

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพผู้สูงอายุ
โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นายศักดิ์กฤษณ์ ประสิทธิ์สุภการ

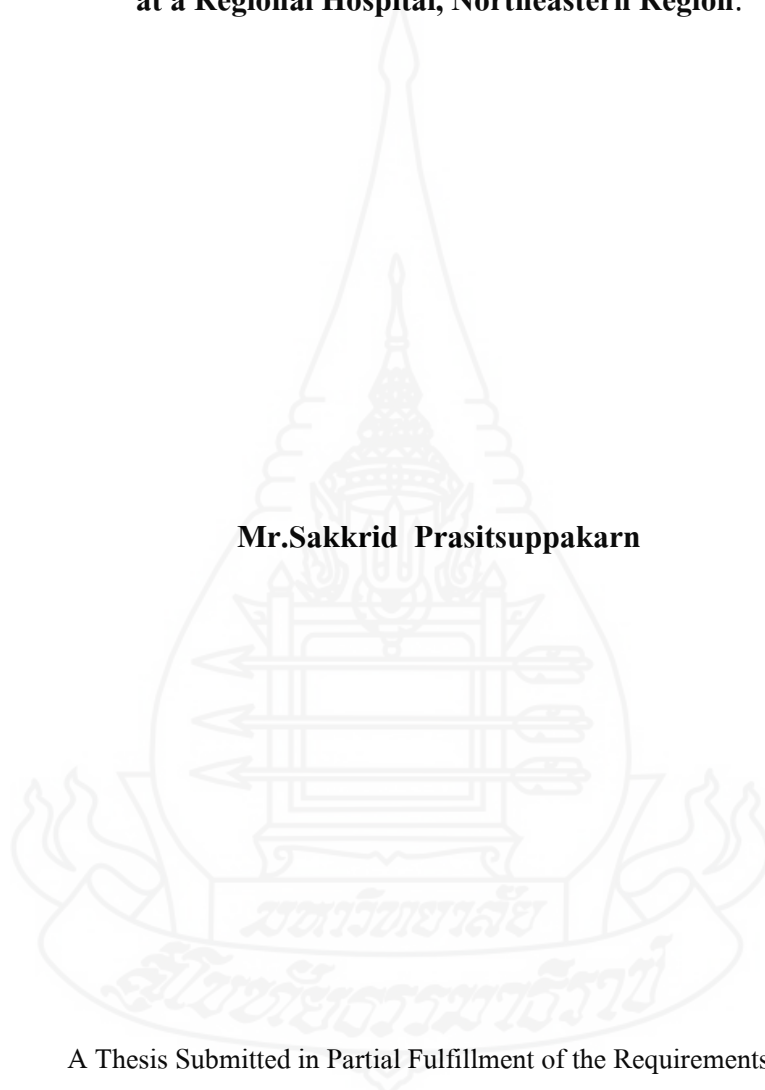


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2558

**Factors Relating to Job Retention of Generation Y Professional Nurses
at a Regional Hospital, Northeastern Region.**

Mr.Sakkrid Prasitsuppakarn



A Thesis 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

2015

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย
โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ชื่อและนามสกุล นายศักดิ์กฤษณ์ ประสิทธิ์สุกการ

แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล

สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารี ชิวเกษมสุข
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีขั้ววรรณ อ่วมตานี

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2559

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

พ.อ.หญิง ดร. สหิณี น.....

ประธานกรรมการ

(อาจารย์ พันเอกหญิง ดร. สายสมร เกลยกิตติ)

อ. อารี ชิวเกษมสุข

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารี ชิวเกษมสุข)

อ. อารีขั้ววรรณ อ่วมตานี

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีขั้ววรรณ อ่วมตานี)

ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์

ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย

โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย นายศักดิ์กฤษณ์ ประสิทธิ์ศุภการ รหัสนักศึกษา 2565100308 **ปริญญา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

(การบริหารการพยาบาล) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข

(2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีวรรณ อ่วมตานี **ปีการศึกษา** 2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย (2) ปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการคงอยู่ในงานกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมาและมีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 261 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างมีระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ประเภท ได้แก่ (1) แบบสอบถามการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพมี 3 ตอน ได้แก่ (1) ข้อมูลส่วนบุคคล (2) การคงอยู่ในงาน และ (3) ปัจจัยการคงอยู่ในงานและ (2) แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการสนทนากลุ่มเครื่องมือวิจัยได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงโดยเครื่องมือวิจัยประเภทแรกตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.76 และ 0.97 ตามลำดับวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.49) 2) ปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านคุณลักษณะของนายจ้าง สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน รางวัล และการออกแบบงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.526, 0.502, 0.465$ และ 0.458) ยกเว้นโอกาสความก้าวหน้าของอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.359$)

คำสำคัญ การคงอยู่ในงาน ปัจจัยการคงอยู่ในงาน พยาบาลวิชาชีพ คนรุ่นอายุวัย

Thesis title: Factors Relating to Job Retention of Generation Y Professional Nurses at a Regional Hospital, Northeastern Region

Researcher: Mr. Sakkrud Prasitsuppakarn ; **ID:** 2565100308;

Degree: Master of Nursing Science (Nursing Administration);

Thesis advisors: (1) Dr. Aree Cheevakasemsook, Assistant Professor;

(2) Dr. Areewan Oumtanee, Assistant Professor; **Academic year:** 2015

Abstract

The purposes of this descriptive research were: (1) to investigate job retention of generation Y professional nurses at a regional hospital, (2) to study factors relating to job retention of the professional nurses, and (3) to explore relationships between factors relating to their job retention and job retention.

The sample comprised 261 generation Y professional nurses who worked at the regional hospital for at least five years. They were selected by the systematic random sampling method. Research tools consisted of 2 categories: 1) a professional nurses' job retention questionnaire which was divided into 3 parts including (1) personal data, (2) job retention, and (3) factors relating to job retention; and 2) an interview questionnaire for focus group discussion. Both tools were tested for content validity and reliability. The reliabilities of the second and the third parts of the first tool were 0.76 and 0.97 respectively. Research data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficient, and content analysis.

The results illustrated as follows. 1) The professional nurses totally rated their job retention at the moderate level ($M = 3.49$). 2) Total and subscales of factors relating to their job retention were both rated at the high level. Finally, 3) the factors relating to their job retention including characteristics of the employer, employee relationships, reward, and job design had significantly positive relationship with job retention at the moderate level ($r = 0.526, 0.502, 0.465, \text{ and } 0.458$); excepting career opportunities had significantly positive relationship at the low level ($r = 0.359$).

Keywords: Job retention, Factor relating job retention, Professional nurse, Generation Y

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความเมตตาเป็นอย่างสูงของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารี ชิวเกษมสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีวรณ อ่วมตานี อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษา แนะนำ และชี้แนะแนวทางอันเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ รวมทั้งแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ตลอดจนคอยให้กำลังใจและห่วงใยผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาที่อาจารย์มอบให้ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์พันเอกหญิง ดร.สายสมร เถลยกิตติ ที่กรุณาให้เกียรติเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รวมทั้งกรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ทำให้งานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านที่กรุณาตรวจเครื่องมือให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้และให้ประสบการณ์อันทรงคุณค่าแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษา และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ทุกท่านที่คอยให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกระหว่างศึกษา รวมทั้งขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชที่ให้โอกาสในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการ หัวหน้าพยาบาล หัวหน้าตึกผู้ป่วย และบุคลากรของโรงพยาบาลอุดรธานี ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการทดลองใช้เครื่องมือ และท่านผู้อำนวยการ หัวหน้าพยาบาล หัวหน้าตึกผู้ป่วย และบุคลากรของโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา ที่ให้ความร่วมมือในการศึกษาวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลรวมทั้งพยาบาลกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และทุกคนในครอบครัว ที่ให้การส่งเสริมสนับสนุน ห่วงใย และคอยให้กำลังใจ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และท้ายที่สุดนี้ คุณประโยชน์ที่ได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ทุกท่านที่กล่าวมาข้างต้น

ศักดิ์กฤษณ์ ประสิทธิ์ศุภการ

ตุลาคม 2559

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	12
การคงอยู่ในงาน	13
รุ่นอายุวัยและพยาบาลรุ่นอายุวัย	29
โรงพยาบาลศูนย์	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานของรุ่นอายุวัย	58
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	62
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	62
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	65
การเก็บรวบรวมข้อมูล	72
การวิเคราะห์ข้อมูล	74
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	76
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย	77

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวาย	78
ตอนที่ 3 ปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวาย	79
ตอนที่ 4 การคงอยู่ในงาน และปัจจัยการคงอยู่ในงานจากการสนทนากลุ่ม	86
ตอนที่ 5 ผลการศึกษาทั้งจากแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม	87
ตอนที่ 6 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการคงอยู่ในงานกับการคงอยู่ในงาน	90
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	92
สรุปการวิจัย	92
อภิปรายผล	99
ข้อเสนอแนะ	107
บรรณานุกรม	111
ภาคผนวก	119
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	120
ข เอกสารรับรองจริยธรรมในมนุษย์	122
ค ตัวอย่างหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ ทดลองเครื่องมือ เก็บข้อมูล	125
ง แบบสอบถามและแนวทางการสนทนากลุ่ม	130
จ แนวคำถามในการสนทนากลุ่มหลังทำ Cross tabulation	158
ฉ ข้อมูลการสนทนากลุ่ม	161
ช การคงอยู่ในงานและปัจจัยการคงอยู่ในงาน จากแบบสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม	174
ประวัติผู้วิจัย	181

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	จำนวนพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนกของ โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา 64
ตารางที่ 3.2	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการคงอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพผู้สูงอายุ 71
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพผู้สูงอายุ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ภูมิตำเนา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ ทั้งหมดต่อเดือน 77
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการคงอยู่ในงานของพยาบาล วิชาชีพผู้สูงอายุ 78
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพผู้สูงอายุ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม 79
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพผู้สูงอายุ จำแนกเป็นรายด้านและรายด้านย่อย 80
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพผู้สูงอายุ จำแนกเป็นรายด้านย่อยและรายข้อ 81
ตารางที่ 4.6	ปัจจัยการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานตามความคิดเห็น ของผู้ร่วมสนทนากลุ่ม 86
ตารางที่ 4.7	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการคงอยู่ในงานกับการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพผู้สูงอายุ ในโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา 90

ญ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 7



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประชากรทั่วโลกมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วซึ่งในปัจจุบันมีจำนวนเกือบ 7.2 พันล้านคนทั่วโลก(UN, 2015) และประชากรไทยในปัจจุบันมีจำนวนเพิ่มขึ้นถึง 65,124,716 ล้านคน (พระราชกิจจานุเบกษา: 2558) ในอนาคตโลกกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งประชากรผู้สูงอายุจะมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น ประเทศไทยมีประชากรผู้สูงอายุถึงร้อยละ10.4 ของประชากรทั้งประเทศในปี 2005 และคาดว่าจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ในช่วงปี 2024-2025 (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2557) ทำให้ผู้ป่วยป่วยด้วยโรคเรื้อรังเพิ่มมากขึ้น (WHO, 2015) ส่งผลให้ความต้องการพยาบาลเพื่อให้บริการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรังที่มีความซับซ้อนและยุ่งยากเพิ่มมากขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่การผลิตบุคลากรทางการพยาบาลยังเป็นไปอย่างล่าช้า (กฤษฎา แสงวดี, 2551) ส่งผลทำให้การผลิตพยาบาลวิชาชีพไม่เพียงพอต่อความต้องการ ในการดูแลด้านสุขภาพ และเป็นปัญหาที่สำคัญระดับชาติ (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2550) ขณะเดียวกันนานาชาติก็ต้องเผชิญกับปัญหาการลาออกของพยาบาล ตัวอย่างเช่น ประเทศญี่ปุ่นในปี ค.ศ. 2006 พบว่าอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพสูงถึงร้อยละ 34.4 มิยูกิ (Miyuki, 2009) สอดคล้องกับการศึกษาของลาวอย-เทรมเบ้ (Lavoie-Tremblay, 2010) พบว่า ความตั้งใจของพยาบาลวิชาชีพที่จะลาออกจากงานมีถึงร้อยละ 61.5 และเช่นเดียวกับการศึกษาภายในประเทศไทยที่พบว่าระหว่างปี พ.ศ.2548 – 2553 พยาบาลมีอัตราการลาออกร้อยละ 40.84 (อรุณรัตน์ คันทา, 2556) เป็นต้น ดังนั้นสภาการพยาบาลไทยจึงกำหนดแผนยุทธศาสตร์ โดยเร่งรัดการแก้ไขปัญหาและลดผลกระทบจากการขาดแคลนกำลังคนสาขาพยาบาล และการชำระรักษาพยาบาลวิชาชีพ (แผนยุทธศาสตร์สภาการพยาบาล พ.ศ.2555-2559 สภาการพยาบาล) เพื่อให้มีบุคลากรพยาบาลให้เพียงพอต่อการให้บริการพยาบาลภายในประเทศ

การคงอยู่ในงานของพยาบาลถือเป็นเรื่องสำคัญของทุกองค์การ ที่สามารถบ่งบอกได้ถึง การประสบความสำเร็จของกลยุทธ์ในการบริหารบุคลากรที่มีประสิทธิผลมากที่สุดในการจัดการขององค์การ(Finkler, 2001) นอกเหนือจากการที่องค์การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินพันธกิจสู่ความสำเร็จ เนื่องจากสิ่งที่มีค่ามากที่สุดใ้องค์การพยาบาลก็คือบุคลากรพยาบาล

(บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2550) อย่างไรก็ตามการคงอยู่ในงานของพยาบาลนั้นจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อพยาบาลเกิดความรู้สึกมีความสุข และเกิดความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติอยู่ จึงจะทำให้พยาบาลมีความต้องการปฏิบัติงานกับองค์กรเดิมต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง (Finkler, 2001 ;Torrington, 2002 ; บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2550) นอกจากนี้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพยังขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานซึ่งมี 5 องค์ประกอบได้แก่ คุณลักษณะของนายจ้าง การออกแบบงาน โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ รางวัล และสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน (Mathis and Jackson, 2008) นอกจากนี้ปัจจัยทั้งหมดที่ได้กล่าวมาแล้ว ยังมีปัจจัยในเรื่องของรุ่นอายุที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ปัจจุบันมีการศึกษาลักษณะคนรุ่นอายุต่าง ๆ ที่มีบทบาทในการให้บริการด้านสุขภาพมากขึ้นหลายประการ พยาบาลรุ่นอายุวายซึ่งมีอายุอยู่ระหว่าง 23 - 36 ปี มีแนวโน้มมากขึ้นเรื่อย ๆ และต้องทำงานร่วมกับคนรุ่นอายุอื่น ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บริหารหรือหัวหน้างานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวาย ดังนั้นองค์กรพยาบาลจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุ (Lavoies-Tremblay, 2010 ; Jamison et.al, 2013)

ปัจจุบันบุคลากรที่มีความแตกต่างด้านรุ่นอายุ เป็นปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งขององค์กรเนื่องจากบุคลากรในแต่ละรุ่นอายุมีความแตกต่างกันทั้งความคิด ลักษณะอุปนิสัย และมุมมองที่มีความเฉพาะในแต่ละรุ่นอายุ มีผู้วิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษาถึงช่วงรุ่นอายุและความแตกต่างโดยจำแนกรุ่นอายุออกเป็นรุ่นต่าง ๆ ได้แก่ รุ่นทหารผ่านศึก (ค.ศ.1925-1945) เป็นรุ่นอายุที่มีการแบ่งชนชั้น ทำงานหนัก และมีความยึดมั่นในค่านิยมขององค์กร รุ่นเบบี้บูมเมอร์ (ค.ศ.1946-1964) มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและทุ่มเทในงาน รุ่นอายุเอ็กซ์ (ค.ศ.1965-1980) มีความพึงพาตนเองสูง ไม่สนใจใคร ชอบความสมดุลระหว่างการทำงานกับการใช้ชีวิต และต้องการความมั่นคงในชีวิต รวมทั้งรุ่นอายุวาย (ค.ศ.1980-2000) มีความมั่นใจสูง ชอบอิสระ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร ไม่ชอบอยู่ใต้บังคับบัญชาและชื่นชอบการทำงานเป็นทีม (Hendricks andCope, 2012 ; Brunetto andOther, 2012) ลักษณะที่มีความแตกต่างของรุ่นอายุนี้เองที่ส่งผลต่อองค์กรพยาบาล โดยเฉพาะปัจจุบันคนรุ่นอายุวายมีแนวโน้มที่จะก้าวเข้ามามีบทบาทในฐานะบุคลากรผู้ปฏิบัติการ และเริ่มมีบทบาทเป็นผู้บริหารในอนาคตขององค์กรพยาบาลมากขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้นการศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวายจึงเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่งของวิชาชีพ เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวายเป็นพยาบาลปฏิบัติการจำนวนมากกว่าพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุอื่น ๆ ในอนาคตอันใกล้

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับการคงอยู่ในงานคนรุ่นเจนวาย พบว่า ในต่างประเทศมีงานวิจัยที่ศึกษาถึงผลกระทบในองค์กรที่เกิดขึ้นจากความแตกต่างของรุ่นอายุโดยผลกระทบที่สำคัญและส่งผลต่อองค์กรประการหนึ่ง คือ การคงอยู่ในงาน (Miyuki, 2009)

ในปัจจุบันมีผู้ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานไว้มากมาย สามารถจำแนกเป็นด้านใหญ่ ๆ ได้แก่ ปัจจัยประการแรกคือ คุณลักษณะของนายจ้าง ประกอบด้วย วัฒนธรรม ค่านิยม และการจัดการ ตัวอย่างเช่น ผลการศึกษาของสุธิดา โดพันธ์านนท์(2550) พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรมีอิทธิพลต่อการสร้างความมั่นใจในการคงอยู่ในงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Nassar (2011) ; Di Twigg (2013) ; Koen Van den Heede (2011) พบว่า รูปแบบการจัดการที่มีแนวความคิดสร้างสรรค์ส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในงาน และผลการศึกษาของบงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2553) พบว่า คุณลักษณะขององค์กร ส่งผลกระทบต่อคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นต้น ปัจจัยประการที่สองคือ การออกแบบงาน ประกอบไปด้วย ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน การยืดหยุ่นของเวลา ความยืดหยุ่นของงาน มีข้อมูลสนับสนุนจากผลการศึกษาของ Pamela(2011) และ Isabel (2013) ที่พบว่า การสร้างความสมดุลของการใช้ชีวิตประจำวันอย่างเหมาะสมกับการทำงานจะส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน ผลการศึกษาของ วริศรา เผือกสิงห์(2554) พบว่า คุณลักษณะของงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และผลการศึกษาของ อรุณรัตน์ คันทา (2012) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ช่วยให้เกิดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ปัจจัยประการที่สาม ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ มีข้อมูลสนับสนุนจากผลการศึกษาของ Carthon (2014) ; Pam (2004) ; Lorraine (2012)พบว่า การสร้างทีมงานที่เลี้ยงเพื่อคอยให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษาในด้านการปฏิบัติงาน ช่วยส่งเสริมการคงอยู่ในงาน และจากผลการศึกษาของ Michael and Melanie (2001) ; Tourangeau (2013) พบว่า คุณภาพของการศึกษา และการสนับสนุนเพื่อการศึกษาจากองค์กรจะส่งผลต่อการตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานและปัจจัยประการที่สี่คือ รางวัล ประกอบด้วย การให้ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน และการให้การยอมรับ ตัวอย่างเช่นผลการศึกษาของ บงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2554) พบว่า ค่าตอบแทนมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และการศึกษาของ Evan (2013) พบว่า เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นต้น และปัจจัยประการที่ห้า ได้แก่ ภาวะผู้นำและสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่นผลการศึกษาของ Nassar (2011) พบว่ารูปแบบของการจัดการในองค์กรส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน และผลการศึกษาของ Allen (2012) ; Heather (2012) ; Yvonne (2013) พบว่า รูปแบบของผู้นำที่มีแนวความคิดสร้างสรรค์ในการสนับสนุน และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน และผลการศึกษาของ Claudio (2012) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อการไม่คิดลาออกและการคงอยู่ในงาน เป็นต้น จะเห็นได้ว่าการศึกษากการคงอยู่ในงานและปัจจัยที่สำคัญ 5 ด้านมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของคนรุ่นใหม่

สำหรับงานวิจัยเกี่ยวกับของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยในต่างประเทศ พบว่า บุคลากรที่อยู่ในช่วงรุ่นอายุวัยจะมีคุณลักษณะที่แตกต่างจากรุ่นอายุอื่น ๆ คือ มีความทะเยอทะยาน มีความคาดหวังสูง เป็นคนที่มีความมั่นใจในตนเอง มองโลกในแง่ดี ชอบการศึกษา และชอบความสมดุลของชีวิตและงาน ขอมุมเหตุในการทำงานแต่ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการสูญเสียเวลา (Jan, 2005; Weingarten, 2009) แต่ในขณะที่เดียวกันกลับต้องมีทีมคอยช่วยเหลือและคอยให้กำลังใจ อยู่เสมอ ซึ่งหัวหน้างานจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมในเรื่องการฝึกฝน การเรียนรู้ และการสอนงาน เพื่อช่วยให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน และลดความเครียดให้กับคนในรุ่นอายุนี้ (Rose, 2014) แต่สิ่งเหล่านี้ไม่สามารถที่จะผูกมัดคนรุ่นอายุวัยได้ จากบุคลิกภาพเหล่านี้และแนวคิดที่แตกต่าง ทำให้เกิดปัญหาและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในองค์การ และมีผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในงาน ส่งผลถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Kate, 2011 ; Yvonne, 2012) สอดคล้องกับการศึกษาของ ปริญญา เนตรหาญ (2555) พบว่า ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การระหว่างรุ่นอายุของพยาบาลวิชาชีพมีความแตกต่างกัน ฉะนั้นหัวหน้าพยาบาลต้องสร้างกลยุทธ์ซึ่งเน้นการเป็นพี่เลี้ยง การโน้มน้าวใจ เพิ่มการใช้เทคโนโลยีในหน่วยงานและจริยธรรมทางการพยาบาล (Miyuki, 2009 ; Devid, 2010 ; Katrina and Brigid, 2011; Joyce and Vicki, 2012)และทำให้เกิดการยอมรับเพิ่มขึ้น เพราะพยาบาลรุ่นอายุวัยเป็นกำลังสำคัญในระบบบริการสุขภาพในปัจจุบัน โดยเฉพาะโรงพยาบาลที่มีภาระงานมาก และยังต้องให้การรักษาโรคที่มีความซับซ้อนในระดับโรงพยาบาลศูนย์

โรงพยาบาลศูนย์เป็นสถานบริการสาธารณสุขที่มีขนาด 500 เตียงขึ้นไป และจัดเป็นศูนย์แห่งความเป็นเลิศที่ต้องให้การดูแลรักษาโรคที่มีความซับซ้อน และต้องใช้ความชำนาญเฉพาะด้าน มีการให้บริการที่มีความหลากหลายทุกสาขาการแพทย์ จึงทำให้มีผู้มารับบริการเป็นจำนวนมาก และในขณะนี้หลายแห่งกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย ตัวอย่างเช่น การลาออกของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จากผลการศึกษา พบว่าในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ.2544-2553) มีอัตราการลาออกอยู่ระหว่าง 2.11-7.62 และมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นในปี 2552 และ 2553 โดยเฉพาะในกลุ่มพยาบาลที่มีอายุราชการ 1 -5 ปี จะมีสัดส่วนการลาออกมากที่สุด(ปริศนา ใจบุญ, 2554) และข้อมูลการสูญเสียกำลังคนทางการพยาบาล ในปี 2551 ของโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา พบว่าพยาบาลอัตราจ้างชั่วคราวที่ได้ใช้ทุนครบแล้วตามสัญญาและลาออกจางานในช่วง 5 ปี (พ.ศ. 2547-2551) มีอัตราสูงถึงร้อยละ 42.86 จากจำนวนพยาบาลที่สมัครเข้าปฏิบัติงานทั้งหมด(บงกชพร ตั้งฉัตรชัย, 2553) เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการวิจัยปัญหาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับอื่น ๆ เช่น อิทธิพลของภาวะผู้นำแท้จริงมีผลต่อความตั้งใจในการลาออกจาก

งานของพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນอายุวายุ ลาสซิงเจอร์ (Laschinger, 2012) สรຸປໄດ້ວ່າการลาออกของพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນอายุวายุมีแนวโน้มสูงขึ้นเป็นปัญหาระดับชาติที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

โดยสรຸປ พยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນอายุวายุกำลังก้าวเข้ามาเป็นผู้ปฏิบัติการพยาบาลจำนวนมากขึ้นและเป็นกำลังสำคัญทางการพยาบาลของโรงพยาบาลศูนย์ แต่ปัจจุบันกำลังประสบปัญหาพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນอายุวายุมีจำนวนลดลงเรื่อย ๆ จากการลาออกและมีการคงอยู่ในงานลดลง โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นคุณลักษณะของนายจ้าง การออกแบบงาน โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ รางวัล และสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน การศึกษาถึงการคงอยู่ในงานและปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນอายุวายุ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญเพื่อนำไปใช้วิเคราะห์ เพื่อก่อให้เกิดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນอายุวายุ ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยและวรรณกรรม ยังไม่มีผู้ใดที่ศึกษาถึงการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນอายุวายุในโรงพยาบาลศูนย์ ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยในฐานะเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการคงอยู่ในงาน และปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນอายุวายุในโรงพยาบาลศูนย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลใช้ประกอบการจัดการบุคลากรให้คงอยู่ในงานในองค์กรพยาบาลยาวนานที่สุดในการพัฒนามาตรฐานและคุณภาพทางการพยาบาลต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນอายุวายุ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນอายุวายุ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการคงอยู่ในงานกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນอายุวายุ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

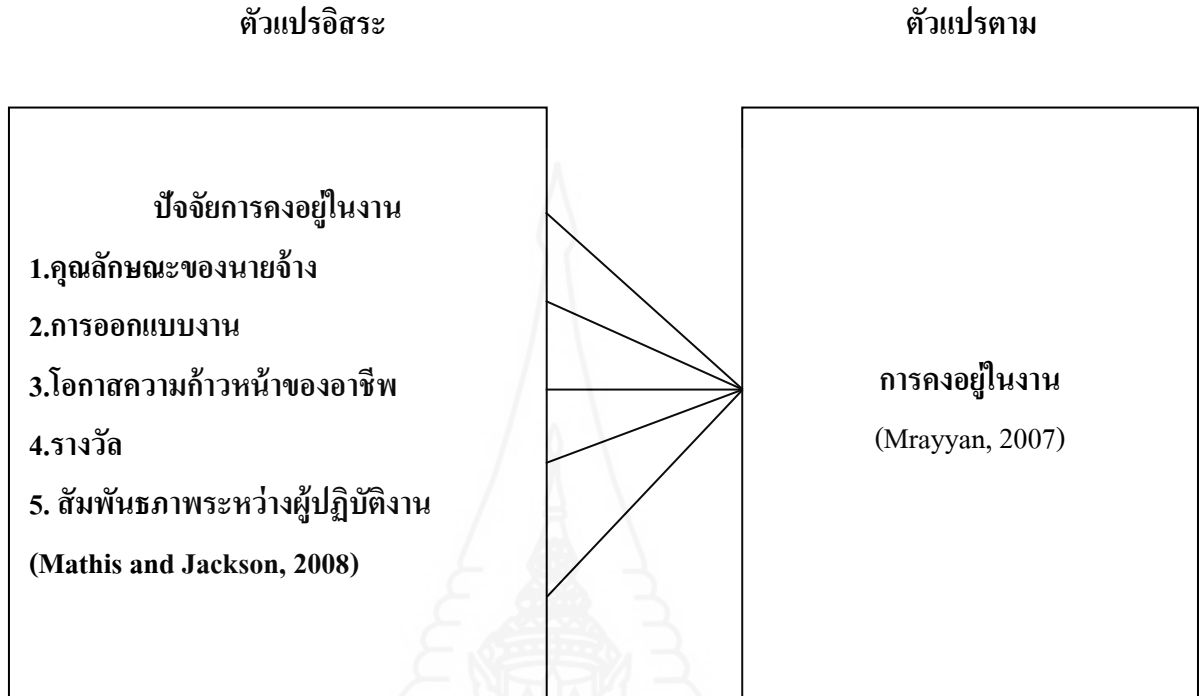
ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้นำแนวคิดการวัดการคงอยู่ในงานของเมอร์อัน (Mrayyan, 2007) เป็นการวัดความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาล ซึ่งมีการประยุกต์ใช้เครื่องมือจากการวัดระดับพฤติกรรมความยึดมั่นของแม็คเคน (The McCain Behavioral Commitment Scale : MBCS) โดยนำรูปแบบการวัดแบบสั้น (The Short Version of MBCS) มาใช้วัดการคงอยู่ในงานของ

พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย เนื่องจากมีการพัฒนาและปรับปรุงได้เหมาะสมกับบริบทของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย โดยมีรายการประเมิน 5 ข้อ ได้แก่ 1) การวางแผนที่จะทำงานในปัจจุบันอย่างน้อย 2 หรือ 3 ปี 2) การวางแผนที่จะทำงานในปัจจุบันของท่านให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ 3) การบุคคลยังคงทำงานแม้ว่างานที่ทำไม่เป็นที่คาดหวังไว้ ท่านก็จะยังคงทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันต่อไป 4) การที่บุคคลยังคงทำงานในที่ทำงานปัจจุบันต่อไปจนเกษียณอายุ 5) การที่บุคคลยังคงทำงานไม่ว่าสถานที่ทำงานจะตกอยู่ในสถานการณ์ใด ท่านก็จะไม่ลาออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และ 6) โดยรวมแล้วท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในที่ทำงานปัจจุบันนี้ต่อไป

สำหรับปัจจัยการคงอยู่ในงาน ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ มาทิสและแจ๊คสัน(Mathis and Jackson, 2008) เนื่องจากปัจจัยการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยในปัจจุบัน ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณลักษณะของนายจ้าง 2) การออกแบบงาน 3) โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ 4) รางวัล และ 5) สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และพัฒนากรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยดังแสดงในภาพที่ 1.1 ต่อไปนี้



กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยที่ประยุกต์ใช้แนวคิดของมาทิสและแจ๊คสัน(Mathis and Jackson, 2008)ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้านได้แก่ 1) คุณลักษณะของนายจ้าง 2) การออกแบบงาน 3) โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ 4) รางวัล และ 5) สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย และวัดการคงอยู่ในงาน โดยใช้แนวคิดของเมอร์ยัน (Mrayyan, 2007) เพื่อวัดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย ดังนั้นจึงมีการตั้งสมมติฐานการวิจัยได้ ดังนี้

4.1 ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านคุณลักษณะของนายจ้างมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยในโรงพยาบาลศูนย์

4.2 ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านการออกแบบงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยในโรงพยาบาลศูนย์

4.3 ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านโอกาสความก้าวหน้าของอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยในโรงพยาบาลศูนย์

4.4 ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านรางวัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยในโรงพยาบาลศูนย์

4.5 ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยในโรงพยาบาลศูนย์

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่งภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีขนาดเตียงรับผู้ป่วยในมากกว่า 500 เตียง โดยกลุ่มประชากรจะปฏิบัติงานในทุกแผนกของโรงพยาบาลมีจำนวนทั้งสิ้น 633 คน

5.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยที่ปฏิบัติงานในทุกตำแหน่ง และปฏิบัติหน้าที่ให้การพยาบาลทั้งภายในหอผู้ป่วย แผนกผู้ป่วยนอก และหน่วยงานเฉพาะทางของโรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Sampling) ได้จำนวนพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยในครั้งนี้อยู่ที่เท่ากับ 260 คน และกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลคุณภาพได้โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling Method) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยในครั้งนี้อยู่ที่ 8 คน

5.3 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

5.3.1 ตัวแปรอิสระ (*Independent Variables*) ได้แก่ คุณลักษณะของนายจ้าง การออกแบบงาน โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ รางวัล และสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

5.3.2 ตัวแปรตาม (*Dependent Variables*) ได้แก่ การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 การคงอยู่ในงาน (*Job Retention*) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน

อยู่ในองค์กรด้วยความยินดีและเต็มใจ ฟังพอใจ และจะยังคงปฏิบัติงานต่อไปโดยไม่คิดจะลาออก จากงาน โดยใช้แนวคิดและเครื่องมือของ เมรยัน (Mrayyan 2007)

6.2 ปัจจัยการคงอยู่ในงาน (Job retention factor) หมายถึง สิ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจ ของพยาบาลวิชาชีพว่ายังคงปฏิบัติงานต่อไปในโรงพยาบาลและหน่วยงานปัจจุบัน สามารถวัดได้ ด้วยแบบ สอบถามที่พัฒนาตามแนวคิดของมาทิส และแจ็กสัน (Mathis and Jackson, 2008) แบ่งเป็น 5 ด้านดังนี้

6.2.1 **คุณลักษณะของนายจ้าง (Characteristics of the Employer)** หมายถึง การ รับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อลักษณะของ โรงพยาบาลและหน่วยงานว่า มีวัฒนธรรมที่ดี มีการ บริหารงานที่ดี และมีความมั่นคงในงาน (Job security) มี 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้คือ

1) **วัฒนธรรมและค่านิยม (Culture and Values)** หมายถึง โรงพยาบาลมีแบบ แผนการปฏิบัติงาน ความเชื่อหรือค่านิยมร่วม (Shared value) สำหรับใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน

2) **การจัดการและการคงอยู่ในงาน (Management and Retention)** หมายถึง หน่วยงานมีการกำหนดควิลิตี้ทัศน์ เป้าหมาย และแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน มีการบริหารบุคลากรและ ทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการทำงานที่ดี

3) **ความมั่นคงในงาน (Job Security)** หมายถึง ลักษณะงานของหน่วยงาน มี ความต่อเนื่องและมั่นคง ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงเวลาที่ดีหรือช่วงวิกฤตก็ตาม

6.2.2 **การออกแบบงาน (Job Design/Work)** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาล วิชาชีพเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1) **ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Job /Person Match)** หมายถึง ความเหมาะสมระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และมีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมสำหรับงาน

2) **การยืดหยุ่นของเวลา (Time Flexibility)** หมายถึง การมีตารางการ ปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นและเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป

3) **ความยืดหยุ่นของงาน (Work/Flexibility)** หมายถึง การที่หน่วยงานมีการ เสริม สร้างความเหมาะสมและสอดคล้องระหว่างงานและความรับผิดชอบในชีวิตส่วนตัวของ พยาบาลวิชาชีพและ ครอบครัว

6.2.3 **โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ (Career Opportunities)** หมายถึง การรับรู้ ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเจริญเติบโตในอาชีพการ มี 2 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1) การอบรม การพัฒนา และการมีพี่เลี้ยง (Training/Development and Mentoring) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง รวมทั้งการมีครูพี่เลี้ยงที่ช่วยเหลือพัฒนางานและความก้าวหน้าในงานของพยาบาลวิชาชีพ

2) การวางแผนอาชีพและความก้าวหน้าในงาน (Career Planning / Advancement) หมายถึง การได้รับการวางแผนอาชีพ และความเจริญเติบโตในงานในอนาคตของพยาบาลวิชาชีพ

6.2.4 รางวัล (Rewards) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อค่าตอบแทน และผลประโยชน์ ต่างๆที่ได้รับจากการทำงาน แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1) การให้ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่เทียบเคียงกับผู้อื่นได้ (Competitive Pay and Benefits) หมายถึง การที่โรงพยาบาลให้ค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคน

2) การปฏิบัติงาน และค่าชดเชย (Performance and Compensation) หมายถึง หน่วยงานให้ค่าปฏิบัติงานและค่าชดเชยในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากการทำงานปกติ

3) การให้การยอมรับ (Recognition) หมายถึง การที่หน่วยงานให้การยอมรับเมื่อปฏิบัติงานดีในรูปแบบต่างๆทั้งที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้

6.2.5 สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน (Employee Relationships) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพถึงสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1) มีความยุติธรรม และการไม่เลือกปฏิบัติ (Fair/Non-Discrimination) หมายถึง การที่โรงพยาบาล มีการปฏิบัติต่อพยาบาลวิชาชีพอย่างยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและให้ความสำคัญทัดเทียมกับวิชาชีพอื่น

2) การส่งเสริมการบริหารจัดการและการนิเทศงานอย่างเป็นธรรม (Supervisory / Management Support) หมายถึง การที่หน่วยงานมีการนิเทศงาน และการจัดการงานที่ยืดหยุ่น ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัว มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ ส่งเสริมการวางแผน และพัฒนาอาชีพ

3) สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน (Co-Worker Relations) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพและผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

6.3 พยาบาลวิชาชีพรุ่นใหม่ (Professional Nurse Generation Y) หมายถึง

พยาบาล

ประจำการที่เกิดในช่วง พ.ศ.2523-2537 มีอายุระหว่าง 22-36 ปี และสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือได้รับใบประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นสูงเทียบเท่าปริญญาตรี ที่ได้รับการขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพด้านการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1 จากสภาการพยาบาล และปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมาเป็นเวลา 5 ปีขึ้นไป โดยปฏิบัติหน้าที่ในทุกแผนกของโรงพยาบาล

6.4 โรงพยาบาลศูนย์ (Regional Hospital) หมายถึง โรงพยาบาลที่สามารถรับดูแลผู้ป่วยในได้มากกว่า 500 เตียง มีภารกิจซึ่งประกอบไปด้วยการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันควบคุมโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ การให้บริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานในพื้นที่รับผิดชอบและกลุ่มเสี่ยง กลุ่มด้อยโอกาส เป็นศูนย์รับส่งต่อผู้ป่วย เพื่อรักษาต่อในระดับทุติยภูมิ และตติยภูมิ ร่วมผลิตและฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข เพื่อแก้ไขปัญหาสาธารณสุขในท้องถิ่น รวมทั้งการร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ตลอดจนชุมชนในการแก้ปัญหา และยกระดับสถานะสุขภาพของประชาชน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารด้านการพยาบาล เพื่อประกอบการชำระรักษาบุคลากรทางการแพทย์ที่อยู่ในโรงพยาบาลให้นานที่สุด

7.2 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในงานสำหรับผู้บริหารด้านการพยาบาล เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยของโรงพยาบาลต่อไป

7.3 ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการทำวิจัยเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานและปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย สำหรับผู้สนใจและสำหรับโรงพยาบาลระดับอื่น ๆ ของภาครัฐบาลและภาคเอกชน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นอายุวัย โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด และทฤษฎีจากหนังสือ ตำรา เอกสาร บทความ วารสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้สรุปสาระสำคัญเพื่อนำเสนอต่อไปนี้

1. การคงอยู่ในงาน
 - 1.1 ความหมายและความสำคัญของการคงอยู่ในงาน
 - 1.2 ปัจจัยการคงอยู่ในงาน
 - 1.3 หลักการคงอยู่ในงาน
 - 1.4 กลยุทธ์การคงอยู่ในงาน
 - 1.5 การประเมินการคงอยู่ในงาน
2. รุ่นอายุวัย และพยาบาลรุ่นอายุวัย
 - 2.1 ความหมายของรุ่นอายุวัย
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับรุ่นอายุวัย
 - 2.3 ความแตกต่างของรุ่นอายุเอ็กซ์และวาย
 - 2.4 พยาบาลรุ่นอายุวัย
3. โรงพยาบาลศูนย์
 - 3.1 วิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงพยาบาล
 - 3.2 บทบาทหน้าที่และการจัดบริการของโรงพยาบาล
 - 3.3 องค์กรพยาบาลของโรงพยาบาล
 - 3.4 การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพพรุ่นอายุวัยในโรงพยาบาล
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรุ่นอายุวัย

1. การคงอยู่ในงาน

กลยุทธ์ด้านบุคลากรที่มีประสิทธิผลมากที่สุดขององค์การการดูแลสุขภาพคือความสามารถที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงาน และยังคงอยู่เป็นบุคลากรของหน่วยงานต่อไป ด้วยเหตุนี้จึงเป็นความพยายามอย่างยิ่งที่จะต้องลดความไม่พึงประสงค์ในการลาออกจางาน (Finkler, 2001) การชำระรักษาบุคลากรที่ดีคือความท้าทายขององค์กรนั้น และเป็นสิ่งที่ยากยิ่งที่จะทำได้อย่างรัดกุม (Mathis, 2008) เพราะบุคลากรจัดเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กร และเป็นปัจจัยนำเข้าที่มีผลต่อคุณภาพบริการ ฉะนั้นการชำระรักษาบุคลากรที่ดีให้คงอยู่ในงานย่อมถือว่าองค์กรนั้นประสบความสำเร็จในการดำเนินพันธกิจ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของการคงอยู่ในงาน และพยายามค้นหาวิธีการเพื่อให้บุคลากรคงอยู่ในงาน และดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรตามพันธกิจอย่างมีประสิทธิภาพ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2550)

1.1 ความหมายและความสำคัญของการคงอยู่ในงาน

ฟินเคลอ (Finkler, 2001) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง กลวิธีที่สร้างความพึงพอใจในระดับที่สูงให้แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและอยู่กับองค์กรต่อไป

ทอรัริงตันและคณะ (Torrington et.al., 2002) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การให้ทางเลือกแก่ผู้ปฏิบัติงานจากนายจ้าง โดยการให้บทบาทที่สำคัญในแต่ละสถานการณ์และวาระต่างๆ ตลอดจนปัจจัยด้านการปรับปรุงเรื่องงาน และการให้ความก้าวหน้าทางด้านการงานซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานลดความต้องการที่จะลาออก

ฟินเคลแมน (Finkelman, 2006) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีผลในการคิดคงอยู่ของบุคลากรและทำให้องค์กรบรรลุพันธกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้

มาทิส และแจ็กสัน (Mathis and Jackson, 2008) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การรักษามูลค่าที่ดีให้ปฏิบัติงานต่อไปในองค์กร โดยต้องสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านลักษณะของนายจ้าง รูปแบบของงาน การพัฒนาด้านอาชีพ การให้รางวัล และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานยินดีที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรต่อไป

แจ็กสัน และคณะ (Jackson et.al., 2009) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่นายจ้างส่งเสริม และมีผลต่อการทำงานของลูกจ้างต่อไปเพื่อองค์กร และมีเหตุผลเพื่อลดการลาออกของบุคลากรจากองค์กร

เวอร์เนอร์ และคณะ (Werner et.al., 2012) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่นายจ้างควรส่งเสริมเพื่อให้เกิดสิ่งที่มีผลต่อลูกจ้างให้ทำงานต่อไปเพื่อองค์กรนั้น ๆ และลดความต้องการที่จะลาออก

โอเวน (Owen, 2013) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง เป็นวิธีหนึ่งในการจัดการเพื่อส่งเสริมบุคลากรให้ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป

พงศ์ หรดาล (2545) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การใช้กลวิธีในการปฏิบัติงานทุกรูปแบบให้ง่ายต่อความเข้าใจและการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดสิ่งเหนี่ยวรั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติงานและคงอยู่ในองค์กรตลอดไป

บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร (2550) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การใช้วิธีการในการจูงใจให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน เกิดแรงยึดเหนี่ยวในงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กร และยังคงทำงานในองค์กรนั้นๆ จนถึงปัจจุบัน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคคลใดเข้ามาปฏิบัติงานแล้ว จะไม่เปลี่ยนงานไม่ว่าด้วยเหตุผลใด ๆ ก็ตาม โดยเข้ามาปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจและมีความต้องการที่ปฏิบัติงานต่อไปด้วยความยินดีและเต็มใจ

กล่าวโดยสรุป การคงอยู่ในงาน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรใด ๆ ด้วยความยินดี รู้สึกเต็มใจและพึงพอใจ จะยังคงปฏิบัติงานต่อไปโดยไม่คิดจะลาออกจากงาน

1.2 ปัจจัยการคงอยู่ในงาน

จากการศึกษาค้นคว้าและทบทวนวรรณกรรม พบว่าการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานมีอยู่อย่างต่อเนื่อง แต่มีแนวคิดหลักคือ การคงอยู่ในงานของบุคลากรนั้นต้องเกิดจากความรู้สึกมีความสุขในการทำงานและพึงพอใจในงาน จึงจะทำให้บุคลากรคงอยู่ในงาน (Finkler, 2001; บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร, 2550) แต่มีปัจจัยการคงอยู่ในงานที่มีองค์ประกอบย่อยอีกหลากหลายที่น่าสนใจ ซึ่งทำให้นักวิชาการหลายท่านต่างพยายามรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงาน และต่างพยายามหาวิธีในการประเมินและวัดการคงอยู่ในงานที่สมบูรณ์ที่สุด และต่อไปจะกล่าวถึงปัจจัยเรื่องการคงอยู่ในงานของนักวิชาการบางท่านที่สำคัญดังนี้

1.2.1 แนวคิดของฟินเคลอ (Finkler)

ฟินเคลอ (Finkler, 2001) กล่าวถึงปัจจัยการคงอยู่ในงานว่าสิ่งที่สำคัญที่สุดที่ทำให้บุคลากรยังคงอยู่ในงาน คือความพึงพอใจในงาน ซึ่งการสร้าง ความพึงพอใจในงานนั้น มีปัจจัยอยู่หลายด้านซึ่งเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ทำให้พยาบาลยังคงอยู่ในงาน ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

1) *ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)* เป็นการให้บริการด้านสุขภาพ โดยสามารถประยุกต์ความมีอิสระในการให้บริการ และความพร้อมในการให้บริการด้านสุขภาพ ซึ่งทั้งสองประการนี้ล้วนมีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน และการคงอยู่ในงานของพยาบาล

2) *ทัศนคติในการทำงาน (Attitude)* ซึ่งมีทั้งด้านบวกและด้านลบ ด้านบวก ซึ่งเป็นผลมาจากเพื่อนร่วมงาน เช่น แพทย์ และหัวหน้าพยาบาล ส่วนทัศนคติด้านลบ ก็สามารถเกิด

จากเพื่อนร่วมงานกลุ่มเดิมเช่นกัน ซึ่งการสร้างทัศนคติด้านบวกจะช่วยส่งเสริมให้พยาบาลสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อผู้ป่วย และยังมีนัยสำคัญต่อการสร้างความสุขและความพึงพอใจในงานซึ่งจะส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในงาน

3) การจ่ายค่าตอบแทน (*Financial payment*) เป็นที่แน่ชัดว่าการได้รับเงินเดือนที่สูง และผลประโยชน์ที่ดีจะช่วยให้บุคลากรลดความต้องการที่จะหางานจากที่อื่น ๆ ซึ่งนี่คือความต้องการที่จะนำไปสู่โอกาสสร้างความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร ดังนั้นถ้าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในเรื่องค่าตอบแทนได้ ก็จะสามารถรักษาผู้ปฏิบัติงานไว้ได้

4) ความยืดหยุ่นของชั่วโมงในการทำงาน (*Flexible hours*) ถือเป็นสิ่งสำคัญในการคงอยู่ในงานของบุคลากร ซึ่งรูปแบบความยืดหยุ่นของเวลาในการปฏิบัติงานมีหลากหลายทางเลือกที่องค์กรสามารถพัฒนาขึ้นมาได้ และการบริหารจัดการความยืดหยุ่นชั่วโมงการทำงานนี้ต้องสร้างโดยพนักงานที่ดีและยังคงอยู่ในองค์กร ซึ่งความยืดหยุ่นในการทำงานนี้จะเป็นตัวช่วยส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในงาน

1.2.2 แนวคิดของมาทิส และแจ็กสัน (*Mathis and Jackson*)

มาทิส และ แจ็กสัน (*Mathis and Jackson, 2008*) กล่าวถึงปัจจัยขับเคลื่อนการคงอยู่ในงาน (*Drivers of Retention*) ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ 5 ประการด้วยกัน ได้แก่

1) คุณลักษณะของนายจ้าง (*Characteristics of the Employer*) หมายถึง ลักษณะองค์กรที่มีวัฒนธรรมเชิงบวกหรือวัฒนธรรมที่ดี มีการบริหารงานที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงาน คุณลักษณะขององค์กรเหล่านี้ มีผลต่อการตัดสินใจของบุคลากรว่าจะคงอยู่หรือออกจากงาน คุณลักษณะของนายจ้างที่มีผลต่อการตัดสินใจดังกล่าวของบุคลากรแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย

(1) วัฒนธรรมและค่านิยม (*Culture and Values*) เป็นแบบแผนของค่านิยมร่วมและความเชื่อของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่กำหนดการให้ความหมายต่อองค์กรและพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากร มีข้อมูลสนับสนุนว่าหนึ่งร้อยบริษัทที่ดีที่สุดของอเมริกาแม้จะมีวัฒนธรรมและค่านิยมต่างกัน แต่มีสิ่งที่เหมือนกันก็คือการปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างสม่ำเสมอไม่ว่าจะอยู่ในช่วงเวลาที่ดีหรือแย่ นอกจากนี้บริษัทเหล่านี้มีสภาพการเงินที่ดีกว่า มีวัฒนธรรมที่ดี ผู้บริหารมีการสร้างวัฒนธรรมการบอกความจริง และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างตรงไปตรงมาทั้งในเรื่องดีและเรื่องไม่ดี แต่พวกเขาก็ประสบความสำเร็จในการธำรงรักษาบุคลากรและได้รับผลกำไร

ตัวอย่างเช่น บริษัทที่เรารู้จักกันเป็นอย่างดีในเรื่องของวัฒนธรรมและค่านิยม คือสายการบินเซาท์เวสต์แอร์ไลน์(Southwest Airlines) โดยบริษัทมุ่งเน้นในการพิจารณาเรื่องทรัพยากรมนุษย์ โดยค่อย ๆ สอดแทรกค่านิยมของการให้บริการลูกค้า และการมีส่วนร่วมของบุคลากร ความพยายามเหล่านี้ทำให้เกิดสมรรถนะที่ยอดเยี่ยม การคงอยู่ในงานของบุคลากร และชื่อเสียงไปสู่ทางเลือกของนายจ้างในอุตสาหกรรมการบิน แม้ว่าหลังจากที่เกิดการโจมตีของผู้ก่อการร้ายในวันที่ 11 กันยายน 2554 แต่สายการบินเซาท์เวสต์เป็นสายการบินเดียวที่ไม่มีการตัดลดบุคลากรและลดเที่ยวบินลงแต่ประการใด

(2) การจัดการและการคงอยู่ในงาน (Management and Retention) เป็นการจัดการองค์การที่มีผลกระทบต่อคงอยู่ในงานของบุคลากรได้ โดยทุกองค์การจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการองค์การที่มีประสิทธิภาพ มองการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งท้าทายที่ต้องการการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และเกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อผลของการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันกับองค์การอื่นๆ ได้ หากองค์การนั้นมีการกำหนดวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์และเป้าหมายที่ชัดเจน และบุคลากรรับผิดชอบงานจนปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ก็จะส่งผลให้เกิดภาพพจน์ที่ดีต่อองค์การว่าเป็นหน่วยงานที่น่าทำงาน นอกจากนี้การจัดการที่มีประสิทธิผลต้องมีการเตรียมทรัพยากรที่มีความจำเป็นสำหรับบุคลากร เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ดีด้วย

(3) ความมั่นคงในงาน (Job Security) เป็นลักษณะงานขององค์การที่มีความต่อเนื่องและมั่นคง ทำให้มีอัตราการคงอยู่ในงานของบุคลากรสูงตามไปด้วย แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย จะมีความกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในงานมากกว่าผู้ที่ทำงานมานาน ในทางตรงกันข้ามหากองค์การใด ๆ มีการลดขนาดองค์การ การเลิกจ้าง การยุบองค์การ การถูกยึดกิจการ และการปรับโครงสร้างองค์การ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบกับความจงรักภักดีและคงอยู่ในงานของบุคลากร ซึ่งทำให้บุคลากรที่เคยมีประสบการณ์ในการถูกเลิกจ้างและถูกลดงานลงย่อมมีความกังวลมากขึ้น ฉะนั้นบุคลากรจึงเริ่มคิดที่จะออกจากงานก่อนที่พวกเขาจะได้รับการคัดออกจากงาน ทำให้มีอัตราการคงอยู่ในงานของบุคลากรสูงตามไปด้วย บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

