

ปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

นางสาวสุมาลี อยู่ผ่อง



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2556

**Factors Affecting Job Retention of Professional Nurses at the Surgical
Nursing Division in a University Hospital, Metropolitan Bangkok**

Miss Sumalee Yupong

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

School of Nursing

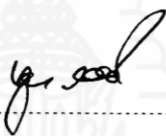
Sukhothai Thammathirat Open University

2013

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ บัณฑิตการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร
ชื่อและนามสกุล นางสาวสุมาลี อยู่ผ่อง
แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล
สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. บุญทิพย์ สิริธรรังศรี

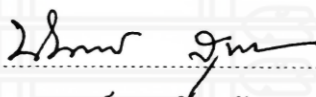
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2557

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(รองศาสตราจารย์ ดร. บุญทิพย์ สิริธรรังศรี)

ประธานกรรมการ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทวัน สุวรรณรูป)

กรรมการ



(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

ชื่อการศึกษา คั่นคว่ำอิสรระ ปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร
ผู้ศึกษา นางสาวสุมาลี อยู่พ่อง รหัสนักศึกษา 2545100584 **ปริญญา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารการพยาบาล) **อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร. บุญทิพย์ สิริขันธ์ศรี
ปีการศึกษา 2556

บทคัดย่อ

การวิจัยพรรณานครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ และ (2) ศึกษาตัวแปรด้านบุคคลและองค์การ ที่ร่วมทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลที่ศึกษา เป็นเวลา 1 ปีขึ้นไป ซึ่งได้จากกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นจำนวน 266 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่พัฒนาโดยบงกชพร ตั้งจักรชัย (2554) ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านองค์การ และ 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน ได้นำแบบสอบถามมาหาความเที่ยงได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการถดถอยโลจิสติก และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (1) พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ คงอยู่ในงานร้อยละ 58.1 และ (2) ปัจจัยอายุและปัจจัยองค์การมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมทำนายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 24.3 ($R^2 = .243$)

คำสำคัญ การคงอยู่ในงาน พยาบาลวิชาชีพ งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

Independent Study title: Factors Affecting Job Retention of Professional Nurses at the Surgical Nursing Division in a University Hospital, Metropolitan Bangkok

Author: Miss Sumalee Yupong; **ID:** 2545100584;

Degree: Master of Nursing Science (Nursing Administration);

Independent study advisor: Dr. Boontip Siritarungsri, Associate Professor;

Academic year: 2013

Abstract

The purposes of this research were: (1) to study job retention of professional nurses at the Surgical Nursing Division in a University Hospital, and (2) to analyze both personal factors and organizational factors which co-predicted job retention of professional nurses at the Surgical Nursing Division in a University Hospital.

The sample was professional nurses who worked at the Surgical Nursing Division in the University Hospital at least 1 year. The subjects included 266 nurses who were selected based on the sizes of the Surgical Nursing Division by stratified random sampling. Questionnaires were used as research tools which developed by Bongkochporn Tangchatchai (B.E.2011). The instruments consisted of 3 parts: (1) personal factors, (2) organizational factors, and (3) opinions regarding job retention. The Cronbach's alpha reliability coefficients of tools, the second and the third parts, was 0.94, Research data were analyzed by percentage, mean, and standard deviation, multiple logistic regression analysis, and content analysis.

The research findings were as follows. (1) Fifty eight percent of Professional nurses rated their job retentions of the Surgical Nursing Division in the University Hospital. (2) The age factor and organizational factors affected job retention of professional nurses ($p < 0.01$) and both age factor and organizational factors predicted the job retention of professional nurses. These predictors accounted for 24.3 percent ($R^2 = .243$).

Keywords: Job Retention, Professional nurses, Surgical Nursing Division, University Hospital

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. บุญทิพย์ สิริธรังศรี อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ให้ข้อคิด คำแนะนำ ตลอดจนช่วยเหลือไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์สุทธิพล อุดมพันธุ์รัก ที่ช่วยแนะนำการวิเคราะห์ข้อมูล ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทวัน สุวรรณรูป ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ ดร. บุญทิพย์ สิริธรังศรี กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งขาด เพื่อให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนประสบการณ์การเรียนการสอนที่มีคุณค่ายิ่ง ขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่ผู้ศึกษาวิจัย หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หัวหน้างานการพยาบาลศาสตร์ ที่ให้การสนับสนุนด้วยดีตลอดมา ขอขอบคุณกัลยาณมิตรที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจ และขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้คุณค่า และประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ขอมอบแก่ครอบครัวที่เป็นกำลังใจให้ตลอดมา คณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ กัลยาณมิตรทุกท่านที่เป็นกำลังใจดียิ่งตลอดมา

สุมาลี อยู่ฝ่อง

สิงหาคม 2557

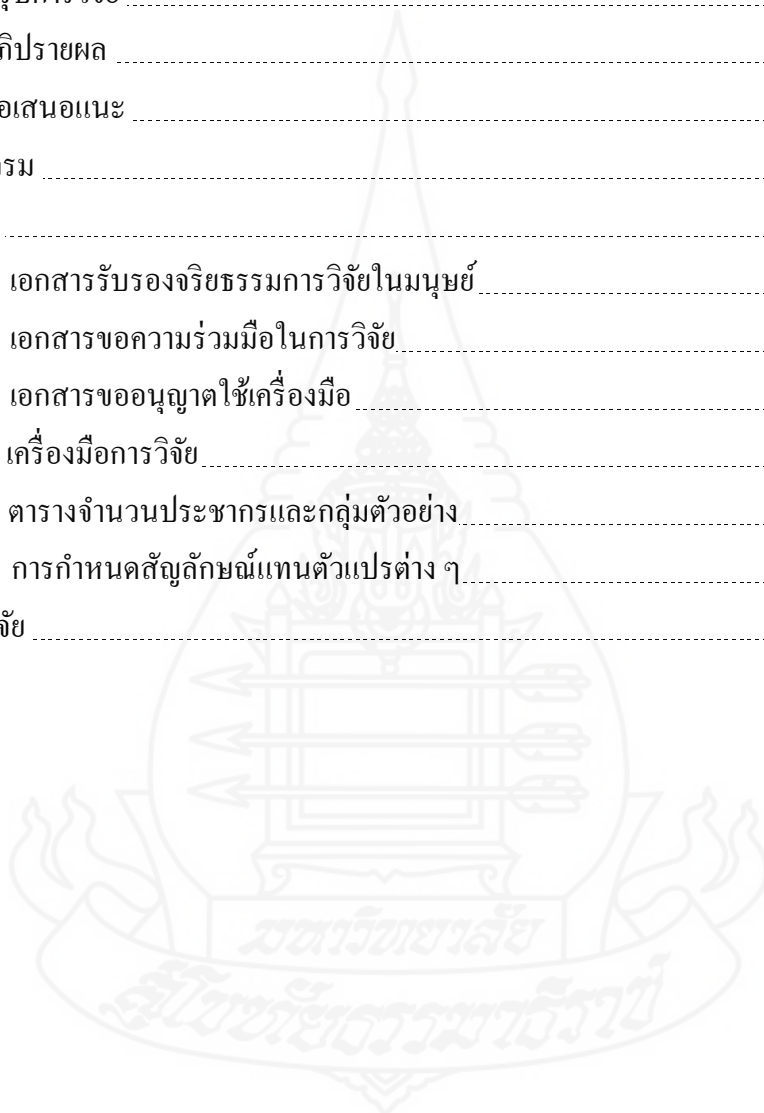
สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
การจัดบริการ ปัญหาการลาออก และการธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพ	10
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ	13
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	26
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	26
การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง	29
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล	32
การวิเคราะห์ข้อมูล	33
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34
ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์การคงอยู่ในงาน	34
ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์ตัวแปรด้านบุคคลและองค์การที่ร่วมทำนายนการคงอยู่ในงาน	48
ตอนที่ 3 วิเคราะห์เนื้อหาจากคำถามปลายเปิด	51

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 5	สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	52
	สรุปการวิจัย	52
	อภิปรายผล	54
	ข้อเสนอแนะ	62
บรรณานุกรม		64
ภาคผนวก		69
	ก เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	70
	ข เอกสารขอความร่วมมือในการวิจัย	72
	ค เอกสารขออนุญาตใช้เครื่องมือ	77
	ง เครื่องมือการวิจัย	83
	จ ตารางจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	91
	ฉ การกำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรต่าง ๆ	93
ประวัติผู้วิจัย		94



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ร้อยละการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร.....	11
ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศาสตร จำแนกตามช่วงเวลาการปฏิบัติงาน.....	28
ตารางที่ 3.2 ตารางการปรับเนื้อหาโดยยังคงโครงสร้างของแบบสอบถาม.....	31
ตารางที่ 4.1 ความถี่ ร้อยละ ข้อมูลด้านบุคคลของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศาสตร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร.....	35
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการประเมินระดับ ข้อมูลด้านบุคคลของพยาบาล วิชาชีพงานการพยาบาลศาสตร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ใน กรุงเทพมหานคร.....	38
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการประเมินระดับปัจจัยองค์การ มีผลต่อการคง อยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศาสตร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้าน.....	39
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการประเมินระดับ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน ต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศาสตร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายข้อ.....	40
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการประเมินระดับ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของ องค์การ ที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศาสตร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายข้อ.....	40
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการประเมินระดับ จำแนกตามปัจจัยด้าน ความก้าวหน้า ในอาชีพ ต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาล ศาสตร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายข้อ.....	42
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการประเมินระดับ ปัจจัยด้านลักษณะงานและ การทำงาน ต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศาสตร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายข้อ.....	44

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการประเมินระดับ ปัจจัยด้านการให้รางวัล ต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายข้อ.....	46
ตารางที่ 4.9 ความถี่ และร้อยละ การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพศัลยศาสตร์ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายข้อ.....	49
ตารางที่ 4.10 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์การกับการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร.....	50



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
ภาพที่ 3.1 แผนภูมิ การสุ่มกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพแบบแบ่งชั้นและสุ่มแบบง่าย.....	29



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีกำลังคนมากที่สุดในระบบสุขภาพของประเทศไทยและทั่วโลก จากข้อมูลลงทะเบียนผู้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556 ของสภาการพยาบาล (สภาการพยาบาล, 2556) พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลชั้นหนึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 175,659 คน ในขณะที่ในปีเดียวกันนั้น มีพยาบาลวิชาชีพอายุต่ำกว่า 60 ปี ที่ทำงานในภาคบริการสุขภาพทั่วประเทศ ประมาณ 125,250 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2553, สภาการพยาบาล) แต่จากการศึกษาของสภาการพยาบาลเพื่อคาดประมาณความต้องการพยาบาลในระยะ 10 ปีข้างหน้า ด้วยวิธี health demand method ทั้งจากการใช้บริการสุขภาพของประชาชนไทย ประมาณ 65 ล้านคน และชาวต่างชาติ พบว่า ในระหว่างปี พ.ศ.2553 – 2562 ประเทศไทยจะมีความต้องการพยาบาลใน อัตราส่วนพยาบาล 1 คน ต่อ 400 ประชากรหรือ ประมาณ 163,500 – 170,000 คน ประเทศไทยจึงยังคงขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพอยู่ประมาณ 43,250 คน (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษดา แสงวงศ์, 2555)

ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าประเทศกำลังเผชิญปัญหาวิกฤตการขาดแคลนพยาบาลขึ้น แม้ว่าจะมีการดำเนินการแก้ปัญหาโดยการผลิตเพิ่มมาแล้วอย่างต่อเนื่อง การสูญเสียพยาบาลออกจากระบบสุขภาพ ด้วยเหตุผลหลายประการ อาทิ ความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนเพิ่มขึ้น และ หน่วยงานมีข้อจำกัดในการจ้างงาน และไม่สามารถรักษากำลังคนพยาบาลไว้ในระบบบริการสุขภาพได้ตามความต้องการ สวนทางกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และระบาคติวิทยา สอดคล้องกับข้อมูลของสำนักงานวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ (สวค.) ปีพ.ศ. 2553 พบว่าพยาบาลวิชาชีพทำงานในภาคเอกชนสูงถึง 13,987 คน (ร้อยละ 10) ประกอบกับการขยายหลักประกันสุขภาพแก่ประชาชนไทย และการขยายบริการสุขภาพ เพื่อรองรับการเปิดเสรีด้านการค้าบริการ ในฐานะศูนย์กลางการบริการการแพทย์ (Medical Hub) ในภูมิภาคเอเชียในปีพ.ศ. 2557 มีต่างชาติเข้ามาลงทุนธุรกิจทางการแพทย์มากขึ้น พยาบาลเป็นบุคลากรที่สังคมต้องการมากสืบเนื่องจากความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนเพิ่มขึ้นอย่างมากและรวดเร็ว ในขณะที่รัฐมี

ข้อจำกัดในการผลิต ส่งผลให้การขาดแคลนพยาบาล ในระบบสุขภาพของรัฐ มีแนวโน้มสูงขึ้น ประกอบกับข้อจำกัดด้านการผลิต จึงส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลอย่างต่อเนื่อง

จากผลการสำรวจของ เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์และคณะ(2551) พบว่าสถานการณ์การผลิตและแผนการรับนักศึกษาและความต้องการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันการศึกษา 64 แห่งทั่วประเทศมีกำลังการผลิตต่ำกว่าที่คาดประมาณไว้ปีละ 1,346 คน หรือร้อยละ 16 จากข้อมูลดังกล่าวแสดงถึงการขาดแคลนพยาบาลในปัจจุบันและเป็นปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหากไม่ได้รับการแก้ปัญหา เช่นเดียวกับระบบมหาวิทยาลัยแห่งนี้ รับนักศึกษาที่ผลิตจากคณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดมหาวิทยาลัยเดียวกัน ซึ่งกำลังผลิตปีนระบบไม่เพียงพอเนื่องจากการขยายเตียงของโรงพยาบาลแห่งนี้เพิ่มขึ้นทำให้ต้องเปิดรับพยาบาลจากภายนอก

ปัญหาของการขาดแคลนพยาบาลนอกจากจะส่งผลกระทบต่อภาระคองอยู่ในงานแล้ว ปัญหาการขาดแคลน ยังทำให้ผู้ที่คองอยู่ในงานต้องรับภาระงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้คุณภาพการบริการพยาบาลไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ผู้รับบริการอาจได้รับบริการที่ไม่ได้คุณภาพ เกิดภาวะแทรกซ้อน เช่น แผลกดทับ (Colosi 2002) อีกทั้งยังสร้างความเครียดของบรรยาการการทำงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กร คุณภาพชีวิต และสวัสดิภาพของพยาบาล และการคองอยู่ในวิชาชีพพยาบาล ล้นลง สอดคล้องกับการศึกษาของ คูเกอร์และคามิกาวา (Kooker and Kamikawa 2010) จากปัญหาพยาบาลจบปีแรกลาออกจึงศึกษาโดยจัดโปรแกรมอบรมและการสอนงานทางคลินิกตั้งแต่แรกจบ และผู้บริหารพยาบาลต้องใช้ทักษะภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในบทบาทการธำรงรักษาน้องใหม่ ทำใน 4 หน่วยงานนำร่องที่ดึงดูดใจ ปี 2005-2009 พบว่า อัตราการคองอยู่ในงานของพยาบาลจบใหม่ ดีขึ้น จาก ร้อยละ 55.97 เป็นร้อยละ 68.20 อัตราการลาออกลดลง จากร้อยละ 11.26 เป็นร้อยละ 2.19 อัตราความพึงพอใจของผู้ป่วยเพิ่มขึ้นจาก ร้อยละ 84.6 เป็นร้อยละ 87.8 ความพึงพอใจของพยาบาล ในความสามารถตัดสินใจ เพิ่มขึ้น จากร้อยละ 41.13 เป็นร้อยละ 47.97 อัตราการเกิดแผลกดทับใน ICU ลดลง จากร้อยละ 15.3 เป็นร้อยละ 6.7

จากการวิเคราะห์ปัญหาการลาออกของพยาบาลโดยทั่วไป เกิดจากภาระงาน ที่หนัก และจำนวนพยาบาลที่ไม่เพียงพอกับงานที่เพิ่มขึ้น จากการสำรวจภาระงานและสภาพการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลภาครัฐทั่วประเทศไทย พบว่า พยาบาลประจำการทำงานต่อเนื่องเป็นเวลา 12 ชั่วโมงต่อวัน ร้อยละ 64.81 (กฤษดา แสงวงดี และคณะ,2552) และ ปัจจัยที่มีผลต่อการคองอยู่ในงานของพยาบาลในระดับต่างๆ ประกอบด้วย อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา ภาระครอบครัว รายได้ (บงกชพร ตั้งฉัตรชัย บุญทิพย์ สิริธรรงศรี สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุล และวิไลพร รังควัต 2554 ; แสงทอง ประสูวรรณ 2541) นอกจากนั้นการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพที่ีระหว่างผู้ร่วมงาน และความมั่นคงในการคองอยู่ในองค์กร รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ค่านิยมองค์การ และลักษณะงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาล (บงกชพร ตั้งจักรชัย และคณะ 2554; แสงทอง ประสูวรรณ 2541; สุริย์ ท้าวคำลือและพนิดา ดามางค์ 2549 ; สุธิดา โดพันธ์านนท์ 2550)

โรงพยาบาลในการศึกษาครั้งนี้ เป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ที่สุดในประเทศ และเป็นโรงพยาบาลระดับเหนือตติยภูมิ ให้บริการผู้ป่วยหนัก มีภาวะโรคซับซ้อน ให้บริการผู้ป่วยนอก ปีละ 2,500,000 ราย และผู้ป่วยใน ปีละ 65,000 ราย งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ เป็นงานการพยาบาลที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของฝ่ายการพยาบาล ประกอบด้วย 27 หอผู้ป่วย จำนวนเตียง 507 เตียง ให้บริการผู้ป่วยใน ปีละ 17,500 ราย จำนวนพยาบาลวิชาชีพ 498 คน ซึ่งจำนวนพยาบาลต่อผู้ป่วย ไม่เพียงพอตามมาตรฐาน ในหอผู้ป่วยวิกฤตอัตราพยาบาลต่อผู้ป่วย เท่ากับ 1:1.5 ในหอผู้ป่วยทั่วไป อัตราพยาบาลต่อผู้ป่วย เท่ากับ 1:5-6 ในเวรเช้า และ 1:10-12 ในเวรบ่ายและดึก ซึ่งพยาบาลต้องทำงานล่วงเวลาในวันหยุดของตนเอง พยาบาลต้องทำงานหนักมากขึ้น รับผิดชอบชีวิตผู้ป่วย และให้บริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานพยาบาล เพื่อให้ผู้ป่วยปลอดภัยและมีความพึงพอใจต่อการบริการรักษาพยาบาลมากที่สุด แต่ในสภาพความเป็นจริง พบว่า พยาบาลต้องเผชิญกับสภาวะทางอารมณ์ที่ไม่คงที่ ของผู้ป่วยและญาติ การสื่อสารที่ไม่เข้าใจกันในทีม ทำให้ความเครียด ความกดดันทางอารมณ์ ความคับข้องใจความเหนื่อยหน่ายจำเจต่องานที่หนักนอกจากนี้ ยังต้องแบ่งเวลาสำหรับปฏิบัติกิจกรรมอื่นๆเช่น การเข้าร่วมสัมมนา การประชุม การรับการตรวจเยี่ยมรับรองคุณภาพ (อุไรรัตน์ สุบรรณวิลาส 2551) ปัจจุบันงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ ฝ่ายการพยาบาล ของโรงพยาบาลแห่งนี้ ประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาลและ มีแนวโน้มสูญเสียบุคลากรจากการลาออก สูงขึ้นเรื่อยๆ ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2552 ถึง 2556 พบอัตราการลาออกร้อยละ 3.82 , 4.8, 6.86 , 9.3 และ 8.9 ตามลำดับ เมื่อมีพยาบาลลาออก ในแต่ละปี เป็นเหตุให้หน่วยงานต้องสูญเสียงบประมาณจำนวนมากในการผลิตทดแทน และการผลิตพยาบาลวิชาชีพต้องใช้เวลาก่อผลิตไม่น้อยกว่า 4 ปี

จากสภาพปัญหาการคงอยู่ในงานของวิชาชีพการพยาบาลลดลง ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการบริการ ดังนั้นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารเพื่อประกอบการวางแผนและธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล รวมทั้งเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานเพิ่มมากขึ้น นำไปสู่การบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

