

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว
ในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

พันเอกหญิง พรรณีภา สมบูรณ์



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2559

**Factors Influencing Job Retention of Temporary Nursing Employees
In the Northeast Army Hospitals**

Col. Pannipa Somboon



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Nursing Science in Nursing Administration

School of Nursing

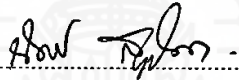
Sukhothai Thammathirat Open University

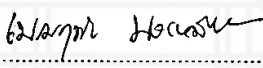
2016

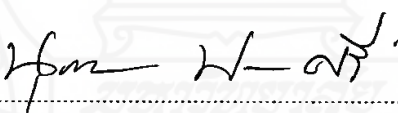
หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพพัศตราจ้างชั่วคราว
ในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ชื่อและนามสกุล พันเอกหญิง พรรณิกา สมบูรณ์
แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล
สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย
2. อาจารย์ ดร.นุสรา ประเสริฐศรี

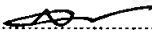
วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2560

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรรณิการ์ สุวรรณโคต)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.นุสรา ประเสริฐศรี)


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมกิต พรหมจู้)



ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว

ในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย พันเอกหญิงพรณิภา สมบูรณ์ รหัสนักศึกษา 2535100297 **ปริญญา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

(การบริหารการพยาบาล) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย

(2) อาจารย์ ดร.นุสรรา ประเสริฐศรี **ปีการศึกษา** 2559

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาค้างนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการคงอยู่ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ (2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างน้อยหนึ่งปี จำนวน 125 คน ที่ได้รับการสุ่มแบบมีระบบ เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย 5 ส่วนคือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 3) การทำงานเป็นทีม 4) ความพึงพอใจในงาน และ 5) การคงอยู่ในงาน แบบสอบถามส่วนที่ 2-5 ได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับของแบบสอบถามส่วนที่ 2-5 ได้เท่ากับ 1, 0.96, 1 และ 1 ตามลำดับ และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามส่วนที่ 2-5 ได้เท่ากับ 0.88, 0.96, 0.96 และ 0.87 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) การคงอยู่ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับสูง และ (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน สามารถทำนายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว ได้ร้อยละ 22.9 ($R^2 = .229, p < .001$)

คำสำคัญ การคงอยู่ในงาน พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลกองทัพบกภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Thesis title: Factors Influencing Job Retention of Temporary Nursing Employees in the Northeast Army Hospitals

Researcher: Col.Pannipa Somboon; **ID:** 2535100297;

Degree: Master of Nursing Science (Nursing Administration);

Thesis Advisors: (1) Dr.Premruetai Noimuenwai, Assistant Professor; (2) Dr.Nusara Prasertsri; **Academic year:** 2016

Abstract

The purposes of this descriptive research were: (1) to study job retention, transformative leadership, team work, and job satisfaction of the temporary nursing employees at the Northeast Army Hospitals and (2) to examine the factors influencing job retention of the temporary nursing employees at the Northeast Army Hospitals.

The sample were 125 temporary nursing employees who had been worked for at least one year from Northeast Army Hospitals. Systematic random sampling was applied to select this group. The research tool of this study was developed by the researcher. There were 5 sections including 1) personal data, 2) transformative leadership, 3) teamwork, 4) job satisfaction, and 5) job intention. The second to the fifth parts of the questionnaire were verified by 5 experts and the content validity indexes of the second to the fifth part of the questionnaires were 1, 0.96, 1, and 1 respectively. Cronbach's alpha reliability coefficient of the second to the fifth part of the questionnaires were 0.88, 0.96, 0.96, and 0.87 respectively. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression.

The major findings were as follows. (1) The temporary nursing employees rated their job retention, transformative leadership, team work, and job satisfaction at the high level. Finally, job satisfaction was only one of factors influencing job retention which was able to predict job retention of temporary nursing employees and accounted for 22.9 ($R^2 = .229, p < .001$)

Keywords: Job retention, Temporary employee nurses, The Northeast army hospitals

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย สาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการศึกษาวิจัยครั้งนี้อย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องตลอดมานับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ดร. นุสรา ประเสริฐศรี หัวหน้าศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการ (pain management) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ร่วมในการวิจัยครั้งนี้ ได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์และติดตามการศึกษาวิจัยครั้งนี้อย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องตลอดมาทำให้งานวิจัยครั้งนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ ธรรมิกบวร อาจารย์ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พันเอกหญิง ธัญญาสิริ ชันยสวัสดิ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี คุณสุชาดา เสตพันธ์ หัวหน้ากลุ่มภารกิจการพยาบาล โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ ดร.ครุณี บุ่งทอง ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลด้านพัฒนาบุคลากรและวิจัยทางการพยาบาล โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี และคุณพันธ์ทิพย์ โกศลวัตร พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ พยม. (บริหารการพยาบาล) รักษาการหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ ที่ได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้ากองการพยาบาล และพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลค่ายสุรนารี โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม โรงพยาบาลค่ายเจ้าพระยามหาชัยศรีศีก โรงพยาบาลค่ายวิวัฒน์โยธิน โรงพยาบาลค่ายกฤษณ์สีวะรา โรงพยาบาลค่ายศรีพัชรินทร์ และโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ เจ้าหน้าที่สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนักศึกษาร่วมรุ่น และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทุกท่าน ที่ได้กรุณาสนับสนุนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจมาเป็นอย่างดี

พรณิภา สมบูรณ์

สิงหาคม 2560

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	11
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
แนวคิดทฤษฎีการคงอยู่ในงานการคงอยู่ในงาน	13
แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	19
แนวคิดการทำงานเป็นทีม	25
ความพึงพอใจในงาน	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล	51
การวิเคราะห์ข้อมูล	51
การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง	52

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	53
ตอนที่ 2 การคงอยู่ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว	55
ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว	62
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	66
สรุปการวิจัย	66
อภิปรายผล	70
ข้อเสนอแนะ	75
บรรณานุกรม	77
ภาคผนวก	88
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	89
ข หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ	91
ค หนังสือขอข้อมูลพยาบาลวิชาชีพ และเก็บข้อมูลการวิจัย	101
ง เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	115
จ เครื่องมือการวิจัย	117
ประวัติผู้วิจัย	136

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากโรงพยาบาลกองทัพบก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	46
ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าพิสัย ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล.....	54
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อัตราจ้างชั่วคราวโดยรวมและรายข้อ.....	55
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ	56
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับการทำงานเป็นทีมของพยาบาล วิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ.....	58
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความพึงพอใจในงานของ พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ.....	60
ตารางที่ 4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างการคงอยู่ในงาน อายุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวใน โรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	63
ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ที่เปลี่ยนแปลง (R^2 Change) ในการพยากรณ์การคงอยู่ในงานของพยาบาล วิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อใช้ วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน.....	63
ตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์การคงอยู่ในงานในรูปคะแนนดิบ (b) และ คะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์การคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว ที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีการ ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน.....	64

ญ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 6



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสถานการณ์การขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพเป็นปัญหาสำคัญระดับประเทศของหลายประเทศทั่วโลก การขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในต่างประเทศส่งผลกระทบต่อนโยบายปฏิรูประบบสุขภาพ ซึ่งทำให้เกิดการปรับลดโครงสร้างองค์กร และการปรับเปลี่ยนขอบเขตงานการพยาบาลโดยว่าจ้างผู้ช่วยพยาบาลทำงานทดแทนพยาบาลวิชาชีพ (Buerhaus & Auerbach, 2011; บุญใจ ศรีสถิตย์นรากุล, 2550) นอกจากนี้ในประเทศญี่ปุ่น ยังพบว่าเมื่ออัตราการลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพสูงขึ้น ในขณะที่จำนวนประชากรสูงอายุมีจำนวนมากขึ้นทำให้ความต้องการการดูแลด้านสุขภาพเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว (Sawada, 1997) ซึ่งสอดคล้องกับประเทศเกาหลีเมื่อเกิดภาวะวิกฤตทางด้านเศรษฐกิจใน ค.ศ.1997 พบว่ามีการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ จึงต้องเริ่มมีการจ้างพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้นๆ ในแต่ละปี (Hwang et al., 2006)

ประเทศไทยก็ประสบกับปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพเช่นเดียวกับประเทศต่างๆ ด้วยจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่สำคัญ ได้แก่ การลดกำลังการผลิตพยาบาลในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ พ.ศ.2542-2547 ของกระทรวงสาธารณสุข และนโยบายลดขนาดองค์กรของรัฐทำให้พยาบาลใหม่เข้ามาทดแทนไม่เพียงพอ แม้ว่านโยบายของรัฐบาลที่ผ่านมาจะมุ่งให้ประชาชนเข้าถึงบริการอย่างเสมอภาค และมีการเพิ่มกองทุนหลักประกันสุขภาพ อาทิ การล้างไตทางช่องท้อง เพื่อให้ครอบคลุมประชากรมากยิ่งขึ้น แต่กลับไม่เพิ่มจำนวนพยาบาลที่เป็นบุคลากรหลักในการให้บริการ ในขณะที่การใช้บริการสุขภาพของประชาชนเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 70 ใน พ.ศ. 2545 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 97 ใน พ.ศ. 2550 อันเป็นผลจากอุบัติการณ์ของโรคเรื้อรัง มลภาวะ ความเครียด อุบัติเหตุ และการก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ ด้วยผู้สูงอายุมักประสบกับปัญหาความเจ็บป่วยเรื้อรัง หรือความพิการ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีอายุขัยเฉลี่ยสูงขึ้น และการมีผู้สูงอายุจำนวนมากขึ้น จึงทำให้มีต้องการการบริการรูปแบบต่างๆ และจำนวนพยาบาลเพิ่มขึ้นนอกจากนี้การก้าวสู่ประชาคมอาเซียนที่เปิดเสรีทางการค้า ทำให้ประเทศไทยมีนโยบายในการพัฒนาประเทศให้เป็นศูนย์กลางบริการสุขภาพในเอเชีย (Medical Hub) เกิดการแข่งขันด้านบริการสุขภาพทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้ความต้องการพยาบาลวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น และส่งผลกระทบต่อให้สถานบริการ

สุขภาพต่างๆ ประสบปัญหาการรณรงค์รักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในงานยาวนานได้ยาก ดังนั้นจะเห็นว่าสถานบริการสุขภาพทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนต้องเผชิญปัญหาการขาดแคลนของพยาบาลวิชาชีพเช่นเดียวกับที่เกิดขึ้นในต่างประเทศ

จากข้อมูลของสภาการพยาบาล พบว่าปัจจุบันมีพยาบาลที่ประกอบวิชาชีพจำนวน 150,000 คน แต่ทำงานในระบบบริการสุขภาพจริงๆ ประมาณ 130,000 คน แม้ว่ากระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และสถาบันการศึกษาเอกชนจะได้ร่วมกันผลิตพยาบาลได้ปีละประมาณ 8,000-9,000 คน และคาดว่าตั้งแต่ พ.ศ. 2556-2560 จะสามารถผลิตพยาบาลเพิ่มได้ 10,000 คนต่อปี แต่ก็อาจไม่เพียงพอต่อความต้องการ เพราะคาดการณ์ว่าใน พ.ศ. 2560 ความต้องการพยาบาลจะเพิ่มมากถึง 50,000 คน (ในสัดส่วนจำนวนประชากร 70 ล้านคน) ในขณะที่มีการสูญเสียพยาบาลออกจากระบบโดยการลาออก ร้อยละ 3.3 ต่อปี หรือประมาณ 3,000 คน นอกจากนี้ยังพบว่าในช่วงที่ผ่านมามีการหมุนเวียนเข้าออกของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างชั่วคราวเป็นประจำ โดยเฉพาะในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพอายุใหม่ที่ทำงานใหม่ไม่เกิน 5 ปี โดยเมื่อสิ้นสุดปีแรกพยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวที่เข้าทำงานใหม่จะลาออกไปอยู่ภาคเอกชนร้อยละ 50 และเมื่อเข้าสู่ปีที่ 2 พยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวที่ยังไม่ได้บรรจุเป็นข้าราชการก็จะลาออกอีกประมาณร้อยละ 15-20 (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2551) การสูญเสียพยาบาลวิชาชีพออกจากระบบบริการสุขภาพทำให้จำนวนพยาบาลยังไม่เพียงพอต่อความต้องการที่เกิดขึ้น โดยในพ.ศ.2550 ระบบบริการการพยาบาลยังขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพจำนวนประมาณ 31,260 อัตรา (กฤษดา แสงวงดี, 2550 : 103)

การวิเคราะห์ข้อมูลการลาออกรายการของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นส่วนราชการที่มีพยาบาลวิชาชีพทำงานอยู่ในสัดส่วนที่มากที่สุด พบว่ามีพยาบาลวิชาชีพจำนวน 2,011 คน ลาออกในระหว่างปีงบประมาณ 2541-2548 โดยอายุเฉลี่ยของผู้ที่ลาออกรายการมีแนวโน้มลดลงเรื่อยๆ โดยร้อยละ 13.2 ลาออกในช่วงอายุ 25-29 ปี ซึ่งเป็นการทำงานเพียง 2-7 ปี หลังสำเร็จการศึกษาและเข้าสู่งาน โดยส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าต้องการไปประกอบอาชีพอื่น (กฤษดา แสงวงดี, 2550 : 34) สอดคล้องกับการศึกษาของ (อลิสตา สุคนธ์รัตน์, 2542) ซึ่งศึกษาโอกาสในการสูญเสียกำลังคนของพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 75 มีความตั้งใจที่จะลาออกภายใน 5 ปี เพื่อเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น โดยมีสาเหตุจากความเบื่อหน่ายในวิชาชีพการพยาบาล นอกจากนี้ยังอาจเกิดจากปัจจัยอื่นๆ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ โดยเฉพาะในโรงพยาบาลของรัฐ เกิดจากปัจจัยสำคัญคือ ลักษณะงานการพยาบาล ซึ่งเป็นงานหนัก ขาดความมั่นคง และขาดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งการขาดแคลนพยาบาลจะทำให้สัดส่วนระหว่างพยาบาลและผู้ป่วยที่ไม่เหมาะสม ทำให้พยาบาลต้องปฏิบัติงานหนัก เกิดความเหนื่อยล้า มีความเครียด ไม่พอใจ และลาออกจากงาน

(วรรณฤดี ภูทอง, 2551) จึงทำให้เกิดปัญหาสมองไหล พยาบาลวิชาชีพลาออกไปทำงานโรงพยาบาลเอกชนจำนวนมาก แม้จะทำงานหนักเช่นกัน แต่ได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า รวมทั้งการทำงานในโรงพยาบาลของรัฐ พยาบาลจะได้รับการบรรจุเป็นเพียงลูกจ้างชั่วคราว ไม่ใช่ลูกจ้างประจำซึ่งมีฐานะเป็นข้าราชการ หากต้องการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำต้องรอเป็นเวลานานกว่าจะมีตำแหน่งว่าง ซึ่งบางครั้งอาจต้องรอนานถึง 10 ปี (วิษณุ บุญมาร์ตน, 2556)

การลาออกของพยาบาลจะทำให้องค์การสูญเสียงบประมาณในการผลิต การคัดเลือก การสรรหาการฝึกอบรม และ พัฒนาบุคลากร และมีผลกระทบต่อการบริหารอัตรากำลังบุคลากรทางการพยาบาล ซึ่งระบบบริการการพยาบาลต้องการพยาบาลวิชาชีพจำนวนมาก เพื่อให้มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่มากเพียงพอต่อการหมุนเวียนผลัดเปลี่ยนเวรดูแลผู้ป่วยให้มีความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง และสามารถปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานขององค์การและวิชาชีพ รวมทั้งเพื่อให้สามารถจัดบริการพยาบาลในรูปแบบต่างๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการบริการสุขภาพที่เพิ่มขึ้นของประชาชน ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลจึงจำเป็นที่จะต้องเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน เพื่อจะได้นำมาใช้ในการพัฒนากลยุทธ์ที่เหมาะสมในการดึงดูดใจให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานให้นานที่สุด

การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเข้าทำงานในองค์การระยะเวลาหนึ่ง และยังคงทำงานในองค์การนั้นๆ จนถึงปัจจุบัน (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2550 : 279) การคงอยู่ในงานของพยาบาลมีความสำคัญต่อองค์การ หากองค์การสามารถธำรงรักษาบุคลากรระดับพยาบาลที่มีความสามารถให้คงอยู่ในองค์การ และมีความยึดมั่นผูกพันองค์การ องค์การนั้นจะประสบความสำเร็จในการดำเนินพันธกิจ (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2550) ในทางตรงกันข้ามหากองค์การใดไม่สามารถธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพไว้ในองค์การได้นาน ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน การคงอยู่ในงานของบุคลากรจะทำให้หน่วยงานมีบุคลากรเพียงพอที่จะดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การ ซึ่งจะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ให้เกิดประสิทธิผลตามต้องการ จึงอาจกล่าวได้ว่า การคงอยู่ในงานของบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน การจะทำให้บุคลากรคงอยู่ในงาน ไม่ลาออกหรือโอนย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น ผู้บริหารการพยาบาลจำเป็นที่จะต้องเข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ซึ่งบอยล์และคณะ (Boyle et al., 1999) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานว่า ประกอบด้วย คุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของงาน และคุณลักษณะของผู้บริหารที่จะมีผลทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานต่อองค์การแตกต่างกัน และจะมีผลโดยตรงทำให้เกิดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีปัญหาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2543 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งอัตราการลาออกอยู่ในช่วงร้อยละ 13-50 โดยก่อนการลาออกผู้บริหารทางการพยาบาลได้ทำการสัมภาษณ์พยาบาลอัตราจ้างชั่วคราวก่อนลาออก (Exit Interview) พบว่า พยาบาลอัตราจ้างชั่วคราวส่วนหนึ่งต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ส่วนหนึ่งต้องการกลับภูมิลำเนา และส่วนหนึ่งต้องการบรรจุเป็นข้าราชการทหาร จากประเด็นดังกล่าวทำให้โรงพยาบาลกองทัพบก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีพยาบาลอัตราจ้างชั่วคราวที่มีทั้งอายุมาก และอายุน้อยปฏิบัติงานในแห่งเดียวกัน ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นผู้บริหารการพยาบาลจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดของบอยล์และคณะ (Boyle et al., 1999) เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายของ อายุ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในงาน ที่มีต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการขอโอนย้ายและลาออกจากงาน และธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวให้คงอยู่ในงานให้นานที่สุด

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดของบอยล์และคณะ (Boyle et al., 1999) ซึ่งกล่าวว่าปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงาน (Intent to stay) ประกอบด้วย คุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของผู้บริหาร คุณลักษณะของงาน และคุณลักษณะขององค์กร ดังนี้

3.1 คุณลักษณะของบุคคล (Nurse characteristics) เช่น อายุ สถานภาพสมรส จำนวนปีในการทำงาน เป็นต้น

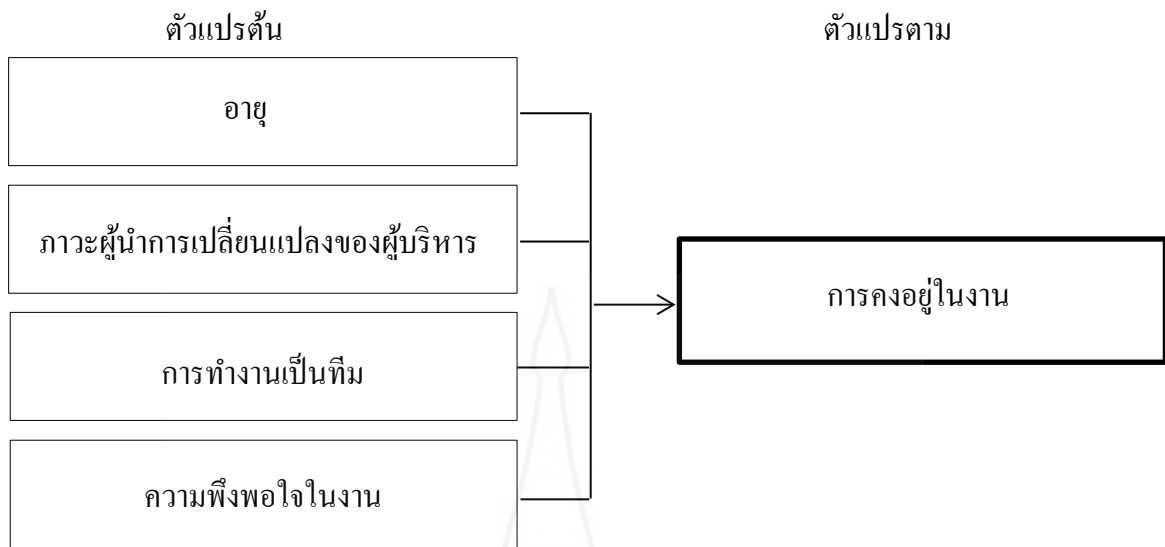
3.2 คุณลักษณะของผู้บริหาร (Manager characteristics) เช่น อำนาจในตำแหน่งและส่วนบุคคล ความมีอิทธิพล ลักษณะภาวะผู้นำ เป็นต้น

3.3 คุณลักษณะของงาน (Work characteristics) เช่น การทำงานเป็นทีม ความเป็นอิสระในวิชาชีพ การสื่อสาร เป็นต้น

3.4 คุณลักษณะขององค์การ (Organizational characteristics) เช่น การได้รับความยุติธรรม โอกาสความก้าวหน้าในงาน ลักษณะหน่วยงาน ภาระงาน เป็นต้น

ปัจจัยทำนายดังกล่าวสามารถทำนายการคงอยู่ในงานได้ โดยทำให้เกิด ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน และความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ทำให้บุคคลมีความคิด การตัดสินใจที่จะคงอยู่หรือไม่คงอยู่ในงาน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาเลือกศึกษาความสามารถในการทำนายของ อายุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในงานที่มีต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุในการทำงานมากกว่ามีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อยกว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารที่มีอำนาจและมีอิทธิพลในการควบคุมภายในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถทำนายการคงอยู่ได้ เช่นเดียวกับองค์การที่มีลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีสัมพันธภาพภายในกลุ่มดีจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงาน รวมทั้งความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานได้ ซึ่งหมายถึงพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่มีความพึงพอใจในงานสูงจะมีการคงอยู่ในงานสูงหรือตัดสินใจทำงานในองค์การยาวนานกว่าพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาแสดง ดังรายละเอียดในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับต่ำ

4.2 อายุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ประชากร เป็นพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปีในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 7 แห่ง จำนวน 143 คน

5.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 7 แห่ง รวม 125 คน

5.3 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

5.3.1 *ตัวแปรต้น* ได้แก่ อายุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในงาน

5.3.2 *ตัวแปรตาม* ได้แก่ การคงอยู่ในงาน

5.4 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ. 2560 ถึง พฤษภาคม พ.ศ. 2560

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 การคงอยู่ในงาน หมายถึง การแสดงเจตนาของพยาบาลวิชาชีพวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่จะปฏิบัติงานที่เดิม ในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อไปนับตั้งแต่ปัจจุบันและต่อเนื่องไปเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 2 ถึง 3 ปี ขึ้นไป โดยวัดจากแบบสอบถามการคงอยู่ในงาน ที่ผู้ศึกษาแปลและดัดแปลงมาจาก McCain's Intent to Stay Scale ของแม็คคลอสกี (McCloskey, 1990)

6.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวเกี่ยวกับการมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชา โดยตรงตามแนวคิดของเบสและริจจิโอ (Bass and Riggio, 2006) ที่มี 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยวัดจากแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นที่วัดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

6.2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่มีต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงว่า เป็นผู้นำที่มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหาร มีจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นผู้นำ

6.2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่มีต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงถึงการสร้างแรงบันดาลใจว่าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่มีความสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างมีชีวิตชีวา มีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

6.2.3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่มีต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงถึงการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลว่าผู้บังคับบัญชา เป็นผู้นำที่เข้าใจถึงความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา เกี่ยวกับความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ความถนัดและความสามารถเฉพาะของแต่ละบุคคล รวมถึงข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของแต่ละคน

6.2.4 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่มีต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงถึงการกระตุ้นทางปัญญาว่าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่สนับสนุน

ให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักรู้ถึงปัญหาและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมถึงสร้างสรรค์งานการคิดนวัตกรรมหรือมุมมองใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานในหน่วยงาน

6.3 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวเกี่ยวกับลักษณะการปฏิบัติงานและปฏิสัมพันธ์ภายในทีมการพยาบาลเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ วัดโดยแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของวูดค็อก (Woodcock, 1989) ที่มี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย การพูดคุยแบบเปิดเผยและเผชิญหน้า การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การประสานงานและจัดการกับความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มงาน การทำงานที่มีการตัดสินใจร่วมกัน การพัฒนาตนเอง และการสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน ดังนี้

6.3.1 การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่มีต่อวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย มีการปฏิบัติงานโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน ทีมงานรับทราบและเข้าใจวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการปฏิบัติงานของทีมอย่างชัดเจน มีการจัดลำดับของการทำงานร่วมกัน มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน รวมทั้งมีการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายของทีมที่กำหนดไว้

6.3.2 การพูดคุยแบบเปิดเผยและเผชิญหน้า หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่มีต่อการพูดคุยแบบเปิดเผยและเผชิญหน้า มีการแสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างอิสระ ทีมงานร่วมฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยไม่มีการตำหนิต่อกัน กล่าวซักถาม มีการพูดคุยเกี่ยวกับการเปลี่ยนการทำงานเพื่อให้ได้รับการยอมรับร่วมกันก่อนการดำเนินงานเสมอรวมทั้งกล่าวซักถามสิ่งที่ตนเองสงสัย

6.3.3 การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่มีต่อการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการทำงานจากการปฏิบัติงานจริง มีการพูดคุยเพื่อประเมินผลการดำเนินงานร่วมกันเพื่อนำมาสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพของทีมงาน รวมทั้งร่วมกันทบทวนการทำงานของทีมงานอยู่เสมอ

6.3.4 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่มีต่อภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยพยาบาลสามารถเลือกใช้รูปแบบภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการสร้างและพัฒนาทีมงาน ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงานให้สำเร็จ รวมทั้งเป็นผู้นำที่เปิดกว้าง รับฟังคำวิจารณ์ของทีมที่มีต่อตนเอง มีการทบทวนสม่ำเสมอว่าทีมงานทำงานอย่างไร ทั้งตัวงานและแนวทางกิจกรรมการปฏิบัติงาน ซึ่งสมาชิกควร