2) การออกแบบงาน (Job Design/Work) หมายถึงลักษณะเฉพาะของงานที่บุคลากรต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่มี การที่บุคลากรจะชอบลักษณะของงานอย่างไรมี 3 ลักษณะดังนี้

(1) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Job/Person Match) เป็นความสอดคล้องและความเหมาะสมระหว่างบุคลากรกับงานที่ปฏิบัติ มีองค์การจำนวนไม่น้อยที่พบว่ามิ

อัตราการลาออกสูงในระยะเวลาเริ่มแรกเพียงไม่กี่เดือนของการปฏิบัติงาน ซึ่งบ่อยครั้งพบว่าที่เป็นผลที่เกิดจากการสรรหาที่ยังไม่มีความเหมาะสม

ตัวอย่างเช่น ความสอดคล้องของบุคลากรกับงาน บุคลากรเป็นคาดหวังว่าจะมีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย และสภาพการทำงานที่ดีเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน ทั้งในปัจจัยด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อม เช่น มีพื้นที่ในการทำงาน แสงสว่าง อุณหภูมิที่เหมาะสม ไม่มีเสียงรบกวน สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย จากอุบัติเหตุต่าง ๆ และการบาดเจ็บในที่ทำงาน เป็นต้น

(2) *การยืดหยุ่นของเวลา (Time Flexibility)* เป็นการยืดหยุ่นของตารางการปฏิบัติงานซึ่งกำลังมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ ความกดดันจากปริมาณงานจากการลดจำนวนบุคลากร ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วบุคลากรทำงานหลัก 41.2 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่พวกเขาพอใจที่จะทำงาน 34.5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งความขัดแย้งนั้นทำให้บุคลากรทำงานมากกว่าที่พวกเขาต้องการ และรู้สึกว่าตนเองทำงานมากเกินไป ต่อไปชาวอเมริกันจะมีชีวิตที่ยืนยาวมากขึ้น และมีความจำเป็นที่จะต้องดูแลผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น รายได้ของกลุ่มสมรสที่อยู่ในสถานะที่ถูกบีบรัดจากปัญหาต่าง ๆ รอบด้าน (sandwich generation) ไม่ว่าจะเป็นการดูแลเด็กและพ่อแม่ที่สูงอายุ ทำให้พบว่าการยืดหยุ่นของตารางการปฏิบัติงานจะเป็นสิ่งที่ต้องการมากขึ้นมีทางเลือกจากตารางการปฏิบัติงานอยู่หลายอย่าง ซึ่งสามารถที่จะใช้ปรับความยืดหยุ่นของเวลา ทางเลือกประกอบไปด้วยตารางงานที่ชัดเจน การยืดหยุ่นของสถานที่ทำงาน การสื่อสาร การยืดหยุ่นของเวลา การทำงานชั่วคราว การเปลี่ยนงาน และระยะเวลาในการเกษียณอายุ มีหลากหลายวิธีที่จะยืดหยุ่นเวลาแบบไม่เป็นทางการ อย่างไรก็ตามการจัดการกับตารางแบบไม่เป็นทางการจะเป็นสาเหตุของปัญหาในการสื่อสารในหมู่บุคลากรที่มีความเห็นไม่ตรงกัน และมีการต่อต้านในหมู่บุคลากร นโยบายที่เหมาะสมสำหรับตารางที่มีการยืดหยุ่น การแก้ปัญหาและมีประเด็นว่าจะสร้างความมั่นคงและความเป็นธรรมในงานมีความจำเป็นในการใช้เป็นแนวทางของผู้จัดการและบุคลากร

(3) *ความยืดหยุ่นของงาน (Work/ Flexibility)* เป็นการสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการการทำงานกับความรับผิดชอบในชีวิต ได้แก่ ความรับผิดชอบครอบครัวและความรับผิดชอบส่วนตัวของแต่ละบุคคล โปรแกรมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานโดยทั่วไปประกอบด้วย การจัดการงานที่มีความแตกต่างกัน แผนช่วยเหลือลูกจ้าง การให้บริการสุขภาพในที่ทำงาน การเปลี่ยนงาน โปรแกรมการดูแลสุขภาพ การจัดให้มีเครื่องออกกำลังกาย เป็นต้น

จุดมุ่งหมายของการสร้างโปรแกรมสร้างสมดุลดังกล่าว เพื่อการสื่อให้องค์การรับรู้ถึงความท้าทายที่บุคลากรที่ต้องเผชิญเมื่อมีความต้องการความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน คุณค่าของโปรแกรมสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับงานเป็นสิ่งที่บุคลากรต้องการ ผู้ผลิตรายใหญ่

ได้ทำการลดการขาดงาน เพิ่มความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบริษัทและเพิ่มความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรโดยมีการปรับปรุงโปรแกรมการหยุดงานและการจัดการงานให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น

3) โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ (Career Opportunities) หมายถึง ความเป็นไปได้ที่จะเจริญเติบโตในอาชีพของบุคลากร ซึ่งจะเป็นสิ่งที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

(1) การอบรม การพัฒนา และการมีพี่เลี้ยง (Training/Development and Mentoring) เป็นการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเพื่อช่วยให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ทันสมัย การปฐมนิเทศให้กับบุคลากรที่เพิ่งมาทำงานใหม่ และการมีพี่เลี้ยงที่ช่วยให้มีการพัฒนา และความก้าวหน้าในงาน

(2) การวางแผนอาชีพและความก้าวหน้าในงาน (Career Planning/Advancement) เป็นการวางแผนด้านอาชีพและโอกาสพัฒนาความก้าวหน้าในงานของบุคลากร การส่งเสริมโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาจะเป็นรางวัลให้องค์กรมีบุคลากรคงอยู่ในงาน ส่งผลให้ลดต้นทุนของการฝึกฝน การสรรหา และการพิจารณาด้วยตัวบุคลากรเองจากประสบการณ์เสริมอื่นๆที่ผ่านมา จะมีการโยกย้ายบุคลากรให้น้อยลง นอกจากนี้บุคลากรก็พิจารณาประสบการณ์ของตนเองและของผู้อื่นถึงการได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน ตัดสินใจว่าจะอยู่ทำงานต่อไป หรือจะลาออกจากงาน ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงาน ก็จะมีแนวโน้มออกจากหน่วยงานน้อยกว่า

4) รางวัล (Rewards) หมายถึง สิ่งที่จับต้องได้และบุคลากรจะได้รับจากการทำงาน โดยจะอยู่ในรูปของการจ่ายค่าตอบแทน(Pay) แรงจูงใจ(Incentive) และผลประโยชน์(Benefits) จากการสำรวจต่าง ๆ และจากประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ได้เปิดเผยว่ากุญแจที่สำคัญของการคงอยู่ในงานก็คือการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับหน่วยงานอื่นได้ ผู้บริหารจำนวนมากเชื่อว่าเงินคือปัจจัยสำคัญ บ่อยครั้งที่บุคลากรกล่าวถึงการจ่ายค่าตอบแทนที่ดีกว่า หรือค่าตอบแทนที่สูงกว่าและยังมีความซับซ้อนมากกว่าที่กล่าวมาทำให้บุคลากรลาออกจากองค์กรหนึ่งเพื่อไปทำงานองค์กรอื่น อย่างไรก็ตามความจริงเกี่ยวกับเรื่องเงินแบ่งเป็น 3 ประเภทดังนี้

(1) การให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เทียบเคียงกับผู้อื่นได้ (Competitive Pay and Benefits) เป็นการจ่ายค่าตอบแทนและการให้ผลประโยชน์ซึ่งสามารถเทียบเคียงกับผู้อื่นได้นั้นหมายความว่าบุคลากรเชื่อว่าค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับใกล้เคียงกับบุคลากรอื่นและเชื่อว่าต้องสอดคล้องกับความสามารถประสบการณ์และการปฏิบัติงานของตนเองถ้าค่าตอบแทนและผลประโยชน์ไม่ใกล้เคียงกับอัตราค่าแรงงานของตลาดแรงงาน บ่อยครั้งที่พบว่า 10 เปอร์เซ็นต์

ของแรงงานจะมีแนวโน้มการลาออกที่สูงขึ้น ในกลุ่มที่มีรายได้ต่ำ แต่ในกลุ่มที่มีรายได้สูงกว่าจะกระทบเรื่องการคงอยู่ในงานน้อยกว่า

(2) การปฏิบัติงาน และค่าชดเชย (*Performance and Compensation*) เป็นการจ่ายค่าชดเชยการปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาทำงานปกติ ซึ่งแตกต่างจากบุคลากรที่ไม่ได้ทำงานนอกเวลา ปัจจุบันจะมีบริษัทเอกชนที่มีโปรแกรมการจ่ายค่าตอบแทนและการสร้างแรงจูงใจที่หลากหลาย ซึ่งโปรแกรมเหล่านี้จะเสนอให้โบนัสเป็นเงินสด หรือจ่ายเงินให้เป็นการก่อนเป็นรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่มากกว่าปกติ

(3) การให้การยอมรับ (*Recognition*) เป็นการให้การยอมรับแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นรูปแบบที่จับต้องได้ หรือไม่สามรถจับต้องได้ การยอมรับที่จับต้องได้มีหลายรูปแบบ เช่น ป้ายประกาศเกียรติคุณลูกจ้างประจำเดือน และใบรับรองผู้ที่ทำงานได้ดีเยี่ยม ส่วนการให้การยอมรับที่ไม่สามารถจับต้องได้และการให้การยอมรับเชิงจิตวิทยา ได้แก่ การให้ข้อมูลย้อนหลังของผู้บริหารและผู้ตรวจการในการปฏิบัติงานที่ดีกว่าปกติ บางบริษัทได้ให้มีการใช้บัตรแลกการยอมรับ (*Recognition card*) จากเพื่อนหรือลูกค้าแล้วนำไปแลกรางวัลต่างๆ อย่างไรก็ตามโปรแกรมการให้การยอมรับ อาจไม่ได้ผลเสมอไป เมื่อใช้วัตถุเป็นสิ่งตอบแทน

5) สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน (*Employee Relationships*) หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน และผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร รวมทั้งสัมพันธภาพในเชิงการบริการงาน แบ่งเป็น 3 ด้านดังนี้

(1) ความเป็นธรรมและการไม่เลือกปฏิบัติ (*Fair/Non-Discrimination*) เป็นการที่องค์กรมีความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ปฏิบัติงาน โดยไม่คำนึงถึงเพศ อายุ และลักษณะอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม ความยึดมั่นต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่มีความแตกต่างกัน ก็จะรับรู้การปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมได้

(2) การส่งเสริมการบริหารจัดการและการนิเทศงานอย่างเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ (*Supervisory/Management Support*) เป็นการสนับสนุนขององค์กรด้านการจัดการนิเทศของหน่วยงานให้เป็นที่ไปด้วยความเที่ยงธรรม และสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน ตลอดจนสร้างความสมดุลระหว่างครอบครัวกับการทำงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับที่ได้รับรู้ถึงความพยายามและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ตลอดจนสนับสนุนการวางแผนและการพัฒนาอาชีพ

(3) สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน (*Co-Worker Relations*) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน และจะเป็นสัญญาณของสถานการณ์ที่ทำงานที่ดี

1.2.3 แนวคิดของพงศ์ หรดาล (2545)

พงศ์ หรดาล (2545) กล่าวถึงปัจจัยในการรักษาบุคลากรว่า การรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพนั้น ถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร เพราะการสูญเสียทรัพยากรบุคคลถือเป็นการสูญเสียที่สำคัญ และหาสิ่งอื่นทดแทนได้ยาก และดังนั้นจึงควรหากกลยุทธ์อย่างสร้างสรรค์ ในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในงานประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ประการที่สำคัญ คือ

1) **ด้านสภาพแวดล้อม** โดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทั้งเรื่องสถานที่ในการทำงานและสภาพแวดล้อมอื่นในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร โดยการปรับปรุงนโยบายภายในองค์กรซึ่งกระทำได้โดย กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างความรู้สึกมีคุณค่าต่อทีมงาน สร้างความสมดุล เสมอภาค และเท่าเทียมในหมู่บุคลากร ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร เมื่อมีความรู้สึกว่าการใดไม่มีความเหมาะสมกับงานควรย้ายไปทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนให้อิสระในการทำงาน เปิดโอกาสให้สามารถสร้างความก้าวหน้า และเติบโตในงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้คือการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2) **ด้านความสัมพันธ์** เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ช่วยดึงให้บุคลากรอยู่กับองค์กรนานขึ้น และยังช่วยสร้างผลงานที่ดีให้แก่องค์กรอีกด้วย ซึ่งองค์กรสามารถทำได้โดยการสร้างความเข้าใจในองค์กร การลดความขัดแย้ง และหาข้อยุติในความขัดแย้งนั้น การแสดงออกซึ่งการยอมรับในการปฏิบัติงานและไม่วิจารณ์ผู้ปฏิบัติงาน ต้องชื่นชมผู้ปฏิบัติงานให้มีความสมดุลกับการติเตียน และผู้บริหารต้องกระทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี

3) **ด้านการปฏิบัติงาน** เป็นการสร้างความรู้สึกด้านบวกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสุขใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร กระทำได้โดยปรับสภาพงานให้มีความเหมาะสมกับความสามารถพิเศษ การกำหนดขอบข่ายงานที่รับผิดชอบให้ชัดเจน ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ขจัดสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จในการทำงาน กำหนดขอบข่ายอำนาจการบังคับบัญชา กำหนดสิทธิอำนาจในการตัดสินใจ และต้องให้ผลค่าตอบแทนที่เป็นธรรมแก่บุคลากร

4) **ด้านค่าตอบแทน** เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการบางสิ่งบางอย่างเพื่อเป็นการตอบแทนจากการที่ได้อุทิศตนในการปฏิบัติงาน ทั้งเวลา ความคิด แรงกายแรงใจ ที่ทุ่มเทให้กับองค์กรไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานในตำแหน่งใด ๆ ก็ตาม และสิ่งที่องค์กรควรกระทำเพื่อเป็นการตอบแทนได้แก่ การชี้แจงให้เห็นผลตอบแทนทุกอย่างที่บริษัทมอบให้ การให้รางวัลพิเศษในโอกาสต่าง ๆ การพิจารณาให้ค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม และจัดสรรค่าตอบแทนด้วยความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

5) *ด้านการเปิดทางให้มีโอกาสก้าวหน้า* เป็นการให้โอกาสแก่บุคลากรเพื่อการเติบโตในงาน และมีความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งองค์การสามารถกระทำได้โดยจัดหาอุปกรณ์ที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ในงานและการพัฒนางาน ให้โอกาสบุคลากรได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญมาก หรือโครงการพิเศษเพื่อฝึกความรับผิดชอบและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในงาน ตลอดจนพัฒนาบุคลากร เช่น ให้รางวัลตอบแทนเมื่อบุคลากรมีความก้าวหน้าหรือเติบโตในงาน

การใช้ปัจจัยต่าง ๆ ในการรักษาบุคลากรเพื่อให้คงอยู่ในงานล้วนขึ้นอยู่กับผู้บริหารในการใช้กลยุทธ์ใดในการแก้ไขปัญหาให้มีความเหมาะสมกับสภาพภายในขององค์การได้อย่างไรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำให้บุคลากรอยู่กับองค์การให้นานที่สุด เพราะบุคลากรคือทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การ

1.2.4 แนวคิดของบุญใจ ศรีสถิตยัณราทร (2550)

บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร (2550) กล่าวว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์การ ฉะนั้นองค์การควรทำทุกวิถีทางเพื่อธำรงรักษาบุคลากรไว้ให้อยู่กับองค์การให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ และถ้าองค์การใดสามารถธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การด้วยความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแล้ว ถือว่าองค์การนั้นประสบความสำเร็จในการดำเนินภารกิจขององค์การ และปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในงานและก่อให้เกิดการคงอยู่ในงานจะประกอบไปด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

1) *ปัจจัยด้านองค์การ (Organization Factors)* ได้แก่ นโยบายการบริหาร และโครงสร้างองค์การ (Administration Policy and Organizational structure) ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการขององค์การ ซึ่งผู้บริหารในองค์การจะเป็นผู้กำหนดนโยบายและงานจะมีความ สัมพันธ์กันในเรื่องอำนาจบังคับบัญชาตามตำแหน่ง ขอบเขต การควบคุม และช่องทางการสื่อสาร โดยนโยบายการบริหารและโครงสร้างองค์การที่ดีจะต้อง มีความสอดคล้องกับนโยบายขององค์การหลัก ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการดำเนินพันธกิจให้บรรลุผลตามเป้าหมายควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพยาบาล นโยบายต้องมีการระบุเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน มีโครงสร้างไม่ซับซ้อนหรือโครงสร้างแบบแบนราบ และต้องมีการติดต่อสื่อสารและการประสานงานที่มีความคล่องตัวในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) ต้องเป็นแบบเชิงสร้างสรรค์ คือต้องมุ่งเน้นถึงความ สำเร็จ การประสบความสำเร็จในชีวิต มีมนุษยนิยม และเน้นสัมพันธภาพ สภาพแวดล้อม จะต้องเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สร้างความผาสุกและความปลอดภัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และสิ่งสุดท้ายคือผลตอบแทน สิทธิ และสวัสดิการ (Compensation) ต้องมีความยุติธรรม เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานและผลงานที่ปฏิบัติ

2) ปัจจัยด้านผู้บริหารการพยาบาล (*Nursing Administration Factors*) เป็นปัจจัยที่สำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ประกอบไปด้วย พฤติกรรมของผู้นำ (*Leadership Behaviors*) เนื่องด้วยผู้บริหารระดับต้นมีความใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารระดับอื่น ดังนั้นถ้าผู้นำมีพฤติกรรมในการบริหารงานที่ดี และทำให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจ (*Trust*) ได้ โดยต้องเป็นผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างความเสมอภาคให้เกิดขึ้นในองค์กร และในขณะเดียวกันผู้นำต้องสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจ (*Empowerment*) เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรสามารถที่จะตัดสินใจ เอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความมีคุณค่าในตนเอง

3) ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ (*Job Responsibility Factors*) ได้แก่ ด้วยลักษณะงาน (*Work Itself*) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญเพราะงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความท้าทายในการทำงาน หรือเป็นงานที่มีความสำคัญมากจะทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานนั้นรู้สึกถึงความมีคุณค่าในตนเอง และยังเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในงาน แต่ในขณะเดียวกันภาระงาน (*Workload*) ถ้ามีปริมาณมากเกินไปจะทำให้เกิดความรู้สึกขาดขวัญกำลังใจในการทำงานได้ และอาจทำให้เกิดการเบื่อหน่ายและลาออกจากงานได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีการจัดตารางการปฏิบัติงาน (*Work Scheduling*) ที่เหมาะสม และมีความยืดหยุ่น สามารถที่จะแลกเปลี่ยนตารางเวรระหว่างผู้ปฏิบัติงานได้ และสามารถใช้เวลาประจำวันร่วมกับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจ และบุคลากรยังคงอยู่ในงานต่อไป

4) ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน (*Co-workers Factors*) ประกอบไปด้วย สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน (*Interpersonal Relationship*) ซึ่งสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานจะก่อให้เกิดความรู้สึกรักใคร่กลมเกลียวในทีมงาน ทำให้รู้สึกมีเกียรติ การยอมรับ การช่วยเหลือ การแบ่งปันผลประโยชน์ การได้รับความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งจะส่งผลต่อกระบวนการทำงานเป็นทีม (*Team Process*) ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพที่ดี เกิดจากการทำงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน มีขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน มีการแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและคงอยู่ในงานต่อไป

5) ปัจจัยส่วนบุคคล (*Personal Factors*) ประกอบไปด้วย อายุ (*Age*) เนื่องด้วยงานการพยาบาลต้องใช้ความชำนาญ ประสบการณ์ และการตัดสินใจที่รวดเร็วและถูกต้องแม่นยำ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องใช้เวลาในการสั่งสม อีกทั้งเป็นงานต้องรองรับกับความแปรปรวนทางอารมณ์ของผู้ป่วยและญาติ ซึ่งก่อให้เกิดความเครียดสูงฉะนั้นผู้ที่มียุขานมากกว่าจะสามารถเผชิญกับปัญหาได้ดีกว่า อีกทั้งระดับการศึกษา (*Level of Education*) ก็ยังส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน เพราะบุคลากรที่มีการศึกษาที่สูงกว่าย่อมมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในงานได้มากกว่า แต่ในขณะเดียวกันหาก

ไม่ได้การยอมรับ ให้ใช้ความรู้ความ สามารถที่ศึกษามากี้อาจทำให้การบุคลากรลาออกจากงานได้เช่นกัน นอกจากนี้แล้วภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว (Family Workload) ก็มีผลต่อการคงอยู่ในงาน โดยเฉพาะพยาบาลที่มีภาระในการดูแลครอบครัว เช่น พ่อแม่ บุตร หรือบุคคลในครอบครัวที่มีปัญหาสุขภาพจะยิ่งทำให้พยาบาลลาออกจากงานได้มากขึ้น

1.2.5 แนวคิดของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวถึงปัจจัยในการรักษาบุคลากรว่า การรักษาบุคลากร เป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่องค์กรจัดให้กับบุคลากรขององค์กร เพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรนั้นมีความพึงพอใจ เต็มใจที่จะทำงานเพื่อผลประโยชน์และจุดมุ่งหมายขององค์กรให้ได้ผลิตผลของงานตามความมุ่งหมายขององค์กร การบำรุงรักษาขององค์กรมี 3 ด้าน คือ

1) ด้านค่าตอบแทน ซึ่งเป็นสิ่งตอบแทนจากการปฏิบัติงาน อาจเป็นการให้ค่าจ้างตอบแทน เงินเดือน โบนัส คอมมิชชั่น และค่าตอบแทนอื่น รวมถึงการให้สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ เช่น การมีเงินประกันสังคม เงินสะสม การกู้เงินเพื่อการศึกษาเล่าเรียน การจัดบ้านพักให้พนักงาน การประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุและประกันสังคม

2) ด้านการรักษาความปลอดภัยของสภาพแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นความปลอดภัยจากสถานที่ในการทำงาน อุปกรณ์ในการทำงานและอุปกรณ์ในการป้องกันเพื่อความปลอดภัย ตลอดจนถึงการดูแลสุขภาพอนามัยของบุคลากร เช่น มีห้องพยาบาลในองค์กร มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีแพทย์มาตรวจเป็นครั้งคราว และให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความปลอดภัยที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร

3) ด้านการดำเนินงานเกี่ยวกับผลประโยชน์อื่น เช่น สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน การมีบริการที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่นการเล่นกีฬา มีสโมสรของพนักงาน มีการจัดชมรมต่าง ๆ การจัดดนตรี การจัดทัศนจร การให้การศึกษา เช่น การจัดฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานได้มีความรู้ กว้างขวาง ทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการที่ทันสมัย และการให้บริการแนะแนว เช่น การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัว ปัญหาครอบครัว

1.3 หลักการคงอยู่ในงาน

1.3.1 แนวคิดของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า การรักษาบุคลากรเป็นการกระทำเพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรนั้นมีความพึงพอใจ เต็มใจที่จะทำงานเพื่อผลประโยชน์และจุดมุ่งหมายขององค์กร และต้องยอมรับคุณค่าและความสำคัญของบุคลากรที่มีผลต่องาน ผลิตผลของการปฏิบัติงานและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องด้วยว่าความสำเร็จของ

องค์การจะเกิดขึ้นได้นั้นส่วนมาจากบุคลากร และขวัญกำลังใจของบุคลากรเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงมีหลักการในการธำรงรักษาบุคลากร คือ

- 1) *หลักความเท่าเทียม* โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำ
- 2) *หลักแห่งประโยชน์* คำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับทั้งองค์การและบุคลากร
- 3) *หลักแห่งการจูงใจ* สิ่งที่ต้องทำก่อนให้เกิดการ โน้มน้าว กำลังใจและผลดีทั้ง

องค์การและบุคลากร

- 4) *หลักแห่งการตอบสนองความต้องการ* ต้องคำนึงว่าสิ่งที่จัดให้ นั้น

ตอบสนองตรงตามความต้องการหรือไม่

- 5) *หลักแห่งประสิทธิภาพ* ต้องเกิดผลดีที่สุด เกิดประโยชน์มากที่สุด

- 6) *หลักแห่งการประหยัด* ต้องคำนึงถึงความสิ้นเปลืองมิฉะนั้นแล้วจะ

กลายเป็นความฟุ่มเฟือย

1.4 กลยุทธ์การคงอยู่ในงาน

1.4.1 แนวคิดของทอรัริงตัน (Torrington)

ทอรัริงตัน (Torrington, 2002) กล่าวว่า การคงอยู่ในงานเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะเมื่อองค์การต้องเผชิญหน้ากับความขาดแคลนบุคลากร และจะวัดการคงอยู่ในงานได้โดยการวัดอัตราการลาออกจางานของบุคลากรและนำเสนอกลยุทธ์ในการคงอยู่ในงานซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญ เช่น การปรับงานให้มีความเหมาะสมกับบุคลากรเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ การให้โอกาสในการพัฒนาเรื่องความก้าวหน้าในงาน การให้อิสระในการปฏิบัติงานที่ทำตามความสามารถของบุคลากรและความสามารถในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ เพื่อลดอัตราการลาออกของบุคลากร

1.4.2 แนวคิดของฟินเคลแมน (Finkelman)

ฟินเคลแมน (Finkelman, 2006) กล่าวว่า การคงอยู่ในงานของบุคลากรในองค์การทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในพันธกิจและเป้าหมายขององค์การ ได้แก่ ปรัชญาทางการพยาบาล มาตรฐาน กฎระเบียบ การกำหนดแนวทางในการทำงาน การสร้างความสามัคคีในหมู่เพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนด้านการบริหาร ความมีเอกภาพในการปฏิบัติงาน การประชุมนิเทศงาน การสร้างนวัตกรรมที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ แต่การคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความพึงพอใจและการลาออกของบุคลากร ดังนั้นจึงควรหากกลยุทธ์เพื่อบุคลากรคงอยู่ในองค์การ ดังนี้

- 1) *บทบาทของผู้บริหาร (Staff role)* ที่ต้องโน้มน้าวบุคลากรให้คงอยู่ในงาน ซึ่งมีปัจจัยในการ โน้มน้าวคือ การออกแบบงาน การจัดทำผังองค์การ การสร้างเอกภาพและ

แรงเสริมในการทำงาน การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร ลักษณะของผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร จริยธรรมในการปฏิบัติงาน และการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในเรื่องการจัดการกับบุคลากร

2) การปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นบทบาทที่สำคัญ และเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสร้างความพร้อมในการทำงานและในการคงอยู่ของบุคลากร

1.4.3 แนวคิดของแจ็กสัน (Jackson)

แจ็กสัน (Jackson, 2009) กล่าวว่า การคงอยู่ในงานของบุคลากรคือหนทางที่จะช่วยลดความต้องการบุคลากรและค่าใช้จ่ายขององค์กร การชำระค่ารักษาบุคลากรที่ทำงานที่ดีที่สุด สิ่งแรกที่ต้องรู้และทำความเข้าใจก็คือ อะไรที่มีความสำคัญสำหรับบุคลากร และความเข้าใจนั่นเองที่จะช่วยทำให้บุคลากรที่ดีคงอยู่กับองค์กร องค์กรต้องมีการวางแผนและการจัดการที่ดีเพื่อหลีกเลี่ยงการปลดบุคลากรออกจากงานซึ่งจะก่อให้เกิดความเสียหายให้กับชื่อเสียงขององค์กร และทำให้มีความยุ่งยากมากขึ้นในการสรรหาบุคลากรที่ดีเพื่อมาทดแทนในอนาคต ซึ่งองค์กรต้องมีการจัดการ ดังนี้

1) ทำความเข้าใจถึงเหตุผลในการลาออก (Understanding the Reason for Turnover) ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงานระดับต่ำ สภาพของตลาดแรงงาน ขาดการดำเนินงานที่ดีของแผนกทรัพยากรมนุษย์ และมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรน้อย

2) การดำเนินงานของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์เพื่อช่วยลดความต้องการลาออกจากงาน (Human resource can reduce unwanted turnover)

3) การจัดการเรื่องการปลดบุคลากร (Managing Layoffs) ได้แก่ การหลีกเลี่ยงการปลดบุคลากร และการช่วยเหลือบุคลากรที่ถูกปลดออกจากงาน

1.4.4 แนวคิดของเวอเนอร์ (Werner)

เวอเนอร์ (Werner, 2012) กล่าวว่า การคงอยู่ในงานมีความสำคัญกับองค์กรที่มีการเติบโตอย่างรวดเร็ว เพราะองค์กรเหล่านี้มีความต้องการสรรหาบุคลากรใหม่ แต่เป็นเรื่องยากมากที่จะสรรหาบุคลากรใหม่มาทดแทนบุคลากรที่ออกจากงาน เพราะการสรรหาบุคลากรเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการหลายอย่าง ดังนั้นการชำระรักษาบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ โดยต้องมีการดำเนินการดังนี้

1) เข้าถึงเหตุผลในการลาออก (Understanding the Reason for Turnover) ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงานระดับต่ำ สภาพของตลาดแรงงาน ขาดการดำเนินงานที่ดีของแผนกทรัพยากรมนุษย์ และมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรน้อย

2) ลดการออกจากงาน (*Reducing unwanted turnover*) โดยการปรับนโยบายในเรื่องการจัดการบุคลากร

3) การจัดการเรื่องการปลดบุคลากร (*Managing Layoffs*) ได้แก่ ใช้ทางเลือกอื่นแทนการปลดบุคลากร การช่วยเหลือบุคลากรที่ถูกปลดออกจากงาน

1.4.5 แนวคิดของโอเวน (Owen)

โอเวน (Owen, 2013) กล่าวว่า การคงอยู่ในงานเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กร ซึ่งองค์กรมีความต้องการบุคลากรที่มีทั้งทักษะและประสบการณ์เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ องค์กรควรมีกลยุทธ์ในการปฏิบัติเพื่อการธำรงรักษาบุคลากร ดังนี้

- 1) มีความมั่นใจในการอัตราการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อการแข่งขันกับองค์กรอื่น
- 2) เสนอตัวเลือกที่เป็นผลประโยชน์ต่อบุคลากรเพิ่มขึ้น
- 3) ปรับการสรรหาบุคลากรและกระบวนการนำเข้า
- 4) ปรับโอกาสในการพัฒนาและการเรียนรู้
- 5) ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในอาชีพ
- 6) การปรับรูปแบบงาน ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน
- 7) พัฒนาวัฒนธรรมขององค์กรให้มีความหลากหลาย และให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน
- 8) ดูแลบุคลากรด้วยความเป็นธรรม
- 9) พัฒนาทักษะในด้านการจัดการตามสายงาน
- 10) มีส่วนในการพูดคุยและให้คำปรึกษาแก่บุคลากร

1.4.6 แนวคิดของฟงส์ หรดาล (2545)

ฟงส์ หรดาล (2545) กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์กรนั้นเกิดได้จากการรักษาผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกิดจากหลักการ “การยอมรับคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์จะมีผลต่องานขององค์กร” ดังนั้นองค์กรควรมีการดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการจูงใจ และทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากร เพื่อที่บุคลากรเหล่านั้นจะได้อยู่กับองค์กรต่อไปและสร้างผลประโยชน์ให้แก่องค์กร ซึ่งมีเหตุผลที่สำคัญที่จะธำรงรักษาบุคลากรดังต่อไปนี้

- 1) มนุษย์เป็นสิ่งที่มีความค่าและมีความเลื่อมเป็นธรรมคา
- 2) มนุษย์มีชีวิตจิตใจและต้องการการดูแลเอาใจใส่
- 3) มนุษย์มีขีดจำกัดความสามารถทางกาย
- 4) มนุษย์เป็นผู้มีปัญหาและความสามารถ

การรักษาผู้ที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ นั้นถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กรในการแก้ไขปัญหาเรื่องการขาดแคลนบุคลากร เพราะการสูญเสียทรัพยากรบุคคลถือเป็นการสูญเสียที่สำคัญและหาสิ่งอื่นทดแทนได้ยาก ดังนั้นจึงควรหากกลยุทธ์อย่างสร้างสรรค์ในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในงานประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ประการที่สำคัญ คือ

- 1) **ด้านสภาพแวดล้อม** โดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทั้งเรื่องสถานที่ในการทำงานและสภาพแวดล้อมอื่นในการทำงานเพื่อให้บุคลากรทุกคนรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร
- 2) **ด้านความสัมพันธ์** เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ซึ่งถือเป็นสิ่งที่จะช่วยให้บุคลากรอยู่กับองค์กรนานขึ้น
- 3) **ด้านการปฏิบัติงาน** เป็นการสร้างความรู้สึkd้านบวกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสุขใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร
- 4) **ด้านค่าตอบแทน** เป็นการตอบแทนจากการที่ได้อุทิศตนในการปฏิบัติงาน ทั้งเวลา ความคิด แรงกายแรงใจ ที่ทุ่มเทให้กับองค์กรไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานในตำแหน่งใด ๆ ก็ตาม และสิ่งที่องค์กรควรกระทำเพื่อเป็นการตอบแทนให้แก่บุคลากรเหล่านั้น
- 5) **ด้านการเปิดทางให้มีโอกาสก้าวหน้า** เป็นการให้โอกาสแก่บุคลากรเพื่อการเติบโตในงาน และมีความก้าวหน้าในอาชีพ ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาของบุคลากร

1.5 การประเมินการคงอยู่ในงาน

จากการศึกษาค้นคว้าตำรา บทความและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ทำให้พบว่ามีงานให้ความหมายและนิยามของการวัดการคงอยู่ในงานมากมายแต่มีใจความสำคัญที่คล้ายคลึงกัน แต่มีการวัดการคงอยู่ในงานที่แตกต่างกันดังต่อไปนี้

แมคคอสกี้ (McCloskey, 1990) ได้วัดความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลที่เข้าทำงานใหม่โดยมีอายุการทำงานที่ 6 เดือน และ 12 เดือน โดยแมคคอสกี้ได้ประยุกต์การวัดขึ้นมาทั้งหมด 2 แบบ แบบแรกมีทั้งหมด 6 หัวข้อ แต่ละหัวข้อเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ โดยวัดจากระดับน้อยที่สุด ไปถึงระดับมากที่สุด ซึ่งใช้วัดความมีอิสระในการทำงาน โดยมีการพัฒนาเครื่องมือมาจากมาตรวัดลักษณะเฉพาะในการปฏิบัติงาน (Job Characteristics Inventory) ของไซแลกจี และเคลเลอร์ (Szilagy and Keller 1976) และแบบที่สองมีทั้งหมด 8 หัวข้อแต่ละหัวข้อเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ โดยวัดจากความไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งไปจนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง เช่น ฉันมีความรู้สึกสุขใจที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของฉัน และสามารถพูดคุยเรื่องส่วนตัวกับพวกเขาได้อย่างสะดวก และหาค่าความ สัมพันธ์กับการตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานมีหัวข้อทั้งหมด 5

ข้อ โดยพัฒนาเครื่องมือมาจากการวัดพฤติกรรมความยึดมั่น (Behavioral Commitment Scale) ของ แม็คเคน (McCain)

ฟินเคลอและคณะ (Finkler et.al., 2001) ให้ความหมายว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง กลวิธีที่สร้างความพึงพอใจในระดับที่สูงให้แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และอยู่กับองค์กรต่อไป และวัดการคงอยู่ในงานโดยวัดจากระดับความพึงพอใจซึ่งเกิดจากความมีอิสระในการปฏิบัติงานและทัศนคติเชิงบวกที่มีต่อการปฏิบัติงาน

เมอร์ยัน (Mrayyan, 2007) ได้วัดการคงอยู่ในงาน โดยใช้เครื่องมือ 2 ชุด โดยชุดแรก เป็นการวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลโดยประยุกต์มาจากเครื่องมือการวัดระดับความพึงพอใจของ มุลเลอร์-แม็คคลอสกี (Mueller-McClosky Satisfaction Scale : MMSS) ซึ่งมีทั้งหมด 7 ด้าน 31 หัวข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ โดยวัดจากความไม่พึงพอใจมากที่สุดถึงความพึงพอใจมากที่สุด และชุดที่ 2 เป็นการวัดความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลโดยประยุกต์เครื่องมือ การวัดระดับพฤติกรรมความยึดมั่นของแม็คเคน (The McCain Behavioral Commitment Scale : MBCS) โดยการศึกษาในครั้งนี้ได้นำรูปแบบการวัดแบบสั้น (The Short Version of MBCS) ซึ่งคัดแยกออกมาวัดเพียง 5 ข้อ เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ โดยวัดจากความไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งไปจนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง

โควิน (Cowin, 2002 ; 2007) ได้วัดการคงอยู่ในงาน โดยใช้ตัวชี้วัดความพึงพอใจในงาน (The Index of Work Satisfaction) ซึ่งมีทั้งหมด 6 ปัจจัย 44 หัวข้อ มีมาตราส่วนประเมินค่า 7 ระดับ และยังได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อยืนยันผลการวิเคราะห์ปัจจัยและวัดการคงอยู่ในงาน โดยได้ประยุกต์และพัฒนาแบบทดสอบการคงอยู่ในงาน (The Nurses' Retention Index) ซึ่งมีหัวข้อทั้งหมด 8 หัวข้อ และมีมาตราส่วนประเมินค่า 8 ระดับ โดยวัดจากความไม่แน่ใจอย่างแน่นนอนถึงความเป็นจริงอย่างแน่นนอน เพื่อเป็นการวัดการคงอยู่ในงานของบุคลากร

มาทิส และ แจ็คสัน (Mathis and Jackson, 2008) ได้วัดการคงอยู่ในงาน โดยใช้ อัตราการลาออกของพนักงานในองค์กร ตามสูตรคำนวณจาก The U.S. Department of Labor ซึ่งมีการใช้กันอย่างกว้างขวาง โดยใช้จำนวนของบุคลากรที่ลาออกจากองค์กรในระหว่างเดือนนั้น และหารด้วยจำนวนของบุคลากรทั้งหมดช่วงกลางเดือน แล้วเอาค่าที่ได้คูณด้วย 100 จึงได้อัตราการลาออกแต่ก่อนที่จะมีการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการประเมินและวัดการคงอยู่นั้น องค์กรต้องมีการเก็บข้อมูลจากสองแหล่งก่อนที่จะนำมาวิเคราะห์ คือ การสำรวจข้อมูลจากบุคลากรและสัมภาษณ์บุคลากรที่ลาออกซึ่งการสำรวจข้อมูลจากบุคลากรสามารถใช้ในการวินิจฉัยต่อปัญหาที่เฉพาะเจาะจงต่อการลาออก และการสัมภาษณ์บุคลากรที่ลาออกยังช่วยให้ได้มาซึ่งเหตุผลที่ทำให้บุคลากรลาออกจากองค์กร

แจ็กสัน(Jackson et.al., 2009) ให้ความหมายว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ นายจ้างส่งเสริมให้ต่อการทำงานของลูกค้าต่อไปเพื่อองค์กร และมีเหตุผลเพื่อลดการลาออกจาก องค์กร และ วัตรการคงอยู่ในงานจากการลาออกจากงานของบุคลากร ซึ่งการลาออกมีสาเหตุมาจาก ความไม่พึงพอใจในงาน

เวอร์เนอร์ (Werner et.al., 2012) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่นายจ้างควรส่งเสริมเพื่อให้เกิดสิ่งส่งผลกระทบต่อลูกค้าให้ทำงานต่อไปเพื่อองค์กรนั้น ๆ และลด ความต้องการที่จะลาออก และ วัตรการคงอยู่ในงาน โดยวัดจากการลาออกจากงานของบุคลากร

โอเวน (Owen, 2013) ให้ความหมายว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง วิธีการที่ทำให้ บุคลากรยังคงทำงานต่อไป และ วัตรการคงอยู่ในงาน โดยวัดจากระดับมวลรวมของการลาออก ซึ่ง คำนวณจากผู้ที่ออกจากงานภายในปี กับค่าเฉลี่ยของจำนวนลูกค้าภายในปีนั้น

บุญใจ ศรีสถิตินรากร (2550) ให้ความหมายว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การใช้ วิธีการในการจูงใจให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน เกิดแรงยึดเหนี่ยวในการคงอยู่ ในงานและเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และยังคงทำงานในองค์กรนั้น ๆ จนถึงปัจจุบัน และ กล่าวถึงการวัดการคงอยู่ในงานว่าอัตราการคงอยู่ (Retention rate) เป็นตัวชี้วัดที่ประเมินถึงความพึง พพอใจในงาน และอัตราการลาออก (Turnover rate) เป็นตัวชี้วัดที่ประเมินถึงความไม่พึงพอใจใน งานและความไม่ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ให้ความหมายว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การ ที่บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานแล้ว และมีความต้องการที่ปฏิบัติงานต่อไปด้วยความยินดีและเต็มใจ และ วัตรการคงอยู่ในงาน โดยวัดจากการลาออกจากงานของบุคลากร ซึ่งมีปัจจัยจากความไม่พึงพอใจ ในงาน

2. รุ่นอายุวัย และพยาบาลรุ่นอายุวัย

ในปัจจุบันองค์กรมีบุคลากรที่ร่วมทำงานหลายรุ่นอายุ และคนแต่ละรุ่นอายุก็มี ลักษณะที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปฏิบัติงานและองค์กร แต่ในอนาคตคนรุ่นอายุวัยจะก้าวเข้ามา มีบทบาทในองค์กรทั้งในฐานะผู้บริหารและปฏิบัติ ดังนั้นจึงมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำ นิยาม และอธิบายลักษณะของคนรุ่นอายุวัย ดังต่อไปนี้

2.1 ความหมายของรุ่นอายุวัย (Generation Y) มีผู้กล่าวไว้คล้ายคลึงกัน ดังนี้

กรีนเน่ (Greene, 2005) กล่าวว่า คนรุ่นอายุวัย หมายถึง คนที่เกิดในช่วง ค.ศ. 1980-2000

มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มองโลกในแง่ดี ชอบอิสระเสรี ทำงานรวดเร็ว เป็นคนไม่มีความเรียบร้อย มีความคาดหวังและเพ้อฝัน และมีความทะเยอทะยานสูง

มียูกิ (Miyuki, 2009) กล่าวว่า คนรุ่นอายุวัย หมายถึง คนที่เกิดในช่วง ค.ศ. 1975 จนถึงปัจจุบัน เป็นคนที่เกิดมาในช่วงที่เศรษฐกิจเฟื่องฟู เจริญเติบโตท่ามกลางการใช้อินเทอร์เน็ตและความสะดวกสบาย มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย การค้นหาข้อมูล และการสื่อสาร

เวิงการ์เทน (Weingarten, 2009) กล่าวว่า คนรุ่นอายุวัย หมายถึง คนที่เกิดในช่วง ค.ศ. 1980-2000 พวกเขาเติบโตในโลกที่มีการใช้ข้อมูลข่าวสาร และอินเทอร์เน็ต โทรศัพท์ และวิดีโอเกม มีการเชื่อมโยงเครือข่ายทางสังคมผ่าน มายสเปซและเฟสบุ๊ก ซึ่งเป็นสิ่งที่กำลังนิยม

คีปนิวส์ (Keepnews, 2010) กล่าวว่า คนรุ่นอายุวัย หมายถึง เป็นคนที่มีความกระตือรือร้น มีความมั่นใจสูง ต้องการที่จะก้าวไปข้างหน้า ดีอร์น เด็บโตในยุคที่มีการใช้คอมพิวเตอร์และโทรศัพท์มือถือ คาดหวังกับการสื่อสารที่ทันสมัย เพื่อให้ก้าวทันต่อเทคโนโลยี

ลาวอย-เทรมเบลย์ (Lavoie- Tremblay, 2010) กล่าวว่า คนรุ่นอายุวัย หมายถึง คนที่เกิดหลังช่วง ค.ศ. 1980 เป็นคนที่ใช้อินเทอร์เน็ตตลอดเวลา มีการสื่อสารที่รวดเร็ว ทำให้มีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี คาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองทางด้านข้อมูลอย่างรวดเร็ว และมีความเชี่ยวชาญในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

คาร์เวอร์ และคณะ (Carver et.al., 2011) กล่าวว่า คนรุ่นอายุวัย หมายถึง คนที่เกิดในช่วง ค.ศ. 1980-2000 เป็นคนที่เกิดในยุคที่มีการใช้ยา และการก่อการร้าย ใช้ความรุนแรง มีการดำรงชีวิตที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา คนในครอบครัวให้การปกป้องและอุ้มชูพวกเขาตลอดเวลา พวกเขาเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องเทคโนโลยี ชอบความสะดวกสบาย และชอบการทำงานเป็นกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

แชคล็อก และบรูเน็ตโต (Shacklock and Brunetto, 2011) เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ชอบความสำเร็จ ชอบใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และเป็นคนมองโลกในแง่ดี มีการวางแผนความก้าวหน้าในชีวิต

วาร์ตัน และคณะ (Wharton et.al., 2011) กล่าวว่า คนรุ่นอายุวัย หมายถึง คนที่เกิดในช่วง ค.ศ. 1980-2000 มีความมั่นใจ ชอบการประสบความสำเร็จ ชอบใช้เทคโนโลยี มีการวางแผนความก้าวหน้าในชีวิต และเป็นคนมองโลกในแง่ดี

บรูเน็ตโต (Brunetto, 2012) กล่าวว่า คนรุ่นอายุวัย หมายถึง คนที่เกิดในช่วง ค.ศ. 1980-2000 มีความสามารถในการใช้อุปกรณ์และมีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

มีความพร้อมที่จะได้รับการฝึกฝน และหาโอกาสในการพัฒนา มีความพร้อมที่จะโยกย้ายจากองค์กรหนึ่งไปสู่องค์กรอื่นที่เอื้อประโยชน์ได้มากกว่า

เฮนดริค และคอป (Hrendrick and Cope 2012) กล่าวว่า คนรุ่นอายุวาย หมายถึง คนที่เกิดในช่วง ค.ศ. 1980-2000 เป็นคนที่มีสัมพันธภาพที่ดี ชื่นชอบการสะสม มีความกลมเกลียว และชอบการทำงานเป็นทีม มีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับเพื่อนงาน และชอบการใช้เทคโนโลยี ชอบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ และชื่นชอบความท้าทาย

เจมิสัน (Jamieson, 2013) กล่าวว่า คนรุ่นอายุวาย หมายถึง คนที่เกิดในช่วง ค.ศ. 1980-2000 มีความยืดหยุ่น เป็นผู้ที่เรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มีทักษะในการปฏิบัติงานและมีความรู้สึกกล้าได้กล้าเสีย ชื่นชอบความยืดหยุ่นในสถานที่ทำงาน ให้ความสำคัญในการติดต่อทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน ชอบการเปลี่ยนแปลง และมีความหลากหลายในการปฏิบัติงาน ให้คุณค่ากับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

เซอร์แมน (Sherman, 2014) กล่าวว่า คนรุ่นอายุวาย หมายถึง คนที่เกิดในยุคที่มีความรุนแรง การก่อการร้ายและการใช้ยา การดำรงชีวิตมีครอบครัวคอยดูแลสนับสนุน มีความใฝ่ฝันว่าครอบครัวจะคอยปกป้องและดูแลความปลอดภัย ชอบการเชื่อมโยงกับโลกภายนอก ขอมรับวัฒนธรรมที่หลากหลาย มีการใช้โทรศัพท์ และอินเทอร์เน็ตจนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

กล่าวโดยสรุป คนรุ่นอายุวาย หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี พ.ศ.2523-2543 (ค.ศ. 1980-2000) ซึ่งในปี พ.ศ. 2559 จะมีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 36 ปี ในปัจจุบันคนรุ่นอายุนี้ กำลังปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรทั้งในระดับผู้บริหาร ระดับปฏิบัติงาน และเริ่มก้าวเข้าสู่การทำงาน ซึ่งคนรุ่นอายุนี้มีบุคลิกลักษณะและมุมมองต่อการปฏิบัติงาน คือ เป็นคนที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีความมั่นใจในตนเองสูง ชอบความมีอิสระเสรี เป็นคนมองโลกในแง่ดี รักความก้าวหน้าเร็ว ชอบความท้าทาย ชอบการเปลี่ยนแปลง ไม่ชอบกฎระเบียบ ให้ความสำคัญในการติดต่อทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน ให้คุณค่ากับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และชอบการทำงานเป็นกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับรุ่นอายุวาย

จากการทบทวนวรรณกรรมในเรื่องแนวคิดเกี่ยวกับรุ่นอายุวาย พบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและให้แนวคิดเกี่ยวกับรุ่นอายุคล้ายคลึงกัน ดังนี้

2.2.1 แนวคิดของวิงการ์เทน

วิงการ์เทน (Weingarten, 2009) กล่าวว่า คนรุ่นอายุวาย คือกลุ่มคนที่เจริญเติบโตในโลกที่เต็มไปด้วยข้อมูลต่างๆ ผ่านทางอินเทอร์เน็ต โทรศัพท์ และวิดีโอเกม ที่มีอยู่มากมายทุกครัวเรือน และใช้การสื่อสารกับสังคมผ่านทาง มายสเปซและเฟสบุ๊ก ซึ่งกลายเป็นสิ่งที่กำลังนิยม การก่อการร้าย

และภัยพิบัติจากธรรมชาติกลายเป็นสิ่งที่น่ากลัวสำหรับคนกลุ่มนี้ และคนกลุ่มนี้มีการระบาดของโรคอ้วนอย่างรวดเร็วและกลายเป็นปัญหาใหญ่ คนรุ่นอายุวัยเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนทางวัฒนธรรม และมองเห็นว่า การศึกษาเป็นกุญแจสำคัญของความสำเร็จ พวกเขาไม่คำนึงส่วนตัวในเรื่องการใช้ชีวิต สำหรับการทำงานพวกเขาต้องการการยอมรับจากรุ่นอายุที่แก่กว่า พวกเขามีความต้องการให้พี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือและสนับสนุนในการทำงาน และจะออกจากงานหนึ่งไปสู่งานอื่น ๆ ถ้าองค์กรอื่นสามารถให้ประโยชน์แก่พวกเขา นี่คือนรุ่นอายุที่มีการสรรหาและชำระรักษาไว้ยากที่สุด

2.2.2 แนวคิดของเทรมเบ้

ลาวอย-เทรมเบ้ (Lavoie-Tremblay, 2010) กล่าวว่า คนรุ่นอายุวัย เป็นผู้เกิดในช่วง ค.ศ. 1980-2003 มีหลายชื่อเรียก ทั้งรุ่นเครือข่าย รุ่นสหัสวรรษ และรุ่นเทคโนโลยี ซึ่งคนกลุ่มนี้จะใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับการใช้อินเทอร์เน็ต และการตอบกลับข้อความอย่างรวดเร็ว พวกเขามีความมั่นใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและมีความคาดหวังว่าจะได้รับข้อมูลและการตอบกลับอย่างรวดเร็วเช่นกัน พวกเขามีความชำนาญในการทำงานที่ต้องใช้ความคิด มีความต้องการถูกกระตุ้นในการทำงานตลอดเวลาแต่เป็นคนที่มีความรู้สึกเบื่อง่ายเช่นกัน พวกเขานิยมลักษณะการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการทำงานและพวกเขาจะเรียนรู้งานจากประสบการณ์ การฟังพาซึ่งกันและกันและมุ่งมั่นในการทำงานเป็นเครือข่าย

2.2.3 แนวคิดของเฮนดริค และค็อป

เฮนดริค และค็อป (Hrendrick and Cope, 2012) กล่าวว่า คนรุ่นอายุวัย เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วง ค.ศ. 1980-2000 พยายามคงไว้ซึ่งความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตที่บ้าน และพยายามลดรอยต่อระหว่างการทำงานและการทำกิจกรรมต่างๆ คนรุ่นอายุวัยสนุกกับการสร้างสัมพันธภาพที่ดี มีความกลมเกลียวและชอบการทำงานเป็นทีม มีการปรับตัวเพื่อให้สามารถเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ชอบการใช้เทคโนโลยี ชอบการพูดคุยแลกเปลี่ยนเพื่อค้นหาความรู้ใหม่ ๆ และชื่นชอบความท้าทาย ชอบการสนับสนุนและการวิเคราะห์ โดยเฉพาะการเป็นตัวประสานด้านข้อมูลที่รวดเร็วมาก มีความสามารถด้านการปฏิบัติงานและชอบเปลี่ยนอาชีพซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของกลุ่มอายุนี้

