

ปัจจัยทำนaylorการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน
จังหวัดนครราชสีมา

นางคณินิตย์ พงษ์สุวรรณ

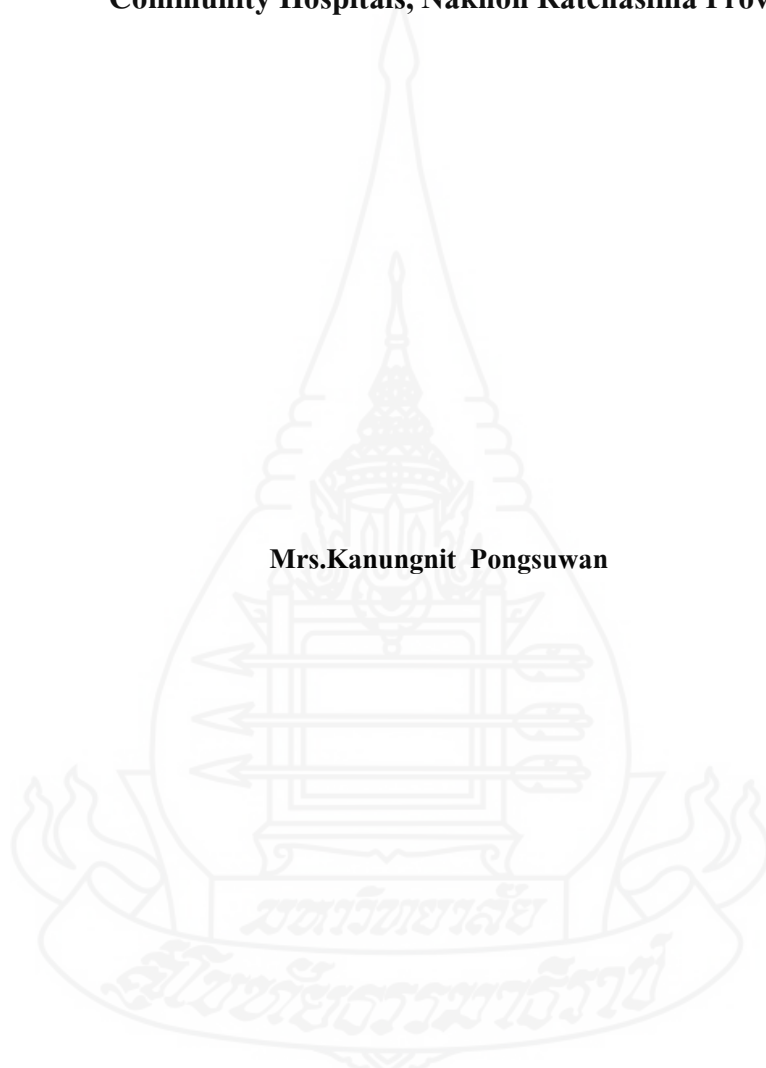


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2559

**Factors Predicting Intention to stay of Professional Nurses in
Community Hospitals, Nakhon Ratchasima Province**

Mrs.Kanungnit Pongsuwan



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 ปัจจัยทำนaylorคองอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน
จังหวัดนครราชสีมา
ชื่อและนามสกุล นางคณินันต์ พงษ์สุวรรณ
แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล
สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจินดา จารุพัฒน์ มารูโอ

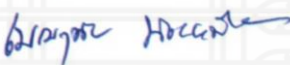
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2560

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์




ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรรณิการ์ สุวรรณโคต)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจินดา จารุพัฒน์ มารูโอ)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรหมชัย)



ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน
จังหวัดนครราชสีมา

ผู้วิจัย นางคณินนิษฐ์ พงษ์สุวรรณ รหัสนักศึกษา 2585100304 **ปริญญา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารการพยาบาล) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย
(2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจินดา จารุพัฒน์ มารู โอ **ปีการศึกษา** 2559

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การคงอยู่ในงาน และปัจจัยด้านองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา และ (2) อำนาจในการทำนายของอายุและปัจจัยด้านองค์การต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 192 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ (1) ข้อมูลส่วนบุคคล (2) ปัจจัยการคงอยู่ในงาน 6 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะขององค์การและการจัดการ สัมพันธภาพในการทำงาน งานและชีวิตการทำงาน ผลของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การพัฒนาและฝึกอบรม และนโยบายและการบริหารของผู้บังคับการ และ (3) การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามส่วนที่ 2-3 เท่ากับ 0.96 และ 1 ตามลำดับ และวิเคราะห์ความเที่ยงได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.85 และ 0.81 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า (1) การคงอยู่ในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ (2) ปัจจัยการคงอยู่ในงาน 2 ด้าน ได้แก่ งานและชีวิตการทำงาน และอายุสามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 34.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2=0.342, p < .05$)