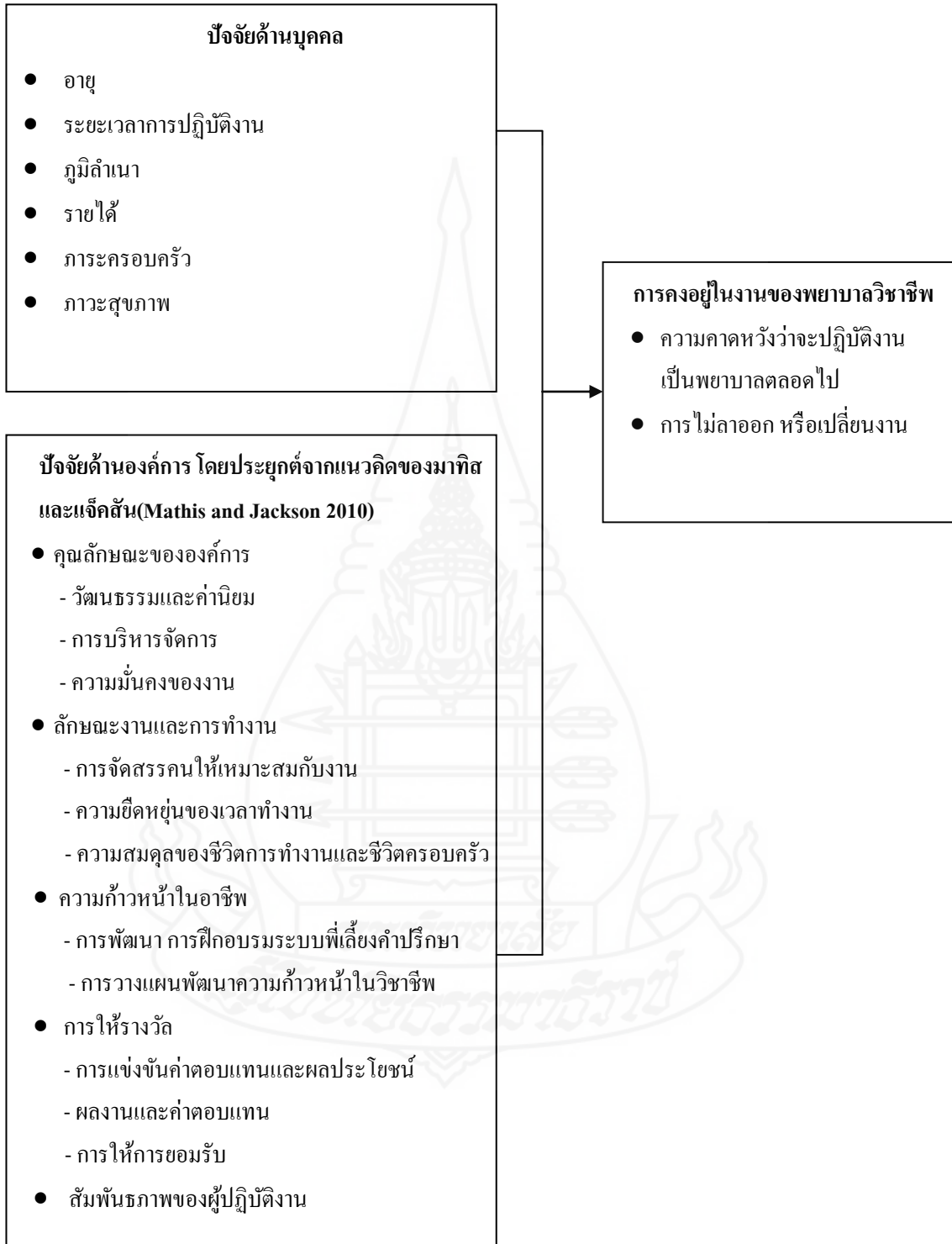
2.1 เพื่อศึกษาการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

2.2 เพื่อศึกษาตัวแปรด้านบุคคล และด้านองค์การที่ร่วมทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์การมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลัก ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยภายนอก โดยเลือกศึกษาปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภูมิฐานะ รายได้ ภาระครอบครัว และภาวะสุขภาพ มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ส่วนปัจจัยภายนอก เป็นปัจจัยด้านองค์การ ที่ผู้วิจัยนำแนวคิดของมาทิส และแจ็กสัน (Mathis and Jackson 2004) มาเป็นกรอบในการวิจัย เนื่องจากมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกับบริบทของงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ กล่าวว่าการคงอยู่ในงานของบุคลากรเป็นผลมาจากการที่ผู้บริหารองค์การสามารถควบคุมหรือบริหารจัดการ และสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงานได้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยพรรณนา (Descriptive research) ศึกษาปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร โดยประชากรที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน 27 หอผู้ป่วย งานการพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี ระยะเวลาที่ศึกษาระหว่าง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2556 ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2557

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในงานการพยาบาลศาสตร์ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร เข้ามาปฏิบัติงานในช่วงเวลาหนึ่ง มีการวางแผนว่า จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลต่อไป โดยไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงาน

5.2 ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เป็นพยาบาลวิชาชีพและปฏิบัติงานในงานการพยาบาลศาสตร์ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ศึกษา ประกอบด้วย อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ ภาระครอบครัว และภาวะสุขภาพ

5.2.1 อายุ หมายถึง ช่วงเวลานับตั้งแต่เกิดที่ดำรงชีวิตอยู่ ของพยาบาลวิชาชีพ

5.2.2 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนปีที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในงานการพยาบาลศาสตร์ โดยนับเป็นปี เศษของปีที่มีระยะเวลาเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี

5.2.3 ภูมิลำเนา หมายถึง จังหวัดที่เป็นที่ตั้งของครอบครัวพยาบาลวิชาชีพ โดยแบ่งเป็น ครอบครัวพยาบาลวิชาชีพอยู่ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล กับอยู่ในจังหวัดอื่นๆ นอกจากกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งอาจจะเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

5.2.4 รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง จำนวนตัวเลขที่แสดงถึงระดับรายได้ซึ่งรวมทั้งเงินเดือน และเงินเพิ่มพิเศษต่างๆ ของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละเดือน

5.2.5 ภาระครอบครัว หมายถึง ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ เป็นอุปสรรคต่อการดูแลครอบครัว การประกอบอาชีพของครอบครัว หรือความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน

และครอบครัว ซึ่งมีผลต่อความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานต่อไปหรือลาออกจากวิชาชีพเพื่อไปดูแลครอบครัว

5.2.6 ภาวะสุขภาพ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีสภาพความสมบูรณ์ แข็งแรงของร่างกายและจิตใจ และสามารถทำหน้าที่ปฏิบัติงานตามบทบาทของตนได้อย่างปกติ ซึ่งมีผลต่อความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานต่อไปหรือลาออกจากวิชาชีพ

5.3 ปัจจัยด้านองค์การ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของโรงพยาบาลแห่งนี้ ที่สามารถควบคุมหรือบริหารจัดการ และสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงานตามแนวคิดของ มาทิสและแจ๊คสัน (Mathis and Jackson) ประกอบด้วย 5 ด้านแต่ละด้านมีความหมายดังนี้

5.3.1 คุณลักษณะขององค์การและการคงอยู่ (Characteristics of the Employer and Retention) หมายถึง ลักษณะของงานการพยาบาลศาสตร์ ที่มีวัฒนธรรมโดดเด่น การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีความยุติธรรมมีเหตุผล มีความยืดหยุ่น และมีความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานที่จะคงอยู่หรือไม่ และการบริหารงาน รวมทั้งมี

5.3.2 ลักษณะงานและการทำงาน (Job design and work) หมายถึง การจัดสรรให้พยาบาลผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจที่จะทำงานมากที่สุด

5.3.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career opportunities and Retention) หมายถึง การเปิดโอกาสให้พยาบาลผู้ปฏิบัติงานมีความเจริญก้าวหน้าในงาน และพัฒนาทักษะความสามารถในวิชาชีพ

5.3.4 การให้รางวัล (Reward and Retention) หมายถึง การสนับสนุนส่งเสริมให้พยาบาลผู้ปฏิบัติงานได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานและความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เช่น เงินเพิ่มพิเศษ เงินช่วยเหลือ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับยกย่องและเห็นคุณค่า จะช่วยส่งเสริมพลังในการปฏิบัติงานและทำให้คงอยู่ในงาน

5.3.5 สัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ (Employee Relationship) หมายถึง สัมพันธภาพที่ดีต่อกันของพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน มีความเป็นมิตร มีความเอื้ออาทรต่อกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และผู้บังคับบัญชาเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ผู้บริหารทางการแพทย์ สามารถนำผลการวิจัยเป็นแนวทาง ในการวางแผนด้าน อัตรากำลังพยาบาลที่มีอยู่ในองค์กร

6.2 ผู้บริหารทางการแพทย์ สามารถนำผลการวิจัยเป็นแนวทาง ในการวางแผนการบริหารบุคลากรเพื่อลดจำนวนการลาออก และธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพ ให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

6.3 ผู้บริหารทางการแพทย์ สามารถนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการกำหนด นโยบายเพื่อการพัฒนา และส่งเสริมให้เกิดปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการลาออก และการขำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลที่ศึกษารวมทั้งศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ จากเอกสารบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพตามประเด็นดังต่อไปนี้

1. การจัดการบริการ ปัญหาการลาออก และการขำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

1.1 การจัดการบริการของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

1.2 ปัญหาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

1.3 การขำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

2.1 ความหมายของการคงอยู่ในงาน

2.2 แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน

2.3 ปัจจัยการคงอยู่ในงานตามแนวคิดของมาทิสและแจ๊คสัน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน

1. การจัดบริการ ปัญหาการลาออก และการธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

1.1 การจัดบริการของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

โรงพยาบาลในการศึกษาค้างนี้ เป็นโรงพยาบาลระดับเหนือตติยภูมิ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงศึกษาธิการ มีจำนวนเตียงให้บริการ 2106 เตียง จำนวนหอผู้ป่วย 111 หอผู้ป่วย โดยจำแนกตามประเภทผู้ป่วย ได้แก่ หอผู้ป่วยทั่วไป 89 หอผู้ป่วย หอผู้ป่วยวิกฤต 15 หอผู้ป่วย หอผู้ป่วยกึ่งวิกฤต 7 หอ มีห้องผ่าตัด 69 ห้อง ห้องทำหัตถการอื่น ๆ 20 ห้อง และ ให้บริการด้านการรักษาพยาบาลกับประชาชนทั่วไป โดยเฉพาะผู้ป่วยหนักมีภาวะโรคซับซ้อน ให้บริการผู้ป่วยนอก ปีละ 2,500,000 ราย และผู้ป่วยใน ปีละ 65,000 ราย โดยมีวิสัยทัศน์ คือ “ เป็นสถาบันทางการแพทย์ของแผ่นดินมุ่งสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ” โดยมี 3 พันธกิจหลัก คือ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านการศึกษาและด้านการวิจัย และได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) การศึกษาแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล 2) เครือข่ายวิจัยและศูนย์การฝึกอบรมระดับนานาชาติ 3) ระบบบริการสุขภาพที่มีคุณค่าและได้มาตรฐานสากล 4) องค์กรที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศอย่างยั่งยืน 5) องค์กรที่บุคลากรมีความผูกพันและมีประสิทธิภาพสูง และ 6) องค์กรที่เป็นแบบอย่างของความรับผิดชอบต่อสังคม

โรงพยาบาลแห่งนี้สังกัด คณะแพทยศาสตร์มีการจัดการบริหารงานโดยมีคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดและมีการดำเนินการบริหารงานแบ่งเป็นภาควิชาต่าง ๆ และมีหน่วยงานที่เทียบเท่าภาควิชา เช่น ฝ่ายการพยาบาล ฝ่ายเภสัชกรรม ฝ่ายการพยาบาลประกอบด้วย 11 งานการพยาบาล และ 4 หน่วยงานสนับสนุน งานการพยาบาลศัลยศาสตร์เป็นงานการพยาบาลที่มีบุคลากรมากที่สุด ให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยศัลยศาสตร์ 27 หอผู้ป่วย

ฝ่ายการพยาบาลและงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ ให้บริการพยาบาลโดยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเข็มมุ่งที่สำคัญ ของ โรงพยาบาล วิสัยทัศน์ฝ่ายการพยาบาล เป็นองค์กรพยาบาลมุ่งสู่ความเป็นเลิศระดับสากล มีพันธกิจหลัก คือ การบริหารจัดการการพยาบาลที่มีคุณภาพสูงระดับสากล ด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ โดยผสมผสานการใช้ความรู้ เทคโนโลยี การวิจัย และทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตของผู้ใช้และผู้ให้บริการ โดยมีเป้าหมายคือ 1) ให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพระดับสากล 2) ส่งเสริมและธำรงรักษาระบบการบริหารที่มีธรรมาภิบาลเพิ่มศักยภาพและสร้างสุขให้กับบุคลากร 3) พัฒนาองค์กรพยาบาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 4) สร้างและพัฒนาเครือข่ายขององค์กรพยาบาลทั้งระดับประเทศและระดับสากล ความท้าทาย

ความเสี่ยงที่สำคัญ ของฝ่ายการพยาบาล คือ การชำรุดรักษาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลที่มีความรู้และประสบการณ์คงอยู่ในองค์กร อีกทั้งการจัดระบบบริการพยาบาลผู้ป่วยให้มีคุณภาพและความปลอดภัยสูงขึ้น

1.2 ปัญหาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ใน

กรุงเทพมหานคร

ปัญหาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ เป็นปัญหาที่มีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ อัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลในการศึกษาแห่งนี้ ปี 2554 มีอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 4.38 ปี 2555 อัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 7.46 ปี 2556 อัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ลดลงเล็กน้อย ร้อยละ 6.49 พยาบาลวิชาชีพที่ลาออก ส่วนใหญ่ มีอายุงาน 1-2 ปี พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงาน >10 ปี เป็นกลุ่มที่ลาออกน้อยสุด ตามตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ร้อยละการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ใน กรุงเทพมหานคร

อายุงาน	ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556
1-2 ปี	39.2	36.2	35.3
3-5 ปี	36.0	34.2	29.9
6-10 ปี	19.2	18.1	18.7
>10 ปี	5.6	11.5	16.1

งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ มีอัตราพยาบาลวิชาชีพที่ลาออก ตั้งแต่ปี 2552 -2556 ร้อยละ 3.82 , 4.8, 6.86, 9.3 และ 8.9 ตามลำดับ โดยรวมแล้วมีแนวโน้มสูญเสียบุคลากรจากการลาออกสูงขึ้นเรื่อย ๆ และส่วนใหญ่ ระบุสาเหตุการลาออกเพราะต้องไปดูแลครอบครัว บิดา มารดา สาเหตุบางส่วนมาจาก ไม่ต้องการอยู่เวรบายเวรดึก ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ทำงานที่ไม่เหมือนบุคคลทั่วไป บางส่วนต้องการศึกษาต่อ

1.3 การชำรุดรักษาพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

ฝ่ายการพยาบาลมีโครงสร้าง เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ โดยเน้น

ผู้ป่วยและบุคลากรเป็นศูนย์กลาง เพื่อคุณภาพการบริการและธำรงรักษาบุคลากร เน้นผู้นำทีมมีความรู้ความสามารถด้านการปฏิบัติและบริหาร มีการสื่อสารอย่างทั่วถึง ถูกต้องรวดเร็ว

ฝ่ายการพยาบาลและงานการพยาบาลศาสตร์มีนโยบายธำรงรักษาบุคลากรดังนี้

1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงาน โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ รวมทั้งการแก้ปัญหาของหน่วยงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในการสร้างสรรค์

2) ส่งเสริมแนวทางการเพิ่มทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับวิชาชีพ และการคงอยู่ในองค์กรได้แก่

1. การเกื้อกูลกันฉันท์กัลยาณมิตร
2. การนำและการเป็นแบบอย่างเชิงวิชาชีพ
3. ลักษณะที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถทางการพยาบาลอย่างเต็มศักยภาพ
4. การเป็นองค์กรเพื่อสังคม
5. การจัดการความเป็นอยู่ สวัสดิการและค่าตอบแทน
6. คุณค่าที่ได้รับจากการเป็นพยาบาล

3) สร้างแนวทางการฝึกสอนพยาบาลให้เป็นงานเร็ว (Skill nursing training Course) ทั้งกลุ่ม Novice to advance และกลุ่ม advance to Expert

4) ยกย่องบทบาทวิชาชีพพยาบาลในองค์กร ด้วย บทบาทการเป็นผู้ผลิตพยาบาลและพยาบาล เฉพาะทาง ให้กับประเทศ และสังคมโลก วางแผนสร้าง Nursing Training Center ในอนาคต

5) สนับสนุนผลงานวิชาการให้ได้รับการเผยแพร่ และเป็นตำราที่เป็นตัวแบบ (Model) ของวิชาชีพ วางแผนการผลิตตำราทางการพยาบาลที่ทันสมัย ได้รับการจดลิขสิทธิ์สร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กร ทั้งชื่อเสียงและรายได้

6) ปรับกลยุทธ์ การ Recruit เน้นที่การสื่อสารคุณค่าของตำแหน่งงาน ก่อนการบรรจุแต่งตั้ง และการแนะแนวความก้าวหน้าในงานพยาบาล

โดยรวม พบว่า ฝ่ายการพยาบาลมีกลยุทธ์ที่หลากหลายในการธำรงรักษาพยาบาลไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล แนวใหม่

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

แนวคิดในการบริหารทรัพยากรบุคคลมีการเปลี่ยนแปลง ตาม Generation ของบุคลากรในวัยทำงานที่เปลี่ยนแปลงมาเป็นคนรุ่น Generation Y (ผู้ที่เกิดปีพ.ศ. 2523-2543) เพิ่มขึ้น บริษัท พีดีบีลิวซี (2556) ได้ศึกษาและคาดการณ์ว่า จำนวนคนวัยทำงานรุ่น Generation Y จะมีสัดส่วนร้อยละ 80 ของแรงงานทั้งหมดในปี 2559 และนุศรา ทองรอด (2557) กล่าวว่า ผู้บริหารควรเข้าใจธรรมชาติที่แท้จริงของคน Generation Y เพื่อบริหารบุคคลได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ในการบริการและบริหารทางการพยาบาล ได้ ดังนี้

1. มีความยืดหยุ่นเรื่องสถานที่ทำงาน เช่น เปิดเพลงบรรเลงเบาๆ ในหน่วยงาน โดยผลงานไม่ลดลง
2. จัดให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้ได้รับความรู้ และการปฏิบัติในสิ่งใหม่ซึ่งจะช่วยลดความจำเจ
3. เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าถึงตัวผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจปัญหาได้ เพราะคน Generation Y ต้องการคำตอบจากคนที่แก้ปัญหาได้จริงและมีความรวดเร็ว
4. ให้งานพร้อมกับให้อำนาจในการทำงาน เพราะคน Generation Y เชื่อว่าความสำเร็จแบบขั้นบันไดจะนำไปสู่ความสำเร็จที่สูงกว่า และไม่สนใจว่าขั้นบันไดนั้นจะมีความสูงเพียงใด เพราะเขาต้องการให้ผู้บริหารองค์กรได้เห็นว่า เขาได้ทำงานนั้นอย่างจริงจังตลอดเวลาตามขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ
5. มี mentor ในการทำงานและการปรับตัวในการทำงาน ปัญหาของคน Generation Y มักพบในสถานที่ทำงานคือ สัมพันธภาพกับคนในองค์กรมีน้อย ไม่สนใจลำดับขั้นหรือการบังคับบัญชา การทำงานจะใช้ความเป็นเพื่อนในการทำงาน หัวหน้าจึงควรสอนวิธีการปรับตัวในที่ทำงาน เริ่มต้นตั้งแต่การพิจารณาบทบาทและหน้าที่ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า โดยเปิดให้มีการประชุมกลุ่มย่อย เพื่อสอนงานในเรื่องเหล่านี้จากมีผู้มีประสบการณ์อย่างแท้จริง
6. มีการบริหารคนแบบเพื่อนร่วมงาน เข้าใจคนรุ่น Generation Y ให้เกียรติและให้ความสำคัญทั้งการแสดงความคิด พฤติกรรมและการปฏิบัติ
7. มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน ให้งานพอเหมาะแก่บทบาทหน้าที่ ให้ความเป็นธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ รวมทั้งมีสัมพันธภาพที่ดี อันจะนำไปสู่การคงอยู่ในงานได้ ดังนั้น หากผู้บริหารเข้าใจถึงวิถีคิด พฤติกรรม และการปฏิบัติของคนรุ่นนี้ จะสามารถใช้ประโยชน์จากผู้ที่มิสศักยภาพ และสามารถธำรงรักษาเขาไว้ได้

ในการพัฒนาบุคลากรแนวใหม่โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากร Generation Y ของ เสกสรรค์ สนวา (2554) ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้กับการบริหารบุคลากรในวิชาชีพการพยาบาลได้ โดยกล่าวว่า ในอดีตการพัฒนาคน หรือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เดิมเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge) การพัฒนาทักษะ (Skill) และการพัฒนาความสามารถ (Ability) ของพนักงานให้มีความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น โดยอาศัยผ่านระบบการศึกษา (Education) การพัฒนา (Development) และการฝึกอบรม (Training) ซึ่งเป็นการพัฒนาในระยะสั้นๆ เท่านั้น ปัจจุบันองค์การเข้าสู่ยุค โลกาภิวัตน์ (Globalization) อันนำมาซึ่งการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage) และการเอาเปรียบทุกรูปแบบเพื่อชัยชนะในด้านต่างๆ ทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารใหม่ภายใต้การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารต้องเริ่มต้นจากการ ทบทวนเหตุการณ์ต่างๆ ขององค์การที่เกิดขึ้นในอดีต มาเป็นบทเรียน
- 2) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การทั้งภายนอกและภายใน
- 3) สร้างวิสัยทัศน์ใหม่และพร้อมทำการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานใหม่
- 4) ผู้บริหารต้องเปลี่ยนทัศนคติที่เคยมองบุคลากรเป็น Assets ให้เป็นการ Human Capitals
- 5) ต้องปรับกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของ องค์การ
- 6) ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนบทบาทใหม่จากที่เคยสั่งการ ถือระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ให้กลายเป็นผู้บริหารแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เน้นการสร้างความคิดหยุ่นในการทำงานและเป็นระบบ

จากนั้น ให้นำแนวทางทั้ง 6 ประการข้างต้นมาบูรณาการและสร้างโมเดลใหม่ให้ สอดคล้องกับบริบทในองค์การ

จากการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ดังกล่าว เป็นเพียงบันไดขั้นต้นที่จะทำให้้องค์การเกิดผลลัพธ์ที่ดีทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้น ผู้บริหารองค์การจะต้องนำเอารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ดังกล่าว มาหาวิธีในการพัฒนาบุคลากรแนวใหม่ โดยผู้บริหารและองค์การต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคกัน และหากเป็นเช่นนี้แล้ว การพัฒนาบุคลากรแนวใหม่จึงจะต้องเริ่มต้นจากการการพัฒนาบุคลากรใน 3 มิติ ได้แก่ 1) การพัฒนาทัศนคติ (Attitude) คือ การทำให้บุคลากรเปลี่ยนวิธีคิด และการทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์การ 2) การพัฒนาลักษณะนิสัย (Traits) คือ ทำให้บุคลากรมีความรักความผูกพัน

กับองค์การ และ3) การพัฒนาแรงจูงใจ ให้กับบุคลากรทั้งในรูปของเงินเดือน ค่าจ้างสวัสดิการ และ ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ฯลฯ

2.1 ความหมายของการคงอยู่ในงาน

ชนัดดา เหมือนแก้ว (2547) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง พนักงานจะมีความพร้อมที่จะอุทิศตนให้งาน และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนสำคัญขององค์การในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายและอยู่ปฏิบัติงานกับองค์การได้นาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคคลได้ก้าวมาสู่อาชีพด้วยความมั่นใจ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกถึงความพอใจ แล้วจะไม่เปลี่ยนอาชีพด้วยเหตุผลใด และปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไปด้วยความสมัครใจ และปฏิบัติอยู่ในองค์การนั้นเป็นเวลานาน

บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2550) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเข้าทำงานในองค์การระยะเวลาหนึ่งและยังคงทำงานในองค์การนั้นจนถึงปัจจุบัน

นนุช วงษ์สุวรรณ (2550) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การรักษานุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความผูกพัน มั่นคง และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และยาวนาน

บงกชพร ตั้งนัครชัย และคณะ (2554) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้ปฏิบัติงานแล้ว และมีความตั้งใจที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลต่อไป หรือไม่มีการวางแผนที่จะออกจากวิชาชีพหรือเปลี่ยนงาน รวมทั้งโรงพยาบาลสามารถธำรงรักษาคนที่มีความรู้ มีความสามารถ ให้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลตลอดไป

มาทิสและแจ๊คสัน (Mathis and Jackson 2004) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง เมื่อบุคลากรได้รับสิ่งตอบสนองความต้องการของตนจากองค์การจะทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การต่อไป

สรุป ความหมายของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพสำหรับงานวิจัยนี้ อิงตามแนวคิดของมาทิสและแจ๊คสัน คือ การที่พยาบาลวิชาชีพศัลยศาสตร์ได้ปฏิบัติงานแล้ว มีความคาดหวังว่าจะไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงาน และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ ของโรงพยาบาลแห่งนี้ตลอดไป

2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน

ความสำคัญกับการธำรงรักษานุคลากรให้คงอยู่ในงาน หากองค์การสามารถธำรงรักษานุคลากรให้คงอยู่ในงานได้ย่อมหมายถึง การลดการคัดเลือก สรรหา ฝึกอบรม องค์การมีบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญ ส่งผลให้องค์การสามารถทำงานได้บรรลุพันธกิจที่ตั้งไว้ และ

ส่งเสริมให้องค์กรนั้นมีภาพลักษณ์ที่ดีเป็นองค์กรที่ดึงดูดใจ ดังนั้นในช่วงเวลาที่ผ่านมาจึงมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานเพื่อเป็นแนวทางในการธำรงรักษานุคลากรให้คงอยู่ในงาน จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ผู้วิจัยนำมาศึกษา (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2547) มีดังต่อไปนี้

2.2.1 ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factors) หมายถึง คุณลักษณะและข้อเท็จจริงที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง อันจะนำมาซึ่งการกระทำบางประการ หรือเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมลักษณะเฉพาะตน สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลแตกต่างกันมาก และมีผลต่อการเลือกงานของบุคคล รวมทั้งการคงอยู่ในองค์กร ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ความรับผิดชอบ เวลาในการทำงาน เช่าบ้าน ปัญหา ระดับการศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน และความสนใจในงานภาระครอบครัว

2.2.2 ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะของอาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ และโครงสร้างช่วงเวลาในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร

2.2.3 ปัจจัยด้านองค์กรและการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ การนิเทศงานสำหรับพนักงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในผู้บริหาร และความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การมีส่วนร่วมในการทำงาน การใช้โปรแกรมให้คำปรึกษา แก่บุคลากรมาใหม่ การบริหารจัดการตามกลยุทธ์ ของ Magnet Hospital Recognition Program การส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน การใช้กลยุทธ์ในการสร้างแรงดึงดูด การดูแลแบบครอบครัวเดียวกัน การฝึกอบรม และ โอกาสในการพัฒนา ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและมีการอยู่ในองค์กร

2.2.4 ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ได้แก่ มีส่วนร่วมในการปกครอง และการตัดสินใจ ที่สำคัญ ๆ อำนาจ รูปแบบของภาวะผู้นำ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น การมีมนุษยสัมพันธ์ ที่ดีต่อกัน การคงอยู่งานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานได้เต็มความสามารถต่อเมื่อมีความเชื่อใจ ในตัวผู้บังคับบัญชา

2.3 ปัจจัยการคงอยู่ในงานตามแนวคิดของมาทิสและแจ๊คสัน

มาทิสและแจ๊คสัน (Mathis and Jackson 2006 อ้างใน บงกชพร ตั้งฉัตรชัย และคณะ 2554) กล่าวว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานออกจากงานหรือไม่คงอยู่ในงาน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรสามารถควบคุมหรือบริหารจัดการได้และสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงานได้ องค์กรประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

2.3.1 คุณลักษณะขององค์การและการคงอยู่ (Characteristics of the Employer and Retention) ลักษณะขององค์การที่มีวัฒนธรรมที่โดดเด่น การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และมีความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานที่จะคงอยู่หรือไปจากองค์การ โดยประกอบด้วย

1) *วัฒนธรรมและค่านิยม (Culture and value)* แบบแผนและความเชื่อ ค่านิยมที่สมาชิกขององค์การทุกคนเห็นคุณค่า และยึดถือเป็นระเบียบปฏิบัติ อาทิ แนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ ไม่ว่าจะองค์การจะอยู่ในสภาพวิกฤตอย่างไร ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจะทำงานอยู่ร่วมทุกข์ร่วมสุข กับองค์การตลอดไป ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีกัน การบริหารงานที่ให้ความยืดหยุ่นแก่ผู้ปฏิบัติงานตามสถานการณ์กรณีจำเป็น มีการชำระรักษาคนที่มีคุณภาพไว้ในองค์การ เพื่อเพิ่มผลผลิตของงานและทำให้มีการคงอยู่ในงาน วัฒนธรรม มีความหมายต่อบทบาทพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน และค่านิยมมีผลต่อ ความเชื่อมั่นไว้วางใจของผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

2) *การบริหารจัดการและการคงอยู่ (Management and Retention)* บรรยากาศองค์การที่มีความท้าทาย มีโอกาสในการแข่งขันมีความเจริญก้าวหน้า ไม่หยุดนิ่ง องค์การมีผู้นำที่มีคุณภาพ ผู้นำแสดงวิสัยทัศน์ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ในการบริหารจัดการที่มีเป้าหมายชัดเจน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าองค์การเป็นที่น่าทำงาน โดยเฉพาะบุคคลที่มุ่งหวังความก้าวหน้าในวิชาชีพ การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน การให้ค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สนับสนุนให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ ให้การยอมรับ การเพิ่มประสิทธิภาพที่จำเป็นในการทำงาน ส่งผลต่อการคงอยู่หรือจากไปของผู้ปฏิบัติงาน

3) *ความมั่นคงของงาน (Job security)* องค์การมีความมั่นคง มีชื่อเสียง และเชื่อถือได้ องค์การไม่ทอดทิ้งผู้ปฏิบัติงาน การลดขนาดขององค์การ การปลดคนออกจางาน การรวมตัวขององค์การ และการปรับโครงสร้างขององค์การ มีผลต่อการคงอยู่ ที่พบเห็นว่าเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา นี้ จะเริ่มมีระดับความเครียด และมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานคิดที่จะหางานใหม่ ก่อนที่จะเกิดเหตุการณ์นั้นกับตนเอง ดังนั้นองค์การที่มีความต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงานย่อมจะทำให้การคงอยู่ในองค์การเพิ่มขึ้น

2.3.2 ลักษณะงานและการทำงาน (Job design and work) การจัดสรรให้ผู้ปฏิบัติงานและงานมีความเหมาะสมกัน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจที่จะทำงานมากที่สุด

1) *การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน (Job/Person Match)* การจัดสรรผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับลักษณะงานตามความรู้ ความสามารถและทักษะ ตั้งแต่กระบวนการ

คัดเลือก และการปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ ถ้าผู้ปฏิบัติงานรู้สึกกรังงานที่ทำ จะทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน นอกจากนั้นการจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เพียงพอทันสมัย และมีบรรยากาศที่ในการทำงาน มีอุณหภูมิ แสง เสียง และสภาพสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุบาดเจ็บจากการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน

2) *ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน (Time flexibility)* องค์การให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานมีเวลาการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นได้ ให้โอกาสเลือกและเปลี่ยนแปลงตารางการทำงานได้ เพื่อลดความเครียดจากการมีภาระงานที่มากเกินไป ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน เช่น การทำงานที่บ้านหรือสถานที่อื่นๆ สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นเครื่องมือในการทำงานและการสื่อสารกันได้ เช่น การใช้อินเทอร์เน็ต การประชุมผ่านสื่อทางไกล และการกำหนดอายุการหยุดขึ้นเวร การแบ่งงานกันทำ นโยบายและวิธีการทำงานมีความสำคัญต่อการคงอยู่ ดังนั้นวิธีหนึ่งที่จะรักษาบุคลากรไว้ในงานได้ คือ การติดตามตรวจสอบและปรับเปลี่ยนปริมาณงานให้เหมาะสม รวมถึงการจัดให้มีตารางการทำงานแบบเลือกได้หรือลดวันทำงานต่อสัปดาห์ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน

3) *ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work/Life balancing)* การมีความยืดหยุ่นของงานจะมีผลดีต่อชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้ประสานกันไปได้ดี องค์การสามารถจัดการทำงานที่จะช่วยให้เกิดความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้แก่ การมีตารางเวลาในการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในการทำงาน นโยบายในการลาป่วย การช่วยในการดูแลเด็กและผู้สูงอายุ การจัดสถานที่ออกกำลังกายสำหรับบุคลากร องค์การจัดโปรแกรมเพื่อให้บุคลากรมีความสะดวกในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงแข็งแรงในชีวิต ผู้ปฏิบัติงานมีความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน

2.3.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career opportunities and Retention) การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเจริญก้าวหน้าในงาน และได้พัฒนาทักษะความสามารถในวิชาชีพ โดยเฉพาะงานวิชาชีพที่ต้องใช้ทักษะและผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อย เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่

1) *ความก้าวหน้าในอาชีพ (Training / Development and Mentoring)* องค์การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานนำความรู้ ความสามารถ ที่ได้รับจากการอบรมมาใช้ในการทำงานเพื่อสร้างคุณค่าให้กับตนเองและองค์การให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ องค์การมีการปฐมนิเทศ โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานใหม่ ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้โดยฝึกอบรม ทดลองงาน ทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน องค์การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง ให้คำปรึกษาและสอนงานให้กับผู้ปฏิบัติงานเป็นทางการและไม่เป็น

ทางการ เป็นการให้โอกาสก้าวหน้าในงาน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองและเป็นการพัฒนาองค์การ รูปแบบการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ องค์การต้องพยายามออกแบบให้เหมาะสมทันสมัย และตรงกับความต้องการของบุคลากรในองค์การ

2) การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (Career planning / Advancement)

การวางแผนให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบแนวทางความเจริญก้าวหน้าในงานที่เด่นชัดเป็นทางการ ส่งเสริมให้บุคลากรและผู้บังคับบัญชาได้ร่วมกันวางแผนในการเติบโตและพัฒนางาน และมีระบบสนับสนุน อาทิ มีโปรแกรมการให้คำปรึกษาและโปรแกรมสอนงานจากผู้มีประสบการณ์ในวิชาชีพแก่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งที่มีอายุและประสบการณ์น้อยกว่า สร้างขวัญกำลังใจ ให้ความมั่นคงและให้โอกาสพัฒนาความก้าวหน้า ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน

2.3.4 การให้รางวัล (Reward and retention) การสนับสนุนส่งเสริมให้

ผู้ปฏิบัติงานได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน อาทิ เงินเพิ่มพิเศษ เงินช่วยเหลือ การมีแผนการจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งช่วยส่งเสริมพลังในการปฏิบัติงาน และผลประโยชน์ที่หลากหลายที่สอดคล้องกับความสามารถ ประสบการณ์ และผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทำให้คงอยู่ในงาน

1) การแข่งขันเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Competitive pay and benefits)

การให้ผลประโยชน์ตอบแทนตามความสามารถ ประสบการณ์ และผลการปฏิบัติงานเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะค่าตอบแทนที่ได้ต้องพอใช้จ่ายกับเศรษฐกิจยุคปัจจุบัน และสามารถแข่งขันกับองค์การอื่นได้ โปรแกรมผลประโยชน์ที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ให้สอดคล้องกับความต้องการ หากบุคลากรสามารถเลือกได้ว่าต้องการผลประโยชน์อย่างไรจากที่องค์การมี จะทำให้บุคลากรรู้สึกสอดคล้องกับความต้องการส่วนตัว และลดความคิดในการเปลี่ยนงาน การเสนอผลประโยชน์สิทธิต่าง ๆ ในหลายรูปแบบ เช่น โปรแกรมท่องเที่ยวลดราคา การมีสถานที่พักผ่อนในที่ทำงาน ศูนย์ดูแลเด็กกลางวัน มีหน่วยบำรุงรักษายานพาหนะ จัดให้มีตู้เบิกเงินภายในบริเวณองค์การ ทั้งนี้เพื่อลดระยะเวลาที่บุคลากรใช้ในการทำธุระส่วนตัวน้อยลง และบุคลากรยังรู้สึกว่าองค์การเป็นองค์การที่ดีทำให้เกิดความคงอยู่ในงาน

2) ผลงานและค่าตอบแทน (Performance and compensation) การจ่าย

ค่าตอบแทนจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลด้วยความยุติธรรม อาทิ การให้ค่าตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นแตกต่างจากบุคคลอื่น อาจให้เป็นรางวัลพิเศษในรูปของเงิน โบนัส หรือเงินก้อน ถ้าบุคคลได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นเหมือนกับผู้อื่นที่มีความสามารถต่ำกว่า ขาดงานมากกว่า และทำงานไม่เต็มเวลา ย่อมทำให้รู้สึกว่าไม่ยุติธรรม ซึ่งอาจมีผลให้บุคลากรแสวงหางานอื่นที่ให้ค่าตอบแทนตามความแตกต่างของผลงาน บุคคลให้ความสำคัญ

กับการปรับค่าตอบแทนที่เกิดขึ้นจริง มากกว่าระบบที่ใช้ในการตัดสินใจ ค่าตอบแทน ดังนั้นการบริหารผลงานและกระบวนการประเมินผลงานต้องเชื่อมโยงกับการเพิ่มค่าตอบแทน

3) การให้การยอมรับ (Recognition) การแสดงอย่างเปิดเผยว่าผู้ปฏิบัติงานมีคุณค่าต่อองค์กร ทั้งรูปธรรม และนามธรรม ซึ่งรูปธรรม ได้แก่ การได้รับการยกย่องเป็นบุคลากรดีเด่น เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีเลิศ หรือรางวัลพิเศษอื่น ๆ และนามธรรม ได้แก่ การได้รับการยอมรับ การยกย่องชมเชยผลงานจากผู้บริหาร สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน

2.3.5 สัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร (Employee relationships)

สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ของผู้ปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ที่มีความยุติธรรมมีเหตุผล และไม่เข้มงวด เปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่นในงานได้ ให้การสนับสนุนและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีโอกาสก้าวหน้าในงาน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ให้ข้อมูลป้อนกลับ เห็นคุณค่ายอมรับผู้ปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานของพยาบาล ทั้งในประเทศไทย และงานวิจัยของต่างประเทศ ประกอบด้วย งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานและงานวิจัยเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของพยาบาล ดังนี้

บงกชพร ตั้งฉัตรชัย และคณะ (2554) ศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 376 คน โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไป ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และการคงอยู่ในงาน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงาน ร้อยละ 62 รายได้ของพยาบาลวิชาชีพมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ มีขนาดอิทธิพล 1.57 เท่า (Odds ratio = 1.57) ปัจจัยด้านองค์กรที่ผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ ด้านคุณลักษณะขององค์กร มีขนาดอิทธิพล 1.08 เท่า (Odds ratio = 1.08) และด้านลักษณะงานและการทำงาน มีขนาดอิทธิพล 1.06 เท่า (Odds ratio = 1.06) ตัวแปรที่ร่วมทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ คุณลักษณะองค์กร ลักษณะงานและการทำงาน สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ร้อยละ 24.8 ($R^2 = .248, p < .005$)

สุธิตา โทพันชานนท์ และกัญญาดา ประจุกสิลป (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 356 คน โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความมั่นใจการคงอยู่ในองค์กร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรระดับมาก ร้อยละ 42.98 กลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรระดับปานกลาง ร้อยละ 35.39 และกลุ่มที่ไม่มีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร ร้อยละ 21.63 และพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร มีขนาดอิทธิพล 1.22 เท่า

สุริย์ ท้าวคำลือ และพนิดา ดามาพงศ์ (2550) ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 293 คน ผลการศึกษาพบว่า อายุ ความพึงพอใจในงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน กลุ่มตัวแปรที่ร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน ค่าตอบแทน ลักษณะงาน และอายุ

ประชิด ศราษพันธุ์ วราพร หาญคุณะเศรษฐ์ และจารุณันท์ ศรีจันทร์ดี (2552) ศึกษาสาระสำคัญที่ดึงดูดใจให้พยาบาลคงปฏิบัติงานอยู่ในไอซียู กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 225 คน ผลการศึกษาพบว่า ตัวประกอบที่ 1 การถือคุณกันฉันท์กัลยาณมิตร มีค่าไอเกน = 41.98 ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 40.36 ตัวประกอบที่ 2 การนำและการเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ มีค่าไอเกน = 8.36 ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 8.03 ตัวประกอบที่ 3 ลักษณะเฉพาะของงานที่ใช้ความรู้ความสามารถทางการพยาบาลได้เต็มศักยภาพ มีค่าไอเกน = 4.79 ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 4.61 ตัวประกอบที่ 4 การเป็นองค์กรเพื่อสังคม มีค่าไอเกน = 3.68 ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 3.54 ตัวประกอบที่ 5 การจัดการความเป็นอยู่และค่าตอบแทน มีค่าไอเกน = 2.93 ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 2.82 และตัวประกอบที่ 6 คุณค่าที่ได้รับจากการเป็นพยาบาล มีค่าไอเกน = 2.75 ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 2.64

นิชนันท์ ฟูงลัดดา (2548) ศึกษาตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐ และโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 293 คน ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐ ได้แก่ สวัสดิการ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และอายุ ส่วนตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลเอกชน ได้แก่ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ความสะดวกในการเดินทาง ค่าตอบแทน และโอกาสก้าวหน้า

วรรณภา ประไพพานิช สุปาลี เสนาดีสัย และยวดี ภาษา (2549) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่และการลาออกของพยาบาลในสถานบริการสุขภาพภาครัฐทุกระดับทั้งในเขตเมืองและชนบท โดยการสนทนากลุ่มของผู้บริหารการพยาบาล และพยาบาลระดับปฏิบัติการ โดยมีส่วนเกี่ยวข้องร่วมวิพากษ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออก ได้แก่ สถานภาพการแต่งงาน ไม่เป็นราชการ ภาระงานที่ไม่เหมาะสม ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่น้อย สภาพแวดล้อมในการทำงานรวมทั้งอุปกรณ์สนับสนุนไม่เหมาะสมไม่ปลอดภัย ความเครียดจากการทำงาน ขาดความก้าวหน้าในงานและการศึกษาต่อ ความไม่ยุติธรรมในการบริหาร การทำงานเวรในช่วงเวรบ่ายและเวรดึก ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ที่แตกต่างกันจากการลาออก ได้แก่ ความรู้สึกว่างานมีคุณค่า ได้ช่วยเหลือผู้ป่วย ได้รับการยกย่องและยอมรับทั้งจากผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ผู้ป่วย และชุมชน ความมีอิสระในการทำงานภายใต้ขอบเขตวิชาชีพ ได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้า การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง สถานที่ทำงานใกล้บ้านหรือ อยู่ในภูมิลำเนา

อรุณรัตน์ คันทาเดช เกตุฉำ กฤษดา แสงดี และดวงทิพย์ ชีระวิทย์ (2556) ศึกษาการย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลชั้นหนึ่งหรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งระหว่างพ.ศ. 2545-2552 จากสภากาพยาบาล จำนวน 18,763 คน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ในระยะ 10 ปีที่ผ่านมา (ปีพ.ศ. 2543-2552) พยาบาลวิชาชีพเคยมีการย้ายงานร้อยละ 41 เฉลี่ย เท่ากับ 1.69 ครั้งต่อคน นอกจากนี้ยังพบว่า การย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละช่วงอายุมีความแตกต่างกัน ($p < .001$) โดยพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 30-34 ปี มีการย้ายงานมากที่สุด สำหรับรูปแบบการย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการย้ายงานภายในวิชาชีพ ร้อยละ 86.29 มีลาศึกษาต่อ ร้อยละ 3.36 และไม่ประกอบวิชาชีพพยาบาล ร้อยละ 2.60 อีกทั้งพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีการย้ายงานอยู่ในภาครัฐ ร้อยละ 86.80 มีการย้ายงานจากภาครัฐไปภาคเอกชน ร้อยละ 4.11 และมีการย้ายงานอยู่ภายในภูมิลำเนา ร้อยละ 49.11 มากกว่าการย้ายงานอยู่นอกภูมิลำเนาที่มี ร้อยละ 30.12 และพบว่ามีการย้ายงานจากนอกภูมิลำเนา ร้อยละ 13.20

พาร์สันและสโตนสตรีท (Parsons and Stonestreet 2004) ศึกษาปัจจัยที่สามารถดึงดูดให้พยาบาลคงอยู่ในองค์กร โดยการสนทนากลุ่มของพยาบาลวิชาชีพในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 60 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่สามารถดึงดูดให้พยาบาลคงอยู่ในองค์กรได้ คือ ค่าตอบแทน สัมพันธภาพที่ดีระหว่างแพทย์กับพยาบาล การได้รับการสนับสนุนและคำแนะนำจากผู้บริหาร สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน การได้รับการช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาและความไม่มั่นคงในการคงอยู่ในองค์กร