2.2.4 แนวคิดของเจมิสัน

เจมิสัน (Jamieson, 2013) กล่าวว่า กลุ่มคนรุ่นอายุวัย เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วง ค.ศ. 1980-1994 กลุ่มคนรุ่นอายุวัยเป็นที่รู้จักในชื่ออื่น ๆ เช่น เสียงสะท้อนของบูมเมอร์ รุ่นที่สองของเบบี้บูม รุ่นอินเทอร์เน็ต รุ่นอายุที่มีแต่คำถาม คนรุ่นอายุนี้เป็นกลุ่มคนที่มีความยืดหยุ่นเป็นผู้ที่เรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วซึ่งแสดงให้เห็นถึงทักษะ 2 ประการคือ ทักษะในการปฏิบัติงานและมี

ความรู้สึกกล้าได้กล้าเสีย ที่เป็นอย่างนี้เพราะว่าคนส่วนมากในกลุ่มนี้เจริญเติบโตในครอบครัวที่มีการหย่าร้าง หรือครอบครัวที่พ่อแม่ที่มุ่งอยู่กับความก้าวหน้าในอาชีพ และทุ่มเทเวลาส่วนใหญ่ในการทำงาน ซึ่งมี 5 องค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้คนรุ่นอายุวัยมีคุณค่ามากที่สุดในการทำงาน ดังนี้

- 1) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งพวกเขาไม่ได้มองว่างานคือชีวิตของพวกเขา พวกเขาค่อนข้างที่จะชื่นชอบความยืดหยุ่นในสถานที่ทำงาน
- 2) ค่านิยมของคนในรุ่นอายุนี้ คือวัฒนธรรมในสถานที่ทำงานของพวกเขา คือการให้ความสำคัญในการติดต่อทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน
- 3) คนรุ่นอายุนี้ชอบการเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุนี้พวกเขาจึงพยายามเสาะหาสถานที่ทำงานที่มีความหลากหลายในการปฏิบัติงาน
- 4) คนรุ่นอายุวัยชอบผู้บริหารที่ไม่เพียงแต่มีการสื่อสารที่ดีกับพวกเขา แต่ยังเป็นครูที่เลี้ยงที่ดีอีกด้วย
- 5) คนรุ่นอายุวัยให้คุณค่ากับสถานที่ทำงาน ที่ทำให้พวกเขาได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.2.5 แนวคิดของเซอร์แมน

เซอร์แมน (Sherman, 2014) กล่าวว่า คนรุ่นอายุวัย คือคนที่เกิดระหว่าง ค.ศ.1981-2000 เป็นคนที่เกิดในช่วงเวลาที่มีความรุนแรง การก่อการร้าย และการใช้ยา ในช่วงชีวิตของเขา ครอบครัวจะให้การเลี้ยงดูแบบทะนุถนอมและโอบอุ้ม ครอบครัวของพวกเขาจะคอยดูแลเรื่องความปลอดภัยและปกป้องคุ้มกันพวกเขา และยอมรับวัฒนธรรมที่หลากหลายในการดำเนินชีวิต คนรุ่นอายุวัยชอบที่จะติดต่อกับคนรุ่นอายุเดียวกันทั่วโลกโดยใช้โทรศัพท์ และอินเทอร์เน็ต ซึ่งมันเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตพวกเขา พวกเขาสามารถพูดคุยกับครอบครัวและเพื่อนผ่านโซเชียลมีเดีย และพวกเขาจะตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาว่าเป็นสิ่งที่สร้างความมั่นคง แต่กลับมีการเปลี่ยนงานอยู่บ่อย ๆ และคาดหวังว่าจะมีการเปลี่ยนอาชีพอยู่บ่อยๆ ซึ่งพวกเขามีหลายลักษณะ ดังนี้

- 1) มีความมั่นใจเกี่ยวกับความสามารถของตน
- 2) ต้องการความท้าทาย แต่ขาดความรับผิดชอบต่อวัฒนธรรมดั้งเดิม
- 3) มีความสนใจและเป้าหมายในการทำงาน
- 4) ชอบการทำงานเป็นทีม และทำงานแบบทุกฝ่ายต่างได้ประโยชน์
- 5) ชอบการเปลี่ยนแปลง
- 6) มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

- 7) ต้องการการฝึกอบรมและการดูแล
- 8) ต้องการความยืดหยุ่นและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- 9) ชอบที่จะให้บริการทางสังคม

2.2.6 แนวคิดของพิชาวุธ เพ็งทอง

พิชาวุธ เพ็งทอง (2552) กล่าวว่า คนรุ่นอายุวายเป็นคนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2520-2535 เป็นบุตรที่ได้รับการเลี้ยงดูจากพ่อแม่ที่ต้องการชดเชยปมด้อยของตนเอง จึงได้รับการเลี้ยงดูเป็นอย่างดีและยังเป็นศูนย์กลางในชีวิตพ่อแม่ คนรุ่นอายุวายจึงเป็นคนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง ไม่เคยถูกพ่อแม่ตีหรือดุด่าว่ากล่าว ไม่ว่าจะพูดหรือแสดงความคิดเห็นใด ๆ คนรุ่นอายุวายเป็นคนที่มีความทะเยอทะยาน มีเป้าหมายที่ชัดเจนแต่กลับเป็นคนที่ยืดหยุ่นง่าย ไม่ชอบการผูกมัด ชอบเรียกร้องและตั้งคำถามกับทุกสิ่งจะไม่เชื่อสิ่งใดง่ายๆ หากไม่มีเหตุผลที่เพียงพอ หมกมุ่นอยู่กับตัวเอง คิดเพื่อน ชอบทำอะไรหลายๆ อย่างพร้อมๆ กัน มองโลกในแง่ดี มีความคาดหวังสูงยิ่งแต่สิ่งทีพวกเขาหวังสูงสุดและเป็นสิ่งแรกคือตัวของเขาเอง ในการทำงานพวกเขามีความต้องการที่ทีมที่คอยให้การช่วยเหลือแก่พวกเขา รวมทั้งต้องการคนที่คอยให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.3 ความแตกต่างของรุ่นอายุเอ็กซ์และวาย

จากการทบทวนวรรณกรรมเรื่องแนวคิดเกี่ยวกับรุ่นอายุ พบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาถึงความแตกต่างของรุ่นอายุ โดยเฉพาะความแตกต่างของรุ่นอายุเอ็กซ์และรุ่นอายุวายดังนี้

2.3.1 วังการ์เทน

วังการ์เทน (Weingarten, 2009) อธิบายความแตกต่างของรุ่นอายุเอ็กซ์และรุ่นอายุวายไว้ดังนี้

รุ่นอายุเอ็กซ์ (Generation X) หมายถึง คนที่เกิดระหว่าง ค.ศ.1965-1980 เป็นรุ่นอายุที่มีศักยภาพในการทำงานกว่ารุ่นอื่น ๆ คนกลุ่มนี้ถูกเรียกว่า “เด็กที่คลั่งกัญญาแฉ่วที่คอ” เพราะครอบครัวของพวกเขาจะออกไปทำงานนอกบ้าน คนรุ่นอายุนี้จะมีลักษณะรักสันโดษที่สงสัยและชอบดูหมิ่นผู้อื่นและเป็นสาเหตุที่ทำให้มีความยึดถือสิทธิเสรีภาพของตน เด็กกลุ่มนี้เจริญเติบโตในยุคที่ผู้คนต้องทำงานหนัก และเป็นโลกที่เต็มไปด้วยครอบครัวที่ทำแต่งงานมีการหย่าร้างเป็นเรื่องปกติและพวกเขาจะเรียนรู้การหลีกเลี่ยงความรุนแรงจากครอบครัว ความไม่ไว้วางใจของหน่วยงาน และคนรุ่นอายุเอ็กซ์มักไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

รุ่นอายุวาย (Generation Y) หมายถึง คนที่เกิดระหว่าง ค.ศ.1980-2000 พวกเขาเจริญเติบโตในโลกที่เต็มไปด้วยข้อมูล อินเทอร์เน็ต โทรศัพท์ และวิดีโอเกมในทุกครัวเรือนของอเมริกา และในสังคมออนไลน์ เช่น มายสเปซและเฟสบุ๊ค ซึ่งกำลังเป็นที่นิยมในหมู่คนที่มีชื่อเสียงตลอดจนช่องทางต่าง ๆ ทางมัลติมีเดีย คนรุ่นอายุวายเป็นผู้ขับเคลื่อนทางด้านวัฒนธรรม และถือ

เป็นกลุ่มคนสำคัญที่ก้าวไปสู่ความสำเร็จทางการศึกษา พวกเขามีค่านิยมในการใช้ชีวิตที่เป็นส่วนตัว และจะเปลี่ยนงานหนึ่งไปยังงานอื่นถ้ามันสร้างประโยชน์ให้กับพวกเขา และคนเจนวายนี้เป็นเป็นกลุ่มคนที่สรรหาและชำระรักษาไว้ได้ยากที่สุด

2.3.2 ลาวอย-เทรมเบ้

เทรมเบ้ (Lavoie-Tremblay, 2010) อธิบายความแตกต่างของรุ่นอายุเอ็กซ์และรุ่นอายุวายไว้ดังนี้

รุ่นอายุเอ็กซ์ (Generation X) หมายถึง คนที่เกิดระหว่าง ค.ศ.1965-1980 และถูกมองว่าเป็นคนเกียจคร้าน มีความต้องการตลอดเวลา ชอบดูหมิ่นผู้อื่นและเป็นคนรักสันโดษ คนรุ่นอายุนี้ได้ชื่อว่า “เด็กที่มีภูมิจนเจดล้องคอ” กว่า 40 เปอร์เซ็นต์พวกเขาอาศัยอยู่ในครอบครัวเดี่ยว ในยุคที่มีการถดถอยทางเศรษฐกิจ มีการระบาดของโรคเอดส์อย่างหนัก และไม่ได้รับการเอาใจใส่เลี้ยงดู พวกเขาจะเชื่อใจเฉพาะตนเอง และมีความอิสระเสรี พวกเขามีค่านิยมที่สูงยิ่งในเรื่องความสมดุลของงานกับการใช้ชีวิต และมีการเปลี่ยนงานอยู่บ่อย ๆ เพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายของพวกเขา พวกเขามีความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี คนเจนเอ็กซ์มีความคาดหวังต่อสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจได้อย่างรวดเร็ว พวกเขาจะช่วยเหลือตนเอง ต้องการการฝึกฝนและการมีพี่เลี้ยง และสร้างแรงจูงใจโดยการศึกษาอย่างต่อเนื่องและฝึกฝนอยู่ตลอดเวลา

รุ่นอายุวาย (Generation Y) หมายถึง คนที่เกิดหลัง ค.ศ.1980 เขาถูกเรียกว่า รุ่นอายุอินเทอร์เน็ต รุ่นสหัสวรรษ และคนรุ่นต่อไป ซึ่งในปัจจุบันมีกลุ่มนี้อยู่ 12 เปอร์เซ็นต์ที่เป็นแรงงานในอเมริกา คนเจนวายนี้จะไม่สามารถรับรู้อะไรได้ถ้าพวกเขาปราศจากอินเทอร์เน็ต และการตอบกลับของข้อมูลอย่างทันทีทันใด ซึ่งพวกเขามีความมั่นใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี และคาดหวังเกี่ยวกับข้อมูลที่มีการสื่อสารตอบกลับอย่างรวดเร็ว และพวกเขาก็มีความชำนาญในการทำงานหลาย ๆ อย่างพร้อมกัน พวกเขาเบื่อหน่ายอะไรง่าย ๆ พวกเขาชื่นชอบการทำงานร่วมกันเป็นทีม เรียนรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน การพึ่งพาซึ่งกันและกัน และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นเครือข่าย สมาชิกเจนวายขอรับการฝึกฝนและการพัฒนามากกว่า ซึ่งมันจะหมายถึงการสร้างความเข้มแข็งของความก้าวหน้าในการทำงาน

2.3.3 คีพนิวส์และคณะ

คีพนิวส์และคณะ (Keepnews et.al., 2010) อธิบายความแตกต่างของรุ่นอายุเอ็กซ์และรุ่นอายุวายไว้ ดังนี้

รุ่นอายุเอ็กซ์ (Generation X) หมายถึง คนที่เกิดระหว่าง ค.ศ.1965-1979 สมาชิกของเจนเอ็กซ์จะมีลักษณะชอบไล่หาความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัว หรือการทำงานที่ไม่รีบร้อน พวกเขาชื่นชอบสิ่งที่เป็นไปได้ มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม มีทักษะที่สูง

ในการใช้เทคโนโลยี ชอบการทำงานที่มีอิสระ และเสาะหาสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่พวกเขาสามารถประยุกต์ความสามารถและความรู้ความชำนาญของพวกเขาใช้ในงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คนเจนเอ็กซ์มีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีและนำมาสนับสนุนในการสร้างผลผลิตของงานที่พวกเขาปฏิบัติ

รุ่นอายุวาย (Generation Y) หมายถึง คนที่เกิดหลัง ค.ศ.1980 สมาชิกเจนวายมีลักษณะเป็นคนที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีความมั่นใจ ตรงไปข้างหน้า และยึดถือตนเองเป็นสำคัญ พวกเขาจะอยู่ใกล้ชิดกับครอบครัวของพวกเขาเสมอ มีรายงานบางฉบับกล่าวว่าบ่อยครั้งที่ครอบครัวของคนเจนวายมักจะมีส่วนในเรื่องงานของพวกเขา คนเจนวายเติบโตมาในช่วงที่มีการใช้คอมพิวเตอร์และโทรศัพท์เคลื่อนที่ บางครั้งพวกเขาถูกเรียกว่า “รุ่นแห่งการเชื่อมโยง” พวกเขาคาดหวังการเข้าถึงการติดต่อสื่อสารผ่านทางเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์และการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

2.3.4 วาร์ดั้นและคณะ

วาร์ดั้นคณะ (Wharton et.al., 2011) อธิบายความแตกต่างของรุ่นอายุเอ็กซ์ และรุ่นอายุวายไว้ ดังนี้

รุ่นอายุเอ็กซ์ (Generation X) หมายถึง คนที่เกิดระหว่าง ค.ศ.1965-1979 เป็นรุ่นอายุที่ไม่เชื่อมั่นในเรื่องความมั่นคงในงาน และมีโอกาสที่จะเคลื่อนย้ายงานจากแหล่งหนึ่งไปสู่ที่อื่น ๆ และองค์การที่สามารถให้ประสบการณ์ที่มากขึ้นกว่าเดิม และเป็นรุ่นอายุที่มีความคาดหวังสูงในเรื่องความสมดุลระหว่างเวลาในการทำงานและเวลาในการพักผ่อน พวกเขามีแนวโน้มไปสู่สถานที่ทำงานที่มีค่าตอบแทนในการทำงานที่ไม่สูงนัก ดังนั้นพวกเขาจึงไม่เต็มใจที่จะเสียสละชีวิตความเป็นส่วนตัวของพวกเขาเพื่องาน พวกเขาจึงเป็นแค่ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่าง

รุ่นอายุวาย (Generation Y) หมายถึง คนที่เกิดระหว่าง ค.ศ.1980-2000 เป็นรุ่นอายุที่ไม่ชอบการแบ่งลำดับชั้น และไม่ชอบการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ที่มิฐานะสูงกว่าในสถานที่ทำงาน และไม่คอยให้การยอมรับหัวหน้างาน โดยเฉพาะกับหัวหน้างานที่มีอายุมากกว่า แต่พวกเขาเป็นผู้ที่มีความมั่นใจ และทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้มากกว่า เป็นผู้ที่มีความสนใจในเทคโนโลยี มีความมุ่งมั่นในการประกอบอาชีพ ตลอดจนเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดีในเรื่องการดำเนินชีวิตมากกว่ารุ่นอายุอื่น ๆ

2.3.5 แฮ็คล๊อค และบรูเน็ตโต้

แฮ็คล๊อค และบรูเน็ตโต้ (Shacklock and Brunetto, 2011) อธิบายความแตกต่างของรุ่นอายุเอ็กซ์และรุ่นอายุวายไว้ดังนี้

รุ่นอายุเอ็กซ์ (Generation X) หมายถึง คนที่เกิดระหว่าง ค.ศ.1965-1979 คนรุ่นอายุนี้คือแบบอย่างของผู้ที่มีทัศนคติที่ไม่เชื่อถือต่องานที่ทำ และมีความคาดหวังเกี่ยวกับการ

สร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตที่ไม่เร่งรีบ พวกเขาเป็นทั้งผู้ทำงานระดับล่างและเป็นผู้ประกอบการ คนรุ่นอายุเอ็กซ์มีแนวโน้มที่จะไปทำงานในสถานที่ที่ไม่ยืดหยุ่นในเรื่องค่านิยมในการปฏิบัติงาน และก็ไม่เต็มใจที่จะเสียสละชีวิตส่วนตัวของพวกเขาให้กับการทำงาน

รุ่นอายุวาย (Generation Y) หมายถึง คนที่เกิดระหว่าง ค.ศ.1980-2000 คนรุ่นอายุนี้ไม่ชื่นชอบการแบ่งชนชั้น และเป็นเรื่องยากที่พวกเขาจะสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และน้อยนักที่พวกเขาจะให้การยอมรับผู้นำของผู้บังคับบัญชาทางการพยาบาล โดยเฉพาะเมื่อผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีอายุมากกว่า อย่างไรก็ตามคนรุ่นอายุนี้เป็นผู้ที่มีความมั่นใจสูง เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นความสำเร็จในการทำงาน เป็นผู้ที่มีความเข้าใจในเทคโนโลยี มุ่งมั่นในการประกอบอาชีพ และเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดีในการดำเนินชีวิต

2.3.6 คาร์เวอร์ และคณะ

คาร์เวอร์ และคณะ (Carver et.al., 2011) อธิบายความแตกต่างของคนรุ่นอายุเอ็กซ์และรุ่นอายุวายไว้ดังนี้

รุ่นอายุเอ็กซ์ (Generation X) หมายถึง คนที่เกิดระหว่าง ค.ศ.1961-1980 เป็นรุ่นอายุที่เจริญเติบโตมาในช่วงเวลาที่ครอบครัวต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งพ่อและแม่ต้องออกไปทำงานนอกบ้าน บ่อยครั้งที่พวกเขาถูกเรียกว่า เด็กที่คลั่งงมงายแก่บ้านไว้ที่คือ พวกเขาค่อนข้างที่จะต้องดูแลตัวเอง พวกเขามองว่าครอบครัวของตนเอง แม้กระทั่งพวกเขาเองก็ทำงานให้กับบริษัทด้วยความจงรักภักดี แม้อาจถูกปลดออกจากงาน ดังนั้นคนรุ่นอายุเอ็กซ์จึงมีความเชื่อมั่นในตนเอง และไม่พยายามที่จะแสวงหาที่ทำงานอื่น แต่มุ่งมั่นทักษะในการแข่งขันสำหรับการทำงาน

รุ่นอายุวาย (Generation Y) หมายถึง คนที่เกิดระหว่าง ค.ศ.1981-2000 เป็นรุ่นอายุที่มีการเจริญเติบโตในยุคที่มีการใช้ยา การก่อการร้าย และความรุนแรงที่เกิดขึ้นกับชีวิตจริง ซึ่งมีรายงานกล่าวไว้ พ่อแม่จะคอยปกป้องดูแล และจัดสรรเวลาในการทำกิจกรรมของพวกเขา รุ่นอายุนี้มีความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี ชอบความสะดวกสบาย และทำงานเป็นทีมเพื่อให้เข้าถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.3.7 บรูเน็ตโต้ และคนอื่น ๆ

บรูเน็ตโต้ และคนอื่น ๆ (Brunetto and Other, 2012) อธิบายความแตกต่างของคนรุ่นอายุเอ็กซ์และรุ่นอายุวายไว้ดังนี้

รุ่นอายุเอ็กซ์ (Generation X) หมายถึง คนที่เกิดระหว่าง ค.ศ.1966 -1980 เป็นรุ่นอายุที่มีการศึกษาที่ดีกว่า มีความต้องการความสมดุลของการทำงานและการใช้ชีวิตมากกว่า

มีค่านิยมต่อสถานที่ต่ำกว่ารุ่นอายุอื่น โดยเฉพาะสถานที่ทำงานของตนเอง ไม่เต็มใจที่จะสละชีวิตส่วนตัวเพื่องานและเป็นเพียงลูกจ้างระดับล่าง

รุ่นอายุวาย (Generation Y) หมายถึง คนที่เกิดระหว่าง ค.ศ.1980-2000 เป็นรุ่นอายุที่ชื่นชอบและมีความรู้เรื่องคอมพิวเตอร์มากที่สุด และมีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยี และมีความพยายามที่จะฝึกฝน และหาโอกาสพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และมีการเตรียมพร้อมที่จะเคลื่อนย้ายองค์การ ไปสู่ที่ที่ให้ออกาสในการสร้างผลประโยชน์ได้ดีกว่า คนรุ่นอายุนี้มีความมุ่งหวังสู่ความสำเร็จ และมุ่งเน้นในการมองหาอาชีพ เป็นคนที่มองโลกในแง่ดีในการดำเนินชีวิต และเป็นที่น่าสังเกตว่าคนรุ่นอายุนี้ไม่ชื่นชอบการแบ่งชนชั้น ไม่ค่อยยอมรับผู้นำในองค์การพยาบาล โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาที่มีอายุมาก

2.4 พยาบาลรุ่นอายุวาย

จากการทบทวนวรรณกรรมเรื่องแนวคิดเกี่ยวกับรุ่นอายุ พบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาถึงลักษณะ อุปนิสัย ตลอดจนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลรุ่นอายุวายไว้ดังนี้

2.4.1 มิยูกิและคนอื่น ๆ

มิยูกิและคนอื่น ๆ (Miyuki and other, 2009) อธิบายลักษณะพยาบาลรุ่นอายุวายไว้ดังนี้ พยาบาลรุ่นอายุวาย (Generation Y Nurse) หมายถึง คนที่เกิดในญี่ปุ่นระหว่าง ค.ศ.1975 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งคนในรุ่นอายุนี้จะมีอายุเทียบเท่ากับคนเจนวายในประเทศอังกฤษ และในประเทศญี่ปุ่นเราจะเรียกพวกเขาว่า “Post Dankai juniors” พวกเขาเกิดมาในช่วงเศรษฐกิจยุคฟองสบู่ และได้รับการดูแลอย่างตามใจจากครอบครัว พวกเขาเจริญเติบโตในยุคที่รอบล้อมไปด้วยอินเทอร์เน็ต และร้านสะดวกซื้อ คู่กันกับพฤติกรรมที่รีบเร่ง การได้มาซึ่งข้อมูลและสิ่งต่าง ๆ ที่รวดเร็ว และพวกเขาก็ยังถือได้ว่าเป็นผู้ที่รอบรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศนั้น ในขณะที่พวกเขาจะชื่นชอบสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยวัตุนิยม และพวกเขาเคยมีประสบการณ์บางอย่างที่ต้องผ่านความยากลำบาก ซึ่งทำให้พวกเขากลัวการที่จะต้องอยู่เพียงลำพัง ดังนั้นพวกเขาจึงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยมาก และพวกเขาจะมีทักษะพิเศษในการเอาตัวรอดในโลกที่มีอัตราการจ้างงานที่ต่ำ

พยาบาลในรุ่นอายุนี้ จะได้รับการศึกษาในระบบที่มีการปฏิรูปหลักสูตรทางการพยาบาลในปี 1996 และให้ความสำคัญกับการยึดถือกฎระเบียบของโครงสร้างในงาน และกระบวนการคิดตามหลักวิทยาศาสตร์ และมีสาขาวิชาทางการพยาบาลคือ การดูแลผู้ป่วยที่บ้านและการพยาบาลสุขภาพจิต

2.4.2 วิงการ์เทิน

วิงการ์เทิน (Weingarten, 2009) อธิบายลักษณะพยาบาลรุ่นอายุวัยไว้ดังนี้ พยาบาลรุ่นอายุวัย (Generation Y Nurse) หมายถึง พยาบาลที่เกิดระหว่าง ค.ศ.1980-2000 พวกเขาจะเป็นผู้ที่ให้การพยาบาลต่อไปในอนาคต พวกเขาเจริญเติบโตในโลกที่เต็มไปด้วยข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต โทรศัพท์ และวิดีโอเกมในทุกครัวเรือนของอเมริกา และในสังคมออนไลน์ เช่น มายสเปซและเฟสบุ๊ก ซึ่งกำลังเป็นที่นิยมในหมู่มนุษย์ที่มีชื่อเสียง ตลอดจนช่องทางต่าง ๆ ทางมัลติมีเดีย คนรุ่นอายุวัยเป็นผู้ขับเคลื่อนทางด้านวัฒนธรรม และถือเป็นกลุ่มคนสำคัญที่ก้าวไปสู่ความสำเร็จทางการศึกษา พวกเขาให้ความสำคัญในการใช้ชีวิตที่เป็นส่วนตัว และจะเปลี่ยนงานหนึ่งไปยังงานอื่นถ้ามันสร้างประโยชน์ให้กับพวกเขา และคนเจนวายนี้เป็นเป็นกลุ่มคนที่สรรหาและธำรงรักษาไว้ได้ยากที่สุด

พยาบาลเจนวายมีประสบการณ์ที่สำคัญในเรื่องความห่างของอายุในสถานที่ทำงาน พวกเขาเป็นที่รู้จักกันในเรื่องความต้องการตลอดเวลา และต้องการความรวดเร็วในเรื่องการตอบสนองของผลลัพธ์ต่าง ๆ เป็นเรื่องปกติที่พวกเขาไม่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร พยาบาลเจนวายต้องการการยอมรับจากคนรุ่นอายุที่สูงกว่า ต้องการคำปรึกษาที่ดี การสนับสนุน การกระตุ้นทางความคิดเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ถ้าถูกปล่อยให้ห้อยู่เพียงลำพังพวกเขาจะเป็น “เด็กที่เอาแต่กิน”

2.4.3 คีพนิวส์และคนอื่น ๆ

คีพนิวส์และคนอื่น ๆ (Keepnews and Other, 2010) อธิบายลักษณะพยาบาลรุ่นอายุวัยไว้ดังนี้ พยาบาลรุ่นอายุวัย (Generation Y Nurse) หมายถึง พยาบาลที่เกิดหลัง ค.ศ.1980 พยาบาลเจนวายมีลักษณะเป็นคนที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีความมั่นใจ ตรงไปข้างหน้า และยึดถือตนเองเป็นสำคัญ พวกเขาจะอยู่ใกล้ชิดกับครอบครัวของพวกเขาเสมอ มีรายงานบางฉบับกล่าวว่าบ่อยครั้งที่ครอบครัวของพยาบาลเจนวายพยายามจะมีส่วนร่วมในชีวิตการทำงานของพวกเขา พยาบาลเจนวายเติบโตมาในช่วงที่มีการใช้คอมพิวเตอร์ และโทรศัพท์เคลื่อนที่ บางครั้งพวกเขาถูกเรียกว่า “รุ่นแห่งการเชื่อมโยง” พวกเขาคาดหวังการเข้าถึงการติดต่อสื่อสารผ่านทางเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์

2.4.4 ลาวอย-เทรมเบ้

ลาวอย-เทรมเบ้ (Lavoie-Tremblay, 2010) อธิบายลักษณะพยาบาลรุ่นอายุวัยไว้ดังนี้ พยาบาลรุ่นอายุวัย (Generation Y Nurse) หมายถึง พยาบาลที่เกิดหลัง ค.ศ.1980 พวกเขาเป็นกลุ่มคนที่ทรงคุณค่า และเป็นสิ่งสำคัญใหม่ที่มีความแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานเดิม แต่พวกเขาจะไม่สามารถรับรู้อะไรได้ถ้าพวกเขาปราศจากอินเทอร์เน็ต และการตอบโต้ข้อมูลอย่างทันท่วงที

ซึ่งพวกเขามีความมั่นใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี และคาดหวังเกี่ยวกับข้อมูลที่มีการสื่อสารตอบกลับอย่างรวดเร็ว และพวกเขาก็มีความสามารถทำงานพร้อม ๆ กัน พวกเขาถูกมองว่าเป็นคนที่มีต้องถูกกระตุ้นอยู่ตลอดเวลาและเบื่อหน่ายอะไรง่าย ๆ พวกเขาชื่นชอบการทำงานร่วมกันเป็นทีม เรียนรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน การพึ่งพาซึ่งกันและกัน และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นเครือข่าย สมาชิกเจนวายยอมรับการฝึกฝนและการพัฒนามากกว่า ซึ่งมันจะหมายถึงการสร้าง ความเข้มแข็งของความก้าวหน้าในการทำงาน พยาบาลเจนวายกลุ่มแรกเป็นเพียงพยาบาลวิชาชีพที่เข้ามาสร้างสีสันให้กับสถานที่ทำงาน โดยปฏิบัติงานเป็นเวลาระยะสั้น ๆ ในช่วงที่มีผู้ป่วยจำนวนมากและรับทำงานเป็นบางช่วงเท่านั้น

2.4.5 แชคล็อก และบรูเน็ตโต้

แชคล็อก และบรูเน็ตโต้ (Shacklock and Brunetto, 2011) อธิบายลักษณะพยาบาลรุ่นอายุวายไว้ดังนี้ พยาบาลรุ่นอายุวาย (Generation Y Nurse) หมายถึง พยาบาลที่เกิดระหว่าง ค.ศ.1980-2000 คนรุ่นอายุนี้ไม่ชื่นชอบการแบ่งชนชั้น และเป็นเรื่องยากที่พวกเขาจะสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และน้อยนักที่พวกเขาจะให้การยอมรับผู้นำของผู้บังคับบัญชาทางการพยาบาล โดยเฉพาะเมื่อผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีอายุมากกว่า อย่างไรก็ตามคนรุ่นอายุนี้เป็นผู้ที่มีความมั่นใจสูง เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นความสำเร็จในการทำงาน เป็นผู้ที่มีความเข้าใจในเทคโนโลยี มุ่งมั่นในการประกอบอาชีพ และเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดีในการดำเนินชีวิต

2.4.6 วार्टันและคนอื่น ๆ

วार्टันและคนอื่น ๆ (Wharton and Other, 2011) อธิบายลักษณะพยาบาลรุ่นอายุวายไว้ดังนี้ พยาบาลรุ่นอายุวาย (Generation Y Nurse) หมายถึง พยาบาลที่เกิดในช่วงหลัง ค.ศ. 1980 พวกเขาเป็นรุ่นอายุที่ไม่ชอบการปกครองแบบแบ่งชนชั้น และเป็นเรื่องยากที่พวกเขาจะสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และไม่ค่อยให้การยอมรับหัวหน้างาน โดยเฉพาะกับหัวหน้างานที่มีอายุมากกว่า แต่พวกเขาเป็นผู้ที่มีความมั่นใจ และทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้มากกว่า เป็นผู้ที่มีความสนใจในเรื่องเทคโนโลยี มีความมุ่งมั่นในการประกอบอาชีพ ตลอดจนเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดีในเรื่องการดำเนินชีวิตมากกว่ารุ่นอายุอื่น

2.4.7 เฮนดริกส์ และโค๊ป

วार्टันและคนอื่น ๆ (Hendricks and Cope, 2012) อธิบายลักษณะพยาบาลรุ่นอายุวายไว้ดังนี้ พยาบาลรุ่นอายุวาย (Generation Y Nurse) หมายถึง พยาบาลที่เกิดในช่วงระหว่าง ค.ศ.1980 - 2000 มีลักษณะที่คล้ายกับพยาบาลเจนเอ็กซ์ พวกเขาเจริญเติบโตในช่วงที่ยังคงมีความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตที่บ้าน และค้นหารอยต่อระหว่างเส้นทางในการดำเนินชีวิตและการทำงาน พยาบาลรุ่นอายุวายชื่นชอบการสร้างสัมพันธภาพและการสนับสนุน

ความกลมเกลียวและอยู่ร่วมกันเป็นทีม พวกเขาสามารถปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง และการใช้เทคโนโลยี ดังนั้นพวกเขาจึงมีการสื่อสารเพื่อสร้างสัมพันธภาพ และค้นหาความรู้ใหม่ ชอบสิ่งที่ท้าทาย การสนับสนุน การวิเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูล ในขณะที่เดียวกันการทำงานที่สบาย และการเปลี่ยนงานใหม่ก็เป็นสิ่งสำคัญของพยาบาลรุ่นอายุวัย

2.4.8 เจมิสัน และคณะ

เจมิสัน และคณะ (Jamison et.al, 2013) อธิบายลักษณะพยาบาลรุ่นอายุวัยไว้ดังนี้ พยาบาลรุ่นอายุวัย (Generation Y Nurse) หมายถึง พยาบาลที่เกิดในช่วงหลัง ค.ศ.1980 มีความต้องการที่คล้ายกับพยาบาลรุ่นอื่นๆ นั่นคือ พวกเขาต้องการความเคารพจากเพื่อนร่วมงาน การยอมรับ และการสนับสนุนพวกเขาในสถานที่ทำงาน ตลอดจนการวางแผนพัฒนาอาชีพ และพัฒนาประสบการณ์ทางคลินิกในการปฏิบัติงาน พวกเขายังต้องการตารางการทำงานที่ช่วยให้มีความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงาน พวกเขามีความเครียดและต้องการประสบการณ์และทักษะบริหารเวลาที่ไม่ดีพยาบาลเจนวายมีความทุกข์ใจจากการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพในอนาคต และการลาออกจากอาชีพเนื่องจากพยาบาลเจนวายมองว่าค่าตอบแทนที่ได้รับกับงานที่ทำอยู่ไม่มีความสัมพันธ์กันเช่น ปริมาณงานที่มาก และความรุนแรงของโรค

3. โรงพยาบาลศูนย์

โรงพยาบาลศูนย์เป็น โรงพยาบาลระดับตติยภูมิที่ให้การรักษาพยาบาลเป็นหลัก โดยเฉพาะอาการเจ็บป่วยที่มีความซับซ้อน และรับส่งต่อเพื่อให้บริการจากโรงพยาบาลระดับอื่น ๆ ทำให้มีภาระงานที่มากและต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะโรคในการให้การรักษา โรงพยาบาลศูนย์จึงมีบทบาทและภาระหน้าที่ดังต่อไปนี้

3.1 ความเป็นมาและ วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาลศูนย์

3.1.1 ความเป็นมา

วันที่ 28 กันยายน 2452 โรงพยาบาลศูนย์ได้เริ่มก่อตั้งขึ้นตามประกาศจัดตั้งสุขาภิบาลตำบลโพธิ์กลาง โดยได้มีการก่อตั้งโรงพยาบาลขึ้น 2 แห่ง คือ โรงพยาบาลสุขาภิบาลที่ 1 รับรักษาผู้ป่วยโรคทั่วไปที่ ตำบลโพธิ์กลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา และโรงพยาบาลสุขาภิบาลที่ 2 รับรักษาผู้ป่วยโรคติดต่อ ตั้งอยู่ที่ ตำบลสวนหม่อน อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ต่อมาได้ย้ายโรงพยาบาลสุขาภิบาลที่ 1 จากตำบลโพธิ์กลาง มารวมกับโรงพยาบาลสุขาภิบาลที่ 2 ตำบลสวนหม่อนและเรียกว่า โรงพยาบาลสวนหม่อน วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2478 ได้โอนกิจการของโรงพยาบาลสุขาภิบาล หรือโรงพยาบาลสวนหม่อน ไปสังกัดเทศบาลเมืองนครราชสีมา และ

เรียกชื่อว่า โรงพยาบาลเทศบาลเมืองนครราชสีมา วันที่ 1 กันยายน 2497 ได้โอนกิจการโรงพยาบาลเทศบาลเมืองนครราชสีมา ไปสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขและเรียกชื่อใหม่ว่า โรงพยาบาลเมืองนครราชสีมา จัดระดับเป็นโรงพยาบาลประจำจังหวัด ในปี พ.ศ. 2517 โรงพยาบาลนครราชสีมา ได้รับการพิจารณาให้จัดตั้งเป็นโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่งของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วันที่ 5 กันยายน 2524 เพื่อเป็นการเทิดพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 กระทรวงได้นำความกราบบังคมทูลพระกรุณา พระราชทานชื่อเป็น โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา (โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา, 2559)

3.1.2 วิสัยทัศน์ สถาบันการแพทย์ชั้นนำ ของกระทรวงสาธารณสุข

3.1.3 พันธกิจ โรงพยาบาลศูนย์ มีพันธกิจในการบริการสาธารณสุข อันประกอบด้วย การส่งเสริมสุขภาพการป้องกันควบคุมโรคการรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสภาพการให้บริการสาธารณสุข ขั้นพื้นฐานในพื้นที่รับผิดชอบและกลุ่มเสี่ยง กลุ่มด้อยโอกาส เป็นศูนย์รับส่งต่อผู้ป่วย เพื่อรักษาต่อในระดับ ทติยภูมิ และตติยภูมิ ร่วมผลิตและฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข และเพื่อแก้ปัญหาสาธารณสุขในท้องถิ่นรวมทั้งการร่วมมือกับหน่วยงานอื่นตลอดจนชุมชนในการแก้ปัญหาและยกระดับสถานะสุขภาพของประชาชนได้แก่

1) เป็นศูนย์ความเชี่ยวชาญระดับสูง 4 ด้าน ได้แก่ ศูนย์อุบัติเหตุ ศูนย์มะเร็ง ศูนย์ทารกแรกเกิด และศูนย์โรคหัวใจ

2) ให้บริการและเป็นศูนย์รับส่งต่อผู้ป่วยระดับตติยภูมิ

3) เป็น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

4) ผลิตแพทย์ พัฒนาศักยภาพทางการแพทย์และสาธารณสุข

5) ส่งเสริมและพัฒนาการวิจัย

6) ให้บริการและสนับสนุนบริการปฐมภูมิ ทติยภูมิเขตเมือง

7) ให้บริการด้วยมาตรฐานคุณภาพปลอดภัย

3.1.4 ค่านิยม บริการดี มีคุณธรรม นำเด่นวิชาการ

3.1.5 ยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลศูนย์ มียุทธศาสตร์ในการจัดการและให้บริการ เพื่อการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางการแพทย์ ดังนี้

1) การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพบริการขั้นนำระดับภูมิภาค

2) การพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (Happy work place)

3) การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ (HRM)

4) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

5) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการบริหารจัดการ

6) การพัฒนาการผลิตแพทย์ บุคลากรสาธารณสุข

7) สนับสนุนและพัฒนางานวิจัย

3.1.6 เข็มมุ่ง

1) ผู้ป่วยปลอดภัย (Patient Safety)

2) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการบริการ บริหาร และวิชาการ

(Information Management)

3.2 บทบาทหน้าที่และการจัดบริการของโรงพยาบาลศูนย์

โรงพยาบาลศูนย์จัดอยู่ในหน่วยบริการสุขภาพระดับตติยภูมิ มีจำนวนเตียงในการให้บริการผู้ป่วยตั้งแต่ 500 เตียงขึ้นไป ดำเนินการด้านการรักษาพยาบาลเป็นหลัก และรับส่งต่อผู้ป่วยเพื่อให้การรักษาโรคที่มีความซับซ้อน และมีความจำเป็นต้องใช้เครื่องมือพิเศษ ตลอดจนแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะโรคในการให้การรักษาจากโรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชนในเครือข่ายอีกด้วย ทั้งยังเป็นหน่วยงานที่ให้บริการด้านการรักษาในระดับ Excellence Center ซึ่งเป็นศูนย์การรักษาเฉพาะโรคที่ต้องใช้บุคลากรและทรัพยากรที่มีศักยภาพระดับสูง เช่น ศูนย์โรคมะเร็ง ศูนย์ปลูกถ่ายเปลี่ยนอวัยวะ ศูนย์โรคหัวใจและหลอดเลือด ศูนย์อุบัติเหตุและฉุกเฉิน และศูนย์เฉพาะทางทารกแรกเกิด เป็นต้น

โดยมีบทบาทหน้าที่ในการจัดบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคแก่ประชาชนที่มารับบริการและสนับสนุนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้บริการตรวจวินิจฉัย บำบัดรักษา และฟื้นฟูสภาพ ในทุกสาขาการแพทย์ ทั้งโรคทั่วไป โรคที่มีความซับซ้อน และการรักษาเฉพาะโรค ให้บริการออกหน่วยตรวจสุขภาพ และตรวจรักษาในพื้นที่ภายในจังหวัด และพื้นที่เครือข่ายในการให้บริการ เป็นแม่ข่ายในการรับ-ส่งต่อผู้ป่วย เพื่อตรวจรักษาทั้งเหตุภาวะ ฉุกเฉินโรคที่มีความซับซ้อน จากโรงพยาบาลระดับปฐมภูมิ ตติยภูมิและหน่วยงานอื่นภายในเขตพื้นที่บริการและนอกพื้นที่บริการ ให้การสนับสนุนด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ เวชภัณฑ์ยาและเวชภัณฑ์มิใช่ยา ให้แก่โรงพยาบาลและหน่วยงานในเครือข่ายให้การสนับสนุนและให้คำปรึกษาด้านอุปกรณ์ทางการแพทย์ ตลอดจนการดูแล รักษาสภาพเครื่องมือ ให้แก่หน่วยงานภายในจังหวัด และหน่วยงานอื่นที่ต้องการความช่วยเหลือ ดำเนินงานการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการวิจัย โดยเป็นแหล่งผลิตแพทย์ แพทย์เฉพาะทาง แหล่งฝึกนักศึกษาพยาบาลและเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และจัดให้มีแหล่งสนับสนุนทางด้านวิชาการทางการแพทย์ เช่น ห้องสมุดทางการแพทย์ หน่วยงานให้คำปรึกษาด้านการวิจัย ดำเนินการเป็นศูนย์ประสานงานด้านข้อมูลข่าวสารทางด้านสาธารณสุขร่วมกับสาธารณสุขจังหวัด และหน่วยงานอื่นภายในเขตพื้นที่บริการ และให้คำปรึกษา สนับสนุน และนิเทศงาน ให้แก่บุคลากรทางด้านสาธารณสุขต่าง ๆ ในโรงพยาบาลระดับปฐมภูมิ และตติยภูมิ

3.3 องค์กรพยาบาลของโรงพยาบาล

องค์กรพยาบาล(Nursing organization) เป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการ เพื่อดำเนินพันธกิจด้านบริการพยาบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยให้รอดพ้นจากอันตราย และมีชีวิตอย่างผาสุกตามอัตรภาพ รวมทั้งส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน บุคลากรพยาบาลใน องค์กรพยาบาลประกอบด้วยทุกระดับ ได้แก่ ผู้บริหารการพยาบาล (Nurse administrators) นักวิชาการ ศึกษาศาสตร์พยาบาล(Nurse educators) พยาบาลประจำการ(Staff nurse) พยาบาลเทคนิค(Technical nurses) ผู้ช่วยพยาบาล(Practical nurses) และพนักงานหอผู้ป่วย(Ward clerks) (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2550)

3.3.1 วิสัยทัศน์ องค์กรพยาบาลชั้นนำของกระทรวงสาธารณสุข

3.3.2 พันธกิจ

- 1) ให้บริการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม
- 2) พัฒนาศูนย์ความเชี่ยวชาญทางการพยาบาลระดับสูง 4 ด้าน ได้แก่ ศูนย์ มะเร็ง ศูนย์โรคหัวใจ ศูนย์ทารกแรกเกิด และศูนย์อุบัติเหตุ
- 3) พัฒนาศูนย์บริการการพยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญระดับตติยภูมิ ครอบคลุม 13 สาขาหลักของ service plan
- 4) เสริมสร้างให้เป็นองค์กรพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
- 5) ส่งเสริมงานวิจัย นวัตกรรมทางการพยาบาล รวมทั้งการถ่ายทอดองค์ ความรู้สู่บุคลากรทางการพยาบาล และสังคมอย่างมีคุณภาพ
- 6) สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลและเครือข่ายบริการพยาบาล
- 7) สนับสนุนการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข

3.3.3 ค่านิยม บริการดี มีคุณธรรม นำเด่นวิชาการ

3.3.4 เป้าหมาย

- 1) จัดระบบบริการพยาบาลที่มีคุณภาพทั้งด้านจริยธรรม อัตรากำลัง การ นิเทศ การใช้กระบวนการพยาบาล การดูแลผู้ปฏิบัติงานระบบ KPI
- 2) ผู้ป่วยปลอดภัย พึ่งพอใจ
- 3) บุคลากรมีความสุขในการทำงาน (เก่ง ดี มีสุข)

3.3.5 ยุทธศาสตร์

- 1) พัฒนาระบบบริการพยาบาลตติยภูมิและความเชี่ยวชาญระดับสูง
- 2) เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรบุคคลทางการพยาบาลทุกระดับ
- 3) พัฒนาระบบสารสนเทศทางการพยาบาลเพื่อการบริหารจัดการและบริการ

พยาบาล

4) เสริมสร้างความเป็นเลิศด้านการวิจัย นวัตกรรม และการจัดการความรู้ทางการพยาบาล

5) เพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศทางการพยาบาล

6) สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพ และบริการพยาบาลของเครือข่ายบริการเขต 9

3.3.6 แผนพัฒนาต่อเนื่อง

1) พัฒนาพฤติกรรมบริการของบุคลากร เน้นจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ

2) พัฒนาสมรรถนะพยาบาลเพื่อผลลัพธ์บริการพยาบาลที่เป็นเลิศ

3) พัฒนาศักยภาพผู้นิเทศงานระดับปฏิบัติการ และระดับบริหาร โดยใช้เครื่องมือการจัดการความรู้

4) พัฒนาระบบการเชื่อมโยงข้อมูลการบริหารจัดการความเสี่ยง

5) แผนอัตรากำลังที่มีจำนวนเพียงพอต่อการขยายงานและบริการที่มีคุณภาพ

3.3.7 กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล

กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลมีบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแล ควบคุมคุณภาพ การบริการ การพัฒนาวิชาการ และส่งเสริมให้หน่วยงานภายใต้การดูแลสามารถให้บริการทางการพยาบาลอย่างเต็มประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการมากที่สุด ซึ่งกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลจะต้องกำกับดูแลแผนกต่าง ๆ ดังนี้ ห้องคลอด ผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยห้องผ่าตัด วิสัญญี ตรวจรักษาพิเศษ งานการควบคุมและป้องกันการติดเชื้อ และหน่วยจ่ายกลาง ผู้ป่วยกุมารเวชกรรม ผู้ป่วยสูติ-นรีเวช ผู้ป่วยอายุรกรรม ผู้ป่วยศัลยกรรม ผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ ผู้ป่วยโสตศอนาสิก จักษุ ผู้ป่วยหนัก งานศูนย์บริการรับ-ส่งผู้ป่วย และส่งเสริมการดูแลสุขภาพต่อเนื่อง สำนักงานเลขานุการ กลุ่มภารกิจการพยาบาล

1) โครงสร้างองค์การพยาบาล โครงสร้างการบริหารงานของฝ่ายการพยาบาลจะมีหัวหน้าพยาบาลเป็นผู้บังคับบัญชาหลัก โดยดำรงตำแหน่งเป็นรองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาลมีหน้าที่ในการบริหารงานด้านการพยาบาล โดยมีรองหัวหน้าพยาบาลอีก 4 สายงานทำหน้าที่ในการช่วยกำกับนิเทศดูแลหน่วยงานต่าง ๆ ในฝ่ายการพยาบาล ได้แก่ งานด้านบริหาร งานด้านวิชาการ งานด้านกิจกรรมพิเศษ และงานด้านการบริการพยาบาล

2) นโยบายการบริหารทางการพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลมีหน้าที่ในการกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้บริหารองค์การพยาบาลครอบคลุมการปฏิบัติงานดังนี้

(1) สร้างปรัชญา จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

(2) สร้างมาตรฐานการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ

(3) กำหนดนโยบายของการบริการพยาบาล โดยยึดหลักการให้บริการ โดยเน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง

(4) ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรพยาบาลให้มีความรู้เพิ่มพูนอยู่เสมอ

(5) สร้างนโยบาย หลักเกณฑ์ในการสรรหา คัดเลือก และการเลื่อนตำแหน่งแก่บุคลากรทางการพยาบาล

(6) วางแผนจัดบุคลากรทางการพยาบาลในหน่วยงาน/แผนกต่างๆ

(7) กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับ

(8) ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับ

(9) จัดระบบบันทึกและรายงานที่มีประสิทธิภาพ

(10) วางแผนและประสานงานกับเจ้าหน้าที่แผนกอื่นหรือกลุ่มวิชาชีพอื่น

(11) ริเริ่ม ส่งเสริม และร่วมมือในการวิจัยทางการพยาบาล

(12) ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างของโรงพยาบาล/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก

(13) ส่งเสริมกระตุ้นให้พยาบาลได้ร่วมในกิจกรรมของสมาคมพยาบาล และสมาคมวิชาชีพอื่นๆ

3.4 การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນอายุวัย โรงพยาบาลศูนย์

การคงอยู่ในงานของบุคลากรในองค์กร ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพในการให้บริการและต้นทุนในการบริการ และการธำรงรักษามูลค่ากรให้อยู่กับองค์กรต่อไปนั้นก็เป็ นหนึ่งในพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นการใช้ปรัชญาทางการพยาบาล มาตรฐาน กฏระเบียบ การกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงาน การสร้างความสามัคคีในองค์กร การสนับสนุน ทางด้านการบริหารงาน ความมีเอกภาพ การนิเทศงาน แรงกดดันในการปฏิบัติงาน และนวัตกรรม ในการปฏิบัติงาน ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นสิ่งช่วยในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร และส่งเสริมให้เกิด การคงอยู่ในงานต่อไป(Finkelman, 2006:352) เพราะหากองค์กรใดไม่สามารถรักษามูลค่ากรให้อยู่ ในงานได้นั้น อาจต้องประสบกับปัญหาในการสรรหามูลค่ากรเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานให้กับองค์กร ซึ่งทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณเป็นจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารการพยาบาลจึงควรตระหนักถึง ความสำคัญในการรักษามูลค่ากรพยาบาล และคิดค้นวิธีให้บุคลากรพยาบาลเกิดความพึงพอใจใน งาน และคงอยู่ในงาน (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2550) ซึ่งกลวิธีจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ ในงาน และคงอยู่ในงานก็สามารถทำได้หลายอย่างขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานมีผู้ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานเป็นจำนวนมาก เช่น มาทิส และแจ๊คสัน(Mathis and

Jackson, 2008) กล่าวถึงปัจจัยขับเคลื่อนการคงอยู่ในงาน (Drivers of Retention) ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ 5 ประการด้วยกัน ได้แก่

1. คุณลักษณะของนายจ้าง (Characteristics of the Employer) เป็นลักษณะขององค์กรที่มีวัฒนธรรมเชิงบวกหรือวัฒนธรรมที่ดี มีการบริหารงานที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงาน คุณลักษณะขององค์กรเหล่านี้ มีผลต่อการตัดสินใจของบุคลากรว่าจะคงอยู่หรือออกจากงาน ประกอบด้วยวัฒนธรรมและค่านิยม (Culture and Values) การจัดการและการคงอยู่ในงาน (Management and Retention) และความมั่นคงในงาน (Job Security)

2. การออกแบบงาน (Job Design/Work) คือลักษณะเฉพาะของงานที่บุคลากรต้องปฏิบัติ ตามบทบาทหน้าที่ที่มี 3 ลักษณะได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Job/Person Match) การยืดหยุ่นของเวลา (Time Flexibility) และความยืดหยุ่นของงาน (Work/Flexibility)

3. โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ (Career Opportunities) เป็นความเจริญเติบโตในอาชีพของบุคลากร ซึ่งจะเป็นสิ่งที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรแบ่งเป็น 3 ด้านได้แก่ การอบรม การพัฒนา และการมีพี่เลี้ยง (Training/Development and Mentoring) และการวางแผนอาชีพและความก้าวหน้าในงาน (Career Planning/Advancement)

