อยกว่า 1 ปี หรือการวางแผนที่จะอยู่ในงานเป็นช่วงเวลามากกว่า 5 ปี เพื่อต้องการทราบระยะเวลาของความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยใช้แนวคิดของไพร์ซ์และมุลเลอร์ โมเบลล์ (Price & Mueller, 1981 Mobley, 1978 อ้างถึงใน วิภาดา คุณาวิกติกุล และเรมวล นันทสุภวัฒน์ 2541 ) ที่เชื่อว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงานและการลาออกจากงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงานในด้านโครงสร้างและระบบงาน (ด้านนโยบายขององค์กร การนิเทศงาน ลักษณะการทำงาน เงินเดือน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า เจริญเติบโตในการทำงาน) ความพึงพอใจในงานมาจากแนวคิดของสมิทซ์ เคนเดลล์ และ ฮูลิน (Smith, Kendell&Hulin, 1969 อ้างถึงใน วิภาดา คุณาวิกติกุล และเรมวล นันทสุภวัฒน์2541) ที่เป็นการรับรู้ส่วนบุคคล (ความสำเร็จของงาน การได้ยอมรับชีวิตส่วนตัว ความปลอดภัย ความมั่นคงในการทำงาน และความสัมพันธ์ในการทำงาน) ความขัดแย้งในการทำงานของโทมัส และ คิลแมนน์ (Thomas & Kilmann, 1974 อ้างถึงใน วิภาดา คุณาวิกติกุล และเรมวล นันทสุภวัฒน์ 2541) ที่เป็นการรับรู้ส่วนบุคคลในการรับรู้ด้านค่านิยม ความเชื่อ ด้านทรัพยากรที่จำกัด ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความแตกต่างกันในเป้าหมายด้านความขัดแย้งในบทบาท และด้านความสนิทสนมส่วนตัว โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาลไม่น้อยกว่า 1 ปีในโรงพยาบาลศูนย์ทั่วประเทศจำนวน 354 คน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 97.1 มีความตั้งใจคงอยู่ในงาน และความขัดแย้งของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานของโครงสร้างและระบบงาน ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าเจริญเติบโตในการทำงาน งานในความรับผิดชอบ เงินเดือนและการนิเทศงาน เป็นต้น ส่วนการจัดการกับความขัดแย้งในการทำงานนั้น พยาบาล

วิชาชีพที่ใช้วิธีการปรองดองในการจัดการความขัดแย้งจะมีการรับรู้ความพึงพอใจในงานที่  
 รับผิดชอบต่ำ แต่พยาบาลวิชาชีพที่ใช้วิธีการแข่งขันในการจัดการความขัดแย้ง จะมีการรับรู้ความ  
 พึงพอใจในงานด้านลักษณะงานสูง ความตั้งใจคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความ  
 พึงพอใจในงานด้านการนิเทศงาน เงินเดือน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า เจริญเติบโตใน  
 การทำงาน

สมเกียรติ ศรีธราธิคุณ (2542) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน  
 ของพยาบาลวิชาชีพชายโรงพยาบาลชุมชน การศึกษาใช้กรอบแนวคิดของไพร์ซ์และมุลเลอร์  
 (Price & Mueller, 1981 อ้างถึงใน สมเกียรติ ศรีธราธิคุณ 2542) การให้นิยามความตั้งใจคงอยู่ใน  
 งานไว้ว่าเป็น เจตนาหรือความคิดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนที่จะวางแผนอยู่ปฏิบัติงาน  
 ต่อไปอีกเท่าไร (มีข้อคำตอบให้เลือกคือกลุ่มที่มีความคิดว่าจะทำงาน 1-5 ปี กลุ่มที่มีความคิดว่าจะ  
 ทำงาน 6-10 ปี และกลุ่มที่มีความคิดว่าจะทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป) โดยมีปัจจัยที่มีผลต่อความ  
 ตั้งใจคงอยู่ในงานที่ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความเป็นวิชาชีพ การได้รับการฝึกอบรมและความ  
 รับผิดชอบต่อเครือข่าย ร่วมกับการใช้แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของ คุก และลาฟเฟอร์ตี (Cooke &  
 Lafferty, 1987 อ้างถึงใน สมเกียรติ ศรีธราธิคุณ 2542) ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็น  
 พยาบาลวิชาชีพชายโรงพยาบาลชุมชนจำนวน 340 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 50 มีความ  
 ตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์กรกับความพึงพอใจในงาน  
 มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพชายแต่มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับ  
 ต่ำ และลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ ความเป็นวิชาชีพ การ  
 ได้รับการฝึกอบรม ความรับผิดชอบต่อครอบครัว

การศึกษานี้สนับสนุนงานวิจัยที่ผ่านมาความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์  
 กับความตั้งใจคงอยู่ในงานนอกจากวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ที่มีความสัมพันธ์กับความ  
 ตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุริย์ ท้าวคำลือ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของ  
 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง 293 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บ  
 รวบรวมข้อมูลเป็นแบบทดสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาจากแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง  
 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคัดสรร ได้แก่ ความพึงพอใจในงานและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ  
 หัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างมากกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาล  
 วิชาชีพ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และ  
 ปัจจัยที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ความพึงพอใจด้านการมี

ปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะงาน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ได้ร้อยละ 29.3 ( $R^2 = .293$ ) แสดงให้เห็นว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร มีผลมาจากความพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะด้านความเป็นอิสระ ด้านลักษณะงาน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านสภาพของวิชาชีพ แต่พบความสัมพันธ์กันในระดับต่ำกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและระยะเวลาการปฏิบัติงาน เมื่อนำปัจจัยแต่ละด้านมาเข้าสมการทำนายพบว่า มีตัวแปร 4 ตัว ที่มีความสามารถในการทำนายได้ร้อยละ 29.3 ตัวแปรทำนายที่มีความสำคัญหรือมีน้ำหนักมากที่สุด คือความพึงพอใจในด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน รองลงมาคือ ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะงาน และอายุตามลำดับ ดังนั้นความตั้งใจคงอยู่ในงานจึงมีผลมาจากความพึงพอใจในงาน

อภิวันท์ ไทยงามศิลป์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณลักษณะทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ กับตัวชี้วัดผลลัพธ์ทางการพยาบาลของหอผู้ป่วย ด้านความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จากหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลทั่วไป 13 แห่ง จำนวน 431 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ คุณลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้ The nursing Work Environment Index – Revise (NWI – R) ของ Aiken & Partrician (2000) และแบบประเมินความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ สำนักการพยาบาล ผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับตัวชี้วัดของหอผู้ป่วยด้านความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งรายด้าน และโดยรวมในระดับสูง ( $r = 0.70$ ) และได้จำแนกเป็นรายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสามารถในการควบคุมการปฏิบัติการพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานระดับสูง ( $r = 0.707$ ) รองลงมาคือสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการสนับสนุนขององค์กรด้านความมีอิสระในวิชาชีพ ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างพยาบาลและแพทย์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในทางบวกระดับปานกลาง โดยที่คุณลักษณะทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยด้านประสบการณ์การทำงานในหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ตัวแปรที่มีความสามารถร่วมกันในการทำนายตัวชี้วัดผลลัพธ์ของหอผู้ป่วยด้านความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ดีที่สุดได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสามารถในการควบคุมการปฏิบัติพยาบาล รองลงมาคือด้านความมีอิสระในวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพเอง ผู้ป่วยในด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานสามารถอภิปรายความผันแปรของความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 57.3 แสดงว่าผลการศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อตัวชี้วัดผลลัพธ์ทางการพยาบาลของหอผู้ป่วยด้านความพึง

พอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยตรง ดังนั้นการวางแผนงานในการบริหารจัดการ  
สภาพแวดล้อมในการทำงานของทีมการพยาบาลจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

นาดี สอนโพธิ์ (2553) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการ  
ทำงานกับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการที่ 11  
กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานภายใต้การบริหารของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาล  
ชุมชนจำนวน 164 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและ  
สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้ The Nursing Work Environment Index-Revised ของ Aiken &  
Patrician (2000) และความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใช้ McCain' Intent to Stay Scale  
ของ McCloskey (1990) ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจอยู่ในงานในระดับสูง  
สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งในระดับทีมการพยาบาลและในระดับองค์การ  
พยาบาลโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ  
ในทิศทางบวก ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ( $r = .451 - .552$ ) ตัวแปรอิสระ  
ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้แก่ สภาพแวดล้อมด้าน  
โครงสร้างและการบริหารการพยาบาล และด้านความมีอิสระในวิชาชีพพยาบาล โดยสามารถ  
อธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 33.7 ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงสภาพแวดล้อม  
ในการทำงานส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยตรง การวางแผน  
แนวทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งในระดับทีมและในระดับองค์การ  
พยาบาล หรือการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน เพื่อเอื้อต่อการทำงานที่ดีจึงเป็น  
สิ่งที่ยังจำเป็นอย่างยิ่ง

บังกษพร ตั้งฉัตรชัย (2553) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาล  
วิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตัวแปรที่ศึกษา  
เป็นปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์การ โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดของมาทิสและแจ๊คสัน  
ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานร้อยละ 62 ปัจจัยด้านบุคคลได้แก่ด้านรายได้ของ  
พยาบาลวิชาชีพ และปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ด้านคุณลักษณะขององค์การ ประกอบด้วย  
วัฒนธรรมและค่านิยม การบริหารจัดการและความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะงานและการทำงาน  
ประกอบด้วยการจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน ความสมดุลของชีวิต  
การทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเป็น  
ส่วนมาก ปัจจัยที่ส่งเสริมการคงอยู่ในงานได้แก่ การมีรายได้ดี วัฒนธรรมองค์การที่สร้างสรรค์ให้มี  
ความร่วมมือ บรรยากาศองค์การที่มีความท้าทายผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของ

บุคลากร มีความมุ่งมั่นในงาน ลักษณะงานและการทำงานมีความเหมาะสมยืดหยุ่น ทั้งอัตรากำลัง และเวลาทำงาน วัสดุอุปกรณ์เพียงพอ สภาพแวดล้อมสะดวก สบาย ปลอดภัยและความสมดุลของ ชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัวที่เหมาะสม

บุษบา วงศ์พิมล (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดอัตรากำลังพยาบาล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพของพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไปภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพพยาบาลในระดับต่ำถึงปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และเมื่อแยกการศึกษาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพเป็นรายมิติ พบว่า สภาพแวดล้อมในการ ทำงานด้านภาวะผู้นำทางการพยาบาลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตทั้งมิติสุขภาพร่างกายและมิติ สุขภาพจิตใจสูงกว่าทุกๆด้าน และการจัดอัตรากำลังพยาบาลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพของพยาบาลได้ร้อยละ 18.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวแปรเดียวที่มีอิทธิพลทางบวกต่อการ เปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ ของพยาบาลจากการศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของพยาบาลจึงควรหัน มาสนใจในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น

ผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยและทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่ามีทั้ง ปัจจัยด้านองค์การ คุณลักษณะของบุคลากร โดยเฉพาะผู้บริหารและพยาบาลวิชาชีพเอง ปัจจัยส่วนบุคคลและความรู้สึกที่มีต่องาน โดยเฉพาะความพึงพอใจในงานการรับรู้ปัจจัยด้านองค์การ โดยเฉพาะระบบและ โครงสร้างขององค์การเป็นการประเมินการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อ ระบบงานที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของงานคุณลักษณะขององค์การ คุณลักษณะของการบริหารจัดการ คุณลักษณะของบุคคล (ผู้บริหารหรือพยาบาลวิชาชีพ) และสัมพันธ์ภาพในการทำงาน ได้แก่ การศึกษาของ บอยล์ และคณะ (1999) ฟริวสโต (2001) ทรูเดีย และคณะ (2001) ที่พบว่า คุณลักษณะดังกล่าว แม้จะสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไข หรือส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ใน งานได้ แต่จะเห็นได้ว่าเกิดผลกระทบต่อภาพรวมของระบบหรือโครงสร้างขององค์การ ที่มีผลให้ การดำเนินการปรับแก้ไม่สามารถทำให้ได้ผลทันที และได้มีการศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมใน การทำงานกับความสัมพันธ์ด้านอื่นๆ ไว้มากมายแต่มีการศึกษาความสัมพันธ์สภาพแวดล้อมในการ ทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพไว้น้อยมากซึ่งสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมใน



การทำงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในงานมีทั้งปัจจัยด้านองค์การปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านผู้บริหารทางการพยาบาล พยาบาลที่มีความตั้งใจอยู่ในงานนานๆส่วนใหญ่จะมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งตรงกันข้ามกับพยาบาลที่ไม่พึงพอใจในงาน เนื่องจากภาระงานหนัก การมอบหมายงานไม่เหมาะสม เกิดความเบื่อหน่ายและสุดท้ายขอย้ายหน่วยงาน ขอเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ หรือบางคนขอลาออกก่อนเวลาอันควร ทำให้อัตราการสูญเสียบุคลากรพยาบาลเพิ่มขึ้น ส่งผลถึงการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรสาธารณสุขมากขึ้น



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรรสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสมุทรสาคร โดยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการศึกษา ดังนี้

#### 1. ลักษณะของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพตำแหน่งอัตราจ้างชั่วคราวระดับปฏิบัติการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรีที่ปฏิบัติงานภายใต้การบริหารงานของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสมุทรสาคร จำนวน 145 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งอัตราจ้างชั่วคราวระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลสมุทรสาคร ซึ่งปฏิบัติงานในแผนก ศัลยกรรม อายุรกรรม สูติกรรม และหน่วยงานพิเศษ ได้แก่ งานอุบัติเหตุฉุกเฉิน งานหอผู้ป่วยหนัก และงานห้องคลอด ได้รับการสุ่มกลุ่มตัวอย่างรวม 122 คน ตอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 111 คน

1.2.1 วิธีการสุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้รับการคัดเลือกโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดยผู้วิจัยนำชื่อของพยาบาลวิชาชีพตำแหน่งอัตราจ้างชั่วคราวทั้งหมดในแผนก ศัลยกรรม อายุรกรรม สูติกรรม งานอุบัติเหตุฉุกเฉิน งานหอผู้ป่วยหนัก และงานห้องคลอด จำนวน 145 คนมาใส่กล่องรวมกันแล้วจับสลากคัดเลือกออกมา จนครบตามจำนวนทั้งสิ้น 122 คน จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการตามข้อเสนอของโคเฮน (Cohen, 1992) สำหรับการวิเคราะห์ที่มีตัวแปรอิสระ 8 ตัว ต้องการกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 107 คน เพื่อให้ผลการวิเคราะห์เชื่อถือได้โดยมีค่าขนาดอิทธิพล (effect size) เท่ากับ .15 และอำนาจการทดสอบ (statistical power) เท่ากับ .80 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 รวมกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเพิ่มขึ้นเพื่อป้องกันการสูญเสียกลุ่มตัวอย่างที่อาจเกิดขึ้นร้อยละ 15 คือ 15 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย

**2.1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล** ประกอบด้วย อายุ เพศ รายได้ สถานภาพสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาของการปฏิบัติงาน

**2.2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน** ผู้วิจัยแปลและดัดแปลงจาก The Nursing Work Environment Index-Revised ของ Aiken & Patrician (2000) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาล Magnet Hospital และได้มีผู้นำเครื่องมือนี้มาใช้ในการวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล ระดับทีมการพยาบาล ในโรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชนที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เมื่อปี พ.ศ.2552 และ พ.ศ. 2553 ค่าความเที่ยงของเครื่องมือเดิมทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = 0.91 และ 0.96 ตามลำดับ (อภิวันท์ ไทงามศิลป์ 2552, นาคี สอนโพธิ์ 2553) เป็นข้อคำถามเพื่อวัดการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ในการศึกษานี้ได้นำเครื่องมือดังกล่าวมาแปลเป็นภาษาไทย และปรับข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาลสมุทรสาคร แบบสอบถามต้นฉบับ ประกอบด้วย ข้อคำถาม 57 ข้อ จำแนกเป็นการวัดสภาพแวดล้อมระดับทีมการพยาบาล 15 ข้อ และการวัดสภาพแวดล้อมระดับองค์กรพยาบาล 42 ข้อ ดังนี้

### 2.2.1 ข้อสอบถามคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมระดับทีมการพยาบาล 15 ข้อ

แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

- ด้านที่ 1 ความมีอิสระในวิชาชีพ (Autonomy) มีข้อคำถาม 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 4, 6, 17, 24 และ 35
- ด้านที่ 2 ความสามารถในการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้เกิดการปฏิบัติการพยาบาลที่ดี (Control over practice) มีข้อคำถาม 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 11, 12, 13, 16, 46 และ 48
- ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์และพยาบาลในการปฏิบัติงาน (Doctor-nurse relationship) มีข้อคำถาม 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2, 27, 39
- ด้านที่ 4 การสนับสนุนขององค์กรในการบริหารจัดการทางการพยาบาล (Organization support) มีข้อคำถาม 10 ข้อ ซึ่งเป็นข้อคำถามจาก ด้านที่ 1, ด้านที่ 2 และด้านที่ 3 ได้แก่ ข้อ 1, 2, 6, 11, 12, 13, 17, 24, 27 และ 48

### 2.2.2 แต่ละข้อสอบถามคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมระดับองค์การพยาบาล

42 ข้อแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 โครงสร้างและการบริหารทางการพยาบาล (Organization structure & management)

มีข้อคำถาม 13 ข้อ ได้แก่ ข้อ 5, 9, 14, 15, 28, 36, 38, 42, 45, 49, 50, 51 และ 53

ด้านที่ 2 ด้านภาวะผู้นำทางการพยาบาลที่เอื้อต่อการปกครองตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ

(Nurse leader & self governance) มีข้อคำถาม 18 ข้อ ได้แก่ ข้อ 20, 21, 22, 23,

25, 26, 31, 32, 34, 37, 41, 43, 44, 47, 52, 54, 55 และข้อ 57

ด้านที่ 3 โอกาสในการศึกษาต่อและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

(Education & professional development opportunity) มีข้อคำถาม 11 ข้อ

ได้แก่ ข้อ 3, 7, 8, 10, 18, 19, 29, 30, 33, 40 และข้อ 56

ข้อคำถามแต่ละข้อเป็นคำถามชนิดประมาณค่า 4 ระดับ โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นทุกประการให้ 1 คะแนน
เห็นด้วยบ้าง	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นบ้างเป็นบางประการให้ 2 คะแนน
ไม่ค่อยเห็นด้วย	หมายถึง	ไม่ค่อยเห็นด้วยกับข้อความนั้นให้ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นอย่างยิ่งให้ 4 คะแนน

การแปลผลคะแนน จำแนกเป็น รายด้านและโดยรวมโดยนำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามมารวมกันตามรายด้านและรวมกันทุกด้านแล้วหาค่าเฉลี่ย นำมาจัดระดับได้ 4 ระดับ และแปลความหมายของคะแนนที่ได้ โดยความหมายของคะแนนจำแนก เป็น 2 ระดับ ดังนี้

(Aiken & Patrician, 2000)

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.5 - 4.0 หมายถึง ไม่มีคุณลักษณะเด่นของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ค่าคะแนนเฉลี่ย < 2.5 หมายถึง มีคุณลักษณะเด่นของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

**2.3 แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน** ผู้วิจัยแปลและดัดแปลงจาก McCain' Intent to Stay Scale ของ McCloskey (1990) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความผูกพันในงานจำนวน 38 ข้อ และวัดเฉพาะความตั้งใจคงอยู่ในงาน 5 ข้อย่อย ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน 5 ข้อมาแปลเป็นภาษาไทยและปรับข้อคำถาม เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาลสมุทรสาคร ลักษณะคำถามเพื่อสอบถามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน แต่ละข้อคำถามเป็นคำถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นทุกประการให้ 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นค่อนข้างมากให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นบ้างเป็นบางประการ ให้ 3 คะแนน
ไม่ค่อยเห็นด้วย	หมายถึง	ไม่ค่อยเห็นด้วยกับข้อความนั้นให้ 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นอย่างยิ่งให้ 1 คะแนน

การแปลผลคะแนนความตั้งใจของอยู่ในงาน พิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยโดยแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจของอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพดังนี้ (ประคอง วรรณสูตร, 2542)

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความตั้งใจของอยู่ในงาน
4.50 - 5.00	สูงมาก
3.50 - 4.00	สูง
2.50 - 3.49	ปานกลาง
1.50 - 2.49	ต่ำ
1.00 - 1.49	ต่ำที่สุด

#### 2.4 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแบบสอบถามความตั้งใจของอยู่ในงาน

**2.4.1 การหาความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม** ผู้วิจัยแปลแบบสอบถามเป็นภาษาไทย และปรับข้อความในข้อคำถามให้เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาลสมุทรสาคร จากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ที่มีประสบการณ์ด้านการวิจัย ด้านบริหาร และด้านการปฏิบัติการพยาบาล (รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในภาคผนวก ง) ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความตรงทางเนื้อหาเท่ากับ 0.66 หรือต่ำกว่าจะถูกนำมาทบทวนปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วจึงนำไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ค่าดัชนีความตรงทางเนื้อหาของแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่ากับ 0.88 และความตั้งใจของอยู่ในงานเท่ากับ 0.90

**2.4.2 การหาความเที่ยงของแบบสอบถาม** สภาพแวดล้อมในการทำงานและความตั้งใจของอยู่ในงาน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และมีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษาที่โรงพยาบาลสมุทรสงครามจำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) พบว่าแบบสอบถาม

สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค 0.91 และ 0.83 ตามลำดับ

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.1 ระยะก่อนเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้

3.1.1 ขอนหนังสือจากสาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ส่งถึง คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เพื่อขอรับการพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

3.1.2 ขอนหนังสือจากสาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ส่งถึง ผู้อำนวยการ โรงพยาบาล และหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสมุทรสาคร เพื่อขออนุญาต ทดลองใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.3 ขอนหนังสือจากสาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ส่งถึง ผู้อำนวยการและหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม เพื่อ ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.2 ระยะเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้

3.2.1 เมื่อได้รับอนุญาตจากโรงพยาบาลสมุทรสาครแล้ว ผู้วิจัยขอรายชื่อพยาบาล วิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในแผนกศัลยกรรม อายุรกรรม สูติกรรม งานอุบัติเหตุฉุกเฉิน งานหอผู้ป่วยหนัก และงานห้องคลอด เพื่อดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.2.2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ชี้แจงโครงการวิจัย วัตถุประสงค์ในการ วิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และสิทธิในการถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกเวลา และขออนุญาตเก็บ รวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใส่แบบสอบถามลงในซองที่ปิดผนึกและขอให้ให้ผู้ร่วมวิจัยปิดผนึกเมื่อลง ข้อมูลเสร็จแล้วเพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิในคำตอบ ผู้วิจัยนัดหมาย วัน เวลา ในการรับแบบสอบถาม กลับคืน โดยใช้ระยะเวลา 2 สัปดาห์

3.2.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากผู้เตรียมการวิจัยมาตรวจสอบความสมบูรณ์ พบว่าแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับกลับคืนมีการตอบที่สมบูรณ์จำนวน 111 ชุด

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สำเร็จรูป และการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ กำหนดค่าความเชื่อมั่นในระดับร้อยละ 95 โดยดำเนินการดังนี้

**4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล** นำข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวทุกคนที่ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ คำนวณค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน** นำข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวทุกคนที่ตอบแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวม รายด้าน และรายข้อ

**4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจอยู่ในงาน** นำข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวทุกคนที่ตอบแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**4.4 ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น** เพื่อการเลือกใช้สถิติการวิเคราะห์อย่างเหมาะสมกับคุณสมบัติของข้อมูลและวัตถุประสงค์การวิจัย

**4.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลที่คัดสรรกับความตั้งใจอยู่ในงาน** โดยใช้สถิติไคร้สแควร์ (Chi Square)

**4.6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานรายด้าน และ โดยรวมกับความตั้งใจอยู่ในงาน** โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

การพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจอยู่ในงานจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) หรือค่า  $r$  ดังนี้ (มุกดา ต้นชัย 2549)

$r = \pm 1.00$	หมายความว่า	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
$r > 0.70$	หมายความว่า	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับสูง
$r < 0.30$	หมายความว่า	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
$r$ มีค่าระหว่าง 0.30 - 0.70	หมายความว่า	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
$r = 0$	หมายความว่า	ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน
$r$ มีค่าเป็นบวก	หมายความว่า	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวก
$r$ มีค่าเป็นลบ	หมายความว่า	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางลบ

## 5. การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างและส่งคณะกรรมการจริยธรรม

ก่อนดำเนินการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยเสนอโครงการวิจัยต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของโรงพยาบาลสมุทรสาคร เมื่อได้รับความเห็นชอบและอนุมัติ จึงดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยให้ความสำคัญต่อการปกป้อง และคุ้มครองการตอบแบบสอบถามของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมุทรสาครที่ถูกคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดของโครงการวิจัยให้กับพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ทราบเป็นรายบุคคลว่าการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะไม่มีผลต่อตัวพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานแต่อย่างใด ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามไม่ต้องใส่ชื่อและนามสกุลในแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้แนบซองปิดผนึก สำหรับใส่แบบสอบถามแต่ละชุดที่ตอบเสร็จแล้ว เพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิในคำตอบ คำตอบและข้อมูลทุกอย่างในแบบสอบถามจะถือเป็นความลับ และผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม และข้อมูลจะถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์ของการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น ผู้วิจัยติดต่อบริษัทรับแบบสอบถามคืนจากผู้ช่วยผู้วิจัยในแต่ละแผนก โดยทีมผู้ช่วยผู้วิจัยได้รับการอบรมจากผู้วิจัยเกี่ยวกับการปกป้องและคุ้มครองการตอบแบบสอบถามของพยาบาลวิชาชีพจากผู้วิจัย



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลสมุทรสาคร โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพตำแหน่งอัตราจ้างชั่วคราวระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยศัลยกรรม อายุรกรรม สูติกรรมและหน่วยงานพิเศษ ได้แก่ งานอุบัติเหตุฉุกเฉิน งานหอผู้ป่วยหนัก และงานห้องคลอดภายใต้การบริหารของกลุ่มการพยาบาลในโรงพยาบาลสมุทรสาคร จำนวน 122 คน แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ต่อการนำมาวิเคราะห์มีจำนวน 111 คน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ค่าความถี่ และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

## ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (n = 111)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	4	3.6
หญิง	107	96.4
รวม	111	100.0
<b>อายุ</b>		
22 – 23 ปี	26	23.4
24 – 25 ปี	43	38.8
26 – 27 ปี	42	37.8
รวม	111	100.0
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	98	88.3
คู่	12	10.8
หม้าย หย่า แยก	1	0.9
รวม	111	100.0
<b>หน่วยบริการที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน</b>		
งานอุบัติเหตุฉุกเฉิน	6	5.4
งานหอผู้ป่วยใน	78	70.3
งานหอผู้ป่วยหนัก	23	20.7
หน่วยงานพิเศษอื่นๆ	4	3.6
รวม	111	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ของการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน		
1 -2 ปี	74	66.7
2 – 3 ปี	37	33.3
รวม	111	100.0
รายได้ต่อเดือน		
10,000 – 20,000 บาท	12	10.8
20,001 – 30,000 บาท	86	77.5
30,000 บาทขึ้นไป	13	11.7
รวม	111	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครบถ้วนเป็นพยาบาลวิชาชีพ ในตำแหน่งอัตราจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานภายใต้การบริหารของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสมุทรสาคร จำนวน 111 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 96.4 อายุระหว่าง 24 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.7 สถานภาพโสดร้อยละ 88.3 เมื่อจำแนกตามหน่วยบริการพยาบาลพบว่าพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในมีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 70.3 รองลงมาเป็นงานหอผู้ป่วยหนักร้อยละ 20.7 และงานอุบัติเหตุฉุกเฉินร้อยละ 5.4 และน้อยที่สุดคือหน่วยงานพิเศษอื่นๆ ได้แก่ งานห้องคลอดร้อยละ 3.6 ประสบการณ์ของการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบันส่วนใหญ่ปฏิบัติงานระหว่าง 1 - 2 ปี ร้อยละ 66.7 และระหว่าง 2-3 ปี ร้อยละ 33.3 พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ ร้อยละ 77.5 มีรายได้ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท รองลงมาร้อยละ 11.7 มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป และร้อยละ 10.8 มีรายได้ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท

## ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
จำแนกรายด้าน โดยรวม (n = 111)

ข้อ	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์และพยาบาล	1.77	0.45	ดี
2.	ด้านภาวะผู้นำทางการพยาบาล ในการปกครองตนเองตาม มาตรฐานวิชาชีพ	1.88	0.37	ดี
3.	ด้านความมีอิสระในวิชาชีพพยาบาล	1.90	0.47	ดี
4.	ด้านโอกาสในการศึกษาต่อและความก้าวหน้าในวิชาชีพ	1.97	0.45	ดี
5.	ด้านการสนับสนุนขององค์กรในการบริหารจัดการ ทางการพยาบาล	1.99	0.40	ดี
6.	ด้านโครงสร้างและการบริหารทางการพยาบาล	2.10	0.50	ดี
7.	ด้านความสามารถในการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้เกิดการ ปฏิบัติการพยาบาลที่ดี	2.11	0.47	ดี
สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม		1.96	0.45	ดี

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม และรายด้าน พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีคุณลักษณะเด่นของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ( $\bar{X} = 1.96, S.D. = 0.45$ ) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกด้านมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.77 – 2.11 อยู่ในระดับมีคุณลักษณะเด่นของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์และพยาบาลมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ดีที่สุด ( $\bar{X} = 1.77, S.D. = 0.45$ ) รองลงมาได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางการพยาบาลที่เอื้อต่อการปกครองตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ ( $\bar{X} = 1.88, S.D. = 0.37$ ) ด้านความมีอิสระในวิชาชีพพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาล ( $\bar{X} = 1.90, S.D. = 0.47$ ) ด้านโอกาสในการศึกษาต่อและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ( $\bar{X} = 1.97, S.D. = 0.45$ ) ด้านการสนับสนุนขององค์กรในการบริหารจัดการทางการพยาบาล ( $\bar{X} = 1.99, S.D. = 0.40$ ) ด้านโครงสร้างและการบริหารทางการพยาบาลที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.10, S.D. = 0.50$ ) และด้านความสามารถในการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้เกิดการ

ปฏิบัติการพยาบาลที่ดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.11, S.D. = 0.47$ ) อยู่ในระดับมีคุณลักษณะเด่นของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

## ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายข้อ

### 1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์และพยาบาลในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์และพยาบาลในการปฏิบัติงาน จำแนกรายข้อ และ โดยรวม ( $n = 111$ )