ตระหนักถึงการรับฟังคนอื่นภายในทีม และควรทราบว่าคนภายนอกมององค์การอย่างไรเพื่อปรับปรุงพัฒนางาน ควรรับข้อมูลย้อนกลับทั้งที่ทำงานดีและไม่พึงพอใจ

6.3.5 การประสานงานและจัดการกับความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่มีต่อการประสานงานและจัดการกับความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญด้านการสื่อสารภายในองค์การ ใส่ใจกับการแก้ไขปัญหาข้อโต้แย้งต่างๆอย่างระมัดระวัง อาจมีความคิดที่แตกต่างหลายมุมมอง

6.3.6 การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่มีต่อการมีสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มงาน โดยผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับทีมสุขภาพ มีการสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับวิธีทำงานกับทีมสุขภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งมีการสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับหน่วยงานภายนอก

6.3.7 การทำงานที่มีการตัดสินใจร่วมกัน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่มีต่อระบบการทำงานที่มีการตัดสินใจร่วมกัน โดยมีการสร้างแบบแผนการทำงานที่มุ่งสร้างวัฒนธรรมของการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันของทีมงาน รวมทั้งมีรูปแบบหรือแนวทางที่ใช้ในการตัดสินใจแก้ปัญหาหรือกำหนดแผนกิจกรรมร่วมกันของทีมงาน

6.3.8 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่มีต่อการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพในงานและได้รับให้มีโอกาสส่งเสริมความเจริญเติบโตทางวิชาชีพ โดยใช้วิธีการหรือประสิทธิภาพใหม่ๆมาพัฒนาตนเองและทีมงานพัฒนาสัมพันธภาพซึ่งกันและกันให้ดีขึ้นกว่าที่เคยเป็นมา

6.3.9 การสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่มีต่อการสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน มีการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน ในการทำงาน ได้รับความเห็นใจแม้ได้ทำงานผิดพลาด

6.4 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่มีต่อการปฏิบัติงานและผลจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ โอกาสในการพัฒนาตนเอง สภาพการทำงาน ตารางการปฏิบัติงาน การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เพื่อนร่วมงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวโดยวัดจากแบบสอบถามความพึงพอใจในงานที่ผู้ศึกษาแปลและดัดแปลงมาจาก McCloskey/Mueller Satisfaction Scale ของแม็คคลอสกีและมัลเลอร์ซึ่งศึกษาได้จากการทบทวนวรรณกรรมในงานวิจัยเรื่องการวัดความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพของ โทแอนเจียล,แม็คกิลล์ ฮอลล์,โดเรน,และเพ็ทซ์ (Tourangeau, McGillis Hall, Doran, and Petch, 2006)

6.4.1 เงินเดือนและผลประโยชน์ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวมีความพึงพอใจในเงินเดือน และผลประโยชน์อื่นๆ ที่พยาบาลวิชาชีพได้รับที่มีความเหมาะสมกับ

สมรรถนะและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายรวมถึงสิทธิการลาพักตามความจำเป็นได้แก่ การลาถือการลาป่วย และการลาหยุดพักผ่อนประจำปี

6.4.2 โอกาสในการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว มีความพึงพอใจในโอกาสที่พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างได้รับในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง และการได้รับการสนับสนุนให้ได้รับความรู้ใหม่ๆ การทำการวิจัย และการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน

6.4.3 สภาพการทำงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวมีความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน การควบคุม การติดตามกำกับงาน หน้าที่ความรับผิดชอบในงาน โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและรวบรวมถึงการตัดสินใจในการทำงาน

6.4.4 ตารางการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวมีความพึงพอใจในตารางการปฏิบัติงานทั้งจำนวนวันและช่วงเวลาที่ได้รับจัดสรรให้ปฏิบัติงาน และหยุดพักมีความยืดหยุ่นในการปรับตารางการปฏิบัติงาน

6.4.5 การปฏิบัติสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวมีความพึงพอใจในการได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญต่างๆขององค์กรทั้งกิจกรรมสันตนาการ และกิจกรรมทางวิชาการทำให้มีโอกาสได้พบปะกับบุคคลต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

6.4.6 เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวมีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ พยาบาล แพทย์ และทีมสุขภาพอื่น และได้รับการยอมรับในการปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงาน และทีมสุขภาพ

6.4.7 การใช้ชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวมีความพึงพอใจในการทำงานที่สามารถปรับสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และครอบครัวได้ โดยสามารถแบ่งเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม

6.5 อายุ หมายถึง อายุของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวมีหน่วยเป็นปี เศษของปี มากกว่า 6 เดือนนับขึ้นเป็น 1 ปี

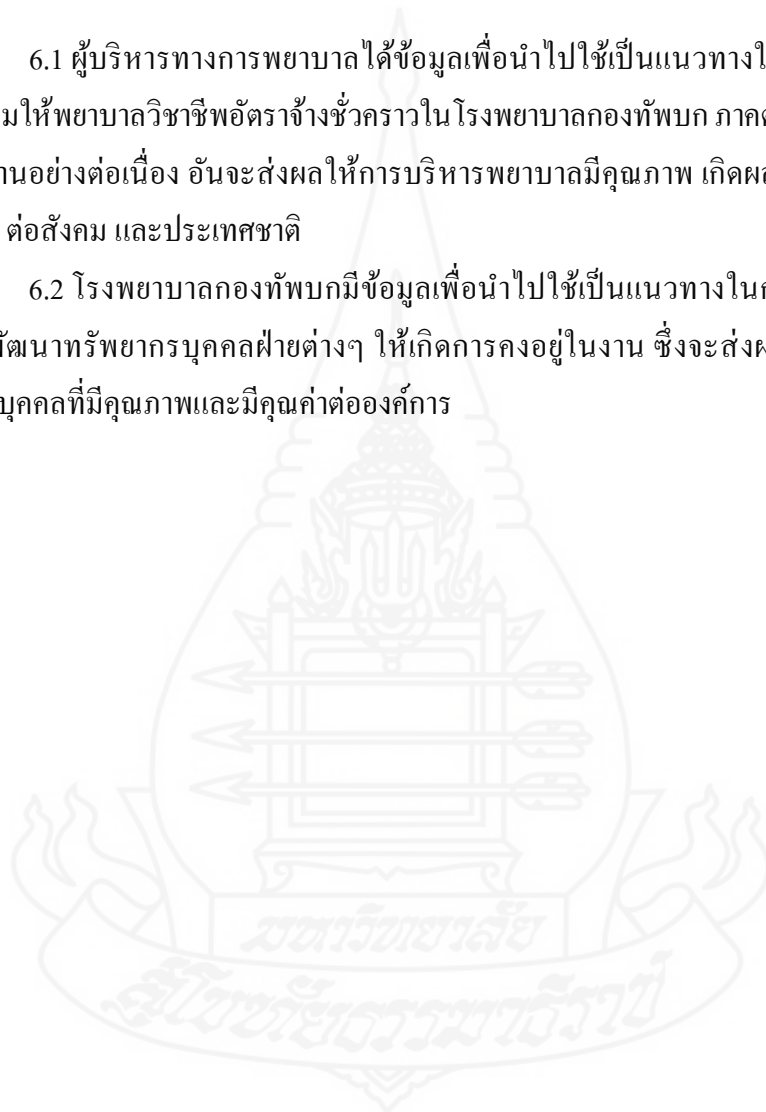
6.6 พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาด้านการพยาบาลในระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าและได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล และผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง โดยปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือในตำแหน่งอัตราจ้างหรือเป็นพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่ยังไม่ได้รับการบรรจุให้เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำของโรงพยาบาลกองทัพบก

6.7 โรงพยาบาลกองทัพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึงสถานพยาบาลในกองทัพภาค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว จำนวน 7 แห่ง

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลได้ข้อมูลเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คงอยู่ในงานอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้การบริหารพยาบาลมีคุณภาพ เกิดผลดีต่อผู้ใช้บริการต่อหน่วยงาน ต่อสังคม และประเทศชาติ

6.2 โรงพยาบาลกองทัพภาคมีข้อมูลเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย นโยบายพัฒนาทรัพยากรบุคคลฝ่ายต่างๆ ให้เกิดการคงอยู่ในงาน ซึ่งจะส่งผลให้ลดการสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและมีคุณค่าต่อองค์กร



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และสรุปสาระสำคัญเป็น 5 ส่วนดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีการคงอยู่ในงาน
 - 1.1 ความหมายของการคงอยู่ในงาน
 - 1.2 ความสำคัญของการคงอยู่ในงาน
 - 1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน
2. แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. แนวคิดทฤษฎีการทำงานเป็นทีม
 - 3.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
 - 3.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
 - 3.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม
4. แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในงาน
 - 4.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน
 - 4.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน
 - 4.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน
 - 4.4 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในประเทศ

1. แนวคิดการคงอยู่ในงาน

1.1 ความหมายการคงอยู่ในงาน

การคงอยู่ในงาน (Job Retention) มีผู้ทำการศึกษาในความหมายไว้หลากหลาย และแตกต่างกันทั้งการคงอยู่ในงานของบุคคลทั่วไปและบุคคลทางวิชาชีพ ดังนี้

ทอนตัน เคลมพิทซ์ และวูดส์ (Taunton, Krampitz and Woods 1989 : 17) ให้ความหมายของการคงอยู่ในงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน

คันทิน จูห์ล และสตาร์ทตัน (Dunkin, Juhl and Stratton, 1996: 27) ให้ความหมายของการคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติเข้าทำงานในองค์กรระยะเวลาหนึ่งและยังทำงานในองค์กรนั้นๆ จนถึงปัจจุบัน

บอยล์และคณะ (Boyle et al., 1999) ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานไว้ว่าเป็น ความตั้งใจของบุคลากรที่จะทำงานในหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ โดยไม่มีการลาออกจากงาน

มิชเชล,โฮลตันและโทมัส (Mitchell,Holton and Thomas 2001) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยรู้สึกมีความผูกพันกับบุคคลอื่น กลุ่ม หรือสังคม รับรู้ว่าตนเองเหมาะสมกับงานที่ทำและจะสูญเสียโอกาสหากต้องลาออกจากงาน

เอ็ลเลนเบคเคอร์ (Ellenbecker, 2004) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่พยาบาลทำงานในปัจจุบัน และมีความตั้งใจที่จะอยู่ในงานต่อไป

มาทิสและแจ็คสัน (Mathis and Jackson, 2004) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง เมื่อบุคลากรได้รับสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของตนจากองค์กรจะทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

โทแอนเจียลและครนเลย์ (Tourangeau and Cranley, 2006) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรและตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

แซนด์เลอร์ (Chandler, 1990 อ้างใน นาคี สอนโพธิ์, 2553 : 28) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในองค์กร (Organization retention) ว่า หมายถึง การรักษาบุคลากรให้คงอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ส่วนการคงอยู่ในวิชาชีพ (Professional retention) หมายถึง การรักษาบุคลากรพยาบาลไว้ในวิชาชีพต่อไป ซึ่งการรักษาบุคลากรพยาบาลให้คงอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปนั้น ก็จะมีเป้าหมายเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรทั่วไป

ธงชัย สันติวงษ์ (2537) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานว่าบุคคลใดที่มีความพึงพอใจในการทำงานมากก็จะขาดงานน้อยลง ไม่มาทำงานสาย และไม่ลาออกจากองค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2554) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคคลได้ก้าวมาสู่งานด้วยความสมัครใจและปรารถนาที่จะทำงานนั้นต่อไป

บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร (2550 : 279) ให้ความหมายของการคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเข้าทำงานในองค์กรระยะเวลาหนึ่ง และยังคงทำงานในองค์กรนั้นๆ จนถึงปัจจุบัน

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2550) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การรักษานุคลิกภาพที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความผูกพัน มั่นคง และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กึ่งองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และยาวนาน

บงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2553 : 8) ให้ความหมายของการคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเข้าปฏิบัติงานในช่วงเวลาหนึ่ง มีการวางแผนว่าจะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปไม่ลาออก หรือเปลี่ยนงาน หรือวางแผนว่าจะลาออก หรือเปลี่ยนงาน

จากความหมายของการคงอยู่ในงานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรด้วยความเต็มใจมีความรู้สึกผูกพัน มั่นคง มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปเป็นระยะเวลานาน โดยวางแผนว่าจะไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงาน

1.2 ความสำคัญของการคงอยู่ในงาน

การคงอยู่ในงานเป็นเรื่องสำคัญยิ่งสำหรับองค์กร เนื่องจากการที่องค์กรสามารถเลือกคนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาในองค์กร ถือเป็นเพียงความสำเร็จเบื้องต้นเท่านั้น องค์กรจะต้องรักษาและพัฒนาให้บุคลากรเหล่านั้นให้คงปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร มีกำลังกาย กำลังใจที่จะปฏิบัติงาน พัฒนาความสามารถในการทำงานเพื่อรักษานุคลิกภาพเหล่านั้นให้คงอยู่ในงานได้นานที่สุด การที่บุคลากรคงอยู่ในงาน ย่อมหมายถึง การลดความสูญเสียทรัพยากรบุคคล ลดความสูญเสียงบประมาณ ในการเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในงาน การคงอยู่ในงานยังช่วยธำรงรักษานุคลิกภาพที่มีประสบการณ์ มีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร มีความชำนาญรอบรู้เกี่ยวกับงานขององค์กร มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานและรู้จักผู้รับบริการ ตลอดจนการคงอยู่ในงานยังเป็นภาพลักษณ์ขององค์กรซึ่งส่งผลต่อการธำรงรักษานุคลิกภาพ (Mathis and Jackson, 2004) ซึ่งบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรดำเนินการต่อไปได้ เพราะบุคคลจะเป็นส่วนที่ทำให้เกิดผลผลิตได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ (พงศ์ หรดาล 2540 : 243) หากองค์กรใดมีบุคคลที่มีความรู้ความสามารถก็จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล มีการบริหารจัดการทุกด้าน ทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตามความรู้และความสามารถของแต่ละบุคคล โดยพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง สร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในองค์กร สร้างขวัญกำลังใจเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน จัดสรรสวัสดิการและจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม และส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เพื่อดึงดูดให้คนดี มีความสามารถอยู่ในองค์กร (กฤษดา แสงวดี, 2551 : 39) การบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น คือการธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่ในระบบ (retention) หรือการคงอยู่ในงาน ส่งผลให้เกิดผลผลิตของงานสูงสุด รวมถึงบุคลากรก็มีความสุขในการทำงานและพึงพอใจในงาน (พินทุสร เหมพิสุทธิ, 2549 : 9) ความสำคัญสำหรับการบริหารจัดการคือ การสร้างระบบแรงจูงใจ และเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ลดการสูญเสียบุคลากรที่มีทักษะและมีคุณภาพ (Fulop, 1986 อ้างใน พินทุสร เหมพิสุทธิ 2549:6) หรือเพิ่มการคงอยู่ในงานนั่นเอง

การคงอยู่ในงานแสดงถึงความพึงพอใจในงานของบุคคล การให้ความร่วมมือ ความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การคงอยู่ในงานมีผลมาจากการที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น มีความยุติธรรม มีการให้ข่าวสาร มีบุคลากรที่เพียงพอ มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีโอกาสก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่ง มีส่วนร่วมในการปกครองและการตัดสินใจ (Taunton, Krampitz and Wood, 1989) การคงอยู่ในงานของบุคลากรเกิดจากความภาคภูมิใจในองค์กร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความมั่นคงในการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การบริหารค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การได้เรียนรู้และโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จในงาน การทำงานด้วยการให้เกียรติซึ่งกันและกันจะทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน (Peter, 2002) เมื่อใดที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานให้มีความสุขความสำเร็จในการทำงานและชีวิตส่วนตัว สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมและองค์กรได้อย่างมีความสุขจะทำให้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงานนานขึ้น (ชนิดดา เหมือนแก้ว, 2547)

อัตราการคงอยู่ในงานเป็นการบ่งบอกถึงความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติในทางบวก มีความรู้สึกชื่นชอบและมีความสุขกับงานที่ปฏิบัติมีผลให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน อุทิศตนให้กับงาน เพื่อให้งานที่รับผิดชอบบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2550)

โดยสรุปการคงอยู่ในงานมีความสำคัญกับองค์กร การบริหารจัดการองค์กร และบุคลากรในองค์กร การที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานได้นั้น ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องตอบสนองความต้องการของพยาบาลวิชาชีพให้มีความสุข ความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน รับรู้ว่าคุณเหมาะสมกับงาน มีความภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ประสบความสำเร็จในการทำงาน สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมและองค์กรได้อย่างมีความสุข ซึ่งจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรให้นานที่สุด

1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน

จากสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง ทำให้องค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญกับการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในงาน หากองค์กรสามารถธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในงานได้ย่อมหมายถึง การลดการคัดเลือก สรรหา และฝึกอบรมคนเข้าสู่งาน องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ จะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้บรรลุพันธกิจที่ตั้งไว้ และส่งเสริมให้องค์กรนั้นมีภาพลักษณ์ที่ดีเป็นองค์กรที่ดึงดูดใจ ดังนั้นในช่วงเวลาที่ผ่านมามีผู้สนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานเพื่อเป็นแนวทางในการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในงาน จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ดังนี้

ทอนตัน เกลมพิทซ์ และวูดส์ (Taunton, Krampitz and Woods, 1989) กล่าวถึงการคงอยู่ในงานว่า ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ

- 1) ปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ โอกาสที่ได้ไปทำงานที่อื่น การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ระดับการศึกษา และภาวะครอบครัว
- 2) ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน เครื่องมือในการทำงาน และการติดต่อสื่อสาร
- 3) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทน การได้รับความยุติธรรม โอกาสก้าวหน้า และเลื่อนตำแหน่งเป็นวิชาชีพอิสระ
- 4) ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ได้แก่ มีแรงจูงใจและรูปแบบการบริหารของผู้นำ อำนาจอิทธิพล และแบบของภาวะผู้นำ

บอยล์และคณะ (Boyle et al., 1999) ทำการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานวิกฤต รวมกล่าวถึง ทฤษฎีพัฒนาการ และทดสอบพื้นฐานขององค์กร เพื่อส่งเสริมความเข้าใจของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพซึ่งจะนำไปสู่การทดสอบกลยุทธ์การคงอยู่ในงานอย่างยืนยาวและมั่นคง โดยพัฒนามาจากทฤษฎี Conceptual Model of Intent to Stay ซึ่งกล่าวถึงปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงาน ว่าประกอบด้วย

- 1) คุณลักษณะของบุคคล (Nurse characteristics) เช่น อายุ สถานภาพสมรส จำนวนปีในการทำงาน เป็นต้น

2) คุณลักษณะของผู้บริหาร (Manager characteristics) เช่น อำนาจในตำแหน่งและ ส่วนบุคคล ความมีอิทธิพล ลักษณะภาวะผู้นำ เป็นต้น

3) คุณลักษณะของงาน (Work characteristics) เช่น การทำงานเป็นทีม ความเป็นอิสระในวิชาชีพ การสื่อสาร เป็นต้น

4) คุณลักษณะขององค์การ (Organizational characteristics) เช่น การได้รับความยุติธรรม โอกาสความก้าวหน้าในงาน ลักษณะหน่วยงาน ภาระงาน เป็นต้น

ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานดังกล่าวมีผลทำให้บุคคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ความเครียด (Job stress) และความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) ในระดับต่างๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อการคงอยู่ในงานของบุคคลากรในองค์การ ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานจึงมีอิทธิพลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงาน

บุสซิน (Bussin, 2002) ได้เสนอว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน ประกอบด้วย ปัจจัย 4 ประการ ดังนี้

1) ค่าตอบแทน โดยพิจารณาเงินเดือนพื้นฐาน ค่าตอบแทนอื่นๆ การให้การยอมรับ และให้มีส่วนในกิจการ

2) การดูแลด้านผลประโยชน์ ได้แก่ การดูแลสุขภาพ การดูแลหลังเกษียณการ จัดระบบเงินออม การจัดสรรวันหยุด การให้ผลประโยชน์พิเศษอื่นๆ

3) การเรียนรู้และพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพการบริหารผล การปฏิบัติงาน การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง การฝึกอบรม

4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ บรรยากาศในองค์การ ผู้นำการส่งเสริมการทำงาน ความสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัว

เมเนียน (Manion, 2005) ได้ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในผู้บริหารการพยาบาลเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในงาน ได้แก่

1) การให้ความสำคัญกับบุคคลากรเป็นอันดับแรก โดยเข้าใจความต้องการพื้นฐานของบุคคลากร รับฟังความคิดเห็น ตอบสนอง สนับสนุน และให้การยอมรับเขา

2) การสร้างความสัมพันธ์อย่างแท้จริง บุคคลากรแต่ละคนต้องการที่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือผู้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรที่จะรู้จักผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความผูกพัน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความสนุกสนานในการทำงาน

3) การส่งเสริมความก้าวหน้าและพัฒนาทั้งส่วนบุคคลและความก้าวหน้าในวิชาชีพ กำหนดมาตรฐานการทำงานแจ้งให้ทราบความคาดหวังให้ชัดเจน สอนและแนะนำเป็นแบบอย่างที่ดี ประเมินผลตามผลงาน ส่งเสริมสนับสนุนการทำงาน

4) การให้ความสำคัญกับผลงาน โดยส่งเสริมการพัฒนาหน่วยงานให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา สนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

5) ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรมีการสื่อสารที่ดีต่อกัน ตรงไปตรงมา นิเทศงานและร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

โทแอนเจียลและเครนเลย์ (Tourangeau and Cranley, 2006) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความเหนื่อยหน่ายในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยได้พัฒนารูปแบบทฤษฎีการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย

1) ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความพึงพอใจโดยรวม ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความเหนื่อยหน่ายในงานและการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา

2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติอยู่ในองค์กรและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงพยาบาล

3) ความผูกพันและการร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน การร่วมมือทำงานอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างทีมพยาบาลและแพทย์

4) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงานระดับการศึกษา
พรณราย ทรัพย์ะประภา (2548) กล่าวว่า สิ่งที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง การมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น สภาพแวดล้อมของการทำงานน่าพึงพอใจ ลักษณะงานน่าพึงพอใจ การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผลงานที่ทำ การเป็นที่รักของหัวหน้า หัวหน้ามีความเสมอภาคและยุติธรรม ให้ความช่วยเหลือในปัญหาส่วนตัว ความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมในการทำงาน

บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร (2550: 244) กล่าวว่า การธำรงรักษานุคลากรเป็นการใช้กลวิธีจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความพึงพอใจในงาน เพื่อยึดเหนี่ยวผู้ปฏิบัติงานให้คงอยู่ในงาน และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล ประกอบด้วย ปัจจัยสำคัญ 5 ประการ คือ

1) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน ระบบการบริหารบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลตอบแทน สิทธิ และสวัสดิการ

2) ปัจจัยด้านผู้บริหารการพยาบาล ได้แก่ พฤติกรรมภาวะผู้นำ ความไว้วางใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3) ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ ลักษณะงาน ภาระงาน ตารางปฏิบัติงาน

4) ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน ได้แก่ กระบวนการทำงานเป็นทีม สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

5) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว ความสะดวกในการเดินทาง ความเข้มแข็งในการมองโลก

บงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2553) กล่าวปัจจัยอื่น ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ประกอบด้วยปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรดังนี้

1) ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ ภาระครอบครัวและ ภาวะสุขภาพ

2) ปัจจัยด้านองค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารทางการพยาบาลบริหารจัดการ และสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงานได้ โดยประยุกต์แนวคิดของ มาทิสและแจ็กสัน (Mathis and Jackson, 2006)

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษามีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดของบอยล์และคณะ (Boyle et al., 1999) และเลือกศึกษาปัจจัยด้าน อายุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในงาน ที่มีต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบกภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1 ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีชื่อเรียกเป็นภาษาไทยที่พบโดยทั่วไปหลายชื่อด้วยกัน เช่น ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำการปฏิรูป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้คำว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและจากการศึกษาค้นคว้า มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังนี้

เบอร์น (Burn, 1978) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าหมายถึง ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจของผู้ตามและพยายามให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองความต้องการที่สูงขึ้นเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จ

มูชินสกี (Muchinsky, 1997 อ้างใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสมรรถิฐานของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตามแต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำและผู้เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์กร

แบสและริจจิโอ (Bass and Riggio, 2006) ให้ความหมายว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำที่สามารถจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานเกินความตั้งใจที่มีอยู่เดิมและมักมากกว่าที่คาดคิดไว้ มีการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ตามและให้ความสนใจต่อความต้องการและพัฒนาการของผู้ตามและช่วยเหลือให้ผู้ตามมีการพัฒนาศักยภาพเป็นผู้นำของตนเองด้วย

บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร (2550) กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชายินดีปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ โดยใช้วิธีพัฒนาศักยภาพการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา พัฒนาความรู้ความสามารถ เสริมสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งกระทำบทบาทและแสดงพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและยอมรับในความสามารถ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2551) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามสู่ระดับที่สูงและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและองค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม

ดังนั้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง แสดงถึงการมีวิสัยทัศน์ ส่งเสริมให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ และมุ่งพัฒนาศักยภาพผู้ตามให้สูงโดยนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสิ่งที่สำคัญด้านบวกต่อองค์กร(ธนากร เอี่ยมปาน, 2556)

2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

บุญมั้น ธนาสุภวัฒน์ (2553 : 82-82) กล่าวว่า องค์กรทุกแห่งเป็นหน่วยงานที่มีโครงสร้างของหน่วยงาน มีการจัดการจัดระบบงาน และมีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ องค์กรใดที่มีผู้นำที่มีประสิทธิภาพองค์กรนั้นก็จะประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว สาเหตุที่สำคัญที่องค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำ ได้แก่

1. องค์กรทุกแห่งไม่ว่าจะเป็นองค์กรประเภทใดก็ตาม โครงสร้างขององค์กรยังไม่มีความสำเร็จ ดังนั้น ผู้นำจึงต้องเป็นผู้กำหนดโครงสร้างของงาน และเป็นผู้ตัดสินใจว่าใครจะเป็นผู้ทำงานในส่วนตัว แล้วจึงมอบหมายงานนั้นให้ปฏิบัติ นอกจากนี้ยังต้องช่วยเหลือสมาชิกของตนให้ทำงานจนกว่าจะประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เช่น มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ดังนั้น ผู้นำจึงต้องรู้จักใช้กลยุทธ์ในการเจรจากับสมาชิกขององค์กร และช่วยให้พวกเขาสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป

3. การเปลี่ยนแปลงกลไกต่างๆ ภายในองค์กรที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ผู้บริหารจึงต้องอาศัยความเป็นผู้นำเพื่อประสานการทำงานของสมาชิกในองค์กรให้เป็นหน่วยเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเวลาที่องค์กรกำลังเติบโตไปอย่างรวดเร็ว หรืออยู่ในภาวะที่กำลังตกต่ำสุดขีด ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะสามารถแก้ปัญหาและข้อขัดแย้งต่างๆ ของกลุ่มที่มีความคิดแตกต่างกันได้

4. สมาชิกภายในองค์กรมีความแตกต่างกัน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้ความเป็นผู้นำในการกระตุ้นและชักจูงจิตใจเพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจในการทำงาน และอยู่กับองค์กรตลอดไป

ซูซีย์ สมิททิล (2554 : 390) กล่าวว่า ผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กรหลายประการดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้โน้มน้าวใจให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและเสียสละจนบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย เนื่องจากผู้นำเป็นผู้ที่ได้รับความเคารพนับถือและศรัทธาจากผู้อื่น ดังนั้นย่อมเป็นการง่ายที่ผู้นำจะกระตุ้น หรือชี้แนะให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2. เป็นผู้ประสานความเข้าใจและขจัดความขัดแย้งระหว่างสมาชิกภายในทีม ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ต้องเกิดขึ้นเป็นปกติภายในหน่วยงาน แต่ผู้นำจะเป็นผู้ช่วยจัดการให้ความขัดแย้งเหล่านั้นยุติลงอย่างสร้างสรรค์และเป็นผลดีต่อหน่วยงาน

3. เป็นผู้ผลักดันให้การดำเนินงานของทีมหรือหน่วยงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการเสนอความคิดหรือแผนการต่างๆ ของผู้นำมักได้รับความเชื่อถือยอมรับจากสมาชิกภายในหน่วยงาน ดังนั้นการผลักดันให้องค์กรดำเนินงานไปอย่างถูกต้องทิศทางและมีประสิทธิภาพจึงเป็นไปได้สูงมาก

ดังนั้น ผู้นำขององค์กรเป็นผู้ที่มีภาระหน้าที่ที่จะก่อให้เกิดความร่วมมืออย่างดีระหว่างสมาชิกต่างๆ ขององค์กร มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพและความเจริญรุ่งเรืองขององค์กร หากได้พิจารณาถึงผลงานต่างขององค์กรแล้วจะเห็นได้ว่าผลงานเหล่านั้นมีความสัมพันธ์

กับความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ผู้นำที่ไม่มีความสามารถในการนำ จะเป็นผู้ทำลายขวัญผู้ร่วมงาน และจะเป็นผลให้การทำงานต่างๆ ขาดประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามผู้นำที่มีความสามารถจะมีผลทำให้เปลี่ยนลักษณะของคนที่ทำงานให้กลับกลายเป็นกลุ่มที่มีความขยันขันแข็ง และช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ (ธนากร เอี่ยมปาน, 2556)

2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เบอร์น (Burns, 1978) ได้อธิบายภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และในทางกลับกันผู้ตามก็จะส่งผลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมองได้ทั้งระดับแคบ ที่เป็นกระบวนการที่ส่งผลกระทบต่อปัจเจกบุคคล และในระดับกว้างที่เป็นกระบวนการในการใช้อำนาจเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมและปฏิรูปสถาบัน ในทฤษฎีของเบอร์นผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับของการตระหนักรู้ของผู้ตาม โดยการยกระดับแนวความคิดและค่านิยมทางศีลธรรมให้สูงขึ้น ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะคือ

1) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อแลกเปลี่ยนความสำเร็จในการทำงาน

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึงผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคือเปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความสำนึกและยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการ และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรมเช่นความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพและสิทธิมนุษยชน

3) ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรมอย่างแท้จริง เมื่อผู้นำได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมทั้งของผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย สภาวะผู้นำทั้งสามลักษณะตามทฤษฎีของเบอร์นมีลักษณะเป็นแกนต่อเนื่อง โดยภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ปลายสุดของแกนตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

แบส (Bass, 1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้นเพื่ออธิบายกระบวนการเปลี่ยนสภาพในองค์กรและชี้ให้เห็นถึงความแตกต่าง แบบสกล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าไม่ใช่เพียงการใช้สิ่งจูงใจเพื่อให้มีความพยายามมากขึ้นแต่จะรวมถึงการทำให้งานที่

ต้องการมีความชัดเจนมากขึ้นเพื่อให้รางวัลตอบแทน นอกจากนี้แบบสยังมองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน แต่ไม่ใช่กระบวนการที่แยกจากกัน ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบแต่ในสถานการณ์หรือเวลาที่ต่างกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบบสมีคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การสร้างบารมี (Charisma) การคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล (Individualized) การกระตุ้นให้เกิดการใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation)

อโวลิโอ แบส และจุง (Avolio, Bass, and Jung, 1999) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอีกครั้งหนึ่งโดยศึกษาในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีความแตกต่างกัน องค์การที่ทำการศึกษาคือ บริษัทธุรกิจราชการทหารสถาบันการศึกษาและโรงพยาบาล รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 3,786 คน โดยทำการสัมภาษณ์ถึงลักษณะผู้นำที่พวกเขาให้การยอมรับแล้วนำมาพัฒนาเครื่องมือการประเมินภาวะผู้นำตามการรับรู้ของผู้ตามขึ้นมาใหม่ ร่วมกับการปรับข้อคำถามจากแบบสอบถาม MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) ที่ถูกพัฒนาขึ้นหลายชุดจากแนวคิดของแบส (Bass, 1985) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน 3 องค์ประกอบ โดยรวมองค์ประกอบของการสร้างบารมี และการสร้างแรงบันดาลใจเป็นองค์ประกอบเดียวกัน เนื่องจากพบว่าทั้ง 2 องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กัน จากนั้นนำมาวิเคราะห์ห่องค์ประกอบใน 8 รูปแบบพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์สูงกับ 3 องค์ประกอบดังกล่าว จึงสรุปว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 3 องค์ประกอบดังนี้

1) ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้ที่มีลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแม่แบบที่เข้มแข็งให้ผู้ตามได้เห็น ได้รับรู้ในพฤติกรรมของผู้นำ ทำให้เกิดการลอกเลียนแบบ มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง จนเกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ทำให้ได้รับความศรัทธา ความไว้วางใจ แต่ก็ยังไม่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ แม้ว่าผู้ตามจะเกิดความชื่นชมและศรัทธาแล้วก็ตาม เพราะยังไม่เกิดแรงจูงใจที่สูงพอที่จะเปลี่ยนความยึดติดผลประโยชน์ของตนไปเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งค่อนข้างมีลักษณะเป็นนามธรรม ดังนั้นผู้นำจะต้องแสดงออกด้วยการสร้างแรงบันดาลใจให้ยึดมั่น และร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์การ

2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ให้ความสำคัญในการใส่ใจถึงความต้องการความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้าของผู้ตามเป็นรายบุคคลยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล บางคนอาจต้องดูแลอย่างใกล้ชิด ในขณะที่บางคนมีความรับผิดชอบสูงควรให้อิสระในการทำงาน โดยผู้นำจะแสดงบทบาทความเป็นครูพี่เลี้ยงและที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการช่วยเหลือผู้ตามให้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับสูงขึ้นไปเพื่อให้สามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

3) การกระตุ้นทางปัญญา เป็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยใช้วิธีการฝึกคิด ทวนกระแสความเชื่อและค่านิยมของตนหรือผู้นำหรือองค์กร ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสร้างความรู้สึกรู้สึกท้าทายให้เกิดกับผู้ตามมองปัญหาเป็นโอกาส ให้การสนับสนุนทดลองวิธีการใหม่ๆ หรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ให้กับองค์กร ส่งเสริมให้ผู้ตามแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยตนเองเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ กระตุ้นให้ผู้ตามทุกคนทำงานอย่างอิสระในขอบเขตที่ตนมีความรู้ความชำนาญ

ต่อมาเบสและริจจิโอ (Bass and Riggio, 2006) ได้พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังนี้

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บังคับบัญชาว่า เป็นผู้นำที่มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหาร มีจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นผู้นำ

2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่มีความสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างมีชีวิตชีวา มีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่เข้าใจถึงความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล เกี่ยวกับความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ความถนัดและความสามารถเฉพาะของแต่ละบุคคล รวมถึงข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของแต่ละคน

4) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักรู้ถึงปัญหาและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมถึงสร้างสรรค์งานการคิดนวัตกรรมหรือมุมมองใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานในหน่วยงาน

โดยสรุป พฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะให้ความเอาใจใส่ต่อการทำงานของผู้ตามและพัฒนาผู้ตามให้มีศักยภาพไปพร้อมๆ กัน และยังเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกรู้สึกอยากปฏิบัติงานเพิ่มความภาคภูมิใจในตนเอง มีความพึงพอใจในงานส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในงาน นอกจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้ว ยังมีปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน คือการทำงานเป็นทีม เนื่องจากการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ผู้บริหารทางการพยาบาลและพยาบาลคงอยู่ในวิชาชีพ (Kubar et al., 2004) และจากความผูกพันมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีความยึดเหนี่ยวภายในกลุ่ม สัมพันธภาพในทีมการพยาบาล และการมีส่วนร่วมในทีมทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานและเกิดการคงอยู่ในงาน (Tourangeau and Cranley 2006; Kudo, 2006; Hausknecht, Rodda, and Howard, 2008)

3. แนวคิดการทำงานเป็นทีม

3.1 ความหมายการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม มีผู้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

วูดค็อก (Woodcock, 1990) ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกันและจำเป็นต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปาร์คเกอร์ (Parker, 1990) ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะงานให้สำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน

โรบบินและจูจ (Robbin and Judge, 2007) ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่มีความสามารถที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันทำงานเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ทุกคนมีส่วนร่วม

เชอร์เมอร์ธอนและคณะ (Schermerhorn, 2007) ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันด้วยความพยายามจนทำให้เกิดผลสำเร็จของงานที่ยิ่งใหญ่

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างใกล้ชิด อาจประกอบด้วย หัวหน้างาน ผู้ร่วมงาน อาจเป็นทีมถาวรหรือทีมชั่วคราว

บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์ (2550) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกันสมาชิกทีมมีการติดต่อสื่อสาร มีการประสานการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ให้ความช่วยเหลือสนับสนุน และพึ่งพาซึ่งกันและกัน เพื่อให้ผลงานของทีมบรรลุเป้าหมาย

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2551) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่รวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรม ทำงาน หรือปฏิบัติการกิจอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน มีการแบ่งหน้าที่กัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน มีการประสานงานและมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้กิจกรรม งาน หรือภารกิจสำเร็จตามเป้าหมาย

โดยสรุป การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลมาร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการพึ่งพาช่วยเหลือกัน มีปฏิสัมพันธ์

ระหว่างบุคคลที่ดี และมีความรับผิดชอบร่วมกันร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้การทำงานของทีมงานบรรลุเป้าหมาย

3.2 ความสำคัญการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าสิ่งที่มีคุณค่ามหาศาล การทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญในทุกหน่วยงาน ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมนี้ยังให้ผลประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม กล่าวคือ การทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์กร เนื่องจากงานบางอย่างไม่สามารถทำสำเร็จได้เพียงคนเดียวเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถจากหลายฝ่าย ต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นอกจากนี้การทำงานเป็นทีมยังให้ผลประโยชน์ส่วนบุคคล ได้แก่ ความสามัคคี ความรู้สึกมั่นคง การได้รับการตอบสนองความต้องการทางจิตใจของบุคลากรเช่นความต้องการใฝ่สัมพันธ์ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการการยกย่อง ความต้องการการพัฒนาตนเอง (วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์, 2549) ดังนั้น การทำงานเป็นทีม จึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในงาน องค์กรใดที่มีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมย่อมทำให้การดำเนินการขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

จากผลการวิจัยพบว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารและผู้ร่วมงานจะมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และทำให้การดำเนินพันธกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้ผู้บริหารทางการแพทย์และพยาบาลคงอยู่ในวิชาชีพ (Kubar et al., 2004) นอกจากนี้ความผูกพัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและความยึดเหนี่ยวภายในกลุ่ม สัมพันธภาพในทีมการพยาบาล และการมีส่วนร่วมในทีม ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงาน และเกิดการคงอยู่ในงาน (Tourangeau and Cranley, 2006; Kudo, 2006; Hausnecht, Rodda, and Howard, 2008)

3.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

วูดค็อก (Woodcock, 1989) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อในงานองค์กรใดที่มีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ย่อมทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

1) วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย หมายถึง ทีมงานมีการปฏิบัติงานโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันทีมงานรับทราบและเข้าใจวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการทำงานของทีมอย่างชัดเจน มีการจัดลำดับของการทำงานร่วมกันมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันรวมทั้งมีการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายของทีมที่กำหนดไว้

2) การพูดคุยแบบเปิดเผยและเผชิญหน้า หมายถึง ทีมงานมีการแสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างอิสระทีมงานร่วมฟังความคิดเห็นที่แตกต่างโดยไม่มี

คำหน้ต่อกันกล้าซักถามมีการพูดคุยเกี่ยวกับการเปลี่ยนการทำงานเพื่อให้ได้รับการยอมรับร่วมกัน ก่อนการดำเนินงานเสมอรวมทั้งกล้าซักถามสิ่งที่ตนเองสงสัย

3) การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ หมายถึง ทีมงานมีการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอโดยมีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการทำงานจากการปฏิบัติงานจริงมีการพูดคุยเพื่อประเมินผลการดำเนินงานร่วมกันเพื่อนำมาสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพของทีมงานรวมทั้งร่วมกันทบทวนการทำงานของทีมงานอยู่เสมอ

4) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม หมายถึง ทีมงานผู้นำที่เหมาะสมโดยพยาบาลสามารถเลือกใช้รูปแบบภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งจะช่วยเหลือเสริมการสร้างและพัฒนาทีมงาน ให้มีความรู้ทักษะ สมรรถนะในการทำงานให้สำเร็จ รวมทั้งเป็นผู้นำที่เปิดกว้างรับฟังคำวิจารณ์ของทีมที่มีต่อตนเองมีการทบทวนสม่ำเสมอว่าทีมงานทำงานอย่างไรทั้งตัวงานและแนวทางกิจกรรมการปฏิบัติงานซึ่งสมาชิกควรตระหนักถึงการรับฟังคนอื่นภายในทีมและควรทราบว่าคนภายนอกมององค์การอย่างไรเพื่อปรับปรุงพัฒนางานควรรับข้อมูลย้อนกลับทั้งที่ทำงานดีและไม่พึงพอใจ

5) การประสานงานและจัดการกับความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ทีมงานมีการประสานงานและจัดการกับความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพโดยให้ความสำคัญด้านการสื่อสารภายในองค์กรใส่ใจกับการแก้ไขปัญหาข้อโต้แย้งต่างๆอย่างระมัดระวังอาจมีความคิดที่แตกต่างหลายมุมมอง

6) การมีสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มงาน หมายถึง ทีมงานมีสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มงาน โดยผู้นำมีสัมพันธภาพที่ดีกับทีมสุขภาพมีการสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับวิธีทำงานกับทีมสุขภาพยอมรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาพร้อมทั้งมีการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับหน่วยงานภายนอก

7) ระเบียบการทำงานที่มีการตัดสินใจร่วมกัน หมายถึง ทีมงานมีระเบียบการทำงานที่มีการตัดสินใจร่วมกันโดยมีการสร้างแบบแผนการทำงานที่มุ่งสร้างวัฒนธรรมของการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันของทีมงานรวมทั้งมีรูปแบบหรือแนวทางที่ใช้ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาหรือกำหนดแผนกิจกรรมร่วมกันของทีมงาน

8) การพัฒนาตนเอง หมายถึง ทีมงานมีการพัฒนาตนเองเป็นการที่พยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวมีโอกาสพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในงานและได้รับให้มีโอกาสส่งเสริมความเจริญเติบโตทางวิชาชีพโดยใช้วิธีการหรือประสบการณ์ใหม่ๆมาพัฒนาตนเองและทีมงานพัฒนาสัมพันธภาพซึ่งกันและกันให้ดีขึ้นกว่าที่เคยเป็นมา

9) การสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน หมายถึง ทีมงานมีการสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน มีการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน ได้รับความเห็นใจเมื่อได้ทำงานผิดพลาด

ปาร์คเกอร์ (Parker, 1990) กล่าวถึง การทำงานเป็นทีมว่า เป็นการที่กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากัน เพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานให้สำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1) ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ (Clear sense of purpose) หมายถึง วิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมายของทีม เกิดจากสมาชิกของทีมงานกำหนด ยอมรับร่วมกัน และนำไปเป็นแผนการดำเนินงาน

2) บรรยากาศการทำงานที่ไม่เป็นทางการ (Informal climate) หมายถึง ทีมมีบรรยากาศการทำงานที่ไม่เป็นทางการ เป็นบรรยากาศแบบเรียบง่าย และผ่อนคลาย

3) การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง สมาชิกของทีมส่วนร่วมในการอภิปรายในกิจกรรมต่างๆ

4) การรับฟังซึ่งกันและกัน (Listening) หมายถึง สมาชิกในทีมเคารพ และตั้งใจฟัง การแสดงความคิดเห็นของสมาชิกอื่น รวมถึงการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง

5) ความไม่เห็นด้วยในทางบวก (Civilized disagreement) หมายถึง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารความเห็นที่แตกต่างกันโดยมีการยอมรับจุดต่าง วิเคราะห์ความเห็นที่ต่างอย่างมีระบบ

6) ความเห็นพ้องกัน (Consensus) หมายถึง การหาข้อยุติเกี่ยวกับปัญหาความคิดหรือการตัดสินใจ โดยการอภิปรายแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็น ซึ่งแสดงออกถึงความมีสมานฉันท์และเอกภาพของทีมงาน

7) การสื่อสารที่เปิดเผย (Open communication) หมายถึง การเจรจาติดต่อระหว่างทีมงานบรรยากาศเต็มไปด้วยความเปิดเผย จริงใจต่อกัน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

8) บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน (Clear roles and work assignments) หมายถึง สมาชิกในทีมต้องเข้าใจบทบาทของสมาชิกแต่ละคนในทีมยอมรับการมอบหมาย และมีการกระจายงานอย่างทั่วถึง

9) ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership) หมายถึง การที่สมาชิกแสดงออกถึงภาวะผู้นำ โดยมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงาน และพฤติกรรมที่ซำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงาน

10) ความสัมพันธ์ภายนอก (External relations) หมายถึง การที่สมาชิกทีมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีสมาชิกภายนอกในการให้ข้อมูลหรือความช่วยเหลือแก่ทีม

11) รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย (Style diversity) หมายถึง ทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามารถ แนวคิดในการทำงานที่แตกต่างออกไป

12) การประเมินผลตนเอง (Self-assessment) หมายถึง ทีมงานต้องการมีการตรวจสอบและหาข้อมูลว่าผลการทำงานอยู่ในระดับใดเพื่อแสวงหาแนวทางปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

โรมิก (Romig, 1996) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นลักษณะที่กลุ่มบุคคลร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบโดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งได้ข้อสรุปมาจากการรวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมมากกว่า 200 เรื่อง แล้วนำมาวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบโครงสร้างของการทำงานเป็นทีม ที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ พบว่ามีองค์ประกอบ 10 ด้านดังนี้

1) การสร้างสรรค์ของทีม การสร้างสรรค์นับเป็นสิ่งสำคัญของทีมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ โดยทีมต้องมีการวางแผนการทำงานซึ่งพัฒนามาจากความคิดหลากหลายของสมาชิกในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆหรือการระดมสมองเพื่อแก้ไขปัญหา ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ นำปัญหามาพูดกันในทีม ให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการเสนอความเห็น สร้างทัศนคติที่ดีต่อกันในระหว่างทำกิจกรรม และนำความคิดที่ดีที่สุดไปปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

2) การติดต่อสื่อสารภายในทีม ทีมต้องมีการสื่อสารที่ดีระหว่างบุคคลเพื่อที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง โดยเฉพาะการสื่อสารแบบสองทาง และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีมอย่างไม่เป็นทางการมากกว่าอย่างเป็นทางการ รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกทีม การติดต่อสื่อสารต้องเป็นไปอย่างเปิดเผย สิ่งเหล่านี้จะต้องฝึกทักษะทั้งทางด้านวิธีการสื่อสาร การฟัง การเข้าใจที่ถูกต้อง และมีการตรวจสอบความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างสมาชิกทีม

3) การประชุมทีม การประชุมทีมมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดประสิทธิผล โดยสมาชิกทีมทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการประชุม เพื่อที่จะมีส่วนร่วมในการวางแผนการตัดสินใจ ดังนั้นสมาชิกทีมจึงจำเป็นต้องใช้ทักษะในการประสานด้านการรับรู้ภาวะเบียบ ดังนั้นการที่สมาชิกทีมมีทักษะการประชุมและทักษะการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

4) การจัดการความขัดแย้ง โดยการส่งเสริมการติดต่อสื่อสาร และความคิดสร้างสรรค์ของทีม ซึ่งเป็นการช่วยให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงกระบวนการทำงาน ขจัดความรู้สึกทางลบและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงการทำงาน โดยการทำให้สมาชิกทีมมีความเป็นมิตรต่อกัน สร้างบรรยากาศที่ดีในการประชุม ลดการใช้อารมณ์ และความเข้มของเสียงรับรู้ในเป้าหมายเดียวกัน และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

5) ค่านิยม ทัศนคติ และพันธกิจของทีม ทีมต้องมีการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันของสมาชิก ค่านิยมของทีม เป็นความเชื่อหรือพฤติกรรมของสมาชิก ตามความ

คาดหวังของสมาชิกทั้งหมดเกี่ยวกับพันธกิจ กฎระเบียบและเป้าหมาย โยการพัฒนาระบบการทำงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม

6) การกำหนดเป้าหมายของทีม โดยทีมต้องพูดคุยหาข้อตกลงร่วมกันของสมาชิกแต่ละคน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามพันธกิจ ซึ่งเป็นการช่วยให้ทีมมีการพัฒนาและการปรับปรุงการปฏิบัติโดยใช้เวลาลดลง

7) การจัดการ โครงสร้างของทีมและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของทีม โดยสมาชิกทีมทุกคนต้องเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของทีมเป็นการนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ความขัดแย้งของสมาชิกทีมส่วนใหญ่เกิดจากสาเหตุที่ไม่เข้าใจบทบาทของตนเอง

8) การแก้ไขปัญหาของทีม ในการแก้ไขปัญหาทีม จะต้องมีการประชุมสมาชิกทีมเมื่อเกิดปัญหาขึ้น โดยการระบุปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ ระดมสมองเพื่อแก้ไขปัญหา เลือกวิธีการแก้ไขปัญหา โดยต้องกำหนดเป้าหมายและพัฒนาวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น

9) การตัดสินใจของทีม การตัดสินใจของทีมนั้นต้องอาศัยทักษะความรู้ การมีส่วนร่วม และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจแก้ปัญหา โดยคำนึงถึงความรวดเร็วและกระบวนการในการปฏิบัติเป็นสำคัญเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม

10) การปรับปรุงกระบวนการทำงาน การปรับปรุงเป็นการฝึกอบรมสมาชิกทีมเกี่ยวกับการปรับกระบวนการทำงาน เช่น ลดระยะเวลา ผลผลิต ราคา และคุณภาพเพื่อให้ผู้ใช้บริการพึงพอใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) กล่าวว่า ทีมที่มีประสิทธิภาพจะมีความรู้สึกดีต่อกันในสมาชิก และทีมมีความตระหนักว่าเป็นปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ของบุคคลเนื่องจากต้องติดต่อกัน ดังนั้นทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องมีลักษณะดังนี้

1) มีความรับผิดชอบและผูกพัน หมายถึง สมาชิกในทีมมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ตั้งใจและใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร มีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร

2) พัฒนาความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจากบุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ มีคุณค่า และมีการแลกเปลี่ยนความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ สร้างความก้าวหน้าให้องค์กร

3) พัฒนาทักษะให้สมาชิกมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญในงาน และเทคนิคการทำงานร่วมกับผู้อื่น

4) มีการได้รับการสนับสนุน โดยทีมต้องได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกให้ทีมงานการมีผู้ให้คำปรึกษา ให้ข่าวสารย้อนกลับ แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

โดยสรุป การทำงานเป็นทีมเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และสิ่งสำคัญคือ บุคลากรพึงพอใจในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อทีม ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน นอกจากการทำงานเป็นทีมแล้ว ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และยังพบว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารทางการพยาบาล นอกจากเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ทิศทางที่กำหนดและบรรลุเป้าหมาย ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้า หัวหน้าหรือผู้ป่วยเป็นผู้บริหารที่มีความใกล้ชิดกับบุคลากรพยาบาลประจำการในหน่วยงาน ดังนั้น ภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้ป่วยมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ หากผู้บริหารทางการพยาบาลใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการที่เหมาะสม ย่อมทำให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจในงานและทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน

4. ความพึงพอใจในงาน

4.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction or Job Satisfaction) มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้หลายมุมมองดังนี้

วอลแมน (Wolman, 1973 อ้างใน นพรัตน์ อารยพัฒนกุล, 2540) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายตามความต้องการหรือแรงจูงใจ

แอสตัมปี และพิดมอนท์ (Stamps & Piedmonte, 1986) กล่าวถึง ความพึงพอใจในงานของพยาบาลไว้ว่า หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลที่มีต่องานที่ทำอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยปัจจัยเหล่านั้นได้แก่ ค่าตอบแทน ความเป็นอิสระ ลักษณะงาน นโยบาย ขององค์กร สถานภาพวิชาชีพ และการมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงาน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ให้ความหมายไว้ว่าความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกโดยรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจาก ปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก กระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญ และกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายของ องค์กร

มูชินสกี (Muchinsky, 1993) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองทางอารมณ์และความรู้สึกเกี่ยวกับความชอบ และไม่ชอบ กล่าวคือ เป็นระดับของความรู้สึกชอบ พอใจ และยินดีที่ตนได้รับจากงาน ความพึงพอใจในงานจึงเป็นการตอบสนองความต้องการ ของแต่ละบุคคล