4. รางวัล (Rewards) คือ สิ่งที่จับต้องได้และบุคลากรจะได้รับจากการทำงาน โดยจะอยู่ในรูปของการจ่ายค่าตอบแทน (Pay) แรงจูงใจ(Incentive) และผลประโยชน์(Benefits) แบ่งเป็น 3 ประเภท คือการให้ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่เทียบเคียงกับผู้อื่นได้ (Competitive Pay and Benefits) การปฏิบัติงาน และค่าชดเชย (Performance and Compensation) และการให้การยอมรับ (Recognition)

5. สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน (Employee Relationships) คือ สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน และผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร รวมทั้งสัมพันธภาพในเชิงการบริการงาน แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความเป็นธรรมและการไม่เลือกปฏิบัติ (Fair/Non-Discrimination) การบริหารการจัดการและการนิเทศงานอย่างเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ(Supervisory/ Management Support) และสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Co-Worker Relations)

นักวิชาการท่านอื่นก็ได้กล่าวไว้ เช่น ฟินเคลอ (Finkler, 2001) กล่าวถึงปัจจัยการคงอยู่ในงานว่าสิ่งที่สำคัญที่สุดที่ทำให้บุคลากรยังคงอยู่ในงาน คือความพึงพอใจในงาน ซึ่งการสร้าง ความพึงพอใจในงานนั้น มีปัจจัยอยู่หลายด้านซึ่งเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ทำให้พยาบาลยังคงอยู่ในงาน ได้แก่ ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) ทักษะคติในการทำงาน (Attitude) การจ่ายค่าตอบแทน (Financial payment) และ ความยืดหยุ่นของชั่วโมงในการทำงาน (Flexible hours) ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเป็นปัจจัยภายในองค์กร และยังมีปัจจัยภายนอกองค์กรซึ่งเป็นปัญหาระดับประเทศ และระดับชาติ ซึ่งสภาการพยาบาลได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์สภาการพยาบาล พ.ศ. 2555-2559 เพื่อเร่งรัดแก้ไข

ปัญหาและลดผลกระทบจากการขาดแคลนกำลังสาขาพยาบาลศาสตร์ อาทิ การเสนอเชิงนโยบาย เกี่ยวกับการวางแผนการผลิตกำลังคนสาขาพยาบาลทุกระดับ การจ้างงาน การใช้ การกระจาย และการชำระรักษาผู้ประกอบการวิชาชีพ ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพยาบาล (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2554) ซึ่งผู้บริหารการพยาบาลภาครัฐทั่วทุกภูมิภาคของประเทศควรต้องรีบดำเนินการอย่างเร่งด่วน ในการดำเนินการชำระรักษา โดยเฉพาะกลุ่มพยาบาลเจนวายซึ่งกำลังมีการผลิตออกมาเพื่อให้บริการ และเป็นกำลังสำคัญต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

พยาบาลเจนวายมีค่านิยมที่ต้องการความยืดหยุ่นในสถานที่ทำงาน และการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ต้องการคำปรึกษา การมีพี่เลี้ยง ตารางการทำงานที่ช่วยให้มีความสมดุลระหว่างการ ใช้ชีวิตและการทำงาน การติดต่อทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน และชอบการเปลี่ยนแปลง และ ค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน (Jamison et.al, 2013) ด้วยเหตุนี้พยาบาลเจนวายจึง พยายามเสาะหาสถานที่ทำงานที่มีความหลากหลายในการปฏิบัติงาน และย้ายไปทำงานกับ หน่วยงานอื่นที่ให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่า แต่โรงพยาบาลภาครัฐขนาดใหญ่ โดยเฉพาะ โรงพยาบาล ศูนย์ซึ่งมีภาระงานมาก ให้การบริการที่มีความเฉพาะด้านและมีความซับซ้อน แต่ค่าตอบแทนที่ ได้รับอาจไม่ตอบสนองต่อความพึงพอใจของพยาบาลเจนนี้ ซึ่งอาจส่งผลต่อการคงอยู่ในงานได้

สรุปได้ว่า การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยในโรงพยาบาลศูนย์ มีความ สำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการชำระรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรถือเป็นพันธกิจและเป้าหมายที่ บ่งชี้ถึงความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารองค์กรควรดำเนินนโยบายเพื่อตอบสนองต่อความพึง พอใจ เพื่อลดความสูญเสียและสร้างความรู้สึกยึดมั่นผูกพันองค์กร และก่อให้เกิดการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลรุ่นอายุวัยให้นานที่สุด โดยเฉพาะ โรงพยาบาลศูนย์ซึ่งรับภาระในการให้บริการ สุขภาพที่มีความซับซ้อน และเป็นแม่ข่ายในการดูแลและส่งต่อผู้ป่วย จากสถานบริการระดับทุติยภูมิ และปฐมภูมิในพื้นที่เครือข่าย โรงพยาบาลศูนย์ควรดำเนินพันธกิจเพื่อก่อให้เกิดการคงอยู่ในงาน และมี กำลังบุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และคุณภาพบริการที่สูงสุด เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและประชาชน ตามนโยบาย ด้านสุขภาพ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมและศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่าในช่วงหลายปีที่ผ่านมา มีการศึกษาเรื่องการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังต่อไปนี้

โควิน (Cowan, 2002) ได้ศึกษาผลกระทบความพึงพอใจในงานการพยาบาลต่อการคงอยู่ในงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลของกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อปรับใช้ในการสรรหาบุคลากร และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ขึ้นอยู่กับความเข้าใจถึงปัจจัยและอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานการพยาบาล โดยได้ทำการศึกษากลุ่มพยาบาลในประเทศออสเตรเลีย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เพิ่งจบการศึกษาและกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานแล้ว การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาระยะยาวแบบหลายกลุ่ม เพื่อศึกษาทัศนคติของพยาบาลที่มีผลต่อการความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงาน ผลการศึกษาพบว่าสถานะพยาบาลวิชาชีพมีนัยสำคัญต่อการคงอยู่ในงาน และบ่งชี้ว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ของพยาบาล และการจ่ายค่าตอบแทนมีนัยสำคัญต่อความไม่พึงพอใจในงานของนักเรียนพยาบาลที่กำลังจะเป็นพยาบาลวิชาชีพ

แอลมาดา (Almada et al., 2004) ได้ศึกษาการปรับปรุงอัตราการคงอยู่ในงานของพยาบาลที่เพิ่งจบการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการปรับปรุงโปรแกรมการฝึกสอนของพยาบาลที่เพิ่งจบใหม่ให้ได้รับการศึกษาและมีระบบการสนับสนุนที่เพียงพอ และช่วยเพิ่มอัตราการคงอยู่ในงานให้มากขึ้น ซึ่งการวิจัยนี้เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน (Mixed method) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือพยาบาลจบใหม่ 2 กลุ่ม กลุ่มแรกจำนวน 40 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาดเล็ก โรงพยาบาลขนาด 150 เตียง และในโรงพยาบาลชุมชนเมืองแมสซาชูเซตส์ อีกกลุ่มมีจำนวน 48 คน ที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรม ผลการศึกษาพบว่าอัตราการความพึงพอใจที่สูงขึ้น 20 เปอร์เซ็นต์และข้อมูลจากงานวิจัยเชิงคุณภาพได้ผลการศึกษาว่าสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดการคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้นคือ การถ่ายทอดสิ่งที่เรียนรู้ ระบบการให้คำแนะนำ และการสนับสนุนทางด้านการศึกษาของบุคลากร

เมรย์ยัน (Mrayyan, 2007) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลจอร์แดนและความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน เปรียบเทียบกันระหว่างโรงพยาบาลที่มีการสอนงานและโรงพยาบาลที่ไม่มีการสอนงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยของความพึงพอใจในงานของพยาบาลจอร์แดนและความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน เปรียบเทียบกันระหว่างโรงพยาบาลที่มีการสอนงานและโรงพยาบาลที่ไม่มีการสอนงาน และหาความสัมพันธ์ของทั้งสองแนวคิดคือความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงเปรียบเทียบ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาล 433 คน ที่ได้รับการสอนงานจากโรงพยาบาล 3 แห่ง และไม่ได้รับการสอนงานจากโรงพยาบาล 2 แห่ง ผลจากการศึกษาพบว่าพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลที่ไม่มีการสอนงานมีรายงานว่าอัตราการความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะอยู่ในงานมีสูงกว่าพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลที่มีการสอนงาน

ยาร์เบร่าห์ (Yarbrough et al., 2008) ได้ศึกษาเรื่องค่านิยมในอาชีพและการคงอยู่ในงาน โดยใช้หลักเกณฑ์ทางด้านจริยธรรมของสมาคมพยาบาลแห่งอเมริกาเป็นกรอบในการประเมินค่านิยมในอาชีพ โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง เพื่อเรียงลำดับค่านิยม และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย และกลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพในสหรัฐอเมริกา โดยต้องเป็นพยาบาลที่เป็นสมาชิกของสมาคมพยาบาลอเมริกา และได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 2,000 คนและได้รับข้อความทางเมลล์ในการตอบแบบสำรวจ มีการตอบกลับของข้อมูลอย่างครบถ้วน 453 ฉบับ ผลการวิจัยพบว่าสิ่งสำคัญ 5 อันดับแรก จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างคือ การมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับสถานที่ในการปฏิบัติงาน การยอมรับภาระและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และการให้การพยาบาลที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐาน ทำหน้าที่ในการสนับสนุนผู้ป่วย และการให้การดูแลโดยปราศจากอคติต่อผู้รับบริการที่มีวิถีชีวิตที่แตกต่างกัน

นาสซาร์และคนอื่น ๆ (Nassar et al., 2011) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการจัดการและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการจัดการและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เป็นการวิจัยแบบพรรณนาเชิงสหสัมพันธ์ ทำการศึกษาในเด็กผู้ป่วยใน 16 ตึก ในโรงพยาบาลเอกชน 3 แห่ง ซึ่งมีขนาดเตียงมากกว่า 50 เตียงขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจำนวน 228 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า มากกว่าครึ่งของผู้ตอบแบบสอบถาม รับรู้ถึงรูปแบบการให้คำปรึกษาของผู้จัดการของพวกเขา ซึ่งส่งผลให้หนึ่งในโรงพยาบาลทั้ง 3 แห่งมีการคงอยู่ในงานมากกว่าอีก 2 แห่ง

พามেলা บราวน์ (Pamela Brown, 2011) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะอยู่และการคงอยู่ในงานของผู้จัดการพยาบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะอยู่และการคงอยู่ในงานของผู้จัดการพยาบาลในตำแหน่งปัจจุบัน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานมีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะอยู่และการคงอยู่ในงานของผู้จัดการพยาบาลมีหลายปัจจัย ซึ่งมีอยู่ 21 หมวดจาก 3 หมวดใหญ่ คือองค์การ บทบาท และบุคคล

ค็อก (Cox, 2012) ได้ศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลทารกของกองทัพเรือสหรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสนับสนุนในการคงอยู่ในงานของพยาบาลทารกของกองทัพเรือสหรัฐ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงานมีผลต่ออิทธิพลในการตั้งใจที่จะอยู่ปฏิบัติงาน

โควิน (Cowin, 2012) ได้ศึกษาแนวคิดของพยาบาลที่จบการศึกษาใหม่กับการคงอยู่ในงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาวิถีที่หลากหลายของแนวคิดการพยาบาล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลที่จบการศึกษาใหม่และการวางแผนเพื่อการคงอยู่ในงาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อใช้รายงานการประเมินแนวคิดทางการพยาบาลและการวางแผนการคงอยู่ในงาน ผลการศึกษาพบว่าวิถีที่หลากหลายของแนวคิดพยาบาลที่จบการศึกษาใหม่ มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญในครั้งหลังของปีการศึกษา และแนวคิดของพยาบาลทั่วไปก็ยืนยันผลการทำนายถึงการคงอยู่ในงานของพยาบาลที่จบการศึกษาใหม่

ลาสซิงเจอร์ (Laschinger, 2012) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแท้จริงต่อประสบการณ์ของพยาบาลที่จบการศึกษาใหม่ในสถานที่ทำงานที่ถูกข่มเหง ความเบื่อหน่าย และผลลัพธ์ที่มีต่อการคงอยู่ในงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบรูปแบบที่เชื่อมโยงกับ ภาวะผู้นำแท้จริงต่อประสบการณ์ของพยาบาลที่จบการศึกษาใหม่ในสถานที่ทำงานที่ถูกข่มเหง ความเบื่อหน่ายและผลที่เกิดขึ้นภายหลัง ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจที่จะออกจากงานของพวกเขา รูปแบบการวิจัยนี้เป็นการสำรวจแบบภาคตัดขวาง กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลจบการศึกษาใหม่จำนวน 342 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่ดูแลภาวะฉุกเฉินใน เมืองออนทARIO ประเทศแคนาดา ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแท้จริงมีผลด้านลบโดยตรงต่อสถานที่ทำงานที่ถูกข่มเหง ซึ่งในทางกลับกันก็มีผลบวกโดยตรงต่อความอ่อนล้าทางอารมณ์ ภาวะผู้นำแท้จริงมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อความพึงพอใจในงาน การถูกข่มเหง และความอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งปัจจัยทั้งหมดมีนัยสำคัญโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน และมีความสัมพันธ์ระดับต่ำต่อความตั้งใจที่จะออกจากงาน

บรูเน็ตโต (Brunetto, 2013) ได้ศึกษาความสำคัญของสัมพันธ์ภาพของผู้ควบคุมทางการพยาบาล ทีมงาน การเป็นอยู่ที่ดี ความยึดมั่นผูกพัน และการคงอยู่ในงานของพยาบาลอเมริกาเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างสัมพันธ์ภาพของผู้ควบคุมทางการพยาบาล ทีมงาน การเป็นอยู่ที่ดี การใช้จิตวิทยา การลาออก และการคงอยู่ในงานของพยาบาลในอเมริกา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบภาคตัดขวาง กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลจำนวน 730 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลจากการศึกษาพบว่า สัมพันธ์ภาพของผู้ควบคุมทางการพยาบาล ทีมงาน และการเป็นอยู่ที่ดี อธิบายว่าเกือบครึ่งหนึ่งของพยาบาลมีความยึดมั่นผูกพัน ต่อโรงพยาบาลของพวกเขา

โคิน แวน เดน ฮีเด และคณะ (Koen Van den Heede et al., 2013) ได้ศึกษาประสิทธิผลของกลยุทธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลใน โรงพยาบาลดูแลภาวะฉุกเฉิน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติการพยาบาล บุคลากรพยาบาล และการศึกษาของพยาบาล จากรายงานความตั้งใจที่จะออกจากโรงพยาบาล ปรับเข้าสู่การปฏิบัติการที่ดีใน

องค์กรพยาบาลเพื่อดำเนินการปรับสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาล กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือพยาบาล 272 คน จากโรงพยาบาลดูแลภาวะฉุกเฉินจำนวน 56 แห่งในเบลเยียม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการถดถอยโลจิสติกในการประเมินผลกระทบต่อองค์กรทางการแพทย์ ผลการศึกษาพบว่าร้อยละ 29 ของพยาบาลเบลเยียมมีความตั้งใจที่จะออกจากโรงพยาบาล จากอัตราผู้ป่วยต่อพยาบาล และสิ่งแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

วอลลิสและเคนเนดี (Wallis and Kennedy, 2013) ได้ศึกษาการฝึกอบรมภาวะผู้นำในการปรับปรุงการคงอยู่ในงานของพยาบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหารูปแบบจากการประเมินโปรแกรมการฝึก เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ด้วยวิธีการทำงานเป็นทีมเพื่อปรับปรุงการคงอยู่ในงานของพยาบาลในองค์กรการดูแลสุขภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือพยาบาลในองค์กรสุขภาพในเมืองโคโลราโด ทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชน โดยทำการประเมินจากการจัดกลุ่มร่วมกันระหว่างผู้สังเกตการณ์ และกลุ่มที่ได้รับการสัมภาษณ์ แล้วใช้แบบวัดมาตรฐานความฉลาดทางอารมณ์รายบุคคล และประเมินผลการขับเคลื่อนของทีมที่นำไปสู่ประสิทธิผลของโปรแกรมการฝึก ผลจากการศึกษาพบว่าจากห้าทีมที่เข้าร่วมโปรแกรมการฝึก มีสองทีมที่ดำเนินการฝึกได้เป็นอย่างดี อีกหนึ่งทีมที่ประสบความสำเร็จในระดับปานกลาง และอีกสองทีมที่พบปัญหาอย่างมีนัยสำคัญ การขับเคลื่อนของทีมมีนัยสำคัญต่อภาวะความฉลาดทางอารมณ์ของสมาชิกทีมที่อยู่ในตำแหน่งผู้ควบคุมดูแล วัฒนธรรมที่มีอยู่ และการมีส่วนร่วมภายในองค์กร

คาร์ทอนและคณะ (Carthon et al., 2014) ได้ศึกษาการวัดความสำเร็จ จากผลการสำรวจระดับชาติของการสรรหา และความคิดริเริ่มในการคงอยู่ในงานของแรงงานพยาบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบทั่วไปของความหลากหลายทางโปรแกรมระดับชาติของสถาบันทางการแพทย์และกำหนดว่าสิ่งใดที่ส่งผลต่อโปรแกรมการลงทะเบียนและการศึกษาของชนกลุ่มน้อยที่ด้อยโอกาส การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจโดยการใช้ข้อมูลจากเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2012 ถึงเดือนมีนาคม 2013 ของสมาคมวิทยาลัยพยาบาลอเมริกันในระดับปริญญาตรี และจากการลงทะเบียน กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากร พยาบาลทางด้านวิชาการ และผู้บริหารจากโรงเรียนพยาบาล 164 แห่ง ใน 26 มลรัฐ ในเมืองเปอร์โตริโก ในประเทศสหรัฐอเมริกา ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ไค-สแควร์ จากผลการวิจัยพบว่า 20 เปอร์เซ็นต์จากการสำรวจโรงเรียนทางการแพทย์ มีรายงานการใช้โปรแกรมที่มีความหลากหลายและมีการประเมิน โปรแกรม โดยมีองค์ประกอบคือ การมีพี่เลี้ยง วิชาการ และการสนับสนุนทางด้านจิตสังคม

ทวิก และแม็คคัลเลาท์ (Twigg and McCullough, 2014) ได้ศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลต่อการทบทวนกลยุทธ์ที่สร้างสรรค์และการเสริมแรงในการจัดสิ่งแวดลอมในการปฏิบัติงานเชิงบวกทางคลินิก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสรุปรายงาน และทบทวนกลยุทธ์ที่ช่วยสนับสนุนการคงอยู่ในงานของพยาบาลต่อการทบทวนกลยุทธ์ที่สร้างสรรค์และการจัดสิ่งแวดลอมด้านบวกในการปฏิบัติงานทางคลินิกการวิจัยนี้เป็นเป็นการทบทวนวรรณกรรม ซึ่งได้จากการสืบค้นวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2012 ของฐานข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กับการดูแลสุขภาพ ได้แก่ Cinahl plus , Medline และ Proquest จากผลการศึกษาพบว่า มีรายงาน 39 ฉบับ กล่าวถึงกลยุทธ์ที่มีความสร้างสรรค์ในการสร้างสิ่งแวดลอมในการปฏิบัติงานเชิงบวก มีเพียงสองบทความที่รายงาน กล่าวถึงการประเมินก่อนและหลังที่จะมีการประกาศใช้กลยุทธ์ ซึ่งกลยุทธ์ประกอบไปด้วย การเสริมแรงของสภาพแวดลอมในการทำงาน โครงสร้างการกำกับดูแลอย่างมีส่วนร่วม ความมีเอกภาพ การพัฒนาสู่ความเชี่ยวชาญ การสนับสนุนภาวะผู้นำ ความเหมาะสมในการจัดอัตราค่าจ้าง การผสมผสานทักษะ และความสัมพันธ์ของสมาชิกในทีมดูแลสุขภาพ

แฮร์รี่ (Hairr, 2014) ได้ศึกษาเรื่องบุคลากรการพยาบาลที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์บุคลากรทางการพยาบาล ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในงานของพยาบาลในสิ่งแวดลอมของโรงพยาบาลดูแลภาวะฉุกเฉิน งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงความสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลที่มีใบประกอบวิชาชีพ และประสบการณ์การดูแลผู้ป่วยโดยตรงอย่างน้อย 6 เดือนและเป็นลูกจ้างในโรงพยาบาลดูแลภาวะฉุกเฉิน จำนวน 70 คน ผลจากการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์แบบผกผันระหว่างความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลอยู่ในระดับเล็กน้อย และจากรายงานถึงความไม่พึงพอใจในงานหลังจากทำงานได้ 6 เดือนไปแล้วสัมพันธ์กับจำนวนผู้ป่วยที่ได้รับมอบหมายให้ดูแล และจากการวิเคราะห์พบว่าพยาบาลที่ยังคงทำงานอยู่ในโรงพยาบาลเนื่องมาจากภาวะทางด้านเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ทัวแรงเจอร์ และคนอื่นๆ (Tourangeau et al., 2014) ได้ศึกษาเรื่อง งาน สิ่งแวดลอมในการทำงาน และปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อคณะพยาบาลที่ตั้งใจคงอยู่เป็นลูกจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการสำรวจคณะพยาบาล ผู้การวัดผลรูปแบบแนวคิดและสมมติฐาน สิ่งที่เป็นปัจจัยและมีอิทธิพลต่อคณะพยาบาลที่ตั้งใจคงอยู่เป็นลูกจ้าง ซึ่งการวิจัยนี้มีรูปแบบการวิจัยแบบภาคตัดขวาง กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลในวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยในเมืองออนทاريو ประเทศแคนาดา จำนวน 650 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบ สอบถามเรื่องงาน สิ่งแวดลอมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความเบื่อหน่าย และความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 10 จาก 26 ตัวแปรอิสระอธิบายถึงความแปรปรวน 25.4 เปอร์เซ็นต์ ของเจ้าหน้าที่ในคณะพยาบาลที่มีความตั้งใจจะคงอยู่ในงาน 5 ปี ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ คือ วัยใกล้เกษียณ ความสัมพันธ์ในวิทยาลัย ความเป็นอยู่ของลูกจ้างเต็มเวลา การพึ่งพาซึ่งกันและกัน ความพึงพอใจของความสัมพันธ์ระหว่างงานกับการใช้ชีวิต คุณภาพการศึกษา ความพึงพอใจในสถานะของงาน การเข้าถึงการสนับสนุนทางการเงินเพื่อการศึกษาจากองค์กร การเข้าถึงทรัพยากรมนุษย์ และการเข้าสู่สภาพแรงงาน

นัททิ เอี่ยมอ่อน (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กรและการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี วัดระดับบรรยากาศองค์กรในโรงพยาบาลย่นฮี วัดระดับการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี หากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร และการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาดั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลย่นฮีทั้งสิ้น 117 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเอง ผลการศึกษาพบว่า การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮีอยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศองค์กรโดยรวมและในแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นบรรยากาศองค์กรด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และอำนาจและอิทธิพลในองค์กรมีบรรยากาศอยู่ในระดับดี การรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับปานกลาง และอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และบรรยากาศองค์กรด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี ส่วนบรรยากาศองค์กรด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการค้ำประกันถึงพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี

สุธิดา โดพันธานนท์ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 356 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ 7 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น

แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร

สุริย์ ท้าวคำลือ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหรือผู้ป้วยกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร 239 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามซึ่งได้สร้างขึ้นเอง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก อายุ ความพึงพอใจ การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศุภฎี เอกพจน์ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของบุคคล ลักษณะของงาน คุณลักษณะขององค์กร และคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาพยาบาลวิชาชีพ การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อิทธิพลของคุณลักษณะของบุคคล ลักษณะของงาน คุณลักษณะขององค์กร และคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส 329 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้การวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเอง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีเลือกตัวแปรเข้าและออกทีละขั้น ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้คุณลักษณะของบุคคล ลักษณะของงาน คุณลักษณะขององค์กร และคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 23.65 ปี คุณลักษณะขององค์กรด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และลักษณะของงานด้านการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 9.00

คลฤดี รัตนปิติกรณ์ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เครื่องโรงพยาบาลพญาไท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานและปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เครื่องโรงพยาบาลพญาไท ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เครื่องโรงพยาบาลพญาไท และตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เครื่องโรงพยาบาลพญาไท กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไปที่ปฏิบัติงานในเครื่องโรงพยาบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร 268 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างเชิงเดี่ยว เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แนวทางการสนทนากลุ่มและแบบสอบถามที่สร้างขึ้นด้วยตนเอง วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า การคงอยู่ในงานและค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับสูง การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวแปรพยากรณ์ร่วมกันทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 ตามลำดับ คือ การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและค่าตอบแทน โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 27

บงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ร้อยละของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์การที่ร่วมกันทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ได้แก่ โรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น โรงพยาบาลศูนย์อุดรธานี โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา จำนวน 385 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเอง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติการถดถอยโลจิสติก ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานร้อยละ 62 ปัจจัยด้านรายได้ของพยาบาลวิชาชีพมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีขนาดอิทธิพล 1.57 เท่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์การและปัจจัยด้านลักษณะงานและการทำงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.05 มีขนาดอิทธิพล 1.08 เท่าและ 1.06 เท่า ตามลำดับ ปัจจัยทั้งสามตัวสามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 24.8

รวีสรา เฟือกสิงห์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนตามแนวชายแดนภาคเหนือประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะขององค์กร และคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนตามแนวชายแดนภาคเหนือประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชนตามแนวชายแดนภาคเหนือประเทศไทย จำนวน 259 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นด้วยตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้คุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะขององค์กร และคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 25.79 ปี คุณลักษณะของงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 5.0

ศิริพร จิรวัดน์กุล (2555) ได้ศึกษาความสับสนกับความคิดคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายระดับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย และระบุปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขและความคิดคงอยู่ในวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณร่วมกับเชิงคุณภาพ ในส่วนการวิจัยเชิงปริมาณใช้กลุ่มตัวอย่าง 3,219 คน จากการสุ่มแบบกลุ่ม และการวิจัยเชิงปริมาณใช้กลุ่มตัวอย่าง 518 คน ได้จากการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง ผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า ความสุขเกิดจากใจรักในวิชาชีพ และการช่วยเหลือผู้ป่วยและประชาชนเสมือนว่า “ได้ทำบุญทุกวันจากการให้การพยาบาล” และอุดมการณ์นี้เองที่หล่อเลี้ยงจิตวิญญาณของพยาบาลให้เข้มแข็ง สามารถคงอยู่ในวิชาชีพนี้ได้ แม้ว่าส่วนใหญ่ไม่มีความสุขในการทำงาน และผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ร้อยละ 65 ของพยาบาลมีค่าคะแนนความสุขในระดับต่ำกว่าคนทั่วไปมีปัจจัย 7 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุข และความคิดคงอยู่ในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 คือ ด้านความปลอดภัย ความรุนแรง สวัสดิการ ความก้าวหน้า อำนาจต่อรอง การยอมรับ และบรรยากาศในการทำงาน

โดยสรุป จากการศึกษางานวิจัย พบว่า การศึกษาส่วนใหญ่เป็นการศึกษาการคงอยู่ในงานและปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งมีอิทธิพล และความสัมพันธ์ทางบวก ทั้งในระดับสูงและระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุข และความคิดคงอยู่ในวิชาชีพ ได้แก่ ด้านความปลอดภัย ความรุนแรง สวัสดิการ ความก้าวหน้า อำนาจต่อรอง การยอมรับ และบรรยากาศในการทำงาน และปัจจัยด้านค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพ ตลอดจน คุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะของ

องค์กร และคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งแตกต่างกันตามบริบท ดังนั้นผู้ศึกษาวิจัยจึงเลือกศึกษาปัจจัยขับเคลื่อนการคงอยู่ในงาน (Drivers of Retention) ของมาทิส และ แจ็คสัน(Mathis and Jackson 2008)ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยด้านคุณลักษณะของนายจ้าง การออกแบบงาน โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ รางวัล และ สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานของรุ่นอายุวัย

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาการคงอยู่ในงานของรุ่นอายุวัย ดังต่อไปนี้

มียูกิ (Miyuki, 2007) ได้ศึกษาเรื่องความแตกต่างของรุ่นอายุต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานในหมู่พยาบาลญี่ปุ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อบ่งชี้ที่มีความเฉพาะต่อความสัมพันธ์ของงานกับค่านิยมของพยาบาลใน 3 รุ่นอายุ และศึกษาแนวโน้มของเหตุผลที่เฉพาะเจาะจงต่อรุ่นอายุที่ทำให้พยาบาลออกจากงาน กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้คือพยาบาลวิชาชีพ 315 คน จากโรงพยาบาลของรัฐ 3 แห่งในญี่ปุ่น การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบผสมผสาน โดยใช้ทั้งวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติไบนารี และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลที่เกิดระหว่างปี ค.ศ.1960 - 1974 มีความต้องการในเรื่องค่านิยมในด้านอิทธิฤทธิ์ของอาชีพ เช่นความมีเอกภาพในการปฏิบัติงานและการได้รับการยอมรับ ขณะที่คนเกิดหลัง ค.ศ. 1975 มีความต้องการเรื่องค่านิยมของโอกาสพัฒนา ในเรื่องความท้าทายทางคลินิก ขณะที่พยาบาลเกิดระหว่าง ค.ศ. 1960 – 1974 มีความไม่สมดุลระหว่างงานที่พวกเขาทำกับการใช้ชีวิตของพวกเขา ทำให้พวกเขาต้องการลาออกจากงาน สำหรับพยาบาลที่เกิดหลัง ค.ศ. 1975 มีความรู้สึกสูญเสียความมั่นใจในการดูแลผู้ป่วยทำให้พวกเขาพิจารณาที่จะลาออก และพยาบาลที่เกิดหลัง ค.ศ. 1960 มีแนวโน้มของค่านิยมในการกลับมาทำงานจากสถานะเศรษฐกิจ และเพื่อความมั่นคงในงานสูงกว่า เมื่อเทียบกับคนที่เกิดระหว่าง ค.ศ. 1946 และ ค.ศ. 1959

ลาวอย-เทรมเบ้ (Lavoie -Tremblay, 2010) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการและความคาดหวังของพยาบาลรุ่นอายุวัยในสถานที่ปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการแรงจูงใจ และความคาดหวังของพยาบาลเจนวายที่เริ่มปฏิบัติงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพเจนวายที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ 35 คน จาก 6 โรงพยาบาลที่ให้การดูแลผู้ป่วยฉุกเฉิน ในเมืองควิเบก ประเทศแคนาดา และเก็บข้อมูลโดยวิธีสัมภาษณ์กลุ่ม และการสัมภาษณ์แบบบุคคลต่อบุคคลใช้รูปแบบกึ่งมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลจากการถอดเทปการ

สัมภาษณ์รายบุคคล และสัมภาษณ์กลุ่ม โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป NVivo ในการจัดระบบข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าสิ่งที่สร้างแรงจูงใจที่พยาบาลเจเนวายต้องการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความยืดหยุ่นของตารางงานและการเปลี่ยนแปลงตารางงาน การได้รับการยอมรับ โอกาสในการพัฒนาสู่การเป็นมืออาชีพ และการนิเทศงานอย่างเพียงพอ

แช็คล๊อค และบรูเน็ตโต (Shacklock and Brunetto, 2011) ได้ศึกษาเรื่องความตั้งใจที่จะให้การพยาบาลอย่างต่อเนื่อง จากตัวแปรในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อพยาบาลทั้ง 3 รุ่นอายุในออสเตรเลีย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบตัวแปร 7 ด้าน ที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจของพยาบาลที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลต่อไปและเพื่อสำรวจว่าความแตกต่างของรุ่นอายุมีผลต่อความตั้งใจที่จะให้การพยาบาลอย่างต่อเนื่องหรือไม่ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ จากรายงานของลูกจ้างพยาบาลจำนวน 900 คน จากสี่รัฐของออสเตรเลีย กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลทั้ง 3 รุ่นอายุของโรงพยาบาลในออสเตรเลีย ผลการศึกษาพบว่าตัวแปร 6 ด้านที่มีอิทธิพลต่อการพยาบาลที่อยู่ร่วมกันตั้งใจที่จะปฏิบัติงานการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว ความเข้าใจต่อการรับรู้ตนเอง ความผูกพันในงาน ความสำคัญของงานที่แต่ละบุคคลปฏิบัติ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานที่ทำงาน ซึ่งความแตกต่างของตัวแปรเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อพยาบาลทั้ง 3 รุ่นอายุ แต่ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรเดียวที่มีทุกรุ่นอายุ และส่งผลกระทบต่อพยาบาลเจเนวายมากที่สุด

วาร์ตันและคณะ (Wharton et. al., 2011) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบต่อการเรียนรู้ และสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับพยาบาลต่อการเสริมพลังอำนาจ และผลกระทบต่อความยึดมั่นของรุ่นอายุ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารุ่นอายุของเพื่อนร่วมงาน การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกเกี่ยวกับแนวทางและกรอบในการปฏิบัติงาน และศึกษาอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในหมู่พยาบาลทั้งสามรุ่นอายุ การยอมรับ การเสริมพลังอำนาจ และความยึดมั่นผูกพัน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจจากการรวบรวมรายงานในปี ค.ศ. 2008 จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลทั้งสามรุ่นอายุจำนวน 900 คน และใช้วิธีการสุ่มจากโรงพยาบาลเอกชน 7 แห่งในออสเตรเลีย วิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอย การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบหลายตัวแปร และการวิเคราะห์เส้นทาง ผลการศึกษาสามารถยืนยันถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผลการรับรู้ของทั้งสามรุ่นอายุ และความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุมีผลต่อการรับรู้การยอมรับของการเสริมพลังอำนาจ ซึ่งรุ่นเบบี้บูมและเจนเอ็กซ์ มีมากกว่าเจเนวาย

บรูเน็ตโต และคณะ (Brunetto et. al., 2012) ได้ศึกษาเรื่อง การสื่อสาร การฝึกอบรม ความเป็นอยู่ที่ดี และความยึดมั่นของพยาบาลทุกรุ่นอายุ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่าง

ของผู้บังคับบัญชาและพยาบาล ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมและการพัฒนา การเป็นอยู่ที่ดี ที่ส่งผลกระทบต่อความยึดมั่น และความแตกต่างกันของพยาบาลทั้งสามรุ่นอายุ ในออสเตรเลีย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพ 900 คน จากโรงพยาบาลเอกชน 7 แห่งทั้งขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ ทั่วทั้งออสเตรเลีย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เส้นทาง การวิเคราะห์การถดถอยด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด และการวิเคราะห์พหุตัวแปร ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทั้งสามอย่างคือ การสื่อสาร การฝึกอบรม และความเป็นอยู่ที่ดี อธิบายถึงความแปรปรวนของพยาบาลทั้งสามรุ่นอายุที่มีผลต่อความยึดมั่น และการจัดการที่แตกต่างกันตามความแตกต่างของทั้งสามรุ่นอายุ คือ สัมพันธภาพทางการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของการพัฒนา การเป็นอยู่ที่ดี และมีผลกระทบต่อความยึดมั่นของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญ

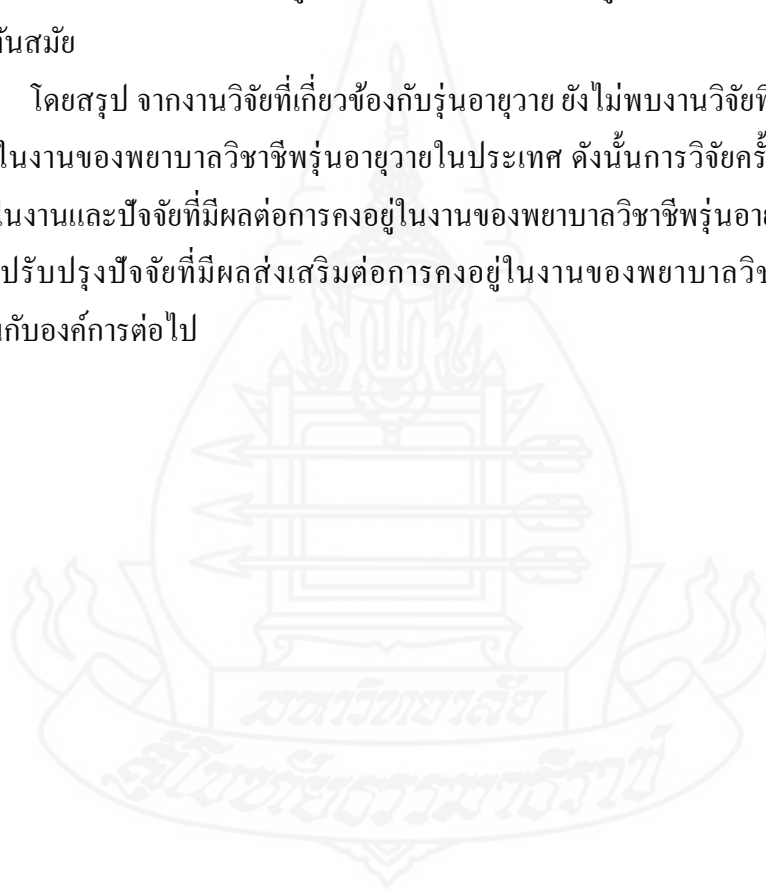
เฮนดริค และ โคเป (Hendrick and Cope, 2012) ได้ศึกษาเรื่องความหลากหลายของรุ่นอายุ : อะไรที่ผู้จัดการพยาบาลต้องรู้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอความแตกต่างของรุ่นอายุ และผลกระทบที่มีแรงงาน พยาบาล และผลกระทบที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการทบทวนวรรณกรรมทาง อิเล็กทรอนิกส์ โดยสืบค้นจากฐานข้อมูลของวารสาร Medline , PubMed และ Cinahl ภายในปี ค.ศ. 2000 – 2012 ผลการศึกษาพบว่า การยอมรับความหลากหลายของรุ่นอายุ ในสถานที่ทำงานจะทำให้การปฏิบัติงาน เกิดความความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ทั้งด้านประสิทธิภาพ และความรู้ของแต่ละรุ่นอายุในสิ่งแวดล้อมที่มีความสร้างสรรค์ การยอมรับและความสามัคคี และเอื้ออำนวยให้เกิดการคงอยู่ในงานของพยาบาล

ปริญดา เนตรหาญ (2555) ได้ศึกษาค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การระหว่างพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร 314 คน ได้จากการสุ่มแบบเกาะกลุ่มสุ่ม 3 ชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบทีชนิด 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายโดยรวมอยู่ในระดับมาก ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การระหว่างพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และค่านิยมในงานของพยาบาล

วิชาชีพสองรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปวรมนต์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะการบริหารพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการบริหารพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวาย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารทางการพยาบาล ผู้เชี่ยวชาญด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ อาจารย์ นักวิชาการ และพยาบาลวิชาชีพ รวมจำนวน 20 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยควอไทล์ และให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันคำตอบ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะการบริหารพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวายประกอบด้วย คุณลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วย การนิเทศและมอบหมายงาน การปลุกฝังค่านิยม การสร้างแรงจูงใจและให้ผลตอบแทน และการสื่อสารที่ทันสมัย

โดยสรุป จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรุ่นอายุวาย ยังไม่พบงานวิจัยที่มีการศึกษาเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวายในประเทศ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงเป็นการศึกษาการคงอยู่ในงานและปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวายในโรงพยาบาลศูนย์ และปรับปรุงปัจจัยที่มีผลส่งเสริมต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวายให้ปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research design) เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงาน และปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยในโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการหาความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และเสริมด้วยการวิเคราะห์จากการสนทนากลุ่มด้วยการหาความถี่ ร้อยละ เพื่อเพิ่มความชัดเจนข้อค้นพบที่ได้จากข้อมูลเชิงปริมาณ (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2552) และยังเป็นการยืนยันความถูกต้องของการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์, 2547) รวมทั้งศึกษาปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่ คุณลักษณะของนายจ้าง (Characteristics of the Employer) การออกแบบงาน (Job Design/Work) โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ (Career Opportunities) รางวัล (Rewards) และสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน (Employee Relationships) ที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย ในโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา โดยมีวิธีในการดำเนินการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย (เกิดในปี พ.ศ. 2523-2537) ที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1 และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข ที่มีขนาดเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 500 รายขึ้นไป และเป็นศูนย์กลางในการให้บริการระดับเขตซึ่งแบ่งตามระบบเครือข่ายการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข ประชากรมีจำนวนทั้งสิ้น 633 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป และปฏิบัติงานในแผนกต่างๆ ของโรงพยาบาล โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.2.1 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อจัดทำข้อมูลเชิงปริมาณ

1) การหาขนาดกลุ่มตัวอย่างข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อตอบแบบสอบถามใช้การสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Sampling) จากการประมาณค่าเฉลี่ยประชากร และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนสัมพัทธ์ (r) ที่ 0.1 (วิล โกล กุศลวิศิษฐ์กุล 2556: 5-45)

จากสูตร

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{(n_0 - 1)}{N}} \quad \text{และ} \quad n_0 = \frac{Z^2 \alpha_2 CV^2}{r^2}, \quad CV = \frac{S}{x}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร 633 คน

r = ความคลาดเคลื่อนสัมพัทธ์ที่กำหนด 10 %

$Z \alpha_2$ = คะแนนมาตรฐานความเชื่อมั่น 95% $\alpha = 0.05$ $Z \alpha_2 = 1.96$

cv = ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรปรวน (coefficient of variation)

กรณีไม่ทราบ s และ x ให้กำหนด cv = 1 เพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่างมากที่สุด

s = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

x = ค่าเฉลี่ย

สามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$\begin{aligned} n_0 &= \frac{(1.96)^2 \times 1^2}{(0.1)^2} \\ &= \frac{3.8416 \times 1}{0.01} = 384.16 \end{aligned}$$

$$n = \frac{384.16}{1 + \frac{(384.16 - 1)}{633}}$$

$$n = 240$$

ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 คน

จำนวนกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยที่ได้จากการคำนวณในครั้งนี้ เท่ากับ 240 คน และเพื่อเป็นการลดโอกาสสูญหายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้น อีกร้อยละ 20 คิดเป็น 48 คน รวมเป็น 284 คน

2) สุ่มตัวอย่างพยาบาลในแต่ละแผนก โดยวิธีการใช้คอมพิวเตอร์ในการสุ่ม ตัวเลข (Computer random sampling) ตามคุณสมบัติที่ได้กำหนดไว้ตามจำนวนที่ต้องการ แต่ไม่ซ้ำ กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus group discussion) เพื่อทำข้อมูลเชิงคุณภาพ

3) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละแผนก โดยคำนวณด้วยวิธีการ ดังนี้
 พยาบาลรุ่นอายุวัยในแต่ละแผนก = $\frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด} \times \text{จำนวนพยาบาลรุ่นอายุวัยแต่ละแผนก}}{\text{จำนวนพยาบาลรุ่นอายุวัยทั้งหมด}}$

ตารางที่ 3.1 จำนวนพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนกของโรงพยาบาลศูนย์

แผนก	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
หอผู้ป่วยทารกแรกเกิด และเด็ก	61	27	9.5
หอผู้ป่วยสูติ-นรีเวชกรรม	35	16	5.6
หอผู้ป่วยศัลยกรรม	133	60	21.1
หอผู้ป่วยอายุรกรรม	89	40	14.0
หอผู้ป่วยหนัก	83	37	13.0
หน่วยตรวจรักษาพิเศษ	18	8	2.8
หอผู้ป่วยศัลยกรรมกระดูกและข้อ	43	19	6.7
หอผู้ป่วยพิเศษ	38	17	5.9
หอผู้ป่วยศูนย์มะเร็ง และเคมีบำบัด	17	8	2.8
หอผู้ป่วยจักษุ	5	2	0.7
หอผู้ป่วยโสต ศอ นาสิก	6	3	1.0
งานพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน และศูนย์รับส่งต่อ	32	14	4.9
งานพยาบาลผู้ป่วยนอก	6	3	1.0
ห้องคลอด	5	2	0.7
หน่วยผ่าตัด	37	16	5.6
วิสัญญี	19	9	3.2
หน่วยควบคุมและป้องกันโรค	6	3	1.0
รวม	633	284	100

(ที่มา : ข้อมูลจากรายงานบุคลากร งานการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา, 2559)

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ 2 เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ร่วมสนทนากลุ่ม โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อทำการสนทนากลุ่ม (Focus group) ได้ จำนวน 6 - 8 คน (ทวีศักดิ์ นพเกษตร, 2551) หรือ 6 - 12 คน (ศิริพร จิรวัดน์กุล, 2546) ซึ่งผู้ทำการวิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 คน

1.2.3 เกณฑ์ในการคัดเลือกอาสาสมัครเข้าและออก (Inclusion Criteria & Exclusion Criteria) มีดังนี้

1) เกณฑ์การคัดเลือกเข้า (Inclusion Criteria)

(1) พยาบาลวิชาชีพพุ่มอายุววย (เกิดปี พ.ศ.2523-2537)

(2) ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา เป็นเวลาดั้งแต่

5 ปีขึ้นไป

(3) ยินดีและมีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการทำวิจัย

2) เกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria)

(1) เป็นพยาบาลวิชาชีพพุ่มอายุอื่น

(2) ไม่สามารถเข้าร่วมในการทำวิจัยได้

1.3 การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย ครั้งนี้

ผู้ทำการศึกษาวิจัยได้ดำเนินการเพื่อพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

1.3.1 ดำเนินการขอเอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

จากสาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

1.3.2 ดำเนินการขอใบเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน จากคณะกรรมการ

จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา

1.3.3 ขออนุญาตในการเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง ไปยังผู้อำนวยการ

โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และดำเนินการตามขั้นตอนของโรงพยาบาล

1.3.4 ส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ และ

แนบเอกสารแสดงความยินยอมในการศึกษาวิจัย โดยแยกใส่ซองเป็นรายบุคคล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย และวิธีการตอบแบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีสิทธิ์ที่จะปฏิเสธหรือหยุดตอบแบบสอบถามได้ เมื่อไม่ประสงค์จะตอบแบบสอบถามข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดจะถูกปกปิดเป็นความลับโดยใส่ซองตอบกลับตามที่ผู้ทำการศึกษาวิจัยได้เตรียมไว้ให้เป็นซองปิดผนึก ไม่ระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม และสามารถแสดงความคิดเห็นตามจริง โดยไม่ก่อให้เกิดผลเสียหรือผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.3.5 เมื่อสิ้นสุดการศึกษาวิจัยและรวบรวมเป็นรูปเล่มแล้ว จะนำเสนอผลการ

ศึกษาวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นเอง โดยการศึกษาวิเคราะห์ ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยต่างๆ จึงได้นำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในงาน ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน มาสร้างแบบสอบถามดังต่อไปนี้

2.1 เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย ในครั้งนี้มี 2 ชุด ได้แก่

2.1.1 เครื่องมือชุดที่ 1 แบบสอบถามการศึกษาวิจัยเรื่องการคงอยู่ในงาน และปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.1.2 เครื่องมือชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน และคนรุ่นอายุวัยโดยผู้ศึกษาวิจัยได้ศึกษาคำรา ทบทวนวรรณกรรม บทความ เอกสารงานวิจัยและเว็บไซต์ต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวคิดในการสร้างเครื่องมือเพื่อศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2.2 ร่างของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) เครื่องมือในการศึกษาวิจัยชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามการศึกษาวิจัยเรื่องการคงอยู่ในงาน และปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลรุ่นอายุวัย โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแบ่งแบบ สอบถามเป็น 3 ส่วน ดังนี้

(1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ผู้ศึกษาวิจัยได้สร้างขึ้น ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา และรายได้ (รายได้ทั้งหมดต่อเดือน)

(2) การคงอยู่ในงาน โดยผู้ศึกษาวิจัยได้ทบทวน วรรณกรรม และทบทวนงานวิจัยต่าง ๆ แล้วจึงได้สร้างขึ้น โดยใช้แนวคิดของเมรยัน (Mrayyan, 2007) ประกอบด้วยข้อความ 6 หัวข้อดังนี้ ได้แก่ ท่านวางแผนที่จะทำงานอย่างน้อย 2 หรือ 3 ปี ท่านวางแผนที่จะทำงานในปัจจุบันของท่านให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ แม้ว่างานที่ท่านทำไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ท่านก็จะไม่ออกจากงาน ท่านจะใช้เวลาที่เหลือของท่านในการประกอบอาชีพและทำงานปัจจุบันที่ท่านทำอยู่ ไม่ว่าสถานที่ทำงานจะตกอยู่ในสถานการณ์ใดท่านก็จะไม่ลาออกจากงานที่ท่านทำอยู่ และโดยรวมแล้วท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในสถานที่นี้ต่อไป

แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ และเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) และให้คะแนนจาก 1 - 5 โดยเรียงคำตอบจากทางบวกมากที่สุด (Most positive response) ไปยังทางลบมากที่สุด (Most negative response) ซึ่งมีลักษณะ ดังนี้ (Likert Scale อ้างอิงใน บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร, 2555)

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5	คะแนน
เห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน

ไม่เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน

การจำแนกความหมายคะแนนจากแบบสอบถาม (Semantic Differentials) การคงอยู่ในงาน โดยใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดช่วงคะแนนและจำแนกความหมายคะแนนตามค่าเฉลี่ยดังนี้ บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์ (2555: 95) เสนอแนะไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับ
4.51-5.00	มากที่สุด
3.51-4.50	มาก
2.51-3.50	ปานกลาง
1.51-2.50	น้อย
1.00-1.50	น้อยที่สุด

(3) ปัจจัยการคงอยู่ในงาน โดยผู้ศึกษาวิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม และได้พัฒนาแบบสอบถามขึ้นโดยใช้แนวคิดของ มาทิส และแจ๊คสัน (Mathis and Jackson, 2008) มีข้อความ 5 ด้าน มีจำนวนข้อความทั้งหมด 57 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

1. คุณลักษณะของนายจ้าง	จำนวน	13 ข้อ
2. การออกแบบงาน	จำนวน	13 ข้อ
3. โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ	จำนวน	9 ข้อ
4. รางวัล	จำนวน	11 ข้อ
5. สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน	จำนวน	11 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ และเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) และให้คะแนนจาก 1 - 5 โดยเรียงคำตอบจากทางบวกมากที่สุด (Most positive response) ไปยังทางลบมากที่สุด (Most negative response) มีลักษณะดังนี้ (Likert Scale อ้างอิงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2555)

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5	คะแนน
เห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน

การจำแนกความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนน (Semantic Differentials) การคงอยู่ในงาน โดยใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดช่วงคะแนนและจำแนกความหมายคะแนนตามค่าเฉลี่ย (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์ 2555: 95) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับ
4.51-5.00	มากที่สุด
3.51-4.50	มาก
2.51-3.50	ปานกลาง
1.51-2.50	น้อย
1.00-1.50	น้อยที่สุด

2) เครื่องมือในการศึกษาวิจัยชุดที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion guideline) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยที่มีต่อองค์การถึงสภาพการทำงาน การคงอยู่ในงาน และปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ยืนยันและสนับสนุนต่อผลการสำรวจปัจจัยการคงอยู่ในงานจากแบบสอบถามการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโดยมีขั้นตอนดังนี้

- (1) ทบทวนแนวคิดทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคงอยู่ในงานจากตำรา เอกสารวิชาการ บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ
- (2) ร่างแนวทางในการสนทนากลุ่ม วิธีการ และบทสนทนาภายในกลุ่ม
- (3) นำแนวทาง และบทสนทนากลุ่มที่ได้สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมเพื่อปรับปรุงและแก้ไขข้อคำถามให้เหมาะสม และตรงตามวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา
- (4) ปรับปรุงเนื้อหาตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และฝึกใช้บทสนทนาก่อนที่จะมีการนำไปใช้สนทนาจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

2.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความเที่ยงของเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.3.1 การตรวจหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ได้สร้างขึ้นมาเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของคำถามในแบบสอบถามจากกรอบแนวคิดที่นำมาใช้ การใช้ภาษาลักษณะของคำถาม ความชัดเจน พร้อมทั้งปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะ และคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