ข้อ	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	แพทย์ และพยาบาลมีการปฏิบัติงานในการดูแลผู้ป่วยร่วมกัน	1.70	0.58	ดี
2.	แพทย์และพยาบาลปฏิบัติงานอย่างมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน	1.75	0.56	ดี
3.	ในโรงพยาบาลของท่านมักมีการดำเนินงานในลักษณะทีมระหว่างพยาบาลและแพทย์	1.86	0.63	ดี
รวม		1.77	0.45	ดี

จากตารางที่ 4.3 ข้อคำถามด้านความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์และพยาบาลในการปฏิบัติงานจำนวน 3 ข้อ พบว่าโดยรวมมีคุณลักษณะเด่นของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ( $\bar{X} = 1.77, S.D. = 0.45$ ) ข้อคำถามที่ดีมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีที่สุดคือ แพทย์และพยาบาลมีการปฏิบัติงานในการดูแลผู้ป่วยร่วมกัน ( $\bar{X} = 1.70, S.D. = 0.58$ ) และข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ในโรงพยาบาลของท่านมักมีการดำเนินงานในลักษณะทีมระหว่างพยาบาลและแพทย์ ( $\bar{X} = 1.86, S.D. = 0.63$ )

### 2. ด้านภาวะผู้นำทางการพยาบาลในการปกครองตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
ด้านภาวะผู้นำทางการพยาบาลในการปกครองตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ  
จำแนกรายข้อและโดยรวม (n = 111)

ข้อ	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1.	พยาบาลวิชาชีพมีการสื่อสารส่งเวรเกี่ยวกับแผนการ พยาบาลของผู้ป่วยแต่ละรายด้วยวาจา	1.55	0.63	ดี
2.	ระบบการบริการพยาบาลในหน่วยงานของท่านใช้ ระบบการทำงานเป็นทีม	1.65	0.63	ดี
3.	หน่วยงานของท่านมีระบบการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับ ปัญหาและอาการของผู้ป่วย	1.65	0.55	ดี
4.	ในหน่วยงานของท่านได้มีการลงบันทึกวางแผนการ พยาบาลเป็นปัจจุบันแก่ผู้ป่วยทุกคน	1.66	0.68	ดี
5.	ระบบการบริการพยาบาลในหน่วยงานของท่านใช้ ระบบการดูแลแบบองค์รวม	1.67	0.53	ดี
6.	การบริหารการพยาบาลมีเป้าหมายเพื่อให้การบริการ พยาบาลที่มีมาตรฐานสูง	1.72	0.62	ดี
7.	ในหน่วยงานของท่านมีการประกันคุณภาพทางการ พยาบาล	1.82	0.61	ดี
8.	แต่ละหน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและขั้นตอน การทำงานของหน่วยงานตนเอง	1.82	0.53	ดี
9.	หน่วยงานของท่านมีการประสานงานที่ดีและมี สัมพันธภาพที่ดีกับหน่วยงานอื่นๆ เช่น ฝ่าย โภชนาการหน่วยจ่ายกลาง งานซักฟอก เป็นต้น	1.84	0.68	ดี
10.	หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้คอยให้คำปรึกษาเกี่ยวกับ ปัญหา และแนวทางในการดูแลผู้ป่วยในแต่ละวัน	1.88	0.75	ดี

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อ	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
11.	กลุ่มการพยาบาลสนับสนุนให้มีการใช้ข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลเพื่อการดูแลผู้ป่วย	1.90	0.66	ดี
12.	เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าพยาบาลวิชาชีพเป็นผู้นำในการดูแลผู้ป่วย	1.95	0.66	ดี
13.	ปรัชญาทางการพยาบาลขององค์กรพยาบาลมีความชัดเจนในการให้ความสำคัญเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการดูแลผู้ป่วย	1.96	0.60	ดี
14.	หัวหน้าพยาบาลมีอำนาจในการตัดสินใจ เรื่องที่มีความสำคัญในโรงพยาบาลเท่าเทียมกับผู้บริหารระดับสูงท่านอื่นในทีม	2.00	0.73	ดี
15.	การปฏิบัติการพยาบาลในหน่วยงานของท่านเน้นการใช้ทฤษฎีทางการพยาบาลมากกว่าแนวคิดทางการแพทย์	2.03	0.62	ดี
16.	พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมสำคัญในการควบคุมต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในหน่วยงาน	2.10	0.71	ดี
17.	พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการคัดเลือกเครื่องมือทางการแพทย์และอุปกรณ์ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	2.19	0.76	ดี
18.	หน่วยงานของท่านใช้ระบบพยาบาลเจ้าของใช้ในการดูแลผู้ป่วย	2.41	0.99	ดี
	รวม	1.88	0.37	ดี

จากตารางที่ 4.4 ข้อคำถามด้านภาวะผู้นำทางการพยาบาลในการปกครองตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพจำนวน 18 ข้อพบว่าโดยรวมมีคุณลักษณะเด่นของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ( $\bar{X} = 1.88, S.D. = 0.37$ ) ข้อคำถามที่ดีมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีที่สุดคือพยาบาลวิชาชีพมีการสื่อสารส่งเวรเกี่ยวกับแผนการพยาบาลของผู้ป่วยแต่ละรายด้วยวาจา ( $\bar{X} = 1.55, S.D. = 0.63$ )

และข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับต่ำสุดคือ หน่วยงานของท่านใช้ระบบพยาบาลเจ้าของไข้ในการดูแลผู้ป่วย ( $\bar{X} = 2.41, S.D. = 0.99$ )

### 3. ด้านความมีอิสระในวิชาชีพพยาบาล

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมีอิสระในวิชาชีพพยาบาล จำแนกรายข้อ และโดยรวม (n = 111)

ข้อ	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1.	พยาบาลวิชาชีพสามารถควบคุมการปฏิบัติการพยาบาลด้วยตนเอง	1.65	0.50	ดี
2.	ในหน่วยงานของท่าน มีผู้ตรวจการพยาบาลคอยแนะนำและ ให้การสนับสนุนพยาบาลวิชาชีพ	1.83	0.73	ดี
3.	หัวหน้าหน่วยงานของท่านคอยช่วยเหลือท่านในการตัดสินใจแม้จะเป็นเรื่องความขัดแย้งในการทำงานร่วมกับแพทย์	1.84	0.68	ดี
4.	พยาบาลในหน่วยงานของท่านมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและให้การพยาบาลที่สำคัญแก่ผู้ป่วย	1.86	0.67	ดี
5.	ท่านไม่เคยอยู่ในสถานการณ์ที่ต้องฝืนทำสิ่งที่ขัดกับการตัดสินใจของท่าน	2.31	0.86	ดี
	รวม	1.90	0.47	ดี

จากตารางที่ 4.5 ข้อคำถามด้านความมีอิสระในวิชาชีพพยาบาลจำนวน 5 ข้อ พบว่า โดยรวมมีคุณลักษณะเด่นของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ( $\bar{X} = 1.90, S.D. = 0.47$ ) ในข้อคำถามพยาบาลวิชาชีพสามารถควบคุมการปฏิบัติการพยาบาลด้วยตนเองมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีที่สุด ( $\bar{X} = 1.65, S.D. = 0.50$ ) และข้อคำถามพยาบาลไม่เคยอยู่ในสถานการณ์ที่ต้องฝืนทำสิ่งที่ขัดกับการตัดสินใจของท่านมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 2.31, S.D. = 0.86$ )



#### 4. ด้านโอกาสในการศึกษาต่อและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสในการศึกษาต่อและความก้าวหน้าในวิชาชีพ จำแนกรายข้อ และ โดยรวม (n = 111)

ข้อ	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D	ระดับ
1.	หน่วยงานของท่านมีโปรแกรมการปฐมนิเทศที่ดีสำหรับพยาบาลใหม่	1.66	0.65	ดี
2.	ท่านได้มีโอกาสทำงานร่วมกับพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานและรู้ระบบการทำงานในโรงพยาบาลเป็นอย่างดี	1.73	0.57	ดี
3.	หน่วยงานของท่านมีการชมเชยและยกย่องผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี	1.75	0.61	ดี
4.	หน่วยงานของท่านมีการกระตุ้นให้พยาบาลเข้ารับการอบรมขณะปฏิบัติงานหรืออบรมด้วยโปรแกรมการศึกษาต่อเนื่อง	1.77	0.80	ดี
5.	หน่วยงานของท่านมีระบบพี่เลี้ยงในการดูแลพยาบาลใหม่	1.77	0.74	ดี
6.	ท่านได้รับโอกาสในการทำงานร่วมกับพยาบาลที่มีความรู้และมีสมรรถนะในการดูแลผู้ป่วยเป็นอย่างดี	1.82	0.56	ดี
7.	หน่วยงานของท่านมีพยาบาลผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางคอยให้คำปรึกษาแก่พยาบาลประจำการในการดูแลผู้ป่วย	1.98	0.74	ดี
8.	ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนแนวคิดใหม่ๆ และการสร้างนวัตกรรมการดูแลผู้ป่วยโดยไม่ถูกปิดกั้น	2.02	0.74	ดี

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อ	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
9.	กลุ่มการพยาบาลมีการกำหนดเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับพยาบาล เพื่อให้มีโอกาสก้าวไปสู่ตำแหน่งทาง วิชาชีพที่สูงขึ้น	2.14	0.80	ดี
10.	พยาบาลได้รับการสนับสนุน ให้ศึกษา ต่อเนื่องในระดับปริญญาที่สูงขึ้น	2.43	0.78	ดี
11.	ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.56	0.85	ไม่มีคุณลักษณะเด่น
	รวม	1.97	0.45	ดี

จากตารางที่ 4.6 ข้อคำถามด้าน โอกาสในการศึกษาต่อและความก้าวหน้าในวิชาชีพ จำนวน 11 ข้อ พบว่าโดยรวมมีคุณลักษณะเด่นของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ( $\bar{X} = 1.97, S.D. = 0.45$ ) ข้อคำถามที่ดีมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีที่สุดคือ ข้อคำถามหน่วยงานของท่านมีโปรแกรมการปฐมนิเทศที่ดีสำหรับพยาบาลใหม่ ( $\bar{X} = 1.66, S.D. = 0.65$ ) และข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่มีคุณลักษณะเด่นของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 2.56, S.D. = 0.85$ )

##### 5. ด้านการสนับสนุนขององค์กรในการบริหารจัดการทางการพยาบาล

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
ด้านการสนับสนุนขององค์กรในการบริหารจัดการทางการแพทย์ จําแนกรายข้อ  
และ โดยรวม (n = 111)

ข้อ	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D	ระดับ
1.	พยาบาลวิชาชีพสามารถควบคุมการปฏิบัติการพยาบาลด้วยตนเอง	1.65	0.50	ดี
2.	หัวหน้าหน่วยงานของท่านเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำและมีการบริหารจัดการที่ดี	1.72	0.70	ดี
3.	แพทย์และพยาบาลปฏิบัติงานอย่างมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	1.75	0.56	ดี
4.	หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนการบริการพยาบาลมากพอทำให้ท่านมีเวลาในการดูแลผู้ป่วยที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	1.82	0.72	ดี
5.	ในโรงพยาบาลของท่านมักมีการดำเนินงานในลักษณะทีมระหว่างพยาบาลและแพทย์	1.86	0.63	ดี
6.	พยาบาลในหน่วยงานของท่านมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและให้การพยาบาลที่สำคัญแก่ผู้ป่วย	1.86	0.68	ดี
7.	ท่านมีเวลาและมีโอกาสที่จะร่วมสนทนาเกี่ยวกับปัญหาในการดูแลผู้ป่วยกับพยาบาลวิชาชีพคนอื่นๆ	1.93	0.71	ดี
8.	การมอบหมายงานในหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง (เช่นพยาบาลวิชาชีพคนเดิมดูแลผู้ป่วยตั้งแต่วันแรกและวันต่อไป เป็นต้น)	2.30	0.95	ดี

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อ	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
9.	ท่านไม่เคยอยู่ในสถานการณ์ที่ต้องฝืนทำสิ่งที่ขัดกับ การตัดสินใจของท่าน	2.31	0.86	ดี
10.	ในหน่วยงานของท่านมีจำนวนพยาบาลวิชาชีพ เพียงพอต่อการดูแลผู้ป่วย	2.68	0.88	ไม่มี คุณลักษณะเด่น
	รวม	1.99	0.40	ดี

จากตารางที่ 4.7 ข้อคำถามด้านการสนับสนุนขององค์กรในการบริหารจัดการ  
ทางการพยาบาลซึ่งเป็นคำถามเดียวกันกับด้านอื่นจำนวน 10 ข้อ พบว่าโดยรวมมีคุณลักษณะเด่น  
ของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ( $\bar{X} = 1.99, S.D. = 0.40$ ) ข้อคำถามที่ดีมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ใน  
ระดับดีที่สุดคือ ข้อคำถาม พยาบาลวิชาชีพสามารถควบคุมการปฏิบัติการพยาบาลด้วยตนเอง  
( $\bar{X} = 1.65, S.D. = 0.50$ ) และข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับไม่มีคุณลักษณะเด่นของ  
สภาพแวดล้อมในการทำงานได้แก่ ในหน่วยงานของท่านมีจำนวนพยาบาลวิชาชีพเพียงพอต่อการ  
ดูแลผู้ป่วย ( $\bar{X} = 2.68, S.D. = 0.88$ )

#### 6. ด้านโครงสร้างและการบริหารทางการพยาบาล

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
ด้าน โครงสร้างและการบริหารทางการพยาบาล จำแนกรายข้อและโดยรวม (n = 111)

ข้อ	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1.	แพทย์ประจำของหน่วยงานท่านให้การดูแลรักษาผู้ป่วยอย่างมี คุณภาพสูง	1.75	0.58	ดี
2.	หัวหน้าพยาบาลเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และบุคลากรพยาบาล สามารถเข้าพบเพื่อขอคำปรึกษาได้ง่าย	1.81	0.80	ดี

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อ	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D	ระดับ
3.	ตารางเวรของหน่วยงานท่านมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้	1.90	0.82	ดี
4.	โรงพยาบาลมีการกำหนดนโยบาย ขั้นตอนและวิธีการในการทำงานเพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกัน	1.98	0.71	ดี
5.	สภาพแวดล้อมในที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน และมีความสะดวก สบาย	2.04	0.70	ดี
6.	พยาบาลวิชาชีพที่ประจำในแต่ละหน่วยงานไม่จำเป็นต้องไปปฏิบัติงานหมุนเวียนในหน่วยงานอื่น	2.07	0.88	ดี
7.	พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการจัดเวรในตารางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	2.07	0.76	ดี
8.	การบริหารงานในกลุ่มการพยาบาลมีการรับฟังและตอบสนองต่อความต้องการของเจ้าหน้าที่	2.13	0.81	ดี
9.	พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งของคณะผู้บริหาร โรงพยาบาล	2.14	0.86	ดี
10.	พยาบาลวิชาชีพได้รับโอกาสให้เข้าไปร่วมเป็นคณะกรรมการในระดับ โรงพยาบาลและระดับกลุ่มการพยาบาล	2.17	0.78	ดี
11.	กลุ่มการพยาบาลมีนโยบายหมุนเวียนอัตรากำลังเพื่อช่วยให้มีอัตรากำลังที่เท่าเทียมกันในแต่ละหน่วยงาน	2.30	0.92	ดี
12.	เงินเดือนและค่าตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพมีความเหมาะสม	2.47	0.77	ดี
13.	พยาบาลได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดนโยบายต่างๆ ของโรงพยาบาล	2.50	0.89	ดี
	รวม	2.10	0.50	ดี