เฮิร์ซเบิร์ก, มาซเนอร์และสไนด์แมน (Herzberg, Mausner & Syndeman, 1993) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคลต่องานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัยอย่างเพียงพอ

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2545) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกชอบ หรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงาน ซึ่งทัศนคติเป็นส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านความคิดความเข้าใจ องค์ประกอบด้านความรู้สึกนึกคิด ทางด้านอารมณ์และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน และผลจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ โอกาสในการพัฒนาตนเอง สภาพการทำงาน ตารางการปฏิบัติงาน การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เพื่อร่วมงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว

4.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน

วรรณคดี ชูกาล (2540) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการพยาบาลกับอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลช่วยลดอัตราการขาดงาน การลางานและการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน และช่วยในการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์การมีประสิทธิผล

เรียม ศรีทอง (2542) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน เพื่อทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลให้หน่วยงานหรือองค์กรนั้นเกิดความมั่นคง เนื่องจากการบริหารองค์กรนั้น “คน” ถือเป็นหัวใจในการทำงาน เพราะงานต้องอาศัยคนเป็นผู้ปฏิบัติ จึงจะสำเร็จลงได้ ในการบริหารงานบุคคลจึงไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการสรรหาคัดเลือก และประเมินผลงานเท่านั้น แต่จะต้องทำนุบำรุง และพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในงานให้ดีขึ้นตลอดเวลา ซึ่งผู้บริหารจะต้องอาศัยองค์ประกอบในการจูงใจ เพื่อกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน

ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และ ลดการขาดความรับผิดชอบต่องาน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน จะช่วยให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องาน เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 แนวคิดความพึงพอใจในงาน ที่สำคัญได้แก่

เฮอรัชเบอร์ก (Herzberg, 1959) นักจิตวิทยาได้ศึกษาค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ Motivation - maintenance หรือ Dual factor theory หรือ The motivation hygiene theory ชื่อ สมมติฐาน ตามทฤษฎีนี้เฮอรัชเบอร์ก เชื่อว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหาร ก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น เฮอรัชเบอร์ก กล่าวว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ

(1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ ได้เป็นอย่างดี

(2) การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ (Recognition) คือ การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นทั่วไป

(3) ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน

(4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

(5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) การที่ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็เนื่องจากว่า ความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ดังนั้นผู้บริหารควรใช้ปัจจัยทั้ง 5 ประการข้างต้นต่อผู้ปฏิบัติงาน จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และจูงใจให้คนตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ

2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

(1) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารองค์กร การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

(2) เงินเดือน (Salary) หรือค่าจ้างแรงงาน หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงาน ในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน ความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน หรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน

(3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุยแต่มีได้ หมายถึงการยอมรับนับถือ

(4) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

(5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร

(6) สภาพภาพในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน

(7) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

(8) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานความมั่นคงขององค์กร

(9) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ลักษณะของงาน หรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

สิ่งที่กล่าวมาทั้ง 9 ประการข้างต้น ไม่ใช่สิ่งจูงใจให้คนทำงาน หรือไม่มีคุณค่าในด้านการจูงใจคนแต่เป็นปัจจัยที่มีส่วนสร้างความพอใจแก่บุคคลที่ทำงาน หรือการป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานมีส่วนทำให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ถือได้ว่าเป็นเพียงมาตรการหนึ่งในการสนองความต้องการของคน ไม่ใช่สิ่งที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลทำงาน ถ้าหากว่าภาวะแวดล้อมที่ได้จัดไว้ดีเพียงพอแล้ว ก็เป็นการสนองความต้องการของคนในการทำงานเท่านั้น

ผู้บริหารการพยาบาลสามารถนำแนวคิดทฤษฎีของเฮอริชเบอร์เกอร์ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจโดยคำนึงถึงปัจจัยค่าจูงซึ่งได้แก่ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี นโยบายและการบริหารจัดการที่ชัดเจน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน เงินเดือนที่เหมาะสม ประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอ รวมทั้งความมั่นคงของงาน เป็นต้น ดังนั้นปัจจัยค่าจูงเหล่านี้จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็น

และเมื่อมีปัจจัยเหล่านี้อยู่แล้วก็จะเป็นการง่ายที่จะจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

มัมฟอร์ด (Mumford, 1972) ได้จำแนกแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ออกเป็น 5 กลุ่ม

1) กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Need School) กลุ่มนี้ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow, 1987) เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968) และลิเคิร์ต (Likert, 1961) โดยมองความพึงพอใจในงานว่าเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จในงาน แลความต้องการของความยอมรับจากผู้อื่น

2) กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) วาริวรรณ คงชุ่ม (2549) ได้กล่าวว่า กลุ่มนี้มองความพึงพอใจในงานจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ เบลค และมุนตัน (Blake & Mouton, 1985) และฟีดเลอร์ (Fiedler, 1967)

3) กลุ่มพยายามต่อรางวัล (Effort – Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในงานจากรายได้ เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์

4) กลุ่มอุดมการณ์การจัดการ (Management Ideology School) มองความพึงพอใจในงานจากพฤติกรรมกรรมการบริหารงานขององค์กร ได้แก่ โครซิเออร์ (Crozier, 1964) และโกลด์เนอร์ (Gouldner, 1954)

5) กลุ่มเนื้อหาของงาน และการออกแบบงาน (Work Content and Job School) ความพึงพอใจในงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวคิดนี้มาจากสถาบันทาวนิสต์ค็อกซ์ของมหาวิทยาลัยลอนดอน

เชนและฟรานซิสโก (Chen, & Francesco, 2003) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาล ประกอบด้วย ดังนี้

1) สิ่งแวดล้อมในงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ความเป็นอิสระ ความสามัคคีในกลุ่ม การควบคุม การยอมรับ ลักษณะความทรงจำเงินของงานและค่าจ้าง (Routinization of work and pay)

2) คุณลักษณะของพยาบาล ได้แก่ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส การควบคุมอารมณ์ การศึกษา ประสบการณ์ระยะเวลาของการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและโอกาส

3) ลักษณะขององค์กร ได้แก่ ความยุติธรรม การสนับสนุน

4) ลักษณะของผู้บริหารทางการพยาบาล ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร รูปแบบในการบริหาร

เอ็ลเลนเบคเคอร์และไบเล็คเคอร์ (Ellenbecker, & Bylecker, 2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและลักษณะส่วนบุคคล และพัฒนารูปแบบทฤษฎีการคงอยู่ในงานของพยาบาลที่ให้การดูแลผู้ป่วยที่พักที่บ้าน (Home health care nurse) โดยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อการคงอยู่ในงาน และปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานประกอบด้วย

1) ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความเป็นอิสระในการทำงาน ความมีอิสระในวิชาชีพ มีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ความภูมิใจในวิชาชีพ ความผูกพันกับเพื่อน การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานหรือสังคม การได้รับการช่วยเหลือในกลุ่มการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร และความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา

2) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความเครียดและภาระงาน ความอิสระในการควบคุมเวลา งาน ความมีอิสระในการควบคุมกิจกรรมของงาน เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า

3) คุณลักษณะเฉพาะบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ อายุงาน สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในครอบครัว รายได้ของครอบครัว ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

โทแอนเจียลและฮาร์เวย์ (Tourangeau and Harvey, 2006) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความเหนื่อยหน่ายในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยได้พัฒนารูปแบบทฤษฎีการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย

1) ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความพึงพอใจโดยรวม ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความเหนื่อยหน่ายในงานและการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา

2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงพยาบาล

3) ความผูกพันและการร่วมมือกันกับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน การร่วมมือทำงานอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างทีมพยาบาลและแพทย์ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ

ฮัทคเนท รอดดาและโฮเวอร์ด์ (Hausknecht, Rodda, and Howard, 2008) ได้พัฒนารอบแนวคิดจากทฤษฎีการคงอยู่ในงานร่วมกับการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพจากพนักงานจำนวน 24,829 คน จากโรงพยาบาลและอุตสาหกรรมต่างๆ และได้สรุปความพึงพอใจในงาน

หมายถึง ระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลที่มีต่องาน เช่น การมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอยู่ ความรู้สึกประสบความสำเร็จในงานที่ทำความรู้สึกว่าเป็นงานที่ดีมีคุณค่าสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน

สมยศ นาวิการ (2533) กล่าวว่าโดยพื้นฐานแล้วความพึงพอใจงานจะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คนคาดหวังจากงานของพวกเขา และสิ่งที่คนได้รับจริงจากงานของพวกเขา คนจะไม่พอใจงานถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นจริงไม่เป็นในสิ่งที่คาดหวัง เช่น ถ้าคาดหวังการเลื่อนตำแหน่งภายใน 6 เดือน และไม่ได้รับตามความคาดหวังแล้วเขาจะไม่พึงพอใจในงานของเขา คนจะพอใจในงานของพวกเขาต่อเมื่อเขาไม่มีความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวัง และสิ่งที่เกิดขึ้นจริง

ธัญญา ผลอนันต์ (2547 : 77) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจที่ทำให้อยู่ทำงานในองค์กร ประกอบด้วย

1) ด้านบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ โดยพิจารณาได้จาก เพศ อายุ ศาสนา การศึกษา บุคลิกภาพ พื้นเพ เชื้อชาติ ปัญญา ประสบการณ์ ความสนใจในงาน มุมมองต่อฝ่ายบริหาร

2) ด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของเนื้อหา งานนั้นน่าสนใจหรือไม่ มีความท้าทาย แปลกใหม่เล็กน้อยเพียงใด เปิดโอกาสในการศึกษา ฝึกอบรมเล็กน้อยเพียงใด โดยพิจารณาได้จาก ทักษะในการทำงาน ฐานทางวิชาชีพ ขนาดขององค์กรและหน่วยงาน โครงสร้างของงาน

การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น การเสริมสร้างความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะสนับสนุนแรงจูงใจ และลักษณะกับทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจึงสร้างแรงจูงใจ และอาศัยแรงจูงใจเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจเพื่อความสำเร็จของงานหรือพฤติกรรมที่ดีในงาน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล หมายถึง ความรู้สึกยินดีหรือชื่นชอบของพยาบาลซึ่งเป็นผลรวมของประสบการณ์ของตนเองในการประเมินลักษณะงานที่ปฏิบัติว่าสอดคล้องกับสิ่งที่ตนคาดหวังหรือไม่ ซึ่งลักษณะที่จะก่อให้เกิดความชื่นชอบยินดีในงานมี 5 ลักษณะ คือ ความสำเร็จในงาน ลักษณะงานที่ท้าทายความสามารถ ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.4 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

พยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะงานที่ต้องอาศัยความอดทนอยู่เสมอ หากพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานลดลง ประสิทธิภาพในงาต่ำลง ก็จะทำให้พยาบาลไม่มีความภาคภูมิใจในงาน จึงมีโอกาสนในการที่จะ โอนย้าย เปลี่ยนงาน จนถึงลาออกจากงานในที่สุด

แวนเดลท์ (Wandelt, 1980 cited in Wolf, 1981) ศึกษาความพึงพอใจในงานการพยาบาลกับการลาออกของพยาบาล พบว่าพยาบาลส่วนใหญ่ที่ลาออกจากงาน มีสาเหตุสืบเนื่องมาจาก ความไม่พึงพอใจในงานเป็นอันดับแรก และสาเหตุการลาออกของพยาบาลเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ได้แก่

- 1) ผู้ปฏิบัติงานเองมีความหวังในผลงานสูง
- 2) สภาพการทำงาน และความรับผิดชอบที่มีมากเกินไป
- 3) ผู้มีเทศงาน และการประสานงาน
- 4) ระบบการประสานงาน

จากการทบทวนการศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งในต่างประเทศและประเทศไทยที่มีผู้ศึกษาหลายท่านได้ศึกษาไว้ดังนี้

วิลเลียมส์ (Williams, 1990) ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยศัลยกรรม และอายุรกรรมกับพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยวิกฤต จำนวน 37 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจด้านสภาพของวิชาชีพมากที่สุด และอยู่ในระดับสูง รองลงมาได้แก่ ความมีอิสระ การมีปฏิสัมพันธ์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านเงื่อนไขของงาน นโยบายขององค์กรและค่าครองชีพมีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ และพบว่าพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยศัลยกรรมและอายุรกรรมกับพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤตมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

อารีรัตน์ ขำอยู่ (Khumyu, 2002) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลและความพึงพอใจของผู้รับบริการใน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการจำนวน 447 คน และผู้ป่วยในจำนวน 581 คน ความพึงพอใจของพยาบาลใช้แบบวัดของสเปคเตอร์ (Spector, 1985 อ้างใน วาริวรรณ คงชุม, 2549) พบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง

พีโม (Pemo, 2004) ศึกษาความพึงพอใจของพยาบาลในประเทศภูฏาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล 10 โรงพยาบาลจำนวน 240 คน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

เอ็ลเลนเบคเคอร์ และไบเลคเคอร์ (Ellenbecker & Bylecker, 2005) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของพยาบาลเยี่ยมบ้านจำนวน 310 คน พบว่า ตัวแปรที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ เงินเดือน และเงินเพิ่มพิเศษ ความเครียด ภาระงานที่มากเกินไป และปัจจัยในองค์กร

บุญจันทร์ วงศ์สุนรัตน์, สุภารัตน์ ไวยชีตา และภัทรอำไพ พิพัฒนานนท์ (2540) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

ของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยที่พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ค่าตอบแทน ผลการศึกษา ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐและกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอัตราเงินเดือน

สายชล สิริวัฒน์ไพศาล (2548) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร สุพรรณบุรี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 6 เดือนจำนวน 345 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดหรือในระดับมากในด้านความสำเร็จของงานและมีความพึงพอใจระดับปานกลางในด้านนโยบาย และการบริหารงาน ความมั่นคงในงานความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และเงินเดือนค่าจ้าง โดยความพึงพอใจด้านเงินเดือนค่าจ้างมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และภาพรวมยังอยู่ในระดับมาก

แม้คอลลอสกีและมัลเลอร์ (McCloskey and Mueller, 1990) ได้พัฒนาเครื่องมือในการวัดความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อสนับสนุนการคงอยู่ในงานพบว่า ในการสร้างคุณค่าและให้รางวัลแก่พยาบาลวิชาชีพ ความพึงพอใจในงานมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายด้าน ได้แก่

1) เงินเดือนและผลประโยชน์ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจ ในเงินเดือน และผลประโยชน์อื่นๆ ที่พยาบาลวิชาชีพได้รับที่มีความเหมาะสมกับสมรรถนะ และหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายรวมถึงสิทธิการลาพักตามความจำเป็น ได้แก่ การลา กิจการลาป่วย และการลาหยุดพักผ่อนประจำปี

2) โอกาสในการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในโอกาสที่พยาบาลวิชาชีพได้รับในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง และการได้รับการสนับสนุนให้ได้รับความรู้ใหม่ๆ การทำการวิจัย และการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน

3) สภาพการทำงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน การควบคุม การติดตามกำกับงาน หน้าที่ความรับผิดชอบในงาน โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและรวบรวมถึงการตัดสินใจในการทำงาน

4) ตารางการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในตารางการปฏิบัติงานทั้งจำนวนวันและช่วงเวลาที่ได้รับการจัดสรรให้ปฏิบัติงาน และหยุดพักมีความยืดหยุ่นในการปรับตารางการปฏิบัติงาน

5) การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญต่างๆขององค์กรทั้งกิจกรรมสันตนาการ และกิจกรรมทางวิชาการทำให้มีโอกาสได้พบปะกับบุคคลต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

6) เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ พยาบาล แพทย์ และทีมสุขภาพอื่น และได้รับการยอมรับในการปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงานและทีมสุขภาพ

7) การใช้ชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการทำงานที่สามารถปรับสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และครอบครัวได้ โดยสามารถแบ่งเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม

กรณีศึกษา เรื่องเดช, ไพบุลย์ ชาวสวนศรีเจริญ และ สุชาติ สังแก้ว (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ของความพึงพอใจในงานกับความยึดมั่นผูกพันองค์กร การรับรู้การสนับสนุนองค์กรและพฤติกรรมภาวะ ผู้นำของพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้กลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพจากโครงการ จำนวน 344 คน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมภาวะผู้นำ ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารหรือหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลควรมีนโยบายหรือจัดทำโครงการสร้างเสริมพฤติกรรมภาวะผู้นำ และความยึดมั่นผูกพันในองค์กรให้กับพยาบาลกลุ่มนี้ เพื่อเป็นการสนับสนุนความพึงพอใจในการปฏิบัติ เมื่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง ผลที่ตามมาคือ การลาออกหรือโอนย้ายน้อยลงการคงอยู่ในงานก็เพิ่มขึ้น

โดยสรุปจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานดังกล่าวพบว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายตามความต้องกัน เป็นความรู้สึกที่มีต่อการทำงานทางบวก จากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจที่ดี ซึ่งทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการสรรหาคัดเลือก และประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเท่านั้น จะต้องใช้กลยุทธ์หลายๆองค์ประกอบในการจูงใจ เพื่อกระตุ้นหรือผลักดันให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในงาน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังไม่ปรากฏงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบกของประเทศไทย แต่พบว่ามีปรากฏงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวอยู่บ้างจำนวนไม่มาก และพบงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพข้าราชการในโรงพยาบาลต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

5.1 งานวิจัยต่างประเทศ

เกน (Glenn, 2008) ได้ทำการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนกฉุกเฉินที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และความพึงพอใจของผู้รับบริการจากโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์ในอเมริกา โดยการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินภาวะผู้นำ (Multifactor Leadership Questionnaire: MLQ) พบว่า ภาวะผู้นำที่ดีของผู้บริหารมีแนวโน้มทำให้การลาออกของพยาบาลวิชาชีพจากหน่วยงานลดลง

โทแรนเจียลและแครนลีย์ (Tourangeau and Cranley, 2006) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน โดยการสำรวจความคิดเห็นพยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาล 75 แห่งในประเทศแคนาดา พบว่า ปัจจัยที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานได้ คือ อายุ ระยะเวลาในการทำงานในโรงพยาบาลความพึงพอใจในงาน การทำงานเป็นทีม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

บอร์ดา และนอร์แมน (Borda and Norman, 1997) ศึกษาการขาดงานและการทดลองใช้รูปแบบการขาดงานและการคงอยู่ในงาน ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพในเมืองมอลต้า โดยเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ภาระครอบครัว ค่าจ้าง ความก้าวหน้า ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปของบุคคล และการขาดงานของพยาบาลวิชาชีพเพศชายและเพศหญิง จำนวน 254 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในงานและมีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่ออีก 12 เดือน โดยที่ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานต่อไปของพยาบาลชาย ส่วนภาระครอบครัวมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลหญิง

แลมเบิร์ต และคณะ (Lambert et al., 2005) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการคงอยู่ในอาชีพ และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 3,000 คน เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม 49 ข้อ เครื่องมือวัดความพึงพอใจจำนวน 21 ข้อ เครื่องมือแบบวิเคราะห์หลักขณะงานของแฮคแมนและโอลด์แฮม (Hackman

and Oldham) จำนวน 20 ชื่อ และการศึกษาพบว่า พยาบาลที่จบปริญญาตรีจะคงอยู่ในอาชีพนานเมื่อได้อยู่ในตำแหน่งที่ดี ช่วงอายุที่คงอยู่มากที่สุดอยู่ระหว่าง 45-54 ปี อยู่ในตำแหน่งอย่างน้อย 10 ปี มีความพึงพอใจระดับสูงเรื่องความมีเอกลักษณ์ ความมีอิสระในการทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ และมีความพึงพอใจในระดับต่ำต่อผู้บังคับบัญชา อาชีพ การศึกษาต่อ โอกาสก้าวหน้าเงินค่าจ้างและสวัสดิการ

เมอร์ยัน (Mrayyan, 2005) ศึกษาความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงานของการพยาบาลเปรียบเทียบระหว่างโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนในประเทศจอร์แดน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและการคงอยู่ในงานของพยาบาลเปรียบเทียบโรงพยาบาลรัฐบาล 3 แห่ง และโรงพยาบาลเอกชน 2 แห่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล 438 คน แบ่งเป็นพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล 124 คน และโรงพยาบาลเอกชน 314 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (convenience sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน ทั้งโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนอยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลโรงพยาบาลเอกชนมีความพึงพอใจในงานและตั้งใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานมากกว่าโรงพยาบาลรัฐบาล ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนประกอบด้วย สิ่งจูงใจภายนอก เช่น การลาพักผ่อน การให้โบนัส ตารางการปฏิบัติงาน เช่น มีโอกาสเลือกเวลาในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนในวันหยุด ความสมดุลระหว่างงานและภาระครอบครัว ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาลมากกว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนได้แก่เงินเดือน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

5.2 งานวิจัยในประเทศ

กนกอร ยศไพบูลย์ (2539) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 243 คน โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า ลักษณะและภาระงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร สัมพันธภาพในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยเฉพาะปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะและภาระงาน สัมพันธภาพในองค์กร ยกเว้นด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะและภาระงาน และสัมพันธภาพในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาในการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยที่เป็นตัวทำนายระยะเวลาในการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ สัมพันธภาพในองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า ภูมิลำเนายังมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาในการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

แสงทอง ปุระสุวรรณ (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพิจิตร จำนวน 156 คน ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น ผลการศึกษาพบว่า การคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่าง ในส่วนของระยะเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันมีค่าเฉลี่ย 5.87 ปี และในส่วนของระยะเวลาที่วางแผนว่าจะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปมีค่าเฉลี่ย 15.05 ปี ส่วนความสัมพันธ์ของตัวแปรกับการคงอยู่ พบว่า ภาระงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กับระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน และการมีปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับระยะเวลาที่วางแผนว่าจะปฏิบัติงานต่อไป สำหรับตัวพยากรณ์การคงอยู่พบว่า อายุ รายได้ และภาระงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของระยะเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน ได้ร้อยละ 63.96 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในขณะที่การมีปฏิสัมพันธ์และภูมิภาค สามารถอธิบายความแปรปรวนของระยะเวลาที่วางแผนว่าจะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปได้ร้อยละ 10.72 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

วิจิตร ศรีสุพรรณ และคณะ (2544) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ ศึกษาพยาบาลวิชาชีพจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่พบว่าร้อยละ 22.2 ไม่ได้ทำงานในวิชาชีพ และร้อยละ 78.2 ลาออกจากวิชาชีพใน 5 ปีแรก ปัจจัยที่สัมพันธ์กับระยะเวลาการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพคืออายุและโอกาสในการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน

นิชนันท์ ฟุ้งลัดดา (2548) ศึกษาการวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 300 คนแบ่งเป็นกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาล จำนวน 150 คน และโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 150 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด และใช้วิธีสัมพัทธ์แบบมีปฏิสัมพันธ์ ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาล มีค่าเฉลี่ยของสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยของภาระครอบครัว สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า ชื่อเสียงของโรงพยาบาล ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และตารางเวลาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนค่าเฉลี่ยของค่าตอบแทนและความสะดวกในการเดินทาง อยู่ในระดับต่ำ กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลเอกชน มีค่าเฉลี่ยของลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยของค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ความสะดวกในการเดินทางและความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนค่าเฉลี่ยของภาระครอบครัว สวัสดิการ ชื่อเสียงของโรงพยาบาล และตารางเวลาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่ม

พยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลมี 3 ตัว ได้แก่ สวัสดิการ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และ อายุ ส่วนตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลเอกชนมี 4 ตัว ได้แก่ สภาพแวดล้อม และความปลอดภัยในการทำงาน ความสะดวกในการเดินทาง ค่าตอบแทนและโอกาสความก้าวหน้า โดยตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์กลุ่มการพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนได้ร้อยละ 76.04

สุริย์ ท้าวคำลือ (2549) ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า 1)ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก 2)อายุ ความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน 3) การมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน ค่าตอบแทน ลักษณะงานและอายุสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 29.3

จาริณี ศรีประเสริฐ (2550) ศึกษาเจตคติต่อการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมการคงอยู่ในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เขตภาคเหนือ พบว่า การรับรู้การควบคุมการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน เจตคติต่อการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 24.6

บงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2553) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตัวแปรที่ศึกษาเป็นปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์การ โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดของมาทิสและแจ๊คสัน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานร้อยละ 62 ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ และปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ด้านคุณลักษณะขององค์การ ประกอบด้วย วัฒนธรรมและค่านิยม การบริหารจัดการและความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะงานและการทำงาน ประกอบด้วยการจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน ความยืดหยุ่นของเวลาทำงานความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นส่วนใหญ่ ปัจจัยที่ส่งเสริมการคงอยู่ในงาน ได้แก่ การมีรายได้ดี วัฒนธรรมองค์การที่สร้างสรรค์ให้มีความร่วมมือ บรรยากาศองค์การที่มีความท้าทายผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร มีความมั่นคงในงานและการทำงานมีความเหมาะสมยืดหยุ่น ทั้งอัตรากำลังและเวลาทำงาน วัสดุอุปกรณ์เพียงพอ สภาพแวดล้อมสะดวกสบาย ปลอดภัยและความสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัวที่เหมาะสม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานและศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปีในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 7 แห่ง จำนวน 143 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี และปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 7 แห่งระหว่างเดือนมีนาคม พ.ศ. 2560 ถึง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2560 จำนวน 125 คน โดยมีวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.2.1 **คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง** โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*power สำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณที่มีตัวแปรต้น 4 ตัว ค่าขนาดอิทธิพล เท่ากับ .15 และค่าอำนาจทางสถิติ เท่ากับ .90 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จะต้องการขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 108 คน ผู้วิจัยคำนวณกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นร้อยละ 15 ซึ่งเท่ากับ 17 คน เพื่อทดแทนกรณีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาไม่สมบูรณ์ หรืออาจไม่ได้รับการตอบกลับ รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทั้งหมด 125 คน

1.2.2 **สุ่มตัวอย่างจากโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ** ด้วยวิธีการสุ่มแบบมีระบบ โดยสุ่มรายชื่อพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปีในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 7 แห่ง จนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากโรงพยาบาลกองทัพบกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ลำดับ	โรงพยาบาล	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	โรงพยาบาลค่ายสุรนารี	70	66
2	โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม	34	26
3	โรงพยาบาลค่ายวิหควิวัฒน์โยธิน	1	1
4	โรงพยาบาลค่ายศรีพัชรินทร์	4	2
5	โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์	27	23
6	โรงพยาบาลค่ายกฤษณ์สีวะรา	6	6
7	โรงพยาบาลสมเด็จพระยามหากษัตริย์ศึก	1	1
	รวม	143	125