2.3.2 นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์พร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญด้านบริหารการพยาบาลในสถานบริการ และผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการในสถานศึกษารวม 5 ท่าน โดยการพิจารณาความตรงตามเนื้อหาจะประเมินจากความ

สอดคล้องของข้อคำถามของตัวแปรในแต่ละประเด็น โดยดูความสอดคล้องระหว่างกรอบแนวคิด ทฤษฎี นิยามเชิงปฏิบัติการ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามถึงความครอบคลุมของตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัย (The indexes of Item-Objective congruence : IOC) ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินและพิจารณาถึงความเห็น และให้คะแนนตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิตามรายข้อคำถาม (Rovinelli and Hambleton 1997 อ้างอิงในบุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2555) ซึ่งค่าคะแนนมีความหมาย ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัดจากตัวแปรที่ศึกษา
0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัดจากตัวแปรที่ศึกษา

1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัดจากตัวแปรที่ศึกษา

รวบรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมาจำแนกตามระดับความคิดเห็นเป็น 3 ระดับ และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องข้อคำถามกับตัวแปร (The indexes of Item - Objective congruence : IOC) โดยคำนวณจากสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ หมายถึง คะแนนรวมทั้งหมดของผู้ทรงคุณวุฒิ

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา และข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 ต้องปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิให้มีความสมบูรณ์ชัดเจนหรือตัดข้อคำถามนั้นทิ้งไป

นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน หลังจากได้พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม ความหมาย นิยามเชิงปฏิบัติการ มาคำนวณเพื่อหาค่า IOC โดยพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.00 คัดเลือกใช้ได้ และนำข้อคำถามที่ต้องปรับปรุงมาแก้ไขร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำนวน 6 ข้อ

ปรับปรุงข้อคำถามภูมิสำเนาโดยตัดชื่อโรงพยาบาลออก และปรับปรุงข้อคำถามด้านรายได้ให้เป็นคำถามปลายเปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการวัดการคงอยู่ในงาน จำนวน 6 ข้อ

ปรับปรุงความชัดเจนของการใช้ภาษา	จำนวน	4	ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยการคงอยู่ในงาน	จำนวน	58	ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของการใช้ภาษา	จำนวน	12	ข้อ
ตัดข้อคำถาม	จำนวน	1	ข้อ
รวมมีข้อคำถาม	จำนวน	57	ข้อ

หลังจากการปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน จนมีความเหมาะสมและผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วจึงนำไปทดสอบหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือในลำดับต่อไป

2.3.3 การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ผู้ศึกษาวิจัยได้นำแบบสอบถามปัจจัยการคงอยู่ในงาน และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและได้ทำการปรับปรุงแก้ไขให้มีความตรงตามเนื้อหาแล้ว ไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะของประชากรและความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยผู้ศึกษาวิจัยได้นำแบบสอบถามไปใช้กับพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลอุดรธานี หลังจากที่ได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว จึงได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยงในแต่ละด้านของข้อคำถามและโดยรวม โดยคำนวณ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคลอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ใช้เกณฑ์ค่าความเที่ยงที่ยอมรับได้ โดยค่าที่ได้ต้องอยู่ระหว่าง 0.7 - 0.8 หรือใช้เกณฑ์ค่าที่ความเที่ยงที่อยู่ในระดับดีมาก โดยค่าที่ได้ต้องอยู่ระหว่าง 0.8 - 0.9 (อารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2557: 95) และเมื่อวิเคราะห์ค่าความเที่ยงแบบสอบถามการคงอยู่ในงานพบว่า การคงอยู่ในงานมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.72 ส่วนปัจจัยการคงอยู่ในงาน แบ่งตามรายด้านพบว่า ด้านคุณลักษณะของนายจ้างมีความเที่ยงเท่ากับ 0.81 ด้านการออกแบบงานมีความเที่ยงเท่ากับ 0.82 ด้านโอกาสความก้าวหน้าของอาชีพมีความเที่ยงเท่ากับ 0.85 ด้านรางวัลมีความเที่ยงเท่ากับ 0.91 และด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน มีความเที่ยงเท่ากับ 0.92 ซึ่งเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดและยอมรับได้ ดังนั้นผู้ศึกษาวิจัยจึงนำข้อคำถามชุดนี้ไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

ตารางที่ 3.2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย

ตัวแปร	ค่าความเที่ยง ที่ใช้ทดลอง	ค่าความเที่ยงที่ ใช้เก็บจริง
	(n=30)	(n=261)
การคงอยู่ในงาน	.727	.759
ปัจจัยการคงอยู่ในงาน 5 ด้าน	.963	.973
1. คุณลักษณะของนายจ้าง	.810	.916
1.1 ด้านวัฒนธรรมและค่านิยม	.814	.875
1.2 ด้านการจัดการและการคงอยู่ในงาน	.455*	.837
1.3 ด้านความมั่นคงในงาน	.794	.855
2. การออกแบบงาน	.827	.883
2.1 ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	.408*	.832
2.2 ด้านการยืดหยุ่นของเวลา	.814	.847
2.3 ด้านความยืดหยุ่นของงาน	.734	.744
3. โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ	.857	.909
3.1 ด้านการอบรม การพัฒนาและการมีพี่เลี้ยง	.831	.874
3.2 ด้านการวางแผนอาชีพและความก้าวหน้าในงาน	.919	.896
4. รางวัล	.910	.928
4.1 ด้านการให้ค่าตอบแทน และผลประโยชน์	.871	.855
4.2 ด้านการปฏิบัติงาน และค่าชดเชย	.852	.849
4.3 ด้านการให้การยอมรับ	.860	.908
5. สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน	.902	.928
5.1 ด้านมีความยุติธรรมและการไม่เลือกปฏิบัติ	.881	.929
5.2 ด้านการส่งเสริมการบริหารจัดการและการนิเทศงาน	.728	.887
5.3 ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	.896	.952

หมายเหตุ * ค่าความเที่ยงที่ได้จากการทดลองต่ำกว่า .05 เนื่องจากกลุ่มตัวอย่าง 30 คน เป็นกลุ่ม
คล้าย ๆ กัน (Monotype)

2.3.4 การสนทนากลุ่ม แนวทางการสนทนากลุ่ม ซึ่งเป็นข้อคำถามที่ผู้วิจัยใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ในการสนทนากลุ่ม ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน และจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำมาสร้างเป็นแนวคำถามและแนวคำตอบในการสนทนากลุ่ม หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาการสนทนากลุ่มทางสื่อวีดิทัศน์ และผ่านการฝึกทักษะการสนทนากลุ่มโดยใช้แบบสัมภาษณ์ในการสนทนากลุ่มกับอาจารย์ที่ปรึกษา โดยฝึกสถานการณ์จำลองร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนทำกลุ่มสนทนาจริงกับผู้ร่วมสนทนากลุ่ม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บ และรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ รุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือดังต่อไปนี้ ได้แก่ ขั้นตอนการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและขั้นตอนการสนทนากลุ่ม มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ขั้นตอนการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม การคงอยู่ในงาน และปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีขั้นตอนการเก็บข้อมูล ดังนี้

3.1.1 จัดทำเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และเอกสารรับรองการเป็นนักศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษาวิจัยจากสาขาวิชาพยาบาลศาสตรมหาวิททยา ลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ถึงโรงพยาบาลศูนย์เพื่อขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.2 ส่งเอกสารเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย พร้อมเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลศูนย์ ที่เป็นโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพ รุ่นอายุวัยที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล

3.1.3 ดำเนินการขอเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา และเมื่อได้เอกสารรับรองจริยธรรมแล้วจึงดำเนินการเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกับศูนย์วิจัยโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา

3.1.4 ดำเนินการติดต่อกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล เพื่อขอเก็บข้อมูลหลังจากได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูลกับหัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ และมอบแบบสอบถามที่บรรจุในซองให้แก่หน่วยงานด้วยตนเอง พร้อมชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย การเลือกกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการตอบแบบสอบถามพร้อมกำหนดวันขอรับแบบสอบถามคืนจากตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างภายใน 1 สัปดาห์ หลังจากตอบแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะเป็นผู้เก็บแบบสอบถามตามวันเวลาที่กำหนด

3.1.5 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และเลือกแบบสอบถามที่มีข้อมูลครบถ้วนมาบันทึกข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยได้ส่งแบบสอบถามเป็นจำนวน 284 ชุดซึ่งได้คำนวณเพื่อแล้ว 20 % ได้รับการตอบกลับเป็นจำนวน 272 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.77 ของแบบสอบถาม แต่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลและสามารถนำมาแปลผลได้ 261 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.95 จากแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา

3.1.6 นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อปรับแนวคำถาม ในการสนทนากลุ่มให้มีความเหมาะสม และสามารถรวบรวมความคิดเห็นจากการสนทนากลุ่มให้มีความครอบคลุมและตรงประเด็นมากยิ่งขึ้น โดยการใช้วิธีตารางไขว้ (Cross Tabulation) เพื่อวิเคราะห์และปรับแนวคำถามในการสนทนาให้มีความเหมาะสม (ดังแสดงในภาคผนวก)

3.2 ขั้นตอนการสนทนากลุ่ม รวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่มพยาบาลวิชาชีพ โดยรวบรวมข้อมูลการคงอยู่ในงาน และปัจจัยการคงอยู่ในงานโดยการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยในโรงพยาบาลศูนย์ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.2.1 ดำเนินการติดต่อกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล เพื่อขออนุญาตหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ เก็บข้อมูลการสนทนากลุ่ม และติดต่อกับผู้ที่สมัครใจเข้าร่วมเป็นผู้สนทนากลุ่ม โดยรายชื่อผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มตลอดจนการดำเนินการต่าง ๆ จะถูกเก็บเป็นความลับ

3.2.2 เตรียมแนวทางในการสนทนากลุ่ม (Guideline) โดยผู้ทำการศึกษาวิจัยเตรียมพร้อมเรื่องความรู้ด้านเนื้อหา และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน และปัจจัยขับเคลื่อนการคงอยู่ในงานจากงานวิจัย บทความวิชาการ และตำราต่าง ๆ โดยคำถามที่ใช้เป็นคำถามปลายเปิด และมุ่งเน้นประเด็นในเรื่องการคงอยู่ในงาน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อรวบรวมเนื้อหาต่อไป

3.2.3 ฝึกทักษะการสนทนากลุ่มกับอาจารย์ที่ปรึกษาตามแนวทางการสนทนา

3.2.4 เตรียมผู้ร่วมสนทนากลุ่ม โดยคัดเลือกจากผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มที่มีลักษณะร่วมเหมือนกันให้มากที่สุด (Homogenous Group Sampling) และมีความแตกต่างหลายแบบ (group segmentation) (ทวิศักดิ์ นพเกษตร, 2551) จำนวน 8 คน ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป โดยปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรงในแต่ละแผนกโรงพยาบาลศูนย์และมีความยินดีเป็นผู้ร่วมสนทนากลุ่มในครั้งนี้

3.2.5 เตรียมเนื้อหา โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยเก็บข้อมูลทำความเข้าใจในประเด็นที่จะศึกษาให้ชัดเจน

3.2.6 เตรียมอุปกรณ์ในการจัดสนทนากลุ่ม ได้แก่ ปากกาทันทีข้อมูล สมุดบันทึก

เทพบันทึกลีขียง กระดานหรือบอร์ด เตรียมอาหารว่าง และของสมนาคุณตามสมควรแก่กรณี เพื่อเป็นการขอบคุณผู้ร่วมสนทนาที่สละเวลามาร่วมสนทนา

3.2.7 เตรียมสถานที่โดยใช้ห้องประชุมโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา เพื่อควบคุมสิ่งรบกวนจากภายนอก และไม่สามารถสังเกตเห็นการสนทนากลุ่มได้

3.2.8 ดำเนินการสนทนากลุ่ม โดยผู้ศึกษาวิจัยได้เป็นผู้ดำเนินการในการสนทนากลุ่ม เมื่อทุกคนมาพร้อมกัน รับประทานอาหารว่าง เครื่องดื่ม พุดคุยในเรื่องทั่วไปเพื่อสร้างบรรยากาศ

3.2.9 ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม เริ่มด้วยการกล่าวทักทายและแนะนำตนเอง ชี้แจงเป้าหมายของการสนทนากลุ่มและกล่าวขอบคุณผู้ร่วมสนทนากลุ่มทุกคน

1) ขออนุญาตบันทึกเสียงการสนทนาบนเทพบันทึกลีขียงและบอกข้อมูลการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ให้ข้อมูล โดยรับรองว่าจะไม่มีการเปิดเผยผู้ให้ข้อมูล และสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

2) บอกบทบาทของผู้ดำเนินการสนทนา และผู้ร่วมสนทนา

3) ให้ผู้ร่วมสนทนาแต่ละท่านแนะนำตนเองต่อกลุ่ม

4) ใช้คำถามนำเกี่ยวกับสภาพการทำงานเข้าสู่ประเด็นที่ต้องการและเชื่อมโยงการสนทนาเข้าสู่แนวคำถามตามลำดับ โดยใช้คำถามปลายเปิดพร้อมกระตุ้นให้ผู้ร่วมสนทนากลุ่มแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ โดยผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มสังเกตปฏิกิริยา รับฟัง ซักถามและบันทึกการสนทนาเพื่อการวิเคราะห์

5) เมื่อได้ข้อมูลครอบคลุมตามวัตถุประสงค์แล้ว จึงกล่าวสรุปประเด็นสำคัญที่ได้จากการสนทนากลุ่มและกล่าวขอบคุณผู้ร่วมสนทนากลุ่ม ยืนยันถึงคุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากการสนทนากลุ่มที่นำไปสู่การพัฒนาการบริหารทางการแพทย์ มอบของสมนาคุณและปิดการสนทนากลุ่ม

3.2.10 รวบรวมข้อมูล โดยนำมาข้อมูลที่ได้มาจัดหมวดหมู่และวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ซึ่งเป็นการแจกแจงนับจำนวนของถ้อยคำ ประโยค หรือใจความที่ต้องการวัด (สุภางค์ จันทวานิช, 2556) เพื่อใช้เป็นข้อมูลยืนยันข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ ตามระเบียบวิธีวิจัยทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

4.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป จากแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ผู้ศึกษาวิจัยได้สร้างขึ้นประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา และรายได้ โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

4.1.2 วิเคราะห์การคงอยู่ในงาน โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยจำแนกเป็นรายชื่อและโดยรวม

4.1.3 วิเคราะห์ปัจจัยการคงอยู่ในงาน โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยจำแนกเป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม

4.1.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการคงอยู่ในงานกับการคงอยู่ในงาน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient, r) มีการจำแนกเกณฑ์การเปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ (r) (มุกดา หนูยศรี, 2556) ดังต่อไปนี้

ค่าระหว่าง	0.80 หรือสูงกว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
ค่าระหว่าง	0.60 ถึง 0.80	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าระหว่าง	0.40 ถึง 0.60	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าระหว่าง	0.20 ถึง 0.40	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าระหว่าง	0.20 หรือต่ำกว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม

4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลหลังจากได้ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม โดยใช้ความถี่ ร้อยละ และการจัดกลุ่มข้อมูล (Typological) (สุภางค์ จันทวานิช, 2556) โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) นำข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปแบบคำต่อคำมาพิมพ์ลงในตารางสรุปการสนทนากลุ่ม 2) อ่านและทำความเข้าใจข้อมูลที่ได้ 3) คึงประโยคหรือคำพูดที่มีความหมายเกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษาออกมาให้ได้มากที่สุด 4) นำข้อความหรือประโยคที่ได้มาจัดกลุ่มข้อมูลตามปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานและปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้ศึกษาวิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย(ตารางที่ 4.1)

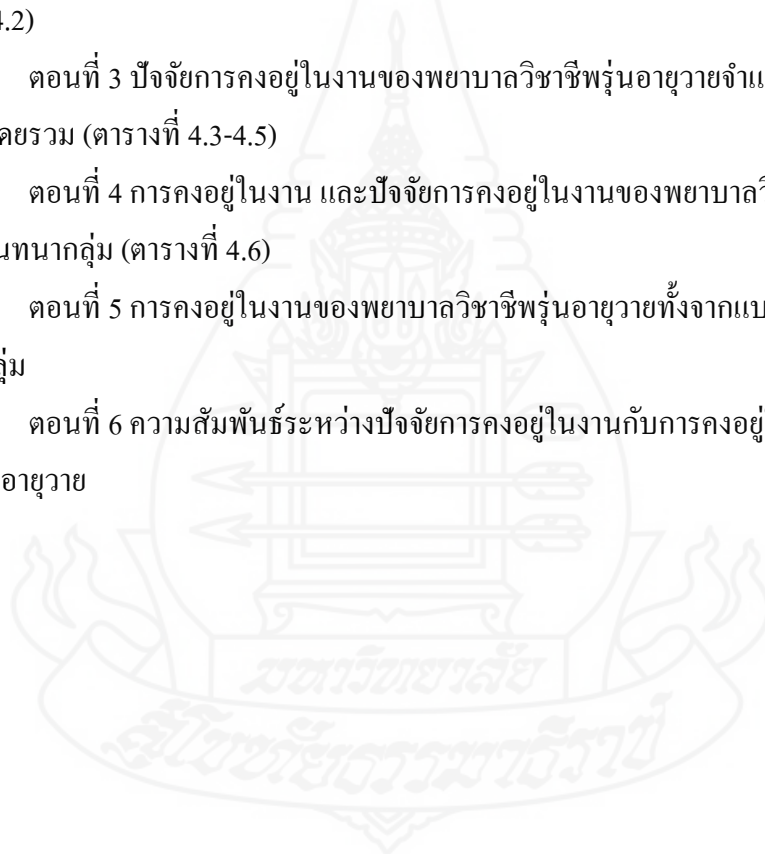
ตอนที่ 2 การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยจำแนกตามรายชื่อ (ตารางที่ 4.2)

ตอนที่ 3 ปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยจำแนกตามรายชื่อ รายด้านและโดยรวม (ตารางที่ 4.3-4.5)

ตอนที่ 4 การคงอยู่ในงาน และปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยจากการสนทนากลุ่ม (ตารางที่ 4.6)

ตอนที่ 5 การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยทั้งจากแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม

ตอนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการคงอยู่ในงานกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย



ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
(n=261 คน)

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน(คน)	ร้อยละ
อายุ		
25 – 30 ปี	171	65.60
31 – 35 ปี	81	31.00
35 ปีขึ้นไป	9	3.40
สถานภาพ		
โสด หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่	180	68.97
สมรส	81	31.03
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	256	98.10
ปริญญาโท	5	1.90
ภูมิลำเนา		
อยู่ในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา	206	78.90
อยู่นอกพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา	55	21.10
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
5 - 10 ปี	236	90.41
11- 15 ปี	24	9.20
15 ปีขึ้นไป	1	0.40
รายได้ทั้งหมดต่อเดือน		
15,000 – 20,000 บาท	35	13.43
20,001 – 25,000 บาท	73	27.96
25,001 – 30,000 บาท	107	40.99
30,001 – 35,000 บาท	30	11.49
35,001 บาทขึ้นไป	16	6.13

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พยาบาลวิชาชีพผู้สูงอายุโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 30 ปี (ร้อยละ 65.5) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 65.5) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 98.1) อยู่ในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา (ร้อยละ 78.9) มีระยะเวลาในการปฏิบัติ งานอยู่ระหว่าง 5 -10 ปี (ร้อยละ 90.4) และมีรายได้อยู่ระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท (ร้อยละ 40.99)

ตอนที่ 2 การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพผู้สูงอายุ

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพผู้สูงอายุ (n=261 คน)

การคงอยู่ในงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ท่านวางแผนที่จะทำงานในปัจจุบันของท่านให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้	3.87	0.96	มาก
2. โดยรวมแล้วท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในที่ทำงานปัจจุบันนี้ต่อไป	3.84	0.88	มาก
3. แม้ว่างานที่ทำไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ท่านก็จะยังคงทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันต่อไป	3.56	0.89	มาก
4. ท่านวางแผนที่จะทำงานในปัจจุบันอย่างน้อย 2 หรือ 3 ปี	3.33	1.17	ปานกลาง
5. ไม่ว่าสถานที่ทำงานจะตกอยู่ในสถานการณ์ใด ท่านก็จะไม่ลาออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.22	1.01	ปานกลาง
6. ท่านจะยังคงทำงานในที่ทำงานปัจจุบันต่อไปจนเกษียณอายุ	3.13	1.09	ปานกลาง
รวม	3.49	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพผู้สูงอายุ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.49$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางและระดับมากพอ ๆ กัน

ตอนที่ 3 ปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (n=261 คน)

ปัจจัยการคงอยู่ในงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ	3.86	0.67	มาก
2. คุณลักษณะของนายจ้าง	3.82	0.57	มาก
3. การออกแบบงาน	3.77	0.62	มาก
4. สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน	3.68	0.69	มาก
5. รางวัล	3.49	0.75	ปานกลาง
รวม	3.73	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยการคงอยู่ในงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ ด้านคุณลักษณะของนายจ้าง ด้านการออกแบบงานและ ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.86, 3.82, 3.77$ และ 3.68 ตามลำดับ) ยกเว้นด้านรางวัลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.49$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาล
วิชาชีพรุ่นอายุวัย โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกเป็นราย
ด้านและรายด้านย่อย (n=261 คน)

ปัจจัยการคงอยู่ในงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1.คุณลักษณะของนายจ้าง	3.82	0.57	มาก
1.1 ด้านวัฒนธรรมและค่านิยม	4.01	0.60	มาก
1.2 ด้านการจัดการและการคงอยู่ในงาน	3.67	0.70	มาก
1.3 ด้านความมั่นคงในงาน	3.78	0.67	มาก
2.การออกแบบงาน	3.77	0.62	มาก
2.1 ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	3.82	0.70	มาก
2.2 ด้านการยืดหยุ่นของเวลา	3.49	0.88	ปานกลาง
2.3 ด้านความยืดหยุ่นของงาน	3.99	0.63	มาก
3.โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ	3.86	0.67	มาก
3.1 ด้านการอบรม การพัฒนาและการมีพี่เลี้ยง	4.08	0.63	มาก
3.2 ด้านการวางแผนอาชีพและความก้าวหน้าในงาน	3.67	0.84	มาก
4.รางวัล	3.49	0.75	ปานกลาง
4.1 ด้านการให้ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่ เทียบเคียงกับผู้อื่นได้	3.36	0.88	ปานกลาง
4.2 ด้านการปฏิบัติงาน และค่าชดเชย	3.37	0.91	ปานกลาง
4.3 ด้านการให้การยอมรับ	3.74	0.75	มาก
5.สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน	3.68	0.69	มาก
5.1 ด้านมีความยุติธรรมและการไม่เลือกปฏิบัติ	3.41	0.93	ปานกลาง
5.2 ด้านการส่งเสริมการบริหารจัดการและ การนิเทศงานอย่างเป็นธรรม	3.56	0.77	มาก
5.3 ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.07	0.77	มาก
รวม	3.73	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย
โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าเฉลี่ยรายด้านย่อยส่วนใหญ่อยู่ในระดับ

มาก ยกเว้นรายด้านย่อย 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการยืดหยุ่นของเวลา ($\bar{X}=3.49$) ด้านการให้คำตอบ แทน และผลประโยชน์ที่เทียบเคียงกับผู้อื่นได้ ($\bar{X}=3.36$) ด้านการปฏิบัติงาน และค่าชดเชย ($\bar{X}=3.37$) และด้านมีความยุติธรรมและการไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X}=3.41$) รายด้านย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านการอบรม การพัฒนาและการมีที่เลี้ยง ($\bar{X}=4.08$) รายด้านย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านการให้คำตอบ แทน และผลประโยชน์ที่เทียบเคียงกับผู้อื่นได้ ($\bar{X}=3.36$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาล วิชาชีพสูบน้ำอายุวัย โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกเป็นราย ด้านย่อยและรายชื่อ (n=261 คน)

ปัจจัยการคงอยู่ในงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ก. คุณลักษณะของนายจ้าง			
1 ด้านวัฒนธรรมและค่านิยม	4.01	0.60	มาก
1.1 โรงพยาบาลของท่านกำหนดค่านิยมร่วมอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้มีการปฏิบัติเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	4.24	0.62	มาก
1.2 หน่วยงานของท่านมีแบบแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมของโรงพยาบาล	4.01	0.67	มาก
1.3 หน่วยงานของท่านมีการนำความเชื่อหรือค่านิยมร่วมของโรงพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.94	0.77	มาก
1.4 ค่านิยมร่วมของโรงพยาบาลช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด	3.89	0.74	มาก
2 ด้านการจัดการและการคงอยู่ในงาน	3.67	0.70	มาก
2.1 หน่วยงานของท่านกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแผนกลยุทธ์ชัดเจน	4.03	0.78	มาก
2.2 หน่วยงานของท่านมีการทบทวนและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแผนกลยุทธ์ตามการเปลี่ยนแปลง	3.90	0.70	มาก
2.3 หน่วยงานของท่านมีการจัดการที่มีประสิทธิภาพ	3.81	0.80	มาก
2.4 หน่วยงานของท่านมีการจัดการทรัพยากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเพียงพอ	3.35	1.07	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ปัจจัยการคงอยู่ในงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
2.5 หน่วยงานของท่านมีการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างเพียงพอเหมาะสม	3.30	1.08	ปานกลาง
3 ด้านความมั่นคงในงาน	3.78	0.67	มาก
3.1 โรงพยาบาลของท่านมีเสถียรภาพและความมั่นคงดี	3.93	0.71	มาก
3.2 โรงพยาบาลของท่านมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	3.87	0.72	มาก
3.3 โรงพยาบาลของท่านมีการกำหนดตำแหน่งงานและการบรรจุงานอย่างชัดเจน	3.73	0.91	มาก
3.4 โรงพยาบาลของท่านมีแผนและการดำเนินการรักษาบุคลากรที่ดีทั้งในช่วงปกติและช่วงวิกฤติ	3.62	0.85	มาก
ข. การออกแบบงาน			
1 ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	3.82	0.70	มาก
1.1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.05	0.68	มาก
1.2 หน่วยงานของท่านกำหนดขอบเขตงานและมอบหมายงานอย่างเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล	3.79	0.81	มาก
1.3 หน่วยงานของท่านมีการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย	3.72	0.95	มาก
1.4 หน่วยงานของท่านจัดหาเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.72	0.98	มาก
2 ด้านการยืดหยุ่นของเวลา	3.49	0.88	ปานกลาง
2.1 หน่วยงานของท่านกำหนดเวลาปฏิบัติงานเหมาะสม	3.79	0.93	มาก
2.2 หน่วยงานของท่านมีการจัดตารางเวลาการปฏิบัติงานเหมาะสม	3.54	1.04	มาก
2.3 หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการจัดตารางการปฏิบัติงาน เช่น การขอลาพักหรือหยุดเวร	3.54	1.10	มาก
2.4 หน่วยงานของท่านมีการจัดบุคลากรทดแทนกรณีขาดบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	3.13	1.16	ปานกลาง
3 ด้านความยืดหยุ่นของงาน	3.99	0.63	มาก
3.1 โรงพยาบาลของท่านจัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปี	4.62	0.52	มากที่สุด

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ปัจจัยการคงอยู่ในงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
3.2 โรงพยาบาลของท่านจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย ในหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมการมีสุขภาพที่ดีของบุคลากร	3.92	0.92	มาก
3.3 โรงพยาบาลของท่านมีแผนช่วยเหลือบุคลากรในยามฉุกเฉิน	3.92	0.82	มาก
3.4 โรงพยาบาลของท่านจัดให้มีสถานรับเลี้ยงบุตรเจ้าหน้าที่ ในที่ทำงาน หรืออนุญาตให้นำบุตรมาที่ทำงานในกรณีจำเป็น	3.82	1.04	มาก
3.5 โรงพยาบาลของท่านมีช่องทางในการพบแพทย์ เพื่อตรวจรักษาสำหรับบุคลากรเมื่อเจ็บป่วย	3.66	1.08	มาก
ค. โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ			
1 ด้านการอบรม การพัฒนาและการมีพี่เลี้ยง	4.08	0.63	มาก
1.1 หน่วยงานของท่านมีการจัดปฐมนิเทศให้แก่พยาบาลจบใหม่ ที่เพิ่งเข้าปฏิบัติงาน	4.42	0.66	มาก
1.2 หน่วยงานของท่านมีการจัดพี่เลี้ยงเพื่อดูแลพยาบาลจบใหม่ ที่เพิ่งเข้าปฏิบัติงาน	4.42	0.72	มาก
1.3 หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการฝึก อบรมเพื่อพัฒนาตนเอง	4.07	0.78	มาก
1.4 หน่วยงานของท่านจัดครูพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือท่านให้มีความก้าวหน้าในงาน	3.93	0.90	มาก
1.5 หน่วยงานของท่านมอบหมายให้บุคลากรได้ปฏิบัติงาน ที่มีการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม	3.89	0.75	มาก
1.6 หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น เช่น การศึกษาปริญญาโท เป็นต้น	3.79	1.00	มาก
2 ด้านการวางแผนอาชีพและความก้าวหน้าในงาน	3.67	0.84	มาก
2.1 โรงพยาบาลของท่านใช้สมรรถนะกำหนดความก้าวหน้า ของตำแหน่งงาน	3.75	0.91	มาก
2.2 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดบันไดอาชีพที่ชัดเจน	3.64	0.93	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ปัจจัยการคงอยู่ในงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
2.3 โรงพยาบาลของท่านจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเตรียมบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.64	0.93	มาก
ง. รางวัล			
1 ด้านการให้ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่เทียบเคียงกับผู้อื่นได้	3.36	0.88	ปานกลาง
1.1 โรงพยาบาลของท่านมีการจัดสวัสดิการที่ดี	3.60	1.03	มาก
1.2 หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนตามผลงานและความสามารถของท่าน	3.40	1.00	ปานกลาง
1.3 ท่านได้รับค่าตอบแทนความชำนาญเฉพาะทางอย่างเหมาะสม ความสามารถและประสบการณ์ของท่าน	3.29	1.10	ปานกลาง
1.4 โรงพยาบาลของท่านจ่ายเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับความรู้	3.15	1.10	ปานกลาง
2 ด้านการปฏิบัติงาน และค่าชดเชย	3.37	0.91	ปานกลาง
2.1 โรงพยาบาลของท่านจ่ายค่าตอบแทนตามการปฏิบัติงาน (Pay for performance) อย่างเหมาะสม	3.54	1.03	มาก
2.2 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือนตามการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.36	1.06	ปานกลาง
2.3 ท่านได้รับค่าชดเชยเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน	3.22	1.03	ปานกลาง
3 ด้านการให้การยอมรับ	3.74	0.75	มาก
3.1 โรงพยาบาลของท่านให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ	3.80	0.85	มาก
3.2 หน่วยงานของท่านให้การยอมรับความรู้ความสามารถของท่านอย่างเป็นรูปธรรม	3.77	0.78	มาก
3.3 หน่วยงานและโรงพยาบาลของท่านให้ใบประกาศเกียรติคุณความดีแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น	3.76	0.85	มาก
3.4 หน่วยงานของท่านชมเชยท่านเมื่อปฏิบัติงานดีเด่น	3.64	0.89	มาก
จ. สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน			

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ปัจจัยการคงอยู่ในงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1 ด้านมีความยุติธรรมและการไม่เลือกปฏิบัติ	3.41	0.93	ปานกลาง
1.1 โรงพยาบาลของท่านปฏิบัติกับท่านอย่างให้เกียรติและทัดเทียมกับวิชาชีพอื่น	3.51	1.00	มาก
1.2 โรงพยาบาลของท่านกำหนดขอบเขตงานให้บุคลากรแต่ละวิชาชีพอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	3.47	1.03	ปานกลาง
1.3 โรงพยาบาลของท่านให้โอกาสในความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพอย่างเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น	3.34	1.02	ปานกลาง
1.4 โรงพยาบาลของท่านมีการสนับสนุนพยาบาลวิชาชีพอย่างเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น	3.31	1.04	ปานกลาง
2 ด้านการส่งเสริมการบริหารจัดการและการนิเทศงานอย่างเป็นธรรม	3.56	0.77	มาก
2.1 หน่วยงานของท่านจัดระบบการนิเทศงานอย่างเหมาะสม	3.73	0.81	มาก
2.2 หน่วยงานของท่านสนับสนุนบุคลากรให้มีการวางแผนและการพัฒนาอาชีพของตนเอง	3.67	0.83	มาก
2.3 หน่วยงานของท่านมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเองแก่บุคลากร	3.66	0.81	มาก
2.4 หน่วยงานของท่านจัดระบบการทำงานให้มีความสมดุลกลางระหว่างการทำงานกับชีวิตครอบครัว	3.20	1.10	ปาน
3 ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.07	0.77	มาก
3.1 ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันในการทำงานเป็นอย่างดี	4.10	0.79	มาก
3.2 ท่านและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.08	0.83	มาก
3.3 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมและไว้วางใจกัน	4.03	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าเฉลี่ยรายชื่อโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นรายด้านย่อย 3 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ 1) ด้านการ

ให้ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่เทียบเคียงกับผู้อื่น 2) ด้านการปฏิบัติงานและค่าชดเชย และ3) ด้านการมีความยุติธรรมและการไม่เลือกปฏิบัติ

ตอนที่ 4 การคงอยู่ในงาน และปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากการสนทนากลุ่ม

จากการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานและปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 4.6 การคงอยู่ในงานและปัจจัยการคงอยู่ในงานจากการสนทนากลุ่ม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. การคงอยู่ในงาน	6	100.00
- มีความมั่นคงในงาน	4	66.00
- รักในวิชาชีพ	1	17.00
- ไม่อยากปรับตัวใหม่	1	17.00
2. ปัจจัยการคงอยู่ในงาน		
2.1) ลักษณะของนายจ้าง	7	100.00
- ได้บรรจุตำแหน่งเป็นข้าราชการ	3	43.00
- ได้ค่าตอบแทนที่แตกต่าง	2	29.00
- จัดอัตรากำลังพยาบาลที่ไม่เหมาะสม	1	14.00
- นโยบาย/ตำแหน่ง	1	14.00
2.2) การออกแบบงาน	8	100.00
- จัดตารางเวร	3	37.50
- จัดสวัสดิการเหมาะสม	2	25.00
- ขอบเขตงาน	1	12.50
- เครื่องมือ/เทคโนโลยีมีเพียงพอ	1	12.50
- การจัดอบรม	1	12.50
2.3) โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ	8	100.00
- มีความก้าวหน้าของอาชีพน้อย	4	50.00

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน	จำนวน	ร้อยละ
- มีการจัดทีมพี่เลี้ยงดูแล	2	25.00
- มีการส่งอบรม/การศึกษาต่อ	1	12.50
2.4) รางวัล	8	100.00
- ได้ค่าตอบแทนไม่เหมาะสม	7	87.50
- ไม่ได้รับการยกย่องชมเชย	1	12.50
2.5) สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน	8	100.00
- มีสัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงาน	4	50.00
- ไม่มีความเท่าเทียมภายในองค์กร	3	37.50
- ขอมรับในหน่วยงานไม่เหมาะสม	1	12.50

หมายเหตุ * ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากับภาคผนวก ฅ

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานว่างานมีความมั่นคง โดยปัจจัยการคงอยู่ในงานได้แก่ 1) ลักษณะของนายจ้าง ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้บรรจุตำแหน่งเป็นข้าราชการ 2) การออกแบบงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตารางเวร 3) โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความก้าวหน้าของอาชีพน้อย 4) รางวัล ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม และ 5) สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีสัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงาน

ตอนที่ 5 การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย ในโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งจากแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม

จากผลการศึกษาที่ได้จากแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม เกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน และปัจจัยการคงอยู่ในงาน พอสรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

5.1 การคงอยู่ในงาน การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.49$) (ตารางที่ 4.2) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า การคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง

และระดับมากพอ ๆ กัน ($\bar{X}=3.13,3.22,3.33$ และ $\bar{X}=3.56,3.84,3.87$) (ตารางที่ 4.2) แต่จากการสนทนากลุ่มให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า พยาบาลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป ตั้งใจจะทำงานต่อไปปานกลาง และไม่แน่ใจว่าจะทำงานต่อไปจึงสรุปได้ว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับพอใช้มีแนวโน้มว่าจะไม่ตั้งใจทำงานต่อไปในระยะ 2-3 ปี หรือเมื่อที่ทำงานตกอยู่ในสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน และพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุอาจไม่ทำงานต่อไปจนเกษียณอายุ

5.2 ปัจจัยการคงอยู่ในงาน

จากการเก็บข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและการสนทนากลุ่มของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยพอสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.2.1 คุณลักษณะของนายจ้าง พยาบาลวิชาชีพ มีความคิดเห็นจากแบบสอบถามว่าคุณลักษณะของนายจ้างมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$) (ตารางที่ 4.3) แต่จากข้อมูลการสนทนากลุ่มพบว่า พยาบาลมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของนายจ้างเป็นงานที่มีความมั่นคง จากการบรรจุ ตำแหน่งข้าราชการ ทำให้เกิดความรู้สึกมีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต และมีกำลังใจที่จะทำงานต่อไป แต่ในขณะเดียวกันก็มีลักษณะของงานที่ไม่จูงใจ จากนโยบายสนับสนุนแพทย์โดยส่วนใหญ่ แม้พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดในโรงพยาบาลแต่ไม่มีสิทธิมีเสียง การจัดอัตราค่าจ้างยังไม่เหมาะสมกับงาน และมีการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนมีความแตกต่างระหว่างลูกจ้างกับข้าราชการ

5.2.2 การออกแบบงาน พยาบาลวิชาชีพ มีความคิดเห็นจากแบบสอบถามว่า การออกแบบงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$) (ตารางที่ 4.3) โดยจากข้อมูลการสนทนากลุ่มพบว่า พยาบาลมีความคิดเห็นต่อการออกแบบงานที่เหมาะสม เพราะองค์การมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ จัดอบรมบุคลากรเพื่อใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตารางเวลาในการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีสำหรับผู้ปฏิบัติงานและพ่อแม่ได้รับการดูแลด้านสุขภาพจากโรงพยาบาล แต่ในขณะเดียวกันก็มีลักษณะงานที่ไม่เหมาะสม ในเรื่องกำหนดขอบเขตงาน และบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานยังไม่เหมาะสมการจัดตารางการปฏิบัติงานยังขาดความเหมาะสม

5.2.3 โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ พยาบาลวิชาชีพ มีความคิดเห็นจากแบบสอบถามว่า โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$) (ตารางที่ 4.3) แต่จากข้อมูลการสนทนากลุ่มพบว่า พยาบาลมีความคิดเห็นต่อโอกาสความก้าวหน้าของอาชีพเป็นเชิงลบมากกว่าเชิงบวก โดยเชิงบวกมีความเห็นว่า องค์การมีการจัดระบบพี่เลี้ยงสำหรับเจ้าหน้าที่ใหม่ มีการส่งอบรมเฉพาะทาง แต่ในเชิงลบพบว่า ความก้าวหน้าในงานใช้ระบบอาวุโส

เมื่อศึกษาหรืออบรมแล้วต้องกลับมาทำงานมากกว่าเดิม โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพน้อยกว่าอาชีพอื่น และให้น้องใหม่อยู่เร็วที่กำหนด

5.2.4 สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน พยาบาลวิชาชีพ มีความคิดเห็นจากแบบสอบถามว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$) (ตารางที่ 4.3) แต่จากข้อมูลการสนทนากลุ่มพบว่า พยาบาลมีความคิดเห็นต่อสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานว่ามีความคิดเชิงบวกและเชิงลบพอ ๆ กัน โดยความคิดเห็นเชิงบวกพยาบาลมีความเห็นว่า ในวิชาชีพเดียวกันที่เป็นกำลังใจให้น้อง มีความเห็นอกเห็นใจกันมีมากกว่าวิชาชีพอื่น ความสุขเกิดจากสัมพันธภาพในงาน แต่ในเชิงลบพบว่า พยาบาลวิชาชีพได้รับการยอมรับน้อยกว่าวิชาชีพอื่น มีความไม่เท่าเทียมกันในเรื่องการทำงาน และสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินค่าตอบแทน

5.2.5 รางวัล พยาบาลวิชาชีพ มีความคิดเห็นจากแบบสอบถามว่า รางวัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.49$) (ตารางที่ 4.3) แต่จากข้อมูลการสนทนากลุ่มพบว่า พยาบาลมีความคิดเห็นต่อรางวัลเชิงลบอย่างชัดเจน โดยมีความเห็นว่า หน่วยงานให้มีการเรียนต่อแต่ต้องใช้ทุนส่วนตัว เมื่อเรียนจบแล้วทำงานเหมือนเดิมและมีภาระงานเพิ่มขึ้นแต่ได้ค่าตอบแทนเหมือนเดิม โดยค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับภาระงาน นอกจากนี้ต้องทำงานล่วงเวลาเป็นจำนวนมาก และต้องเสียสละ

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับมาก มีแนวโน้มว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะของนายจ้างในเรื่องนโยบาย ความมั่นคงในงาน ด้านการออกแบบงานในเรื่องความสอดคล้องของบุคคลกับงานและการยืดหยุ่นของงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าของอาชีพในเรื่องการอบรมพัฒนา การมีพี่เลี้ยง การวางแผนอาชีพ และความก้าวหน้าในงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานในเรื่องการส่งเสริมการบริหารจัดการและการนิเทศงานอย่างเป็นธรรม และสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในงาน แต่ปัจจัยที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในงานคือปัจจัยด้านรางวัลในเรื่องค่าตอบแทน ผลประโยชน์ที่เทียบเคียงกับผู้อื่น การปฏิบัติงาน และค่าชดเชย ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานในเรื่องความยุติธรรมและการไม่เลือกปฏิบัติ

ตอนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการคงอยู่ในงานกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นอายุวายุ

จากแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์การคงอยู่ในงานและปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวายุ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ผลการวิจัยดังนี้ ตารางที่ 4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการคงอยู่ในงานกับการคงอยู่ในงาน

ปัจจัยการคงอยู่ในงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r)	ระดับ
1. คุณลักษณะของนายจ้าง	0.526**	ปานกลาง
1.1 ด้านการจัดการและการคงอยู่ในงาน	0.509**	ปานกลาง
1.2 ด้านวัฒนธรรมและค่านิยม	0.439**	ปานกลาง
1.3 ด้านความมั่นคงในงาน	0.418**	ปานกลาง
2. สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน	0.502**	ปานกลาง
2.1 ด้านการส่งเสริมการบริหารการจัดการและการนิเทศงานอย่างเป็นธรรม	0.471**	ปานกลาง
2.2 ด้านมีความยุติธรรมและการไม่เลือกปฏิบัติ	0.400**	ปานกลาง
2.3 ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	0.400**	ปานกลาง
3. รางวัล	0.465**	ปานกลาง
3.1 ด้านการให้การยอมรับ	0.453**	ปานกลาง
3.2 ด้านการให้ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่เทียบเคียงกับผู้อื่นได้	0.430**	ปานกลาง
3.3 ด้านการปฏิบัติงาน และค่าชดเชย	0.369**	ต่ำ
4. การออกแบบงาน	0.458**	ปานกลาง
4.1 ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	0.446**	ปานกลาง
4.2 ด้านการยืดหยุ่นของเวลา	0.416**	ปานกลาง
4.3 ด้านความยืดหยุ่นของงาน	0.270**	ต่ำ
5. โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ	0.359**	ต่ำ
5.1 ด้านการวางแผนอาชีพและความก้าวหน้าในงาน	0.348**	ต่ำ
5.2 ด้านการอบรม การพัฒนาและการมีพี่เลี้ยง	0.304**	ต่ำ

** P < .01

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพพรายด้านโดยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.526, 0.502, 0.465$ และ 0.458 ตามลำดับ) ยกเว้น 1) ด้านรางวัล ในเรื่องการปฏิบัติงานและค่าชดเชย ที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานทางบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.369$) 2) ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าของอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานทางบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.359$) ในเรื่องการวางแผนอาชีพและความก้าวหน้าในงาน การอบรม การพัฒนาและการมีพี่เลี้ยง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.348$ และ 0.304 ตามลำดับ) 3) ด้านการออกแบบงาน ในเรื่องการยืดหยุ่นของงานที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานทางบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.270$)



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research design) โดยเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและจากการสนทนากลุ่ม เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานและปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນอายุวายุโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่งนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสามารถนำผลการเก็บข้อมูลมาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพฟຸ່นอายุวายุ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่งภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพฟຸ່นอายุวายุ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่งภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการคงอยู่ในงานกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพฟຸ່นอายุวายุ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่งภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นพยาบาลวิชาชีพฟຸ່นอายุวายุ (เกิดในช่วง พ.ศ. 2523-2537) ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่งภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่มีขนาดเตียงรับผู้ป่วยในมากกว่า 1,000 เตียง โดยประชากรพยาบาลวิชาชีพฟຸ່นอายุวายุจะปฏิบัติงานในทุกแผนกของโรงพยาบาล และประชากรมีจำนวนทั้งสิ้น 633 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพยาบาลวิชาชีพฟຸ່นอายุวายุที่ปฏิบัติงานในทุกตำแหน่ง และปฏิบัติหน้าที่ให้การพยาบาลทั้งภายในหอผู้ป่วย แผนกผู้ป่วยนอกและหน่วยงานเฉพาะทางของโรงพยาบาล กลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณได้โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพฟຸ່นอายุวายุในครั้งนี้เท่ากับ 240 คน และกลุ่มตัวอย่างในการสนทนากลุ่ม ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling Method) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพฟຸ່นอายุวายุในครั้งนี้ 8 คน

1.2.3 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพพุ่มอายุวายุ การคงอยู่ในงาน และปัจจัยการคงอยู่ในงาน

1.2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นเอง เกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน และปัจจัยการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพพุ่มอายุวายุ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่งภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสร้างแบบสอบถามขึ้นมา จำนวน 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เรื่องการคงอยู่ในงาน และปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลพุ่มอายุวายุ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่งภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภูมิฐานะ และรายได้ (รายได้ทั้งหมดต่อเดือนจากการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นการเลือกทำเครื่องหมายที่ตัวเลือกตรงกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม และเติมคำในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการคงอยู่ในงาน โดยผู้ศึกษาวิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม และทบทวนงานวิจัยต่าง ๆ แล้วจึงได้สร้างขึ้นโดยใช้แนวคิดของเมรยัน (Mrayyan 2007) ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 หัวข้อ ได้แก่ ท่านวางแผนที่จะทำงานอย่างน้อย 2 หรือ 3 ปี ท่านวางแผนที่จะทำงานในปัจจุบันของท่านให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ แม้ว่าจะงานที่ทำไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ท่านก็จะไม่ออกจากงาน ท่านจะใช้เวลาที่เหลือของท่านในการประกอบอาชีพและทำงานปัจจุบันที่ท่านทำอยู่ ไม่ว่าสถานที่ทำงานจะตกอยู่ในสถานการณ์ใดท่านก็จะไม่ลาออกจากงานที่ท่านทำอยู่ และโดยรวมแล้วท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในสถานที่นี้ต่อไป รวมมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยการคงอยู่ในงาน โดยผู้ศึกษาวิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม และได้ประยุกต์เพื่อพัฒนาแบบสอบถามขึ้น โดยใช้แนวคิดของ มาทิส และแจ๊คสัน (Mathis and Jackson, 2008) มีจำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถามด้านคุณลักษณะของนายจ้าง ด้านการออกแบบงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ ด้านรางวัลและด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน รวมมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 57 ข้อ

ชุดที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ในการสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อศึกษาความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพพุ่มอายุวายุที่มีต่อองค์กร และสภาพในการทำงาน การคงอยู่ในงานและปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพพุ่มอายุวายุในโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่งภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้สนับสนุนผลการสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา(Content validity) โดยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นมาเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสมของข้อความในแบบสอบถามจากกรอบแนวคิดที่นำมาใช้ การใช้ภาษา ลักษณะของคำถาม ความชัดเจน พร้อมทั้งปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะ และคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วจึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์พร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์ กรอบแนวคิด และทฤษฎีที่ใช้ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านบริหารการพยาบาลในสถานบริการ และผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการในสถานศึกษารวม 5 ท่าน โดยการพิจารณาความตรงตามเนื้อหาจะประเมินจากความสอดคล้องของข้อความของตัวแปรในแต่ละประเด็น ระหว่างกรอบแนวคิดทฤษฎี นิยามเชิงปฏิบัติการ สารคำถามและความครอบคลุมของเนื้อหา และสาระมิตินิยาม โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องของข้อความถึงความครอบคลุมของตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัย (The indexes of item objective congruence : IOC) ให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินและพิจารณาลงความเห็น หลังจากนั้นนำข้อความที่ได้คะแนนต่ำกว่าเกณฑ์มาปรับให้มีความเหมาะสม หลังจากนั้นนำข้อความไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างของโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมาจำนวน 30 ราย จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยงของเครื่องมือ(Reliability) โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคลอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการคงอยู่ในงาน และปัจจัยการคงอยู่ในงาน เท่ากับ 0.72 และ 0.96 ตามลำดับ

1.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการส่งหนังสือขออนุญาตทำการวิจัยต่อผู้อำนวยการ โรงพยาบาลศูนย์ และดำเนินการยื่นขอจริยธรรมเพื่อรับรองการทำวิจัยในคนของโรงพยาบาลศูนย์ หลังจากดำเนินการจนได้เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แล้ว จึงจัดทำเอกสารเพื่อเสนอต่องานศูนย์วิจัยโรงพยาบาล (Executive summary) เพื่อดำเนินการเสนอขออนุญาตต่อผู้อำนวยการ โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมาอีกครั้ง หลังจากที่ได้หนังสือตอบรับจากงานศูนย์วิจัยโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมาแล้ว จึงนำเอกสารดังกล่าวยื่นต่อหัวหน้าฝ่ายการ โรงพยาบาลศูนย์เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับที่มาของการทำวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง การเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่าง การแจกแบบสอบถาม หลังจากนั้นจึงได้รับอนุญาตให้ดำเนินการแจกแบบสอบถามได้ ผู้ศึกษาวิจัยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม 3 สัปดาห์ จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมดจำนวน 290 ฉบับ ได้รับกลับคืนจำนวน 272 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.79 มีความสมบูรณ์ครบถ้วนทุกข้อ 261 ฉบับ ส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลการสนทนากลุ่มผู้วิจัยได้จัดบันทึกการสนทนากลุ่มตามการแสดง

ความคิดเห็นของ ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม และทำการถอดเทปจากการบันทึกเสียงการสนทนากลุ่มที่ผู้วิจัยได้ขออนุญาตบันทึกเสียงการสนทนากลุ่มแล้ว

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สถิติสำเร็จรูป โดยมีรายละเอียดในการเก็บวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ประกอบด้วยหัวข้อดังต่อไปนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป จากแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส วุฒิกการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา และรายได้ (รายได้ทั้งหมดต่อเดือนจากการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล) โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

2) วิเคราะห์ข้อมูลการคงอยู่ในงานโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยจำแนกเป็นรายชื่อและโดยรวม

3) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการคงอยู่ในงาน โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยจำแนกเป็นรายชื่อย่อยรายด้าน และโดยรวม

4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการคงอยู่ในงานกับการคงอยู่ในงาน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

1.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม ได้แก่ข้อมูลที่เป็นประเด็นคำถามเกี่ยวกับสภาพในการปฏิบัติงาน การคงอยู่ในงาน และปัจจัยการคงอยู่ในงาน เป็นข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ และการจัดกลุ่มของข้อมูล (Typological)

1.4 ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยจากแบบสอบถาม และการสนทนากลุ่มได้ดังนี้

1.4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่งภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 30 ปี (ร้อยละ 65.5) มีสถานภาพโสด หม้ายและหย่าร้าง (ร้อยละ 68.97) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 98.1) อยู่ในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา (ร้อยละ 78.9) มี

ระยะเวลาในการปฏิบัติ งานอยู่ระหว่าง 5 -10 ปี (ร้อยละ 90.4) และมีรายได้อยู่ระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท (ร้อยละ 40.99)

1.4.2 การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพพรีนอายุววย โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