คำสำคัญ การคงอยู่ในงาน พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน

Thesis title: Factors Predicting Intention to stay of Professional Nurses in Community Hospitals, Nakhon Ratchasima Province

Researcher: Mrs.Kanungnit Pongsuwan; **ID:** 2585100304;

Degree: Master of Nursing Science (Nursing Administration);

Thesis advisors: (1) Dr.Premruetai Noimuenwai, Assistant Professor;

(2) Dr.Suchinda Jarupat Maruo, Assistant Professor; **Academic year:** 2016

Abstract

The purposes of this descriptive research were: (1) to examine the professional nurses' intention to stay and organizational factors affecting intention to stay of professional nurses in community hospitals, Nakhon Ratchasima province, and (2) to investigate predictive power of age and organizational factors affecting in intention to stay of professional nurses.

The total of 192 professional nurses who had been worked at community hospitals throughout Nakhon Ratchasima province was selected by multi-stage sampling. The research instruments consisted of three parts: (1) demographic data, (2) factors affecting intention to stay, and (3) intention to stay of professional nurses. All questionnaires were examined for content validity by five experts. The content validity indexes of part 2-3 were 0.96 and 1 respectively. Cronbach's alpha reliability coefficients of part 2-3 were 0.85 and 0.81 respectively. Data were analyzed by using frequency, mean, percentage, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The major findings were as follow. (1) Professional nurses rated their overall intention to stay and organizational factors at the moderate level, and they rated factors affecting intention to stay at the moderate level. Finally, (2) only "jobs and work-life" and age were able to predict intention to stay of professional nurses and both predictors accounted for 34.2 % ($R^2 = 0.342, p < .05$).

Keywords: Intention to stay, Professional nurses, Community hospitals

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วย ความกรุณาและได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมั่นไวย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนกระตุ้นและให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมา และคอยติดตามการทำวิทยานิพนธ์อย่างใกล้ชิด นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ และขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจินดา จารุพัฒน์ มารุโอ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และรองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตที่กรุณาให้คำชี้แนะและให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมา และขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรรณิการ์ สุวรรณโคตร ประธานสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้งานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้สละเวลาและให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ในการศึกษาที่มีคุณค่ายิ่งประสบความสำเร็จ ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ทุกแห่งในจังหวัดนครราชสีมาที่เสียสละและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนทุกท่าน ที่กรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

กราบขอบพระคุณมารดา ขอขอบพระคุณสามี บุตรีธิดา และเพื่อนนักศึกษาร่วมรุ่น ที่สนับสนุนทั้งกำลังใจและกำลังใจแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ คุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บุพการี ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน หากมีข้อบกพร่องประการใดผู้วิจัยขอน้อมรับไว้เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำวิจัยต่อไปในอนาคต

นางกนิษฐิณี พงษ์สุวรรณ

ตุลาคม 2560

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดการคงอยู่ในงาน	9
การวัดการคงอยู่ในงาน	12
ปัจจัยที่ทำนายการคงอยู่ในงาน	14
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	26
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	26
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	27
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
การวิเคราะห์ข้อมูล	30
การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง	31
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	31

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ตอนที่ 2 การคงอยู่ในงาน บังคับส่วนบุคคลและบังคับด้านองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา.....	33
ตอนที่ 3 อำนาจในการทำนายนการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา.....	36
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	41
สรุปการวิจัย	41
อภิปรายผล	45
ข้อเสนอแนะ	57
บรรณานุกรม	59
ภาคผนวก	68
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย.....	69
ข หนังสือขออนุมัติผู้ทรงคุณวุฒิและเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ	71
ค หนังสือขออนุมัติขอทดลองใช้เครื่องมือและขอเก็บข้อมูล.....	75
ง เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัย.....	89
จ แบบสอบถาม.....	92
ฉ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบังคับด้านองค์การและการคงอยู่ในงาน.....	101
ช ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง บังคับส่วนบุคคลและบังคับด้านองค์การ กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา.....	106
ซ การทดสอบข้อสมมติของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ.....	108
ประวัติผู้วิจัย	111