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งเป็น 5 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน/หอผู้ป่วยแห่งนี้ และรายได้ เงินค่าตอบแทนทุกประเภทที่ได้รับจากโรงพยาบาล ลักษณะคำถามเป็นการให้เลือกตอบและเติมข้อความลงในช่องว่าง

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ประกอบด้วยข้อคำถามเลือกตอบแบบมาตราประมาณค่าจำนวน 14 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสและริจจิโอ (Bass and Riggio, 2006) ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ด้าน ดังนี้

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	จำนวน 4 ข้อ
การสร้างแรงบันดาลใจ	จำนวน 4 ข้อ
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	จำนวน 3 ข้อ
การกระตุ้นทางปัญญา	จำนวน 3 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยให้คำถามเป็นเชิงบวกทั้งหมดโดยมีการให้ความหมาย และค่าคะแนนแต่ละข้อดังนี้

ค่าคะแนน	แปลความหมาย
5 หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
4 หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
3 หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
2 หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
1 หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

การแปลผลใช้ค่าเฉลี่ยรายด้านและโดยรวมของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยแปลผลค่าเฉลี่ย (ประคอง กรรณสูต, 2542) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	แปลความหมาย
4.50 - 5.00 หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำดีมาก
3.50 - 4.49 หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำดี
2.50 - 3.49 หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำพอใช้
1.50 - 2.49 หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำไม่ดี
1.00 - 1.49 หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำไม่ดีย่างมาก

2.3 การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยข้อคำถามเลือกตอบแบบมาตราประมาณค่า จำนวน 31 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยแปลและดัดแปลงมาจากแนวคิดของวูดค็อก (Woodcock, 1989) ประกอบด้วยข้อคำถาม 9 ด้าน ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย	จำนวน 5 ข้อ
การพูดคุยแบบเปิดเผยและเผชิญหน้า	จำนวน 4 ข้อ
การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	จำนวน 3 ข้อ
ภาวะผู้นำที่เหมาะสม	จำนวน 4 ข้อ
การประสานงานและจัดการกับความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ	จำนวน 3 ข้อ
การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มงาน	จำนวน 4 ข้อ
ระเบียบการทำงานที่มีการตัดสินใจร่วมกัน	จำนวน 3 ข้อ
การพัฒนาตนเอง	จำนวน 2 ข้อ
การสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน	จำนวน 3 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยให้คำถามมีทั้งเชิงบวก เชิงลบโดยมีการให้ความหมาย และค่าคะแนนแต่ละข้อดังนี้

ค่าคะแนน	แปลความหมาย
5 หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
4 หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
3 หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
2 หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
1 หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

การแปลผลใช้ค่าเฉลี่ยรายด้านและโดยรวมของแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม โดยแปลผลค่าเฉลี่ย (ประคอง กรรณสูต, 2542) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	แปลความหมาย
4.50 - 5.00 หมายถึง	การทำงานเป็นทีมดีมาก
3.50 - 4.49 หมายถึง	การทำงานเป็นทีมดี
2.50 - 3.49 หมายถึง	การทำงานเป็นทีมพอใช้
1.50 - 2.49 หมายถึง	การทำงานเป็นทีมไม่ดี
1.00 - 1.49 หมายถึง	การทำงานเป็นทีมไม่ใช่อีกอย่าง

2.4 ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยข้อคำถามเลือกตอบแบบมาตราประมาณค่าจำนวน 20 ข้อ ที่ผู้วิจัยแปลและดัดแปลงมาจาก McCloskey / Mueller Satisfaction Scale ของแม็คคลอสกีและมัลเลอร์ ซึ่งศึกษาได้จากการทบทวนวรรณกรรมเรื่องการวัดความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพของโทแอนเจียล,แม็คกิลล์ฮอลล์,โดแรน,และเพ็ทซ์ (Tourangeau, McGillis Hall, Doran, and Petch, 2006). โดยวัดความพึงพอใจในงาน 7 ด้าน ดังนี้

เงินเดือนและผลประโยชน์	จำนวน	2	ข้อ
โอกาสในการพัฒนาตนเอง	จำนวน	2	ข้อ
สภาพการทำงาน	จำนวน	5	ข้อ
ตารางการปฏิบัติงาน	จำนวน	3	ข้อ
การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม	จำนวน	3	ข้อ
เพื่อนร่วมงาน	จำนวน	3	ข้อ
การใช้ชีวิตส่วนตัว	จำนวน	2	ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยให้คำถามเป็นเชิงบวกทั้งหมด โดยมีการให้ความหมาย และค่าคะแนนแต่ละข้อดังนี้

ค่าคะแนน	แปลความหมาย
5 หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับ ความพึงพอใจ ของท่านมากที่สุด
4 หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับ ความพึงพอใจ ของท่านมาก
3 หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับ ความพึงพอใจ ของท่านปานกลาง
2 หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับ ความพึงพอใจ ของท่านน้อย
1 หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับ พึงพอใจ ของท่านน้อยที่สุด

การแปลผลใช้ค่าเฉลี่ยรายด้านและโดยรวมของแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน โดยแปลผลค่าเฉลี่ย (ประคอง กรรณสูต, 2542) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	แปลความหมาย
4.50 - 5.00 หมายถึง	ความพึงพอใจในงานดีมาก
3.50 - 4.49 หมายถึง	ความพึงพอใจในงานดี
2.50 - 3.49 หมายถึง	ความพึงพอใจในงานพอใช้
1.50 - 2.49 หมายถึง	ความพึงพอใจในงานไม่ดี
1.00 - 1.49 หมายถึง	ความพึงพอใจในงานไม่ใช้อย่างมาก

2.5 การคงอยู่ในงาน ประกอบด้วยข้อคำถามเลือกตอบแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ ที่ผู้วิจัยแปลและดัดแปลงมาจาก McCain's Intent to Stay Scale ของ แม็คคลอสกี (McCloskey, 1990) โดยมีการให้ความหมาย และค่าคะแนนแต่ละข้อดังนี้

ค่าคะแนน	แปลความหมาย
5 หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับ ความคิดเห็น ของท่านมากที่สุด
4 หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับ ความคิดเห็น ของท่านมาก
3 หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับ ความคิดเห็น ของท่านปานกลาง
2 หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับ ความคิดเห็น ของท่านน้อย
1 หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับ ความคิดเห็น ของท่านน้อยที่สุด

การแปลผลใช้ค่าเฉลี่ยรายด้านและโดยรวมของแบบสอบถามการคงอยู่ในงาน โดยแปลผลค่าเฉลี่ย (ประคอง กรรณสูต, 2542) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย		แปลความหมาย
4.50 - 5.00	หมายถึง	การคงอยู่ในงานสูงมาก
3.50 - 4.49	หมายถึง	การคงอยู่ในงานสูง
2.50 - 3.49	หมายถึง	การคงอยู่ในงานปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	การคงอยู่ในงานต่ำ
1.00 - 1.49	หมายถึง	การคงอยู่ในงานต่ำมาก

2.6 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

2.6.1 การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

เครื่องมือวิจัยได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประเมินความถูกต้อง ความครอบคลุมของเนื้อหา และความเหมาะสมของข้อคำถาม และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงข้อคำถามให้มีคุณภาพดีขึ้น โดยให้ความคิดเห็นที่มีต่อข้อคำถามโดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า 4 ระดับ โดยมีการให้ความหมาย และค่าคะแนนแต่ละข้อดังนี้

ค่าคะแนน	แปลความหมาย
1	หมายถึง ไม่สอดคล้อง
2	หมายถึง สอดคล้องน้อย
3	หมายถึง สอดคล้องค่อนข้างมาก
4	หมายถึง สอดคล้องมาก

ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความเที่ยงตรง CVI ที่ดีควรมีค่ามากกว่า 0.80 ซึ่งถือว่ามีความสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการอยู่ในเกณฑ์ตามตรงเชิงเนื้อหาที่ใช้ได้ (Polit & Beck, 2008) ผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาน้อยกว่า 0.80 ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิเคราะห์ค่าความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน พบว่าแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 1.00 การทำงานเป็นทีมเท่ากับ 0.96 ความพึงพอใจในงานเท่ากับ 1.00 และการคงอยู่ในงานเท่ากับ 1.00

2.6.2 การตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงก่อนนำไปใช้จริง โดยนำไปทดลองใช้ในพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวจาก โรงพยาบาลอานันทมหิดล จังหวัดลพบุรี จำนวน 30 คน และวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงด้วยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's alpha Coefficient)

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การทำงาน เป็นทีม ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในงานเท่ากับ 0.88, 0.96 , 0.96 และ 0.87 ตามลำดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่ มีนาคม - 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2560 โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอ โครงร่างวิจัยต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชและของโรงพยาบาลกองทัพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งโครงร่าง วิทยานิพนธ์ฉบับย่อ ตัวอย่างแบบสอบถามในการวิจัย เสนอต่อผู้อำนวยการ โรงพยาบาล ทั้ง 7 แห่ง

3.3 หลังจากได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับกองการพยาบาลของแต่ละ โรงพยาบาล ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างขอรายชื่อ พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว และขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามและการเก็บ รวบรวมแบบสอบถามคืน

3.4 ส่งแบบสอบถาม และใบลงนามยินยอมเข้าร่วมการวิจัยให้กองการพยาบาล เพื่อ แจกให้กับพยาบาลวิชาชีพที่ยินดีเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม 2 สัปดาห์ และให้กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามกลับคืนที่กล่องรับแบบสอบถามที่มีระบบป้องกันการ เปิดจากบุคคลอื่นไว้ที่บริเวณสถานที่บันทึกเวลาปฏิบัติงาน

3.5 เมื่อครบกำหนด 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้ติดตามเก็บแบบสอบถามคืนจากผู้ประสานงาน ด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลที่ ศึกษาด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคง อยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยวิเคราะห์วิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

5. การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ก่อนดำเนินการศึกษาวิจัยผู้วิจัยเสนอ โครงร่างวิจัยต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชและของโรงพยาบาลกองทัพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อได้รับความเห็นชอบจึงดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยให้ความสำคัญต่อการปกป้อง และคุ้มครองสิทธิ ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว ซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกองทัพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดของโครงการวิจัยให้กับพยาบาล วิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวผู้ตอบแบบสอบถามให้ทราบเป็นลายลักษณ์อักษรว่าการตอบแบบสอบถาม ครั้งนี้จะไม่มีการทำงานแต่อย่างใด และสามารถถอนตัวไม่ตอบแบบสอบถามได้ตลอดเวลา ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ต้องใส่ชื่อและนามสกุลในแบบสอบถาม ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แนบซองปิดผนึก มิดชิด สำหรับใส่แบบสอบถามแต่ละชุดที่ตอบเสร็จแล้ว คำตอบและข้อมูลทุกอย่างในแบบสอบถามจะ ถือเป็นความลับ และผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม และข้อมูลจะถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์ของ การศึกษาครั้งนี้เท่านั้น



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในงาน รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การคงอยู่ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี และปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างเดือนมีนาคม พ.ศ. 2560 ถึง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2560 จำนวน 125 คน ส่วนใหญ่ร้อยละ 94.40 หรือจำนวน 118 คน เป็นเพศหญิง กลุ่มตัวอย่างมีอายุอยู่ระหว่าง 24-48 ปี ส่วนใหญ่ร้อยละ 62.40 หรือจำนวน 78 คน มีอายุอยู่ระหว่าง 24-28 ปี มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 28.82 ปี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 96.80 หรือจำนวน 121 คน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ร้อยละ 92.8 หรือร้อยละ 116 คนดำรงตำแหน่งพยาบาลปฏิบัติการ ส่วนใหญ่ร้อยละ 74.40 หรือจำนวน 93 คน มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี ซึ่งร้อยละ 52.8 หรือจำนวน 66 คนปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยปัจจุบันเป็นระยะเวลา 1 - 5 ปีเช่นกัน และร้อยละ 64.0 หรือจำนวน 80 คน มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าพิสัย ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว จำแนกตาม
คุณลักษณะส่วนบุคคล (n=125)

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1. ชาย	7	5.60
2. หญิง	118	94.40
2. อายุ (ค่าเฉลี่ย = 28.82 ปี, ค่าพิสัย = 24-48 ปี)		
1. 24-28 ปี	78	62.40
2. 29-33 ปี	25	20.00
3. 34-38 ปี	13	10.40
4. 39-43 ปี	7	5.60
5. 44-48 ปี	2	1.60
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
1.ปริญญาตรี	121	96.80
2. ปริญญาโท	4	3.20
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้		
1. 1 ปี –5 ปี	93	74.40
2. มากกว่า 5 ปี –10 ปี	20	16.00
3. มากกว่า 10 ปี	12	9.60
5. ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน		
1. พยาบาลปฏิบัติการ	116	92.80
2. หัวหน้าหอผู้ป่วย	5	4.00
3. พยาบาลหัวหน้าหน่วยงาน	3	2.40
4. พยาบาลในหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่ บริการพยาบาล	1	0.80

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน/หอผู้ป่วยแห่งนี้		
1. ต่ำกว่า 1 ปี	31	24.80
2. 1 ปี -5 ปี	66	52.80
3. มากกว่า 5 ปี -10 ปี	22	17.60
4. มากกว่า 10 ปี	6	4.80
7. รายได้ต่อเดือนแต่ละเดือน		
1. 10,000-20,000 บาท	37	29.60
2. 20,001-30,000 บาท	80	64.00
3. 30,001 -40,000 บาท	6	4.80
4. มากกว่า 40,000 บาท	2	1.60

ตอนที่ 2 การคงอยู่ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว

พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่าเฉลี่ยการคงอยู่ในงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.81, SD = 0.68) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูงทุกข้อ (Mean = 3.67 - 3.91, SD = 0.74 - 0.87) ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโดยรวมและรายข้อ (n=125)

การคงอยู่ในงาน	Mean	SD	ระดับ
1. ท่านวางแผนที่จะคงปฏิบัติงานที่ทำอยู่นี้อย่างน้อย 2 ถึง 3 ปี	3.85	0.79	สูง
2. แม้ว่างานที่ทำอยู่จะไม่เป็นไปตามที่คาดหวังท่านก็จะไม่ออกจากงาน	3.71	0.85	สูง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

การคงอยู่ในงาน	Mean	SD	ระดับ
3. ท่านจะใช้เวลาที่เหลืออยู่ในปัจจุบันกับการประกอบวิชาชีพการพยาบาลในโรงพยาบาลนี้	3.91	0.78	สูง
4. ท่านวางแผนจะอยู่ปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนานเท่าที่จะนานได้	3.91	0.74	สูง
5. ไม่ว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นก็ตามท่านไม่คิดจะออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.67	0.87	สูง
โดยรวม	3.81	0.68	สูง

ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับดี (Mean = 4.14, SD = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปยังต่ำกว่าได้ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Mean = 4.22, SD = 0.63) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Mean = 4.17, SD = 0.53) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Mean = 4.14, SD = 0.61) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Mean = 4.03, SD = 0.57) ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ (n = 125)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	Mean	SD	ระดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.22	0.63	ดี
1.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	4.25	0.66	ดี
1.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีจริยธรรม	4.20	0.68	ดี
1.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำที่ดี	4.22	0.67	ดี
1.4 ท่านมีความศรัทธา และไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาของท่าน	4.25	0.70	ดี

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	Mean	SD	ระดับ
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.14	0.61	ดี
2.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย	4.10	0.71	ดี
2.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานงานมีความมั่นใจในการทำงาน	4.12	0.64	ดี
2.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีชีวิตชีวา	4.11	0.72	ดี
2.4 ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	4.23	0.63	ดี
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.03	0.57	ดี
3.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้เหมาะสมตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	4.06	0.70	ดี
3.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้าใจถึงความต้องการในการพัฒนางานให้เป็นที่ไปตามความคาดหวังของแต่ละคน	4.02	0.68	ดี
3.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้าใจถึงข้อจำกัดในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน	4.02	0.61	ดี
4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.17	0.53	ดี
4.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานค้นหาปัญหาและสิ่งที่ต้องการแก้ไขให้ดีขึ้น	4.14	0.60	ดี
4.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือนวัตกรรม	4.18	0.59	ดี
4.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีมุมมองใหม่ๆในการพัฒนางาน	4.19	0.58	ดี
โดยรวม	4.14	0.51	ดี

ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพพัศตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลกองทัพภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมอยู่ในระดับดี (Mean =4.18, SD = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 9 ด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพพัศตราจ้างชั่วคราว ในรายด้านทั้ง 9 ด้านอยู่ในระดับดีทุกด้าน (Mean = 3.90 - 4.27, SD = 0.40 - 0.60)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพพัศตราจ้างชั่วคราว จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ (n=125)

การทำงานเป็นทีม	Mean	SD	ระดับ
1.วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย	4.21	0.40	ดี
1.1 ท่านและทีมงานปฏิบัติงานโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน	4.26	0.46	ดี
1.2 ท่านรับทราบและเข้าใจวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการปฏิบัติงานของทีมอย่างชัดเจน	4.23	0.51	ดี
1.3 ท่านและทีมงานมีการจัดลำดับของการทำงานร่วมกัน	4.18	0.53	ดี
1.4 ท่านและทีมงานมีการกำหนดเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน	4.19	0.56	ดี
1.5 ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายของทีม	4.18	0.60	ดี
2. การพูดคุยแบบเปิดเผยและเผชิญหน้า	3.99	0.50	ดี
2.1 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างอิสระ	3.90	0.69	ดี
2.2 ทีมงานรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยไม่มีการตำหนิต่อกัน	3.91	0.64	ดี
2.3 ทีมงานมีการพูดคุยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในการทำงานเพื่อได้รับการยอมรับร่วมกันก่อนดำเนินการเสมอ	4.09	0.60	ดี
2.4 ท่านกล้าซักถามสิ่งที่ตนสงสัย	4.06	0.58	ดี
3. การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.22	0.44	ดี
3.1 ท่านเรียนรู้และพัฒนาทักษะการทำงานจากการปฏิบัติงานเป็นทีม	4.16	0.47	ดี
3.2 ทีมงานมีการพูดคุยเพื่อประเมินผลการดำเนินงานการร่วมกันเพื่อนำมาสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพของทีมงาน	4.20	0.51	ดี
3.3 ทีมงานร่วมกันทบทวนการทำงานของทีมงานอย่างสม่ำเสมอ	4.30	0.57	ดี

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม	Mean	SD	ระดับ
4. ภาวะผู้นำของทีมงาน	4.26	0.59	ดี
4.1 หัวหน้าทีมส่งเสริมให้สมาชิกทีมได้พัฒนาความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน	4.27	0.57	ดี
4.2 หัวหน้าทีมแสดงภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมเมื่อเผชิญกับปัญหาต่างๆ	4.25	0.66	ดี
4.3 หัวหน้าทีมเปิดกว้างรับฟังคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะของทีมงานที่มีต่อตนเองเพื่อนำมาปรับปรุงงานให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี	4.23	0.71	ดี
4.4 หัวหน้าทีมแสดงภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ	4.29	0.68	ดี
5. การประสานงานและจัดการกับความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ	4.18	0.60	ดี
5.1 หน่วยงานตระหนักและใส่ใจในสิ่งที่เป็นความขัดแย้งภายในหน่วยงาน	4.14	0.66	ดี
5.2 หน่วยงานมีการสื่อสารและประสานงานภายในทีมงานอย่างชัดเจน	4.23	0.67	ดี
5.3 หน่วยงานมีการจัดการกับความขัดแย้งให้เป็นที่พอใจของสมาชิกทีม	4.18	0.65	ดี
6. การมีสัมพันธที่ดีระหว่างกลุ่มงาน	4.27	0.57	ดี
6.1 ทีมพยาบาลในหน่วยงานท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับทีมสุขภาพ	4.29	0.63	ดี
6.2 ทีมพยาบาลในหน่วยงานท่านมีการสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับวิธีทำงานกับทีมสุขภาพ	4.27	0.63	ดี
6.3 ทีมพยาบาลและทีมสุขภาพรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมาสู่การแก้ไข ปัญหาาร่วมกัน	4.25	0.60	ดี
6.4 ทีมพยาบาลมีการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับหน่วยงานภายนอก	4.26	0.73	ดี
7. ระเบียบการทำงานที่มีการตัดสินใจร่วมกัน	4.23	0.52	ดี
7.1 ทีมงานค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน	4.22	0.58	ดี
7.2 ทีมงานร่วมประชุมเพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการตัดสินใจของทีม	4.30	0.58	ดี
7.3 ทุกคนในทีมงานยอมรับและปฏิบัติตามการตัดสินใจของทีม	4.18	0.67	ดี

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม	Mean	SD	ระดับ
8. การพัฒนาตนเอง	4.11	0.57	ดี
8.1 ท่านมีโอกาสในการนำวิธีการหรือประสบการณ์ใหม่ๆ มาพัฒนาตนเองและทีมงาน	4.09	0.66	ดี
8.2 ท่านพัฒนาตนเองให้มีสัมพันธภาพที่ดีขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน	4.14	0.61	ดี
9. การสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน	4.14	0.59	ดี
9.1 ท่านสามารถปรึกษาหรือขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน	4.21	0.69	ดี
9.2 ทีมงานให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.17	0.69	ดี
9.3 ท่านได้รับความเห็นใจแม้ได้ทำงานผิดพลาด	4.05	0.66	ดี
โดยรวม	4.18	0.41	ดี

ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมอยู่ในระดับดี (Mean = 3.94, SD = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับดีทุกด้าน (Mean = 3.68 – 4.16, SD = 0.50 – 0.78)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ (n=125)

ความพึงพอใจในงาน	Mean	SD	ระดับ
1. เงินเดือนและผลประโยชน์	3.68	0.78	ดี
1.1 เงินเดือนและผลประโยชน์อื่นๆที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสมรรถนะและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	3.62	0.89	ดี
1.2 ท่านมีสิทธิการลาต่างๆ ที่พอเพียง ได้แก่ การลาหยุดพักผ่อน การลา กิจและการลาป่วย	3.75	0.84	ดี
2. โอกาสในการพัฒนาตนเอง	4.07	0.64	ดี
2.1 ท่านมีโอกาสดูแลความรู้ใหม่ๆในการปฏิบัติงาน	4.10	0.76	ดี
2.2 หน่วยงานสนับสนุนให้ทำงานวิจัยหรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ	4.04	0.65	ดี

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	Mean	SD	ระดับ
3. สภาพการทำงาน	4.04	0.50	ดี
3.1 ท่านได้รับการติดตามกำกับงานของผู้บังคับบัญชาใน หน่วยงานของท่าน	4.06	0.64	ดี
3.2 ท่านได้รับการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม	4.13	0.54	ดี
3.3 ท่านได้รับการชมเชยทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานดี	3.96	0.68	ดี
3.4 หน่วยงานท่านได้รับการสนับสนุนให้มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน	3.98	0.64	ดี
3.5 ท่านมีโอกาสนในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในการ ทำงาน	4.04	0.64	ดี
4. ตารางการปฏิบัติงาน	3.88	0.67	ดี
4.1 ตารางการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นเหมาะสม	3.90	0.69	ดี
4.2 ท่านได้รับในจำนวนวันที่ได้ปฏิบัติงานพอเพียง	3.94	0.75	ดี
4.3 ท่านได้รับการจัดในช่วงวันและเวลาที่ให้คุณค่าติดตามตารางเหมาะสม	3.81	0.83	ดี
5. การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม	3.89	0.62	ดี
5.1 ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมสันทนาการต่างๆขององค์กร	3.91	0.70	ดี
5.2 ท่านมีโอกาได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆภายนอกหน่วยงาน	3.86	0.76	ดี
5.3 ท่านมีโอกาได้พบปะสังสรรค์ทางสังคมกัน	3.90	0.68	ดี
6. เพื่อนร่วมงาน	4.16	0.53	ดี
6.1 ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี	4.17	0.61	ดี
6.2 ท่านปฏิบัติงานร่วมกับแพทย์ได้เป็นอย่างดี	4.13	0.57	ดี
6.3 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและทีมสุขภาพ	4.18	0.62	ดี
7. การใช้ชีวิตส่วนตัว	3.86	0.67	ดี
7.1 ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว	3.90	0.66	ดี
7.2 การปฏิบัติงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน	3.83	0.77	ดี
โดยรวม	3.94	0.42	ดี

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพพัชราจ้างชั่วคราว

ก่อนการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพพัชราจ้างชั่วคราว ผู้วิจัยได้ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ พบว่าเข้าหลักเกณฑ์ข้อตกลงเบื้องต้นดังนี้

1. ตัวแปรต้น และตัวแปรตามเป็นตัวแปรต่อเนื่อง หรือมีระดับการวัดเป็น Interval หรือ Ratio scale
2. ข้อมูลของตัวแปรต้น และตัวแปรตามสุ่มมาจากประชากรที่มีการแจกแจงแบบปกติ และตัวแปรตามมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ
3. ตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กันเองอยู่ระหว่าง 0.25 - 0.55 ซึ่งไม่เกิน 0.85 ที่อาจทำให้เกิด multicollinearity ประกอบกับมีค่า VIF อยู่ระหว่าง =1.00-1.48 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10
4. ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่ (Homoscedasticity) ตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ โดยพิจารณาจาก scatter plot ซึ่งมีการกระจายตัวคงที่เข้าไปใกล้ศูนย์ แต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน (no autocorrelation) โดยมีค่า Durbin Watson เท่ากับ 1.832 ซึ่งมีค่ามากกว่า 1.5 และสูงกว่า 2.5

ดังนั้นการศึกษานี้จึงสามารถใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการคงอยู่ในงาน อายุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในงานจากสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า การคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ($r = 0.48, p < .001$) การทำงานเป็นทีม ($r = 0.41, p < .001$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ($r = 0.16, p < .05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กับอายุต่ำมากอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.00, p > .05$)

ตารางที่ 4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างการคงอยู่ในงาน อายุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวใน โรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	1	2	3	4	5
1. อายุ	1				
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	.19*	1			
3. การทำงานเป็นทีม	.12	.53***	1		
4. ความพึงพอใจในงาน	.12	.49***	.66***	1	
5. การคงอยู่ในงาน	.00	.16*	.41***	.48***	1