จากตารางที่ 4.8 ข้อคำถามด้านโครงสร้างและการบริหารทางการพยาบาลจำนวน 13 ข้อ พบว่าโดยรวมมีคุณลักษณะเด่นของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ( $\bar{X} = 2.10, S.D. = 0.50$ ) ข้อคำถามที่ดีมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีที่สุดคือ ข้อคำถาม แพทย์ประจำของหน่วยงานท่านให้การดูแลรักษาผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพสูง ( $\bar{X} = 1.65, S.D. = 0.50$ ) และข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับต่ำสุดคือ พยาบาลได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดนโยบายต่างๆ ของโรงพยาบาล ( $\bar{X} = 2.50, S.D. = 0.89$ )

### 7. ด้านความสามารถในการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้เกิดการปฏิบัติการพยาบาลที่ดี

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสามารถในการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้เกิดการปฏิบัติการพยาบาลที่ดี จำแนกรายข้อและโดยรวม ( $n = 111$ )

ข้อ	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1	หัวหน้าหน่วยงานของท่านเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำและมีการบริหารจัดการที่ดี	1.72	0.70	ดี
2	ท่านมีโอกาสดำเนินงานในหน่วยงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะทางในการดูแลผู้ป่วย	1.79	0.59	ดี
3	หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนการบริการพยาบาลมากพอทำให้ท่านมีเวลาในการดูแลผู้ป่วยที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	1.82	0.72	ดี
4	ท่านมีเวลาและมีโอกาสที่จะร่วมสนทนาเกี่ยวกับปัญหาในการดูแลผู้ป่วยกับพยาบาลวิชาชีพคนอื่นๆ	1.93	0.71	ดี
5	การมอบหมายงานในหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง (เช่น พยาบาลวิชาชีพคนเดิมดูแลผู้ป่วยตั้งแต่วันแรกและวันต่อไป เป็นต้น)	2.30	0.95	ดี

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อ	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
6	หน่วยงานของท่านมีจำนวนบุคลากรเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน	2.59	0.90	ไม่มีคุณลักษณะเด่น
7	ในหน่วยงานของท่านมีจำนวนพยาบาลวิชาชีพเพียงพอต่อการดูแลผู้ป่วย	2.68	0.88	ไม่มีคุณลักษณะเด่น
	รวม	2.12	0.47	ดี

จากตารางที่ 4.9 ข้อคำถามด้านความสามารถในการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้เกิดการปฏิบัติการพยาบาลที่ดีจำนวน 7 ข้อพบว่าโดยรวมมีคุณลักษณะเด่นของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ( $\bar{X} = 2.12, S.D. = 0.47$ ) ข้อคำถามที่ดีมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีที่สุดคือหัวหน้าหน่วยงานของท่านเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำและมีการบริหารจัดการ ( $\bar{X} = 1.72, S.D. = 0.70$ ) และข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่มีคุณลักษณะเด่นของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีจำนวนบุคลากรเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.59, S.D. = 0.90$ ) และในหน่วยงานของท่านมีจำนวนพยาบาลวิชาชีพเพียงพอต่อการดูแลผู้ป่วย ( $\bar{X} = 2.68, S.D. = 0.88$ )

### ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความตั้งใจของอยู่ในงาน  
จำแนกรายด้านและโดยรวม (n = 111)

ข้อ	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1.	ท่านวางแผนจะอยู่ปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน นานเท่าที่จะนานได้	3.42	1.26	ปานกลาง
2.	ไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้นก็ตามท่านไม่คิดที่จะออก จากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	2.86	1.24	ปานกลาง
3.	แม้ว่างานที่ทำอยู่จะไม่เป็นไปตามที่คาดหวังท่าน ก็จะไม่ออกจากงาน	2.86	1.24	ปานกลาง
4.	ท่านจะใช้เวลาที่เหลืออยู่ในปัจจุบันกับการ ประกอบวิชาชีพการพยาบาลในโรงพยาบาลนี้	2.98	1.32	ปานกลาง
5.	ท่านวางแผนที่จะคงปฏิบัติงานที่ทำอยู่นี้อย่างน้อย 2 ถึง 3 ปี	3.84	1.11	สูง
ความตั้งใจของอยู่ในงาน โดยรวม		3.19	0.95	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้เกี่ยวกับความตั้งใจ  
อยู่ในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.19, S.D. = 0.95$ ) ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ใน  
ระดับสูง คือพยาบาลวิชาชีพวางแผนที่จะคงปฏิบัติงานที่ทำอยู่นี้อย่างน้อย 2 ถึง 3 ปี ( $\bar{X} = 3.84,$   
 $S.D. = 1.11$ ) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การที่พยาบาลวางแผนจะอยู่ปฏิบัติงานที่ทำอยู่  
ในปัจจุบันนานเท่าที่จะนานได้ ( $\bar{X} = 3.42, S.D. = 1.26$ ) พยาบาลจะใช้เวลาที่เหลืออยู่ในปัจจุบันกับ  
การประกอบวิชาชีพการพยาบาลในโรงพยาบาลนี้ ( $\bar{X} = 2.98, S.D. = 1.32$ ) ไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้นก็  
ตามพยาบาลไม่คิดที่จะออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 2.86, S.D. = 1.24$ ) และแม้ว่างานที่ทำ  
อยู่จะไม่เป็นไปตามที่คาดหวังพยาบาลก็จะไม่ออกจากงาน ( $\bar{X} = 2.86, S.D. = 1.24$ ) ตามลำดับ



#### ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรร สภาพแวดล้อม ในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรร ได้แก่ หน่วยงาน และ รายได้กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยรวมของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวได้รับการ วิเคราะห์ โดยใช้สถิติไคร้สแควร์ ( $\chi^2 = \text{Chi Square}$ ) โดยสามารถหาระดับความสัมพันธ์ ได้จากสัมประสิทธิ์ ความสัมพันธ์ครเมอร์วี (Cramer's V Coefficient) ในตารางไขว้  $2 \times 3$  ซึ่งมีค่าระหว่าง 0 ถึง +1 (มุกดา ต้นชัย 2555) โดยทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ก่อนวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานรายด้าน และ โดยรวมกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ ดังนี้

1. ตัวแปรต้นและตัวแปรตามต้องเป็นตัวแปรที่มีค่าต่อเนื่อง มีค่าในมาตรวัดช่วง มาตราและอัตราส่วนมาตรา ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่มีคำตอบให้เลือกเป็นมาตรา ส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ข้อมูลที่ได้เป็นช่วงมาตราที่สอดคล้องกับข้อสมมุติ

2. กลุ่มตัวอย่างได้จากวิธีการสุ่มจากประชากร (Random Selection)
3. ตัวแปรต้นและตัวแปรตามจะต้องมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง
4. ข้อมูลของตัวแปรแต่ละตัวมีการแจกแจงเป็น โคนึงปกติ

จากการตรวจสอบการแจกแจงแบบ โคนึงปกติของคะแนนความตั้งใจคงอยู่ในงานโดย ประเมินจากกราฟฮิสโตแกรม (ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง) พบว่าข้อมูลมีการแจกแจงคล้าย โคนึงปกติ แต่เมื่อตรวจสอบด้วย Komogolov - Sminov Test พบว่าข้อมูลมีการแจกแจงไม่เป็น โคนึงปกติ ผู้วิจัย จึงได้ทำการแปลงคะแนน (Transformation data) เพื่อให้คะแนนความตั้งใจคงอยู่ในงานมีการแจกแจงแบบ โคนึงปกติก่อนทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

## ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและรายได้กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรรกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสมุทรสาคร

ตัวแปร	chi-square value	df	p-value	การแปลผล
หน่วยงาน	2.305	2	.316	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
รายได้	6.415	2	.040	มีความสัมพันธ์กัน

จากตารางที่ 4.11 พบว่ารายได้มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\chi^2 = 6.42$ ,  $p < .05$ ) ส่วนด้านหน่วยงานพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ( $p > .05$ )

## ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ตารางที่ 4.12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสมุทรสาคร

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน(r)	ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p)	การแปลผล
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์และพยาบาล	.29	.002	ต่ำ
- ด้านความมีอิสระในวิชาชีพพยาบาล	.36	.000	ปานกลาง
- ด้านความสามารถในการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้เกิดการปฏิบัติการพยาบาลที่ดี	.36	.000	ปานกลาง
- ด้านการสนับสนุนขององค์กรในการบริหารจัดการทางการพยาบาล	.38	.000	ปานกลาง

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความตั้งใจ คงอยู่ในงาน(r)	ค่านัยสำคัญ ทางสถิติ (p)	การแปลผล
- ด้าน โอกาสในการศึกษาต่อและความก้าวหน้า ในวิชาชีพ	.40	.000	ปานกลาง
- ด้านภาวะผู้นำทางการพยาบาลในการ ปกครองตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ	.41	.000	ปานกลาง
- ด้าน โครงสร้างและการบริหารทางการพยาบาล	.53	.000	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	.47	.000	ปานกลาง

จากตาราง 4.12 พบว่าในภาพรวมสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = .47$ ) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $p < .01$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 7 ด้านมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับต่ำถึงปานกลาง ( $r = .29 - .53$ ) ได้แก่สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์และพยาบาลกับความตั้งใจคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ( $r = .29, p < .01$ ) ด้านความมีอิสระในวิชาชีพพยาบาลกับความตั้งใจคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = .36, p < .01$ ) ด้านความสามารถในการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้เกิดการปฏิบัติการพยาบาลที่ดีกับความตั้งใจคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = .36, p < .01$ ) ด้านการสนับสนุนขององค์กรให้เกิดการปฏิบัติการพยาบาลที่ดีกับความตั้งใจคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = .38, p < .01$ ) ด้านโครงสร้างและการบริหารทางการพยาบาลกับความตั้งใจคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันมากที่สุดในระดับปานกลาง ( $r = .53, p < .01$ ) ด้านภาวะผู้นำทางการพยาบาลในการปกครองตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพกับความตั้งใจคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = .41, p < .01$ ) และด้านโอกาสในการศึกษาต่อและความก้าวหน้าในวิชาชีพกับความตั้งใจคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = .40, p < .01$ )

**เปรียบเทียบผลความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับ  
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน**

**ตารางที่ 4.13** เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยใช้ชุดข้อมูลเดิมกับชุดข้อมูลที่ได้รับการแปลงข้อมูล

ตัวแปร	ค่าความสัมพันธ์ หลังแปลงข้อมูล ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (r)	ค่านัยสำคัญทางสถิติ หลังแปลงข้อมูล (p)	ค่าความสัมพันธ์ ก่อนแปลงข้อมูล ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (r)	ค่านัยสำคัญทางสถิติก่อนแปลงข้อมูล (p)
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์และพยาบาล	.29	.002	.29	.002
- ด้านความมีอิสระในวิชาชีพพยาบาล	.36	.000	.37	.000
- ด้านความสามารถในการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้เกิดการปฏิบัติการพยาบาลที่ดี	.36	.000	.37	.000
- ด้านการสนับสนุนขององค์กรในการบริหารจัดการทางการพยาบาล	.38	.000	.38	.000
- ด้านโอกาสในการศึกษาต่อและความก้าวหน้าในวิชาชีพ	.40	.000	.40	.000
- ด้านภาวะผู้นำทางการพยาบาล ในการปกครองตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ	.41	.000	.42	.000

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าความ สัมพันธ์ หลัง แปลงข้อมูล ความตั้งใจ อยู่ในงาน (r)	ค่านัยสำคัญ ทางสถิติ หลัง แปลงข้อมูล (p)	ค่าความ สัมพันธ์ ก่อน แปลงข้อมูล ความตั้งใจ อยู่ในงาน (r)	ค่านัยสำคัญ ทางสถิติก่อน แปลงข้อมูล (p)
- ด้าน โครงสร้างและการ บริหารทางการพยาบาล	.53	.000	.53	.000
สภาพแวดล้อมในการทำงาน				
โดยรวม	.47	.000	.48	.000

จากตารางที่ 4.13 ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจอยู่ในงาน โดยใช้ชุดข้อมูลเดิมก่อนทำการแปลงข้อมูลและเปรียบเทียบกับชุดข้อมูลที่ได้รับการแปลงข้อมูลพบว่าผลลัพธ์ที่ได้ไม่แตกต่างกัน

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรร สภาพแวดล้อมในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลสมุทรสาคร ในบทนี้จำแนกออกเป็นสรุปการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ และข้อจำกัดที่พบในงานวิจัย ดังนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลสมุทรสาคร

1.1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรร สภาพแวดล้อมในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลสมุทรสาคร

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานภายใต้การบริหารงานของกลุ่มการพยาบาล จำนวน 145 คน กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับการศึกษาวุฒิปริญญาตรี ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลสมุทรสาคร ซึ่งปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยศัลยกรรม อายุรกรรม สูติกรรมและหน่วยงานพิเศษได้แก่ งานอุบัติเหตุฉุกเฉิน งานหอผู้ป่วยหนัก และงานห้องคลอด ที่ได้รับการคัดเลือกจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) ที่ตอบแบบสอบถามสมบูรณ์รวมทั้งสิ้น 111 คน

1.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย

1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ รายได้ สถานภาพ

สมรส สถานที่ และระยะเวลาของการปฏิบัติงานโดยมีลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายเปิดให้เติมข้อความจำนวน 3 ข้อ และเป็นคำถามปลายปิดให้เลือกตอบ 4 ข้อ

2) **แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน** ผู้วิจัยแปลและดัดแปลงจาก The Nursing Work Environment Index-Revised ของ Aiken & Patrician (2000) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลดึงดูจิตใจ (Magnet hospital) ประกอบด้วย ข้อคำถาม 57 ข้อ มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ เป็นการประเมินคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล 2 ระดับ คือ ระดับที่มการพยาบาล แบ่งเป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อม 4 ด้าน มีข้อคำถาม 15 ข้อ และระดับองค์การพยาบาล แบ่งเป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อม 3 ด้าน มีข้อคำถาม 42 ข้อ

3) **แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน** ผู้วิจัยแปลและดัดแปลงจาก McCain' Intent to Stay Scale ของ McCloskey (1990) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดเฉพาะความตั้งใจคงอยู่ในงาน 5 ข้อ มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

### 1.2.2 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้รับการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของเนื้อหาภาษาที่ใช้ของเครื่องมือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้ค่าค่าดัชนีความตรงทางเนื้อหาของแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่ากับ .88 และความตั้งใจคงอยู่ในงานเท่ากับ .90 ตรวจสอบความเที่ยง โดยทดลองใช้แบบสอบถามกับพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงครามจำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่าแบบสอบถามนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .91 และ .83 ตามลำดับ

### 1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ในระยะเวลาที่กำหนดนำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ พบว่าแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมีการตอบที่สมบูรณ์จำนวน 111 ชุด

### 1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมวิเคราะห์สำเร็จรูปกำหนดค่าความเชื่อมั่นในระดับร้อยละ 95 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลโดยแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ วิเคราะห์แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสมุทรสาคร โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรรกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยใช้สถิติไคร้สแควร์ ( $\chi^2$ , Chi Square) ใช้ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ครเมอร์วี และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผู้วิจัยได้ทำการแปลงคะแนน (Transformation data) เพื่อให้คะแนนความตั้งใจคงอยู่ในงานมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ (R. M. Mickey 2004) ก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูล

## 1.5 ผลการวิจัย

**1.5.1 ข้อมูลทั่วไป** ของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ พยาบาลวิชาชีพตำแหน่งอัตราจ้างชั่วคราวระดับปฏิบัติการภายใต้การบริหารของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสมุทรสาคร ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีรวมจำนวน 111 คน เป็นเพศหญิงมากที่สุด คือร้อยละ 96.4 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 22 – 27 ปี โดยมีอายุระหว่าง 24 – 25 ปี และ 26 – 27 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.7 และร้อยละ 37.8 ตามลำดับ มีสถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่คือร้อยละ 88.3 เมื่อจำแนกตามหน่วยบริการพยาบาลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยในคิดเป็นร้อยละ 70.3 รองลงมาปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนักร้อยละ 20.7 งานอุบัติเหตุฉุกเฉินร้อยละ 5.4 และหน่วยงานพิเศษอื่นๆ ร้อยละ 3.6 โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบันระหว่าง 1 - 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.7 พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ร้อยละ 77.5 มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท รองลงมาร้อยละ 11.7 มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป และร้อยละ 10.8 มีรายได้ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท ตามลำดับ

**1.5.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน** ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลสมุทรสาคร พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมีคุณลักษณะเด่นของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เมื่อจำแนกรายด้านพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกด้านมีคุณลักษณะเด่นของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์และพยาบาลมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางการพยาบาลที่เอื้อต่อการปกครองตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านความมีอิสระในวิชาชีพพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาล ด้านโอกาสในการศึกษาต่อและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านการสนับสนุนขององค์กรในการบริหารจัดการทางการพยาบาล ด้านโครงสร้างและการบริหารทางการพยาบาลที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และด้านความสามารถในการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้เกิดการปฏิบัติการพยาบาลที่ดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ยกเว้น ด้านความสามารถในการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้เกิดการปฏิบัติการพยาบาลที่ดีในเรื่องอัตราค่าจ้างที่ไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน และดูแลผู้ป่วย ด้าน



โอกาสในการศึกษาต่อและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ในข้อคำถาม โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่มีคุณลักษณะเด่นของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

**1.5.3 ความตั้งใจคงอยู่ในงาน** ของพยาบาลวิชาชีพตำแหน่งอัตราจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลสมุทรสาคร พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้เกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.19, S.D. = 0.95$ ) เมื่อจำแนกรายข้อพบว่าข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือพยาบาลวิชาชีพวางแผนที่จะคงปฏิบัติงานที่ทำอยู่นี้อย่างน้อย 2 ถึง 3 ปี รองลงมาคือค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การที่พยาบาลวางแผนจะอยู่ปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนานเท่าที่จะนานได้ พยาบาลจะใช้เวลาที่เหลืออยู่ในปัจจุบันกับการประกอบวิชาชีพการพยาบาลในโรงพยาบาลนี้ ไม่ว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นก็ตามพยาบาลไม่คิดที่จะออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และแม้ว่างานที่ทำอยู่จะไม่เป็นไปตามที่คาดหวังพยาบาลก็จะไม่ออกจากงานตามลำดับ

**1.5.4 ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรร สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน** ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลสมุทรสาคร

1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรรกับความตั้งใจคงอยู่ในงานด้านหน่วยงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลสมุทรสาครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $p > .05$ ) ส่วนรายได้พบว่ารายได้มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลสมุทรสาครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $p < .05$ )

2) ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลสมุทรสาคร พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = 0.47, p < .01$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกด้านมีสัมพันธ์กันในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว ยกเว้นด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างแพทย์และพยาบาลมีความสัมพันธ์ กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .29, p < .01$ )

## 2. อภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรร สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสมุทรสาคร มีประเด็นในการนำมาอภิปรายผล ดังนี้

### 2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสมุทรสาคร

*2.1.1 สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม* จากการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสมุทรสาครมีการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับที่มีคุณลักษณะเด่นของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี แสดงว่าโรงพยาบาลสมุทรสาครมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว ซึ่งเป็นคุณลักษณะของโรงพยาบาลที่ดี เช่นเดียวกับโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet hospital) ที่มีการบริหารจัดการทางการพยาบาลที่สอดคล้องเพื่อให้องค์การพยาบาลสามารถจูงใจให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุขในสภาวะการเปลี่ยนแปลงต่างๆและดึงดูดใจให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลายาวนาน

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้แปลและดัดแปลงแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานมาจาก The Revised Nursing Work Index (NWI-R) เพื่อประเมินเกี่ยวกับคุณลักษณะเด่นของสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับทีม และระดับองค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล ความสามารถในการดูแลของผู้ให้บริการ การรับรู้ถึงสภาพการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันที่รวมเอาปัจจัยที่สนับสนุนความพึงพอใจในการทำงาน และการรับรู้ถึงคุณภาพการดูแลเข้าไว้ด้วยกัน ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของยูเพนิค (Upeniek, 2002) ที่นำแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน (The NWI-R) มาใช้ในโรงพยาบาลดึงดูดใจประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า พยาบาลใน โรงพยาบาลดึงดูดใจมีการรับรู้เกี่ยวกับการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล เช่นเดียวกับการศึกษาของบูแชนและคณะ (Buchan et al., 2003) ได้มีการนำ NWI-R ไปใช้ประเมินการจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์กรพยาบาล ในโรงพยาบาลที่กำลังจะพัฒนาสถานะของโรงพยาบาลให้เป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet hospital) ในประเทศอังกฤษ พบว่า ระดับคะแนนการรับรู้ของพยาบาล ต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สูงขึ้นมีความสัมพันธ์กับระดับคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่เพิ่มขึ้น

และสอดคล้องกับผลการศึกษาในประเทศไทยของ อภิวันท์ ไทยงามศิลป์ (2552) และนาถีสอนโพธิ์ (2553) ที่ได้มีการนำ NWI-R ไปใช้ในการประเมินการจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์การพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับตัวชี้วัดของหอผู้ป่วยด้านความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมและรายด้านในระดับสูง และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมและรายด้านในระดับสูง เช่นเดียวกัน

**2.1.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานรายด้าน** ผลการศึกษาเมื่อจำแนกตามรายด้านพบว่าพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวมีการรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่มีคุณลักษณะเด่นของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีทุกด้าน โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์และพยาบาลมีสภาพแวดล้อมในระดับดีสูงที่สุด แสดงถึงการได้รับเกียรติและการยอมรับในความสามารถของวิชาชีพพยาบาลจากผู้ร่วมงานทางสุขภาพในทีม สอดคล้องกับการศึกษาของวอล์ฟ (Wolf, 1965) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีควรสามารถทำให้พยาบาลมีความเชื่อว่าพวกตนมีส่วนสนับสนุนในการดูแลสุขภาพ และการศึกษาของเอลเลนเบคเกอร์ (Ellenbecker, 2004) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความใกล้ชิดของทีมงาน ได้แก่ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หรือระหว่าง แพทย์กับพยาบาล เป็นต้น ความพึงพอใจในการทำงานยังมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำทางการพยาบาลที่เอื้อต่อการปกครองตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ ความมีอิสระในวิชาชีพพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาล โอกาสในการศึกษาต่อและความก้าวหน้าในวิชาชีพ การสนับสนุนขององค์กรในการบริหารจัดการทางการพยาบาล โครงสร้างและการบริหารทางการพยาบาลที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และความสามารถในการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้เกิดการปฏิบัติการพยาบาลที่ดี

**2.1.3 สภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามรายชื่อ** ผลการศึกษาเมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่าส่วนใหญ่พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวมีการรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่มีคุณลักษณะเด่นของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี แต่ยังคงพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อยู่ในระดับไม่มีลักษณะเด่นของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ดังนี้

1) **อัตรากำลังที่ไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน** และจำนวนพยาบาลวิชาชีพไม่เพียงพอต่อการดูแลผู้ป่วย แสดงถึงพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวรับรู้ถึงสภาพการทำงานที่ขาดอัตรากำลัง ซึ่งอาจเกิดจากภาระการทำงานและความรับผิดชอบในงานที่มากเกินไปหรือการมีจำนวนพยาบาลไม่เพียงพอ การขาดอัตรากำลังพยาบาล ทำให้พยาบาลต้องทำงานหนัก มีคุณภาพชีวิตลดลง เสียงต่อการไม่สามารถให้การดูแลตามความต้องการทั้งหมดของผู้ป่วย ส่งผลกระทบต่อ

การควบคุมคุณภาพการบริการพยาบาล และเสี่ยงต่อการเกิดความผิดพลาดในการทำงาน อาจเป็นเหตุทำให้พยาบาลต้องการออกจากงาน (สมจิต หนูเจริญกุล 2537) สอดคล้องกับการศึกษาของบุญบา วงศ์พิมล (2555) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการจัดอัตรากำลังพยาบาล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพของพยาบาลมีความสัมพันธ์กันในทางบวก และการจัดอัตรากำลังพยาบาลและสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพของพยาบาล

เนื่องจากโรงพยาบาลสมุทรสาครกำลังขยายตัวเป็น โรงพยาบาลระดับตติยภูมิระดับ 3.1 ให้บริการผู้ป่วยทุกสิทธิ โดยเฉพาะผู้ป่วยสิทธิประกันสังคม และผู้ป่วยต่างด้าว ซึ่งมีประชากรแฝงเหล่านี้มากที่สุดในประเทศ ร่วมกับการลาออก โอนย้าย เกษียณ จึงทำให้อัตรากำลังไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งปัญหาดังกล่าวด้านกลุ่มงานการพยาบาลเองได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหานี้ดี มีการแก้ไขโดยการรับสมัครพยาบาลวิชาชีพเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และสรรหาพยาบาลจากแหล่งต่างๆ เช่น จากสถานการศึกษาพยาบาล เป็นต้น

2) โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น แสดงถึงพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวต้องการโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่แจ้งว่า รู้สึกไม่มั่นใจในสถานภาพของตนเองจากการที่ไม่ได้รับการบรรจุตำแหน่งข้าราชการ หรือการปรับสถานภาพจากลูกจ้างชั่วคราวเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (<http://hr.moph.go.th/person/indexhome.html>) ซึ่งเป็นรูปแบบใหม่ในการจัดการอัตราจ้างของกระทรวงสาธารณสุข ที่เริ่มนำมาใช้ตั้งแต่ ตุลาคม 2556 อาจทำให้พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว รู้สึกไม่มั่นใจในเส้นทางของความก้าวหน้าในวิชาชีพของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข สอดคล้องกับการศึกษาของ วิภาดา คุณาวิกติกุล และเรมวดี นันทสุภวัฒน์ (2541) พบว่าความตั้งใจคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านการนิเทศงาน เงินเดือน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า เจริญเติบโตในการทำงาน

สรุปได้ว่า พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวรับรู้ว่าคุณภาพของโรงพยาบาลสมุทรสาครมีอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีความต้องการ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่มีคุณลักษณะเด่นของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี จะช่วยเป็นข้อมูลป้อนกลับที่มีประโยชน์สำหรับผู้บริหารในการพิจารณาวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาลให้มีความตั้งใจคงอยู่ในโรงพยาบาลอย่างยาวนานต่อไป

## 2.2 ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาล

### สมุทรสาคร

จากการศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลสมุทรสาคร พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลสมุทรสาครส่วนใหญ่ไม่มีความแน่ใจที่จะทำงานที่โรงพยาบาลสมุทรสาครจนเกษียณอายุการทำงาน หรือมีความตั้งใจคงอยู่ในงานเพียงช่วงระยะเวลาหนึ่ง จากการวิเคราะห์แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราววางแผนที่จะคงปฏิบัติงานที่ทำอยู่นี้อย่างน้อย 2 ถึง 3 ปี รองลงมาได้แก่ การที่พยาบาลวางแผนจะอยู่ปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนานเท่าที่จะนาน สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่มีคุณลักษณะเด่นของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ซึ่งเกิดจากความไม่มั่นใจในโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ ภาระงานที่มาก การมีอัตราค่าจ้างที่ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ บงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2553) พบว่าปัจจัยที่ส่งเสริมการคงอยู่ในงานได้แก่ บรรยากาศองค์กรที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในงาน และรับรู้ถึงการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้บริหาร ลักษณะงานและการทำงานมีความเหมาะสมยืดหยุ่น ทั้งอัตราค่าจ้างและเวลาทำงาน วัสดุอุปกรณ์เพียงพอ สิ่งแวดล้อมสะดวก สบาย ปลอดภัยและความสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัวที่เหมาะสม

## 2.3 ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรร สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสมุทรสาคร

### 2.3.1 ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรรกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ผลการศึกษา พบว่ารายได้มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $p < .05$ ) แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสมุทรสาครมีความคิดเห็นว่ารายได้ที่พอเพียงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน รายได้เป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจที่จูงใจในการคิดให้คงทำงานอยู่ต่อไปหรือจะลาออกเปลี่ยนงาน การได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่คุ้มค่าเป็นธรรมทัดเทียมกับวิชาชีพอื่นจะเป็นสิ่งจูงใจให้คงอยู่ในงาน (สมจิต หนูเจริญกุล 2537) สอดคล้องกับการศึกษาของสุริย์ ท้าวคำลือ (2549) พบว่าปัจจัยที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ความพึงพอใจในด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะงาน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุได้ร้อยละ 29.3

### 2.3.2 ความสัมพันธ์ ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสมุทรสาคร ในภาพรวมพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $p < .01$ ) สัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = .47$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกด้านมีสัมพันธ์กันในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว สอดคล้องกับการศึกษาของ นาคี สอนโพธิ์ (2553) ผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมและรายด้านในระดับสูง และการศึกษาของ (Boyle et al., 1999 & Prevosto, 2001) พบว่าปัจจัยที่มีการกล่าวถึงมากที่สุดในการศึกษาเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน คือ ความพึงพอใจในงาน ดังที่สุริย์ ท้าวคำลือ (2549) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยคัดสรร ได้แก่ ความพึงพอใจในงานและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติ มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างมากกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพและปัจจัยที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ความพึงพอใจด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะงาน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุได้ร้อยละ 29.3

### 3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสมุทรสาคร ผลการวิจัยสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งระดับที่มการพยาบาลและระดับองค์กรการพยาบาล หรือการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นสถานที่น่าอยู่ น่าทำงาน เพื่อเอื้อต่อการทำงานที่ดี จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อก่อให้เกิดคุณลักษณะเด่นของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติทางการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ บริการพยาบาลมีคุณภาพ พยาบาลมีความพึงพอใจในงานและมีความตั้งใจคงอยู่ในงานให้ยาวนานต่อไป ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำผลการศึกษานี้มาใช้ในการวางแผนหรือพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติการพยาบาลที่ดี และมีประสิทธิภาพ เพื่อรักษาให้พยาบาลคงอยู่ในองค์กรและวิชาชีพ

จากผลการวิจัยแม้ว่าพยาบาลวิชาชีพตำแหน่งอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลสมุทรสาครจะมีการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับที่มีคุณลักษณะเด่นของ

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี แต่ยังพบว่ามีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่มีคุณลักษณะเด่นของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ได้แก่ อัตราค่าจ้างที่ไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวนพยาบาลวิชาชีพไม่เพียงพอต่อการดูแลผู้ป่วย การที่พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวไม่แน่ใจเรื่องโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสม แนวทางการแก้ไขปัญหของพยาบาลวิชาชีพต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย และต้องศึกษาและวางแผนการแก้ไขอย่างมีระบบ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการดำเนินการ ดังนี้

**แนวทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติการพยาบาลที่ดีมีประสิทธิภาพเพื่อรักษาให้พยาบาลคงอยู่ในองค์กรและวิชาชีพ**