ผลการวิจัยที่ได้จากแบบสอบถามและการสนทนากลุ่มมีผลการวิจัยที่สำคัญดังนี้

1) การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพพรีนอายุววยจากแบบสอบถามเมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพพรีนอายุววย โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่งภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.49$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การคงอยู่ในงานระดับปานกลางและระดับมากพอ ๆ กัน ($\bar{X}=3.13 - 3.33$) และ ($\bar{X}=3.56 - 3.87$) (ตารางที่ 4.2)

2) การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพพรีนอายุววยโดยใช้แบบสัมภาษณ์ในการสนทนากลุ่ม พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานว่า งานมีความมั่นคง มีความรักในวิชาชีพ และไม่อยากปรับตัวใหม่

1.4.3 ปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพพรีนอายุววยโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่งภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1) ผลการวิจัยที่ได้จากแบบสอบถาม มีดังนี้

(1) ปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพพรีนอายุววยจากแบบสอบถามพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ในงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระหว่าง ($\bar{X}=3.68 - 3.86$) ยกเว้นด้านรางวัลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.49$) (ตารางที่ 4.3)

(2) ปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพพรีนอายุววย จำแนกเป็นรายด้านย่อยจากแบบสอบถามพบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้านย่อยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นรายด้านย่อย 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการยืดหยุ่นของเวลา ($\bar{X}=3.49$) ด้านการให้คำตอบ แทนและผลประโยชน์ที่เทียบเคียงกับผู้อื่นได้ ($\bar{X}= 3.36$) ด้านการปฏิบัติงาน และค่าชดเชย ($\bar{X}=3.37$) และด้านมีความยุติธรรมและการไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X}=3.41$) รายด้านย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านการอบรม การพัฒนาและการมีที่เลี้ยง ($\bar{X}= 4.08$) รายด้านย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการให้คำตอบ แทน และผลประโยชน์ที่เทียบเคียงกับผู้อื่นได้ ($\bar{X}= 3.36$) (ตารางที่ 4.4)

(3) ปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพพุ่มอายุวัย จากแบบสอบถามพบว่า มีค่าเฉลี่ย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นรายด้านย่อย 3 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ ด้านการให้คำตอบแทน และผลประโยชน์ที่เทียบเคียงกับผู้อื่น ด้านการปฏิบัติงานและค่าชดเชย และด้านการมีความยุติธรรมและการไม่เลือกปฏิบัติ (ตารางที่ 4.5)

2) ปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพพุ่มอายุวัย จากการสนทนากลุ่มมีผลการวิจัยได้ดังนี้

(1) คุณลักษณะของนายจ้าง แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะของงานที่มีความมั่นคงจากการบรรจุตำแหน่งข้าราชการ ทำให้เกิดความรู้สึกมีความมั่นคงจากการบรรจุตำแหน่งข้าราชการ ทำให้เกิดความรู้สึกมีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต และมีกำลังใจที่จะทำงานต่อไป แต่ในขณะที่เดียวกันก็มีลักษณะของงานที่ไม่จูงใจ จากนโยบายสนับสนุนแพทย์โดยส่วนใหญ่ แม้พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดในโรงพยาบาลแต่ไม่มีสิทธิ์มีเสียง การจัดอัตรากำลังยังไม่เหมาะสมกับงาน และมีการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนมีความแตกต่างระหว่างลูกจ้างกับข้าราชการ

(2) การออกแบบงาน ในด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน การยืดหยุ่นของเวลา และการยืดหยุ่นของงาน แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ การออกแบบงานที่เหมาะสม เพราะองค์กรมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ จัดอบรมบุคลากรเพื่อใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติ งานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตารางเวลาในการปฏิบัติงาน มีการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับผู้ปฏิบัติงานและพ่อแม่ได้รับการดูแลด้านสุขภาพจากโรงพยาบาล แต่ในขณะที่เดียวกันก็มีลักษณะงานที่ไม่เหมาะสม ในเรื่องการกำหนดขอบเขตงาน และบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานยังไม่เหมาะสมการจัดตารางการปฏิบัติงานยังขาดความเหมาะสม

(3) โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ ในด้านการอบรม การพัฒนา และการมีที่เลี้ยง ด้านการวางแผนอาชีพและความก้าวหน้าในงาน ด้านการให้คำตอบแทนและผลประโยชน์ที่เทียบเคียงกับผู้อื่นได้ โดยพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นว่าโอกาสความก้าวหน้าของอาชีพว่ามีเชิงลบมากกว่าเชิงบวก โดยเชิงบวกมีความเห็นว่า องค์กรมีการจัดระบบพี่เลี้ยงสำหรับเจ้าหน้าที่ใหม่ มีการส่งอบรมเฉพาะทาง แต่ในเชิงลบพบว่า ความก้าวหน้าในงานใช้ระบบอาวุโส เมื่อศึกษาหรืออบรมแล้วต้องกลับมาทำงานมากกว่าเดิม โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพน้อยกว่าอาชีพอื่น และให้น้องใหม่อยู่เวรเร็วกว่ากำหนด

(4) รางวัลในด้านการให้คำตอบแทน และผลประโยชน์ที่เทียบเคียงกับผู้อื่น ด้านการปฏิบัติงานและค่าชดเชย และด้านการให้การยอมรับ พยาบาลมีความคิดเห็นต่อรางวัลว่ามีความคิดเชิงลบอย่างชัดเจน โดยมีความเห็นว่าหน่วยงานให้มีการเรียนต่อแต่ไปเรียนต้องลงทุน

ส่วนตัว เมื่อเรียนจบแล้วต้องทำงานเหมือนเดิมแต่มีภาระงานเพิ่มขึ้น ได้ค่าตอบแทนเหมือนเดิมและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับภาระงาน นอกจากนี้ต้องทำงานล่วงเวลาเป็นจำนวนมากและต้องเสียสละ

(5) *สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานในด้านมีความยุติธรรมและการไม่เลือกปฏิบัติ*

ด้านการส่งเสริมการบริหารจัดการและการนิเทศงานอย่างเป็นธรรม และสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน พยาบาลมีความคิดเห็นต่อสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานว่ามีความคิดเชิงบวกและเชิงลบพอ ๆ กัน โดยเชิงบวกมีความเห็นว่า ในวิชาชีพเดียวกันที่เป็นกำลังใจให้ห้อง มีความเห็นอกเห็นใจกันมีมากกว่าวิชาชีพอื่น ความสุขเกิดจากสัมพันธภาพในงานแต่ในเชิงลบพบว่าพยาบาลวิชาชีพได้รับการยอมรับน้อยกว่าวิชาชีพอื่น มีความไม่เท่าเทียมกันในเรื่องการทำงาน และสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินค่าตอบแทน

สรุปได้ว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับมาก มีแนวโน้มว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะของนายจ้างในเรื่องนโยบาย ความมั่นคงในงาน ด้านการออกแบบงานในเรื่องความสอดคล้องของบุคคลกับงานและการยืดหยุ่นของงานด้านโอกาส ความก้าวหน้าของอาชีพในเรื่องการอบรมพัฒนา การมีพี่เลี้ยง การวางแผนอาชีพและความก้าวหน้าในงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานในเรื่องการส่งเสริมการบริหารจัดการและการนิเทศงานอย่างเป็นธรรม และสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในงาน แต่ปัจจัยที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในงานคือปัจจัยด้านรางวัลในเรื่องค่าตอบแทน ผลประโยชน์ที่เทียบเคียงกับผู้อื่น การปฏิบัติงาน และค่าชดเชย ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานในเรื่องความยุติธรรมและการไม่เลือกปฏิบัติ

3) *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการคงอยู่ในงานกับการคงอยู่ในงานของพยาบาล*

วิชาชีพรุ่นอายุวัย

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรายด้านโดยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.526, 0.502, 0.465$ และ 0.458 ตามลำดับ) ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของนายจ้าง ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ด้านรางวัล และด้านการออกแบบงาน ยกเว้นด้านโอกาส ความก้าวหน้าของอาชีพที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำกับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.359$) (ตารางที่ 4.7)

4) *ผลการวิจัยจากแบบสอบถามการคงอยู่ในงาน และการสนทนากลุ่มสรุปได้ว่า*

พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับมาก มีแนวโน้มว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะของนายจ้างในเรื่องนโยบาย ความมั่นคงในงาน ด้านการออกแบบงานใน

เรื่องความสอดคล้องของบุคคลกับงานและการยืดหยุ่นของงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ ในเรื่องการอบรมพัฒนา การมีพี่เลี้ยง การวางแผนอาชีพและความก้าวหน้าในงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานในเรื่องการส่งเสริมการบริหารจัดการและการนิเทศงานอย่างเป็นทางการและสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในงาน แต่ปัจจัยที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในงานคือปัจจัยด้านรางวัลในเรื่องค่าตอบแทน ผลประโยชน์ที่เทียบเคียงกับผู้อื่น การปฏิบัติงาน และค่าชดเชย ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานในเรื่องความยุติธรรมและการไม่เลือกปฏิบัติ

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยมีประเด็นที่ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

2.1 การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลจากการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่าเฉลี่ยการคงอยู่ในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.49$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การคงอยู่ในงานระดับปานกลางและระดับมากพอ ๆ กัน (ตารางที่ 4.2) สอดคล้องกับผลการสนทนากลุ่มที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นแตกต่างกัน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มที่ตั้งใจจะทำงานต่อไป มีความคิดเห็นว่า ยังทำงานต่อไปเพราะความมั่นคงในอาชีพ มีความต้องการอยู่ในระบบราชการ รักในวิชาชีพ 2) กลุ่มที่ตั้งใจปานกลางมีความคิดเห็นว่า ยังทำงานต่อไปเพราะต้องอยู่ในระบบราชการเพื่อต้องการสิทธิประโยชน์ ความสะดวกในการดูแลครอบครัว และไม่อยากปรับตัวใหม่ ส่วนกลุ่มที่ 3) ไม่แน่ใจว่าจะทำงานต่อไป กลุ่มนี้มีความคิดเห็นว่า ยังทำงานต่อไปเพราะมีความจำเป็นในเรื่องประโยชน์ที่ได้รับจากที่ทำงาน และอยู่กับภาวะจำยอม แต่ถ้ามีที่ทำงานที่เอื้อประโยชน์ได้มากกว่าก็ยินดีที่จะเปลี่ยนงาน การที่การคงอยู่ในงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในปานกลาง เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย เจริญเติบโตท่ามกลางเทคโนโลยีเครือข่ายและการสื่อสารที่รวดเร็ว ทำให้มีความมั่นใจในตนเอง มุ่งเน้นความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งมั่นในการประกอบอาชีพ (Shacklock and Brunetto, 2011) สามารถมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (Keepnews and Other, 2010) ไม่ชอบการแบ่งลำดับชั้น (Wharton and Other, 2011) และสามารถลาออกจางานถ้าองค์กรอื่นให้ผลประโยชน์ได้ดีกว่า (Weingarten, 2009) แต่งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงและมีผลประโยชน์พอสมควรจึงยังทำงานต่อไปด้วยเหตุผลที่กล่าวมา จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุนี้มีความคงอยู่ในงานปานกลาง

2.2 ปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນอายุวายุโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากผลการวิจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນอายุวายุโรงพยาบาลศูนย์
แห่งหนึ่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

พบว่าปัจจัยการคงอยู่ในงาน ที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม
มีผลการวิจัยที่สำคัญและอภิปรายได้ดังนี้

2.2.1 คุณลักษณะของนายจ้าง

ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของนายจ้างทั้ง โดยรวมและรายด้านย่อยมี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 4.4) อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลมีการกำหนดค่านิยมร่วมอย่างเป็น
ลายลักษณ์อักษร และมีการนำความเชื่อหรือค่านิยมร่วมของ โรงพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน
เพื่อให้มีการปฏิบัติเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ผู้วิสัยทัศน์ที่กำหนดมีการดำเนินงานที่มี
ประสิทธิภาพและมีเสถียรภาพความมั่นคงดี และมีการกำหนดตำแหน่งงานและการบรรจุงานอย่าง
ชัดเจน เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນอายุวายุมีความต้องการความมั่นคงในงาน และต้องการความ
ก้าวหน้าในอาชีพ มีความคิดที่จะคงอยู่ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมและค่านิยมในการปฏิบัติงานที่
ชัดเจน สอดคล้องกับผลการวิจัยจากการสนทนากลุ่ม ที่พบว่า พยาบาลมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะ
ของนายจ้าง ว่าเป็นงานที่มีความมั่นคงจากการบรรจุตำแหน่งข้าราชการ ทำให้เกิดความรู้สึกมีความ
มั่นคงในการดำเนินชีวิต และมีกำลังใจที่จะทำงานต่อไป (บงกชพร ตั้งจักรชัย, 2553) สอดคล้องกับ
ผลการวิจัยของสุธิดา โดพันธานนท์ (2550) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม ค่านิยม
องค์กร รูปแบบการจัดการและบรรยากาศภายในองค์กรมีผลต่อการคงอยู่ในงาน

ในทางตรงกันข้ามจากการสนทนากลุ่มพยาบาลวิชาชีพบางรายมีความคิดเห็นว่
ลักษณะของงานที่ทำไม่จูงใจ เช่น จากนโยบายสนับสนุนแพทย์โดยส่วนใหญ่ แม้พยาบาลวิชาชีพ
เป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดในโรงพยาบาลแต่ไม่มีสิทธิมีเสียง และการจัดอัตรากำลังยังไม่เหมาะสม
กับงาน เป็นต้น เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນอายุวายุไม่ชอบการแบ่งลำดับชั้น (Brunetto and other,
2012) มุ่งเน้นความสำเร็จในงาน (Shacklock and Brunetto, 2011) เมื่อหน้ายอะไรได้ง่าย (Lavoies-
Tremblay, 2010) โดยเฉพาะหากได้รับการจัดการที่ไม่ดีเพียงพอ (ตารางที่ 4.5) จึงทำให้พยาบาล
วิชาชีพฟຸ່ນนี้บางรายจึงมองว่างานที่ทำไม่จูงใจ

2.2.2 ด้านการออกแบบงาน

ผลจากการวิจัย พบว่า การออกแบบงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก
แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นการยืดหยุ่นของเวลาอยู่ในระดับ
ปานกลาง (ตารางที่ 4.4) อธิบายได้ว่า องค์กรมีการกำหนดขอบเขตงานและมอบหมายงานตาม

บทบาทหน้าที่ของแต่ละวิชาชีพ ตามความเหมาะสมกับความรู้ความ มีการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัย มีการจัดหาเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดสวัสดิการด้านการดูแลสุขภาพ เช่น การตรวจร่างกายประจำปี มีสถานที่ออกกำลังกาย มีแผนช่วยเหลือบุคลากรในยามฉุกเฉิน มีสถานรับเลี้ยงบุตรเข้าหน้าที่ และมีช่องทางในการพบแพทย์เพื่อตรวจรักษาสำหรับบุคลากรเมื่อเจ็บป่วย แต่การจัดบุคลากรทดแทนกรณีขาดบุคลากรควรได้รับการพัฒนา เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ตารางที่ 4.5) สอดคล้องกับผลการวิจัยจากการสนทนากลุ่ม ที่พบว่า พยาบาลมีความคิดเห็นต่อการออกแบบงานที่เหมาะสม เพราะองค์การมีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ จัดอบรมบุคลากรเพื่อใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตารางเวลาในการปฏิบัติงาน มีการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับผู้ปฏิบัติงานและพ่อแม่ได้รับการดูแลด้านสุขภาพจากโรงพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มาทิสและแจ็กสัน (Mathis and Jackson, 2008) แต่ในขณะเดียวกันก็มีลักษณะงานที่ไม่เหมาะสมในเรื่องการกำหนดขอบเขตงาน และบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานยังไม่เหมาะสม การจัดตารางการปฏิบัติงานยังขาดความเหมาะสม เนื่องจากพยาบาลรุ่นอายุวัยมีความต้องการการกำหนดขอบเขตงานที่ชัดเจน มีการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย มีการจัดตารางการปฏิบัติงานที่มีสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงาน (Jamison et.al, 2013) สอดคล้องกับการศึกษาของ โคน แวน เดน ฮีด และคณะ (Koen Van den Heede et al., 2013) ที่พบว่า การปรับสิ่งแวดล้อมเพื่อการทำงานในองค์การมีผลต่อการคงอยู่ในงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ ทวิกและแม็คคัลเลาท์ (Twigg and McCullough, 2014) ที่พบว่า การจัดสิ่งแวดล้อมเชิงบวกในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรและส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร และสอดคล้องกับผลการศึกษาของเชอร์แมน (Sherman, 2014) ที่พบว่า พยาบาลรุ่นอายุวัยต้องการความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

2.2.3 ด้านโอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ

ผลจากการวิจัย พบว่า โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านย่อยอยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 4.4) อธิบายได้ว่า องค์การมีการจัดปฐมนิเทศ จัดทีมพี่เลี้ยง เพื่อให้การดูแล จัดครูพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแก่พยาบาลจบใหม่ที่เพิ่งเข้าปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการกำหนดบันไดอาชีพที่ชัดเจน จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเตรียมบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและช่วยเหลือให้มีความก้าวหน้าในงานเนื่องจากพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยมุ่งเน้นความสำเร็จในการทำงาน มุ่งมั่นในการประกอบอาชีพ (Shacklock and Brunetto, 2011) สอดคล้องกับผลการวิจัยจากการสนทนากลุ่มที่พบว่า พยาบาลมีความคิดเห็นต่อโอกาสความก้าวหน้าของอาชีพในเชิงบวก

โดยมีความคิดเห็นว่า องค์กรหรือโรงพยาบาลมีการจัดระบบที่เลี้ยงสำหรับเจ้าหน้าที่ใหม่ มีการสำรวจความต้องการในการอบรมเพื่อส่งอบรมเฉพาะทางและมีการถ่ายทอดความรู้สู่เจ้าหน้าที่ใหม่ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของเวิงการ์เทน(Weingarten,2009) ที่พบว่า พยาบาลรุ่นอายุวัยมีความต้องการคำปรึกษาที่ดี การสนับสนุน และการกระตุ้นทางความคิดเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ในทางตรงกันข้ามจากการสนทนากลุ่มพยาบาลวิชาชีพบางรายมีความคิดเห็นเชิงลบต่อความก้าวหน้าของอาชีพ เช่นความก้าวหน้าในงานใช้ระบบอาวุโสเมื่อศึกษาหรืออบรมแล้วต้องกลับมาทำงานมากกว่าเดิม โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพน้อยกว่าอาชีพอื่น เป็นต้นเนื่องจากพยาบาลรุ่นอายุวัยมองหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง มีความพยายามในการฝึกฝนมุ่งหวังสู่ความสำเร็จ และมีการเตรียมพร้อมที่จะย้ายองค์กรไปสู่ที่ที่ให้โอกาสในการสร้างผลประโยชน์ได้ดีกว่า (BrunettoandOther, 2012) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เจมิสัน (Jamison et.al., 2013) ที่พบว่าพยาบาลรุ่นอายุวัยต้องการการสนับสนุนจากสถานที่ทำงานและการวางแผนพัฒนาอาชีพ

2.2.4 ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

ผลจากการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านย่อยอยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 4.4) อธิบายได้ว่า ในองค์กรเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมและไว้วางใจกันมีการช่วยเหลือกัน ให้การยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นอย่างดีมีการจัดระบบการนิเทศงานและมีการให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเองอย่างมากเนื่องจาก 1) รายชื่อของด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 4.5)2) ผลการวิจัยจากการสนทนากลุ่มพยาบาลมีความคิดเห็นต่อสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานเชิงบวก โดยมีความเห็นว่า ในวิชาชีพเดียวกันที่เป็นกำลังใจให้น้อง มีความเห็นอกเห็นใจกันมีมากกว่าวิชาชีพอื่น ความสุขเกิดจากสัมพันธภาพในงานและ3) พยาบาลรุ่นอายุวัยต้องการความเคารพจากเพื่อนร่วมงาน การยอมรับ การสนับสนุน (Jamison et.al., 2013) และชื่นชอบการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Lavoies-Tremblay, 2010)สอดคล้องกับผลการศึกษาของลาวอยส์-เทรมเบ้ และคาร์เวอร์และคณะ (Lavoies-Tremblay, 2010; Carver et.al., 2011) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยชื่นชอบการทำงานร่วมกันเป็นทีม การฟังพาดซึ่งกันและกัน และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นเครือข่ายรวมทั้งต้องการการฟังพาดซึ่งกันและกัน เพื่อให้เข้าถึงเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เซอร์แมน (Sherman, 2014) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยชอบการทำงานแบบทุกฝ่ายต่างได้ประโยชน์

อย่างไรก็ตาม แม้ค่าเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านย่อยอยู่ในระดับมาก แต่ด้านย่อยในเรื่องความยุติธรรมและการไม่เลือกปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเนื่องจาก 1) รายชื่อของด้านความยุติธรรมและการไม่เลือกปฏิบัติส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.5) และรายชื่อด้านการกำหนดขอบเขตงานให้บุคลากรแต่ละวิชาชีพ การให้โอกาสในความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพและการสนับสนุนพยาบาลวิชาชีพอยู่ระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.5)2) ผลการวิจัยจากการสนทนากลุ่มพยาบาลวิชาชีพบางรายมีความคิดเห็นเชิงลบ เช่นมองว่าพยาบาลวิชาชีพได้รับการยอมรับน้อยกว่าวิชาชีพอื่น มีความไม่เท่าเทียมกันในเรื่องการทำงาน และสวัสดิการอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินค่าตอบแทน3) พยาบาลรุ่นอายุวัยต้องการความเคารพ การยอมรับ และการสนับสนุน (Jamison et.al., 2013) สอดคล้องกับผลการศึกษาของเซอร์แมน (Sherman, 2014) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยชอบการทำงานแบบทุกฝ่ายต่างได้ประโยชน์จึงทำให้ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านย่อยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของทวิกและแม็คคัลเลาท์ (TwiggandMcCullough, 2014)ที่พบว่าความสัมพันธ์ของสมาชิกในทีมงานช่วยสนับสนุนต่อการคงอยู่ในงาน

2.2.5 ด้านรางวัล

ผลจากการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านรางวัล โดยรวมและรายด้านย่อยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง(ตารางที่ 4.4) อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลยังสามารถจ่ายเงินเดือน ขึ้นเงินเดือนตามผลงาน ค่าชดเชยเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญเฉพาะทางของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยอยู่ในระดับที่พอใช้เนื่องจากรายชื่อของด้านการให้ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่เทียบเคียงกับผู้อื่นได้ส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.5) สอดคล้องกับผลการวิจัยของปริญดา เนตรหาญ (2555) ที่พบว่า พยาบาลรุ่นอายุวัยมีความคิดเห็นว่า รายได้ที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง

ในทางตรงกันข้าม ผลการวิจัยจากการสนทนากลุ่มกลับมองด้านรางวัลเป็นเชิงลบมากกว่าเชิงบวกโดยมีความเห็น เช่นหน่วยงานให้มีการเรียนต่อแต่ไปเรียนต้องใช้ทุนส่วนตัว เมื่อเรียนจบแล้วต้องทำงานเหมือนเดิมแต่มีภาระงานเพิ่มขึ้น ได้ค่าตอบแทนเหมือนเดิมและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับภาระงาน นอกจากนี้ต้องทำงานล่วงเวลาเป็นจำนวนมากและต้องเสียสละเป็นต้นเนื่องจากพยาบาลรุ่นอายุวัยให้ความสำคัญต่อความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับกับงานที่ปฏิบัติอยู่ (Jamison et.al., 2013) ดังนั้นเมื่อต้องทำงานเพิ่มขึ้นแต่ค่าตอบแทนไม่ได้เพิ่มขึ้นตามงาน จึงทำให้พยาบาลรุ่นอายุวัยนี้มองค่าตอบแทนเป็นเชิงลบสอดคล้องกับผลการศึกษาของ แช็คลอคและบรูเน็ตโต้ (Shacklock and Brunetto, 2011) ที่พบว่า พยาบาลรุ่นอายุวัยต้องการการยอมรับจาก

องค์การไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทน สิทธิและสวัสดิการซึ่งเป็นสิ่งตอบแทนจากการปฏิบัติงานต้องมีความยุติธรรม เหมาะสมกับระดับความรู้และความสามารถ ปริมาณงานและผลงานที่ปฏิบัติ รวมถึงการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการคงอยู่ในงานกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่งภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.3.1 ด้านคุณลักษณะของนายจ้าง

ผลจากการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของนายจ้างมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นอายุวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.526$) (ตารางที่ 4.7) อธิบายได้ว่า วัฒนธรรมและค่านิยม ความมั่นคงในงาน การจัดการและการคงอยู่ในงาน ที่มีความเหมาะสมจะทำให้เกิดการคงอยู่ในงานมากขึ้นด้วย เนื่องจากโรงพยาบาลมีการกำหนดค่านิยมร่วมอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการนำความเชื่อหรือค่านิยมร่วมของโรงพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีการปฏิบัติเป็นไปในแนวทางเดียวกันสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด มีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ มีเสถียรภาพความมั่นคงดี และมีการกำหนดตำแหน่งงานและการบรรจุงานอย่างชัดเจน เนื่องจากคุณลักษณะของนายจ้างเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานตามแนวคิดของมาทิส และแจ็กสัน (Mathis and Jackson, 2008) สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุธิดา โดพันธ์านนท์ (2550) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม ค่านิยมองค์การ รูปแบบการจัดการและบรรยากาศภายในองค์กรมีผลต่อการคงอยู่ในงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร(2550) ที่ว่าการบริหารและวัฒนธรรมหลักขององค์การให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการดำเนินพันธกิจให้บรรลุผล ตามเป้าหมายควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพยาบาล ก็จะส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน

2.3.2 ด้านการออกแบบงาน

ผลจากการวิจัย พบว่า การออกแบบงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นอายุวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.458$) (ตารางที่ 4.7) อธิบายได้ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน การยืดหยุ่นของเวลาการยืดหยุ่นของงานที่มีความเหมาะสมจะทำให้เกิดการคงอยู่ในงานมากขึ้นด้วย เนื่องจากองค์การมีการกำหนดขอบเขตงานและมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละวิชาชีพ ตามความเหมาะสมกับความรู้ความ มีการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัย มีการจัดหาเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดสวัสดิการด้านการดูแลสุขภาพ เช่น การตรวจร่างกายประจำปี มีสถานที่ออกกำลังกาย มีแผนช่วยเหลือบุคลากรในยามฉุกเฉิน มีสถานรับเลี้ยงบุตรเจ้าหน้าที่ และมีช่องทางในการพบแพทย์เพื่อตรวจรักษาสำหรับบุคลากรเมื่อเจ็บป่วย

เนื่องจากการออกแบบงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานตามแนวคิดของ มาทิส และแจ็กสัน (Mathis and Jackson, 2008) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ โคน แวน เดน ฮีเด และคณะ (Koen Van den Heede et.al., 2013) ที่พบว่า การปรับสิ่งแวดล้อมเพื่อการปฏิบัติงานในองค์กรมีผลต่อการคงอยู่ในงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ ทวิกและแม็คคัลเลาท์ (Twigg and McCullough, 2014) ที่พบว่า การจัดสิ่งแวดล้อมเชิงบวกในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรและส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร

2.3.3 ด้านโอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ

ผลจากการวิจัย พบว่า โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.359$) (ตารางที่ 4.7) อธิบายได้ว่า การอบรม การพัฒนาและการมีที่เกี่ยวกับการวางแผนอาชีพและความก้าวหน้าในงานที่มีความเหมาะสมจะทำให้เกิดการคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น เนื่องจาก องค์กรมีการจัดปฐมนิเทศ จัดทีมที่เลี้ยงเพื่อ ให้การดูแล จัดครูพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแก่พยาบาลจบใหม่ที่เพิ่งเข้าปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการกำหนดบันไดอาชีพที่ชัดเจน จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเตรียมบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและช่วยเหลือให้มีความก้าวหน้าในงาน เนื่องจากโอกาสความก้าวหน้าของอาชีพเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานตามแนวคิดของ มาทิส และแจ็กสัน (Mathis and Jackson, 2008) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิงการ์เทิน (Weingarten, 2009) ที่พบว่า พยาบาลรุ่นอายุวัยมีความต้องการคำปรึกษาที่ดี การสนับสนุน และการกระตุ้นทางความคิดเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลาวอยส์-เทรมเบ้ (Lavoies-Tremblay, 2010) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นเครือข่าย ต้องการการพึ่งพาซึ่งกันและกัน เพื่อให้เข้าถึงเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับการศึกษาของ ทัวแรงเจอร์ และคณะ (Tourangeau et al., 2014) ที่พบว่า คุณลักษณะขององค์กรด้านการสนับสนุนทางด้านการศึกษาและพัฒนาตนเองส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ คุษฎี เอกพจน์ (2551) ที่พบว่า คุณลักษณะขององค์กรด้าน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ แต่เนื่องจากผลจากการสนทนากลุ่มพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นต่อโอกาสความก้าวหน้าของอาชีพเชิงลบมากกว่าเชิงบวก เช่น ความก้าวหน้าในงานใช้ระบบอาวุโส ความก้าวหน้าในอาชีพน้อยกว่าอาชีพอื่น เป็นต้น และอาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานด้วย จึงทำให้ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าของอาชีพมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ

2.3.4 ด้านรางวัล

ผลจากการวิจัย พบว่า รางวัลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.465$) (ตารางที่ 4.7) อธิบายได้ว่า การให้ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่เทียบเคียงกับผู้อื่นได้ การปฏิบัติงานและค่าชดเชย และการให้การยอมรับที่มีความเหมาะสมจะทำให้เกิดการคงอยู่ในงานมากขึ้น เนื่องจากมีการจ่ายเงินเดือน การขึ้นเงินเดือนตามผลงาน ค่าชดเชยเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญเฉพาะทางของพยาบาลวิชาชีพจะส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน เนื่องจากรางวัลเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานตามแนวคิดของ มาทิส และแจ๊คสัน (Mathis and Jackson, 2008) สอดคล้องกับผลการศึกษาของปริญญา เนตรหาญ(2555) ที่พบว่า ค่าตอบแทนมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานซึ่งจะนำไปสู่การคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ แฮ็คค็อก และบรูเน็ตโต (Shacklock and Brunetto, 2011) ที่พบว่า พยาบาลรุ่นอายุวัยพร้อมที่จะย้ายไปสู่องค์กรอื่นเสมอถ้าองค์กรเหล่านั้นสามารถให้ผลประโยชน์แก่พวกเขาได้ดีกว่า และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิงการ์เทิน (Weingarten, 2009) ที่พบว่า พยาบาลเจนวายต้องการการยอมรับในเรื่องการปฏิบัติงานจากคนรุ่นอายุที่สูงกว่า และจะออกจากงานหนึ่งไปสู่งานอื่น ๆ ถ้าองค์กรอื่นสามารถให้ประโยชน์แก่พวกเขาได้ดีกว่าและสอดคล้องกับผลการศึกษาของ แฮ็คค็อก และบรูเน็ตโต (Shacklock and Brunetto, 2011) ที่พบว่า พยาบาลรุ่นอายุวัยเป็นผู้ที่มีความมุ่งเน้นความสำเร็จในการทำงานและต้องการการยอมรับจากคนในองค์กรไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทน สิทธิและสวัสดิการ (Compensation) ซึ่งเป็นสิ่งตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ต้องมีความยุติธรรม เหมาะสมกับระดับความรู้และความสามารถ ปริมาณงานและผลงานที่ปฏิบัติ และรวมถึงการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงานและเกิดการคงอยู่ในงานของบุคลากร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของปริญญา เนตรหาญ(2555) ที่พบว่า พยาบาลรุ่นอายุวัยมีความคิดเห็นว่า รายได้ที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง

2.3.5 ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

ผลจากการวิจัย พบว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.502$) (ตารางที่ 4.7) อธิบายได้ว่า ความยุติธรรมและการไม่เลือกปฏิบัติ การส่งเสริมการบริหารจัดการการนิเทศงานอย่างเป็นธรรม และสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่มีความเหมาะสมทำให้เกิดการคงอยู่ในงานมากขึ้นพอสมควรเนื่องจาก 1) สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานตามแนวคิดของ มาทิส และแจ๊คสัน (Mathis

and Jackson, 2008) และ 2) ในองค์การเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมและไว้ใจกันมีการช่วยเหลือกันให้การยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นอย่างดีมีการจัดระบบการนิเทศงาน มีการให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง สิ่งเหล่านี้มีส่วนช่วยส่งเสริมให้คงอยู่ในงานมากขึ้นได้ (Twigg and McCullough, 2014) สอดคล้องกับผลการศึกษาของลาวอยส์-เทรมเบ้ (Lavoies-Tremblay, 2010) ที่พบว่าพยาบาลรุ่นอายุวัยต้องการทำงานร่วมกันเป็นทีม การพึ่งพาซึ่งกันและกัน และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นเครือข่ายสอดคล้องกับแนวคิดของ คาร์เวอร์และคณะ และทัวแรงเจอร์ และคณะ (Carver et al., 2011; Tourangeau et al., 2014) ที่กล่าวว่าคนรุ่นอายุวัยมีความสนุกกับการได้ร่วมทำงานเป็นทีม และองค์การที่มีการสนับสนุนการศึกษาให้พัฒนาตนเองส่งผลต่อการคงอยู่ในงานและสอดคล้องกับแนวคิดของพรณวดี สติถาวร (2553) ที่กล่าวว่าคนรุ่นอายุวัยมีความต้องการการมีชื่อเสียงและความสำเร็จในชีวิต และยังต้องการการส่งเสริมและสนับสนุนที่เหมาะสมก็เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงาน และเกิดการคงอยู่ในงานของบุคลากรเช่นกัน

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะของการนำผลการวิจัยไปใช้ต่อองค์การ ผู้นำองค์การ หัวหน้าพยาบาล และผู้ที่เกี่ยวข้องในการสร้างนโยบาย วางแผนกลยุทธ์ และการบริหารจัดการในการธำรงรักษาบุคลากรพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย ให้เกิดการคงอยู่ในงานดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ มีดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่ามีข้อที่ได้คะแนนระดับปานกลาง 3 ข้อ ได้แก่ 1) มีการวางแผนที่จะทำงานในปัจจุบันอย่างน้อย 2 หรือ 3 ปี 2) ไม่ว่าสถานที่ทำงานจะตกอยู่ในสถานการณ์ใดท่านก็จะไม่ลาออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และ 3) ท่านจะยังคงทำงานในที่ทำงานปัจจุบันต่อไปจนเกษียณอายุ (ตารางที่ 4.2) และจากการสนทนากลุ่มพยาบาลบางคนมีความตั้งใจปานกลางและไม่แน่ใจที่จะทำงานต่อไป ดังนั้นผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารการพยาบาลควรกำหนดนโยบายและวางแผนกลยุทธ์ในการธำรงรักษาบุคลากรทางการพยาบาลเป็นรูปธรรมและเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและความเป็นเจ้าของขององค์การ ซึ่งจะช่วยสร้างความยึดมั่นผูกพัน และความตั้งใจปฏิบัติงานต่อไปจนเกษียณอายุ โดยการสร้างขวัญและกำลังใจให้โอกาสในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาองค์การ เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี

ตลอดจนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ และการสนับสนุน ในด้านการศึกษา และการฝึกอบรม โดยให้เกิดความเท่าเทียมและเป็นธรรม ทั้งตำแหน่งข้าราชการ พนักงานกระทรวง ลูกจ้างชั่วคราว ให้เทียบเท่ากับวิชาชีพอื่นเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรและเพื่อก่อให้เกิดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย

1.2 จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่น อายุวัยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยและรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปาน กลางหลายข้อ (จากตารางที่ 4.5) ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรมีการบริหารจัดการดังนี้

1) คุณลักษณะของนายจ้าง รายด้านย่อยของการจัดการและการคงอยู่ในงาน ในเรื่อง 1)การจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างเพียงพอและเหมาะสม และ 2)การจัดการทรัพยากรที่เอื้อ ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเพียงพอ(ตารางที่ 4.5) และจากข้อมูลการสนทนากลุ่มที่ พบว่า การจัดอัตรา กำลังยังไม่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นผู้บริหาร โรงพยาบาล และผู้บริหารฝ่ายการ พยาบาลควรมีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อเป็นการเตรียม บุคลากรให้มีความเพียงพอและเหมาะสมกับภาระงานที่มีเพิ่มขึ้น เพื่อลดภาระงานที่มีต่อ ผู้ปฏิบัติงานที่มากเกินไปและเป็นการสร้างความสมดุลในการใช้ชีวิตและการทำงาน และสำรวจ จำนวนวัสดุอุปกรณ์เพื่อทำการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ให้มีความเพียงพอต่อการใช้งาน และเกิด ความสะดวกต่อผู้ปฏิบัติงานและยังช่วยส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในงานอีกด้วย

2) การออกแบบงาน รายด้านย่อยการยืดหยุ่นของเวลา ในเรื่องการจัดการ บุคลากรทดแทนกรณีขาดบุคลากรได้อย่างเหมาะสมและจากข้อมูลการสนทนากลุ่ม พบว่า การจัด ตารางการปฏิบัติงานยังขาดความเหมาะสม ดังนั้นผู้บริหาร โรงพยาบาล และผู้บริหารฝ่ายการ พยาบาลควรมีการกำหนดภาระงานให้มีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และเปิดโอกาสให้มีการ แสดงความคิดเห็น หรือมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อจัดตารางการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม ต่อการปฏิบัติงานและดำเนินชีวิตของบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร และ ส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในงาน

3) รางวัล รายด้านย่อยการให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เทียบเคียงกับ ผู้อื่น ในเรื่องการจ่ายเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การได้รับค่าตอบแทนความ ซ้ำนายเฉพาะทางอย่างเหมาะสม การพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามผลงานและความสามารถ และราย ด้านย่อยการปฏิบัติงานและค่าชดเชย ในเรื่องการได้รับค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือนตาม การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และค่าชดเชยเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน และจากข้อมูลการ สนทนากลุ่มพบว่า ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับภาระงานและไม่น่าพึงพอใจ เรียงจบเฉพาะทาง หรือปริญญาโทได้ค่าตอบแทนเหมือนเดิม ซ้ำยังต้องทำงานมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหาร โรงพยาบาล และ

ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลควรมีการทำข้อมูลเสนอต่อกระทรวงเพื่อปรับเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานอาทิ ค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือนตามการปฏิบัติงาน(ค่าทำงานล่วงเวลา) ค่าตอบแทนตามการปฏิบัติงาน(Pay for performance) ค่าตอบแทนตามความชำนาญเฉพาะทาง ค่าชดเชยเมื่อเกิดอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน โดยยึดหลักความเสมอภาคและเท่าเทียมกับสหสาขาวิชาชีพอื่นอย่างเป็นรูปธรรม และสร้างรูปแบบในการปรับอัตราการเงินเดือนที่มีความโปร่งใส เสมอภาคในทุกตำแหน่งงาน และสามารถตรวจสอบได้เพื่อก่อให้เกิดการคงอยู่ในงาน

4) สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ราชดำเนินย่อการมีความยุติธรรมและการไม่เลือกปฏิบัติ ในเรื่องการกำหนดขอบเขตงานให้บุคลากรแต่ละวิชาชีพอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม การสนับสนุนพยาบาลวิชาชีพอย่างเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น และการให้โอกาสในความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพอย่างเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น และราชดำเนินย่อการส่งเสริมการบริหารจัดการและการนิเทศงานอย่างเป็นธรรม ในเรื่องการจัดระบบการทำงานให้มีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตครอบครัว และจากข้อมูลการสนทนากลุ่ม พบว่า ได้รับการยอมรับน้อยกว่าวิชาชีพอื่น ความไม่เท่าเทียมกันในเรื่องการทำงาน ความไม่เท่าเทียมกันในเรื่องสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินตอบแทน ดังนั้นผู้บริหาร โรงพยาบาล และผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลควรมีการกำหนดคกฐระเบียบขอบเขตงาน และการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความชัดเจน ตลอดจนส่งเสริมให้เกียรติซึ่งกันและกันทั้งในวิชาชีพเดียวกัน และกับวิชาชีพอื่นที่ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดความรักและสามัคคีของบุคลากรในองค์กร และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนในการวางแผน และเสนอแนวคิดในการปรับรูปแบบในการปฏิบัติงานให้มีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตครอบครัว เพื่อส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุ วายในโรงพยาบาลศูนย์เท่านั้น จึงควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ในบริบทของโรงพยาบาลชุมชน หรือโรงพยาบาลทั่วไป ในจังหวัด เขต และภูมิภาคอื่น เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวายที่ครอบคลุมมากขึ้น

2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาโดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method) ดังนั้นควรมีการศึกษาในรูปแบบการวิจัยอื่นๆ เช่น การศึกษาปัจจัยเชิงทำนาย การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นต้น เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวายหลายมิติอย่างครอบคลุมและลึกซึ้งมากขึ้น

2.3 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุ วายเพียงเท่านั้น ฉะนั้นจึงควรศึกษาวิจัยพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุต่อจากรุ่นอายุวาย ได้แก่ พยาบาลรุ่น อายุแซด (Generation Z nurse)

2.4 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะของนายจ้าง ด้าน การออกแบบงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาอาชีพ ด้านรางวัลและด้านสัมพันธภาพระหว่าง ผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นเพื่อให้ได้ความรู้ที่ครอบคลุมมากขึ้น อาจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ด้านอื่น ๆ เช่น เพศ ความพึงพอใจต่องาน ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล เป็นต้น



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กานต์พิชชา เก่งการช่าง. (2556). เจนเนอเรชันวายกับความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล. *วารสารสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์*, 2(1), 15-27
- กฤษฎา แสงดี. (2551). สถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข*, 2(1), 40-46
- . (2551). *การศึกษาอุปทานกำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย*. นนทบุรี : สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- . (2552). ตารางชีพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารประชากร*, 1(1), 73-93
- คลฤดี รัตนปิติกรณ์. (2552). ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเครือโรงพยาบาล พญาไท (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- คุษฎี เอกพจน์. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสาม จังหวัดชายแดนภาคใต้ (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ทวีศักดิ์ นพเกษตร. (2551). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครราชสีมา: โชคเจริญมาร์เก็ตติ้ง จำกัด
- นัทธี เอี่ยมอ่อน. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การและการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลยันฮี (ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- บงกชพร ตั้งฉัตรชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากุล. (2550). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2555). *การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย: คุณสมบัตินักวัดเชิงจิตวิทยา*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ปวรมนต์ ทศอนันชัย. (2557). ลักษณะการบริหารพยาบาลวิชาชีพ Generation Y. *วารสารเกื้อการุณย์*, 21(2), 126-138.
- ปริญดา เนตรหาญ. (2555). *ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ปริศนา ใจบุญ. (2554). สัตว์ส่วนและสาเหตุการลาออกของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. *ศรีนครินทร์เวชสาร*, 26 (3), 233-238.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี
- . (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พงศ์ หรดาล. (2545). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- พรรณวดี สถิตถาวร. (2552). *ทัศนคติของคนรุ่น Gen Y ต่อการทำงานในระบอบราชการ (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- พระราชกิจจานุเบกษา. (2558). จำนวนราษฎรทั่วราชอาณาจักร แยกเป็นกรุงเทพมหานครและจังหวัดต่าง ๆ ตามหลักฐานการทะเบียนราษฎร เล่ม 132 วันที่ 31 ธันวาคม 2557 ตอนพิเศษ 49 คืบค้นวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2558 จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF>.
- พิชาวุธ เฟื่องทอง. (2552). Generation Y กับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานเพื่อประชาชน. *วารสารข้าราชการ*, 54(1), 66-71.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2557). สังคมผู้สูงอายุ: นัยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ คืบค้นวันที่ 24 ธันวาคม 2559 จาก <http://www.stou.ac.th/stouonline/lom/data/sec/Lom12/05-01.html>.
- มุกดา หนูศรี. (2556). “สถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของข้อมูล” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา การวิจัยทางการพยาบาล สถิติ และเทคโนโลยีสารสนเทศ* หน่วยที่ 9 หน้า 9-33.
- รวีสรา เผือกสิงห์. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนสามจังหวัดชายแดนภาคเหนือ (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2547). *ระเบียบวิธีการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์

- วิไล กุศลวิศิษฏ์กุล. (2556). “การสุ่มตัวอย่างและการหาขนาดตัวอย่าง” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการแพทย์ สถิติ และเทคโนโลยีสารสนเทศ* หน่วยที่ 5 หน้า 5-45 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ,นนทบุรี.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ. (2552). *การวิจัยทางการแพทย์:หลักการและแนวปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). เชียงใหม่: นันทพันธ์พรินติ้ง.
- . (2555). การเตรียมความพร้อมของวิชาชีพการพยาบาลเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. *วารสารสภาการพยาบาล*, 27(3), 5-10.
- ศิริพร จิรวัดน์กุล. (2546). *การวิจัยเชิงคุณภาพในวิชาชีพพยาบาล*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). ขอนแก่น: ศิริภัณฑ์ ออฟเซ็ท.
- . (2555). ความสุขกับการคิดคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*, 27(4), 26-42.
- สภาการพยาบาล. (2554). *แผนยุทธศาสตร์สภาการพยาบาล พ.ศ.2555-2559*. กรุงเทพฯ: งานนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการสภาการพยาบาล สภาการพยาบาล
- สุธิดา โดพันธานนท์. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. *วารสารสภาการพยาบาล*, 22(4), 101-113.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2556). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์
- . (2556). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุริย์ ท้าวคำลือ และพินดา ดามาพงศ์. (2550). ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 1(1), 95-105.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2555). “จำนวนและสัดส่วนพยาบาลวิชาชีพต่อประชากรจำแนกตามสังกัดรายเขตพื้นที่เครือข่ายบริการจังหวัด ปี 2555”. ค้นคืนเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2559 จาก :http://bps.ops.moph.go.th/Healthinformation/hos55/ตาราง_13.pdf.
- อารีย์วรรณ อ่วมธานี. (2557). *เอกสารคำสอน วิชาการพัฒนาเครื่องมือวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). (เอกสารอัดสำเนา)
- อรุณรัตน์ คันธา. (2555). ปัจจัยทำนายความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. *วารสารวิทยาศาสตร์การพยาบาล*, 30(4), 7-17.

- . (2556). การย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*, 28(3), 19-3.
- Almada, P. (2004). Improving the Retention rate of Newly Graduated Nurses. *Journal for Nursing in Staff Development*, 20(6), pp 268-273.
- Brooks, J. M. (2014). Measuring success: Results from a national survey of recruitment and Retention initiatives in the nursing workforce. *Nursing Outlook*, 62(4), pp 259-267.
- Brown, P. (2013). Factors influencing intention to stay and retention of nurse managers: a systematic review. *Nursing Management*, 21(1), pp 459-472.
- Brunetto, Y. (2012). Communication, training, well-being, and commitment across nurse generations. *Nursing Outlook*, 60(1), pp 7-15.
- . (2013). The importance of supervisor-nurse relationships, teamwork, wellbeing, affective commitment and retention of North American nurses. *Nursing Management*, 21(1), pp 827-837.
- Carver, L. (2011). Survey of generational aspects of nurse faculty organizational commitment. *Nursing Outlook*, 59(1), pp 137-148.
- Cortese, C. G. (2012). Predictors of critical care nurses' intention to leave the unit, the hospital, and the nursing profession. *Open Journal of Nursing*, 1(2), pp 311-326.
- Cowin, L. (2002). The Effects of Nurses' Job Satisfaction on Retention. *Nursing Administration*, 32(5), pp 283-291.
- . (2008). Causal modeling of self-concept, job satisfaction, and retention of nurse. *International Journal of Nursing Studies*, 45(1), pp 1449-1459.
- Cowin, L., and Hengstberger-Sims, C. (2006). New graduate nurse self-concept and retention : A longitudinal survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43(1), pp 59-70.
- Cubit, K. A., and Ryan, B. (2012). Tailoring a Graduate Nurse Program to meet the need generation nurse. *Nurse Education Today*, 31(1), pp 65-71.
- Evans, J. D. (2013). Factors Influencing Recruitment and Retention of Nurse Educators Report by Current Nurse Faculty. *Professional Nursing*, 29(1), pp 11-20.

- Finkelman, A. W. (2006). *Leadership and Management in Nursing*. 1sted. United States of America: Pearson Education.
- Finkler, S. A. (2001). *Budgeting Concepts for Nurse Managers*. 3rded. United States of America: W.B. Saunders Company.
- Greene, Jan. (2005). What Nurse Want. Different Generations. Different Expectations. *Hospitals & Health Networks*, 79(3), pp 34-40.
- Hairr, D. C. (2014). Nurse Staffing and the Relationship to Job Satisfaction and Retention. *Nursing Economic*, 32(3), pp 142-147.
- Hayes, L. J. (2012). Nurse turnover: A literature review – An update. *International Journal of Nursing Studies*, 49(1), pp 887-905.
- Heede, K. V.(2013). Effective strategies for nurse retention in acute hospitals: A mixed method study. *International Journal of Nursing Studies*, 50(1), pp 185-194.
- Hendricks, J. M., and Cope, V. C. (2013). Generational: What nurse managers need to know. *Journal of Advanced Nursing*, 69(3), pp 717-725.
- Jackson, S. E. (2009). *Managing Human Resource*. 1sted. Canada: South-Western Cengage Learning.
- Jamieson, Isabel. (2012). *What are the views of Generation Y New Zealand Registered Nurses towards nursing, work and career?* (Doctoral dissertation). Retrieved from <http://ir.canterbury.ac.nz/handle/10092/6499>.
- _____. (2013). Work-Life Balance : What Generation Y Nurse Want. *Nursing Leader*, 11(3), pp 36-39.
- _____. (2015). Generation Y New Zealand Registered Nurses' views about nursing work: a survey of motivation and maintenance factors. *Nursing Open*, 2(2), pp 49-61.
- Keepnews, D. M. (2010). Generational differences among newly licensed registered nurse. *Nursing Outlook*, 58(1), pp 155-163.
- Laschinger, H. K. (2012). The influence of authentic leadership on newly graduated nurses' experiences of workplace bullying, burnout and retention outcomes: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 49(1), pp 1266-1276.

- Lavoie-Tremblay, M. L.(2010). The Needs and Expectations of Generation Y Nurse in the Workplace. *Journal for Nursing in Staff Development*, 26(1), pp 2-8.
- Mathis, R. L., and Jackson, J. H. (2008). *Human Resource Management*. 12th ed. United States of America: Thomson South-Western a part of The Thomson Corporation.
- McCloskey, J. C. (1990). Two Requirements for Job Contentment: Autonomy and Social Integration. *Nursing Scholarship*, 22 (3), pp 140-143.
- Miyuki. (2009). Generational difference in factors in flunking job turnover among Japanese nurse: An exploratory comparative design. *International Journal of Nursing Studies*, 46(1), pp 957-967.
- Mrayyan, M. T. (2007). Jordanian Nurses' Job Satisfaction and Intent to Stay: Comparing Teaching and Non-Teaching Hospitals. *Journal of Professional Nursing*, 23(3), pp 125-136.
- Nassar, M. E. (2011). Relationship between management styles and nurse' retention at private Hospitals. *Alexandria Journal of Medicine* , 47(1), pp 243-249.
- Nelsey, L. (2012). Effective leadership, teamwork and mentoring – essential elements in Promoting generational cohesion in the nursing workforce and retaining nurses. *Collegian (Royal College of Nursing, Australia)*, 19(4), pp 197-202.
- Owen, R. (2013). *Managing Others the Organizational Essentials*. 1st ed. United Kingdom: Chartered Management Institute.
- Shacklock, K., and Brunetto, Y.(2012). The intention to continue nursing: work variables affecting three nurse generations in Australia. *Journal of Advanced Nursing*, 68(1), pp 36-46
- Sherman, R. (2014). Leading Generation Y Nurses. *Nurse Leader*, 12(3), pp 28-30
- Shields, M. A., and Ward, M. E. (2001). Improving nurse retention in the National Health Service in England: the impact of job satisfaction on intentions to quit. *Journal of Health Economics*, 20(1), pp 677-701.
- Torrington, Derek. (2002). *Human Resource Management*. 5th ed. United Kingdom: Pearson Education.