คูฮาร์ และคณะ (Kuhar et al. 2004) ศึกษาปัจจัยที่เป็นกลยุทธ์การคงอยู่ที่สำคัญ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับบริหารและพยาบาลประจำการ จำนวน 1,174 คน ในโรงพยาบาล 89 แห่งของเมืองคลีฟแลนด์ รัฐโอไฮโอ ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลระดับผู้บริหารและพยาบาลประจำการให้ความสำคัญเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยพยาบาลระดับผู้บริหารให้ความสำคัญกับความเป็นอิสระในงาน การติดต่อสื่อสาร สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการยอมรับ ในขณะที่พยาบาลประจำการให้ความสำคัญกับ การจัดสรรบุคลากร ตารางปฏิบัติงาน พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี และอายุ 36-56 ปีให้ความสำคัญกับค่าตอบแทน พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 56 ปี ให้ความสำคัญกับการได้รับความเคารพนับถือจากผู้อื่น และโอกาสในการศึกษา

รามเบอร์ และคณะ (Ramber et al. 2005) ศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการคงอยู่ในอาชีพ และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 3,000 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลที่จบปริญญาตรีจะคงอยู่ในอาชีพนานเมื่อได้อยู่ในตำแหน่งที่ดี ช่วงอายุที่คงอยู่มากที่สุดระหว่าง 45-54 ปี อยู่ในตำแหน่งอย่างน้อย 10 ปี มีความพึงพอใจระดับสูงในเรื่อง ความมีเอกลักษณ์ ความมีอิสระในการทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ และมีความพึงพอใจในระดับต่ำ ต่อผู้บังคับบัญชา การศึกษาต่อ โอกาสก้าวหน้า เงินค่าจ้าง และสวัสดิการ

คูเกอร์และคามิกาวา (Kooker and Kamikawa 2010) ศึกษาความสำเร็จของกลยุทธ์ที่จะเพิ่มความคงอยู่ในงานของพยาบาลและผลลัพธ์ของผู้ป่วย ในศูนย์การแพทย์ขนาดใหญ่ ของฮาวาย โดยจัดหน่วยงานคิงคูคใจ(Magnet Pilot Units) นำร่อง 4 หน่วย ใน Queen's Medical Center ฮอนโนลูลู ฮาวาย ในปี 2005-2009 โดยมีการจัดให้พยาบาลใหม่ได้รับการสนับสนุนอบรมและสอนงานทางคลินิกตั้งแต่เริ่มเข้า กำหนดทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารทางการพยาบาลเป็นบทบาทหน้าที่สำคัญที่จะเพิ่มความคงอยู่ในงานของพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า การคงอยู่ในงานของพยาบาลจบปี ดีขึ้น จากเดิม ร้อยละ 55.97 เป็น ร้อยละ 68.20 อัตราการลาออกของพยาบาล ลดลงจากเดิม ร้อยละ 11.26 เป็น ร้อยละ 2.19 ความพึงพอใจของผู้ป่วยเพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ 84.6 เป็น ร้อยละ 87.8 ความพึงพอใจของพยาบาลในด้านความมีอิสระในวิชาชีพ เพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ 43.55 เป็น ร้อยละ 49.29 ในด้านการตัดสินใจ เพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ 41.13 เป็น ร้อยละ 47.9 ผลลัพธ์ด้านผู้ป่วยแผลที่เกิดจากการอยู่โรงพยาบาลลดลงจากเดิม ร้อยละ 15.3 เป็น ร้อยละ 6.7 ในหอผู้ป่วยวิกฤต

อะโลนาซีและโอมาร์ (Alonazi and Omar 2013) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลแผนกกุมารใน Prince Sultan Military Medical City ประเทศซาอุดีอาระเบีย กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลกุมารทั้งที่ปฏิบัติงานและลาออก จำนวน 254 คน ในช่วงระหว่าง เดือนมกราคม 2006

– เดือนตุลาคม 2010 ผลการศึกษาพบว่า ร้อยละ 39.7 ของพยาบาลส่วนใหญ่ที่ลาออกมีเหตุผลทางครอบครัว ร้อยละ 75 ของพยาบาลกุมารจะคงอยู่ในงานเฉลี่ย 2.2 ปี พบความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงระหว่าง อายุงานในการลาออก กับ ปัจจัยด้านประชากรและปัจจัยด้านองค์การ

ฮีดและคณะ (Heede K et al. 2013) ศึกษากลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพเพื่อการคงอยู่ในงานของพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจาก 56 โรงพยาบาลของประเทศเบลเยียม จำนวน 3,186 คน ผลการศึกษาพบว่า ร้อยละ 29.5 ของพยาบาลเบลเยียมมีความตั้งใจลาออกจากโรงพยาบาล อัตราส่วนของผู้ป่วยต่อบุคลากรทางการแพทย์ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ กับความตั้งใจลาออก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $P < .05$ จากการสัมภาษณ์หัวหน้าพยาบาล กล่าวว่า โรงพยาบาลที่มีผลประกอบการสูงจะมีการคงอยู่ในงานของพยาบาลต่ำ ซึ่งตรงกันข้ามกับโรงพยาบาลที่มีผลประกอบการต่ำ จึงต้องปรับคุณลักษณะองค์การเป็น โครงสร้างองค์การแนวราบ การบริหารงานอย่างมีส่วนร่วม โปรแกรมการศึกษาอย่างมีโครงสร้าง และโอกาสและเส้นทางก้าวหน้าของพยาบาล จากการศึกษาครั้งนี้ เสนอแนะว่า การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลให้ดีขึ้นจะเป็นกลยุทธ์หลักสำคัญในการคงอยู่ของพยาบาล

อุไรรัตน์ สุบรรณวิลาส (2551) การลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล : กรณีศึกษา โรงพยาบาลศิริราช กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพและผู้ช่วยพยาบาล จำนวน 154 คน ผลการศึกษาพบว่าสาเหตุการลาออกอันดับแรก คือ การย้ายกลับภูมิลำเนา รองลงมาคือ เงินเดือน ค่าตอบแทนน้อย และภาระงานหนัก

สุมิตรา จิรวุฒินันท์ และคณะ (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อวิชาชีพ และความตั้งใจออกจากวิชาชีพพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่พยาบาล จากโรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 245 คน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ กับความตั้งใจออกจากวิชาชีพพยาบาล มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม ($\beta = -0.28, p < .001$) การรับรู้โรคติดต่ออุบัติใหม่มีความสัมพันธ์ กับความตั้งใจออกจากวิชาชีพพยาบาล มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ($\beta = 0.44, p < .001$) และพบว่าความผูกพันต่ออาชีพพยาบาลมีอิทธิพลร่วมกับการรับรู้โรคติดต่ออุบัติใหม่ ส่งผลต่อความตั้งใจออกจากอาชีพพยาบาลมากขึ้น ($\beta = -0.28, p < .05$)

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์การมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลัก ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยภายนอก ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์การ โดยเลือกปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา รายได้ ภาระครอบครัว และภาวะสุขภาพ มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา เนื่องจากการที่บุคลากรจะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออกจากงาน สาเหตุส่วนหนึ่ง

เกิดจากความจำเป็นของบุคลากรที่เกิดจากตัวบุคลากรเอง ไม่ได้เกิดด้วยสาเหตุจากงานหรือองค์กร ส่วนปัจจัยด้านองค์กร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของมาทิสและแจ๊คสัน (Mathis and Jackson 2004) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน ซึ่งให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ เพื่อธำรงรักษามูลค่าที่มีคุณภาพไว้ในองค์กร



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยพรรณนา (Descriptive research) ศึกษาปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งประกอบด้วย อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา รายได้ ภาวะครอบครัว และภาวะสุขภาพ ปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วย คุณลักษณะขององค์การ ลักษณะงานและการทำงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การให้รางวัล และสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงาน มหาวิทยาลัยที่ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 ปฏิบัติงานใน 27 หอผู้ป่วย งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 498 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ได้จากการสุ่มแบ่งชั้น พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน 27 หอผู้ป่วย งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี โดยผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

เกณฑ์ในการคัดเลือกเข้า (Inclusion criteria) ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานใน 27 หอผู้ป่วย งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี เนื่องจากผู้วิจัยต้องการผู้ที่มีความเข้าใจ และรู้ข้อมูลพอสมควร จะทำให้คำตอบที่ได้น่าเชื่อถือได้มากกว่าผู้ที่เพิ่งจบการศึกษาที่ยังไม่มีประสบการณ์ รวมทั้งเป็นผู้ที่ยินดีเข้าร่วมการวิจัย

เกณฑ์การคัดออกผู้เข้าร่วมการศึกษา (Exclusion criteria)

พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ที่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ ลาป่วย ลาคลอด หรือลาเลี้ยงดูบุตร

การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.2.1 จำแนกพยาบาลวิชาชีพ งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มตามช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามระดับสมรรถนะของฝ่ายการพยาบาล ดังนี้ กลุ่มที่ 1 Novice พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติงาน 1-2 ปี มีจำนวน 117 คน กลุ่มที่ 2 กลุ่ม Beginning advance พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติงาน 3-5 ปี มีจำนวน 70 คน กลุ่มที่ 3 Advance พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีจำนวน 86 คน และ กลุ่มที่ 4 Expert พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 225 คน รวมทั้งหมดจำนวน 498 คน

1.2.2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite population) จึงใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1973) ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จำแนกตามระดับความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าที่ระดับความเชื่อมั่นในการเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 95 โดยยอมให้เกิดความผิดพลาดไม่เกิน ร้อยละ 5 ซึ่งเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างที่สามารถยอมรับได้ว่ามากเพียงพอที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากร (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2545)

การหาขนาดตัวอย่างจะใช้หลักการคำนวณตามสูตรของ Yamane's ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างในการศึกษาในที่นี้มีค่าเท่ากับร้อยละ

5 (0.05)

แทนจำนวนประชากรลงในสูตร

$$n = \frac{498}{1 + (498(0.05)^2)}$$

จากการคำนวณโดยสูตรดังกล่าว ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 คน เพื่อป้องกันการสูญเสียกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยจึงเพิ่มการเก็บกลุ่มตัวอย่างอีก ร้อยละ 20 คือ 44 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างที่วางแผนเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 266 ราย

1.2.3 กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์

โดยเทียบสัดส่วนของประชากรในแต่ละช่วงเวลาการปฏิบัติงาน ดังนี้

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละช่วง} = \frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละช่วง}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ขนาดกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ จำแนกตามช่วงเวลาการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ จำแนกตามช่วงเวลาการปฏิบัติงาน

พยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
● พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติงาน 1-2 ปี	117	63
● พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติงาน 3-5 ปี	70	37
● พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติงาน 6-10 ปี	86	46
● พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติงาน >10 ปีขึ้นไป	225	120
รวม	498	266

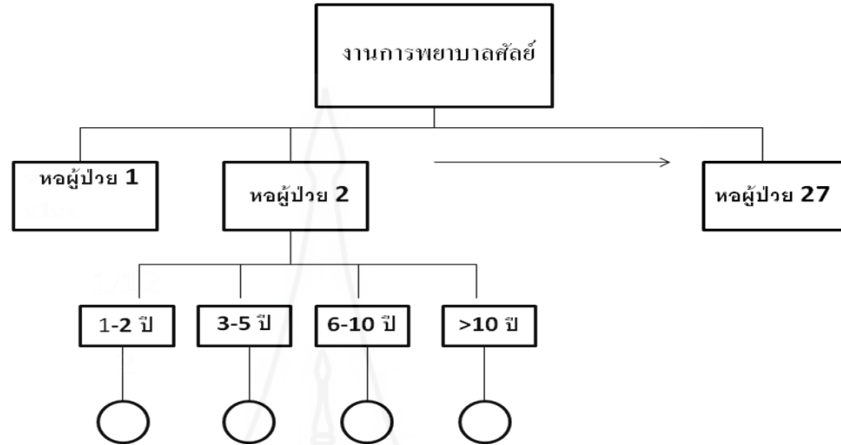
1.2.4 งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลแห่งนี้ มีจำนวนหอผู้ป่วยทั้งหมด

27 หอผู้ป่วย ในแต่ละหอผู้ป่วยมีจำนวนสัดส่วนของพยาบาลในแต่ละช่วงเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพศัลยศาสตร์แต่ละหอผู้ป่วย โดยเทียบสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละช่วงเวลาการปฏิบัติงาน ดังนี้

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละช่วงของหอผู้ป่วย} = \frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละช่วงทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละช่วงของหอผู้ป่วย}}{\text{จำนวนประชากรในแต่ละช่วงทั้งหมด}}$$

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละช่วงเวลาการปฏิบัติงานของหอผู้ป่วย (ดังภาคผนวก จ) และสุ่มรายชื่อของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์โดยสุ่มอย่างง่าย

(Simple random sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนด ได้กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศาสตร์ ครบตามจำนวนที่ต้องการ ดัง แผนภูมิภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 แผนภูมิ การสุ่มกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพแบบแบ่งชั้นและสุ่มแบบง่าย

2. การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

2.1 การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา ตามเอกสารหมายเลขที่ 31 เลขที่โครงการ/รหัส ID 2545100584

2.2 ดำเนินการขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนขององค์การที่โรงพยาบาลในการทำวิจัยครั้งนี้สังกัด ตามเอกสารหมายเลข SI 738/2013

2.3 ผู้วิจัยตระหนักถึงการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยก่อนเก็บข้อมูลผู้วิจัยชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษร (ตามเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย/อาสาสมัคร) ให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึงวัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่ได้รับ และลงนามในหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย การรักษาความลับของข้อมูล เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งกลุ่มตัวอย่างต้องใช้เวลาตอบประมาณ 20 - 30 นาที ดังนั้นจึงไม่มีความเสี่ยงที่เป็นอันตรายร้ายแรง แต่อาจต้องใช้เวลาในการเข้าร่วมวิจัย ข้อมูลที่ได้จะถือเป็นความลับอย่างเคร่งครัด โดยการเข้าถึงข้อมูลจะใช้รหัสที่ผู้วิจัยกำหนด ไม่มีกระบวนการระบุชื่อที่อยู่ของกลุ่มตัวอย่างการนำข้อมูลไปอภิปรายและเผยแพร่จะทำในภาพรวมเท่านั้น

2.4 ในระหว่างเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิอย่างสมบูรณ์ในการตัดสินใจเข้าร่วมหรือไม่ร่วมในการวิจัยครั้งนี้ และมีสิทธิที่จะถอนตัวออกจากการวิจัยในระหว่างดำเนินการวิจัยได้ตลอดเวลาโดยไม่ต้องบอกเหตุผล โดยบอกปฏิเสธด้วยวาจา หรือ ลายลักษณ์อักษร ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่ และการปฏิบัติงานทั้งสิ้น รวมทั้งเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างซักถามข้อสงสัยเพิ่มเติมจากผู้ศึกษาได้โดยตรงตลอดเวลา

ผลของการศึกษาจะก่อให้เกิดประโยชน์ในภาพรวมกับพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลแห่งนี้ หากผู้เข้าร่วมการวิจัยยินดีเข้าร่วมโครงการวิจัยให้ลงลายมือชื่อไว้ในหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย จากนั้นจึงดำเนินการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในการวิจัยส่งแบบสอบถาม และหนังสือยินยอมเข้าร่วมวิจัยคืนกลับตามของที่ผู้วิจัยเตรียมไว้ให้ โดยแบบสอบถามให้ใช้ของสีน้ำตาล ส่วนหนังสือยินยอมเข้าร่วมวิจัยเมื่อลงนามเรียบร้อยแล้ว ให้แยกส่งออกจากซองแบบสอบถาม เพื่อป้องกันการล่วงละเมิดความลับและความเป็นส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม และสามารถแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยเก็บข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามไว้เป็นความลับ และอยู่ในที่ปลอดภัย ไม่มีการอ้างอิงถึงตัวผู้ตอบ ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น เมื่อสิ้นสุดการทำวิจัยเป็นภาพรวม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ที่ขอยืมเครื่องมือจากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ของ บงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2554) เนื่องจากเป็นแบบสอบถาม ที่สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานที่ศึกษา และเนื้อหาครอบคลุมกรอบแนวคิดที่กำหนด แบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ภูมิฐานะ รายได้ ภาระครอบครัว และภาวะสุขภาพ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบหรือเติมคำ และเป็นมาตราส่วนประเมินค่า Rating scale 5 ระดับ เกณฑ์การกำหนดคะแนนในแต่ละระดับ 1-5 จากระดับน้อยที่สุด ถึง ระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยด้านองค์กร 5 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะขององค์กร ลักษณะงานและการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การให้รางวัล ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประเมินค่า Rating scale 5 ระดับ เกณฑ์การกำหนดคะแนนในแต่ละระดับ 1-5 จากระดับน้อยที่สุดถึงระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และข้อคิดเห็นอื่นๆ ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ ใช่ หรือ ไม่ใช่

3.1 คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 การหาความตรงด้านเนื้อหา (Content validity)

ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของมาทิส และแจ๊คสัน (Mathis and Jackson 2004) โดยขอข้อมติเครื่องมือศึกษาแบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ของ บงกชพร ตั้งฉัตรชัย และคณะ (2554) ซึ่งได้รับการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยาม พบว่า แบบสอบถามมีค่าความตรงตามเนื้อหาของข้อคำถามเท่ากับ 0.89 ผู้วิจัยได้มาปรับข้อความเล็กน้อยเพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาลที่ทำการศึกษาวิจัย ตามตารางที่ 3.2 โดยยังคงความหมายเดิม ทั้ง โครงสร้าง (Structure) และ เนื้อหา (Content) จึงไม่ได้หาความตรงด้านเนื้อหา (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิอีก

ตารางที่ 3.2 ตารางการปรับเนื้อหาโดยยังคงโครงสร้างของแบบสอบถาม

เดิม	ใหม่
ส่วนที่ 1 มีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ	ส่วนที่ 1 มีข้อคำถาม จำนวน 12 ข้อ โดยตัดออก 3 ข้อ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่ไม่ ประสงค์จะศึกษา ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง หน้าที่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตำแหน่งนี้
ส่วนที่ 2 ข้อ 5 รายได้สุทธิต่อเดือนของท่าน (เงินเดือนรวมทั้งรายได้พิเศษ เช่น เงินเวร เงินค่าวิชาชีพ เงินค่าล่วงเวลา เงินค่าที่พัก เงินโบนัส)..... บาท	ส่วนที่ 1 ข้อ 7 รายได้สุทธิต่อเดือนของ ท่าน (เงินเดือนรวมทั้งรายได้พิเศษ เช่น เงิน ค่าเวร เงินค่าวิชาชีพ เงินค่าครองชีพ เงิน ค่าล่วงเวลา เงินโบนัส เงินประจำตำแหน่ง) บาท
ส่วนที่ 2 ข้อ 7 ภูมิลำเนาของท่านอยู่ในเขต พื้นที่จังหวัดหรือพื้นที่ใกล้เคียงที่ตั้ง โรงพยาบาล จึงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร	ส่วนที่ 1 ข้อ 9 ภูมิลำเนาของท่านอยู่ในเขต กรุงเทพมหานครหรือพื้นที่ใกล้เคียงที่ตั้ง โรงพยาบาล จึงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร

3.2 การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Instrument reliability)

ภายหลังได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยด้านองค์การ และแบบสอบถามการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลที่กำหนด จำนวน 30 คน โดยไม่นำรวมเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมีข้อมูลครบถ้วน 27 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90 และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์คำนวณหาค่าความเที่ยงในแต่ละด้าน และโดยรวม โดยใช้สัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ค่าความเที่ยงที่ยอมรับได้มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.70 (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551) จากการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ ทั้งฉบับ และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.94 ซึ่งเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นผู้วิจัยจึงสามารถนำข้อคำถามชุดนี้ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 6 เดือน โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ขอเอกสารรับรองและเอกสารแนะนำตัวผู้วิจัยจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ภายหลังได้รับหนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

4.2 ส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลที่ทำการศึกษาวิจัย และรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของโรงพยาบาลที่ทำการศึกษาวิจัย

4.3 ภายหลังได้รับหนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และรับอนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้อำนวยการ โรงพยาบาล ผู้วิจัยขออนุญาตหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และ หัวหน้างานการพยาบาลศัลยศาสตร์ ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขออนุญาตในการเก็บข้อมูล

4.4 ดำเนินการเก็บข้อมูลผ่านงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โดยนำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่กำหนด ในแต่ละหอผู้ป่วยของงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ กำหนดวันรับ

แบบสอบถามคืนภายใน 10 วัน และจัดทำกล่องรับแบบสอบถามไว้ที่หอผู้ป่วย โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมด้วยตนเอง

4.5 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม หากแบบสอบถามที่ส่งคืนมีข้อมูลไม่ครบ หรือผู้ร่วมวิจัยขอถอนตัวไม่ยินยอมให้ข้อมูล โดยบอกปฏิเสธด้วยวาจา หรือ ลายลักษณ์อักษร จะถอนผู้ร่วมวิจัย (แบบสอบถาม) หน้านั้นออก และเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่ตอบครบสมบูรณ์มาลงรหัส และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติตามจุดประสงค์ที่ต้องการศึกษาต่อไป

จากแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมดจำนวน 266 ชุด ได้รับตอบกลับคืนมา จำนวน 242 ชุด เลือกแบบสอบถามที่มีข้อมูลสมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ทางสถิติทั้งหมด จำนวน 241 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.6

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปปัจจัยด้านบุคคล โดยใช้สถิติพรรณนา (Description Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมาเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

5.2 วิเคราะห์ปัจจัยองค์การที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน โดยใช้สถิติพรรณนา (Description Statistics) ได้แก่ ค่ามัชฌิมาเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการประเมินระดับ

5.3 วิเคราะห์การคงอยู่ในงาน ของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา (Description Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์เนื้อหาจากคำถามปลายเปิด

5.4 การวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยองค์การ ที่ร่วมทำนายการคงอยู่ในงาน ของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์โดยใช้สถิติการถดถอยโลจิสติก (Multiple logistic regression analysis) โดยใช้วิธีเลือกตัวแปรเข้าออกทีละขั้น (Stepwise regression) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปคำนวณหาค่าสถิติ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยองค์การที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านบุคคล และด้านองค์การที่ร่วมทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ งานการพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร มีการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการประเมินระดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรด้านบุคคลและองค์การที่ร่วมทำนายการคงอยู่ในงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก (Multiple logistic regression) และการสร้างสมการการทำนาย จากปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์การ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏดังตารางที่ 4.1 ถึง ตารางที่ 4.10