### 3.1 ด้านการบริหารทางการพยาบาล

**3.1.1 การบริหารด้านอัตราค่าจ้าง** โดยกำหนดอัตราค่าจ้างพยาบาลต่อผู้ป่วยให้ได้มาตรฐานที่จะประกันคุณภาพของการบริการ มีการประเมินภาระงานและผลผลิตทางการพยาบาล สักส่วนของพยาบาลวิชาชีพ ต่อบุคลากรอื่นๆ และผู้รับบริการอย่างต่อเนื่องทุกเดือน การจัดทำรายการปฏิบัติงานที่บุคลากรมีส่วนร่วมและสามารถยืดหยุ่น ได้อาจต้องทดลองในรูปแบบหลากหลาย การจัดทำแผนอัตราค่าจ้างที่ชัดเจนทั้งในภาวะปกติ และกรณีฉุกเฉินที่ต้องมีการบริหารจัดการในการหมุนเวียนพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานฝีกอบรมเจ้าหน้าที่อื่นเข้ามาช่วยงานที่ไม่จำเป็นต้องใช้พยาบาล พัฒนาและใช้ศักยภาพของเจ้าหน้าที่อื่นที่มีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพผู้ป่วยเพื่อให้พยาบาลได้มีเวลาดูแลผู้ป่วยและครอบครัวอย่างจริงจัง พัฒนาระบบการพยาบาลและการใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยประหยัดเวลาของพยาบาล เสริมสร้างความเข้าใจและจริยธรรมในการดูแลผู้ป่วย การสร้างภาพพจน์ที่ดีของวิชาชีพพยาบาลเพื่อดึงเยาวชนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาเรียนพยาบาลให้มากขึ้น การให้ทุนการศึกษาพยาบาลวิชาชีพสำหรับทายาทบุคลากรทางสุขภาพ และคนในพื้นที่ ให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดนโยบายต่างๆ ของโรงพยาบาลจัดอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโครงสร้างและการบริหารทางการพยาบาล ผู้บริหารนอกจากจะมีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพยังต้องเข้าใจหลักการบริหารงาน ซึ่งเป็นศาสตร์และศิลปะที่มีความสำคัญของนักบริหารที่ดี การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติการพยาบาล ฝ่ายการพยาบาลต้องมีปรัชญาที่จะสนับสนุนการกระจายอำนาจสู่ระดับหอผู้ป่วย ให้หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถบริหารพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยของตนได้ ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในคณะกรรมการระดับกลุ่มการพยาบาล และโรงพยาบาลเพื่อร่วมการกำหนดนโยบายต่างๆ บริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัย สนับสนุนให้

พยาบาลได้รับผิดชอบในการจัดสร้างคุณภาพการพยาบาลให้ต่อเนื่องยั่งยืน หาแนวทางที่จะให้ แพทย์พยาบาลสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างสมบูรณ์ จัดชมรมพยาบาลให้มีส่วนร่วมในการ แก้ไขปัญหา การคัดเลือกพยาบาลใหม่ การรักษาพยาบาลให้คงอยู่ และการปฏิบัติการพยาบาล ส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์ภาพกับทีมการพยาบาลและบุคลากรอื่นๆในทีมสุขภาพ

### 3.1.2 การสนับสนุนและส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ให้สอดคล้องกับ “ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2556” โดยการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่ชัดเจน มีความเป็นไปได้ ผู้บริหารทางการพยาบาลและผู้บริหารโรงพยาบาลควรจัดระบบที่สามารถพัฒนาศักยภาพของ พยาบาลเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พยาบาลทั้งระบบมีความรู้ ความสามารถในการดูแลผู้ป่วย และครอบครัวในฐานะวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยให้พยาบาลมีเอกสิทธิ์ในวิชาชีพของตน เห็นคุณค่าของ การพยาบาลแบบองค์รวม มีความพึงพอใจในงานและทำงานพยาบาลได้อย่างมีความสุข ส่งเสริม ให้มีการศึกษาต่อเนื่องในระดับหลังปริญญา โดยเฉพาะในสาขาพยาบาลศาสตร์ เพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าเชิงวิชาชีพต่อไป การบริหารจัดการด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการที่มีความ เหมาะสมและเป็นธรรม การรับฟังเสียงสะท้อนของพยาบาล รวมทั้งการวางแผนสร้างขวัญ กำลังใจแก่บุคลากรในด้านอื่นๆ เช่น การให้รางวัลตามสถานการณ์ ผู้บริหารทางการพยาบาลควรมี วิธีการใช้การเสริมแรงทางบวกที่เหมาะสม โดยการกล่าวยกย่องชมเชยในโอกาสอันควรหรือจัดให้ มีการประกาศเกียรติคุณแก่ผู้มีผลงานดีเด่นประจำปี ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือ มอบรางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของอย่างเหมาะสมเมื่อผู้ปฏิบัติงานดีและมีการประเมินผลงานอย่างเป็น ระบบกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร โปร่งใสสามารถ อธิบายได้โดยให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมินซึ่งจะส่งผลให้ พยาบาลวิชาชีพเกิดกำลังใจและพัฒนาการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

### 3.2 ด้านการศึกษาวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้แปลและดัดแปลงแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานมาจาก The Revised Nursing Work Index (NWI-R) เพื่อประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับทีม และระดับองค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล ซึ่งเป็น แบบสอบถามที่ใช้วัดสภาพแวดล้อมในการทำงานในบริบทของโรงพยาบาลตั้งคูดใจ ซึ่งอาจมี บริบทที่แตกต่างจากโรงพยาบาลสมุทรสาครและโรงพยาบาลในประเทศไทย ผู้วิจัยขอให้อ่าน ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้



### 3.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยนำ

แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานอื่นๆ มาใช้ในการศึกษาในบุคลากรทุกกลุ่มของโรงพยาบาลสมุทรสาคร และนำผลการวิจัยไปใช้ในการหากลยุทธ์ที่จะธำรงรักษาบุคลากรในองค์กรให้มีความรักความผูกพัน มีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรและร่วมกันพัฒนาองค์กรต่อไป

### 3.2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง การศึกษาครั้งนี้เป็น

การศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวซึ่งเป็นน้องใหม่ในวิชาชีพพยาบาลในช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพทั้งองค์กรเพื่อติดตามและประเมินความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่องจะได้นำผลการวิจัยมาพัฒนาปรับปรุงองค์กรได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

### 3.2.3 ควรพัฒนาเครื่องมือให้มีคุณภาพมากขึ้น ควรพัฒนาเครื่องมือที่เป็นภาษาไทยที่

แปลและดัดแปลงมาจาก The Nursing Work Environment Index-Revised ของ Aiken & Patrician (2000) ให้มีจำนวนข้อคำถามลดลง ได้แก่การวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อให้เครื่องมือวิจัยมีคุณภาพมากขึ้นและผู้ตอบคำถามใช้เวลาน้อยลง

## 4. ข้อจำกัดที่พบในงานวิจัย

### 4.1 ข้อจำกัดด้านเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็น

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลในต่างประเทศ ได้มีผู้นำเครื่องมือนี้มาใช้ในการวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล ระดับทีมการพยาบาล ในโรงพยาบาลทั่วไปภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เมื่อปี พ.ศ.2552 และ พ.ศ. 2553 ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือดังกล่าวมาแปลเป็นภาษาไทย และปรับข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาลสมุทรสาคร ข้อคำถาม 57 ข้อ บางข้อคำถามอาจจะแปลและปรับสำนวนได้ไม่ชัดเจน ข้อคำถามบางข้อให้ความหมายที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งจะส่งผลต่อการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างอาจจะได้คำตอบที่ไม่ตรงกับการรับรู้จริงของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนั้นควรมีการพัฒนาเครื่องมืออย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการตรวจสอบภาษา กลับไปกลับมาโดยผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาโดยตรง

### 4.2 ข้อจำกัดด้านจำนวนกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นพยาบาล

วิชาชีพตำแหน่งอัตราจ้างชั่วคราว ในโรงพยาบาลสมุทรสาครที่ตอบแบบสอบถามสมบูรณ์มีจำนวนจำกัด ( $n = 111$ ) จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทั้งสิ้น 122 คน การศึกษาครั้งนี้ก่อนที่จะมีการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง มีพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลสมุทรสาคร

จำนวนหนึ่งลาออกทำให้กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนน้อย และในช่วงเวลาที่รอแบบสอบถามส่งกลับ ประมาณ 2 สัปดาห์กลุ่มตัวอย่างบางท่านหยุดงานไป เมื่อไปเก็บแบบสอบถามกลับทำให้รับตอบแบบสอบถามเพื่อส่งคืนจึงอาจทำให้การตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ขึ้นได้





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

## บรรณานุกรม

- กนกศิลป์ พุทธศิลป์พรสกุล (2543) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมใน  
หน่วยงานกับเชาว์อารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา  
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กฤษดา แสงวงดี (2555) "ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพใน  
ประเทศไทย" *วารสารสภาการพยาบาล* 27, 1 (มกราคม-มีนาคม) : 5-12
- กฤษณี ก้อนพิงค์ (2552) “ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช”  
การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการสังคมและ  
การจัดการระบบสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- กาญจนา คงแก้ว (2550) “พยาบาลที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพจะทำให้ผู้ป่วยปลอดภัย” กระดาน  
ข่าวถามตอบ สมาคมพยาบาลฯ สาขาภาคใต้จาก [www. Southnurse.com/](http://www.Southnurse.com/) ค้นคืนวันที่  
25 กันยายน 2556
- จันทิรา ภาวิไล (2536) “ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ  
ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- จุฑามาศ พุทธพิทักษ์, วนิดา มงคลสินธุ์ (2535) "สาเหตุ การลาออก โอน ย้ายของพยาบาล  
โรงพยาบาลตากสิน" *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย* 4, 1  
(เมษายน) : 64-68
- จินตนา วรรณรัตน์ (2551) "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก โอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพฝ่ายบริการ  
พยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์" *วารสารพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย* 20, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) : 145-159
- ชุติมา บุรณชนิด (2539) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อม ความมีคุณค่าใน  
ตนเองและการสนับสนุนทางสังคมกับระดับความสมบูรณ์ของอาจารย์พยาบาลสังกัด  
กระทรวงสาธารณสุข” กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชลลฤดี รัตนปิติกรณ์ (2553) “ปัจจัยทำนายนางการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเครือข่ายโรงพยาบาล  
พญาไท” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการ  
พยาบาล สาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- ธงชัย สันติวงษ์ (2539) *การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 8* กรุงเทพฯ ไทยวัฒนาพานิช
- ชัยพร ฤกษ์ (2550) “ปัจจัยคัดสรรกับความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล  
มหาราชนครเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
บริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- น้องนุช ภูมิสนธิ์ (2539) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล  
ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจที่จะลาออกจาก  
งานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย  
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นาคี สอนโพธิ์ (2553) “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ใน  
งานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข  
ที่ 11” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ  
พยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- นุปผา อธิธมณฑล (2537) “ปัญหาและอุปสรรคของวิชาชีพพยาบาล” ใน *เอกสารในการสัมมนา  
วิชาการเรื่อง วิชาชีพพยาบาล : อนาคตอยู่ที่ไหน*. ม.ป.ท.(อัสสัมชัญ)
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร (2550) *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*  
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- \_\_\_\_\_. (2553) *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 2*  
กรุงเทพมหานคร ยูเออนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย
- บงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2553) “ปัจจัยที่ผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์  
เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- บุญรอด ยิ่งยวด (2553) “ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงาน กับความตั้งใจที่จะคงอยู่  
ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยา-  
ศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกการพยาบาลสาธารณสุข  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

- บุษบา วงศ์พิมล (2555) “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดอัตราค่าล้างพยาบาล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพของพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไปภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” วารสารสมาคมพยาบาลฯ สาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 30, 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2555): 16 – 21
- ประคอง กรรณสูต (2542) *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์* กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปิยะ ปิยะวรรณศิริกุล (2553) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลในโรงพยาบาลเทพปัญญา” การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- พาริดา อิบราฮิม (2541) *สาระการบริหารการพยาบาล* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์สามเจริญพาณิชย์
- มุกดา ต้นชัย (2555) “สถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของข้อมูล” ในเอกสารการสอนประมวลสาระชุดวิชา การวิจัยทางการพยาบาล สถิติและเทคโนโลยีสารสนเทศ หน่วยที่ 9 หน้า 1-43 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
- ยูวดี เกตสัมพันธ (2551) “พยาบาลกับความขาดแคลน : กลยุทธ์ความอยู่รอดเพื่อชาติและประชาชน” Available from: ค้นคืนวันที่ 10 ตุลาคม 2556 จาก [http://www.academic.hcu.ac.th/forum/board\\_posts.asp?FID=346&UID=](http://www.academic.hcu.ac.th/forum/board_posts.asp?FID=346&UID=)
- ยูวดี เกตสัมพันธ (2555) “โรงพยาบาลดึงดูดใจ Magnet hospital ” Available from: ค้นคืนวันที่ 10 ตุลาคม 2556 จาก <http://www.gotoknow.org/posts/186924>
- โรงพยาบาลสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร “สถิติผู้รับบริการ โรงพยาบาลสมุทรสาคร 2554” ฝ่ายวิชาการและสถิติโรงพยาบาลสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร
- ละออ อริยกุลนิมิต (2546) "การวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วนิกา ว่องวิจนะ (2535) ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงาน ความเครียดในงาน ภูมิหลังกับความสามารถในการทำงาน ตามการรับรู้ของตนเอง ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิมลมาศ ปันยารชุน และประไพวรรณ คำนประดิษฐ์ (2539) "รายงานการวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานพยาบาล ของพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร" *วารสารพยาบาล* 45, 1: 32-39

- วิไลพร มณีพันธ์ (2539) "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิภาดา คุณาวิกตีกุล และเรมวดี นันทศุภวัฒน์ (2541) ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งวิธีการจัดการความขัดแย้งกับความพึงพอใจในงานความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป และการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ: รายงานการวิจัยเชิงใหม่ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- วาริน แซ่ตัน (2543) "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดพังงา" วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วรรัตน์ บุญธนะ (2550) "ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่กับการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและความผูกพันต่อเป้าหมาย: กรณีศึกษาโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วรรณฤดี กู๋ทอง (2551) "ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการด้านคุณภาพบริการพยาบาลที่ให้แก่ผู้ป่วย ประกันตนกับคุณภาพบริการพยาบาลที่ผู้ประกันตนรับรู้" โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร" *วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข* 5, 4 : 298-311
- วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษดา แสงวงศ์ (2555) "ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย" *วารสารสภาการพยาบาล* 27, 1 (มกราคม-มีนาคม) : 5-12
- สมจิต หนูเจริญกุล (2537) "การขาดแคลนพยาบาลและแนวทางแก้ไข" *วารสารพยาบาล* 17, 2 : 183-191
- สุจินต์ วิจิกาญจน์ และคณะ (2538) "ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะย้ายออกจากสถาบันและออกจากวิชาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลรามธิบดี" *รามธิบดีพยาบาลสาร* 1, 3 : 11-24
- แสงทอง ประสุวรรณ (2541) "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพิจิตร" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- ลำเนาวิ จจรศิลป์ (2542) *มิติใหม่ของกิจการนักศึกษา 2 : พัฒนานักศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2*  
 กรุงเทพมหานคร ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สมเกียรติ ศรีธราธิคุณ (2542) “วัฒนธรรมองค์การกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาล  
 วิชาชีพชายโรงพยาบาลชุมชน” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สุรีย์ ท้าวคำลือ (2549) “ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ  
 โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร  
 มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สำนักการพยาบาล (2547) “หลักสูตรการบริหารการพยาบาลแนวใหม่” นนทบุรี กรมการแพทย์  
 กระทรวงสาธารณสุข
- สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยสหรัฐอเมริกา (1970) *Magnet Hospitals Attraction and retention of  
 professional nurse. America: Academy of Nursing*
- อมรรัตน์ เสตสุวรรณและคณะ (2539) “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอ  
 ผู้ป่วยและความพึงพอใจกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ” วารสาร  
 พยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 8,1 (มกราคม-ธันวาคม) : 40-49
- อมร ทองรักษ์ (2548) “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของทีมน  
 สุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู” วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุข  
 ศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อภิวันท์ ไทงามศิลป์ (2552) “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจ  
 คงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการกระทรวง  
 สาธารณสุขที่ 11” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
 บริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- อโณทัย วีระพงษ์สุชาติ (2541) “การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาล  
 วิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชทั่วประเทศ” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาล  
 ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย  
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