- Tourangeau, Ann. (2013). Work, work environments and other factors influencing nurse faculty intention to remain employed: A cross sectional study. *Nurse Education Today*, 34(1), pp 940-947.
- Twigg, Di., and McCullough, Kylie. (2013). Nurse retention:A review of strategies to create and enhance positive practice environments in clinical setting. *International Journal of Nursing Studies*, 51(1), pp 85-92.
- Ulrich, Connie. (2007). Ethical Climate, Ethics Stress, and the Job Satisfaction of Nurses and Social Workers in the United States. *Social Science & Medicine*, 65(1), pp 1708-1719.
- United nation, (2015, December 24). “Estimated mid-year population by major area and region” latest available data, population and Vital Statistics report. Retrieved from <http://unstats.un.org/unsd/ Demographic/ products/ vitstats/ serATab1.pdf>.
- Wallis, Allan., and Kennedy, Kathy. I. (2013). Leadership training to improve nurse retention. *Nursing Management*, 21(1), pp 624-632.
- Weingarten, R. M. (2009). Four Generation, One Workplace: A gen X-Y Staff Nurse’s View of Team Building in the Emergency Department. *Emergency Nursing*, 35(1), pp 27-30.
- Wilson, Catherine. (2010). The retention of recalled United States Navy nurse reservists. *Nursing Outlook*, 58(4), pp 214-220.
- Wharton, R. F. (2012). The impact of intuition and supervisor-nurse relationships on empowerment and affective commitment by generation. *Journal of Advanced Nursing*, 68(6), pp 1391-1401.
- WHO, (2015, December 24). “ Mortality and global health estimates” Global Health Observatory (GHO) Data. Retrieved from http://www.who.int/ gho/ mortality_burden_disease/en/.
- Werner, S. (2012). *Human Resource Management*. 11rded. Canada: South-Western Cengage Learning.
- Yarbrough, S. (2008). Research study:Professional values and retention. *Nursing Management*, 39(4), pp 10-18.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีเกียรติ อนันต์สวัสดิ์ หัวหน้าสาขาวิชาการพยาบาลพื้นฐาน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
จังหวัดนครราชสีมา
2. อาจารย์ ดร.ดวงรัตน์ คัดทะเล หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลกุมารเวชกรรม
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา
จังหวัดนครราชสีมา
3. อาจารย์ พันเอก ดร.สายสมร เฉลยกิตติ หัวหน้าภาควิชาสุขภาพจิตและการพยาบาล
จิตเวชศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
กรุงเทพมหานคร
4. อาจารย์ ดร.เพ็ญศรี รักษ์วงศ์ รองหัวหน้าพยาบาล ฝ่ายวิชาการ
โรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา
จังหวัดนครราชสีมา
5. อาจารย์ ดร.สุภานัน จิรสินธิปก นักวิชาการอิสระ
กรุงเทพมหานคร

ภาคผนวก ข
เอกสารรับรองจริยธรรมในมนุษย์





สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

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 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

เลขที่ 0/2559

ชื่อโครงการวิจัย การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา

เลขที่โครงการ/รหัส

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย นายศักดิ์กฤษณ์ ประสิทธิ์สุกการ

ที่ทำงาน โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 30000

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยดังกล่าวได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

ลงนาม
(อาจารย์ ดร. ชื่นจิตร โพธิ์พิสุทธิ์)

กรรมการและเลขานุการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่รับรอง 10 สิงหาคม 2559



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา

สำนักงานสนับสนุนการศึกษาวิจัยทางคลินิก: ศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา 49 ด.ช้างเผือก อ.ในเมือง อ.เมือง จ.นครราชสีมา 30000

Maharat Nakhon Ratchasima Hospital Institution Review Board (MNRH IRB)

Clinical Research Support Office: Medical Education, Maharat Nakhon Ratchasima Hospital, 49 Chang Phueak Rd.,
Mueang District, Nakhon Ratchasima Province, 30000, THAILAND Tel. & Fax. +66 44 295614-5 Email irb@mnrh.in.th

เลขที่ใบรับรอง 046/2016

เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน

โครงการวิจัยเรื่อง : การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุชาย (Gen-Y) โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา
ผู้วิจัย : นายศักดิ์กฤษณ์ ประสิทธิ์สุกการ
หน่วยงานที่สังกัด : งานการพยาบาลวิสัญญี กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา

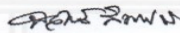
คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา ได้ผ่านการรับรองในแง่จริยธรรม โดยยึดหลักเกณฑ์ตามคำประกาศเฮลซิงกิ (Declaration of Helsinki) และหลักเกณฑ์การปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี (ICH-GCP) โดยให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องข้างต้นได้

โดยให้ผู้วิจัยรับเงื่อนไขที่เสนอดังต่อไปนี้

1. ให้ส่งรายงานความก้าวหน้าทุก 6 เดือน
2. ให้แจ้งคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน ในกรณีที่แก้ไขเปลี่ยนแปลง โครงการวิจัยหรือหยุดโครงการก่อนกำหนด
3. รายงานเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ที่ร้ายแรงหรือไม่คาดคิด
4. รายงานเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด
5. รายงานข้อมูลข่าวสารที่คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนควรได้รับระหว่างดำเนินการวิจัย
6. ส่งรายงานฉบับสมบูรณ์เมื่อเสร็จสิ้นโครงการวิจัย

รับรองวันที่ : 16 มิถุนายน 2559

หมดอายุวันที่ : 15 มิถุนายน 2560



(นายนิพัทธ์ สยามจรรยา)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน

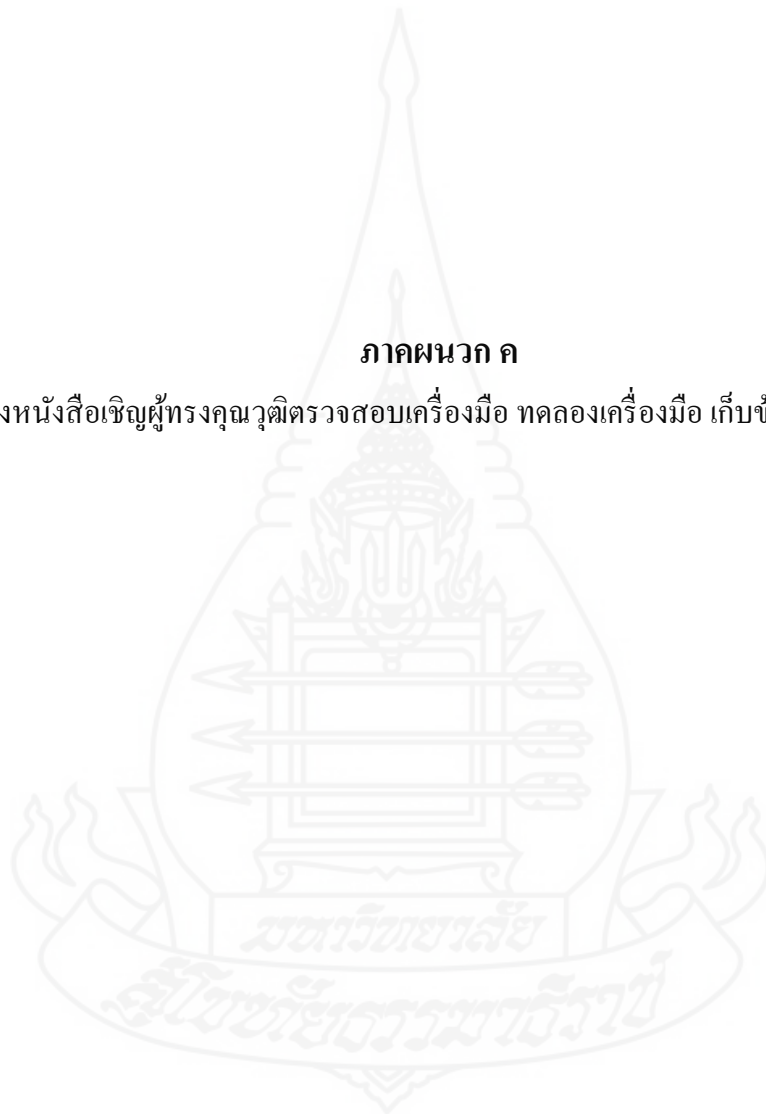


(นายสมชาย อัสวสุตสาร)

ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา

ภาคผนวก ค

ตัวอย่างหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ ทดลองเครื่องมือ เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย





ที่ ศธ 0522.26/ว ๕4

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

21 มกราคม 2559

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

ด้วย นายศักดิ์กฤษณ์ ประสิทธิ์ศุภการ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย โรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา” โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการ
ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า พันเอก ดร.สายสมร เฉลยภักดี บุคลากร
ในสังกัดหน่วยงานของท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอ
เรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทรศัพท์ 081-548-8366 (ศักดิ์กฤษณ์ ประสิทธิ์ศุภการ)



ที่ ศธ 0522.26/ว ๘4

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

21 มกราคม 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน พันเอก ดร.สายสมร เฉลยภักดี

ด้วย นายศักดิ์กฤษณ์ ประสิทธิ์ศุภการ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย โรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทรศัพท์ 0-2504-8036-7
โทรสาร 0-2503-2620

ที่ ศธ 0522.26/ว 372



สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

22 มีนาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอุดรธานี

ด้วย นายศักดิ์กฤษณ์ ประสิทธิ์ศุภการ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารี ชิวเกษมสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา จำนวน 40 ราย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานงานเกี่ยวกับ วัน เวลา ในการดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาทิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทรศัพท์ 081-548-8366 (นายศักดิ์กฤษณ์ ประสิทธิ์ศุภการ)



ที่ ศธ 0522.26/ 348

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๗ มีนาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูล


เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา

ด้วย นายศักดิ์กฤษณ์ ประสิทธิ์สุภการ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา” โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณีนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการ
วิจัย โดยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา กับกลุ่มพยาบาล
วิชาชีพ จำนวน 300 คน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานเกี่ยวกับ วัน เวลา
ในการดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาทิทัศกุล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

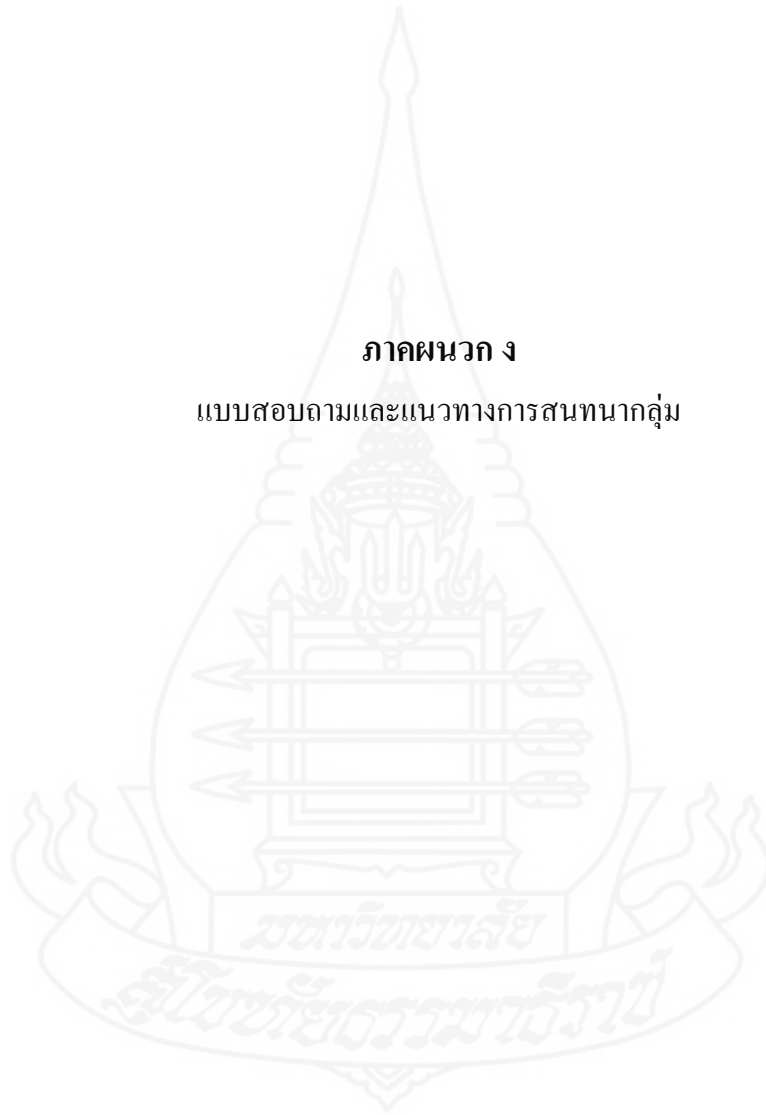
โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทรศัพท์ 081-548-8366 (นายศักดิ์กฤษณ์ ประสิทธิ์สุภการ)

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามและแนวทางการสนทนากลุ่ม



แบบสอบถามเรื่อง

การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา

Job Retention of Generation Y Professional Nurses at MaharatNakhonratchasima Hospital

เรียน พยาบาลวิชาชีพ

เนื่องด้วย ข้าพเจ้า นายศักดิ์กฤษณ์ ประสิทธิ์สุกการ นักศึกษาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา ได้
ดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาล
มหาราช นครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงาน และปัจจัยการคงอยู่ในงานของ
พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา ว่าเป็นอย่างไร เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้
เป็นแนวทางในการพัฒนาและบริหารจัดการในการธำรงรักษาบุคลากรทางการพยาบาล เพื่อก่อให้เกิด
การคงอยู่ในงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้นข้อมูลที่ได้รับจากท่านจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามตามความเป็น
จริง โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ และไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่าน อย่างไรก็ตาม
ตามท่านมีสิทธิ์ที่จะปฏิเสธการตอบแบบสอบถาม และหยุดตอบได้เมื่อท่านไม่พอใจ หากท่านมีความ
ต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ผู้วิจัยยินดีที่จะให้ข้อมูลทุกประการตามความต้องการของท่าน และ
ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านที่ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายศักดิ์กฤษณ์ ประสิทธิ์สุกการ

ผู้วิจัย

เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--	--

แบบสอบถาม เรื่อง การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวายุโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา

คำชี้แจง ในการกรอกแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน 6 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการคงอยู่ในงาน	จำนวน 6 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยการคงอยู่ในงาน	จำนวน 57 ข้อ
2. กรุณาอ่านคำชี้แจงของการกรอกแบบสอบถามแต่ละส่วน ก่อนตอบแบบสอบถาม
3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกส่วนตามความเป็นจริง
4. ข้อมูลทั้งหมดที่ได้ จะถูกนำมาใช้ในการวิจัยเท่านั้น และจะเก็บเป็นความลับอย่างเคร่งครัด
5. ท่านสามารถปฏิเสธการตอบแบบสอบถามได้หากไม่ประสงค์จะให้ข้อมูล



ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดเติมคำลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง () ของแต่ละข้อเพียงช่องเดียวที่ตรงกับ ความเป็นจริงของท่าน

1. ในปัจจุบันท่านมีอายุ..... ปี

2. สถานภาพสมรสของท่านในขณะนี้
 - () 1. สถานภาพโสด
 - () 2. สถานภาพสมรส
 - () 3. สถานภาพหม้าย
 - () 4. สถานภาพหย่าร้าง หรือแยกกันอยู่

3. วุฒิกการศึกษาสูงสุดของท่าน
 - () 1. ระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าระดับปริญญาตรี
 - () 2. ระดับปริญญาโท
 - () 3. ระดับปริญญาเอก

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา
.....ปี

5. ภูมิลำเนาของท่าน
 - () 1. อยู่ในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา
 - () 2. อยู่นอกพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา

6. รายได้ทั้งหมดต่อเดือนจากการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าทำงานล่วงเวลา และอื่น ๆ ที่ทางโรงพยาบาลมหาราชจ่ายเป็นค่าตอบแทน
จำนวน.....บาท

ส่วนที่ 2 การคงอยู่ในงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องของแต่ละข้อเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วย
- 3 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การคงอยู่ในงาน						
1	ท่านวางแผนที่จะทำงานในปัจจุบันอย่างน้อย 2 หรือ 3 ปี					
2	ท่านวางแผนที่จะทำงานในปัจจุบันของท่านให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้					
3	แม้ว่างานที่ท่านทำไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ท่านก็จะยังคงทำงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันต่อไป					
4	ท่านจะยังคงทำงานในที่ทำงานปัจจุบันต่อไปจนเกษียณอายุ					
5	ไม่ว่าสถานที่ทำงานจะตกอยู่ในสถานการณ์ใด ท่านก็จะไม่ลาออกจากงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน					
6	โดยรวมแล้วท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในที่ทำงานปัจจุบันนี้ต่อไป					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

ส่วนที่ 3 ปัจจัยการคงอยู่ในงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องของแต่ละข้อเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วย
- 3 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อความ		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
คุณลักษณะของนายจ้าง ด้านวัฒนธรรมและค่านิยม						
1	โรงพยาบาลของท่านกำหนดค่านิยมร่วมอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้มีการปฏิบัติเป็นไปในแนวทางเดียวกัน คือ บริการดี มีคุณธรรม นำเด่น วิชาการ					
2	หน่วยงานของท่านมีการนำความเชื่อหรือค่านิยมร่วมของโรงพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น มีการส่งเสริมและพัฒนาการวิจัยในการทำงาน เป็นต้น					
3	ค่านิยมร่วมของโรงพยาบาลช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด					
4	หน่วยงานของท่านมีแบบแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมของโรงพยาบาล					
คุณลักษณะของนายจ้าง ด้านการจัดการและการคงอยู่ในงาน						
5	หน่วยงานของท่านมีการจัดการที่มีประสิทธิภาพ					
6	หน่วยงานของท่านกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแผนกลยุทธ์ชัดเจน					
7	หน่วยงานของท่านมีการทบทวนและปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแผนกลยุทธ์ตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม					
8	หน่วยงานของท่านมีการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างเพียงพอเหมาะสม					
9	หน่วยงานของท่านมีการจัดการทรัพยากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเพียงพอ					

ข้อความ		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
คุณลักษณะของนายจ้าง ด้านความมั่นคงในงาน						
10	โรงพยาบาลของท่านมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง					
11	โรงพยาบาลของท่านมีเสถียรภาพและความมั่นคงดี					
12	โรงพยาบาลของท่านมีการกำหนดตำแหน่งงานและการบรรจุงานอย่างชัดเจน					
13	โรงพยาบาลของท่านมีแผนและการดำเนินการชำระรักษาบุคลากรที่ดี ทั้งในช่วงปกติและช่วงวิกฤติ					
การออกแบบงาน ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน						
14	หน่วยงานของท่านกำหนดขอบเขตงานและมอบหมายงานอย่างเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล					
15	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
16	หน่วยงานของท่านมีการจัดด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย					
17	หน่วยงานของท่านจัดหาเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
การออกแบบงาน ด้านการยืดหยุ่นของเวลา						
18	หน่วยงานของท่านกำหนดเวลาปฏิบัติงานเหมาะสม					
19	หน่วยงานของท่านมีการจัดตารางเวลาการปฏิบัติงานเหมาะสม					
20	หน่วยงานของท่านมีการจัดบุคลากรทดแทนกรณีขาดบุคลากรได้อย่างเหมาะสม					
21	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการจัดตารางการปฏิบัติงาน เช่น การขอลาพัก หรือหยุดเวร เป็นต้น					
การออกแบบงาน ด้านความยืดหยุ่นของงาน						
22	โรงพยาบาลและหน่วยงานของท่านจัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปี					
23	โรงพยาบาลของท่านจัดให้มีสถานรับเลี้ยงบุตรเจ้าหน้าที่ในที่ทำงาน หรืออนุญาตให้นำบุตรมาที่ทำงานในกรณีจำเป็น					

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
24	โรงพยาบาลของท่านจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายในหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมการมีสุขภาพที่ดีของบุคลากร					
25	โรงพยาบาลของท่านมีแผนช่วยเหลือบุคลากรในยามฉุกเฉิน เช่น ช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุ หรืออัคคีภัย เป็นต้น					
26	โรงพยาบาลของท่านมีช่องทางในการพบแพทย์เพื่อตรวจรักษาสำหรับบุคลากรเมื่อเจ็บป่วย					
โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ ด้านการอบรม การพัฒนา และการมีพี่เลี้ยง						
27	หน่วยงานของท่านมีการจัดปฐมนิเทศให้แก่พยาบาลจบใหม่ที่เพิ่งเข้าปฏิบัติงาน					
28	หน่วยงานของท่านมีการจัดพี่เลี้ยงเพื่อดูแลพยาบาลจบใหม่ที่เพิ่งเข้าปฏิบัติงาน					
29	หน่วยงานของท่านจัดครูพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือท่านให้มีความก้าวหน้าในงาน					
30	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง					
31	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น การศึกษาปริญญาโท เป็นต้น					
32	หน่วยงานของท่านมอบหมายให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่มีการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม					
โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ ด้านการวางแผนอาชีพและความก้าวหน้าในงาน						
33	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดบันไดอาชีพที่ชัดเจน เช่น การพัฒนาสู่การเป็นผู้บริหาร หรือเป็นผู้ที่มีความชำนาญเฉพาะสาขา (APN) เป็นต้น					
34	โรงพยาบาลของท่านจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเตรียมบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น					
35	โรงพยาบาลของท่านใช้สมรรถนะกำหนดความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน					

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
รางวัล ด้านการให้ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่เทียบเคียงกับผู้อื่น ได้						
36	โรงพยาบาลของท่านจ่ายเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน					
37	ท่านได้รับค่าตอบแทนความชำนาญเฉพาะทางอย่างเหมาะสม เช่น ค่าตอบแทน พตส. (เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข) เป็นต้น					
38	หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนตามผลงานและความสามารถของท่าน					
39	โรงพยาบาลของท่านมีการจัดสวัสดิการที่ดี เช่น รักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ห้องพักระหว่างปฏิบัติงาน เป็นต้น					
รางวัล ด้านการปฏิบัติงาน และค่าชดเชย						
40.	โรงพยาบาลของท่านจ่ายค่าตอบแทนตามการปฏิบัติงาน P4P : Pay for performance อย่างเหมาะสม					
41.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน ตามการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เช่น เงินค่าทำงานล่วงเวลา โบนัส เป็นต้น					
42.	ท่านได้รับค่าชดเชยเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน เช่น ค่าชดเชยการบาดเจ็บจากการทำงาน เป็นต้น					
รางวัล ด้านการให้การยอมรับ						
43	หน่วยงานของท่านชมเชยท่านเมื่อปฏิบัติงานดีเด่น					
44	หน่วยงานของท่านให้การยอมรับความรู้ความสามารถของท่าน อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำเป็นต้น					
45	หน่วยงานและ โรงพยาบาลของท่านให้ใบประกาศเกียรติคุณความดี แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น					
46	โรงพยาบาลของท่านให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ					
สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ด้านมีความยุติธรรม และการไม่เลือกปฏิบัติ						
47	โรงพยาบาลของท่านปฏิบัติกับท่านอย่างให้เกียรติและทัดเทียมกับวิชาชีพอื่น					

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
48	โรงพยาบาลของท่านกำหนดขอบเขตงานให้บุคลากรแต่ละวิชาชีพอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม					
49	โรงพยาบาลของท่านมีการสนับสนุนพยาบาลวิชาชีพอย่างเท่าเทียมกับ วิชาชีพอื่น					
50	โรงพยาบาลของท่านให้โอกาสในความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพอย่างเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น					
สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมการบริหารจัดการและการนิเทศงานอย่างเป็นธรรม						
51	หน่วยงานของท่านจัดระบบการนิเทศงานอย่างเหมาะสม					
52	หน่วยงานของท่านจัดระบบการทำงานให้มีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตครอบครัว					
53	หน่วยงานของท่านมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเองแก่บุคลากร					
54	หน่วยงานของท่านสนับสนุนบุคลากรให้มีการวางแผนและการพัฒนาอาชีพของตนเอง					
สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน						
55	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมและไว้วางใจกัน					
56	ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันในการทำงานเป็นอย่างดี					
57	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม

งานวิจัยเรื่อง การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา
Job Retention of Generation Y Professional Nurses at Maharat Nakhonratchasima Hospital

การสนทนากลุ่มกับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่งภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี
เป้าหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับ

1. การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์
2. ปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์

ขั้นตอนการสนทนากลุ่ม

ขั้นเตรียมการ

1.1 เตรียมแนวทางในการสนทนากลุ่ม (Guideline) โดยผู้ทำการศึกษาวิจัยเตรียมพร้อมเรื่อง
ความรู้ด้านเนื้อหา และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน และปัจจัยขับเคลื่อนการ
คงอยู่ในงานจากงานวิจัย บทความวิชาการ และตำราต่าง ๆ โดยคำถามที่ใช้เป็นคำถามปลายเปิด และ
มุ่งเน้นประเด็นในเรื่องการคงอยู่ในงาน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อแก้ไขและ
ปรับปรุงเนื้อหาต่อไป

1.2 ฝึกทักษะการสนทนากลุ่มกับอาจารย์ที่ปรึกษา

1.3 เตรียมเนื้อหา โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยเก็บข้อมูลทำความเข้าใจในประเด็นที่จะศึกษาให้
ชัดเจนโดยมีการปรับแนวคำถามในการสนทนากลุ่มเนื่องจากแบบสำรวจไม่ทราบชื่อกลุ่มตัวอย่างที่
ให้คะแนนสูงสุดหรือต่ำสุดจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธี Cross tabulation เพื่อแนวคำถามให้มี
ความเหมาะสมยิ่งขึ้น

1.4 เตรียมอุปกรณ์ในการจัดสนทนากลุ่ม ได้แก่ ปากกาคั่นที่กั้นข้อมูล สมุดบันทึก เทป
บันทึกเสียง กระดาษหรือบอร์ด เตรียมอาหารว่าง และของสมนาคุณตามสมควรแก่กรณี เพื่อเป็น
การขอบคุณที่สละเวลาร่วมสนทนา

1.5 เตรียมสถานที่ โดยใช้ห้องประชุมโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา เพื่อควบคุม
สิ่งรบกวนจากภายนอก และไม่สามารถสังเกตเห็นการสนทนากลุ่มได้

1.6 เตรียมผู้ร่วมสนทนากลุ่ม โดยคัดเลือกจากผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มที่มีลักษณะร่วม
เหมือนกันให้มากที่สุด (Homogenous Group Sampling) จำนวน 8 คน ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุ
วัยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป โดยปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรงทุก
แผนกในโรงพยาบาล และมีความยินดีเป็นผู้ร่วมสนทนากลุ่มในครั้งนี้

el2 * Char2 Crosstabulation							
Count							
		Char2(คุณลักษณะนายจ้าง)					
		1.00	2.00	3.00	4.00	5.00	Total
Rel2	1.00	1	0	2	2	0	5
	2.00	0	2	1	0	0	3
	3.00	0	2	16	15	1	34
	4.00	0	1	33	99	10	143
	5.00	1	0	5	56	14	76
Total		2	5	57	172	25	261

Rel2 * design2 Crosstabulation							
Count							
		design2การออกแบบงาน					
		1.00	2.00	3.00	4.00	5.00	Total
Rel2	1.00	1	0	2	1	1	5
	2.00	1	2	0	0	0	3
	3.00	0	3	19	12	0	34
	4.00	0	0	39	97	7	143
	5.00	0	2	6	49	19	76
Total		2	7	66	159	27	261

Rel2 * Opp2 Crosstabulation							
Count							
		Opp2โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ					
		1.00	2.00	3.00	4.00	5.00	Total
Rel2	1.00	1	0	3	1	0	5
	2.00	1	0	2	0	0	3
	3.00	0	4	18	10	2	34
	4.00	1	1	34	92	15	143
	5.00	0	1	5	50	20	76
Total		3	6	62	153	37	261

Rel2 * Reward2 Crosstabulation							
Count							
		Reward2รางวัล					
		1.00	2.00	3.00	4.00	5.00	Total
Rel2	1.00	2	1	2	0	0	5
	2.00	1	1	1	0	0	3
	3.00	1	8	21	3	1	34
	4.00	0	6	64	71	2	143
	5.00	1	3	17	39	16	76
Total		5	19	105	113	19	261

ข้อมูลผู้ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)

ดับ	รหัส	อายุปี	อายุงาน	หน่วยงานที่ปฏิบัติ
1	Y01	31	9 ปี	การพยาบาลวิสัญญี
2	Y02	33	11 ปี	หอผู้ป่วยอายุรกรรม
3	Y03	30	8 ปี	หอผู้ป่วยศัลยกรรม
4	Y04	35	13 ปี	หอผู้ป่วยศัลยกรรม
5	Y05	34	12 ปี	แผนกห้องผ่าตัด
6	Y06	28	6 ปี	หอผู้ป่วยอายุรกรรม
7	Y07	29	7 ปี	หอผู้ป่วยศัลยกรรม
8	Y08	28	6 ปี	หอผู้ป่วยหนัก

ดำเนินการสนทนากลุ่ม

การดำเนินการสนทนากลุ่ม ผู้ศึกษาวิจัยได้เป็นผู้ดำเนินการในการสนทนากลุ่มเมื่อทุกคนมา

Rel2 * Interper2 Crosstabulation							
Count							
		Interper2สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน					
		1.00	2.00	3.00	4.00	5.00	Total
Rel2	1.00	2	2	1	0	0	5
	2.00	0	2	1	0	0	3
	3.00	0	7	24	3	0	34
	4.00	0	2	44	95	2	143
	5.00	0	1	6	41	28	76
Total		2	14	76	139	30	261

พร้อมกัน รับประทานอาหารว่าง เครื่องดื่ม พุดคุยในเรื่องทั่วไปเพื่อสร้างบรรยากาศ

2.1 เริ่มสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม เริ่มด้วยการกล่าวทักทายและแนะนำตนเอง ชี้แจงเป้าหมายของการสนทนากลุ่มและกล่าวขอบคุณผู้ร่วมสนทนากลุ่มทุกคน

2.2 ขออนุญาตบันทึกเสียงการสนทนาบนเทปบันทึกเสียงและบอกข้อมูลการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ให้ข้อมูล โดยรับรองว่าข้อมูลที่ได้จะใช้เพื่อการวิจัยโดยไม่มีการเปิดเผยผู้ให้ข้อมูล และสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

2.3 บอกบทบาทของผู้ดำเนินการสนทนา และผู้ร่วมสนทนา

2.4 ให้ผู้ร่วมสนทนาแต่ละท่านแนะนำตนเองต่อกลุ่ม

2.5 ใช้คำถามนำก่อนเกี่ยวกับสภาพการทำงานเข้าสู่ประเด็นที่ต้องการ

2.6 เชื่อมโยงการสนทนาเข้าสู่แนวคำถามตามลำดับ โดยใช้คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานและปัจจัยการคงอยู่ในงาน พร้อมกระตุ้นให้ผู้ร่วมสนทนากลุ่มแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ โดยผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม สังเกตปฏิบัติการผู้ร่วมสนทนา รับฟัง ชักถามเพื่อความกระจ่างและบันทึกการสนทนาเพื่อการวิเคราะห์

2.7 เมื่อได้ข้อมูลครอบคลุมตามวัตถุประสงค์แล้วจึงกล่าวสรุปประเด็นสำคัญที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

2.8 กล่าวขอบคุณผู้ร่วมสนทนากลุ่ม ยืนยันถึงคุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากการสนทนากลุ่มที่นำไปสู่การพัฒนาการบริหารทางการแพทย์ มอบของสมนาคุณและปิดการสนทนากลุ่ม

แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม

ลำดับที่	หัวเรื่อง	คำตอบ	สังเกต ปฏิบัติการ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
				+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
	คำถามนำ						
	แนวคำถาม						
	1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน เพราะเหตุใดจึงคิดอย่างนั้น						
	แนวคำตอบ						
	ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม กล่าวถึงภาระงาน ลักษณะงานสถานการณ์ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเอง						
2	แนวคำถามเรื่องการคงอยู่ในงาน						
	ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในปัจจุบันนี้ อย่างไร						
	แนวคำตอบ						
	ผู้ร่วมสนทนากลุ่มระบุถึงเหตุผลที่มีต่อการคงอยู่ในงาน การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อองค์กรด้วยความยินดีและเต็มใจ ฟังพอใจ และจะยังคงปฏิบัติงานต่อไปในระยะสั้น หรือไม่คิดจะลาออกจากงานไม่ว่าสถานการณ์ขององค์กรจะเป็นอย่างไร						
	แนวคำถามเรื่องการคงอยู่ในงาน เจาะประเด็นหัวข้อที่ได้คะแนนระดับปานกลาง						
	1. ท่านมีความรู้สึกอย่างไรที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ ถึงแม้สภาพการทำงานจะมีสถานการณ์ดังที่ได้กล่าวมา						

แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม

ลำดับที่	หัวเรื่อง	คำตอบ	สังเกต ปฏิกิริยา	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
				+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
	2. ในช่วงเวลา 2-3 ปีนี้ ท่านมีความคิด อย่างไรที่จะทำงานที่มีต่อไป						
	3. ท่านคิดอย่างไร เกี่ยวกับการทำงาน จนเกษียณอายุราชการ						
	4. ถ้าหากที่ทำงานในปัจจุบันประสบ ปัญหาร้ายแรง ท่านจะยังคงปฏิบัติ ต่อไป เพราะเหตุใด						
	แนวคำตอบ						
	ผู้ร่วมสนทนากลุ่มระบุถึงเหตุผลที่มีต่อ การคงอยู่ในงาน การรับรู้ของพยาบาล วิชาชีพที่มีต่อองค์กรด้วยความยินดี และเต็มใจ พึงพอใจ และจะยังคง ปฏิบัติงานต่อไปในระยะสั้น หรือไม่คิด จะลาออกจากราชการไม่ว่าสถานการณ์ ขององค์กรจะเป็นอย่างไร						
3	แนวคำถามเรื่องการคงอยู่ในงาน						
	อะไรคือเหตุผลที่ทำให้ท่านตั้งใจที่จะ ปฏิบัติงานที่นี่ต่อไป และไม่คิดย้ายไปที่ อื่น และสิ่งนี้มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ของท่านหรือไม่						
	แนวคำตอบ						
	ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน						
	1.คุณลักษณะของนายจ้าง (Characteristics of the Employer) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลต่อ ลักษณะของ โรงพยาบาลและหน่วยงาน นั้นที่มีผลต่อการตัดสินใจว่าจะยังคง						

แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม

ลำดับที่	หัวข้อ	คำตอบ	สังเกต ปฏิบัติการ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
				+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
	ปฏิบัติงานต่อไปหรือลาออก ประกอบด้วย						
	1.1 วัฒนธรรมและค่านิยม (Culture and Values) หมายถึง การรับรู้ของ พยาบาลวิชาชีพต่อค่านิยมร่วมของ โรงพยาบาลมหาราชานครราชสีมา และ ความเชื่อของหน่วยงานที่มีผลต่อการ ควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรใน หน่วยงาน						
	1.2 การจัดการและการคงอยู่ในงาน (Management and Retention) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ถึงกระบวนการในการบริหารจัดการที่ ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาล วิชาชีพ ประกอบด้วย การสร้าง เป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การเตรียมทรัพยากรด้านบุคคล และ การเตรียมความพร้อมต่อการแก้ไข สถานการณ์ที่อาจส่งผลต่อการจัดการ และการคงอยู่ในงาน						
	แนวคำตอบ						
	1.3 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึงการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ต่อความมั่นคงขององค์กร และ กระบวนการเกี่ยวกับความมั่นคงใน งาน ประกอบด้วย การลดขนาดของ องค์กร การเลิกจ้าง การยุบหน่วยงาน						

แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม

ลำดับที่	หัวข้อ	คำตอบ	สังเกต ปฏิบัติการ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
				+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
	การปรับโครงสร้างองค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร						
	2. แบบแผนของงานและลักษณะของงาน (Job Design/Work) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในงานที่ปฏิบัติ โดยทราบถึงลักษณะเด่นของงานที่ปฏิบัติ ความแตกต่างของงาน ข้อจำกัดและความเสี่ยงที่อาจเกิดจากงานที่ปฏิบัติได้ แต่บุคลากรยังมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน						
	แนวคำตอบ						
	2.1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Job/Person Match) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการปฏิบัติงาน ที่มีความเหมาะสมกับบุคลากรแต่ละคน โดยผ่านกระบวนการคัดเลือกตามความสามารถ ความถนัด และความพึงพอใจ ตลอดจนมีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และมีความปลอดภัยจากการทำงานทั้งด้านกายภาพ และสิ่งแวดล้อม						
	2.2 การยืดหยุ่นของเวลา (Time Flexibility) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อความยืดหยุ่นของ						

แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม

ลำดับที่	หัวเรื่อง	คำตอบ	สังเกต ปฏิบัติการ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
				+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
	เวลาในการปฏิบัติงานกับการดำรงชีวิต ทำให้สามารถบริหารจัดการเวลากับการ ใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม						
	2.3 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน (Work/life balancing) หมายถึง การ รับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการสร้าง ความสมดุลในการปฏิบัติงานกับความ รับผิดชอบของชีวิต ประกอบด้วย การ ดูแลครอบครัว บุตร และการดูแล สุขภาพ						
	แนวคำตอบ						
	3. โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ (Career Opportunities) หมายถึง การ รับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ การพบโอกาส ในการเติบโตในงาน และผู้ที่มีโอกาส พัฒนาด้านทักษะ						
	3.1 การอบรม การพัฒนา และการมีพี่ เลี้ยง (Training/Development and Mentoring) หมายถึงการรับรู้ของ พยาบาลวิชาชีพ ต่อการได้มีโอกาส ศึกษาเพิ่มเติมการฝึกอบรม การพัฒนา ความสามารถ และสร้างควมมีคุณค่า แก่บุคลากร โดยผ่านกระบวนการ ปฐมนิเทศ และการมีพี่เลี้ยง						

แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม

ลำดับที่	หัวข้อ	คำตอบ	สังเกต ปฏิบัติ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
				+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
	3.2 การวางแผนอาชีพและความก้าวหน้า ในงาน (Career Planning/Advancement) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อ การวางแผนพัฒนาด้านอาชีพเพื่อให้เกิด ความก้าวหน้าในงาน ประกอบด้วย โปรแกรมการมีพี่เลี้ยง การให้รางวัล ความมั่นคง และโอกาสในการพัฒนาอื่น ๆ ต่อไป						
	แนวคำตอบ						
	4. รางวัล (Rewards) หมายถึง การ รับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อผลตอบแทน ที่ได้รับจากการทำงาน โดยจะอยู่ในรูป ของการจ่ายค่าตอบแทนที่เกิดจากการ แข่งขัน การจ่ายค่าตอบแทนจากการ ปฏิบัติงาน และผลประโยชน์อื่น						
	4.1 การให้รางวัลสำหรับการแข่งขัน และ ผลประโยชน์(Competitive Pay and Benefits) หมายถึง การรับรู้ของ พยาบาลวิชาชีพต่อการได้รับ ผลตอบแทน หรือได้รับผลประโยชน์ซึ่ง ได้มาจากความสามารถ และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน การปรับเลื่อนตำแหน่งเป็น ผู้บริหาร และการได้รับรางวัล ยกย่อง เชิดชูจากองค์กร						

แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม

ลำดับที่	หัวข้อ	คำตอบ	สังเกต ปฏิบัติการ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
				+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
	4.2 การปฏิบัติงาน และค่าชดเชย (Performance and Compensation) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ความยากง่ายของงาน และความเสี่ยงในการปฏิบัติงานหรือได้รับค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ จากการ						
	แนวคำตอบ						
	4.3 การให้การยอมรับ (Recognition) หมายถึงการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการได้รับการยอมรับจากองค์กร เนื่องจากความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน อาทิ ป้ายเชิดชูเกียรติ ใบประกาศนียบัตร และการยกย่องชมเชยภายในองค์กร						
	5. สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน (Employee Relationships) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพถึง สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน โดยองค์กรต้องสร้างความเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ มีการควบคุมดูแลสนับสนุนให้มีการจัดการ และมีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีในองค์กร						

แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม

ลำดับที่	หัวข้อ	คำตอบ	สังเกต ปฏิกิริยา	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
				+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
	<p>5.1 มีความเป็นธรรม และการไม่เลือกปฏิบัติ (Fair/Non-Discrimination) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการปฏิบัติจากองค์กรและผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียม ในเรื่องการปฏิบัติงาน สวัสดิการ ผลตอบแทน โดยไม่คำนึงถึงเพศ อายุ ตำแหน่ง และลักษณะอื่น ๆ</p>						
	แนวคำตอบ						
	<p>5.2 มีการนิเทศงานและการสนับสนุนด้านการจัดการในงาน (Supervisory/Management Support) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการปฏิบัติตามกฎระเบียบ การสนับสนุนด้านทรัพยากรมนุษย์ และการมอบหมายงาน อย่างเป็นธรรม</p>						
	<p>5.3 มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Co-Worker Relations) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ต่อการยอมรับและการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการได้รับการดูแลจากผู้บังคับบัญชาโดยไม่เลือกปฏิบัติ</p>						
	แนวคำถามเรื่องการคงอยู่ในงาน เจาะประเด็นหัวข้อที่ได้คะแนนระดับปานกลาง						

แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม

ลำดับที่	หัวเรื่อง	คำตอบ	สังเกต ปฏิกิริยา	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
				+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
	1. ท่านมีความคิดเห็นต่อการจัดทรัพยากรบุคคลในการทำงานว่ามีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไรและสิ่งนี้มีผลต่อการคงอยู่ในงานของท่านหรือไม่						
	2. ท่านมีความคิดเห็นต่อการจัดทรัพยากรเพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงานว่ามีความเพียงพอหรือไม่อย่างไร และสิ่งนี้มีผลต่อการคงอยู่ในงานของท่านหรือไม่						
	แนวคำตอบ						
	การจัดการและการคงอยู่ในงาน (Management and Retention) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพถึงกระบวนการในการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย การสร้างเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การเตรียมทรัพยากรด้านบุคคล และการเตรียมความพร้อมต่อการแก้ไขสถานการณ์ที่อาจส่งผลต่อการจัดการและการคงอยู่ในงาน						
	แนวคำถามเรื่องการคงอยู่ในงาน เจาะประเด็นหัวข้อที่ได้คะแนนระดับปานกลาง						
	3. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการจัดบุคลากรทดแทนในกรณีที่หน่วยงานขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน และสิ่งนี้มีผลต่อการคงอยู่ในงานของท่านหรือไม่						

แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม

ลำดับที่	หัวเรื่อง	คำตอบ	สังเกต ปฏิบัติการ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
				+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
	แนวคำตอบ						
	การยืดหยุ่นของเวลา (Time Flexibility) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อ ความยืดหยุ่นของเวลาในการปฏิบัติงาน กับการดำรงชีวิต ทำให้สามารถบริหาร จัดการเวลากับการใช้ชีวิตประจำวันได้ อย่างเหมาะสม						
	แนวคำถามเรื่องการคงอยู่ในงาน เจาะ ประเด็นหัวข้อที่ได้คะแนนระดับปาน กลาง						
	4. ท่านคิดอย่างไรต่อเงินเดือนที่ได้รับเมื่อ เปรียบเทียบกับความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ของท่าน และสิ่งนี้มีผลต่อ การคงอยู่ในงานของท่านหรือไม่						
	5. ท่านคิดอย่างไรต่อค่าตอบแทนตาม ความชำนาญเฉพาะทางที่ได้รับ เช่น เงิน พดส. (เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุ พิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการ สาธารณสุข) และสิ่งนี้มีผลต่อการคงอยู่ ในงานของท่านหรือไม่						
	6. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการ พิจารณาการขึ้นเงินเดือนของหน่วยงาน และสิ่งนี้มีผลต่อการคงอยู่ในงานของ ท่านหรือไม่						
	แนวคำตอบ						

แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม

ลำดับที่	หัวเรื่อง	คำตอบ	สังเกต ปฏิบัติการ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
				+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
	<p>การให้รางวัลสำหรับการแข่งขัน และผลประโยชน์ที่เทียบเคียงกับผู้อื่นได้ (Competitive Pay and Benefits)</p> <p>หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการได้รับผลตอบแทน หรือได้รับผลประโยชน์ซึ่งได้มาจากความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การปรับเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหาร และการได้รับรางวัล ยกย่องเชิดชูจากองค์กร</p>						
	แนวคำถามเรื่องการคงอยู่ในงาน เจาะประเด็นหัวข้อที่ได้คะแนนระดับปานกลาง						
	7. ท่านคิดว่าคำตอบแทนอื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร และสิ่งนี้มีผลต่อการคงอยู่ในงานของท่านหรือไม่						
	8. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ต่อค่าชดเชยเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน และสิ่งนี้มีผลต่อการคงอยู่ในงานของท่านหรือไม่						

แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม

ลำดับที่	หัวเรื่อง	คำตอบ	สังเกต ปฏิบัติการ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
				+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
	แนวคำตอบ						
	การปฏิบัติงาน และค่าชดเชย (Performance and Compensation) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อ การได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับ ปริมาณงาน ความยากง่ายของงาน และ ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานหรือได้รับ คำตอบแทนพิเศษอื่น ๆ จากการ						
	แนวคำถามเรื่องการคงอยู่ในงาน เจาะ ประเด็นหัวข้อที่ได้คะแนนระดับปาน กลาง						
	9. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อความ เหมาะสมและเป็นธรรม ในเรื่องขอบเขต การปฏิบัติงานของแต่ละวิชาชีพ และสิ่งนี้ มีผลต่อการคงอยู่ในงานของท่านหรือไม่						
	10. ท่านคิดอย่างไรต่อเรื่องการสนับสนุน วิชาชีพต่างๆในโรงพยาบาลอย่างเท่า เทียมกัน และสิ่งนี้มีผลต่อการคงอยู่ใน งานของท่านหรือไม่						
	11. ท่านคิดว่าตัวท่านเองมีโอกาสใน ความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกับวิชาชีพ อื่นหรือไม่ อย่างไรและสิ่งนี้มีผลต่อการ คงอยู่ในงานของท่านหรือไม่						

แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม

ลำดับที่	หัวเรื่อง	คำตอบ	สังเกต ปฏิบัติการ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
				+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
	แนวคำตอบ						
	มีความเป็นธรรม และการไม่เลือกปฏิบัติ (Fair/Non-Discrimination) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการปฏิบัติจากองค์กรและผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียม ในเรื่องการปฏิบัติงาน สวัสดิการ ผลตอบแทน โดยไม่คำนึงถึงเพศ อายุ ตำแหน่ง และลักษณะอื่นๆ						
	แนวคำถามเรื่องการคงอยู่ในงาน เจาะประเด็นหัวข้อที่ได้คะแนนระดับปานกลาง 12. ท่านคิดอย่างไรต่อเรื่องความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตครอบครัว และสิ่งนี้มีผลต่อการคงอยู่ในงานของท่านหรือไม่ แนวคำตอบ						
	มีการนิเทศงานและการสนับสนุนด้านการจัดการในงาน (Supervisory/Management Support) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการปฏิบัติตามกฎระเบียบ การสนับสนุนด้านทรัพยากรมนุษย์ และการมอบหมายงาน อย่างเป็นธรรม						

ภาคผนวก จ

แนวคำถามในการสนทนากลุ่มหลังทำ Cross tabulation



แนวคำถามในการสนทนากลุ่มหลังทำ Cross tabulation

แนวคำถามเดิม	แนวคำถามใหม่
<p>1. ท่านมีความคิดเห็นต่อการจัดทรัพยากรบุคคลในการทำงานว่ามีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไรและสิ่งนี้มีผลต่อการคงอยู่ในงานของท่านหรือไม่</p> <p>2. ท่านมีความคิดเห็นต่อการจัดทรัพยากรเพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงานว่ามีความเพียงพอหรือไม่อย่างไร และสิ่งนี้มีผลต่อการคงอยู่ในงานของท่านหรือไม่</p> <p>3. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการจัดบุคลากรทดแทนในกรณีที่หน่วยงานขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน และสิ่งนี้มีผลต่อการคงอยู่ในงานของท่านหรือไม่</p> <p>4. ท่านคิดอย่างไรต่อเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน และสิ่งนี้มีผลต่อการคงอยู่ในงานของท่านหรือไม่</p> <p>5. ท่านคิดอย่างไรต่อค่าตอบแทนตามความชำนาญเฉพาะทางที่ได้รับ เช่น เงิน พตส. (เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษาฯ) และสิ่งนี้มีผลต่อการคงอยู่ในงานของท่านหรือไม่</p> <p>6. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนของหน่วยงานและสิ่งนี้มีผลต่อการคงอยู่ในงานของท่านหรือไม่</p> <p>7. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนอื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร และสิ่งนี้มีผลต่อการคงอยู่ในงานของท่านหรือไม่</p>	<p>1.ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานในปัจจุบันอย่างไรบ้าง</p> <p>2. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในปัจจุบันนี้อย่างไร(ต่อ)</p> <p>3. ท่านมีความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะของงานว่ามีผลต่อความคิดคงอยู่ในงานอย่างไร</p> <p>4. ท่านมีความคิดเห็นในเรื่องการออกแบบงาน ว่ามีผลต่อความคิดคงอยู่ในงานอย่างไร</p> <p>5. ท่านมีความคิดเห็นในเรื่อง โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ ว่ามีผลต่อความคิดคงอยู่ในงานอย่างไร (ต่อ)</p> <p>6. ท่านมีความคิดเห็นในเรื่องรางวัลว่ามีผลต่อความคิดคงอยู่ในงานอย่างไร</p> <p>7. ท่านมีความคิดเห็นในเรื่องสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ว่ามีผลต่อความคิดคงอยู่ในงานอย่างไร</p>

แนวคำถามในการสนทนากลุ่มหลังทำ Cross tabulation (ต่อ)

แนวคำถามเดิม	แนวคำถามใหม่
<p>8. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ต่อค่าชดเชยเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน และสิ่งนี้มีผลต่อการคงอยู่ในงานของท่านหรือไม่</p> <p>9. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อความเหมาะสมและเป็นธรรม ในเรื่องขอบเขตการปฏิบัติงานของแต่ละวิชาชีพ และสิ่งนี้มีผลต่อการคงอยู่ในงานของท่านหรือไม่</p> <p>10. ท่านคิดอย่างไรต่อเรื่องการสนับสนุนวิชาชีพต่างๆในโรงพยาบาลอย่างเท่าเทียมกัน และสิ่งนี้มีผลต่อการคงอยู่ในงานของท่านหรือไม่</p> <p>11. ท่านคิดว่าตัวท่านเองมีโอกาสในความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่นหรือไม่ อย่างไรและสิ่งนี้มีผลต่อการคงอยู่ในงานของท่านหรือไม่</p> <p>12. ท่านคิดอย่างไรต่อเรื่องความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตครอบครัว และสิ่งนี้มีผลต่อการคงอยู่ในงานของท่านหรือไม่</p>	