* $p < .05$, *** $p < .001$

เมื่อวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression) พบว่า มีตัวแปรต้นที่เข้าสมการพยากรณ์ 1 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในงาน โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.229 ($R^2 = 0.229, p < .001$) แสดงว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน โดยสามารถทำนายความแปรปรวนการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 22.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนแปลง (R^2 Change) ในการพยากรณ์การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวใน โรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน ($n=125$)

ลำดับ	ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	R^2 Change	F	Sig
1	ความพึงพอใจในงาน	.478	.229	.229	36.440	.000

ตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์การคงอยู่ในงานในรูปแบบคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว ที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ตัวแปรพยากรณ์	B	Beta	t	Sig
Constant	3.384		1.296	.000
ความพึงพอใจในงาน	.198	.478	6.037	.000

$R = 0.478, R^2 = 0.229, F = 36.440, ***p < .001$

จากตารางที่ 4.8 สามารถสร้างสมการการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{y} = a + b_1 X_1$$

$$\hat{y} = 3.384 + .198 X_1$$

โดยที่ \hat{y} = การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

a = ค่าคงที่

b_1 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของความพึงพอใจในงาน

X_1 = คะแนนความพึงพอใจในงาน

จากสมการอธิบายได้ว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก กล่าวคือ เมื่อคะแนนความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้คะแนนการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพิ่มขึ้น .198 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ

จากตารางที่ 4.8 สามารถสร้างสมการการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z = B_1 Z_1$$

$$Z = .478 Z_1$$

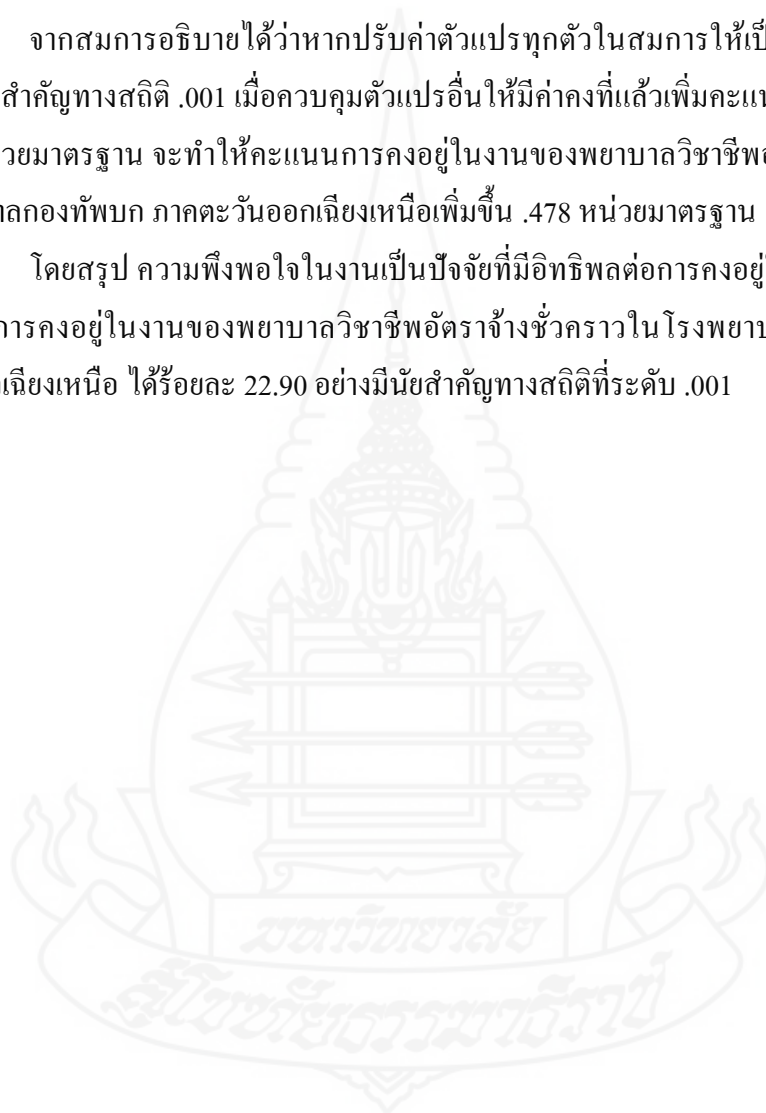
โดยที่ Z = การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Z_1 = ค่ามาตรฐานของความพึงพอใจในงาน

B_1 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เป็นคะแนนมาตรฐานของความพึงพอใจในงาน

จากสมการอธิบายได้ว่าหากปรับค่าตัวแปรทุกตัวในสมการให้เป็นมาตรฐานที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .001 เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้มีค่าคงที่แล้วเพิ่มคะแนนความพึงพอใจในงาน 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้คะแนนการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพิ่มขึ้น .478 หน่วยมาตรฐาน

โดยสรุป ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน โดยสามารถพยากรณ์การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 22.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสามารถสรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังกล่าวต่อไป

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1.2 ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปีในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 7 แห่ง จำนวน 143 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี และปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างเดือนมีนาคม พ.ศ. 2560 ถึง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2560 จำนวน 125 คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มแบบมีระบบ โดยสุ่มรายชื่อพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ศึกษาจำนวน 7 แห่ง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*power สำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณที่มีตัวแปรต้น 4 ตัว ค่าขนาดอิทธิพล เท่ากับ .15 และค่าอำนาจทางสถิติ เท่ากับ .90 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จะต้องการขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 108 คน ผู้วิจัยคำนวณกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นร้อยละ 15 ซึ่งเท่ากับ 17 คน เพื่อทดแทนกรณีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาไม่สมบูรณ์ หรืออาจไม่ได้รับการตอบกลับ และเมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลมีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 125 คน

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม 1 ประกอบด้วย 5 ตอนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน/หอผู้ป่วยแห่งนี้ และรายได้ เงินค่าตอบแทนทุกประเภทที่ได้รับจากโรงพยาบาล ลักษณะคำถามเป็นการให้เลือกตอบและเติมข้อความลงในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ประกอบด้วยข้อคำถามเลือกตอบแบบมาตราประมาณค่าจำนวน 14 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสและริจจิโอ (Bass and Riggio, 2006) ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ด้าน เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 4 ข้อ การสร้างแรงบันดาลใจ 4 ข้อ การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล 3 ข้อ และ การกระตุ้นทางปัญญา 3 ข้อ

ส่วนที่ 3 การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยข้อคำถามเลือกตอบแบบมาตราประมาณค่าจำนวน 31 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยแปลและดัดแปลงมาจากแนวคิดของวูดค็อก (Woodcock, 1989) ประกอบด้วยข้อคำถาม 9 ด้าน เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย 5 ข้อ การพูดคุยแบบเปิดเผยและเผชิญหน้า 4 ข้อ การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ 3 ข้อ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 4 ข้อ การประสานงานและจัดการกับความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ 3 ข้อ การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มงาน 4 ข้อ ระเบียบการทำงานที่มีการตัดสินใจร่วมกัน 3 ข้อ การพัฒนาตนเอง 2 ข้อ การสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน 3 ข้อ

ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยข้อคำถามเลือกตอบแบบมาตราประมาณค่า จำนวน 20 ข้อ ที่ผู้วิจัยแปลและดัดแปลงมาจาก McCloskey / Mueller Satisfaction Scale ของแม็คคลอสกี้และมัลเลอร์ ซึ่งศึกษาได้จากบททวนวรรณกรรมเรื่องการวัดความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพของโทแอนเจียล, แม็คกิลล์ฮอลล์, โดเรน, และเพ็ทซ์ (Tourangeau, McGillis Hall, Doran, and Petch, 2006) โดยวัดความพึงพอใจในงาน 7 ด้าน เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ 2 ข้อ โอกาสในการพัฒนาตนเอง 2 ข้อ สภาพการทำงาน 5 ข้อ ตารางการปฏิบัติงาน 3 ข้อ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม 3 ข้อ เพื่อนร่วมงาน 3 ข้อ การใช้ชีวิตส่วนตัว 2 ข้อ

ส่วนที่ 5 ประกอบด้วยข้อคำถามเลือกตอบแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ ที่ผู้วิจัยแปลและดัดแปลงมาจาก McCain's Intent to Stay Scale ของแม็คคลอสกี้ (McCloskey, 1990)

เครื่องมือวิจัยได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประเมินความถูกต้อง ความครอบคลุมของเนื้อหา และความเหมาะสมของข้อคำถาม และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงข้อคำถามให้มีคุณภาพดีขึ้น ผลการวิเคราะห์ค่า

ความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน พบว่าแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 1.00 การทำงานเป็นทีมเท่ากับ 0.96 ความพึงพอใจในงานเท่ากับ 1.00 และการคงอยู่ในงานเท่ากับ 1.00

ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงก่อนนำไปใช้จริง โดยนำไปทดลองใช้ในพยาบาลวิชาชีพพัศตราจ้างชั่วคราวจากโรงพยาบาลอานันทมหิดล จังหวัดลพบุรี จำนวน 30 คน และวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงด้วยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในงานเท่ากับ 0.88, 0.96, 0.96 และ 0.87 ตามลำดับ

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงพยาบาลที่กลุ่มตัวอย่าง ปฏิบัติงานทั้ง 7 แห่งใน 10 แห่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 4 สัปดาห์ ตั้งแต่ มีนาคม - 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2560 ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอโครงร่างวิจัยต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชและของโรงพยาบาลกองทัพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งโครงร่างวิทยานิพนธ์ฉบับย่อ ตัวอย่างแบบสอบถามในการวิจัย เสนอต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาล ทั้ง 7 แห่ง
3. หลังจากได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับกองการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล ชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง ขอรายชื่อพยาบาลวิชาชีพพัศตราจ้างชั่วคราว และขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน
4. ส่งแบบสอบถาม และใบลงนามยินยอมเข้าร่วมการวิจัยให้ฝ่ายการพยาบาล เพื่อแจกให้กับพยาบาลวิชาชีพที่ยินดีเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม 2 สัปดาห์ และให้กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามกลับคืนที่กล่องรับแบบสอบถามที่มีระบบป้องกันการเปิดจากบุคคลอื่นไว้ที่บริเวณสถานที่บันทึกเวลาปฏิบัติงาน
5. เมื่อครบกำหนด 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้ติดตามเก็บแบบสอบถามคืนจากผู้ประสานงานด้วยตนเอง

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลที่ศึกษาด้วยการใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ

(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

1.3 ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.3.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวชั่วคราว ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี และปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างเดือนมีนาคม พ.ศ. 2560 ถึง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2560 จำนวน 125 คน ส่วนใหญ่ร้อยละ 94.40 หรือจำนวน 118 คน เป็นเพศหญิง กลุ่มตัวอย่างมีอายุอยู่ระหว่าง 23-48 ปี ส่วนใหญ่ร้อยละ 62.40 หรือจำนวน 78 คน มีอายุอยู่ระหว่าง 23-28 ปี มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 28.82 ปี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 96.80 หรือจำนวน 121 คน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ร้อยละ 92.8 หรือร้อยละ 116 คนดำรงตำแหน่งพยาบาลปฏิบัติการ ส่วนใหญ่ร้อยละ 74.40 หรือจำนวน 93 คน มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี ซึ่งร้อยละ 52.8 หรือจำนวน 66 คนปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยปัจจุบันเป็นระยะเวลา 1 - 5 ปีเช่นกัน และร้อยละ 64.0 หรือจำนวน 80 คน มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท

1.3.2 ระดับการคงอยู่ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีมและความพึงพอใจในงาน สรุปผลวิเคราะห์ได้ดังนี้

1) ค่าเฉลี่ยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.81, SD = 0.68) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยของการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูงทุกข้อ (Mean = 3.67 - 3.91, SD = 0.74 - 0.87)

2) ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว ในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับดี (Mean = 4.14, SD = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับดีทุกข้อ (Mean = 4.03-4.22, SD = 0.53 - 0.63)

3) ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับดี (Mean = 4.18, SD = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 9 ด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับดีทุกด้าน (Mean = 3.90 - 4.30, SD = 0.40 - 0.60)

4) ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับดี (Mean = 3.94, SD = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับดีทุกด้าน (Mean = 3.90-4.30 SD = 0.46-0.73)

1.3.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว ในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน โดยสามารถพยากรณ์ความแปรปรวนการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 22.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($R^2 = 0.229, p < .001$)

การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบกภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{y} = 3.384 + .198 \text{ ความพึงพอใจในงาน}$$

การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบกภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z = .478 \text{ ความพึงพอใจในงาน}$$

2. อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลดังนี้

2.1 ระดับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะทำงานในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นระยะเวลานาน จากการวิเคราะห์แบบสอบถามการคงอยู่ในงานเป็นรายข้อ พบว่า ค่าที่มีคะแนนสูงสุด คือ พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราววางแผนจะอยู่ปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนานเท่าที่จะนานได้ รองลงมาได้แก่ พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวจะใช้เวลาที่เหลืออยู่ในปัจจุบันกับการประกอบวิชาชีพการพยาบาลในโรงพยาบาลนี้ โดยสรุปคือ พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวแสดงเจตนาที่จะปฏิบัติงานที่เดิมในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่างจากการศึกษาของนันทน์ภัต รักษาสุข (2556) ที่ศึกษาระดับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลสมุทรสาครอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากบริบทและสภาพแวดล้อมของโรงพยาบาลที่ต่างกัน

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวใน โรงพยาบาลกองทัพก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระบุว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวปฏิบัติงานเกินความตั้งใจที่มีอยู่เดิม มีการเสริมสร้างให้พยาบาลวิชาชีพคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือนวัตกรรม มีมุมมองใหม่ๆ ในการพัฒนางาน มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีจริยธรรมเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำที่ดี รวมทั้งเข้าใจถึงความต้องการในการพัฒนางานในเป็นไปตามความคาดหวังของแต่ละคน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวด้วย ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารทางการพยาบาลใน โรงพยาบาลกองทัพกมีคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สามารถสร้างแรงบันดาลใจที่ดีคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการกระตุ้นปัญญาให้กับพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวเป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ คลฤดี รัตน์ปีติกรณ์ (2552) เรื่องการศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เครือ โรงพยาบาลพญาไท ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้ช่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพหรือโรงพยาบาลพญาไท อยู่ในระดับสูงเช่นกัน การพัฒนาสมรรถภาพประสิทธิภาพของผู้บริหารทางการพยาบาล ผู้บริหารนอกจากจะมีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพยังต้องเข้าใจหลักการบริหารงาน ซึ่งเป็นศาสตร์และศิลปะที่มีความสำคัญของนักบริหารที่ดี การไม่พอใจในระบบการบริหารและการควบคุมของผู้บังคับบัญชาเป็นสาเหตุที่พบบ่อยที่พยาบาลอ้างในการขอย้าย โอน หรือลาออกจากงาน ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นนักบริหารมืออาชีพที่มองการณ์ไกลจึงจะสามารถบริหารการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ (สมจิต หนูเจริญกุล, 2544) แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารการพยาบาลใน โรงพยาบาลกองทัพกมีคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีดีปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ โดยใช้วิธีพัฒนาศักยภาพการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา พัฒนาความรู้ความสามารถ เสริมสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งกระทำบทบาทและแสดงพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและยอมรับในความสามารถ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2550)

2.3 ระดับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวใน โรงพยาบาลกองทัพก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระบุว่าถึงประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม โดยมีเป้าหมายร่วมกันและชัดเจน มีการจัดลำดับของการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การพยาบาลมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ มีการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ พยาบาลมีโอกาสในการแสดงภาวะผู้นำของทีมงาน ระบบ

เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม สมาชิกในทีมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันรวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน มีการสนับสนุนร่วมมือกันและไว้วางใจต่อกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถของสมาชิกในทีม มีการประสานงานที่ดี รวมถึงมีการจัดการกับความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมทุกหัวข้อในระดับดี ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของกัลยา สุทธิกิจ ไพบูลย์ และเปรมฤทัย น้อยหมื่น ไวย (2554) ที่ศึกษาผลของรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยทารกวิกฤต โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย ซึ่งพบว่าพยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยสมาชิกในทีมงานพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มีการช่วยเหลือกันในการทำงาน ร่วมคิดร่วมตัดสินใจในงาน มีการสื่อสาร ความสัมพันธ์และการประสานงานที่ดีต่อกัน ทำให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลงานที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และส่งผลให้สมาชิกในทีมงานมีความสุขในการทำงาน

2.4 ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รับรู้ว่ามี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากต่อเพื่อนร่วมงาน การมีโอกาสนในการพัฒนาตัวเองจากการได้รับความรู้ใหม่ๆ ในการทำงาน ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนให้ทำงานวิจัยหรือพัฒนานวัตกรรม พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวพึงพอใจในสภาพการทำงานที่ได้มีโอกาสนในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในการทำงาน และพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยตารางการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นและมีจำนวนวันปฏิบัติงานและการหยุดพักตามตารางเวรเป็นที่น่าพอใจ มีการแบ่งเวลาเพื่อให้เกิดความสมดุลในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัว ทำให้พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวมีความพึงพอใจในงานในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรีย์ ท้าวคำลือ (2549) ที่ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ที่พบว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและทีมสุขภาพเป็นอย่างดี และให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน การได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์อื่นๆ ที่มีความเหมาะสมกับสมรรถนะและหน้าที่รับผิดชอบ รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวใน โรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน พบว่าความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน โดยสามารถพยากรณ์ความแปรปรวนการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวใน โรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 22.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงาน ทำให้ยังคงตัดสินใจทำงานอยู่ที่เดิมต่อไปแม้ไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ ซึ่งจะเห็นได้ว่า พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวร้อยละ 25.60 มีประสบการณ์ในการทำงานที่โรงพยาบาลกองทัพบกที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันมากกว่า 5 ปี และร้อยละ 64 มีรายได้อยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาท ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การได้รับเงินเดือน หรือค่าตอบแทนอื่นๆ สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้เช่นเดียวกับการได้รับตำแหน่งข้าราชการ พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวมีอัตราเงินเดือนสูงกว่าข้าราชการ การไม่มีตำแหน่งข้าราชการเป็นสิ่งที่บุคลากรในการทำงานเข้าใจและยอมรับในข้อจำกัดนี้ได้ พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวส่วนหนึ่งร้อยละ 6.40 ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหัวหน้าหน่วยงาน และร้อยละ 3.20 ศึกษาในระดับปริญญาโท สะท้อนให้เห็นว่าแม้จะดำรงตำแหน่งเป็นพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว แต่หน่วยงานก็ให้การยอมรับและมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การมีตารางปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นเหมาะสม ทำให้สามารถแบ่งเวลาเพื่อให้เกิดความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกชพร ตั้งฉัตรชัย, บุญทิพย์ สิริธรงค์ศรี, สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุล และวิไลพร รั้งควัด (2554) ที่ศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งพบว่าความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากโรงพยาบาลจัดโปรแกรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสะดวกในการทำงาน มีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว เช่นการยืดหยุ่นของตารางการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์ ท้าวคำลือ (2549) ที่ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ที่

พบว่า ปัจจัยที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ความพึงพอใจด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ยกเว้นอายุ ที่การศึกษาพบว่าไม่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานได้ อาจเป็นไปได้ว่าโรงพยาบาลกองทัพบกให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสและพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่มีความอาวุโสได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถในงาน ประกอบกับโรงพยาบาลกองทัพบกมีสิ่งตอบแทนอื่นที่ชดเชยได้เท่าเทียมกับการไม่ได้รับบรรจุในตำแหน่งข้าราชการ พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวได้รับสวัสดิการด้านที่พักอาศัย ค่าตอบแทนชั่วโมงการทำงานเช่นเดียวกับข้าราชการ และยังได้รับโบนัสประจำปี จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่มีความอาวุโสยังคงอยู่ในงานแม้ไม่ได้รับการบรรจุในตำแหน่งข้าราชการ

จากการศึกษาครั้งนี้สรุปได้ว่าความพึงพอใจในงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ร้อยละ 22.90 ส่วนที่เหลือร้อยละ 77.10 ไม่สามารถอธิบายได้จากการศึกษาครั้งนี้ซึ่งอาจเนื่องมาจากการคงอยู่ในงานของบุคลากรนั้นเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ตามแบบแผนพลวัตรของการคงอยู่ในงาน ซึ่งมีปัจจัยอื่นๆ ร่วมด้วยที่ไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ปัจจัยด้านงาน เช่น ลักษณะและภาระงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านองค์กร เช่น กลยุทธ์ โอกาสและการบริหารจัดการขององค์กร ความต่อเนื่องของงานและความมั่นคง (Mathis and Jackson, 2004) และปัจจัยส่วนบุคคล เช่น สถานภาพสมรส ความเครียด ความรับผิดชอบในครอบครัว รายได้ของครอบครัว (Ellenbecker, 2004) เป็นต้น อย่างไรก็ตามยังมีพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวของโรงพยาบาลกองทัพบกจำนวนหนึ่งลาออกจากงาน และไม่ได้เข้าร่วมงานวิจัยนี้ ทำให้ไม่ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการไม่คงอยู่ในงาน ซึ่งผลงานวิจัยของ วิมลมาศ ปันยารชุน และประไพวรรณ ด่านประดิษฐ์ (2540) พบว่า สาเหตุความต้องการลาออกจากงานพยาบาลที่พบมากกว่าร้อยละ 50 ได้แก่ งานหนักเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่น เงินเดือนน้อย เมื่อหน้าต่อการที่ต้องอยู่เวรบายเวรคึก ไม่พอใจระบบบริหารงานของโรงพยาบาล ไม่พอใจในค่าตอบแทนเวรบายเวรคึก ต้องการย้ายไปปฏิบัติงานที่ไม่ต้องอยู่เวรบายเวรคึก ต้องการย้ายไปอยู่ใกล้บ้านหรือโรงพยาบาลเอกชนที่ให้เงินเดือนมากกว่า ดังนั้น การแก้ไขปัญหาด้านค่าตอบแทนเงินเดือนและผลประโยชน์อื่นๆ ควรพิจารณาให้เหมาะสมกับสมรรถนะและหน้าที่รับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงในอาชีพการงาน เพราะพยาบาลต้องการความมั่นคงและสวัสดิการ การไม่ได้รับความพึงพอใจในงาน จึงอาจมีอิทธิพลทำให้พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวตัดสินใจลาออกจากงาน ทำให้เกิดความสูญเสียงบประมาณในการ

ผลิตและพัฒนาพยาบาลวิชาชีพ และส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการทางการพยาบาลเพื่อให้เกิดคุณภาพการบริการพยาบาลท่ามกลางความขาดแคลนอัตรากำลังของบุคลากรทางการพยาบาล

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ผู้บังคับบัญชาควรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ผ่านการเปลี่ยนแปลง โดยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจในการทำงานและทำงานอย่างมีชีวิตชีวา ผู้บังคับบัญชาควรเข้าใจถึงความต้องการในการพัฒนางานและข้อจำกัดในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน มีทักษะการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคลและการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ โดยค้นหาปัญหาใหม่ๆ และแก้ไขปัญหาในการทำงาน หรือพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน โดยการส่งเสริมการพัฒนาการวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน

3.1.2 หน่วยงานควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการจัดการความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1) พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวควรได้รับการส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างอิสระ ทีมงานควรรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยไม่มีการตำหนิต่อกัน ควรให้กำลังใจเห็นใจกันเมื่อมีใครทำงานผิดพลาด

2) พัฒนาทักษะการประสานงานและการจัดการกับความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการเพิ่มการสื่อสารและประสานงานภายในทีมอย่างชัดเจน กระตุ้นหัวหน้าหอผู้ป่วยให้มีกลยุทธ์ในการจัดการกับความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพให้เป็นที่พอใจของสมาชิกทีม

3) กระตุ้นให้ทีมงานค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน ให้การยอมรับและปฏิบัติตามการตัดสินใจของทีม มีการพูดคุยเปิดเผยและเผชิญหน้าซึ่งกันและกัน

3.1.3 ผู้บริหารการพยาบาลควรสร้างเสริมความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้อยู่ในระดับดีที่สุด และเพิ่มระดับการคงอยู่ในงานให้สูงขึ้นดังนี้

1) การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับสมรรถนะและหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดเงินเดือนและผลประโยชน์อื่นๆ ให้เหมาะสมกับสมรรถนะและหน้าที่ความรับผิดชอบ การ จัดตารางเวรและการหยุดพักที่เพียงพอ มีความยืดหยุ่นในการลา ได้แก่ การลาหยุดพักผ่อน การลา กิจและการลาป่วย ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรพัฒนาดังนี้

2) กำหนดนโยบายและสนับสนุนกลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจเรื่องค่าตอบแทนโดยทบทวนการปรับรายได้ทั้งอัตราเงินเดือน เงินค่าเวร ค่าล่วงเวลา และเงินสวัสดิการต่างๆ ให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันและทัดเทียมกับโรงพยาบาลกองทัพบกอื่นๆ อย่างต่อเนื่องและทันกาล รวมทั้งกำหนดนโยบายให้ชัดเจนเกี่ยวกับการส่งเสริมการศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลระยะสั้น เพื่อเพิ่มสมรรถนะและหน้าที่รับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว

3) เปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว มีส่วนร่วมในการกำหนดตารางการปฏิบัติงาน เพื่อเอื้อให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มขึ้น และศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่ยังคงทำงานอยู่และที่ลาออกจากงาน

3.2.2 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลกองทัพบก โดยศึกษาเปรียบเทียบกับภาคอื่นๆ ด้วย





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกอร ยศไพบุญย์. (2539). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- กรรณิกา เรืองเดช, ไพบุญย์ ชาวสวนศรีเจริญ, อัญชลี พงศ์เกษตรและสุชาติ สังแก้ว. (2557). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข. ปีที่ 24 ฉบับที่ 1, หน้า 12-29.
- กฤษดา แสงดี. (2550). สถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข, 2(1), 40-46.
- กัลยา สุทธกิจไพบุญย์ และเปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย. (2554). ผลของรูปแบบพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิก ต่อความสุขในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยทารกวิกฤต โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- จุฑามาศ พุทธพิทักษ์และวนิดา มงคลสินธุ์. (2535). สาเหตุ การลาออก โอน ย้ายของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน. วารสารพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 4,1 (เมษายน) : 64-68.
- จาริณี ศรีประเสริฐ. (2550). เจตคติการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมการคงอยู่ในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิเขตภาคเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ชูชัย สมितिไกร. (2544). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี.พี. จำกัด
- ศุภฤดี เอกพจน์. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ชลลฤดี รัตนปีติกรณ์. (2552). ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เครือโรงพยาบาลพญาไท. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