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ งานการพยาบาล ศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) ผลการวิเคราะห์จำนวนร้อยละของการคงอยู่และตัวแปรต่างๆ ด้านบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา รายได้ ภาระครอบครัว ภาวะสุขภาพ และ 2) ระดับการคงอยู่ในงานของตัวแปรต่างๆ ในด้านองค์การ ได้แก่ สัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน คุณลักษณะขององค์การ ความก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะงานและการทำงาน การให้รางวัล

ตอนที่ 1.1 ผลการวิเคราะห์จำนวนร้อยละของการคงอยู่และตัวแปรต่างๆ ด้านบุคคล

ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคลของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา โรคประจำตัวหรือปัญหาสุขภาพ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ ภูมิลำเนา ภาระทางครอบครัว ดัง ตารางที่ 4.1 และตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.1 ความถี่ ร้อยละ ข้อมูลด้านบุคคลของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ใน กรุงเทพมหานคร (n=241)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
21-30 ปี	100	41.5
31-40 ปี	109	45.2
41-50 ปี	20	8.3
51-60 ปี	12	5.0
รวม	241	100.00
2. สถานภาพสมรส		
โสด	196	81.3
คู่	39	16.2
หม้าย หย่า แยก	6	2.5
รวม	241	100.00
3. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	193	80.1
ปริญญาโท	48	19.9
รวม	241	100.00
4. โรคประจำตัวหรือปัญหาสุขภาพ		
มี	47	19.5
ไม่มี	194	80.5
รวม	241	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
5. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน		
ข้าราชการ	17	7.1
พนักงานมหาวิทยาลัย	224	92.9
พยาบาล	236	98.0
พยาบาลชำนาญการ	5	2.0
รวม	241	100.00
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1-2 ปี	34	14.1
3-5 ปี	59	24.5
6-10 ปี	37	15.3
>10 ปี	81	46.1
รวม	241	100.00
7. รายได้สุทธิต่อเดือน		
20,000-30,000	158	65.6
30,001-40,000	56	23.2
40,001-50,000	18	7.5
>50,000	9	3.7
รวม	241	100.00
8. ความเพียงพอของรายได้		
เพียงพอ มีเหลือเก็บ	77	32.0
เพียงพอ ไม่มีเหลือเก็บ	97	40.2
ไม่เพียงพอ ไม่มีหนี้สิน	12	5.0
ไม่เพียงพอ มีหนี้สิน	55	22.8
รวม	241	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
9. ภูมิลำเนา		
กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	127	51.5
ต่างจังหวัด	117	48.5
รวม	241	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศาสตร์ จำนวน 241 คน ส่วนใหญ่ อายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 45.2) มีสถานภาพสมรสโสด (ร้อยละ 81.3) สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 80.1) ไม่มีโรคประจำตัวหรือมีปัญหาสุขภาพ (ร้อยละ 80.5) ส่วนใหญ่ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 92.9) และมีพยาบาลวิชาชีพส่วนน้อย ที่มีตำแหน่งพยาบาลชำนาญการ (ร้อยละ 2) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 46.1) รายได้สุทธิต่อเดือน 20,000-30,000 บาท (ร้อยละ 65.6) และพบว่ารายได้เพียงพอแต่ไม่มีเหลือเก็บ (ร้อยละ 40.2) พยาบาลวิชาชีพมีภูมิลำเนาอยู่กรุงเทพฯและปริมณฑล มากกว่าอยู่ต่างจังหวัดเพียงเล็กน้อย (ร้อยละ 51.5) และมีความคิดเห็นจากคำถามปลายเปิด ว่า ภูมิลำเนาของพยาบาลที่เป็นคนต่างจังหวัด และครอบครัวอยู่ต่างจังหวัด เมื่อทำงานชั้ระยะทุกคนก็อยากกลับบ้าน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการประเมินระดับ ข้อมูลด้านบุคคลของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร (n=241)

ข้อมูลด้านบุคคล	M	SD	ระดับ
1. สุขภาพไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานจึงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร	3.93	0.89	มาก
2. ภูมิลำเนาอยู่ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล จึงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร	2.50	1.47	ปานกลาง
3. มีภาระครอบครัว เช่น บิดา มารดา สามี และบุตรรับการรักษาอยู่ในองค์กรนี้ จึงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร	2.36	1.48	น้อย

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ จำนวน 241 คน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน มีผลต่อการคงอยู่ อยู่ในระดับมาก (M = 3.93) ภูมิลำเนาอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีผลต่อการคงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง (M = 2.50) และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระที่พยาบาลวิชาชีพต้องดูแล ครอบครัว เช่น บิดา มารดา สามี และบุตร ซึ่งรับการรักษาอยู่ในองค์กรนี้ มีผลต่อการคงอยู่ อยู่ในระดับน้อย (M = 2.36)

ตอนที่ 1.2 ระดับการคงอยู่ในงานของตัวแปรต่างๆ ในด้านองค์กร

ปัจจัยองค์กรที่ผู้วิจัยศึกษา มี 5 ด้าน คือ 1) สัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน 2) คุณลักษณะขององค์กร 3) ความก้าวหน้าในอาชีพ 4) ลักษณะงานและการทำงาน 5) การให้รางวัล ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการประเมินระดับปัจจัยองค์การ มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้าน (n=241)

ปัจจัยองค์การ	M	SD	ระดับ
1.สัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.76	0.79	มาก
2.คุณลักษณะขององค์การ	3.66	0.87	มาก
3.ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.60	0.83	มาก
4.ลักษณะงานและการทำงาน	3.41	0.93	ปานกลาง
5.การให้รางวัล	3.15	0.97	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.51	0.88	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ จำนวน 241 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การมีผลต่อการคงอยู่ในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (M = 3.51) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะขององค์การ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การต่อการคงอยู่ในงาน ที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะงานและการทำงาน และด้านการให้รางวัล ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการประเมินระดับ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน ต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายข้อ (n=241)

สัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน	M	SD	ระดับ
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดี ช่วยเหลือ และคอยให้คำแนะนำที่ดีต่อกันในการทำงาน	3.76	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ จำนวน 241 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน

เกี่ยวกับ บุคลากรยินดี ช่วยเหลือ และคอยให้คำแนะนำที่ดีต่อกันในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.76$) และมีประเด็นจากคำถามปลายเปิดที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ได้แก่ ความร่วมมือระหว่างสหสาขาวิชาชีพ สัมพันธภาพที่ดี การช่วยเหลือกันเป็นทีม บรรยากาศในการทำงาน มีการเชื่อมสัมพันธภาพโดยการทำกิจกรรม เช่น เทียวร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี และการได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา มีการสอบถามความเป็นอยู่ของลูกน้องอยู่เสมอ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการประเมินระดับ ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร ที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายข้อ ($n=241$)

ข้อ	คุณลักษณะขององค์กร	M	SD	ระดับ
วัฒนธรรมและค่านิยม				
2.	การมีระบบงานที่ดี บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน	3.76	0.74	มาก
3.	บุคลากรมีความสามัคคี ให้ความร่วมมือที่ดี	3.65	0.79	มาก
4.	การที่บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน	3.51	0.72	มาก
5.	การบริหารงานที่ให้ความยืดหยุ่นแก่ผู้ปฏิบัติงานตามสถานการณ์	3.46	0.90	ปานกลาง
6.	โรงพยาบาลนี้มีสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี	3.46	0.93	ปานกลาง
7.	การบริหารงานที่มีการธำรงรักษาคณมีคุณภาพไว้ ในองค์กร	3.46	0.95	ปานกลาง
8.	การคงอยู่ในโรงพยาบาลต่อไปแม้ว่ามีภาระงานมากหรือประสบปัญหาวิกฤติ	3.32	0.93	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.52	0.85	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อ	คุณลักษณะขององค์กร	M	SD	ระดับ
การบริหารจัดการ				
9.	การบริหารองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า มีชื่อเสียง สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้	3.95	0.77	มาก
10.	ผู้บริหารในองค์กรมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายในการทำงานชัดเจน	3.87	0.87	มาก
11.	องค์กรให้โอกาสบุคลากรใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่ตามศักยภาพ	3.72	0.71	มาก
12.	การมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.38	0.92	ปานกลาง
13.	การมีแนวทางปฏิบัติชัดเจนในการบริหารค่าตอบแทน	3.27	1.04	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.64	0.86	มาก
ความมั่นคงในงาน				
14.	องค์กรมีชื่อเสียง มีความน่าเชื่อถือ	4.30	0.73	มาก
15.	ดูแลบุคลากรเป็นอย่างดีแม้ว่าจะประสบปัญหาวิกฤติ	3.58	0.98	มาก
16.	การได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้มีความมั่นคงในงาน	3.54	0.97	มาก
รวมเฉลี่ย		3.81	0.89	มาก
รวมเฉลี่ยทั้งหมด		3.66	0.87	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศาสตร์ จำนวน 241 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ด้านคุณลักษณะขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.66$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความมั่นคงในงานมีผลต่อการคงอยู่ อยู่ในระดับมาก ($M = 3.81$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ องค์กรมีชื่อเสียงและมีความน่าเชื่อถือ องค์กรดูแลบุคลากรเป็นอย่างดีแม้ว่าจะประสบปัญหาวิกฤติ และการได้รับการ

บรรจุแต่งตั้งให้มีความมั่นคงในงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน มีประเด็นจากคำถามปลายเปิด เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ได้แก่ วิชาชีพพยาบาลมีความมั่นคง และได้รับการยอมรับในสังคม ความรักและความศรัทธาในอาชีพพยาบาล ความมีคุณธรรม จริยธรรมของวิชาชีพพยาบาล ความมุ่งมั่นที่จะเป็นพยาบาลที่ดี และคุณภาพชีวิตของพยาบาล

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารจัดการมีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.64$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ การบริหารองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าและมีชื่อเสียงสามารถแข่งขันกับองค์การอื่นได้ ผู้บริหารในองค์การมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายในการทำงานชัดเจน องค์การให้โอกาสบุคลากรใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่ตามศักยภาพ การมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และองค์การมีแนวทางปฏิบัติชัดเจนในการบริหารค่าตอบแทน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมและค่านิยมมีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.52$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ การมีระบบงานที่ดี บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน บุคลากรมีความสามัคคี ให้ความร่วมมือที่ดี การที่บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน การบริหารงานที่ให้ความยืดหยุ่นแก่ผู้ปฏิบัติงานตามสถานการณ์ องค์การมีสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี การบริหารงานที่มีการธำรงรักษาคนมีคุณภาพไว้ในองค์การ และจะคงอยู่ในองค์การต่อไปแม้ว่าองค์การมีภาระงานมากหรือประสบปัญหาวิกฤติ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการประเมินระดับ จำแนกตามปัจจัยด้าน

ความก้าวหน้าในอาชีพ ต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาล
ศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายชื่อ
($n=241$)

ข้อ	ความก้าวหน้าในอาชีพ	M	SD	ระดับ
การพัฒนา การฝึกอบรม ระบบพี่เลี้ยง				
17.	องค์การจัดให้มีการปฐมนิเทศ พี่ออบรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใหม่มั่นใจในการทำงาน	3.83	0.72	มาก
18.	องค์การจัดให้มีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแก่บุคคลที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ	3.77	0.76	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อ	ความก้าวหน้าในอาชีพ	M	SD	ระดับ
19.	สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานในองค์กรได้อย่างเต็มศักยภาพ	3.71	0.77	มาก
20.	องค์กรจัดหรือส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะ	3.68	0.83	มาก
21.	องค์กรจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเครือข่ายอาชีพทั้งภายในและภายนอกองค์กร	3.52	0.88	มาก
รวมเฉลี่ย		3.70	0.81	มาก
การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ				
22.	การมีพี่เลี้ยงที่สามารถรับคำปรึกษาองงานช่วยส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงาน	3.55	0.83	มาก
23.	องค์กรกำหนดแนวทางความก้าวหน้าแก่บุคคลที่เด่นชัด เป็นทางการ	3.47	0.85	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.51	0.84	มาก
รวมเฉลี่ยทั้งหมด		3.60	0.83	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศาสตร์ จำนวน 241 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรมีผลต่อการคงอยู่ในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.60$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา การฝึกอบรม ระบบพี่เลี้ยง มีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.70$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ องค์กรจัดให้มีการปฐมนิเทศ ฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใหม่มั่นใจในการทำงาน องค์กรจัดให้มีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแก่บุคคลที่เป็นทางการ และไม่ใชเป็นทางการ องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานในองค์กรได้อย่างเต็มศักยภาพ องค์กรจัดหรือส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะ และองค์กรจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเครือข่ายอาชีพทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.51$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ การมีพี่เลี้ยงที่สามารถรับคำปรึกษา สอนงานช่วยส่งเสริม ให้มีความ ก้าวหน้าในงาน และองค์กรกำหนดแนวทางความก้าวหน้าแก่บุคคลที่เด่นชัด เป็นทางการ มีประเด็นจากคำถามปลายเปิดที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ตำแหน่งที่เหมาะสม การเปิดโอกาสด้านการศึกษาต่อ โดยไม่จำกัดอายุงาน ไม่เล่นพวกพ้อง

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการประเมินระดับ ปัจจัยด้านลักษณะงานและการทำงาน ต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายชื่อ ($n=241$)

ข้อ	ลักษณะงานและการทำงาน	M	SD	ระดับ
การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน				
24.	การมีอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เพียงพอทันสมัย	3.78	0.81	มาก
25.	องค์กรมีวิธีและสามารถจัดสรรให้บุคลากรเหมาะสม กับงานตามความรู้ ความสามารถ และทักษะ	3.56	0.76	มาก
26.	องค์กรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีความปลอดภัย	3.52	0.89	มาก
27.	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนบุคลากรให้เหมาะสมกับงานได้	3.46	0.81	ปานกลาง
28.	องค์กรมีวิธีการคัดเลือกให้บุคลากรเหมาะสมกับงาน	3.45	0.73	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.55	0.80	มาก
ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน				
29.	การที่สามารถแลกเปลี่ยนเวลาการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้เมื่อมีเหตุจำเป็น	3.67	0.91	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อ	ความก้าวหน้าในอาชีพ	M	SD	ระดับ
30.	องค์กรมีนโยบายยืดหยุ่นการทำงาน เช่น กำหนดอายุ การหยุดขึ้นเวรการช่วยเหลือกันทำงานเมื่อมีภาระงานมาก	3.49	0.97	ปานกลาง
31.	การได้รับการยืดหยุ่นเวลาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความจำเป็นในชีวิต	3.38	0.99	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.51	0.96	มาก
ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว				
32.	องค์กรจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมในการดำเนินชีวิตการทำงานและครอบครัว	3.30	0.93	ปานกลาง
33.	ตารางการปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคหรือเป็นอุปสรรคน้อยต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวและครอบครัว	3.06	1.10	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.18	1.02	ปานกลาง
รวมเฉลี่ยทั้งหมด		3.41	0.93	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศาสตร์ จำนวน 241 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ด้านลักษณะงานและการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.41$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.55$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ การมีอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เพียงพอทันสมัย องค์กรมีวิธีและสามารถจัดสรรให้บุคลากรเหมาะสมกับงานตามความรู้ ความสามารถและทักษะ องค์กรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนบุคลากรให้เหมาะสมกับงานได้ และองค์กรมีวิธีการคัดเลือกให้บุคลากรเหมาะสมกับงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.51$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ การที่สามารถแลกเปลี่ยนเวลาการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้ เมื่อมีเหตุจำเป็น องค์กรมีนโยบายยืดหยุ่นการทำงาน เช่น กำหนดอายุการหยุดขึ้นเวร การ

ช่วยเหลือกันทำงานเมื่อมีภาระงานมาก และการได้รับการยืดหยุ่นเวลาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความจำเป็นในชีวิต

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว มีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($M= 3.18$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ องค์การจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมในการดำเนินชีวิตการทำงานและครอบครัว และตารางการปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคหรือเป็นอุปสรรคน้อยต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวและครอบครัว

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการประเมินระดับ ปัจจัยด้านการให้รางวัล ต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายข้อ ($n=241$)

ข้อ	การให้รางวัล	M	SD	ระดับ
การแข่งขันเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์				
34.	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ(เงินค่าแรงแล ค่าล่วงเวลา)	3.02	1.16	ปานกลาง
35.	การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ สอดคล้องกับความต้องการ	2.95	1.10	ปานกลาง
36.	การได้รับค่าตอบแทนเพียงพอกับรายจ่ายในเศรษฐกิจยุคปัจจุบัน	2.90	1.10	ปานกลาง
37.	ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์การจัด ให้บุคลากรสามารถเทียบเคียงกับองค์การอื่นได้	2.86	1.09	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		2.93	1.11	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อ	การให้รางวัล	M	SD	ระดับ
ผลงานและค่าตอบแทน				
38.	การประเมินผลงานขององค์กรเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดด้วยความยุติธรรม	3.12	0.86	ปานกลาง
39.	การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	2.93	1.04	ปานกลาง
40.	การได้รับเงินล่วงหน้า/เงินเวรที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	2.84	1.04	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย	2.96	0.98	ปานกลาง
การให้การยอมรับ				
41.	องค์กรยกย่อง ชมเชยบุคลากรดีเด่นให้ทราบทั่วกันอย่างเปิดเผย	3.63	0.77	มาก
42.	องค์กรให้การยอมรับและธำรงรักษาบุคลากร ที่มีคุณภาพไว้ในองค์กร	3.51	0.84	มาก
	รวมเฉลี่ย	3.57	0.81	มาก
	รวมเฉลี่ยทั้งหมด	3.15	0.97	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศาสตร์ จำนวน 241 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ด้านการให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.15$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้การยอมรับมีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.57$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ องค์กรยกย่องชมเชยบุคลากรดีเด่นให้ทราบทั่วกันอย่างเปิดเผย และองค์กรให้การยอมรับและธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ในองค์กร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลงานและค่าตอบแทนมีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.96$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ การประเมินผลงานขององค์กรเป็นไปตามเกณฑ์

ที่กำหนดด้วยความยุติธรรม การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน และการได้รับเงินล่วงหน้า/เงินแรงแที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการแข่งขันเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.93$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ (เงินค่าแรงแ ค่าล่วงเวลา) การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ สอดคล้องกับความต้องการ การได้รับค่าตอบแทนเพียงพอกับรายจ่ายในเศรษฐกิจยุคปัจจุบัน และค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์การจัดให้บุคลากรสามารถเทียบเคียงกับองค์การอื่นได้ มีประเด็นความคิดเห็นจากคำถามปลายเปิด ได้แก่ ปัจจัยด้านสวัสดิการถือเป็นเรื่องสำคัญมาก ควรเป็นสวัสดิการพอดีเหมาะสม สถานที่พักอาศัย หอพักที่สะอาด อยู่ในหรือใกล้โรงพยาบาลมากที่สุด สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน รวมทั้งสวัสดิการเรื่องการรักษาพยาบาล ซึ่งครอบคลุมถึงครอบครัวด้วย โบนัสหรือรางวัลสำหรับผู้ไม่เคยป่วยลา การได้รับโบนัสทำให้มีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ความสมดุลของค่าตอบแทนกับภาระงาน ควรปรับค่าตอบแทนให้เท่าเทียมกับโรงพยาบาลอื่น ๆ ปัจจัยเรื่องค่าตอบแทนที่หล่อมล่ำระหว่างพยาบาลที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ กับการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรด้านบุคคลและองค์การที่ร่วมทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก (Multiple logistic regression) และการสร้างสมการการทำนาย จากปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์การ การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ ผู้วิจัยศึกษา ความคาดหวังว่าจะทำงานเป็นพยาบาลในงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ ตลอดไป ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ความถี่ และร้อยละ การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพศัลยศาสตร์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายชื่อ (n=241)

การคงอยู่ในงาน	กลุ่มคงอยู่		กลุ่มไม่คงอยู่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
พยาบาลคาดหวังว่าจะทำงานเป็นพยาบาลในงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ฯ ตลอดไป	140	58.1	101	41.9

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พยาบาลวิชาชีพศัลยศาสตร์ จำนวน 241 คน พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่คงอยู่ในงานคาดหวังว่าจะทำงานเป็นพยาบาลในงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ ตลอดไป จำนวน 140 คน (ร้อยละ 58.1) พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ไม่คงอยู่ในงานคาดหวังว่าจะไม่ทำงานเป็นพยาบาลในงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ตลอดไป จำนวน 101 คน (ร้อยละ 41.9)

วิเคราะห์การทำนายการคงอยู่ในงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก (Multiple logistic regression) และการสร้างสมการการทำนาย จากปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภาวะสุขภาพ รายได้ ภูมิฐานะ ภาระครอบครัว และปัจจัยองค์กร ได้แก่ 1) ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน 2) ด้านคุณลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมและค่านิยม การบริหารจัดการ และความมั่นคงในงาน 3) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย การพัฒนา การฝึกอบรม ระบบพี่เลี้ยง และการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ 4) ด้านลักษณะงานและการทำงาน ประกอบด้วย การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน และความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว 5) ด้านการให้รางวัล ประกอบด้วย การแข่งขัน เรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ผลงานและค่าตอบแทน การให้การยอมรับ โดยใช้วิธีเลือกตัวแปรเข้าออกทีละขั้น (Stepwise regression) ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป และกำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรและสัญลักษณ์ทางสถิติ ดังภาคผนวก จ

การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก (Multiple logistic regression analysis) โดยใช้วิธีเลือกตัวแปรเข้าออกทีละขั้น (Stepwise regression) จากปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์กร ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์การกับการคงอยู่ในงาน
ของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
ในกรุงเทพมหานคร (n=241)

ปัจจัย	B	SE	Odds ratio	df	R ²	P
					0.243	< 0.01
อายุ (X ₁)	.074	.021	1.077	1		
ปัจจัยด้านองค์การ (X ₇)	.034	.007	1.034	1		
ค่าคงที่	-7.002	1.224	.001	1		