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวน ประชากรของโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....	27
ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและพิสัยของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ และภูมิถิ่นนา (n = 192).....	33
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับของการคงอยู่ในงานโดยรวม และรายชื่อของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา.....	35
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับของปัจจัยด้านองค์การของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและจำแนกตาม รายด้าน (n=192).....	36
ตารางที่ 4.4 เมตริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ คุณลักษณะขององค์การและการจัดการสัมพันธภาพ ในการทำงาน งานและชีวิตการทำงาน ผลของการปฏิบัติงานค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การพัฒนาและฝึกอบรม นโยบายและการบริหารของผู้นำองค์การกับการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา.....	37
ตารางที่ 4.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้า สู่สมการถดถอย สัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) การทดสอบความมีนัยสำคัญของ สัมประสิทธิ์การทำนายที่เพิ่มขึ้น (R^2 Change) ในการทำนายการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา (n=192)	38
ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยพหุคูณของตัวแปรทำนายการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมาในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณ (n=192).....	39

ญ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 5



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบสุขภาพมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต (Dynamic) และมีความซับซ้อนมากขึ้น ผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การเจ็บป่วยที่รุนแรงและมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยด้านโครงสร้างประชากรที่ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) โดยที่จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นเรื่อยมา ในพ.ศ.2537 มีผู้สูงอายุร้อยละ 6.8 (4,011,854 คน) และในพ.ศ.ปี 2557 มีจำนวนผู้สูงอายุถึงร้อยละ 14.9 หรือจำนวน 10,014,699 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557) แบบแผนการใช้บริการสุขภาพที่มากขึ้นประกอบกับ นโยบายประเทศที่มุ่งให้ไทยเป็นศูนย์กลางการแพทย์ในภูมิภาคอาเซียน (Medical Hub) ทำให้จำนวนของชาวต่างชาติมาใช้บริการสุขภาพในประเทศไทยมากขึ้น รวมทั้งการขาดแคลนกำลังคนด้านบริการสาธารณสุข โดยเฉพาะพยาบาลซึ่งเป็นบุคลากรที่มีบทบาทในการจัดบริการด้านสุขภาพในทีมสุขภาพ

ประเทศไทยมีสัดส่วนพยาบาลต่อประชากรเท่ากับ 1: 495 คน ในขณะที่ประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น มาเลเซีย มีสัดส่วนพยาบาล เท่ากับ 1: 328 คน (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2556) ในพ.ศ. 2556 มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน 128,399 คน (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2557) การศึกษาความต้องการพยาบาลของประเทศไทยในพ.ศ.2562 ด้วยวิธี health demand method คำนวณจากจำนวนประชากรของไทย 65.4 ล้านคน ชาวต่างชาติประมาณ 2 ล้านคน โดยกำหนดอัตราส่วนพยาบาลต่อประชากรเท่ากับ 1:400 คน จะต้องมีพยาบาลวิชาชีพในการให้บริการด้านสุขภาพ 163,500-170,000 คน แต่ในสถานการณ์จริงมีพยาบาลเพียง 125,250 คน แสดงให้เห็นว่าระบบสุขภาพยังขาดแคลนพยาบาลอีกจำนวน 43,250 คน (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงวงศ์, 2555)

การขาดแคลนพยาบาลทำให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างสัดส่วนพยาบาลต่อผู้ป่วยซึ่งตามมาตรฐานที่ดีในการดูแลผู้ป่วยควรมีสัดส่วนพยาบาลต่อผู้ป่วยเป็น 1: 4 แต่เมื่อขาดคนทำงานสัดส่วนพยาบาลต่อผู้ป่วยจึงเพิ่มเป็น 1: 8 (กฤษฎา แสงวงศ์, 2558) จึงทำให้พยาบาลมีภาระงานมากและต้องทำงานหนักในการบริการสุขภาพอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เป็นผลให้พยาบาลส่วนหนึ่งลาออกหรือย้ายงานไปสู่ภาคเอกชน ซึ่งปัจจุบันการขยายการบริการทางการแพทย์มีผลทำให้โรงพยาบาล