ภาคผนวก ฉ

ข้อมูลสารสนเทศในกลุ่ม



ตารางการสรุปการสนทนา

ประเด็นการสนทนา	ข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปและการจดบันทึก	ประเด็นสำคัญ
<p>1.ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานในปัจจุบันอย่างไรบ้าง</p>	<p>Y03 “การมอบหมายงาน ภาระงาน สามารถทำได้ แต่สิ่งแวดล้อมอยากให้มีการปรับปรุง เพราะอากาศร้อน</p> <p>ส่งซ่อมแอร์เป็นเดือนก็ไม่เสร็จ ต้องแก้ปัญหาลองเอง”</p> <p>Y08 “สภาพแวดล้อมค่อนข้างแออัด เที่ยงก็จะดันออกมาภายนอกวอร์ด ภาระงานค่อนข้างหนัก แต่พวกเราช่วย ๆ กันภายในทีมงาน”</p> <p>Y05 “คนไข้ค่อนข้างจะเยอะ เวลา admit บางทีก็มีเปลนอนด้วย อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ก็ไม่เพียงพอ กับคนไข้ เราต้องทำงานหลายอย่างครอบคลุมงานของคนอื่นไปด้วย บางที่ทำงานของตัวเองก็ไม่เสร็จ”</p> <p>Y01 “รู้สึกเครียดมาก เพราะคนไข้มีปัญหาแล้วถูกมองว่าเราเป็นสาเหตุ เพราะดี 1 รับใหม่ 2 ราย ป้ม คนไข้อีก 2 ราย”</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม 2. มีภาระงานมาก 3. อัตรากำลังของพยาบาลไม่เหมาะสมกับผู้ป่วย 4. มีความรู้สึกเครียดจากสภาพงาน
<p>1.ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานในปัจจุบันอย่างไรบ้าง (ต่อ)</p>	<p>Y07 “งานหนักจริง แต่เราอยู่กันแบบพี่แบบน้อง มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ก็โอเคอยู่ได้ทำให้มีความสุข”</p> <p>Y08 “ภาระงานค่อนข้างหนัก แต่พวกเราช่วย ๆ กันภายในทีมงาน ”</p> <p>Y04 “สภาพในการทำงานค่อนข้างสบาย แต่งานเยอะ หมอก็เยอะ ทุกอย่างจะดูรีบไปหมด แต่ว่าทำงานจนรู้สึกอยู่ตัวแล้ว ก็แฮปปี้ดีอยู่ ส่วนตัวก็คิดว่าโอเค”</p> <p>Y02 “เพื่อนร่วมงานดี ทีมดี ก็ยกเว้นบางคน แต่เราก็อ่านงานได้มีความสุขดี”</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีภาระงานมาก 2. มีภาระงานมากแต่รับได้ 3. มีเพื่อนร่วมงานดี

ตารางการสรุปการสนทนา

ประเด็นการสนทนา	ข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปและการจดบันทึก	ประเด็นสำคัญ
<p>2. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในปัจจุบันนี้อย่างไร</p>	<p>Y05 “เพราะความมั่นคงในอาชีพ ก็คือจะมีบำเหน็จบำนาญให้แต่ก็รักในวิชาชีพ”</p> <p>Y04 “เพราะความมั่นคง และให้พ่อแม่ใช้สิทธิในการรักษาจริงๆ แล้วอยากเปลี่ยนสายงานแต่เหตุผลหลักคือต้องการความมั่นคง การเบิกได้”</p> <p>Y04 “ตอนนี้ยังไม่ไปไหน เพราะว่ายังต้องการอยู่ในระบบราชการ”</p> <p>Y03 “เราเป็นข้าราชการไปไหนไม่ได้ก็ต้องยอมรับ”</p> <p>Y06 “มีความรู้สึกเล็ก ๆ ว่ารักในวิชาชีพนี้ ไม่ว่าจะเกิดอะไรก็ยังคงทำงานนี้ไปเรื่อย ๆ ”</p> <p>Y07 “ต้องการความมั่นคงในอาชีพ แล้วก็มีความชอบส่วนตัว เพราะตั้งแต่เรียนมาก็ตั้งใจว่าจะอยู่วอร์ดนี้ ชอบพูดคุยกับญาติ เจอคนเยอะแยะ”</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความมั่นคงในอาชีพและรักวิชาชีพ 2. ยังทำงานต่อไปเพราะต้องการอยู่ในระบบราชการ 3. ยังทำงานต่อไปเพราะรักในวิชาชีพ 4. ต้องการความมั่นคงในอาชีพ

ตารางการสรุปการสนทนา

ประเด็นการสนทนา	ข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปและการจดบันทึก	ประเด็นสำคัญ
<p>2. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในปัจจุบันนี้อย่างไร(ต่อ)</p>	<p>Y03 “ถ้ามีโอกาสก็อยากย้ายแผนก แต่ไม่มีความคิดที่จะย้ายออกจากโรงพยาบาลเพราะบ้านอยู่ที่นี่ ตอนนี้อย่างงานมานานแล้วก็ไม่อยากไปปรับตัวใหม่ ”</p> <p>Y04 “มองเป็นกลาง ๆ ว่าชอบหรือไม่ชอบก็ได้ แต่ก็สามารถทำงานต่อไปได้ แต่ก็ไม่ได้รักจนขนาดว่าจะอยู่จนเกษียณนะ แต่ก็ไม่ใช่ว่าไม่ชอบจนอยู่ไม่ได้เลย แต่ถ้าถามว่าชอบไหมก็ไม่ได้ชอบ แต่ก็ตั้งใจทำงานทำให้คนไข้อย่างดีนี่แหละ แล้วก็อยู่ต่อไปได้นะ แต่ไม่ได้คิดเหมือนคนโบราณที่บอกว่ารักในวิชาชีพมาก หรือเหมือนเด็กที่ทนอะไรไม่ได้แล้วก็เปลี่ยนงานง่าย ๆ ”</p> <p>Y05 “ ตอนนี้จำเป็นต้องทำงาน เพราะยังไม่มีปัจจัยอะไรมากระตุ้น แต่ถ้าต่อไปมีอะไรที่ดีกว่าก็ไม่แน่”</p> <p>Y04 “ถ้าสถานการณ์ที่เกิดขึ้นไม่กระทบกับเราโดยตรงก็อยู่ได้ แต่ถ้ากระทบโดยตรงที่มีผลกับเรา เราก็อาจจะออกก็ได้”</p> <p>Y03 “ถ้าผลกระทบไม่รุนแรง ไม่กี่เดือนก็แก้ปัญหาได้เราก็อยู่ต่อไป ”</p>	<p>1.บ้านอยู่ที่นี่และไม่อยากปรับตัวใหม่</p> <p>2.มีความคิดเป็นกลาง ๆ แต่มีความตั้งใจทำงานดูแลผู้ป่วยให้ดี</p> <p>3.ไม่แน่ใจ</p>

ตารางการสรุปการสนทนา

ประเด็นการสนทนา	ข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปและการจดบันทึก	ประเด็นสำคัญ
<p>3. ท่านมีความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะของงาน ว่ามีผลต่อความคิดคงอยู่ในงานอย่างไร</p>	<p>Y04 “นโยบายมันค่อนข้างจะเอนไปทางแพทย์ และคนที่อยู่ระดับสูง ๆ ของโรงพยาบาลจะเป็นหมอซะเยอะ ”</p> <p>Y06 “พยาบาลเป็นกลุ่มใหญ่ที่สุดในโรงพยาบาล แต่กลุ่มที่สูงที่สุดไม่ใช่เรา ในหลาย ๆ เรื่องทำให้เราไม่มีสิทธิไม่มีเสียง ”</p> <p>Y03 “รู้สึกว่าเขาไม่ค่อยสนับสนุนเราเท่าไหร่นะ เป็นเพราะข้าราชการไปไหนไม่ได้อยู่แล้ว ไม่เหมือนพวกลูกจ้างเวลามีค่าตอบแทนจะได้รับการดูแลก่อน เพราะต้องผูกมัดเขาเอาไว้กลัวลาออก”</p> <p>Y05 “เวลามีการให้คะแนนเพื่อประเมินกลุ่มที่ยังไม่เป็นข้าราชการกับกลุ่มที่เป็นแล้ว เขามีวิธีการแยกให้คะแนน ซึ่งจะให้เหตุผลว่าต้องให้คะแนนน้องค่อนข้างสูงเพราะว่าเขายังไม่เป็นข้าราชการ เขายังไม่มีความมั่นคง น่าจะดูเวลาทำงานด้วยไม่ใช่คิดแต่เรื่องความมั่นคงแล้วให้คะแนนเยอะกว่าทำให้คนทำงานอย่างเราเสียกำลังใจ”</p>	<p>1.นโยบายและตำแหน่งระดับสูงเป็นของบุคลากรแพทย์โดยส่วนใหญ่</p> <p>2.รู้สึกไม่ได้รับการสนับสนุน และไม่มีสิทธิมีเสียง</p> <p>3.การพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนมีความแตกต่างระหว่างลูกจ้างกับข้าราชการ</p>

ตารางการสรุปการสนทนา

ประเด็นการสนทนา	ข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปและการจดบันทึก	ประเด็นสำคัญ
<p>3. ท่านมีความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะของงาน ว่ามีผลต่อความคิดคงอยู่ในงานอย่างไร (ต่อ)</p>	<p>Y02 “การจัดสรรคนทำงานไม่ค่อยเพียงพอเลย แต่ถ้าเขาคิดตามภาระงานตามหลักการของเขา เขาคิดว่าพอ แต่เขาไม่ได้มาอยู่หน้างานกะเรา เขาไม่รู้ว่างานมันเยอะขนาดไหน ”</p> <p>Y03 “เขาอาจมองว่าวิชาชีพเราถึงจะได้บรรจุเป็นข้าราชการช้า แต่สุดท้ายก็ได้บรรจุเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่น อาจทำให้รู้สึกพอใจมากถึงแม้จะได้เป็นแค่ลูกจ้างแต่สุดท้ายก็ได้รับบรรจุเป็นข้าราชการ”</p> <p>Y07 “ส่วนใหญ่ก็มองเรื่องบรรจุกัน น้องเริ่มจบใหม่มา พอทำงานซักร้อยสามปีก็ได้บรรจุ เขาก็เลยมีกำลังใจเป็นเหมือนแรงดึงดูดให้เขาอยู่ต่อได้ในหน่วยงาน”</p> <p>Y03 “ความมั่นคงเป็นส่วนหลักเลยแหละ ถ้าเกิดว่าอยู่แล้วไม่ได้บรรจุเขาก็คงไม่อยู่กัน เพราะความมั่นคงที่ทำให้เขาอยู่กัน เพราะเขาหวังว่าจะมีความมั่นคงเว้นแต่คนที่อยากได้เงินเยอะเขาก็จะไปเอกชนเพราะค่าตอบแทนมันสูง เพราะบำเหน็จบำนาญมันเป็นเรื่องของอนาคต เอาปัจจุบันก่อน”</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.การจัดอัตรากำลังยังไม่เหมาะสมกับงาน 2.การบรรจุตำแหน่งข้าราชการทำให้มีกำลังใจในการทำงานต่อ 3.มีความมั่นคงในเรื่องงานเมื่อได้รับการบรรจุ

ตารางการสรุปการสนทนา

ประเด็นการสนทนา	ข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปและการจดบันทึก	ประเด็นสำคัญ
<p>4. ท่านมีความคิดเห็นในเรื่องการออกแบบงาน ว่ามีผลต่อความคิดคงอยู่ในงานอย่างไร</p>	<p>Y01 “เคยบอกเราว่าจะมีเจ้าหน้าที่ห้องแล็บจะมาเจาะเลือดแต่ทุกวันนี้ก็ยังคงไม่มี สุดท้ายทุกอย่างก็เรา เราทำเองทั้งหมด บางทีคนไข้กลับบ้านไม่ได้ ญาติไม่มีค่ารถก็ต้องเป็นเราประสาน เราทำเกินหน้าที่เยอะเกิน”</p> <p>Y04 “ด้วยความที่เป็นโรงพยาบาลใหญ่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ก็ค่อนข้างทันสมัย มีสนับสนุนเยอะ”</p> <p>Y08 “หน่วยงานมีการจัดอบรมให้บุคลากรไปดูการใช้อุปกรณ์และเครื่องมืออยู่ตลอด”</p> <p>Y03 “ก็ต้องพยายามปรับเปลี่ยนเอง บางครั้งก็ขอไม่ได้เพราะขอหยุดพร้อมกัน”</p> <p>Y02 “ทำงานวันที่ 1- 30 ได้หยุดงานวันที่ 31 ไม่ได้ต่อเวรเขอะนะ อยู่วันละเวร เลยไม่เคยได้หยุด”</p> <p>Y04 “เวรมันแน่นจริงแต่มันสามารถเปลี่ยนได้ ในเวลากลางวันเราไม่สะดวกแต่เราสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบตามใจฉันได้ เพียงแต่มันอาจจะยากบ้างแต่มันก็ยังพอจะจัดสรรได้”</p>	<p>1.การกำหนดขอบเขตงาน และบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานยังไม่เหมาะสม</p> <p>2.องค์กรมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ และมีการจัดอบรมบุคลากร เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน</p> <p>3.การจัดตารางการปฏิบัติงานยังขาดความเหมาะสม</p> <p>4.หน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตารางเวลาในการปฏิบัติงาน</p>

ตารางการสรุปการสนทนา

ประเด็นการสนทนา	ข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปและการจดบันทึก	ประเด็นสำคัญ
4. ท่านมีความคิดเห็นในเรื่องการออกแบบงาน ว่ามีผลต่อความคิดคงอยู่ในงานอย่างไร(ต่อ)	<p>Y04 “การตรวจสอบภาพประจำปีก็คืออยู่ อาจเป็นเพราะเป็นระบบ โรงพยาบาลเมื่อมีปัญหา ก็จะส่งพบแพทย์ได้เร็ว แล้วการตรวจก็จะเอียงคกว่าบริษัท พ่อแม่เราก็ได้ด้วย”</p> <p>Y06 “คิดว่าการดูแลด้านสุขภาพของโรงพยาบาลเป็นสิ่งที่ต้องอยู่แล้ว และบุคลากรที่มีปัญหาด้านสุขภาพเช่นกระดูกหลังเสื่อมเขาก็ดูแล บางทีอาจย้ายงานเพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อเรา ดูแลเอาใจใส่ด้านนี้ดี”</p>	<p>1.มีการตรวจสอบภาพประจำปี สำหรับผู้ปฏิบัติงานและพ่อแม่</p> <p>2.ได้รับการดูแลด้านสุขภาพจากโรงพยาบาลเมื่อมีปัญหาสุขภาพ</p>
5. ท่านมีความคิดเห็นในเรื่องโอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ ว่ามีผลต่อความคิดคงอยู่ในงานอย่างไร	<p>Y07 “หน่วยงานก็จะมีการส่งอบรมเฉพาะทาง สามเดือนสี่เดือนแล้วก็กลับมาที่หน่วยงาน แล้วก็เอาความรู้ที่ได้มาถ่ายทอดให้น้องอีกรอบ แล้วเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานก็จะมีความรู้กัน”</p>	<p>1.มีการส่งอบรมเฉพาะทาง</p>
	<p>Y05 “มีการมอบหมายหน้าที่ ให้พี่ดูแลน้องเริ่มตั้งแต่ฉบับหนึ่งจนกระทั่งน้องสามารถดูแลผู้ป่วยแบบ Total care ได้”</p>	<p>2.มีระบบพี่ดูแลน้องสำหรับเจ้าหน้าที่ใหม่</p>
	<p>Y06 “เวลาจบใหม่จะมีพี่เลี้ยงอยู่ด้วยกันให้ความรู้และให้กำลังใจกัน เมื่อมีปัญหาจะสามารถปรึกษากันได้”</p>	<p>3.ความก้าวหน้าในงานต้องให้รุ่นพี่ก่อน</p>
	<p>Y07 “แต่ความก้าวหน้าไม่ค่อยมีเท่าไร ต้องทำงานเป็น routine ไปก่อนมีแต่อบรม ส่วนเรื่องการเรียนจะให้รุ่นพี่ไปเรียนก่อน เราอยู่ระดับล่างไม่มีโอกาสเท่าไรหรือ รอไปก่อน”</p>	<p>4.เรียนแล้วต้องกลับมาทำงานมากกว่าเดิม</p>

ตารางการสรุปการสนทนา

ประเด็นการสนทนา	ข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปและการจดบันทึก	ประเด็นสำคัญ
	<p>Y02 “ถึงเรียนกลับมาแล้วก็ทำงานเหมือนเดิม แถมทำงานเยอะกว่าเดิมอีก”</p> <p>Y05 “ เขาจะกระตุ้นให้น้องอยู่เร็วขึ้น เพื่อเป็นแรงจูงใจว่ามีโอที แต่น้องยังทำงานไม่ได้ เป็นเพราะระบบเปลี่ยนไปมา”</p> <p>Y03 “หัวหน้าจะเสียสละไปอบรมคนเดียว แล้วก็บอกกล่าวว่ามีคนทำงาน แต่น่าจะให้คนที่ทำงานไป”</p>	<p>5. ให้น้องใหม่อยู่เร็ว ๆ ที่ตัดสินใจไม่ได้</p> <p>6. หัวหน้าจะไปอบรมคนเดียว</p>
<p>5. ท่านมีความคิดเห็นในเรื่องโอกาสความก้าวหน้าของอาชีพว่ามีผลต่อความคิดคงอยู่ในงานอย่างไร (ต่อ)</p>	<p>Y05 “ก่อนเตรียมขึ้นตำแหน่งต้องดูว่าทำงานมาแล้วกี่ปี ขึ้นซี 7 กี่ปี อายุได้กี่ได้ขึ้น แต่เดี๋ยวนี้ให้น้องขึ้นได้ถ้าพี่ไม่สมัครใจ พี่ก็ไม่มีสิทธิ์ว่าจะไรถือว่าคุณสละสิทธิ์แล้ว”</p> <p>Y04 “คนที่อยากเป็นหัวหน้าโอเคว่าเขาต้องการ แต่ถ้าเป็นคนทำงานก็ต้องอาวุโสในองค์กร แต่มันไม่มีอะไรจูงใจ เพราะไม่มีอะไรเพิ่มขึ้นแถมทำงานหนักกว่าเดิม ดังนั้นคนที่อยากเป็นจริง ๆ เขาถึงรับได้”</p> <p>Y03 “ขึ้นอยู่กับความคาดหวังของแต่ละคนว่าเราจะได้เป็น แต่เราเป็นพยาบาลซี 7 แล้วก็จะเป็นพยาบาลปฏิบัติการไปเรื่อย ๆ ”</p> <p>Y08 “ส่วนใหญ่พยาบาลจะดันที่ซี 7 ไม่เหมือนอาชีพอื่นที่เขาได้ตำแหน่งเพิ่มขึ้นทั้งที่เขายังไม่ได้เป็นผู้บริหารถ้าเทียบกับของเรานั้นน้อยมากกับความก้าวหน้า ”</p>	<p>1. มีการกำหนดการเข้าสู่ตำแหน่ง โดยรุ่นน้องสามารถขึ้นสู่ตำแหน่งได้ถ้ารุ่นพี่สละสิทธิ์</p> <p>2. โอกาสความก้าวหน้าขึ้นอยู่กับความคาดหวังของแต่ละคน</p> <p>3. โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพน้อยกว่าอาชีพอื่น</p>

ตารางการสรุปการสนทนา

ประเด็นการสนทนา	ข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปและการจดบันทึก	ประเด็นสำคัญ
<p>6. ท่านมีความคิดเห็นในเรื่องรางวัล ว่ามีผลต่อความคิดคงอยู่ในงานอย่างไร</p>	<p>Y03 “รางวัลพวกเกียรติบัตรอะไรพวกนี้เราไม่เคยได้ ส่วนค่าพตส.มันก็ได้ทำ ๆ กัน ซึ่งมันก็ไม่เหมาะสม”</p> <p>Y04 “ถึงว่ามีเงินส่วนอื่นมาเพิ่มให้ มีเงินเสริมอย่างอื่นมาช่วย แต่ถ้าเทียบกับภาระงานและความเสี่ยงแล้ว ความเสี่ยงกับภาระงานมันมากกว่ากันเยอะ”</p> <p>Y03“เรามองว่า โอทีมันเป็นเรื่องของการเสียสละเวลา เพราะเป็นการเอาเวลาของเราไปหมด เพราะทำงานจนเงิน โอทีมากกว่าเงินเดือน ยิ่งเวลาเสียภาษีแล้วเครียด เวลากลางคืนก็ต้องตื่นมาทำงาน ไม่เหมือนที่อื่นที่เขาทำงานเข้าเย็นกลับ เงินบางส่วนก็ไม่คิดค่าภาษี แต่ของเราเสียทุกบาท เพราะมันเป็น เรื่องของการเสียสละไม่ใช่เราอยากได้”</p> <p>Y06 “บางคนจบปริญญาโทก็เห็นทำงานเหมือนเดิมค่าตอบแทนอะไรก็ไม่เห็นได้ ก็เลยไม่รู้ว่ที่ส่งไปเรียนต้องการอะไรให้เขาขึ้นไปทำงานบริหารหรือเปล่า หรือมีความรู้แค่ทำงานในเวิร์ดแค่นั้นก็พอ แล้วก็ไม่ได้ให้ความสำคัญมากขึ้น ก็เห็นมาปฏิบัติงานเหมือนเดิม เรียนเฉพาะทางมาก็ทำงานเหมือนเดิม”</p>	<p>1.ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับภาระงาน</p> <p>2.การทำงานล่วงเวลาเป็นการเสียสละเวลา และค่าตอบแทนไม่น่าพึงพอใจ</p> <p>3.เรียนจบปริญญาโทหรือเฉพาะทาง ทำงานและได้ค่าตอบแทนเหมือนเดิม ซ้ำยังต้องทำงานมากขึ้น</p>

ตารางการสรุปการสนทนา

ประเด็นการสนทนา	ข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปและการจดบันทึก	ประเด็นสำคัญ
<p>6. ท่านมีความคิดเห็นในเรื่องรางวัลว่ามีผลต่อความคิดคงอยู่ในงานอย่างไร (ต่อ)</p>	<p>Y05 “ถึงจบ APN ก็ไม่แตกต่างทำงานเหมือนเดิมทุกอย่าง”</p> <p>Y04 “เขาต้องการให้จบ ป.โท ทุกคอร์สมันก็ดี แต่ผลตอบแทนเท่าเดิม เข้าแท่งเหมือนเดิม ประเมินผลกับเพื่อนเหมือนเดิม แต่ต้องรับผิดชอบในความเป็น ป.โท ไม่สามารถจะเลื่อนไปที่ไหนได้ แล้วพอเรียนกลับมาต้องทำงานให้อีก ผลตอบแทนอะไรก็ไม่ได้”</p> <p>Y05 “คนไปเรียนต้องต้องสละเวลา ใช้เงินส่วนตัว แต่กลับมาไม่ได้อะไรเลย ก็ไม่รู้จะเรียนไปทำไม”</p> <p>Y06 “เราใช้เงินส่วนตัวไปเรียนเฉพาะทาง แต่ทำงานเหมือนเดิม แลก็มีภาระงานเพิ่มขึ้นเพราะมีคำว่าเฉพาะทาง ต้องดูแลคนไข้แทนหมอได้ทั้งในเวลาและนอกเวลา ต้องสามารถทำหัตถการบางอย่างแทนหมอได้ ซึ่งถือเป็นภาระงาน แต่ตามเรื่องเงินค่าตอบแทนได้อะไรใหม่ บอกเลยไม่ได้”</p> <p>Y06 “หน่วยงานไม่ได้จำกัดเรื่องความก้าวหน้า อยากเรียนต่อก็ให้แจ้งไว้ และมีการสำรวจ แต่อาจไม่ได้ไป”</p>	<p>1.เรียนต่อต้องเสียสละ ใช้เงิน แต่ไม่ได้อะไร</p> <p>2.เรียนเฉพาะทาง ทำงานเหมือนเดิม แต่มีภาระงานเพิ่มค่าตอบแทนเท่าเดิม หรืออาจไม่ได้</p> <p>3.หน่วยงานให้เรียนต่อได้</p>

ตารางการสรุปการสนทนา

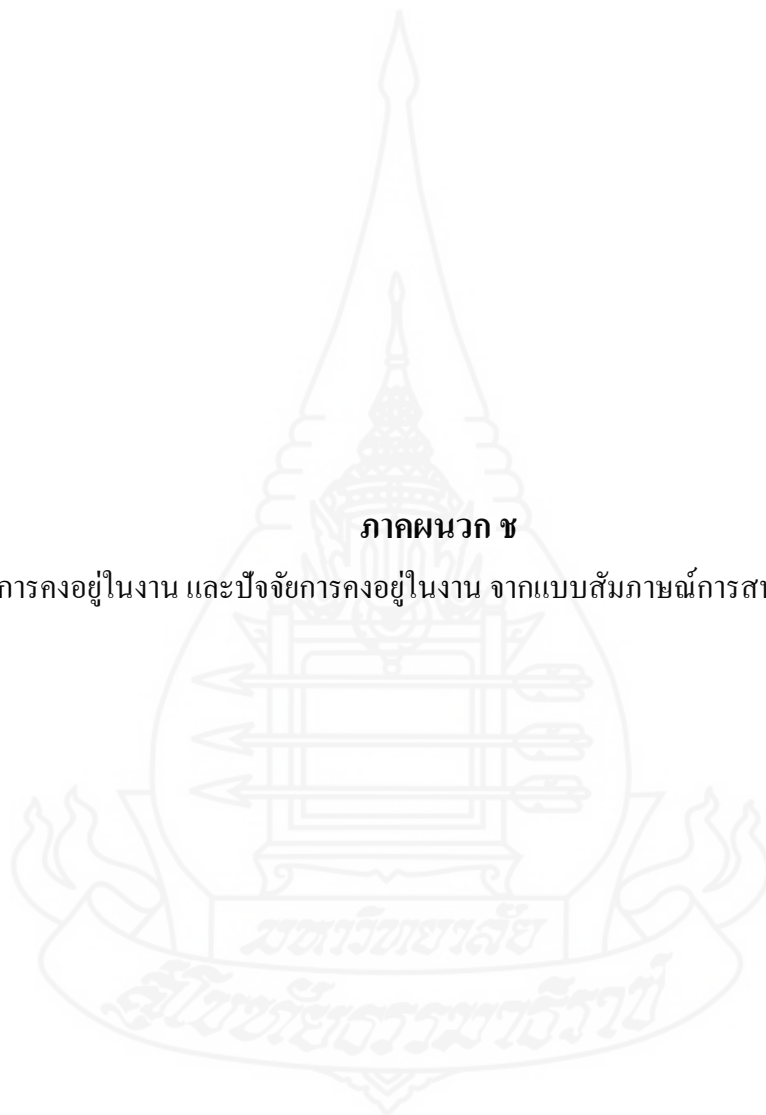
ประเด็นการสนทนา	ข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปและการจดบันทึก	ประเด็นสำคัญ
<p>7. ท่านมีความคิดเห็นในเรื่องสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ว่ามีผลต่อความคิดคงอยู่ในงานอย่างไร</p>	<p>Y03 “รู้สึกว่ายายบาลจะได้รับการยอมรับน้อย เมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่น”</p> <p>Y04 “ความเท่าเทียมกันน่าจะมีในระบบใหญ่ เพราะมีกลุ่มการพยาบาลคลุมอยู่ แต่ว่ายายบาลมีจำนวนมากว่า อาจทำให้ดูแลไม่ทั่วถึง แต่ถ้ามองในระบบใหญ่ก็น่าจะเท่าเทียมกันนั่นแหละ”</p> <p>Y05 “สวัสดิการอื่นอาจไม่เท่าเทียม เพราะว่าคนของเราอาจมีเยอะ ทำให้ต้องรอต่อกัน”</p> <p>Y03 “หมอไปประชุมไม่ต้องทำเรื่องเบิกกรด แต่พยาบาลต้องทำเรื่องเบิกถึงจะได้รดไป”</p> <p>Y03 “ตารางการจัดเวรยังไม่ดี ไม่สมดุล แต่วิชาชีพอื่นในเวลาเราเขาไปทำธุระได้ แต่เราไม่ได้ แต่ถ้าดูตามลายลักษณ์อักษรดูเหมือนเขาทำงานเยอะ แต่จริงๆ ไม่เท่าไร”</p>	<p>1.ได้รับการยอมรับน้อยกว่าวิชาชีพอื่น</p> <p>2.ความไม่เท่าเทียมกันในเรื่องสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินตอบแทน</p> <p>3.ความไม่เท่าเทียมกันในเรื่องการทำงาน</p>

ตารางการสรุปการสนทนา

ประเด็นการสนทนา	ข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปและการจดบันทึก	ประเด็นสำคัญ
7. ท่านมีความคิดเห็นในเรื่องสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานว่ามีผลต่อความคิดคงอยู่ในงานอย่างไร (ต่อ)	Y05 “พี่จะเสริมกำลังใจให้น้อง สามารถมีแรงผลักดันและมีกำลังใจที่จะอยู่ต่อได้”	1.พี่เป็นกำลังใจให้น้อง
	Y02 “สัมพันธภาพมีผลมาก เพราะเราอยู่คนเดียวไม่ได้” Y04 “วิชาชีพเดียวกันจะมีความเห็นอกเห็นใจกันมากกว่าคนวิชาชีพอื่น” Y05 “ทุกวันนี้ที่ยังอยู่เพราะมีความสุขจากสัมพันธภาพในที่ทำงาน ความรักในวิชาชีพมาที่หลัง”	2.สัมพันธภาพมีผลต่อการคงอยู่ในงาน 3.ความเห็นอกเห็นใจในวิชาชีพเดียวกันมีมากกว่าวิชาชีพอื่น 4.ความสุขจากสัมพันธภาพในงาน

ภาคผนวก ช

การคงอยู่ในงาน และปัจจัยการคงอยู่ในงาน จากแบบสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม



การคงอยู่ในงาน และปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพพุ่มอายุวัย ในโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากแบบสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม

4.1 การคงอยู่ในงาน

จากการสนทนากลุ่ม พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นแตกต่างกัน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ตั้งใจจะทำงานต่อไป กลุ่มที่ตั้งใจปานกลาง และกลุ่มที่ไม่แน่ใจว่าจะทำงานต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1.1 กลุ่มที่ตั้งใจจะทำงานต่อไป

จากการสนทนากลุ่ม พยาบาลกลุ่มนี้มีความคิดเห็นว่าจะยังทำงานต่อไป เพราะความมั่นคงในอาชีพ มีความต้องการอยู่ในระบบราชการ รักในวิชาชีพ มีข้อมูลสนับสนุนดังตัวอย่าง เช่น

“เพราะความมั่นคงในอาชีพ ก็คือจะมีบำเหน็จบำนาญให้ แต่ก็รักในวิชาชีพ” (Y05)

“ต้องการความมั่นคงในอาชีพ แล้วก็มีความชอบส่วนตัว” (Y07)

“มีความรู้ตึกเล็ก ๆ ว่ารักในวิชาชีพนี้ ไม่ว่าจะเกิดอะไรก็ยังคงทำงานนี้ไปเรื่อย ๆ ” (Y06)

“ต้องการความมั่นคงในอาชีพ แล้วก็มีความชอบส่วนตัว เพราะตั้งแต่เรียนมาก็ตั้งใจว่าจะอยู่เวิร์คนี้ ชอบพูดคุยกับญาติ เจอคนเออะเอะ” (Y07)

4.1.2 กลุ่มที่ตั้งใจปานกลาง

จากการสนทนากลุ่ม พยาบาลกลุ่มนี้มีความคิดเห็นว่าจะยังทำงานต่อไปเพราะต้องอยู่ในระบบราชการเพื่อต้องการสิทธิ์ประโยชน์ ความสะดวกในการดูแลครอบครัว และไม่ชอบปรับตัวใหม่ มีข้อมูลสนับสนุนดังตัวอย่าง เช่น

“เพราะความมั่นคง และให้พ่อแม่ใช้สิทธิในการรักษา จริง ๆ แล้วอยากเปลี่ยนสายงานแต่เหตุผลหลักคือต้องการความมั่นคง การเบิกได้” (Y04)

“ถ้ามีโอกาสก็อยากย้ายแผนก แต่ไม่มีความคิดที่จะย้ายออกจากโรงพยาบาลเพราะบ้านอยู่ที่นี่ตอนนี้ก็ทำงานมานานแล้วก็ไม่อยากไปปรับตัวใหม่ ” (Y03)

4.1.3 กลุ่มที่ไม่แน่ใจว่าจะทำงานต่อไป

จากการสนทนากลุ่ม พยาบาลกลุ่มนี้มีความคิดเห็นว่าจะยังทำงานต่อไปเพราะมีความจำเป็นในเรื่องประโยชน์ที่ได้รับจากที่ทำงาน และอยู่กับภาวะจำยอม แต่ถ้ามีที่ทำงานที่เอื้อประโยชน์ได้มากกว่าก็ยินดีที่จะเปลี่ยนงาน มีข้อมูลสนับสนุนดังตัวอย่าง เช่น

“ตอนนี้จำเป็นต้องทำงาน เพราะยังไม่มีปัจจัยอะไรมากระตุ้น แต่ถ้าต่อไปมีอะไรที่ดีกว่าก็ไม่แน่” (Y05)

“ถ้าสถานการณ์ที่เกิดขึ้นไม่กระทบกับเราโดยตรงก็อยู่ได้ แต่ถ้ากระทบโดยตรงที่มีผลกับเรา เราก็อาจจะออกก็ได้” (Y04)

“ถ้าผลกระทบไม่รุนแรง ไม่ก็เดือนก็แก้ปัญหาได้เราก็อยู่ต่อไป ” (Y03)

4.2 ปัจจัยการคงอยู่ในงาน

4.2.1 คุณลักษณะของนายจ้าง

จากการสนทนากลุ่มจะพบว่า พยาบาลมีความคิดเห็นต่อลักษณะของงานทั้งเชิงบวก และเชิงลบ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะงานที่มั่นคง และลักษณะงานที่ไม่จูงใจในการทำงาน

1) ลักษณะของงานที่มั่นคง มีความคิดเห็นว่า ลักษณะงานมีความมั่นคง จากการบรรจุ ตำแหน่งข้าราชการ ทำให้เกิดความรู้สึกมีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต และมีกำลังใจที่จะทำงานต่อไป มีข้อมูลสนับสนุนดังตัวอย่าง เช่น

“ความมั่นคงเป็นส่วนหลักเลยแหละ ถ้าเกิดว่าอยู่แล้วไม่ได้บรรจุเขาก็คงไม่อยู่กัน เพราะความมั่นคงที่ทำให้เขาอยู่กัน เพราะเขาหวังว่าจะมีความมั่นคงวันแต่คนที่อยากได้เงินเยอะเขาก็จะไปเอกชนเพราะค่าตอบแทนมันสูง เพราะบำเหน็จ บำนาญมันเป็นเรื่องของอนาคต เอาปัจจุบันก่อน” (Y03)

“ส่วนใหญ่ก็มองเรื่องบรรจุกัน นื่องเริ่มจบใหม่มา พอทำงานซักสองสามปีก็ได้บรรจุ เขาก็เลยมีกำลังใจเป็นเหมือนแรงดึงดูดให้เขาอยู่ต่อไปได้ในหน่วยงาน” (Y07)

2) ลักษณะของงานที่ไม่จูงใจ มีความคิดเห็นว่า ลักษณะงานที่ไม่จูงใจในการทำงานจาก นโยบายสนับสนุนแพทย์โดยส่วนใหญ่ แม้เป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดในโรงพยาบาลแต่ไม่มีสิทธิมีเสียง การจัดอัตรากำลังยังไม่เหมาะสมกับงาน และมีการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนมีความแตกต่างระหว่างลูกจ้างกับข้าราชการ มีข้อมูลสนับสนุนดังตัวอย่าง เช่น

“นโยบายมันค่อนข้างจะเอนไปทางแพทย์ และคนที่อยู่ระดับสูง ๆ ของโรงพยาบาลจะเป็นหมอเยอะ ” (Y04)

“พยาบาลเป็นกลุ่มใหญ่ที่สุดในโรงพยาบาล แต่กลุ่มที่สูงที่สุดไม่ใช่เราในหลาย ๆ เรื่องทำให้เราไม่มีสิทธิไม่มีเสียง ” (Y06)

“รู้สึกว่าเขาไม่ค่อยสนับสนุนเราเท่าไหร่นะ เป็นเพราะข้าราชการไปไหนไม่ได้อยู่แล้ว ไม่เหมือนพวกลูกจ้างเวลามีค่าตอบแทนจะได้รับการดูแลก่อน เพราะต้องผูกมัดเขาเอาไว้ กลัวลาออก” (Y03)

“เวลามีการให้คะแนนเพื่อประเมินกลุ่ม ที่ยังไม่เป็นข้าราชการกับกลุ่มที่เป็นแล้ว เขาก็มีวิธีการแยกให้คะแนน ซึ่งจะทำให้เหตุผลว่าต้องให้คะแนนน้อยเพราะว่าเขายังไม่เป็นข้าราชการ เขายังไม่มีความมั่นคง น่าจะดูเวลาทำงานด้วยไม่ใช่คิดแต่เรื่องความมั่นคงแล้วให้คะแนนเยอะกว่าทำให้คนทำงานอย่างเราเสียกำลังใจ” (Y05)

“การจัดสรรคนทำงานไม่ค่อยเพียงพอเลย แต่ถ้าเขาคิดตามภาระงานตามหลักการของเขา เขาคิดว่าพอ แต่เขาไม่ได้มาอยู่หน้างานกะเรา เขาไม่รู้ว่างานมันเยอะขนาดไหน ” (Y02)

4.2.2 การออกแบบงาน

จากการสนทนากลุ่มจะพบว่า พยาบาลมีความคิดเห็นต่อการออกแบบงานในด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน การยืดหยุ่นของเวลา และการยืดหยุ่นของงาน แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะที่เหมาะสม และลักษณะที่ไม่เหมาะสม

1) ลักษณะงานที่เหมาะสม เพราะมีความคิดเห็นว่า องค์กรมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ และจัดอบรมบุคลากรเพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน หน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตารางเวลาในการปฏิบัติงานมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีสำหรับผู้ปฏิบัติงาน และพ่อแม่ได้รับการดูแลด้านสุขภาพจากโรงพยาบาลเมื่อมีปัญหาสุขภาพ มีข้อมูลสนับสนุนดังตัวอย่าง เช่น

“การตรวจสุขภาพประจำปีก็คืออยู่ อาจเป็นเพราะเป็นระบบของโรงพยาบาล เมื่อมีปัญหาที่จะส่งพบแพทย์ได้เร็ว แล้วการตรวจก็ละเอียดกว่าบริษัท พ่อแม่เราก็ได้ด้วย” (Y04)

“คิดว่าการดูแลด้านสุขภาพของ โรงพยาบาลเป็นสิ่งที่คืออยู่แล้ว และบุคลากรที่มีปัญหาด้านสุขภาพ เช่น กระจกหลังเสื่อมเขาก็ดูแล บางทีอาจย้ายงานเพื่อไม่ให้มีผลกระทบกับเรา ดูแลเอาใจใส่ด้านนี้ดี” (Y06)

“ด้วยความที่เป็น โรงพยาบาลใหญ่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ก็ค่อนข้างทันสมัย มีสนับสนุนเยอะ” (Y04)

“หน่วยงานมีการจัดอบรมให้บุคลากรไปดูการใช้อุปกรณ์และเครื่องมืออยู่ตลอด” (Y08)

“वरมันเน้นจริงแต่มันสามารถเปลี่ยนได้ ในเวลากลางวันเราไม่สะดวกแต่เราสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบตามใจฉันได้ เพียงแต่มันอาจจะยากบ้างแต่มันก็ยังไม่พอจะจัดสรรได้” (Y04)

2) ลักษณะงานที่ไม่เหมาะสม เพราะมีความคิดเห็นว่าการกำหนดขอบเขตงาน และบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานยังไม่เหมาะสมการจัดตารางการปฏิบัติงานยังขาดความเหมาะสม มีข้อมูลสนับสนุนดังตัวอย่าง เช่น

“เคยบอกเราว่าจะมีเจ้าหน้าที่ห้องแล็บจะมาเจาะเลือดแต่ทุกวันนี้ก็ยังคงไม่มี สุดท้ายทุกอย่างก็เราเราทำเองทั้งหมด บางทีคนไข้กลับบ้าน ไม่ได้ ญาติไม่มีคาร์ถักต้องเป็นเราประสาน เราทำเกินหน้าที่เยอะเกิน” (Y01)

“ก็ต้องพยายามปรับเปลี่ยนเอง บางครั้งก็ขอไม่ได้เพราะขอหยุดพร้อมกัน” (Y03)

“ทำงานวันที่ 1- 30 ได้หยุดงานวันที่ 31 ไม่ได้ต่อเวรเขอะนะ อยู่วันละเวร เลขไม่เคยได้หยุด” (Y02)

4.2.3 โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ

จากการสนทนากลุ่มจะพบว่า พยาบาลมีความคิดเห็นต่อโอกาสความก้าวหน้าของอาชีพในด้านการอบรม การพัฒนา และการมีพี่เลี้ยง ด้านการวางแผนอาชีพและความก้าวหน้าในงาน และด้านการให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เทียบเคียงกับผู้อื่นได้ แบ่งเป็น 2 ลักษณะได้แก่ ลักษณะที่เหมาะสม และลักษณะที่ไม่เหมาะสม

1) ลักษณะที่เหมาะสม เพราะมีความคิดเห็นว่า องค์การมีระบบพี่ดูแลน้องสำหรับเจ้าหน้าที่ใหม่ มีการส่งอบรมเฉพาะทาง มีการกำหนดการเข้าสู่ตำแหน่ง โดยรุ่นน้องสามารถขึ้นสู่ตำแหน่งได้ถ้ารุ่นพี่สละสิทธิ์โอกาสความก้าวหน้าขึ้นอยู่กับความคาดหวังของแต่ละคน มีข้อมูลสนับสนุนดังตัวอย่าง เช่น

“หน่วยงานก็จะมีการส่งอบรมเฉพาะทาง สามเดือนสี่เดือนแล้วก็กลับมาที่หน่วยงาน แล้วก็เอาความรู้ที่ได้มาถ่ายทอดให้น้องอีกรอบ แล้วเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานก็จะมีความรู้กัน” (Y07)

“หน่วยงานไม่ได้จำกัดเรื่องความก้าวหน้า อยากเรียนต่อก็ให้แจ้งไว้ และมีการสำรวจ แต่อาจไม่ได้ไป” (Y06)

“มีการมอบหมายหน้าที่ ให้พี่ดูแลน้องเริ่มตั้งแต่เนิ่นๆจนกระทั่งน้องสามารถดูแลผู้ป่วยแบบ Total care ได้” (Y05)

“เวลาจบใหม่จะมีพี่เลี้ยงอยู่ด้วยกันให้ความรู้และให้กำลังใจกัน เมื่อมีปัญหาจะสามารถปรึกษากันได้” (Y06)

“ก่อนเตรียมขึ้นตำแหน่งต้องดูว่าทำงานมาแล้วกี่ปี ขึ้นซี 7 กี่ปี อายุได้กี่ได้ขึ้น แต่เดี๋ยวนี้ให้น้องขึ้นได้ถ้าพี่ไม่สมัครใจ พี่ก็ไม่มีสิทธิ์ว่าอะไรถือว่าคุณสละสิทธิ์แล้ว” (Y05)

2) ลักษณะที่ไม่เหมาะสม เพราะมีความคิดเห็นว่า ความก้าวหน้าในงานต้องให้รุ่นพี่ก่อน ไม่ได้ไปอบรมนอกจากหัวหน้างาน เรียนแล้วต้องกลับมาทำงานมากกว่าเดิม โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพน้อยกว่าอาชีพอื่น และให้น้องใหม่อยู่เวรทั้ง ๆ ที่ตัดสินใจไม่ได้มีข้อมูลสนับสนุน ดังตัวอย่าง เช่น

“หัวหน้าจะเสียดสละไปอบรมคนเดียว แล้วก็บอกว่ากลัวไม่มีคนทำงาน แต่น่าจะให้คนที่ทำงานไปเพราะบางครั้งเมื่อเกิดเหตุการณ์ขึ้นมาหัวหน้าก็จะอยู่ในห้อง” (Y03)

“คนที่อยากเป็นหัวหน้าโอเคว่าเขาต้องการ แต่ถ้าเป็นคนทำงานก็ต้องอาวุโสในองค์กร แต่มันไม่มีอะไรจริงใจ เพราะไม่มีอะไรเพิ่มขึ้นแถมทำงานหนักกว่าเดิม ดังนั้นคนที่อยากเป็นจริง ๆ เขาก็รับได้” (Y04)

“แต่ความก้าวหน้าไม่ค่อยมีเท่าไร ต้องทำงานเป็น routine ไปก่อนมีแต่อบรม ส่วนเรื่องการเรียนจะให้รุ่นพี่ไปเรียนก่อน เราอยู่ระดับล่างไม่มีโอกาสเท่าไร ต้องรอไปก่อน” (Y07)

“ขึ้นอยู่กับความคาดหวังของแต่ละคนว่าเขาจะได้เป็น แต่เราเป็นพยาบาลซี 7 แล้วก็จะเป็นพยาบาลปฏิบัติการไปเรื่อย ๆ ” (Y03)

“ถึงเรียนกลับมาแล้วก็ทำงานเหมือนเดิม แถมทำงานเยอะกว่าเดิมอีก” (Y02)

“ส่วนใหญ่พยาบาลจะคนที่ชี้ 7 ไม่เหมือนอาชีพอื่นที่เขาได้ตำแหน่งเพิ่มขึ้นทั้งที่เขายังไม่ได้เป็นผู้บริหาร ถ้าเทียบกับของเรามันน้อยมากกับความก้าวหน้า” (Y08)

“เขาจะกระตุ้นให้ห้องอยู่เวรเร็วขึ้น เพื่อเป็นแรงจูงใจว่ามีโอที แต่น้องยังทำงานไม่ได้ เป็นเพราะระบบเปลี่ยนไปมา” (Y05)

4.2.4 รางวัล

จากการสนทนากลุ่มจะพบว่า พยาบาลมีความคิดเห็นต่อรางวัล ในด้านการให้ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่เทียบเคียงกับผู้อื่น ด้านการปฏิบัติงานและค่าชดเชย และด้านการให้การยอมรับ เพียงลักษณะเดียวคือ ลักษณะที่ไม่เหมาะสม

ลักษณะที่ไม่เหมาะสม เพราะมีความคิดเห็นว่า ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับภาระงาน ไม่น่าพึงพอใจ การทำงานล่วงเวลาเป็นการเสียสละเวลา เรียนต่อต้องเสียสละต้องใช้เงินแต่ไม่ได้อะไร เรียนจบปริญญาโทหรือเรียนเฉพาะทางต้องทำงานเหมือนเดิมได้ค่าตอบแทนเหมือนเดิม ซ้ำยังต้องทำงานมากขึ้น มีภาระงานเพิ่มขึ้น มีข้อมูลสนับสนุนดังตัวอย่าง เช่น

“รางวัลพวกเกียรติบัตรอะไรพวกนี้เราไม่เคยได้ ส่วนค่า พตส.มันก็ได้เท่า ๆ กันซึ่งมันก็ไม่เหมาะสม” (Y03)

“ถึงว่ามีเงินส่วนอื่นมาเพิ่มให้ มีเงินเสริมอย่างอื่นมาช่วย แต่ถ้าเทียบกับภาระงานและความเสี่ยงแล้ว ความเสี่ยงกับภาระงานมันมากกว่ากันเยอะ” (Y04)

“เรามองว่าโอทีมันเป็นเรื่องของการเสียสละเวลา เพราะเป็นการเอาเวลาของเราไปหมด เพราะทำงานจนเงินโอทีมากกว่าเงินเดือน ยิ่งเวลาเสียภาษีแล้วเครียด เวลากลางคืนก็ต้องตื่นมาทำงาน ไม่เหมือนที่อื่นที่เขาทำงานเข้าเย็นกลับ เงินบางส่วนก็ไม่คิดค่าภาษี แต่ของเราเสียทุกบาท เพราะมันเป็นเรื่องของการเสียสละไม่ใช่เราอยากได้” (Y03)

“บางคนจบปริญญาโทก็เห็นทำงานเหมือนเดิม ค่าตอบแทนอะไรก็ไม่เห็นได้ ก็เลยไม่รู้ว่าจะส่งไปเรียนต้องการอะไร ให้เขาขึ้นไปทำงานบริหารหรือเปล่า หรือมีความรู้แค่ทำงานในวอร์ดแค่นั้นก็พอ แล้วก็ไม่ได้ให้ความสำคัญมากขึ้น ก็เห็นมาปฏิบัติงานเหมือนเดิม เรียนเฉพาะทางมาก็ทำงานเหมือนเดิม” (Y06)

“ถึงจบ APN ก็ไม่แตกต่างทำงานเหมือนเดิมทุกอย่าง” (Y05) “เขาต้องการให้จบ ป.โท ทุกวอร์ดมันก็ดี แต่ผลตอบแทนเท่าเดิม เข้าแท่งเหมือนเดิม ประเมินผลกับเพื่อนเหมือนเดิม แต่ต้องรับผิดชอบในความ เป็น ป.โท ไม่สามารถจะเลื่อนไปที่ไหนได้ แล้วพอเรียนกลับมาต้องทำงานให้อีก ผลตอบแทนอะไรก็ได้” (Y04)

“คนไปเรียนต่อต้องสละเวลา ใช้เงินส่วนตัว แต่กลับมาไม่ได้อะไรเลย ก็ไม่รู้จะเรียนไปทำไม” (Y05)

“เราใช้เงินส่วนตัวไปเรียนเฉพาะทาง แต่ทำงานเหมือนเดิม แกรมมีภาระงานเพิ่มขึ้นเพราะมีคำว่าเฉพาะทาง ต้องดูแลคนไข้แทนหมอได้ทั้งในเวลาและนอกเวลา ต้องสามารถทำหัตถการบางอย่างแทนหมอได้ ซึ่งถือเป็นภาระงาน แต่ถามเรื่องเงินค่าตอบแทนได้อะไรไหม บอกเลยไม่ได้” (Y06)

4.2.5 สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

จากการสนทนากลุ่มจะพบว่า พยาบาลมีความคิดเห็นต่อสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานในด้านมีความยุติธรรมและการไม่เลือกปฏิบัติ ด้านการส่งเสริมการบริหารจัดการและการนิเทศงานอย่างเป็นธรรม และสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบ่งเป็น 2 ลักษณะได้แก่ ลักษณะที่เหมาะสม และลักษณะที่ไม่เหมาะสม

1) ลักษณะที่เหมาะสม เพราะมีความคิดเห็นว่า พี่เป็นกำลังใจให้ห้อง ความเห็นอกเห็นใจในวิชาชีพเดียวกันมีมากกว่าวิชาชีพอื่น ความสุขเกิดจากสัมพันธภาพในงานและสัมพันธภาพมีผลต่อการคงอยู่ในงาน มีข้อมูลสนับสนุนดังตัวอย่าง เช่น

“พี่จะเสริมกำลังใจให้ห้อง สามารถมีแรงผลักดัน และมีกำลังใจที่จะอยู่ต่อได้” (Y05)

“วิชาชีพเดียวกันจะมีความเห็นอกเห็นใจกันมากกว่าคนวิชาชีพอื่น” (Y04)

“ทุกวันนี้ที่ยังอยู่เพราะมีความสุขจากสัมพันธภาพในที่ทำงาน ความรักในวิชาชีพมาที่หลัง” (Y05)

“สัมพันธภาพมีผลมาก เพราะเราอยู่คนเดียวไม่ได้” (Y02)

2) ลักษณะที่ไม่เหมาะสม เพราะมีความคิดเห็นว่า ได้รับการยอมรับน้อยกว่าวิชาชีพอื่น มีความไม่เท่าเทียมกันในเรื่องการทำงานความไม่เท่าเทียมกันในเรื่องสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินตอบแทนมีข้อมูลสนับสนุนดังตัวอย่าง เช่น

“รู้สึกว่ายพยาบาลจะได้รับการยอมรับน้อย เมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่น” (Y03)

“ความเท่าเทียมกันน่าจะมีในระบบใหญ่ เพราะมีกลุ่มการพยาบาลคลุมอยู่แต่พยาบาลมีจำนวนมากกว่า อาจทำให้ดูแลไม่ทั่วถึง แต่ถ้ามองในระบบใหญ่ก็น่าจะเท่าเทียมกันนั่นแหละ” (Y04)

“สวัสดิการอื่นอาจไม่เท่าเทียม เพราะว่าคนของเราอาจมีเยอะ ทำให้ต้องรอดต่อกัน” (Y05)

“หมอไปประชุมไม่ต้องทำเรื่องเบิกกรด แต่พยาบาลต้องทำเรื่องเบิกถึงจะได้รดไป” (Y03)

“ตารางการจัดเวรยังงี้ก็ไม่สมดุล แต่วิชาชีพอื่นในเวลาเวรเขาไปทำธุระได้ แต่เราไม่ได้ แต่ถ้าดูตามลายลักษณ์อักษรดูเหมือนเขาทำงานเยอะ แต่จริงๆ ไม่เท่าไร” (Y03)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายศักดิ์กฤษณ์ ประสิทธิ์สุกการ
วัน เดือน ปีเกิด	8 พฤศจิกายน 2522
สถานที่เกิด	อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
ประวัติการศึกษา	พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา ปีการศึกษา 2545
สถานที่ทำงาน	แผนกวิสัญญี โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพพระคัมภีร์ชำนาญการ