* ระดับนัยสำคัญ < 0.0001

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยด้านบุคคลได้แก่ อายุของพยาบาลวิชาชีพ และปัจจัยด้านองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ นั่นคือ อายุของพยาบาลวิชาชีพ และปัจจัยด้านองค์การ มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.0001 โดยอายุของพยาบาลวิชาชีพ มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพมากถึง 1.08 เท่า และปัจจัยด้านองค์การ มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพมากถึง 1.03 เท่า เมื่อควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่นำมาศึกษาให้คงที่ และปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 24.3 และสามารถเขียนสมการถดถอยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุของพยาบาลวิชาชีพ และปัจจัยด้านองค์การ กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ ได้ดังนี้

$$\hat{y} = a + b_0X_1 + b_1X_7$$

$$\hat{y} = \text{การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ}$$

$$a = \text{ค่าคงที่}$$

$$b_0, b_1 = \text{ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย}$$

$$X_1 = \text{อายุของพยาบาลวิชาชีพ}$$

$$X_7 = \text{ปัจจัยด้านองค์การ}$$

การทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โดยใช้คะแนนดิบ (Unstandardized Coefficients) มีค่าคงที่ และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ดังนี้ ค่าคงที่ (a = -7.002) อายุของพยาบาลวิชาชีพ (b₀ = .074) และปัจจัยด้านองค์การ (b₁ = .034) สร้างสมการทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ดังนี้

การคงอยู่ในงาน (\hat{Y}) = $-7.002 + .074 X_1$ (อายุ) + $.034 X_7$ (ปัจจัยด้านองค์กร)

สรุปการศึกษาครั้งนี้ได้ว่า สมการทำนายที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) สามารถอธิบายได้โดยการเปลี่ยนแปลงค่าตัวแปรอิสระในสมการ ได้ร้อยละ 24.3 ปัจจัยด้านบุคคล อายุของพยาบาลวิชาชีพ เป็นปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อการทำนายคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากขึ้นทุก 1 ปี มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพมากขึ้น 1.08 เท่า เมื่อควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่นำมาศึกษาให้คงที่ ปัจจัยด้านองค์กร เป็นปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อการทำนายคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการส่งเสริมปัจจัยนี้มีผลต่อการคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ไม่ได้รับการส่งเสริมปัจจัยด้านนี้ 1.03 เท่า เมื่อควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่นำมาศึกษาให้คงที่ ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ ได้ร้อยละ 24.3 ($R^2 = .243$)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากคำถามปลายเปิด

จากข้อมูลที่ได้รับจากคำถามปลายเปิดของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ จำนวน 86 ฉบับ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และสรุปประเด็นใน 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน และการคงอยู่ในงาน แล้วนั้น ยังคงมีประเด็นอื่น ๆ ดังนี้

ประเด็นเกี่ยวกับผู้นำ ได้แก่ คุณลักษณะของผู้นำองค์กรพยาบาล ภาวะผู้นำ และศักยภาพสูงของผู้บริหารทั้ง ระดับต้นและระดับสูง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการอยู่ในงาน ผู้บริหารต้องมีความจริงใจ เสียสละ ความยุติธรรมของผู้นำ หากไม่มีความยุติธรรมอาจส่งผลให้หมดศรัทธา และอาจตัดสินใจลาออกจากหน่วยงาน ผู้บริหารต้องเข้าใจลูกน้อง รับฟังความคิดเห็น

ประเด็นเกี่ยวกับการบริหารงาน ได้แก่ กฎเกณฑ์ที่ผู้บริหารกำหนดตามบริบทของความคิดเห็นส่วนตัว ทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อไม่อยากทำงาน การบังคับให้ปฏิบัติงานที่ไม่ชอบความยืดหยุ่น ให้โอกาสผู้ปฏิบัติที่ต้องการย้าย เปลี่ยนงานได้ โดยมีเหตุผลตามสมควร การมอบหมายความรับผิดชอบที่ชัดเจน

ประเด็นเกี่ยวกับภาระงานและอัตรากำลัง ได้แก่ ลักษณะงานที่ไม่หนักเกินไปจนทำไม่ไหว งานเอกสาร งานคุณภาพ/วิจัย/นวัตกรรม มากเกินไป จนเป็นภาระ และทำให้การปฏิบัติการพยาบาลน้อยลง อัตรากำลังที่เพียงพอในการทำงาน ซึ่งทำให้ไม่เหนื่อยล้า จนเกินไป มีเวลาหยุด 2 วัน/สัปดาห์ การเพิ่มอัตรากำลังในหน่วยงานเหมาะสมตามภาระงาน

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยองค์การกับการคงอยู่ในงาน และศึกษาตัวแปรด้านบุคคล และองค์การ ที่ร่วมทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ ซึ่งเป็นข้าราชการ หรือพนักงานมหาวิทยาลัย มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 266 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป และปัจจัยด้านบุคคล 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ 3) แบบสอบถามการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ 4) แบบคำถามปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคคลด้านองค์การที่ร่วมทำนายการคงอยู่ในงาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก (Multiple logistic regression analysis) โดยใช้วิธีเลือกตัวแปรเข้าออกทีละขั้น (Stepwise regression)

1. สรุปการวิจัย

1.1 ข้อมูลทั่วไปปัจจัยด้านบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ จำนวน 241 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 45.2) มีสถานภาพสมรสโสด (ร้อยละ 81.3) สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 80.1) ส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัวหรือปัญหาสุขภาพ (ร้อยละ 80.5) ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง พนักงานมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 92.9) มีตำแหน่งพยาบาลชำนาญการ (ร้อยละ 2) ระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 46.1) รายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท (ร้อยละ 65.6) ซึ่งรายได้เพียงพอแต่ไม่มีเหลือเก็บ (ร้อยละ 40.2) ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล (ร้อยละ 51.5) พยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภูมิลำเนาอยู่ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑลมีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ใน

ระดับปานกลาง ($M = 2.5$) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระครอบครัว เช่น บิดา มารดา สามี และบุตรที่รับการรักษาอยู่ในโรงพยาบาลนี้ มีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับน้อย ($M = 2.36$) และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.93$)

ผลการวิจัย โดยสรุปแล้ว พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัวหรือปัญหาสุขภาพ (ร้อยละ 80.5) ปัจจัยด้านสุขภาพไม่มีโรคประจำตัวหรือปัญหาสุขภาพ มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ อยู่ในระดับมาก ($M = 3.93$)

1.2 ปัจจัยองค์การ จากความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ จำนวน 241 คน ปรากฏผลวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านองค์การมีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.51$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การมีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($M = 3.76$) ด้านคุณลักษณะขององค์การ ($M = 3.66$) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($M = 3.6$) และรองลงมาอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ ได้แก่ ด้านลักษณะงานและการทำงาน ($M = 3.41$) และด้านการให้รางวัล ($M = 3.15$)

เมื่อพิจารณาปัจจัยองค์การในแต่ละด้าน พบว่า

1) ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า การให้ความช่วยเหลือ และคอยให้คำแนะนำที่ดีต่อกันในการทำงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.76$)

2) ด้านคุณลักษณะขององค์การ พบว่า ความมั่นคงในงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.81$) การบริหารจัดการ มีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.64$) และวัฒนธรรมและค่านิยม มีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.52$)

3) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า การพัฒนา การฝึกอบรม ระบบพี่เลี้ยง มีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.70$) และการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.15$)

4) ด้านลักษณะงานและการทำงาน พบว่า การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.55$) ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.51$) และความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว มีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.5$)

5) ด้านการให้รางวัล พบว่า การให้การยอมรับมีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.57$) ผลงานและค่าตอบแทนมีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.96$)

การแข่งขันเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.93$)

ผลการวิจัย โดยสรุปแล้ว พบว่า ปัจจัยองค์การโดยรวม มีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.51$) เมื่อพิจารณาปัจจัยองค์การในแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยทุกด้านมีผลต่อการคงอยู่ในงานและปัจจัยองค์การใน ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับมาก ($M = 3.76, SD = .79$)

1.3 การคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ จากความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ จำนวน 241 คน ปรากฏผลวิจัย พบว่า จำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่คงอยู่ในงาน จำนวน 140 คน (ร้อยละ 58.1) พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ไม่คงอยู่ในงาน จำนวน 101 คน (ร้อยละ 41.9)

1.4 สมการทำนายการคงอยู่ในงาน

การคงอยู่ในงาน (\hat{Y}) = $-7.002 + .074 X_1$ (อายุ) + $.034 X_7$ (ปัจจัยด้านองค์การ)

สรุปการศึกษาครั้งนี้ ปัจจัยด้านบุคคล อายุของพยาบาลวิชาชีพ เป็นปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อการทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากขึ้นทุก 1 ปี มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพมากขึ้น 1.08 เท่า เมื่อควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่นำมาศึกษาให้คงที่ ปัจจัยด้านองค์การโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ สัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน คุณลักษณะขององค์การ ความก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะงานและการทำงาน และการให้รางวัล เป็นปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อการทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการส่งเสริมปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ไม่ได้รับการส่งเสริมปัจจัยด้านนี้ 1.03 เท่า เมื่อควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่นำมาศึกษาให้คงที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.0001 และปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมทำนายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 24.3

2. อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่าการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ขึ้นอยู่กับ ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ และปัจจัยองค์การ โดยเฉพาะด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านคุณลักษณะขององค์การ สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ผลจากการศึกษาพบดังนี้ กลุ่มที่คงอยู่ในงานมีจำนวน 140 คน คิดเป็นเพียงร้อยละ 58.1 ที่คิดคงอยู่ในงาน ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าเมื่อประมาณ 7 ปีที่ผ่านมา สถานภาพของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่ศึกษา เปลี่ยนจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ความรู้สึกมั่นคงในงานและสิ่งยึดเหนี่ยวผูกพันอาจลดลง แต่ก็ยังมีบางส่วนที่เป็นข้าราชการในองค์กรเดียวกัน ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในบางเรื่อง ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ มีผลทำให้การคงอยู่ในงานลดลง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บงกชพร ตั้งฉัตรชัย และคณะ (2554) ศึกษาการคงอยู่งานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 376 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงาน ร้อยละ 62 สอดคล้องกับการศึกษาของ อรุณรัตน์ กันธา และคณะ (2553) ศึกษาสถานการณ์กำลังคนด้านสุขภาพระหว่างปี 2543-2552 จากโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป 67 แห่ง กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 18,763คน พบว่าภาครัฐไม่สามารถรักษานบุคลากรไว้ได้ พยาบาลวิชาชีพมีการย้ายงานปีละ ร้อยละ 40.84 เท่ากับ 1.69 ครั้งต่อคน และจากการศึกษาของ Heede K et al. (2013) ศึกษากลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพเพื่อการคงอยู่ในงานของพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจำนวน 3,186 คน จาก 56 โรงพยาบาลของประเทศเบลเยียม ผลการศึกษาพบว่า 29.5 % ของพยาบาลเบลเยียมมีความตั้งใจลาออกจากโรงพยาบาล

นอกจากนั้น การที่พยาบาลมีความคิดไม่คงอยู่ในงานยังมีสาเหตุ เกิดจากภาระงานที่หนัก ต้องให้บริการผู้ป่วยหนัก มีภาวะโรคซับซ้อน ต้องรับผิดชอบชีวิตผู้ป่วย และให้บริการตามมาตรฐานพยาบาล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการมากที่สุด ความคาดหวังของผู้รับบริการสูงขึ้น และจำนวนพยาบาลที่ไม่เพียงพอกับงานที่เพิ่มขึ้น เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน ทำให้พยาบาลลาออก จึงมีการรับพยาบาลจบใหม่เข้ามาทดแทนซึ่งเป็นภาระส่วนหนึ่งที่ต้องเพิ่มมากขึ้นในการสอนและพัฒนาพยาบาลจบใหม่ให้มีศักยภาพในการดูแลผู้ป่วยให้ปลอดภัย พยาบาลต้องทำงานล่วงเวลา เพิ่มขึ้นเพื่อให้อัตรากำลังในแต่ละเวรเพียงพอ ในการให้การพยาบาลผู้ป่วย จากข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด กล่าวว่า ปัจจุบันการทำงานล่วงเวลาไม่ได้เกิดจากความสมัครใจไม่ได้ต้องการค่าตอบแทน แต่เป็นเพราะความจำเป็น เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลที่ปลอดภัยไม่เกิดความเสียหายพยาบาลจึงเกิดความเครียด ความเหนื่อยหน่ายจำเจต่องานที่หนัก นอกจากนี้ ยังต้องแบ่งเวลาสำหรับปฏิบัติกิจกรรมอื่นๆเช่น การเข้าร่วมสัมมนา การประชุม การรับการตรวจเยี่ยมรับรองคุณภาพทั้งจากภายใน และภายนอกองค์กร (อุไรรัตน์ สุบรรณวิลาส 2551) จากนโยบายมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ทำให้เกิดการแข่งขันตลอดเวลา และภาระงานมากขึ้นในขณะที่จำนวนบุคลากรจำกัด ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียด และความกดดัน สอดคล้องกับ การศึกษาของ ดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศ คัคณางค์ นาคสวัสดิ์ ชูชื่น ชีวพูนผล และวรรณิ สัตยวิวัฒน์ (2553) ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดของ

พยาบาล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดได้มากที่สุด ได้แก่ ปริมาณงานมากคนทำงานน้อย ดังนั้น ผู้บริหารควรต้องพิจารณาหาแนวทางให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาคุณภาพผู้ความเป็นเลิศกับคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อธำรงรักษาบุคลากร ให้คงอยู่ในงาน

2.2 ปัจจัยด้านบุคคลมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพศัลยศาสตร์

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ผลจากการศึกษาพบ ดังนี้

จากสมการทำนาย พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล คือ อายุของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อายุของพยาบาลวิชาชีพ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.0001 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากขึ้นทุก 1 ปี มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพมากขึ้น 1.08 เท่า เมื่อควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่นำมาศึกษาให้คงที่ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุริย์ ท้าวคำลือ และพนิดา ดามาพงศ์ (2550) ผลการศึกษาพบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน และอายุ เป็นตัวแปรที่ร่วมทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพที่อายุน้อยมีโอกาสลาออกมากกว่า พยาบาลวิชาชีพที่อายุมากกว่า จากสถิติการลาออกของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลที่ศึกษา พบว่ากลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกมากที่สุด คือกลุ่มที่มีอายุงาน 2-5 ปี ซึ่งเป็นพยาบาลที่มีอายุน้อย ฟลินแมนและคณะ (Flinkman et al. 2013) กล่าวว่า ภาวะขาดแคลนพยาบาลในปัจจุบัน พบว่า พยาบาลที่อายุน้อยมีจำนวนมากจนน่าตกใจ ที่มีความตั้งใจลาออกจากวิชาชีพ สอดคล้องกับ การศึกษาของ ซัลมินเนน (Salminen 2012) พบว่า 37 % ของพยาบาลวิชาชีพที่อายุน้อย (อายุต่ำกว่า 35 ปี) ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ในประเทศฟินแลนด์ มีความตั้งใจจะออกจากวิชาชีพ พยาบาล จากการศึกษาของแรมเบอร์และคณะ (Ramber et al. 2005) พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 3,000 คน ผลศึกษาการ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีช่วงอายุที่คงอยู่ในงานมากที่สุด ระหว่าง 45-54ปี และอยู่ในตำแหน่งอย่างน้อย 10 ปี ตั้งแต่ปี 2551 พยาบาลวิชาชีพสังกัดมหาวิทยาลัย ที่จบใหม่จะได้รับบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ไม่ใช่ตำแหน่งข้าราชการ ความรู้สึกมั่นคงในงานลดลง สวัสดิการแตกต่างจากข้าราชการ มีการเซ็นสัญญาเป็นรายปีแล้วแต่ความสมัครใจ ข้าราชการจะหวังค่าตอบแทนเป็นบำเหน็จ บำนาญ เมื่อปฏิบัติงานได้ครบ 10ปี และ 25 ปี แต่พนักงานมหาวิทยาลัยไม่มีค่าตอบแทนเป็นบำเหน็จ บำนาญ แต่จะได้รับเงินชดเชยภายหลังลาออกเมื่อครบสัญญาจ้าง ซึ่งพยาบาลรุ่นใหม่มักตัดสินใจทำสัญญาในระยะสั้นเช่น 1-2 ปี หากรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน จึงง่ายต่อการตัดสินใจไม่ต่อสัญญาและลาออก สอดคล้องกับการศึกษาของวรรณภา ประไพพานิช สุปาณี เสนาคิสัย และยุติ ภาษา (2549) พบว่า สถานภาพว่าจ้างไม่เป็นราชการ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการลาออก อีกทั้งพยาบาลวิชาชีพอายุน้อย มักมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากกว่า ทำให้ความสุขในการทำงานน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพ

ที่มีอายุมากกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของซุติกาญจน์(2553) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาล แตกต่างกันไปตามอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มพยาบาลอายุ 51-60 ปี มีความสุขในการทำงาน มากกว่าพยาบาลกลุ่ม 20-30 ปี และ 31-40 ปี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของภัสรา จารุสุสินธุ์ (2542) พบว่าผู้ที่มีอายุมากขึ้น จะมีประสบการณ์ในการเผชิญปัญหาและมีความสามารถแก้ไขปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

ดังนั้นจึงเป็นสิ่งท้าทายผู้บริหารทางการแพทย์ ที่จะต้องหาแนวทางเพื่อธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อย ให้คงอยู่ในงาน มากขึ้น ต้องเข้าใจธรรมชาติของคนรุ่นใหม่ หรือเจนเนอเรชั่นวาย ทั้งแนวคิดและวิถีชีวิตที่แตกต่าง จากการศึกษาวิจัยของรัชฎา อติสนธิสกุล และอ้อยอุมารุ่งเรือง (2548) พบว่า เจนเนอเรชั่นวายในสถานที่ทำงาน หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเป็นอย่างดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลง ต้องการงานที่มีความท้าทาย สามารถแสดงความคิดเห็น และบริหารจัดการด้วยตนเอง ทั้งในเรื่องเวลาและสถานที่ ให้มีความสำคัญต่อสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน นอกจากนี้ เจนเนอเรชั่นวายบางคนยังบอกว่า พวกเขาต้องการงานที่มีความท้าทาย และขอเลือกวิธีปฏิบัติงานด้วยตนเอง พวกเขามักอึดอัดเมื่อไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือเมื่อความคิดเห็นของพวกเขาไม่ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน จากแนวคิดของ นุศรา ทองรอด (2557) กล่าวว่า ผู้บริหารควรเข้าใจธรรมชาติที่แท้จริง ของบุคลากรในแต่ละช่วงอายุ ให้โอกาสในการเข้าถึงตัวผู้บริหารระดับสูงหรือคนที่มีอำนาจในการแก้ปัญหาได้ ต้องมีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับแนวคิดของ เสกสรรค์ สนาว (2554) ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนบทบาทใหม่จากที่เคยสั่งการกลายมาเป็นผู้บริหารแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เน้นการสร้างความยืดหยุ่นการทำงานอย่างเป็นระบบ ต้องปรับกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาทัศนคติ พัฒนาลักษณะนิสัย และพัฒนาการจูงใจ ผู้บริหารควรส่งเสริมปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน โดยการตอบสนองให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละรุ่น และสร้างสมดุลในการอยู่ร่วมกัน ย่อมก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน อีกทั้งต้องหาแนวทางปลูกฝังให้เกิดความรัก และความผูกพันองค์กรตั้งแต่วัยเริ่มเข้าทำงาน

2.3 ปัจจัยองค์การมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ผลจากการศึกษาพบดังนี้

จากสมการถ่านาย พบว่า ปัจจัยองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ปัจจัยองค์การเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.0001 โดยพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการส่งเสริมปัจจัยด้าน

นี้ มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ไม่ได้รับการส่งเสริมปัจจัย
ด้านนี้ 1.03 เท่า เมื่อควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่นำมาศึกษาให้คงที่

พยาบาลวิชาชีพศัลยศาสตร์ จำนวน 241 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การ
มีผลต่อการคงอยู่ในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.51$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความ
คิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้าน
สัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($M = 3.76$) ด้านคุณลักษณะขององค์การ ($M = 3.66$) และด้าน
ความก้าวหน้าในอาชีพ ($M = 3.60$) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การต่อการคงอยู่ในงาน ที่
อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะงานและการทำงาน ($M = 3.41$) และด้านการให้รางวัล (M
 $= 3.15$) ตามลำดับ

2.3.1 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน
สอดคล้องกับการศึกษาของ พาร์สันและสโตนสตรีท (Parsons and Stonestreet 2004) พบว่า ปัจจัยที่
สามารถดึงดูดให้พยาบาลคงอยู่ในองค์กรได้ คือ สัมพันธภาพที่ดีระหว่างแพทย์กับพยาบาล การ
ได้รับการสนับสนุนและคำแนะนำจากผู้บริหาร สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน การได้รับการ
ช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา สอดคล้องกับการศึกษาของวรรณภา ประไพพานิช สุปภาณี เสนาดีสัย และ
ยุวดี ภาษา (2550) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่และการลาออกของพยาบาล ในสถานบริการ
สุขภาพภาครัฐทุกระดับทั้งในเขตเมืองและชนบท พบว่า ปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน คือ
การได้รับการยอมรับจากสหสาขาวิชาชีพ ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สอดคล้องกับการศึกษา
ของประชิด สราชนันท์ (2552) พบว่าสาระสำคัญลำดับแรกที่ดีดึงดูดใจให้พยาบาลคงปฏิบัติงานอยู่
ในไอซียู คือ การเกื้อกูลกันฉันท์กัลยาณมิตร สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ของผู้ปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน
รวมทั้งทีมสหสาขาวิชาชีพและผู้บังคับบัญชา เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่าง
ผู้ปฏิบัติงานอย่างจริงใจ ยินดีช่วยเหลือ และคอยให้คำแนะนำที่ดีต่อกันในการทำงาน มีความเข้าใจ
ซึ่งกันและกันทำให้มีความสุขในการทำงาน เนตรสวรรค์ จินตนาวลี (2553) ให้คำนิยาม ความสุข
อันเกิดจากสัมพันธภาพกับบุคคลในองค์กร หมายถึงการที่พยาบาลวิชาชีพพบว่าตนเองมีความสุข
อันเกิดจากสัมพันธภาพที่ดีที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ผู้ร่วมงาน โดยมีการให้ความร่วมมือ ดูแลซึ่งกัน
และกัน สนทนา พูดคุยและสังสรรค์อย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจาก
ผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพและความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความ
รักและปรารถนาดีต่อกัน การทำงานในอาชีพพยาบาลเป็นการทำงานต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม
พยาบาลไม่สามารถทำงานได้เพียงลำพัง เพราะการทำงานพยาบาลเป็นการทำงานต่อเนื่อง 24
ชั่วโมง มีการส่งต่อและรับช่วงต่อการดูแลผู้ป่วย ต้องมีการช่วยเหลือกันทำงานตลอดเวลา งานจึงจะ
ประสบความสำเร็จ การมีสัมพันธภาพที่ดีไม่ได้มีแต่กับเพื่อนร่วมงานอย่างเดียวต้องมีสัมพันธภาพ