- เดชาวุธ นิตยสุทธิ. (2549). สถิติที่ใช้วิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว 1. ในประมวลสาระชดวิชากรวิจัย
ทางการพยาบาล สารสนเทศและสถิติ หน่วยที่ 11 หน้า 1-91 นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). องค์การและการบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2547). การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน.
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์การพิมพ์.
- ชนากร เอี่ยมปาน. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบินกองทัพอากาศ
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจไม่ได้ออกพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.
- นพรัตน์ อารยพัฒนกุล. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลแรงจูงใจกับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพโรงพยาบาลชุมชน. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจไม่ได้ออกพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- น้องนุช ภูมิสนธิ. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล
ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจไม่ได้ออกพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- นาดี สอนโพธิ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจ คงอยู่ในงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 11.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ออกพิมพ์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- นิชนันท์ พึ่งลัดดา. (2548). การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน
โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจไม่ได้ออกพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพฯ.
- บุญจันทร์ วงศ์สุนพรัตน์ และคนอื่นๆ (2540) ความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในวิชาชีพของ
พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและ
กระทรวงสาธารณสุข. วารสารวิจัยทางการพยาบาล, 1(2) (กรกฎาคม-ธันวาคม): 282-290.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2550). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาล ในศตวรรษที่ 21.
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญมัน ธานีสุวัฒน์. (2533). จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรีนติ้ง.เฮาส์
- บงกชพร ตั้งฉัตรชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
ศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจไม่ได้ออกพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

- บงกชพร ตั้งฉัตรชัย, บุญทิพย์ สิริธรรังศรี, สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุล และวิไลพร รังควัด. (2554).
ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์เขตภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารสภาการพยาบาล*, 2(4)
(ตุลาคม-ธันวาคม 2554).
- ประคอง กรรณสูต. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2554). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
_____. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พงศ์ หรดาล. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2548). *จิตวิทยาในชีวิต และในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พินทุสร เหมพิสุทธิ, ยูยงศ์ จันทรวิจิตร, สาโรจน์ สันตยากรและ ปกรณ์ ประจัญบาน. (2549).
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบสุขภาพ ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการระบบสุขภาพ
และการจัดการ*. หน่วยที่ 12 หน้า 1-54 นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พาริดา อิบราฮิม. (2535). *สาระการบริหารการพยาบาล*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์สามเจริญพาณิชย์.
- มุกดา ต้นชัย. (2555). สถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของข้อมูล ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัย
ทางการพยาบาล สารสนเทศและสถิติ*. หน่วยที่ 9 หน้า 1-43. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transforming Leadership Theory)*. กรุงเทพฯ:
สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยหอการค้า.
- ราณี อลิษฐ์กุล. (2547). *ภาวะผู้นำในองค์การ* ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและ
ทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 4 หน้า 203-269 นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เรียม ศรีทอง. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ : *เซิร์คเวฟ เอ็ดดูเคชั่น*.
- ละออ อริยกุลมินิต. (2546). *การวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล
โรงพยาบาลศูนย์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- วรรณคดี ชูกาล (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ความ
พึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์การของอาจารย์พยาบาล
วิทยาลัยสังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

- วรรณฤดี ภู่อทอง. (2551). การบริหารองค์กรพยาบาลและการบริหารหอผู้ป่วยในการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ : พิทักษ์การพิมพ์.
- วาริวรรณ คงชุ่ม. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม พฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออกเฉียง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ. (2544). โครงการวิจัยและพัฒนา "รูปแบบการจัดการบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ในชุมชน" เอกสารการประกอบการสัมมนาพยาบาลศาสตรบัณฑิตเพื่อตอบสนองการปฏิรูประบบสุขภาพไทย ในวันที่ 23-25 กันยายน 2544 กรุงเทพมหานคร โรงแรมดิเอ็มเมอรัลด์.
- วิมลมาศ ปันยารชุน และประไพวรรณ ด่านประดิษฐ์. (2540). รายงานการวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานพยาบาล ของพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาล*, 45(1): 32-39
- วิษณุ บุญมาร์ตัน. (2556). ปัญหาขาดแคลน-สมองไหลพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐ. Retrieved from [Online]. Available from: http://www.hed.go.th/frontend/theme/content.php?ID_Info=00025032,3 website:
- วราภรณ์ ตระกูลศุภชัยดี. (2549). *การทำงานเป็นทีม*. พิมพ์ลักษณ์การพิมพ์: กรุงเทพฯ.
- สายชล สิริวัฒน์ไพศาล (2548) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษา โรงพยาบาลเจ้าพระยามรราชสุพรรณบุรี. ใน *บทความวิจัย ศูนย์เครือข่ายความรู้ สาธารณะด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ.
- สุจิตรา วรอัสวปดิ. (2538). ผลการฝึกอบรมเสมือนหอผู้ป่วยต่อปริมาณเวลาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของเสมือนหอผู้ป่วยและปริมาณเวลาในการปฏิบัติวิชาชีพของพยาบาล. ISBN 974-632-303-2.
- สุจินต์ วิจิกาญจน์ และคณะ. (2538). ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะย้ายออกจากสถาบันและออกจากวิชาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลรามธิบดี. *รามธิบดีพยาบาลสาร*, 1(3): 11-24.
- สมยศ นาวิการ. (2533). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุริย์ ท้าวคำลือ. (2549). *ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- แสงทอง ปุระสุวรรณ. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.*
- สมจิต หนูเจริญกุล. (2544). *การพยาบาลศาสตร์ของการปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วีเจ พรินติ้ง.*
- อลิสรา สุคนธ์รัตน์. (2542). *ความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.*
- อารี ชิวเกษมสุข และ จินตนา ยูนิพันธุ์. (2550). การพัฒนาแบบวัดความพึงพอใจต่อคุณภาพการพยาบาลของผู้ป่วย, *จุฬาลงกรณ์เวชสาร*, 49(10): 618-621.
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 441–462.
- Bass (1985) *model of transformational leadership*. In T.F. Mech & G.B. McCabe (Eds.), *Leadership and academic librarians* (pp. 66–82) . Westport, CT: Greenwood, 1998.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Blake, R. R. & Mouton, J. S. (1985). *The managerial grid III*. Houston: Gulf.
- Borda RG1, Norman IJ. (1997). Testing a model of absence and intent to stay in employment: a study of registered nurses in Malta. *Nursing Studies*. Retrieved from [http://dx.doi.org/10.1016/20020-7489\(97\)000308](http://dx.doi.org/10.1016/20020-7489(97)000308).
- Boyle, Bott, MA, Helen E. Hansen, Cynthia Q. Woods, and Roma Lee Taunton, (1999). *Managers' & Leadership and Critical Care Nurses. American Journal of Critical Care.*
- Buerhaus, Peter (2002). Shortage of Hospital Registered Nurses: Causes and Perspectives on Public and Private Sector Actions. *Nursing Outlook* 50 (1):4-7.

- Buerhaus and Auerbach. (2011). Flexible Work Practice in Nursing. *International center for Human resource in Nursing*.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row. Retrieved from thesis.rru.ac.th/files/pdf/1169365936.
- Bussin, (2003). Factors Affecting the Retention of Knowledge Workers. *Sajhrm.Co.za*.
- Chen, Z. X. & Francesco, A. M. (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3): 490-510. 24.
- Chinnis, A. S., Summers, D. E., Doerr, C., Paulson, D. J. & Devis, S. M. (2001). Methodology A new way of assessing employee satisfaction. *The Journal of Nursing Administration*, 31(5), 252-259.
- Crozier, Michel. (1964). *The Bureaucratic Phenomeon*. London: Tavislock.
- Deborah M. Gregory, Christine Y. Way, Sandra Le Fort, Brendan J. Barrett . Patrick S and Parfrey. (2007) . *Predictors of registered nurses'organizational commitment and intent to stay*. The Canadian Health Services Research Foundation.
- Dunham-Taylor. (2000). Transactional Leadership; Patient Safety and Quality; An evidence Based. *Handbook for Nurses.NCBI*.
- Dunkin, J.W., Juhl N., Stratton. (1996). "Why Rural Practice?." *Nursing Management*. 27. 12 :26-28.
- Ellenbecker, C. H., & Bylecker, J. J. (2005). A genies make a difference in Home Healthcare nurse job satisfaction. *Home Healthcare Nurse*, 23(12), 112-116.
- Ellenbecker, C.H. (2004). A Theoretical Model of Job Retenion for Home Health Care Nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 47(3), 303-310.
- Ellenbecker, C. H., & Bylecker, J. J. (2005). A genies make a difference in Home Healthcare nurse job satisfaction. *Home Healthcare Nurse*, 23(12), 112-116.
- Enid Mumford. Job Satisfaction:A Method Of Analysis.*emerald insight*.ISSN:0048-3486 Online from:1971. Subject Area:HR, Learning & Organization Studies.
- Fiedler, F. E. (1967). *Theory of leadership effectiveness*. New York: Mcgraw-Hill.
- Force, M. V. (2005). The Relationship Between Effective Nurse Managers and Nursing Retention. *Journal of Nursing Administration*. 35(7), 336-341.

- Glenn H. Raup, (2008). The Impact of ED Nurse Manager Leadership Style on Staff Nurse Turnover and Patient Satisfaction in Academic Health Center Hospital. *Journal of Emergency Nursing*, 34(5): 403-409.
- Gouldner, A. W. (1954c). The problem of loyalty in groups under tension. *Social Problems*, 2(2): 82-88.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hausknecht JP (2008). Targeted employee retention: performancebased and job-related differences in reported reasons for staying. Cornell University. Retrieved from www.academicjournals.org/.../article13805537.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1993). Motivation to work. *New York: John Wiley*.
- Hwang JI,Lou F,Han SS,Cao F, Kim WO, LiP (2006). "Professionalism the major factor influencing job satisfaction among Korean and Chinese Nurses. *Pub Med NCBI*.
- Jane Hsiao-Chen Tang. (2003). Evidence-Based Protocol: Nurse retention. *Journal of Gerontological Nursing*. 29(3), 5-14.
- Janssen, O. (2001). Fairness Perceptions as a Moderator in the Curvilinear Relationships Between Job Demands, Job Performance and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*. 44(5), 1039-1050.
- John Hausknecht, Julianne M. Rodda,Michael J. Howard. (2008). Targeted Employee Retention: Performance-Based are Job- Related Differences in Reported Reason for Staying. *Cornell University ILR school*. Retrieved from digital commons.ilr.cornell.edu/cahrswp/484/.
- Jones-Schenk, J. (2001). How Magnets Attract Nurses. *Nursing Management*.32(1), 41-42.
- Khumyu, A. (2002). Nurse staffing, Nurse' job satisfaction and patient satisfaction with nursingcare in public hospital in Thailand. *Doctoral Dissertation University of Alabama,Birmingham, Alabama*.
- Kleinman, C.S. (2004). Leadership and Retention. *Journal of Nursing Administration*. 34(3): 111-113.
- Kovner, C., and others. (2006). Factors Associated With Work Satisfaction of Registered Nurses. *Journal of Nursing Scholarship*. 38(1), 71-79.

- Kubar.P.A.Miller,D.,& Spear.B.T.(2004)the meaningful retention strategy inventory. *Journal of Nursing Administration*. 34(1).10-18.
- Lambert, Eric G., Nancy L. Hogan, and Shannon M. Barton. (2002). *Satisfied correctional staff: A review of the literature or the correlated of correctional staff job satisfaction*. *Critical justice and behavior*. 29:115-143.
- Lambert, D., García-Dastugue, S. & Croxton, K. (2005). An evaluation of process-oriented supply chain management frameworks. *Journal of Business Logistics*, 26, (1), 25-51.
- Likert, S. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Lin Wang. Hong Tao, Carol H Ellenbecker and Xiaohong Liu. (2011). Job Satisfaction, Occupational commitment and intent to stay among Chinese nurses. *Journal of Advanced Nursing*. Retrieved from [onlinelibrary.wiley.com / doi / 10.1111 / j.1365-2648.2011.05755. x / abstract](http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2648.2011.05755.x/abstract).
- Manion, (2005) “Supporting nurse manager in creating a culture of retention” . *NurseLEADER*. Retrieved from [www.nurseleader.com /article /51541-4612\(0500018-2 / abstract.\)](http://www.nurseleader.com/article/51541-4612(0500018-2/abstract))
- Maslach. (1982). After-Effects of job- related stress:Families as victims. *Journal of Organizational behavior*. online Library.wiley.com /doi /10.1002 /job.4030030106 / abstract.
- Maslow, A H (1967), A Theory of Metamotivation: The Biological Rooting of the Value-life, *Journal of Humanistic Psychology*, 7, 93- 127.
- _____. (1987). *Motivation and Personality*. (3rd ed.). New York, NY: Harper & Row.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. .H. (2004). *Human Resource Management (10th ed.)*. Singapore: Seng Lee Press.
- Mc Carthy, G., Tyrrell, M. P. & Lehane, E. (2007). Intention to leave or stay in nursing. *Journal of Nursing Management*, 15, 248-255. Retrieved June 16, 2012, from [http://web.ebscohost .com](http://web.ebscohost.com).
- Mc Closkey, M. & Joanne, C. (1990). Two Requirements for job contentment: *Autonomy and socialintegration*. *Journal of Scholarship*, 22(3), 140-14
- Mc Closkey, L.A., Lichter, E.L. (2003) The contribution of marital violence and adolescent aggression across different relationships. *Journal of Interpersonal Violence*, 18, 390-412.

- Mottaz.(1995) "The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Work Satisfaction." *JSTOR Terms and Conditions.Wiley MSS.*
- Mrayyan, M.T. (2005). "Nurse Job Satisfacion and Retention: Comparing Public to Private Hospital in Jordan" *J Nurse Manage* 13:40-50
- Muchinsky, P. M. (1993). *Psychology applied to work: an introduction to industrial and organizational psychology* / National library of Australia. Retrieved from <http://trove.nla.gov.au/work/12701391>.
- Mueller, C., McCloskey, J (1990) "Nurses job satisfaction : A proposed measure" *Nursing Research*. 39,2:113-117
- Parfrey. (2007). " Predictor of registered nurses' organizational commitment and intent to stay". Retrieved from <http://www.researchgate.net/.../6390955>
- Parker. (1990). Team Players and Team Work." *The New Competitive Business*. Retrieved from <http://www.worldcast.org/title/team-players-and-team-the-new-competitive-business-strategy/oclc/21447070>.
- Pemo, T. (2004). *Nurse' job satisfacion in Bhutan*. Master's thesis, Faculty of Graduated Studies,Burapha University.
- Peter I Buerhaus , David I Auerbach. (2011). The Recession's Effect on Hospital Registered Nurse Employment Growth. *Nursing Research*, 55(2), 128-136
- Polit, D. & Beck, C. (2011). *Nursing Research: Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice*. Philadelphia: Lippincott, Williams, & Wilkins. Retrieved from <https://scholarworks.montana.edu>
- Romig, D. A. (1996). *Breakthrough teamwork—outstanding results using structured teamwork*. Chicago, IL: Irwin Professional Publishing.
- Sawada. (1997). The nurse shortage problem in Japan. *US National Library of Medicine National Institutes of Health*. PubMed.gov:
- Schermerhorn JR.(2007) *Management*,9th edition.New &Interesting Finds on Amazon.Retrieved from <https://www.Amazon.com/Management-John-R-Schermerhorn>.
- Smith, H. Tallman, R. and Kelly, K. (2006). "Magnet Hospital Characteristics and Northern Canadian Nurses' Job Satisfacion". *Canadian Journal of Nursing Leadership*. 19,3 (September): 73-86.

- Stamps, P. L., & Piedmont, E. B. (1986). Nurses and worksatisfaction: An index for measurement. Ann Arbor, MI:Health Administration Press Perspectives.
- Taunton, R.L., Krampitz, S.D., and Woods C.Q. (1989b). Manager impact on retention of hospital staff Part 2. *Journal of Nursing Administration*, 19(4),15-19. Google Scholar, Medline.
- Terence R Mitchell, Brooks C Holton, Thomas W Lee. (2001). How to keep your best employees: Developing an effective retention policy. The Academy of Management Executive; Nov 2001; 15, 4; ABI/INFORM Global. pg. 96.
- Thomas Noel Mitchell. (2001). *Job Embeddedness*. Wikipedia Org.
- Tourangeau A.E, Cranley. (2006). *Nurse intention to remain employed:understanding and strengthening determinants*. Pub Med.gov:
- Tourangeau AE1, McGillis Hall L, Doran DM, Petch T.(2006)
Measurement of nurse job satisfaction using the McCloskey/Mueller Satisfaction Scale. NCBI Resources.Pubmed. . Retrieved from <https://ncbi.nlm.nih.gov>.
- Umford, E. (1972). *Job satisfaction*. London: Longman.
- William Mobley.(1982).Employee turn over,causes,consequences and control."*WorldCat Org.Publisher:Reading,MA:Addison-Wesley*.
- Williams, C. 1990. "Job Satisfaction: Comparing CC and Med/Surg Nurses." *Nursing Management*. 21 (7), 104A, 104D, 104H.
- Williams, M., M.A. McDaniel, N. Nguyen. 2006. A Meta-Analysis of the Antecedents and Consequences of Pay Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 9, 392 - 413.
- Wolf. (1981) *Job Changing and Occupational Sex Segregation:Sex and Race Comparisions* National Academic Press Amazon.com.h Retrieved from <https://book.google.co.th/book>.
- Woodcock. (1989). *Team Development Manual*. *New interesting Find on Amazon*.

ภาคผนวก

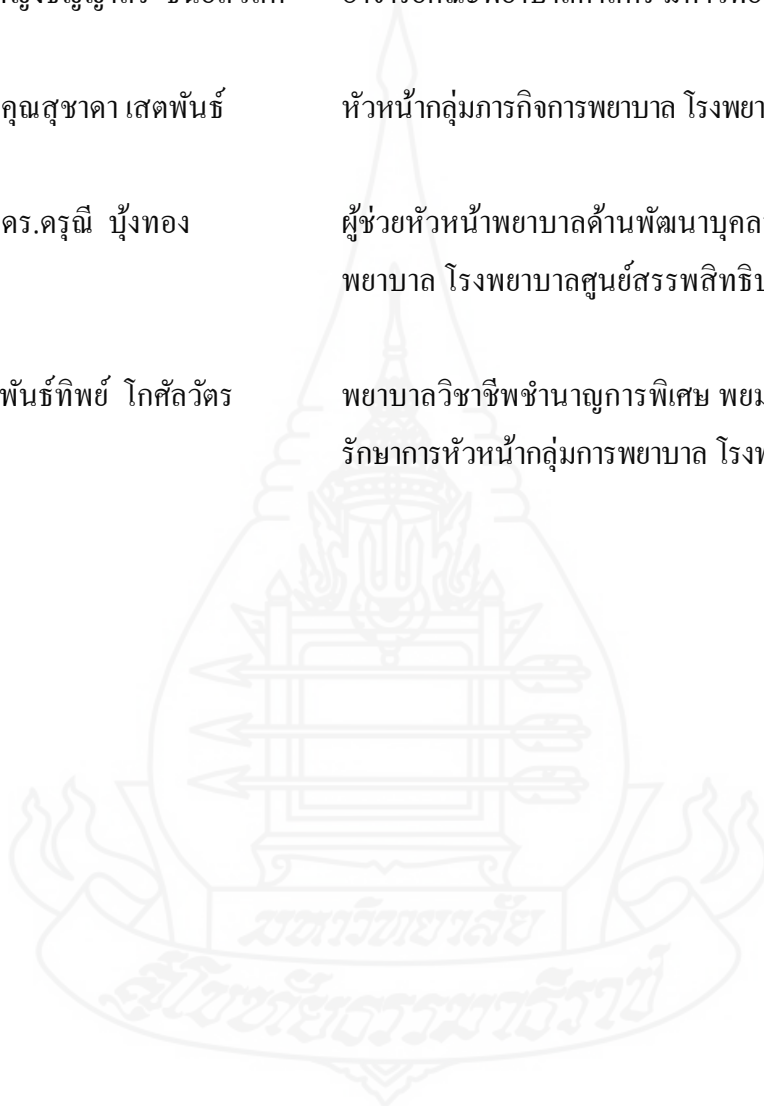




ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผศ. ดร.สุรีย์ ธรรมิกบวร คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
2. พันเอกหญิงรัชฎญาสิริ รัชขสวัสดิ์ อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
3. อาจารย์ คุณสุชาดา เสตพันธ์ หัวหน้ากลุ่มภารกิจการพยาบาล โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์
4. อาจารย์ ดร.ครุณี บุ่งทอง ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลด้านพัฒนาบุคลากรและวิจัยทางการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์สรรพสิทธิประสงค์
5. อาจารย์ พันธุ์ทิพย์ โกศลวัตร พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ พยม. (บริหารการพยาบาล) วิชาการหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์



ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ





ที่ ศธ 0522.26/ว ๘๘๗

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ สิงหาคม 2560

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ด้วย พันเอกหญิงพรณีภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว ในโรงพยาบาลกองทัพบก
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ ธรรมิกบวร
บุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี
จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทรศัพท์ 089-7171664 (พันเอกหญิง พรณีภา สมบูรณ์)

ที่ ศส 0522.26/ว ๕๕๗



สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ ธรรมิกบวร

ด้วย พันเอกหญิงพรณีภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว ในโรงพยาบาลกองทัพบก
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมั่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในกรณี สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และ
ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์
ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ ทูธธาพิทักษ์กุล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

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



ที่ ศธ 0522.26/ว ๘๘๖

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ สิงหาคม 2560

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี

ด้วย พันเอกหญิงพรณีภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว ในโรงพยาบาลกองทัพบก
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า พันเอกหญิงธัญยสิริ ฉัญสวัสดิ์ บุคลากร
ในสังกัดหน่วยงานของท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียน
เชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์กุล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทรศัพท์ 089-7171664 (พันเอกหญิง พรณีภา สมบูรณ์)



ที่ ศช 0522.26/ว ๕๘๘ ๗

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน พันเอกหญิงธัญสิริ ธัญสวัสดิ์

ด้วย พันเอกหญิงพรณิภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว ในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย 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 ๘๘๖



สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์สุชาติา เสตพันธ์

ด้วย พันเอกหญิงพรณีภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว ในโรงพยาบาลกองทัพ
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และ
ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์
ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

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

ที่ ศธ 0522.26/ว ๔๕๖



สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๕ สิงหาคม 2560

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์

ด้วย พันเอกหญิงพรณีภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว ในโรงพยาบาลกองทัพบก
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในกรณี สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า อาจารย์พันธ์ทิพย์ โกศลวัตร หัวหน้ากลุ่ม
ภารกิจพยาบาล บุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่อง
ดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา
ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ ทูธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทรศัพท์ 089-7171664 (พันเอกหญิง พรณีภา สมบูรณ์)

ที่ ศช 0522.26/ว ๙๕๗



สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ สิงหาคม 2560

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์สรรพสิทธิประสงค์

ด้วย พันเอกหญิงพรณีภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว ในโรงพยาบาลกองทัพก
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในกรณี สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า อาจารย์ ดร.ดรณี บึงทอง ผู้ช่วยหัวหน้า
พยาบาลด้านพัฒนาบุคลากรและวิจัยทางการพยาบาล บุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่านเป็นผู้ที่มีความรู้
ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ
ในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทรศัพท์ 089-7171664 (พันเอกหญิง พรณีภา สมบูรณ์)

หัวหน้ากลุ่มภารกิจการพยาบาล

ที่ ศช 0522.26/ว ๙๙๕



สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๕ สิงหาคม 2560

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน หัวหน้ากลุ่มภารกิจการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์สรรพสิทธิประสงค์

ด้วย พันเอกหญิงพรณิภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว ในโรงพยาบาลกองทัพบก
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมั่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า อาจารย์ ดร.ดรณี บุ่งทอง ผู้ช่วยหัวหน้า
พยาบาลด้านพัฒนาบุคลากรและวิจัยทางการพยาบาล บุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่านเป็นผู้ที่มีความรู้
ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ
ในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทรศัพท์ 089-7171664 (พันเอกหญิง พรณิภา สมบูรณ์)



ที่ ศธ 0522.26/ว ๑๖๖

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.ดรุณี บุ่งทอง

ด้วย พันเอกหญิงพรณีภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว ในโรงพยาบาลกองทัพภ
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และ
ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์
ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

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

ภาคผนวก ค

หนังสือขอข้อมูลพยาบาลวิชาชีพ และเก็บข้อมูลการวิจัย





ที่ ศธ 0522.26/๑3๑

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอข้อมูลพยาบาลวิชาชีพสำหรับการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอานันทมหิดล

ด้วย พันเอกหญิงพรณีภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี และได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมั่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์

ในกรณี สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลพยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอานันทมหิดล เพื่อคำนวณหากกลุ่มตัวอย่าง และเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอยืนยันว่าพันเอกหญิงพรณีภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จะนำข้อมูลดังกล่าวมาเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์เพียงเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620



ที่ ศธ 0522.26/ว ๑๖๖

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๑ สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอข้อมูลพยาบาลวิชาชีพสำหรับการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลค่ายสุรนารี

ด้วย พันเอกหญิงพรณีภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลค่ายสุรนารี สิริประสงศ์ อุบลราชธานี และได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์

ในกรณี สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลพยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลค่ายสุรนารี เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ในการศึกษาครั้งนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอยืนยันว่าพันเอกหญิงพรณีภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จะนำข้อมูลดังกล่าวมาเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์เพียงเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620



ที่ ศธ 0522.26/ว ๙๙๓

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒) สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอข้อมูลพยาบาลวิชาชีพสำหรับการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน หัวหน้ากองการพยาบาลโรงพยาบาลค่ายสุรนารี

ด้วย พันเอกหญิงพรณีภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลค่ายสุรพลสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี และได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพฉุกเฉินชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลพยาบาลวิชาชีพฉุกเฉินชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลค่ายสุรนารี เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ในการศึกษาครั้งนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอยืนยันว่าพันเอกหญิงพรณีภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จะนำข้อมูลดังกล่าวมาเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์เพียงเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธชาติภักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620