เอกชนต้องการพยาบาลมากกว่า 20,000 คน ข้อมูลการลาออกและย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาลของรัฐสู่ภาคเอกชนพบว่าเพิ่มขึ้นร้อยละ 36.36 ในระยะเวลา 3 ปี (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงวงดี, 2555) นอกจากนี้จากการศึกษาเพื่อคาดประมาณระยะเวลาการทำงานของพยาบาลวิชาชีพพบว่า มีระยะเวลาการทำงานในงานบริการสุขภาพเฉลี่ยเพียงคนละ 22.5 ปี คิดเป็นอัตราการสูญเสียร้อยละ 4.45 ต่อปี อัตราการมีส่วนร่วมในการทำงานพยาบาล ของบุคลากรพยาบาลที่มีอายุ 20-24 ปี มีถึงร้อยละ 100 และจะค่อยๆลดลงเมื่ออายุมากขึ้น ซึ่งในกลุ่มพยาบาลที่มีอายุ 30-34 ปี จะทำงานในวิชาชีพเพียงร้อยละ 51.61 เท่านั้น (กฤษฎา แสงวงดีและคณะ, 2552) สอดคล้องกับการศึกษาของ แสงทอง ประสุวรรณค์ (2541) และสุรีย์ ท้าวคำลือ (2549) ที่พบว่าพยาบาลบางส่วนออกจากงานก่อนวัยเกษียณ ผลกระทบจากการที่บุคลากรพยาบาลมีสัดส่วนไม่เหมาะสมกับภาระงาน คือ งานหนักขึ้น การทำงานมีความเสี่ยงและความผิดพลาดมากขึ้น ส่งผลให้พยาบาลเกิดความเครียดในการทำงาน เหนื่อยหน่าย เสียสมดุลของการทำงานและการใช้ชีวิต การเกิดคุณภาพการบริการมีแนวโน้มลดลง (ประสิทธิ์ วัฒนาภา, 2556) ความพึงพอใจในงานลดลง เป็นเหตุให้เกิดการโยกย้าย เปลี่ยนงานหรือแม้กระทั่งลาออกจากวิชาชีพ ซึ่งเป็นการซ้ำเติมการขาดแคลนพยาบาลให้เลวร้ายยิ่งขึ้น

การที่ไม่สามารถรักษาบุคลากรพยาบาลไว้ได้ถือเป็นความสูญเสียของภาครัฐโดยสิ้นเชิง ไม่ว่าจะผลต่อคุณภาพการบริการสุขภาพแก่ประชาชน การดูแลรักษาผู้ป่วย ผลกระทบด้านบุคลากรทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ จำนวนเม็ดเงินที่สูญเสียไปในการผลิตพยาบาล จากข้อมูลของมหาวิทยาลัยมหิดลพบว่าต้นทุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของนักศึกษาพยาบาลหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหิดลใน พ.ศ. 2554-2557 เฉลี่ยประมาณ 100,700 บาท/คน/ปี (อรุณรัตน์ คันธา, 2557) ผลการศึกษาของวิจิตร ศรีสุพรรณ (2555) พบว่า ค่าใช้จ่ายของพนักงานที่ลาออกคิดเป็นร้อยละ 30-50 ของเงินเดือนรวมใน 1 ปีของตำแหน่งนั้น เช่น ถ้าพยาบาลมีค่าจ้าง 15,000 บาทต่อเดือน ลาออกรวม 1,000 คน จะมีการสูญเสียถึง 90,000,000 บาทต่อปี ดังนั้นจึงเป็นความท้าทายสำหรับผู้บริหารในการแก้ปัญหาการลาออกขณะเดียวกันต้องมีกลยุทธ์ในการจูงใจ ธำรงรักษาบุคลากรพยาบาล ให้มีความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน มีการคงอยู่ในงานให้มากที่สุด และนานที่สุด เป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในการเตรียมบุคลากรพยาบาลเข้าสู่ระบบบริการสุขภาพ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่าปัจจัยที่ทํานายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล อาทิ อายุ รายได้ (แสงทอง ประสุวรรณค์, 2541; สุรีย์ ท้าวคำลือ, 2549) ภูมิปัญญา (แสงทอง ประสุวรรณค์, 2541) ปัจจัยด้านองค์การ อาทิ การมีปฏิสัมพันธ์ (แสงทอง ประสุวรรณค์, 2541; สุรีย์ ท้าวคำลือ, 2549) วัฒนธรรม ค่านิยม (สุจิตา โทพันชานนท์, 2550 ;