ที่ดีกับหัวหน้าด้วย หัวหน้าที่ดีต้องมีสัมพันธภาพที่ดีกับลูกน้องพร้อมให้การช่วยเหลือลูกน้องตลอดเวลา สอดคล้องกับความคิดเห็นจากคำถามปลายเปิด ว่าการได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชามีการสอบถามความเป็นอยู่ของลูกน้องอยู่เสมอ จะมีผลต่อการคงอยู่ในงาน หากสัมพันธภาพในองค์กรไม่ดี จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกอึดอัด รู้สึกเครียด ไม่อยากทำงาน รู้สึกอยากเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ อยากลาออกไปทำงานที่อื่น

สรุปได้ว่า สัมพันธภาพที่ดี ของผู้ปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานรวมทั้งทีมสหสาขาวิชาชีพและผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญส่งเสริมปัจจัยด้านสัมพันธภาพในองค์กรเพื่อ ชำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในงานมากขึ้น โดยหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน จัดทำโครงการต่างๆ เพื่อทำให้ผู้ร่วมงานมีกิจกรรมร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน เกิดความรักใคร่สามัคคีกันเห็นอกเห็นใจกันมากขึ้น ดังข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด อยากให้มีการเชื่อมสัมพันธภาพโดยทำกิจกรรม เช่น ไปเที่ยวร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี ทำให้เกิดสัมพันธภาพอันดีในหมู่ผู้ร่วมงาน ผู้ปฏิบัติงานในที่ทำงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้อยากทำงานในที่แห่งนี้ไปนานๆ ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน

2.3.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($M = 3.66$) สอดคล้องกับการศึกษาของบงกชพร ดั่งฉัตรชัย และคณะ (2554) พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร มีขนาดอิทธิพล 1.08 เท่า ต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กรประกอบด้วย 3 ประการ คือ

1) **ความมั่นคงในงาน** มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ องค์กรที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียง และเชื่อถือได้ จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานรู้สึกมั่นคง ไม่อยากเปลี่ยนงาน ความคิดเห็นจากคำถามปลายเปิด กล่าวว่า การทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงมีผลต่อการคงอยู่งาน และความคิดเห็นส่วนใหญ่ เห็นว่า ปัจจัยความมั่นคงในงานประเด็นองค์กรมีชื่อเสียง มีความน่าเชื่อถือ เป็นประเด็นที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในระดับมาก ($M = 4.3$) บุคลากรทุกคน ต้องการความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้ตลอดไป เท่าที่ต้องการตราบใดที่ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อสร้างความมั่นคงให้ชีวิต ถ้าองค์กรใดมีความมั่นคงต่อเนื่องของงานสูงก็จะมีอัตราการคงอยู่สูงตามไปด้วย (Mathis and Jackson 2004) เช่นเดียวกับระบบราชการเดิม ที่มีระบบการจ้างงานที่มีความมั่นคงสูง บุคลากรส่วนใหญ่จะอยู่ในตำแหน่งงานจนเกษียณอายุงาน(ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2547) สอดคล้องกับการศึกษาของ Millward and Hopskins (1998 อ้างถึงใน อัญญา พันธุนาถวิริยกุล 2546) พบว่ารูปแบบการจ้างงานอย่างถาวร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะของสัญญาใจประเภทที่มีความผูกใจมั่นต่องานและองค์กรระดับสูง ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีการเปลี่ยนสถานภาพเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

มหาวิทยาลัยจึงมีการบริหารจัดการทั้ง 2 ระบบควบคู่กันไป คือมีทั้งข้าราชการ และพนักงาน มหาวิทยาลัย ศรัณย์ พิมพ์ทอง (2557) กล่าวว่า มหาวิทยาลัยหลายแห่งประสบปัญหาความยุ่งยากในการบริหารงานบุคคล เพราะองค์การเดียวกัน แต่มีระเบียบและกฎบังคับใช้ที่แตกต่างกัน และอาจส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยบางส่วนเกิดความกังวลใจในสถานภาพความมั่นคงของพนักงานมหาวิทยาลัยเอง ไม่ว่าจะเป็นการต่อสัญญาจ้าง สวัสดิการ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตลอดจนมีการเปรียบเทียบกับข้าราชการถึงการยึดถือแนวทางปฏิบัติที่ต่างกัน ในองค์การเดียวกัน สิ่งเหล่านี้อาจเป็นสาเหตุให้เกิดความเล็งเลศสงสัย ความไม่สบายใจในการปฏิบัติงาน และรู้สึกไม่มั่นคงในงานที่ทำ ส่งผลต่อความผูกพันในงานและองค์การ อาจนำไปสู่ปัญหาการสูญเสียบุคลากร ไปสู่ภาคธุรกิจเอกชน รวมทั้งไม่สามารถดึงคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถสูงเข้ามาทำงานภาครัฐได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ มาริษา สมบัติบุรณ์ (2546) พบว่า การบริหารจัดการในรูปแบบพนักงานของรัฐ ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องทำสัญญาว่าจ้างเป็นระยะ ๆ ตั้งแต่ 1-5 ปี และประเมินผลงานเพื่อต่อสัญญาเป็นรายปีแตกต่างจากระบบราชการเดิม ทำให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานของรัฐรู้สึกขาดความมั่นคงต่อเนื่องในงาน ซึ่งมีผลทางลบต่อความจงรักภักดี และการคงอยู่ในองค์การ ส่งผลให้บุคลากรมีอัตราการลาออก โอนย้ายมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ วรณภา ประไพพานิช สุปาณี เสนาดิสัย และยุวดี ภาชา (2549) พบว่า สถานภาพการว่าจ้างไม่เป็นข้าราชการส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพไม่มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ

2) การบริหารจัดการขององค์การ มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ บรรยากาศขององค์การที่มีความท้าทาย มีโอกาสในการแข่งขัน การบริหารองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า มีชื่อเสียงสามารถแข่งขันกับองค์การอื่นได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของวรณภา ประไพพานิช สุปาณี เสนาดิสัย และยุวดี ภาชา (2549) พบว่า การทำงานในองค์การที่มีชื่อเสียง เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน องค์การมีผู้นำที่มีคุณภาพ ผู้นำแสดงวิสัยทัศน์ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ในการบริหารจัดการที่มีเป้าหมายชัดเจน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าองค์การเป็นที่น่าทำงาน โดยเฉพาะบุคคลที่มุ่งหวังความก้าวหน้าในวิชาชีพ การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน การให้ค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สนับสนุนให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ ให้การยอมรับ การเพิ่มประสิทธิภาพที่จำเป็นในการทำงาน ส่งผลต่อการคงอยู่หรือจากไปของผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของวรณภา ประไพพานิช สุปาณี เสนาดิสัย และยุวดี ภาชา (2549) พาร์สันและสโตนสตรีท (Parsons and Stonestreet 2004) พบว่า ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ คือ การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าจากผู้บริหาร สอดคล้องกับ

การศึกษาของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) พบว่าผู้บังคับบัญชา ที่เปิดโอกาสให้แสดงความรู้ความสามารถ มอบหมายงานที่ท้าทาย ช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกร่องานที่ทำอยู่เป็นงานสร้างสรรค์เป็นประโยชน์และท้าทาย ทำให้ มีความต้องการที่จะปฏิบัติในงานนั้นๆ เกิดความผูกพันกับงานและต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อไป

3) *วัฒนธรรมและค่านิยม* มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ องค์กรที่มีแบบแผนและความเชื่อค่านิยมร่วมกันที่ทุกคนในองค์กรเข้าใจและยึดถือเป็นระเบียบปฏิบัติในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การมีระบบงานที่ดี มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน บุคลากร มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร บุคลากรมีความสามัคคี ให้ความร่วมมือที่ดี ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจะทำงานอยู่ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับองค์กรตลอดไปสอดคล้องกับการศึกษาของ สุริย์ ท้าวคำลือและพนิดา ดามาพงศ์ (2550) วรรณภา ประไพพานิช สุปาณี เสนาดิสัย และยวดี ภาษา (2549) พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน และจากการศึกษาของ ละออ อริยกุลนิมิต (2546) อ้างถึงใน บงกชพร ตั้งฉัตรชัย และคณะ 2554) พบว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงานมากที่สุด จากการศึกษาของ มาทิสและแจ็กสัน (Mathis and Jackson 2004) พบว่า วัฒนธรรมและค่านิยมมีความสัมพันธ์โดยตรงกับอัตราการคงอยู่ในงานของบุคลากร และสอดคล้องกับการศึกษาของสุริศา โดพันธานนท์ และพนิดา ดามาพงศ์(2550) ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมมีขนาดอิทธิพล 1.22 เท่า ต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด ของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลที่ศึกษา พบว่า บุคลากรพยาบาลมีรู้สึกว่าวิชาชีพพยาบาลมีความมั่นคง และได้รับการยอมรับ กล่าวได้ว่า “ อาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่ได้ทำประโยชน์ให้สังคมและส่วนรวม รู้สึกตนเองมีคุณค่า ได้ช่วยเหลือบุคคลใกล้ชิด และผู้ป่วยให้พ้นทุกข์จากความเจ็บป่วย การได้ดูแลผู้ป่วยทำให้มีความสุข และภาคภูมิใจในวิชาชีพ ” ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวรรณภา ประไพพานิช สุปาณี เสนาดิสัย และยวดี ภาษา (2549) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่และการลาออกของพยาบาล ในสถานบริการสุขภาพภาครัฐทุกระดับทั้งในเขตเมืองและชนบท พบว่า ปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน คือ การมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ โดยมีความคิดว่าการปฏิบัติงานช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์เป็นการได้บุญ มีเกียรติมีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับของสังคมจึงทำให้เกิดความรักและภูมิใจในวิชาชีพ การมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ทำให้พยาบาลมีความคิดที่จะคงอยู่ในงานมีข้อเสนอแนะด้านการบริหารจัดการ เช่น การรับฟังความคิดเห็น ความยุติธรรม ค่าตอบแทน สวัสดิการ และการบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภาระงาน ข้อมูลดังกล่าว ยังเป็นจุดอ่อนที่ผู้บริหารการพยาบาลสามารถนำมาใช้เป็น

ข้อมูลในการวิเคราะห์องค์กร เพื่อวางแผน และธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่ในงานและวิชาชีพพยาบาลต่อไป

สรุปได้ว่า องค์กรที่สามารถดึงดูดให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานได้ ผู้บริหารทุกระดับจะต้องบริหารจัดการองค์กรให้เป็นองค์กรที่น่าอยู่ มีวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างสรรค์ให้ความร่วมมือ บุคลากรไว้วางใจผู้บริหาร สร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ระบบงานขององค์กรมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการที่มีเป้าหมายชัดเจน สนับสนุนให้มีความก้าวหน้า มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้ตลอดไป บริหารอัตรากำลังให้เพียงพอ และเหมาะสมกับภาระงาน สร้างความสมดุลในการมอบหมายงานและการผลักดันให้เกิดผลงานที่ดีที่สุดต่อองค์กรให้สอดคล้องเหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากรเพื่อไม่ให้เกิดความเครียดและเหนื่อยล้า บริหารจัดการให้มีสิทธิเท่าเทียมกันระหว่างข้าราชการ และพนักงานของรัฐ เพื่อธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพ ให้คงอยู่ในงานตลอดไป

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงาน เพื่อธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในงาน โดยกำหนดนโยบายและสนับสนุนกลยุทธ์ที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์กร ดังนี้

3.1.1 จัดอบรมพยาบาลจบใหม่ ให้เรียนรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งความเป็นมา ประวัติศาสตร์ที่น่าจดจำและภาคภูมิใจ ขององค์กรเพื่อให้เห็นคุณค่าและเกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งความรู้เฉพาะด้านที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานจริงเพื่อให้เกิดความมั่นใจและสามารถดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยได้อย่างปลอดภัย

3.1.2 จัดอบรมพยาบาลกลุ่มอายุมาก ให้มีความรู้ ความเข้าใจในธรรมชาติของคน ที่มี Generation ที่แตกต่างกัน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารคนและปรับตัวอยู่ร่วมกัน ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร

3.1.3 กำหนดนโยบายและเพิ่มกลยุทธ์ การสร้างสมดุลระหว่างผลงานที่มีคุณภาพ เป็นเลิศกับความสุขในการทำงานของบุคลากร

3.1.4 นำการบริหารแนวใหม่มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับบุคคลในแต่ละ Generation

3.1.5 สนับสนุนส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการองค์การ ให้เป็นองค์การที่น่าอยู่ มีวัฒนธรรมองค์การที่สร้างสรรค์ให้ความร่วมมือ มีระบบงานที่ดี ส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานของบุคลากร ให้โอกาสบุคลากรใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มศักยภาพ บุคลากรมีความไว้วางใจผู้บริหาร ผู้ร่วมงานสร้างเสริมความสามัคคีในหน่วยงาน การทำงานดูแลกันแบบพี่น้องทั้งเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมวิชาชีพ

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ศึกษาวิจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเชิงคุณภาพหรือ Focus group เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติม และให้ผู้ปฏิบัติเป็นผู้ให้ข้อมูลและเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมปัจจัยในการคงอยู่ในงานเพื่อสร้างความมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์การ

3.2.2 ศึกษาวิจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในงานการพยาบาลอื่น ๆ ซึ่งมีบริบทที่แตกต่างกันไป เพื่อสะท้อนให้เห็นภาพรวมขององค์การทั้งหมด

3.2.3 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ เครื่องมือในการวัดการคงอยู่ในงาน เป็นลักษณะการตอบ ใช่-ไม่ใช่ เท่านั้น จึงควรจะมีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดการคงอยู่ในงาน ให้มีเกณฑ์การตัดสินใจที่มีรายละเอียดมากขึ้น





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤษฎา แสงวงดี เดือนเพ็ญ ชีรวรรณวิวัฒน์ วิจิต หล่อจิรชุมภ์กุล และจิราวัลย์ จิตรถเวช (2552) ตารางชี้การทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย วารสารประชากร , 1,1 (กันยายน) หน้า 73-93
- ชนิดดา เหมือนแก้ว (2547) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร: ไทยภูมิพับลิชชิง
- ชุดิกาญจน์ เปาทุย (2553) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล : กรณีศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศ คัทนangk์ นาคสวัสดิ์ ชูชื่น ชีวพูนผล และวรรณิ สัตยวิวัฒน์ (2553) ความเครียด ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด และการจัดการกับความเครียดในพยาบาล วารสารวิทยาศาสตร์การพยาบาล 28,1 (มกราคม - มีนาคม) หน้า 67-75
- นงนุช วงษ์สุวรรณ (2550) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร จามจุรีโปรดักส์
- เนตรสวรรค์ จินตนาวลี (2553) ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา ชุมชนมหาวิทยาลัยศิลปากร
- นุศรา ทองรอด. บริหารคน Generation Y , 8 กันยายน 2557. [http://www.stou.ac.th/study/sumrit/11-54\(500\)/page2-11-54\(500\).html](http://www.stou.ac.th/study/sumrit/11-54(500)/page2-11-54(500).html)
- บงกชพร ตั้งฉัตรชัย บุญทิพย์ สิริธรงค์ศรี สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุล และวิไลพร รังควัต (2554) ปัจจัยที่ผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข วารสารสภาการพยาบาล 26, 4 (ตุลาคม – ธันวาคม) หน้า 43-54
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2545) ระเบียบวิธีวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- _____. (2550) ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21 พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- บุญชม ศรีสะอาด (2545) การวิจัยเบื้องต้นพิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพมหานคร สุวีริยาสาส์น
- บริษัทพีดับบลิวซี (2556) วิจัยคน “เจนนาย” ในองค์กรพุ่งปี 2559 เน้นธุรกิจปรับกลยุทธ์คนรุ่นใหม่-เก่า ด้านปัญหาสมองไหล, 6 มิถุนายน 2556 <http://bitity/14iPiqI>

- ประชิด ศราชนันท์ วราพร หาญคณะเศรษฐี และจารุพันธ์ ศรีจันทร์ดี (2552) สาระสำคัญที่ดึงดูดใจให้พยาบาลคงปฏิบัติงานอยู่ในไอ ซี ยู องค์กรพยาบาลที่ดี...มีดีไซด์โครงการประชุมวิชาการ ประจำปี 2552 ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร พิมพ์ดี
- ภัศรา จารุสุลินธ์ (2542) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร
- มาริษา สมบัติบุรณ์ (2546) การศึกษาอุบัติการณ์และสาเหตุการลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง *วารสารพยาบาลศาสตร์* 21, 2 หน้า 34-45
- รัชฎา อธิสนธิสกุล และอ้อยอุมารุ่งเรือง (2548) วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- เรมवल นันท์ศุภวัฒน์ วิภาดา คุณาวิฑิตกุล ผ่องศรี เกียรติเลิศสนภา กุลวดี อภิชาติบุตร และวิจิตร ศรีสุพรรณ (2551) การผลิตกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ของสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย *วารสารสภาการพยาบาล* 23,4 (ตุลาคม-ธันวาคม) หน้า 41-55
- วรรณภา ประไพพานิช สุปาณี เสนาดิษฐ์ และยุวดี ภาษา (2549) การคงอยู่ของพยาบาลในสถานบริการสุขภาพของรัฐ ในวิกฤตการขาดแคลนพยาบาล: การประชุมวิชาการ ,วันที่ 3-5 ตุลาคม 2550 สมาคมศิษย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครุเทพ สำนักพยาบาลและกลุ่มภารกิจบริกาวิชาการ โรงพยาบาลราชวิถี
- วัลลภา บุญรอด และคณะ (2554) คุณภาพชีวิตการทำงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดชมรมพยาบาลสี่เหล่า *วารสารพยาบาลทหารบก* 12 ,3 (มิถุนายน) หน้า 75-83
- วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษดา แสงวดี (2555) ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย *วารสารสภาพยาบาล* 27, 1 (มกราคม – มีนาคม) หน้า 5-12
- วิไล กุศลวิศิษฐ์กุล (2549) การสุ่มตัวอย่างและการหาขนาดตัวอย่าง ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวิจัยทางการพยาบาลสารสนเทศและสถิติ* หน่วยที่ 5 หน้า 4-98 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- ศิริชัย พงษ์วิชัย (2551) การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลกรณ์มหาวิทยาลัย

- สุธิดา โต้พันธานนท์ และกัญญาดา ประจุกสิลาป (2550) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐวารสาร *สภาการพยาบาล* 22, 4 (ตุลาคม - ธันวาคม) หน้า 101-113
- สุมิตรา จิระวุฒินันท์ กิตติชัย อัครวิมุต เกษมสานต์ โชติชาครพันธุ์ และปิยะนันท์ ทองน้อยเลิศชัย (2553) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อวิชาชีพกับความตั้งใจออกจากวิชาชีพพยาบาล *Srinagarind Medical Journal*, 25, 1 (มกราคม - มีนาคม) หน้า 31-36
- สุริย์ ท้าวคำลือและพนิดา ดามาพงศ์ (2550) ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร* 1, 1(มกราคม – มิถุนายน) หน้า 92-105
- เสกสรรค์ สนวา (2554) การพัฒนาบุคลากรแนวใหม่ : ผลลัพธ์ที่มีต่อองค์กร, 8 กันยายน 2557.
[www.stou.ac.th/study/sumrit/4-55\(500\)page1-4-55\(500\).html](http://www.stou.ac.th/study/sumrit/4-55(500)page1-4-55(500).html)
- แสงทอง ประสูวรรณ์ (2541) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อัญญา พันธุนาดวิริยกุล (2546) ผลของการรับรู้การทำสัญญาใจต่อความผูกใจมั่นต่อองค์กรและแนวโน้มการลาออก วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อรุณรัตน์ คันทา เดช เกตุหน้า กฤษดา แสงวงดี และดวงทิพย์ ชีระวิทย์ (2556) การย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย *วารสารสภาการพยาบาล* 28,3 (กรกฎาคม-กันยายน) หน้า 19-31
- อุไรรัตน์ สุบรรณวิลาศ (2551) การลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลศึกษากรณีโรงพยาบาลศิริราช วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการสาธารณสุข มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Alonazi, NA. Omar, MA. (2013) Factors affecting the retention of nurses. A survival analysis. *Saudi Medical Journal* 34, 3 (March) : 288-94.
- Chan ,ZC. Tam,W. Lung, MK. Wong, W. Chau, C.(2013). On nurses moving from public to private hospitals in Hong Kong. *journal of Clinical Nursing*, 22, 9-10 (May) : 1382-90.
- Colosi,M.L. (2002).Rules of engagement for the nursing shortage : More RNs on staff leads to lower hospital costs . *Journal of Nursing Administration* 4, 3 (September) : 50-54.