- Aiken L.H., Clarke S.P., Sloane D.M., Sochalski J. & Silber J.H. (2002) "Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction.". *JAMA*. 288, 16 : 1987-1993
- Aiken L.H., & Patrician, P.A. (2000) "Measuring organizational traits of hospitals: The Revised Nursing Work Index ". *Nursing Research*. 49, 3 (May-Jun): 146 – 153
- Aiken L.H., et al. (2001) "Nurses' reports on hospital care in five countries". *Health Affairs*. 20, 3 : 43-53
- Boyle, D.M., Bott, M.J., Hansen, H.E., Wood, C.Q., & Taunton, R.L (1999) "Manager' leadership and critical care nurse' intent to stay.". *American Journal of Critical Care*. 8,6 (December): 361-371
- Buchan J., Ball J. & Rafferty, A (2003) "A Lasting Attraction? A Magnet Accreditation of Rochdale Inmary" Edinburg, Scotland: Queen Margaret University College
- Cohen J. (1992) "A Power Primer". *Psychological bulletin*. 112, 1 : 155-159
- Dubrin, A.J.. (1984) *Foundations of Organizational Behavior : An Applied Perspective [n.d ]*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentic-Hall.
- Ellenbecker, C. (2003) "The model of job retention for home health care nurse". *Journal of Advance Nursing*. 47, 3: 303-310
- Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975) *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Fish, M., Hinson, N., & Deets, C. (1994) "Selected predictors of registered nurses' intention to stay". *Journal of Advanced Nursing*. 20, 5 (November) : 950-957
- Kramer M. & Schmalenberg C.E. (1988) "Magnet hospitals Institutions of excellence". *Journal of Nursing Administration*. 16, 2 : 17
- Kramer, M. (1999) "The magnet hospitals excellence revisited". *Journal of Nursing Administration*. 20, 9 (September) : 35-44
- Kristensen, T.S. (1999) "Challenges for research and prevention in Relation to work and cardiovascular disease". *Scandinavian Journal of work, Environment and health*. 25, 6 : 550-557
- Laschinger, H.K.S., Almost J. & Tuer-Hodes, D. (2003) "Workplace empowerment and magnet Hospital". *Journal of Nursing Administration*. 33, 7-8 : 410-422

- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978) " An evaluation of precursors of hospital employee turnover ". *Journal of Applied Psychology.* 63, 4: 408-414
- Maslach, C. and Jackson, S. E. (1982). "Burnout in health professions: A social psychological analysis". In: Sanders, G. and Suls, J.(Eds) *Social Psychology of Health and Illness*, Erlbaum, Hillsdale, NJ.
- Mobley, W.. (1982) *Employee Turnover : Causes, Consequences, and Control.*. Addison Wesley: Reading, MA.
- Moos, R. H. (1986) *Work environment Scale Manual.* 2<sup>nd</sup> ed. Polo Alto,CA: Consulting Psychologists Press.
- Mottaz, C. J. (1986) " An analysis of the relationship between education and organizational commitment in a variety of occupational groups ". *Journal of Vocational Behavior.* 28: 214-228
- Mueller, C & McCloskey, J (1990) "Nurses job satisfaction : A proposed measure". *Nursing Research.* 39, 2: 113-117
- McCarthy, G., Tryrell., M.P., & Lehan, E. (2007) "Intension to leave or stay in nursing". *Journal of Nursing Managment.* 15: 248-255
- Prevosto,P. (2001) "The effect of mentored relationships on satisfaction and intent to stay of Company-Grade U.S. Army reserve nurse". *Military Medicine.* 166, 1 : 21-26
- Sourdif, J. (2004) "Predictors of nurses intent to stay at work in a university health center". *Nursing and health Sciences.* 6: 59-68
- Taunton RL, Krampitz SD, & Wood CQ. (1989) "Manager impact on retention of hospital staff. Part 1". *Journal of Nursing Administration.* 19, 3 (Mar) : 14-19
- Trudean, L.S., Russell, D.W.,Mora, A.de la., & Schmitz, M.F. (2001) "Comparisons of marriage and family therapists, psychologists, psychiatrists, and social workers on job-related measures and reactions to managed care in IOWA.". *Journal of Marital and Family Therapy.* 27, 4: 501-507
- Upenieks, V. V. (2002) "Assessing differences in jobsatisfaction of nurses in Magnet and Nonmagnet Hospitals". *Journal of Nursing Administration.* 32, 1
- Wolf, H.,& Young, J.P. (1965) "Staffing the nursing unit". *Nursing Research.* 14, 3: 236-237

Yoder,L.H., (1995) "Staff nurses' career development relationships and self-report professionalism, Job satisfaction and intent to stay ". *Nursing Research.* 44, 5: 290-297





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ



## ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- |  |   |
|--|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.บุญทิพย์ สิริธรงค์ศรี | อาจารย์ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี         | อาจารย์ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 3. ดร.มยุรี กมลบุตร                        | รองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล<br>โรงพยาบาลสมุทรสาคร                 |





ที่ ศธ 0522.26/ว พิเศษ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด  
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

กุมภาพันธ์ 2556

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลสมุทรสาคร

ด้วย นาง นันทน์ภัส รักษาสุข นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร  
การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง  
“ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล  
วิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย  
น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่า นางมยุรี กมลบุตร เป็นผู้มีความรู้  
ความสามารถและประสบการณ์ เรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงได้เรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือใน  
การทำการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ  
การศึกษาดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 087-5450101 (นางนันทน์ภัส รักษาสุข)

สำเนาเรียน นางมยุรี กมลบุตร



ที่ ศธ 0522.26/วพิเศษ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด

อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

กุมภาพันธ์ 2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นางมยุรี กมลบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด

ด้วย นาง นันทน์ภัส รักษาสุข นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 087-5450101 (นางนันทน์ภัส รักษาสุข)

สำเนาเรียน นางมยุรี กมลบุตร





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ โทร. 8036-7

ที่ ศธ 0522.26/วพิเศษ

วันที่

กุมภาพันธ์ 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนูศรี

ด้วย นาง นันทน์ภัส รักษาสุข นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาดังกล่าว ทั้งนี้ ได้แนบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ มาจำนวน 1 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์โทร. 8036-7

ที่ ศธ 0522.26/ว พิเศษ

วันที่ กุมภาพันธ์ 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. บุญทิพย์ สิริรังศรี

ด้วย นาง นันทน์ภัส รักษาสุข นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาดังกล่าว ทั้งนี้ ได้แนบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ มาจำนวน 1 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้อด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

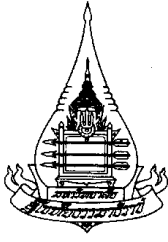
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

ภาคผนวก ข

หนังสือจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์





สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ต.บางพูน อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120

โทร. 02-5048036, 02-5048037 โทรสาร 02-5048096

School of Nursing, Sukhothai Thammathirat Open University Bangpood, Pakkred,  
Nonthaburi 11120

Tel. (662) 5048036, 5048037 Fax : (662) 5048096

เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เลขที่ 27/56

ชื่อโครงการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความ  
ตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสมุทรสาคร

เลขที่โครงการ/รหัส ID 2545100345

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย นางนันทน์ภัศ รัชสาสุข

ที่ทำงาน โรงพยาบาลสมุทรสาคร ต.มหาชัย อ.เมือง จ.สมุทรสาคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยดังกล่าว ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการ  
วิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ลงนาม .....

(อาจารย์ ดร.ชื่นจิตร โพธิศัพท์สุข)

กรรมการและเลขานุการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม .....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่ 17 กรกฎาคม 2556

ภาคผนวก ค

ตัวอย่างหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย





ที่ ศธ 0522.26/ว 917

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด

อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

27 มิถุนายน 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมุทรสงคราม

ด้วย นางนันทน์ภัส รักษาสุข นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสมุทรสาคร โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในหอผู้ป่วยอายุรกรรมและศัลยกรรม ที่ปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 1 ปี ถึง 3 ปี โรงพยาบาลสมุทรสงคราม ซึ่งเป็นโรงพยาบาลในสังกัดของท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเพื่อขอทดลองใช้เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 087-5450101 (นางนันทน์ภัส รักษาสุข)

สำเนาเรียน หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสมุทรสงคราม



ที่ ศช 0522.26/ว917

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด

อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

27 มิถุนายน 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสมุทรสงคราม

ด้วย นางนันทน์ภัส รัชยาสุข นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสมุทรสาคร โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในหอผู้ป่วยอายุรกรรมและศัลยกรรมที่ปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 1 ปีถึง 3 ปี โรงพยาบาลสมุทรสงคราม ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเพื่อขอทดลองใช้เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 087-5450101 (นางนันทน์ภัส รัชยาสุข)



ที่ ศธ 0522.26/ว917

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด

อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

27 มิถุนายน 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมุทรสาคร

ด้วย นางนันท์นภัส รักษาสุข นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสมุทรสาคร โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปี ถึง 3 ปี ในแผนก อายุรกรรม และ ศัลยกรรมภายใต้การบริหารของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสมุทรสาคร จำนวน 145 คนซึ่งเป็นโรงพยาบาลในสังกัดของท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเพื่อขอเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระต่อไป จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

เรณุการ์ ทองคำรอด

(อาจารย์ ดร. เรณุการ์ ทองคำรอด)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ศึกษาราชการแทน

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 087-5450101 ( นางนันท์นภัส รักษาสุข )

สำเนาเรียน หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสมุทรสาคร





ที่ ศธ 0522.26/ว 917

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด

อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

27 มิถุนายน 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย

ด้วย นางนันทน์ภัส รักษาสุข นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสมุทรสาคร โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปี ถึง 3 ปี ในแผนกอายุรกรรม และ ศัลยกรรมภายใต้การบริหารของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสมุทรสาครจำนวน 145 คนซึ่งเป็นโรงพยาบาลในสังกัดของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

เรณูการ์ ทองคำรอด

(อาจารย์ ดร. เรณูการ์ ทองคำรอด)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ รัชการราชการแทน

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 087-5450101 ( นางนันทน์ภัส รักษาสุข )



ที่ ศธ 0522.26/ว 917

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด

อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

27 มิถุนายน 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางนันท์นภัส รักษาสุข นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาล วิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสมุทรสาคร โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็น อาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม “ ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานและความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ” เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาทางการพยาบาล ทั้งนี้ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้รับจะถูกเก็บเป็นความลับและจะทำการวิเคราะห์ใน ภาพรวมเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

เรณุการ์ ทองคำรอด

(อาจารย์ ดร. เรณุการ์ ทองคำรอด)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ศึกษาราชการแทน

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 087-5450101 ( นางนันท์นภัส รักษาสุข )

นางนันทน์ภัส รักษาสุข  
 โรงพยาบาลสมุทรสาคร เลขที่ 1500  
 ต.มหาชัย อ.เมือง จ.สมุทรสาคร

มิถุนายน 2556

เรื่อง ขอให้พิจารณาจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ข้าพเจ้า นางนันทน์ภัส รักษาสุข นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาแขนงวิชาการบริหารการพยาบาล มีความประสงค์ขอให้คณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์ของ นางนันทน์ภัส รักษาสุข โครงการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลสมุทรสาครเพื่อนำไปเป็นหลักฐานประกอบการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและออกหนังสือรับรองดังกล่าว จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นางนันทน์ภัส รักษาสุข)

เรียน ประธานกรรมการประจำสาขาพยาบาลศาสตร์

เพื่อโปรดพิจารณา

.....  
 (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์)

ภาคผนวก ง

วิเคราะห์ข้อมูล



## ค่าเฉลี่ยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
xauto	111	1.00	3.40	1.8973	.47010
xcont	111	1.00	3.29	2.1184	.46903
xrelat	111	1.00	3.00	1.7688	.44900
xsupp	111	1.00	3.10	1.9874	.40297
xstruc	111	1.15	3.31	2.1019	.49961
xleader	111	1.00	2.72	1.8774	.36997
xopp	111	1.00	3.09	1.9656	.45174
xtotalWE2	111	1.11	2.98	1.9712	.38492
Valid N (listwise)	111				

## ค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่ในงาน

## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
int1	111	1	4	2.23	.828
int2	111	1	4	2.57	.782
int3	111	1	4	2.59	.779
int4	111	1	4	2.50	.862
int5	111	1	4	1.98	.774
xTotalINT	111	1.00	4.00	2.3748	.62209
Valid N (listwise)	111				

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน  
ด้านหน่วยงาน

	ค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่ในงาน			รวม
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
หน่วยงาน ผู้ป่วยใน	44	36	7	87
ผู้ป่วยนอก- อื่นๆ	8	13	3	24
รวม	52	49	10	111

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.305 <sup>a</sup>	2	.316
Likelihood Ratio	2.338	2	.311
Linear-by-Linear Association	2.112	1	.146
N of Valid Cases	111		

a. 1 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.16.

ด้านรายได้

	ค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่ในงาน			รวม
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
รายได้ 10,000-20,000,30000ขึ้นไป	13	7	5	25
20,001-30,000	39	42	5	86
รวม	52	49	10	111

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.415 <sup>a</sup>	2	.040
Likelihood Ratio	5.887	2	.053
Linear-by-Linear Association	.262	1	.609
N of Valid Cases	111		

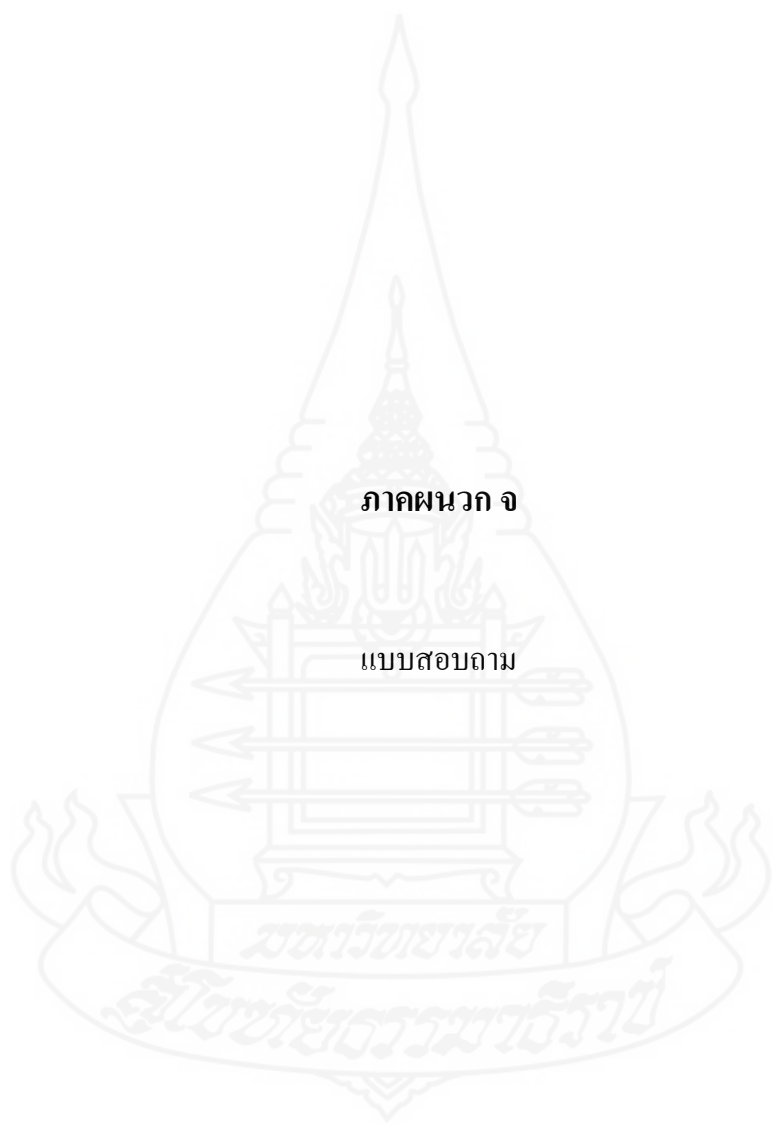
a.1 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.25.

## ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

Correlations

		new	Autonomy	Control	Relationship	OrgSupport	OrgStructure	NurseLeader	Opportunity	TotalWE
new	Pearson Correlation	1	.364**	.360**	.290**	.376**	.525**	.410**	.396**	.470**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111
Autonomy	Pearson Correlation	.364**	1	.573**	.616**	.799**	.579**	.798**	.727**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111
Control	Pearson Correlation	.360**	.573**	1	.371**	.880**	.771**	.657**	.722**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111
Relationship	Pearson Correlation	.290**	.616**	.371**	1	.638**	.492**	.661**	.588**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111
OrgSupport	Pearson Correlation	.376**	.799**	.880**	.638**	1	.768**	.782**	.818**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111
OrgStructure	Pearson Correlation	.525**	.579**	.771**	.492**	.768**	1	.723**	.756**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111
NurseLeader	Pearson Correlation	.410**	.798**	.657**	.661**	.782**	.723**	1	.775**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111
Opportunity	Pearson Correlation	.396**	.727**	.722**	.588**	.818**	.756**	.775**	1	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111
TotalWE	Pearson Correlation	.470**	.817**	.844**	.667**	.933**	.886**	.908**	.905**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



ภาคผนวก จ

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลสมุทรสาคร

#### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อสภาพการณ์ปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการพยาบาลภายใต้การบริหารของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสมุทรสาคร
2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ชุด ดังนี้
  - ชุดที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ
  - ชุดที่ 2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีข้อคำถามจำนวน 57 ข้อ
  - ชุดที่ 3 แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ
3. โปรดอ่านคำชี้แจงสำหรับอาสาสมัครก่อนตอบแบบสอบถาม
4. ขอความกรุณาตอบคำถามทุกข้อและทุกชุดเพราะคำตอบของทุกข้อคำถามมีผลต่อความน่าเชื่อถือของข้อมูลและการวิเคราะห์ผลการวิจัย
5. ข้อมูลทั้งหมดจะถือเป็นความลับและใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น จะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่าน

ขอขอบพระคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

(นางนันท์นภัส รักษาสุข)

นักศึกษาลัทธิศูตพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล  
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

## เอกสารชี้แจงสำหรับอาสาสมัคร

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วย ดิฉัน นางนันท์นภัส รักษาสุข นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลสมุทรสาคร เพื่อเสนอเป็นสารนิพนธ์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลสมุทรสาคร
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรร สภาพแวดล้อมในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลสมุทรสาคร

สำหรับประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัยนี้ คือ

1. เป็นข้อมูลในการบริหารการพยาบาล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของพยาบาล ใ้บุคลากรพยาบาลคงอยู่ในงานพยาบาลและองค์กรพยาบาล
2. เป็นข้อมูลในการติดตามและประเมินผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการทำงานของพยาบาล เพื่อให้กิจการบริหารการพยาบาลได้เหมาะสม สามารถดำเนินพันธกิจได้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป
3. เป็นข้อมูลประกอบในการพัฒนาความสามารถการบริหารจัดการของผู้บริหารทางการพยาบาลในการสนับสนุนองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ปฏิบัติการพยาบาลและมีส่วนร่วมในการบริหารทางการพยาบาลในโรงพยาบาลสมุทรสาคร ท่านจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ดิฉันจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามและขอได้โปรดตอบให้ครบทุกข้อตรงกับความรู้สึกรหรือความคิดของท่านมากที่สุด ดิฉันขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะถือเป็นความลับ และจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้นซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ท่านแต่ประการใด ในการเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้ ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะเข้าร่วมด้วยความสมัครใจและสามารถถอนตัวเมื่อใดก็ได้โดยไม่เสียสิทธิ์ใดๆ ทั้งสิ้น

หากท่านมีปัญหาสงสัยสามารถติดต่อผู้วิจัยได้ที่แผนกวิสัญญีวิทยา โรงพยาบาลสมุทรสาคร หมายเลขโทรศัพท์ 034-427099 ต่อ 6218 หรือหากท่านมีปัญหาสงสัยเกี่ยวกับสิทธิของท่านขณะเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้โปรดสอบถามที่คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ณ.โรงพยาบาลสมุทรสาคร เลขที่ 1500 ต.มหาชัย อ.เมือง จ.สมุทรสาคร 74000 หมายเลขโทรศัพท์ 034-427099 โทรสาร 034-411488

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดีและขอขอบพระคุณที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

รหัส    

## ชุดที่ 1

## แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านและเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้

	สำหรับผู้วิจัย
1. ปัจจุบันท่านอายุ..... ปี ..... เดือน	Age ( )
2. เพศ <input type="checkbox"/> 1) หญิง <input type="checkbox"/> 2) ชาย	Gen ( )
3. สถานภาพสมรส <input type="checkbox"/> 1) โสด <input type="checkbox"/> 2) คู่ <input type="checkbox"/> 3) หม้าย/หย่า/แยก	Sta ( )
4. แผนก / หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> 1) งานผู้ป่วยนอก <input type="checkbox"/> 2) งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน <input type="checkbox"/> 3) งานหอผู้ป่วยใน <input type="checkbox"/> 4) งานหอผู้ป่วยหนัก <input type="checkbox"/> 5) อื่นๆ ระบุ.....	Ward ( )
5. ระยะเวลาของการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้.....ปี ( ถ้าเกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)	Time ( )
6. ระยะเวลาของการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ.....ปี ( ถ้าเกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)	Timen ( )
7. รายได้ต่อเดือนของท่าน <input type="checkbox"/> 1) 10,000 – 20,000 บาท <input type="checkbox"/> 2) 20,001 – 30,000 บาท <input type="checkbox"/> 3) 30,000 บาทขึ้นไป	Inc ( )

## ชุดที่ 2

## ส่วนที่ 1. แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว

แบบสอบถามนี้เป็นข้อคำถามเพื่อสอบถามการรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันต่อสภาพการณ์ปฏิบัติงานจริง เป็นการประเมินคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว คำตอบในแบบสอบถามจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน เนื่องจากเป็นการวิเคราะห์ในภาพรวม ขอให้ท่านได้พิจารณาตอบตามความเป็นจริง ตรงกับการรับรู้ของท่าน โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นทุกประการ	ให้ 1 คะแนน
เห็นด้วยบ้าง	หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นบ้างเป็นบางประการ	ให้ 2 คะแนน
ไม่ค่อยเห็นด้วย	หมายถึง ไม่ค่อยเห็นด้วยกับข้อความนั้น	ให้ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นอย่างยิ่ง	ให้ 4 คะแนน

### ข้อคำถาม สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการรับรู้ของท่าน

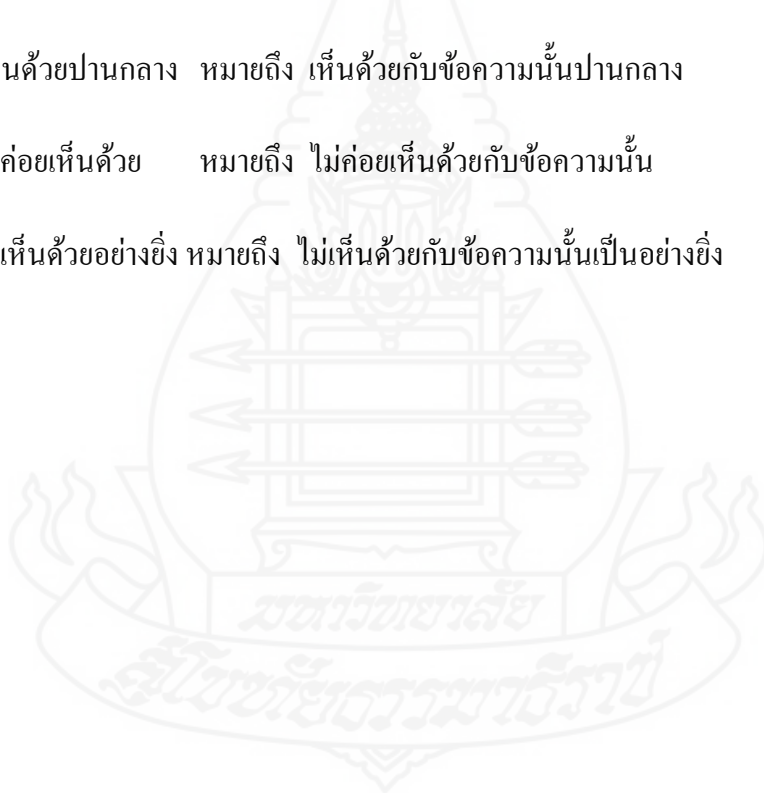
ลำดับ ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้				สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)	เห็น ด้วย บ้าง (2)	ไม่ค่อย เห็น ด้วย (3)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (4)	
1	หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนการบริการ พยาบาลมากพอทำให้ท่านมีเวลาในการดูแล ผู้ป่วยที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					( )
2	แพทย์และพยาบาลปฏิบัติงานอย่างมี สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					( )
3	หน่วยงานของท่านมีโปรแกรมการปฐมนิเทศที่ดี สำหรับพยาบาลใหม่					( )
4	ในหน่วยงานของท่าน มีผู้ตรวจการพยาบาลคอย แนะนำและให้การสนับสนุนพยาบาลวิชาชีพ					( )
5	เงินเดือนและค่าตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพมี ความเหมาะสม					( )
6	พยาบาลวิชาชีพสามารถควบคุมการปฏิบัติการ พยาบาลด้วยตนเอง					( )
7	หน่วยงานของท่านมีการกระตุ้นให้พยาบาลเข้า รับการอบรมขณะปฏิบัติงานหรืออบรมด้วย โปรแกรมการศึกษาต่อเนื่อง					( )
8	กลุ่มการพยาบาลมีการกำหนดเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับพยาบาลเพื่อให้มี โอกาสก้าวไปสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพที่สูงขึ้น					( )
9	พยาบาลได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจกำหนดนโยบายต่างๆ ของโรงพยาบาล					( )
10	ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนแนวคิด ใหม่ๆ และการสร้างนวัตกรรมการดูแลผู้ป่วยโดย ไม่ถูกปิดกั้น					( )

ลำดับ ข้อ	ข้อความ	ระดับการรับรู้				สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)	เห็น ด้วย บ้าง (2)	ไม่ค่อย เห็น ด้วย (3)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (4)	
11	ท่านมีเวลาและมีโอกาสที่จะร่วมสนทนา เกี่ยวกับ ปัญหาในการดูแลผู้ป่วยกับพยาบาลวิชาชีพคน อื่นๆ					( )
12	ในหน่วยงานของท่านมีจำนวนพยาบาลวิชาชีพ เพียงพอต่อการดูแลผู้ป่วย					( )
13	หัวหน้าหน่วยงานของท่านเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ และมีการบริหารจัดการที่ดี					( )
14	หัวหน้าพยาบาลเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และบุคลากร พยาบาลสามารถเข้าพบเพื่อขอคำปรึกษาได้ง่าย					( )
15	ตารางเวรของหน่วยงานท่านมีความยืดหยุ่นและ สามารถปรับเปลี่ยนได้					( )
16	หน่วยงานของท่านมีจำนวนบุคลากรเพียงพอ สำหรับการปฏิบัติงาน					( )
17	พยาบาลในหน่วยงานของท่านมีอิสระในการ ตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและให้การ พยาบาลที่สำคัญแก่ผู้ป่วย					( )
18	หน่วยงานของท่านมีการชมเชยและยกย่องผู้ที่มี ผลการปฏิบัติงานดี					( )
19	หน่วยงานของท่านมีพยาบาลผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ ทางคอยให้คำปรึกษาแก่พยาบาลประจำการใน การดูแลผู้ป่วย					( )
20	ระบบการบริการพยาบาลในหน่วยงานของท่าน ใช้ระบบการทำงานเป็นทีม					( )
21	ระบบการบริการพยาบาลในหน่วยงานของท่าน ใช้ระบบการดูแลแบบองค์รวม					( )
22	หน่วยงานของท่านใช้ระบบพยาบาลเจ้าของไข้ใน การดูแลผู้ป่วย					( )

## ส่วนที่ 2. แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว

แบบสอบถามนี้เป็นข้อคำถามเพื่อสอบถามการรับรู้เกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวต่อสภาพการณ์ปฏิบัติงานจริง เป็นการประเมินความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว คำตอบในแบบสอบถามจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน เนื่องจากเป็นการวิเคราะห์ในภาพรวม ขอให้ท่านได้พิจารณาตอบตามความเป็นจริง ตรงกับการรับรู้ของท่าน โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นทุกประการ	ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก	ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ไม่ค่อยเห็นด้วย	หมายถึง ไม่ค่อยเห็นด้วยกับข้อความนั้น	ให้ 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นอย่างยิ่ง	ให้ 1 คะแนน



### ข้อคำถาม ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการรับรู้ของท่าน

ลำดับ ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	ไม่ค่อย เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)	
1	ท่านวางแผนจะอยู่ปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนานเท่าที่จะนานได้						( )
2	ไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้นก็ตามท่านไม่คิดที่จะออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน						( )
3	แม้ว่างานที่ทำอยู่จะไม่เป็นไปตามที่คาดหวังท่านก็จะไม่ออกจากงาน						( )
4	ท่านจะใช้เวลาที่เหลืออยู่ในปัจจุบันกับการประกอบวิชาชีพการพยาบาลในโรงพยาบาลนี้						( )
5	ท่านวางแผนที่จะคงปฏิบัติงานที่ทำอยู่นี้น้อย 2 ถึง 3 ปี						( )



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางนันทน์ภัส รักษาสุข
วัน เดือน ปีเกิด	15 ธันวาคม 2504
สถานที่เกิด	อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี
ประวัติการศึกษา	ประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง พ.ศ. 2528 ประกาศนียบัตรวิสัญญีพยาบาล พ.ศ. 2531 วุฒิบัตรผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงด้านการพยาบาลวิสัญญี พ.ศ. 2554
สถานที่ทำงาน	หน่วยงานวิสัญญีวิทยา กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาล สมุทรสาคร
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการด้านการพยาบาลวิสัญญี