ที่ ศธ 0522.26/ว ๑๖๓

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๑ สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอข้อมูลพยาบาลวิชาชีพสำหรับการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม

ด้วย พันเอกหญิงพรณิภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี และได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลพยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ในการศึกษาครั้งนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอยืนยันว่า พันเอกหญิงพรณิภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จะนำข้อมูลดังกล่าวมาเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์เพียงเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์

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



ที่ ศธ 0522.26/ว ๑๖3

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒1 สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอข้อมูลพยาบาลวิชาชีพสำหรับการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน หัวหน้ากองการพยาบาลโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม

ด้วย พันเอกหญิงพรณิภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี และได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์

ในกรณี สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลพยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ในการศึกษาครั้งนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอยืนยันว่า พันเอกหญิงพรณิภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จะนำข้อมูลดังกล่าวมาเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์เพียงเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

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



ที่ ศธ 0522.26/ว ๙๗๓

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๑ สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอข้อมูลพยาบาลวิชาชีพสำหรับการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราชจัตติยัตติศึกษา

ด้วย พันเอกหญิงพรณิภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี และได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลพยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราชจัตติยัตติศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ในการศึกษาครั้งนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอยืนยันว่าพันเอกหญิงพรณิภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จะนำข้อมูลดังกล่าวมาเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์เพียงเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ ทูตชาติทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620



ที่ ศธ 0522.26/ว ๑๖๓

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๘/ สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอข้อมูลพยาบาลวิชาชีพสำหรับการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน หัวหน้ากองการพยาบาลโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช

ด้วย พันเอกหญิงพรณิภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี และได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพฉุกเฉินในโรงพยาบาลกองทัพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมั่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์

ในกรณี สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลพยาบาลวิชาชีพฉุกเฉินในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ในการศึกษาครั้งนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอยืนยันว่าพันเอกหญิงพรณิภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จะนำข้อมูลดังกล่าวมาเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์เพียงเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาทิทัษณ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620



ที่ ศธ 0522.26/ว ๑๖๖

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒) สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอข้อมูลพยาบาลวิชาชีพสำหรับการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลค่ายวิวัฒน์โยธิน

ด้วย พันเอกหญิงพรณีภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี และได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพฉุกเฉินชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลพยาบาลวิชาชีพฉุกเฉินชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลค่ายวิวัฒน์โยธิน เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอยืนยันว่าพันเอกหญิงพรณีภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จะนำข้อมูลดังกล่าวมาเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์เพียงเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

ที่ ศธ 0522.26/ว 973



สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

21 สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอข้อมูลพยาบาลวิชาชีพสำหรับการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน หัวหน้ากองการพยาบาลโรงพยาบาลค่ายวิวัฒน์โยธิน

ด้วย พันเอกหญิงพรณีภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี และได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์

ในกรณี สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลพยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลค่ายวิวัฒน์โยธิน เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ในการศึกษาครั้งนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอยืนยันว่า พันเอกหญิงพรณีภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จะนำข้อมูลดังกล่าวมาเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธิพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

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



ที่ ศธ 0522.26/ว ๑๑๓

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒) สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอข้อมูลพยาบาลวิชาชีพสำหรับการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลค่ายศรีพิชัยินทร์

ด้วย พันเอกหญิงพรณิภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี และได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมั่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลพยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลค่ายศรีพิชัยินทร์ เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ในการศึกษาครั้งนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอยืนยันว่าพันเอกหญิงพรณิภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จะนำข้อมูลดังกล่าวมาเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์เพียงเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ ทูธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

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

ที่ ศธ 0522.26/ว ๑๖๓



สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑) สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอมูลพยาบาลวิชาชีพสำหรับการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก

ด้วย พันเอกหญิงพรณีภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี และได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลพยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ในการศึกษาครั้งนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอยืนยันว่าพันเอกหญิงพรณีภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จะนำข้อมูลดังกล่าวมาเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์เพียงเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

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



ที่ ศธ 0522.26/ว ๑๑๓

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑) สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอข้อมูลพยาบาลวิชาชีพสำหรับการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลค่ายสรรพลีธิประสงค์

ด้วย พันเอกหญิงพรณิภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลค่ายสรรพลีธิประสงค์ อุบลราชธานี และได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมั่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลพยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลค่ายสรรพลีธิประสงค์ เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ในการศึกษาครั้งนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอยืนยันว่าพันเอกหญิงพรณิภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จะนำข้อมูลดังกล่าวมาเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์เพียงเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620



ที่ ศธ 0522.26/ว 973

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

21 สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอข้อมูลพยาบาลวิชาชีพสำหรับการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลค่ายกษัตริย์สุริยวงศา

ด้วย พันเอกหญิงพรณีภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี และได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมั่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลพยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลค่ายกษัตริย์สุริยวงศาเพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ในการศึกษาครั้งนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอยืนยันว่าพันเอกหญิงพรณีภา สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จะนำข้อมูลดังกล่าวมาเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์เพียงเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

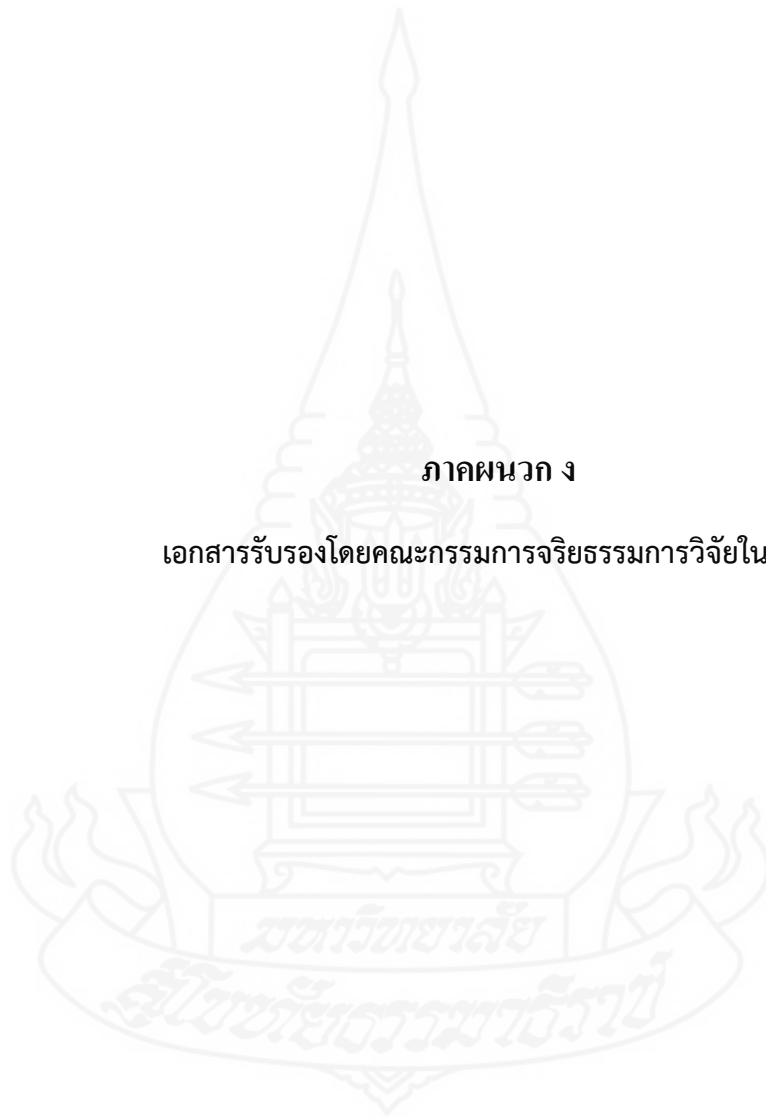
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

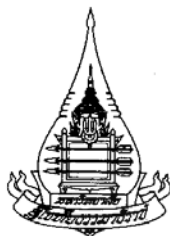
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

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

ภาคผนวก ง

เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์





สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 ต.บางพูด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120
 โทร. 02-5048036, 02-5048037 โทรสาร 02-5048096
 School of Nursing, SukhothaiThammathirat Open University
 Bangpood, Pakkred, Nonthaburi 11120
 Tel. (662) 5048036, 5048037 Fax : (662) 5048096

เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
 สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เลขที่...../.....

ชื่อโครงการวิจัย	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง ในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
เลขที่โครงการ/รหัส	ID 2555100185
ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย	พันเอกหญิง พรรณิภา สมบูรณ์
ที่ทำงาน	โรงพยาบาลค่ายสรรพลีธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยดังกล่าว ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการ
 จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ลงนาม

(อาจารย์ ดร.ชินจิตร โปธิศัพท์สุข)

กรรมการและเลขานุการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่.....



ภาคผนวก จ
เครื่องมือการวิจัย

แบบสอบถามงานวิจัย

โครงการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว
ในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

.....

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น เพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือวิจัยในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- ศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว ในโรงพยาบาลกองทัพบกภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- ศึกษาตัวแปรพยากรณ์ ที่ร่วมกันทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว ในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. แบบสอบถามชุดนี้ ประกอบด้วย 5 ส่วนประกอบด้วย

ส่วนที่1 ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน 7	ข้อ
ส่วนที่2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	จำนวน 14	ข้อ
ส่วนที่3 การทำงานเป็นทีม	จำนวน 31	ข้อ
ส่วนที่4 ความพึงพอใจในงาน	จำนวน 20	ข้อ
ส่วนที่5 การคงอยู่ในงาน	จำนวน 5	ข้อ

2. กรุณาอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามในแต่ละตอนโดยละเอียด และโปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ โดยแสดงความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ และเพื่อเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ผลวิจัย ซึ่งคำตอบที่ได้ไม่มีถูกหรือผิด

3. ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และนำมาใช้ในการศึกษารุ่นนี้เท่านั้น โดยมีการนำเสนอในภาพรวม ซึ่งจะไม่มีผลเสียประการใดต่อท่านและหลังจากเสร็จสิ้นโครงการวิจัยแล้ว ข้อมูลในแบบสอบถาม จะถูกทำลายทันที

หมายเหตุ เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิในการตอบคำถามของท่าน หลังจากที่ท่านสอบแบบสอบถามแล้ว กรุณานำเอกสารใส่ซองน้ำตาลและปิดผนึกให้เรียบร้อยและส่งคืนกองการพยาบาลของท่าน ขอขอบพระคุณสำหรับความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณสำหรับความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่ง

พันเอกหญิงพรรณนิภา สมบูรณ์

(นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช)

แบบสอบถามโครงการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ
อัตราจ้างชั่วคราว ในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ลงในช่อง กับสภาพ
ความจริงของท่าน

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
2. ปัจจุบันท่านมีอายุ(โปรดระบุ).....ปี (อายุมากกว่าหกเดือนนับขึ้นเป็น 1 ปี)
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
 1)ปริญญาตรี 2) ปริญญาโท 3) อื่นๆ โปรดระบุ
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้
 1) ต่ำกว่า 1ปี 2) 1ปี-5 ปี
 3) มากกว่า 5ปี-10ปี 4) มากกว่า 10 ปี
5. ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน
 1) พยาบาลปฏิบัติการ 2) หัวหน้าหอผู้ป่วย 3) พยาบาลหัวหน้าหน่วยงาน
 4) พยาบาลในหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่งานบริการพยาบาล
6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน/หอผู้ป่วยแห่งนี้
 1) ต่ำกว่า 1ปี 2) 1ปี-5 ปี
 3) มากกว่า 5ปี-10ปี 4) มากกว่า 10 ปี
- 7.รายได้ เงินค่าตอบแทนทุกประเภทที่ได้รับจากโรงพยาบาลโดย โดยรวมในแต่ละเดือน
 1) 10,000-20,000 บาท 2) 20,001-30,000 บาท
 3) 30,001 -40,000 บาท 4) มากกว่า 40,000 บาท

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดนึกถึงการปฏิบัติงานของท่านและทีมการพยาบาลของท่านในระหว่างการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลครั้งนี้ และกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ระดับความคิดเห็น ที่มีต่อข้อความในช่องซ้ายมือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก |
| 3 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย |
| 1 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด |

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
1.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล					
1.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีจริยธรรม					
1.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำที่ดี					
1.4 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความศรัทธา และไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาของท่าน					
2 การสร้างแรงบันดาลใจ					
2.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย					
2.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานงานมีความมั่นใจในการทำงาน					
2.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีชีวิตชีวา					

ข้อคำถาม	ระดับความ คิดเห็น				
2.4 ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อให้ การบรรลุเป้าหมาย					
3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้เหมาะสมตาม ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล					
3.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้าใจถึงความต้องการในการพัฒนา งานให้เป็นไปตามความคาดหวังของแต่ละคน					
3.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้าใจถึงข้อจำกัดในการทำงานของ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน					
4 การกระตุ้นทางปัญญา 4.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานค้นหาปัญหาและสิ่งที่ ต้องการแก้ไขให้ดีขึ้น					
4.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานหรือนวัตกรรม					
4.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีมุมมองใหม่ๆ ใน การพัฒนางาน					

ส่วนที่ 3 การทำงานเป็นทีม

คำชี้แจง โปรดนึกถึงการปฏิบัติของทีมการพยาบาลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของท่าน ชั้นในระหว่างการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลครั้งนี้ และกรุณาทำเครื่องหมาย✓ในช่อง ระดับความคิดเห็น ที่มีต่อข้อความในช่องซ้ายมือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก |
| 3 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย |
| 1 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด |

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
การทำงานเป็นทีม					
1. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย					
1.1 ท่านและทีมงานปฏิบัติงานโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน					
1.2 ท่านรับทราบและเข้าใจวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการปฏิบัติงานของทีมอย่างชัดเจน					
1.3 ท่านและทีมงานมีการจัดลำดับของการทำงานร่วมกัน					
1.4 ท่านและทีมงานมีการกำหนดเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน					
1.5 ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายของทีม					
2. การพูดคุยแบบเปิดเผยและเผชิญหน้า					
2.1 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างอิสระ					
2.2 ทีมงานรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยไม่มีการตำหนิต่อกัน					
2.3 ทีมงานมีการพูดคุยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในการทำงานเพื่อ					

ได้รับการยอมรับร่วมกันก่อนดำเนินการเสมอ					
2.4 ท่านกล้าซักถามสิ่งที่ตนเองสงสัย					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
3. การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
3.1 ท่านเรียนรู้และพัฒนาทักษะการทำงานจากการปฏิบัติงานเป็นทีม					
3.2 ทีมงานมีการพูดคุยเพื่อประเมินผลการดำเนินงานการร่วมกันเพื่อนำมาสู่การปรับปรุง ประสิทธิภาพของทีมงาน					
3.3 ทีมงานร่วมกันทบทวนการทำงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ					
4. ภาวะผู้นำของทีมงาน					
4.1 หัวหน้าทีมส่งเสริมให้สมาชิกทีมได้พัฒนาความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน					
4.2 หัวหน้าทีมแสดงภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมเมื่อเผชิญกับปัญหาต่างๆ					
4.3 หัวหน้าทีมเปิดกว้างรับฟังคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะของทีมงานที่มีต่อตนเอง เพื่อนำมาปรับปรุงงานให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี					
4.4 หัวหน้าทีมแสดงภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ					
5. การประสานงานและจัดการกับความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ					
5.1 หน่วยงานตระหนักและใส่ใจในสิ่งที่เป็นความขัดแย้งภายในหน่วยงาน					
5.2 หน่วยงานมีการสื่อสารและประสานงานภายในทีมงานอย่างชัดเจน					
5.3 หน่วยงานมีการจัดการกับความขัดแย้งให้เป็นที่น่าพอใจของสมาชิกทีม					
6. การมีสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มงาน					
6.1 ทีมพยาบาลในหน่วยงานท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับทีมสุขภาพ					

6.2 ทีมพยาบาลในหน่วยงานท่านมีการสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับวิธีทำงานกับทีมสุขภาพ					
ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
6.3 ทีมพยาบาลและทีมสุขภาพรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมาสู่การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน					
6.4 ทีมพยาบาลมีการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับหน่วยงานภายนอก					
7. ระเบียบการทำงานที่มีการตัดสินใจร่วมกัน					
7.1 ทีมงานค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน					
7.2 ทีมงานร่วมประชุมเพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการตัดสินใจของทีม					
7.3 ทุกคนในทีมงานยอมรับและปฏิบัติตามการตัดสินใจของทีม					
8. การพัฒนาตนเอง					
8.1 ท่านมีโอกาสนำวิธีการหรือประสบการณ์ใหม่ๆ มาพัฒนาตนเองและทีมงาน					
8.2 ท่านพัฒนาตนเองให้มีสัมพันธภาพที่ดีขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน					
9. การสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน					
9.1 ท่านสามารถปรึกษาหรือขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน					
9.2 ทีมงานให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน					
9.3 ท่านได้รับความเห็นใจแม้ได้ทำงานผิดพลาด					

ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง โปรดนึกถึงการปฏิบัติงานของท่านและทีมการพยาบาลของท่านในระหว่างการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลครั้งนี้ และกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ระดับความพึงพอใจที่มีต่อข้อความในช่องซ้ายมือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด
 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความพึงพอใจของท่านมาก
 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความพึงพอใจของท่านปานกลาง
 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความพึงพอใจของท่านน้อย
 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความพึงพอใจของท่านน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
ความพึงพอใจในงาน					
1.เงินเดือนและผลประโยชน์					
1.1 เงินเดือนและผลประโยชน์อื่นๆที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสมรรถนะและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน					
1.2 ท่านมีสิทธิการลาต่างๆ ที่พอเพียง ได้แก่ การลาหยุดพักผ่อน การลากิจและการลาป่วย					
2.โอกาสในการพัฒนาตนเอง					
2.1 ท่านมีโอกาสดูแลความรู้ใหม่ๆในการปฏิบัติงาน					
2.2 หน่วยงานสนับสนุนให้ทำงานวิจัยหรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ					
3.สภาพการทำงาน					
3.1 ท่านพึงพอใจในการติดตาม กำกับงานของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน					
3.2 ท่านพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
3.3 ท่านได้รับการชมเชยทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานดี					
3.4 หน่วยงานท่านได้รับการสนับสนุนให้มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
3.5 ท่านมีโอกาสนในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในการทำงาน					
4.ตารางการปฏิบัติงาน					
4.1 ตารางการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นเป็นที่น่าพอใจ					
4.2 ท่านพอใจในจำนวนวันที่ได้ปฏิบัติงาน					
4.3 ท่านพอใจในช่วงวันและเวลาที่ได้หยุดพักตามตารางเวร					
5.การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม					
5.1 ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมสันทนาการต่างๆขององค์กร					
5.2 ท่านมีโอกาสดำเนินกิจกรรมต่างๆภายนอกหน่วยงาน					
5.3 ท่านมีโอกาสดำเนินปะสังสรรค์ทางสังคมกับ					
6.เพื่อนร่วมงาน					
6.1 ท่านพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานของท่าน					
6.2 ท่านพอใจในการทำงานร่วมกับแพทย์					
6.3 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและทีมสุขภาพ					
7.การใช้ชีวิตส่วนตัว					
7.1 ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว					
7.2 การปฏิบัติงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน					

ส่วนที่ 5 การคงอยู่ในงาน

คำชี้แจง โปรดนึกถึงการปฏิบัติงานของท่านในระหว่างการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลครั้งนี้ และกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ระดับความคิดเห็นที่มีต่อข้อความในช่องซ้ายมือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก |
| 3 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย |
| 1 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด |

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
การคงอยู่ในงาน					
1. ท่านวางแผนที่จะคงปฏิบัติงานที่ทำอยู่นี้อย่างน้อย 2 ถึง 3 ปี					
2. แม้ว่างานที่ทำอยู่จะไม่เป็นไปตามที่คาดหวังท่านก็จะไม่ออกจากงาน					
3. ท่านจะใช้เวลาที่เหลืออยู่ในปัจจุบันกับการประกอบวิชาชีพการพยาบาลในโรงพยาบาลนี้					
4. ท่านวางแผนจะอยู่ปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนานเท่าที่จะนานได้					
5. ไม่ว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นก็ตามท่านไม่คิดจะออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					

ค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a11	115	2	5	4.24	.696
a12	115	2	5	4.19	.736
a13	115	2	5	4.23	.705
a14	115	2	5	4.25	.759
a21	115	2	5	4.10	.754
a22	115	2	5	4.08	.677
a23	115	2	5	4.06	.787
a24	115	2	5	4.21	.682
a31	115	2	5	4.13	.707
a32	115	2	5	4.08	.651
a33	115	3	5	4.01	.642
a41	115	2	5	4.13	.642
a42	115	2	5	4.19	.661
a43	115	2	5	4.17	.639
Valid N (listwise)	115				

ค่าเฉลี่ยของการทำงานเป็นทีม

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
c11	115	1	5	3.57	.928
c12	115	1	5	3.65	.849
c21	115	1	5	4.04	.788
c22	115	1	5	4.01	.743
c31	115	2	5	4.07	.685
c32	115	2	5	4.13	.585
c33	115	2	5	3.98	.688
c34	115	2	5	4.02	.649
c35	115	2	5	4.08	.651
c41	115	2	5	3.90	.706
c42	115	1	5	3.96	.777
c43	115	2	5	3.82	.812
c51	115	2	5	4.02	.701
c52	115	2	5	3.96	.777
c53	115	2	5	3.96	.693
c61	115	2	5	4.18	.643
c62	115	3	5	4.16	.630
c63	115	3	5	4.17	.620
c71	115	2	5	3.92	.715
c72	115	2	5	3.91	.790
Valid N (listwise)	115				

ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
b11	115	3	5	4.31	.519
b12	115	2	5	4.25	.560
b13	115	3	5	4.22	.559
b14	115	3	5	4.23	.593
b15	115	2	5	4.21	.628
b21	115	2	5	3.97	.681
b22	115	2	5	3.92	.664
b23	115	2	5	4.10	.627
b24	115	2	5	4.10	.640
b31	115	3	5	4.17	.512
b32	115	3	5	4.20	.533
b33	115	3	5	4.25	.575
b41	115	3	5	4.21	.570
b42	115	2	5	4.19	.647
b43	115	2	5	4.17	.687
b44	115	2	5	4.22	.685
b51	115	2	5	4.10	.640
b52	115	2	5	4.24	.615
b53	115	3	5	4.16	.643

b61	115	3	5	4.30	.638
b62	115	2	5	4.30	.621
b63	115	2	5	4.26	.650
b64	115	2	5	4.27	.741
b71	115	2	5	4.23	.608
b72	115	3	5	4.25	.619
b73	115	2	5	4.16	.683
b81	115	2	5	4.12	.727
b82	115	3	5	4.15	.610
b91	115	2	5	4.17	.674
b92	115	2	5	4.16	.696
b93	115	2	5	4.08	.651
Valid N (listwise)	115				

ค่าเฉลี่ยของการคงอยู่ในงาน

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
d1	115	1	5	3.84	.894
d2	115	1	5	3.70	.948
d3	115	1	5	3.86	.907
d4	115	1	5	3.91	.904
d5	115	1	5	3.66	.972
Valid N (listwise)	115				

ทดสอบความความสัมพันธ์ (Correlation)

Correlations

		การคงอยู่	ภาวะผู้นำ	การทำงาน เป็นทีม	ความพึงพอใจ	อายุ
การคงอยู่	Pearson	1	.241**	.417**	.566**	.010
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)					
N		115	115	115	115	115
ภาวะผู้นำ	Pearson	.241**	1	.594**	.501**	-.291**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)					
N		115	115	115	115	115
การทำงาน เป็นทีม	Pearson	.417**	.594**	1	.688**	-.170
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)					
N		115	115	115	115	115
ความพึงพอใจ	Pearson	.566**	.501**	.688**	1	-.169
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)					
N		115	115	115	115	115
อายุ	Pearson	.010	-.291**	-.170	-.169	1
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)					
N		115	115	115	115	115

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

ลำดับขั้น 1 ตัวแปรพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.321	.315	.65366

a. Predictors: (Constant), ความพึงพอใจในงาน

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	22.795	1	22.795	53.350	.000 ^a
Residual	48.282	113	.427		
Total	71.077	114			

a. Predictors: (Constant), ความพึงพอใจในงาน

b. Dependent Variable: การคงอยู่ในงาน

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.082	.512		.160	.873
	ความพึงพอใจในงาน	.940	.129	.566	7.304	.000

a. Dependent Variable: การคงอยู่ในงาน

ลำดับขั้น 2 ตัวแปรพยากรณ์

ความพึงพอใจในงานและการทำงานเป็นทีม

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.313	.65737

a. Predictors: (Constant), ความพึงพอใจในงานและการทำงานเป็นทีม

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.067	2	11.533	26.689	.000 ^a
	Residual	47.968	111	.432		
	Total	71.034	113			

a. Predictors: (Constant), ความพึงพอใจในงานและการทำงานเป็นทีม

b. Dependent Variable: การคงอยู่ในงาน

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.077	.597		-.128	.898
	ความพึงพอใจในงาน	.891	.179	.536	4.984	.000
	การทำงานเป็นทีม	.083	.188	.048	.445	.657

ลำดับขั้น 3 ตัวแปรพยากรณ์

ความพึงพอใจในงาน การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำของผู้บริหาร

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 ^a	.330	.311	.65792

a. Predictors: (Constant), ความพึงพอใจในงานการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.419	3	7.806	18.034	.000 ^a
	Residual	47.615	110	.433		
	Total	71.034	113			

a. Predictors: (Constant), ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีมและความพึงพอใจในงาน

b. Dependent Variable: การคงอยู่ในงาน

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.048	.598		-.080	.936
	ความพึงพอใจในงาน	.917	.181	.551	5.060	.000
	การทำงานเป็นทีม	.157	.205	.090	.766	.445
	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	-.104	.115	-.089	-.902	.369

a. Dependent Variable: ความพึงพอใจในงาน

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	พินเอกหญิงพรธนิภา สมบูรณ์
วัน เดือน ปีเกิด	5 พฤศจิกายน 2505
สถานที่เกิด	อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี
ประวัติการศึกษา	ประกาศนียบัตรการพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย กองทัพบก พ.ศ. 2526 สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2531
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์
ตำแหน่ง	หัวหน้ากองการพยาบาล / รองผู้อำนวยการ โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิ ประสงค์ (ฝ่ายการพยาบาล)