- Flinkman, M., Bouret, U. and Salantera, S. (2013). Young Registered Nurses' Intention to Leave the Profession and Professional Turnover in Early Career : A Qualitative Case Study . *ISRN Nursing*, 2013(2013) : 1-12.
- Heede, K., Florquin, M., Bruyneel, L., Aiken, L., Diya, L., Lesaffre, E. and Sermeus, W. Effective. (2013). Effective strategies for nurse retention in acute hospitals: a mixed method study. *International Journal of Nursing Studies* 50, 2 (February) : 185-94.
- Kooker, M. and Kamikawa. (2010). Successful strategies to improve RN retention and patient outcomes in a large medical centre in Hawaii. *Journal of Clinical Nursing* 20, 1-2 (January) : 34-39.
- Mathis, R.L. and Jackson, J.H. (2004). *Human resource management*. 10 th ed. Ohio: South western.
- Parsons M. and Stonestreet J. (2004). Staff nurse retention. *Nurs Leadersh Forum Spring*; 8(3), 107-13.
- Salminen, H. (2012). Turning the tide: registered nurses' job withdrawal intentions in a Finnish university hospital, *SA Journal of Human Resource Management* 10, 2 (February) : 1-11.
- Thompson, M.D. (2005). Organizational climate perception and job elements satisfaction: A multi-frame application in a higher educational setting. Retrieved March 15, 2009 from URL: <http://www.organizationalclimateperceptro.html>.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาคผนวก ก

เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ต.บางพูด 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..... 91

ชื่อโครงการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และ
ศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งใน
กรุงเทพมหานคร

เลขที่โครงการ/รหัส ID 2545100584

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย นางสาวสุมาลี อยู่ผ่อง

ที่ทำงาน งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ ฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลศิริราช กรุงเทพมหานคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยดังกล่าว ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ลงนาม
(อาจารย์ ดร. ชื่นจิตร์ โพธิ์ศัพท์สุข)

กรรมการและเลขานุการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธิพิทักษ์ผล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่รับรอง..... 31 กรกฎาคม 2566



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
เอกสารรับรองโครงการวิจัย

หมายเลข Si 738/2013

ชื่อโครงการภาษาไทย : ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ และ ศัลยศาสตร์
ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

รหัสโครงการ : 668/2556(EC1)

หัวหน้าโครงการ / หน่วยงานที่สังกัด : นางสาวสุมาลี อยู่ห้อง / มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สถานที่ทำวิจัย : คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

เอกสารที่รับรอง :

1. แบบขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
2. โครงร่างการวิจัย
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย / อาสาสมัคร
4. หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย
5. แบบสอบถาม
6. ประวัติผู้วิจัย

วันที่รับรอง : 19 ธันวาคม 2556

วันหมดอายุ : 18 ธันวาคม 2557

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ดำเนินการให้การรับรอง
โครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS
Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP).

ลงนาม 8, 18 - 9 ส.ค. 2557
(ศาสตราจารย์ แพทย์หญิงจิราพรทิพย์ สูงสว่าง) วันที่
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

ลงนาม 10 ส.ค. 2557
(ศาสตราจารย์คลินิก นายแพทย์อุดม คชินทร) วันที่
คณบดี คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

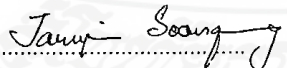
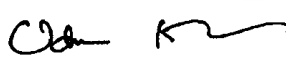
Page 1 of 2

2 PRANNOK Rd. BANGKOKNOI
BANGKOK 10700



Tel. +66 2419 2667-72
Fax. +66 2411 0162

Siriraj Institutional Review Board
Certificate of Approval

COA no. <u>Si 738/2013</u>	
Protocol Title	: Factors Affecting Job Retention of Professional Nurses at Surgical and Orthopedics Nursing Division , a Governmental University Hospital, Bangkok
Protocol number	: 668/2556(EC1)
Principal Investigator/Affiliation	: Miss Sumalee yupong / Sukhothai Thammathirat Open University
Research site	: Faculty of Medicine Siriraj Hospital
Approval includes :	
	1. SIRB submission form
	2. Proposal
	3. Participant Information Sheet
	4. Informed Consent Form
	5. Questionnaire
	6. Principle Investigator's curriculum vitae
Approval date	: December 19, 2013
Expired date	: December 18, 2014
<p>This is to certify that Siriraj Institutional Review Board is in full Compliance with international guidelines for human research protection such as the Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP).</p>	
 (Prof. Jarupim Soongswang, M.D.) Chairperson 3 JAN 2014 date
 (Clin. Prof. Udom Kachintom, M.D.) Dean of Faculty of Medicine Siriraj Hospital 10 JAN 2014 date

Page 1 of 2

2 WANGLANG Rd. BANGKOKNOI
BANGKOK 10700



Tel. +66 2419 2667-72
Fax. +66 2411 0162

Approval of Amendment
Siriraj Institutional Review Board

This document is a record of review and approval/ acceptance of a study protocol.

Protocol Title : Factors Affecting Job Retention of Professional Nurses at Surgical and Orthopedics Nursing Division , a Governmental University Hospital, Bangkok

Principal Investigator : Miss Sumalee yupong

SIRB Protocol No. : 668/2556(EC1)

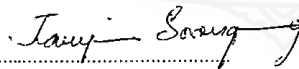
Type of document : **Protocol Amendment**

- 1) SIRB submission form Amendment 1, dated 3 Feb 2014
 - Change Protocol Title from Factors Affecting Job Retention of Professional Nurses at Surgical and Orthopedics Nursing Division, a Governmental University Hospital, Bangkok (ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร) to Factors Affecting Job Retention of Surgical Professional Nurses, a University Hospital, Bangkok (ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร)
- 2) Participant Information Sheet Amendment 1, dated 3 Feb 2014
- 3) Informed Consent Form Amendment 1, dated 3 Feb 2014
- 4) Questionnaire Amendment 1, dated 3 Feb 2014

Date of Meeting : February 4, 2014

Date of Approval : February 4, 2014

This is to certify that Siriraj Institutional Review Board is in full Compliance with International Guidelines for Human Research Protection such as the Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP).



(Prof. Jarupim Soongswang, M.D.)

Chairperson

17 FEB 2014

date



ภาคผนวก ข

เอกสารขอความร่วมมือในการวิจัย

ที่ ศธ 0522.26/10๑๕



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๓1 กรกฎาคม 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน คณะบดีคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

ด้วยนางสาวสุมาลี อยู่ฝ่อง นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.” (Factors Affecting Job Retention of Professional Nurses at Surgical Nursing Division, a Governmental University Hospital, Bangkok) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. บุญทิพย์ สิริธังศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งการศึกษานี้ นักศึกษาจะเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในงานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ด้วยใช้วิธีการตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย และระยะที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ที่งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จึงขอส่งโครงการนี้เพื่อขอการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน โดยได้แนบเอกสารประกอบมาดังนี้

- | | |
|--|-------|
| 1. ประวัติส่วนตัว/ผลงานของอาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษา (Curriculum vitae) | 4 ชุด |
| 2. แบบเสนอโครงการวิจัย (SIRB Submission form) ภาษาไทย | 4 ชุด |
| 3. โครงการวิจัยฉบับภาษาไทย (Thai version protocol) | 4 ชุด |
| 4. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย (Participant information sheet) | 4 ชุด |
| 5. หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Informed consent form) | 4 ชุด |
| 6. แบบสอบถาม (Questionnaire) | 4 ชุด |
| 7. แบบ expedited/exemption review | 4 ชุด |
| 8. แผ่น CD บรรจุข้อมูลเอกสารข้อ 1-7 | 1 ชุด |
| 9. เอกสารรับรองการสอบโครงร่างการศึกษาค้นคว้าอิสระ | 1 ชุด |
| 10. เอกสารขอยกเว้นค่าธรรมเนียมของโครงการวิจัย | 4 ชุด |

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ลงชื่อ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

ชื่อนักศึกษา นางสาวสุมาลี อยู่ฝ่อง 081-9137765

สำเนาเรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช

ที่ ศธ 0522.26/1๐๓๕



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
11120

๕๖ กรกฎาคม 2556

เรื่อง ขออนุมัติให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศิริราช

ด้วย นางสาวสุมาลี อยู่ผ่อง รหัสประจำตัว 2545100584 นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังดำเนินการศึกษา
ค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และ
ศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” (Factors Affecting
Job Retention of Professional Nurses at Surgical Nursing Division, a Governmental University Hospital,
Bangkok) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. บุญทิพย์ สิริรังศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา
ค้นคว้าอิสระ โดยใช้แบบสอบถามพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในงานการพยาบาลศัลยศาสตร์
และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ
วัน เวลา ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา
ค้นคว้าอิสระด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทร. 0-2504-8036-7, 0-25032620
โทรสาร 0-2504-8096

ที่ ศธ 0522.26/ 1071



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

31 กรกฎาคม 2556

เรื่อง ขี้แจงเรื่องไปรับรองการสอบโครงร่างการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน คณะบดีคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
สิ่งที่ส่งมาด้วย คำสั่งคำสั่งสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ 18/2556
ลงวันที่ 12 มีนาคม 2556

ด้วยนางสาวสุมาลี อยู่ม่วง นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (Factors Affecting Job Retention of Professional Nurses at Surgical Nursing Division, a Governmental University Hospital, Bangkok)” โดย มีรองศาสตราจารย์ ดร.บุญทิพย์ สิริรังศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ในการนี้นักศึกษาได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ตามคำสั่งที่ 18/2556 ลงวันที่ 12 มีนาคม 2556

เนื่องด้วยหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีข้อแตกต่างจากมหาวิทยาลัยอื่น คือยังไม่มีการสอบโครงร่างวิทยานิพนธ์หรือการศึกษาค้นคว้าอิสระ นักศึกษาจึงไม่สามารถแสดงหนังสือรับรองการสอบโครงร่างได้ แต่สามารถแสดงโครงร่างการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ให้ นางสาวสุมาลี อยู่ม่วง ดำเนินการวิจัยดังกล่าว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทร. 0-2504-8036-7
โทรสาร : 0-2503-2620
สำเนาเรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
โทรศัพท์นักศึกษา 081-9137765 (นางสาวสุมาลี อยู่ม่วง)



ที่ ศธ 0522.26/1044

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

31 กรกฎาคม 2556

เรื่อง ขอยกเว้นค่าธรรมเนียมของโครงการวิจัยที่ขอรับการรับรองจกคณะกรรมการจริยธรรม
การวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

เรียน ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ข้าพเจ้า นางสาวสุมาลี อยู่ผ่อง สังกัด ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช และเป็นนักศึกษาหลักสูตร
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
มีความประสงค์ขอยกเว้นค่าธรรมเนียมของโครงการวิจัยที่ขอรับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล สำหรับโครงการวิจัย ชื่อ “ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ
งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง
ในกรุงเทพมหานคร” (Factors Affecting Job Retention of Professional Nurses at Surgical Nursing Division,
a Governmental University Hospital, Bangkok) เนื่องจากโครงการวิจัยเป็นการศึกษาค้นคว้าอิสระและไม่ได้ขอแหล่ง
ทุนสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งใด

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณา

(นางสาวสุมาลี อยู่ผ่อง)

เรียน รองคณบดีฝ่ายวิจัย คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
เพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



ภาคผนวก ก

เอกสารอนุญาตใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๒๖/ท/๒๗

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒ มิถุนายน ๒๕๕๖

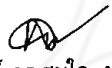
เรื่อง ขออนุญาตใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยของนักศึกษา

เรียน นางสาวบงกชพร ตั้งฉัตรชัย

ด้วยนางสาวสุมาลี อยู่ผ่อง นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญทิพย์ สิริธรงค์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา มีความประสงค์ขออนุญาตใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” ของ นางสาวบงกชพร ตั้งฉัตรชัย เนื่องจากมีเนื้อหาครอบคลุมเหมาะสม ตรงกับสภาพปัญหาการคงอยู่ในงานของวิชาชีพการพยาบาลในปัจจุบันและเพื่อนำมาปรับใช้เก็บข้อมูลการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทร ๐-๒๕๐๔-๘๐๙๖
โทรสาร ๐-๒๕๐๓-๒๖๒๐

ภาคผนวก ง
เครื่องมือการวิจัย



แบบสอบถามเลขที่.....

ID

แบบสอบถาม

เรื่อง บัณฑิตที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในงานการพยาบาลศาสตร์และ
 ศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกตอบแบบสอบถาม คือ พยาบาลวิชาชีพในงานการพยาบาลศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไป

2. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและปัจจัยด้านบุคคล จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในงานการพยาบาลศาสตร์ฯ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้กรอบแนวคิดปัจจัยด้านองค์การของ มาทิสและแจ็กสัน (Mathis and Jackson 2006) มีข้อคำถามทั้งหมด 54 ข้อ ครอบคลุมปัจจัยด้านองค์การ ดังนี้

- | | |
|--|--------------|
| 1. คุณลักษณะขององค์การ | จำนวน 15 ข้อ |
| 2. ลักษณะงานและการทำงาน | จำนวน 10 ข้อ |
| 3. ความก้าวหน้าในอาชีพ | จำนวน 7 ข้อ |
| 4. การให้รางวัล | จำนวน 9 ข้อ |
| 5. สัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน | จำนวน 1 ข้อ |
| 6. เรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยด้านต่างๆ | จำนวน 12 ข้อ |

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในงานการพยาบาลศาสตร์ฯ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

3. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอนโดยละเอียดก่อนตอบ และกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามระดับความคิดเห็นที่เป็นจริง เพื่อให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้องตามความเป็นจริง และเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานการพยาบาลศาสตร์ต่อไป

ข้อ ที่	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	ผู้วิจัย
2	ครอบครัว เช่น บิดา มารดา สามี และบุตร ได้รับความรักษาอยู่ในองค์กรนี้ ซึ่งท่านมีภาระที่ต้องดูแล						Pers 2
3	สุขภาพของท่านยังแข็งแรง ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน						สุขภาพ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านองค์การ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงานมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือซึ่งท่านคิดว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด

มาก หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก

ปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง

น้อย หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	ผู้วิจัย
	1. ด้านคุณลักษณะขององค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมและค่านิยม การบริหารจัดการ และความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้ท่านปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้						Organize
1	1.1 วัฒนธรรมและค่านิยม การมีระบบงานที่ดี บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน						Culture 1
2	บุคลากรมีความสามัคคี ให้ความร่วมมือที่ดี						Culture 2
3	ท่านจะอยู่ในองค์กรต่อไปนี้แม้ว่าองค์กรมีภาระงานมากหรือประสบปัญหาวิกฤติ						Culture 3
4	การที่บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน						Culture 4
5	การบริหารงานที่ให้ความยืดหยุ่นแก่ผู้ปฏิบัติงาน ตามสถานการณ์						Culture 5
6	การบริหารงานที่มีการธำรงรักษาค่านิยมคุณภาพไว้ในองค์กร						Culture 6
7	องค์กรนี้มีสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี						Culture 7
8	1.2 การบริหารจัดการ การบริหารองค์การ ให้ความสำคัญเจริญก้าวหน้า มีชื่อเสียงสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้						Manage8
9	ผู้บริหารในองค์กรมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายในการทำงานชัดเจน						Manage9
10	การมีแนวทางปฏิบัติชัดเจนในการบริหารค่าตอบแทน						Manage10
11	การมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่						Manage11

ข้อ ที่	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	ผู้วิจัย
26	3. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพได้แก่ การพัฒนา การฝึกอบรม ระบบที่เลี้ยง และการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นปัจจัยที่ทำให้ท่านปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ 3.1 การพัฒนา การฝึกอบรม ระบบที่เลี้ยง องค์การจัดหรือส่งเสริมให้บุคลากร ได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะ						Opportun Train 26
27	ท่านทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป เพราะท่านสามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานในองค์กร ได้อย่างเต็มศักยภาพ						Train 27
28	องค์การจัดให้มีการปฐมนิเทศ ฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใหม่มั่นใจในการทำงาน						Train 28
29	องค์การจัดให้มีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแก่บุคคลที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ						Train 29
30	องค์การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเครือข่ายอาชีพทั้งภายในและภายนอกองค์กร						Train 30
31	3.2 การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ องค์การจัดกำหนดแนวทางความก้าวหน้าแก่บุคคลที่เด่นชัด เป็นทางการ						Career 31
32	การมีพี่เลี้ยงที่สามารถรับคำปรึกษาสอนงานช่วยส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงาน						Career 32
33	4. ด้านการให้รางวัล ได้แก่ การแข่งขันเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ผลงานและค่าตอบแทน การให้การยอมรับ และด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้ท่านปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ 4.1 การแข่งขันเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ (เงินค่าเวร ค่าล่วงเวลา)						Reward Compet34
34	การได้รับค่าตอบแทนเพียงพอกับรายจ่ายในเศรษฐกิจยุคปัจจุบัน						Compet35
35	การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ สอดคล้องกับความต้องการ						Compet36
36	ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์การจัดให้บุคลากรสามารถเทียบเคียงกับองค์กรอื่นได้						Compet37
37	4.2 ผลงานและค่าตอบแทน การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน						Perfor38

ข้อ ที่	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	ผู้วิจัย
38	การได้รับเงินล่วงหน้า/เงินแวกที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน						Perfor39
39	การประเมินผลงานขององค์กรเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดด้วยความยุติธรรม						Perfor40
40	4.3 การให้การยอมรับ องค์กรยกย่อง ชมเชยบุคลากรดีเด่นให้ทราบทั่วกัน อย่างเปิดเผย						Recog 41
41	องค์กรให้การยอมรับและธำรงรักษาบุคลากรที่มี คุณภาพไว้ในองค์กร						Recog 42
42	5. ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดี ช่วยเหลือ และคอยให้ คำแนะนำที่ดีต่อกันในการทำงาน						Relate Relation

คำชี้แจง โปรดพิจารณาและจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยซึ่งท่านคิดว่ามีผลต่อการคงอยู่ในงาน 5 อันดับแรก โดยเติมเลข 1 - 5 ในช่อง ตามลำดับความสำคัญหลังข้อความซึ่งท่านคิดว่ามีผลต่อการคงอยู่ในงานมากที่สุดตามลำดับ

ลำดับที่	ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน	ลำดับความสำคัญ	สำหรับผู้วิจัย
1	วัฒนธรรมและค่านิยม		
2	การบริหารจัดการ		
3	ความมั่นคงในงาน		
4	การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน		
5	ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน		
6	ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว		
7	การพัฒนา การฝึกอบรม ระบบพี่เลี้ยง		
8	การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ		
9	การแข่งขันเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์		
10	ผลงานและค่าตอบแทน		
11	การให้การยอมรับ		
12	ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน		

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการคงอยู่ในงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความการคงอยู่ในงาน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือในช่องคำตอบว่า ใช่ หรือ ไม่ใช่ ซึ่งท่านคิดว่าตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่	สำหรับ ผู้วิจัย
1.	ท่านคาดหวังว่าจะทำงานเป็นพยาบาลในงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ฯตลอดไป			Ret 1
<p>ท่านมีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงาน ที่นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วอื่น ๆ (โปรดระบุ)</p> <p>.....</p> <p>.....</p>				
<p>ท่านมีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน ที่นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วอื่น ๆ (โปรดระบุ)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>				





ภาคผนวก จ

ตารางจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตารางจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละช่วงเวลาการปฏิบัติงานของแต่ละหอผู้ป่วย

หอผู้ป่วย	กลุ่ม 1-2 ปี		กลุ่ม 3-5 ปี		กลุ่ม 6-10 ปี		กลุ่ม >10 ปี		รวม
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	
1	9	5	2	1	2	1	5	3	10
2	5	3	3	1	4	2	6	3	9
3	2	1	4	2	1	0	8	4	7
4	8	4	1	1	2	2	6	3	10
5	3	2	4	2	3	2	4	2	8
6	8	4	2	1	2	1	3	2	8
7	5	3	1	1	1	1	6	3	8
8	4	2	1	1	0	0	7	4	7
9	5	3	0	0	2	1	8	4	8
10	5	3	3	1	2	1	5	3	8
11	3	2	4	2	1	1	6	3	8
12	2	1	4	2	3	2	3	2	7
13	2	1	2	1	3	2	6	3	7
14	3	1	6	3	5	2	8	4	10
15	4	2	2	1	4	2	6	3	8
16	1	1	1	1	1	1	11	6	9
17	11	6	4	2	14	7	18	9	26
18	4	2	1	1	7	4	17	9	16
19	2	1	3	1	5	2	16	8	12
20	4	2	4	2	6	3	13	7	14
21	4	2	4	2	2	1	13	7	12
22	3	2	3	2	2	1	9	6	11
23	4	2	0	0	5	2	6	3	7
24	6	3	6	3	1	1	13	7	14
25	1	1	2	1	1	1	8	4	7
26	5	2	2	1	5	2	6	3	8
27	4	2	1	1	2	1	8	4	8
รวม	117	63	70	37	86	46	225	120	266



ภาคผนวก จ

การกำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรต่างๆ

การกำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรต่างๆ ดังนี้

X_1	หมายถึง อายุ
X_2	หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
X_3	หมายถึง ภาวะสุขภาพ
X_4	หมายถึง รายได้
X_5	หมายถึง ภูมิลำเนา
X_6	หมายถึง ภาระครอบครัว
X_7	หมายถึง ปัจจัยด้านองค์กร
X_8	หมายถึง คุณลักษณะขององค์กร
X_9	หมายถึง ลักษณะงานและการทำงาน
X_{10}	หมายถึง ความก้าวหน้าในอาชีพ
X_{11}	หมายถึง ด้านการให้รางวัล
X_{12}	หมายถึง สัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน

การกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\hat{Y}	หมายถึง คะแนนการคงอยู่ในงาน ในรูปคะแนนดิบ
A	หมายถึง ค่าคงที่ของสมการ ในรูปคะแนนดิบ
b_0, b_1	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย
M	หมายถึง ค่าเฉลี่ย
B	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการประมาณค่า
Wald	หมายถึง ค่าสถิติใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยโลจิสติก
R^2	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
X^2	หมายถึง ค่าสถิติใช้ทดสอบความเหมาะสมของสมการที่สร้างขึ้น
Odds ratio	หมายถึง ค่าอัตราส่วนออดส์ หมายถึงผู้ที่สัมผัส
ปัจจัยมีความ	เสี่ยงจะเกิดเหตุการณ์มี ขนาด
อิทธิพลเป็นก่เท่าของผู้	ไม่สัมผัส

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวสุมาลี อยู่ผ่อง
วัน เดือน ปีเกิด	5 มิถุนายน 2501
สถานที่เกิด	เขตพญาไท จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	พยาบาลศาสตรบัณฑิต (พย.บ.) มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2524
สถานที่ทำงาน	งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ผู้ตรวจการพยาบาล