บงกชพร ตั้งฉัตรชัย, 2554) การบริหารจัดการ ความมั่นคงในงาน ลักษณะงานและการทำงานที่มี การจัดสรรงานที่เหมาะสม ความยืดหยุ่นและความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว (บงกชพร ตั้งฉัตรชัย, 2554) ความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน โอกาสในการเปลี่ยนงานและการมี ส่วนร่วมในงาน สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ (วันเพ็ญ นาสอนใจ, 2559) เช่นเดียวกับรางวัลและค่าตอบแทนก็เป็นปัจจัยที่สามารถทำนาย ต่อการคงอยู่ในงาน (ชัยยุรัตน์ สลักคำ, 2557) อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดของมาทิสและแจ็กสัน (Mathis & Jackson, 2010) ที่จำแนกปัจจัยด้านองค์การที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาล วิชาชีพเป็นองค์ประกอบ 6 ประการ คือ คุณลักษณะขององค์การ สัมพันธภาพในการทำงาน งาน และชีวิตการทำงาน ผลของการปฏิบัติงานค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การพัฒนาและฝึกอบรม และ นโยบายและการบริหารของผู้นำองค์การ เนื่องจากเป็นแนวคิดที่น่าเชื่อถือที่มีงานวิจัยรองรับ และน่าจะเหมาะสมกับบริบทโรงพยาบาลชุมชนในประเทศไทย

ในปัจจุบันสถานบริการสาธารณสุขในระดับต่างๆ รวมทั้งโรงพยาบาลชุมชน มีการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพออกจากระบบ เนื่องจากการเกษียณอายุราชการ การหยุดทำงานก่อนวัย เกษียณ การย้ายงาน และการลาออกด้วยสาเหตุต่างๆ จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา มีการศึกษาจำนวนน้อยที่ศึกษาเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน และยังไม่มีการศึกษาในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งอาจมีความแตกต่างจากงานวิจัย ที่ผ่านมา เนื่องจากจังหวัดนครราชสีมาเป็นจังหวัดที่มีพื้นที่มากที่สุดของประเทศ รวมพื้นที่ 20,493,964 ตารางกิโลเมตร มีประชากร 2,631,435 คน (สำนักงานสถิติจังหวัดนครราชสีมา, 2559) แบ่งเขตการปกครองเป็น 32 อำเภอ การคมนาคมสะดวก เจริญทางด้านเศรษฐกิจ การศึกษา การ บริการทางด้านสาธารณสุข ซึ่งทางด้านสาธารณสุข มีการลงทุนจากภาคเอกชนมากมาย มี โรงพยาบาลชุมชน 27 แห่ง โรงพยาบาลทั่วไป 4 แห่ง และโรงพยาบาลศูนย์ที่ใหญ่ที่สุดในประเทศ สามารถรับผู้ป่วยได้ทุกประเภท มีระบบการส่งต่อการรักษาพยาบาลที่ชัดเจนรองรับการดูแลรักษา เมื่อมีผู้ป่วยที่เกินศักยภาพการรักษาของโรงพยาบาลชุมชน แม้ว่าปัจจุบันวิถีชีวิตประชาชนจะ เป็นสังคมเมือง แต่จังหวัดนครราชสีมาโดยเฉพาะพื้นที่ต่างอำเภอยังมีความเป็นสังคมแห่งชนบท พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตจังหวัด นครราชสีมาหรือจังหวัดใกล้เคียง บรรยากาศ ในการทำงานจึงมีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทรและอยู่แบบพี่น้อง รักใคร่กันแบบญาติมิตร ถึงกระนั้นก็ตามใน พ.ศ.2559 ยังพบว่าอัตราการลาออกของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา คิดเป็นร้อยละ 5.4

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพจังหวัด นครราชสีมา โดยศึกษาอำนาจในการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และปัจจัยด้านองค์การซึ่ง

ประกอบด้วย คุณลักษณะขององค์การและการจัดการ สัมพันธภาพในการทำงาน งานและชีวิตการทำงาน ผลของการปฏิบัติงานค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การพัฒนาและฝึกอบรม และนโยบายและการบริหารของผู้นำองค์การ ซึ่งตามแนวคิดของ มาทิสและแจ็กสัน (Mathis & Jackson, 2010) ปัจจัยดังกล่าวสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในต่างประเทศได้ ผลการศึกษาที่ได้จะนำมาซึ่งข้อมูลที่สำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน ตลอดจนส่งเสริมการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในระบบบริการสุขภาพต่อไป

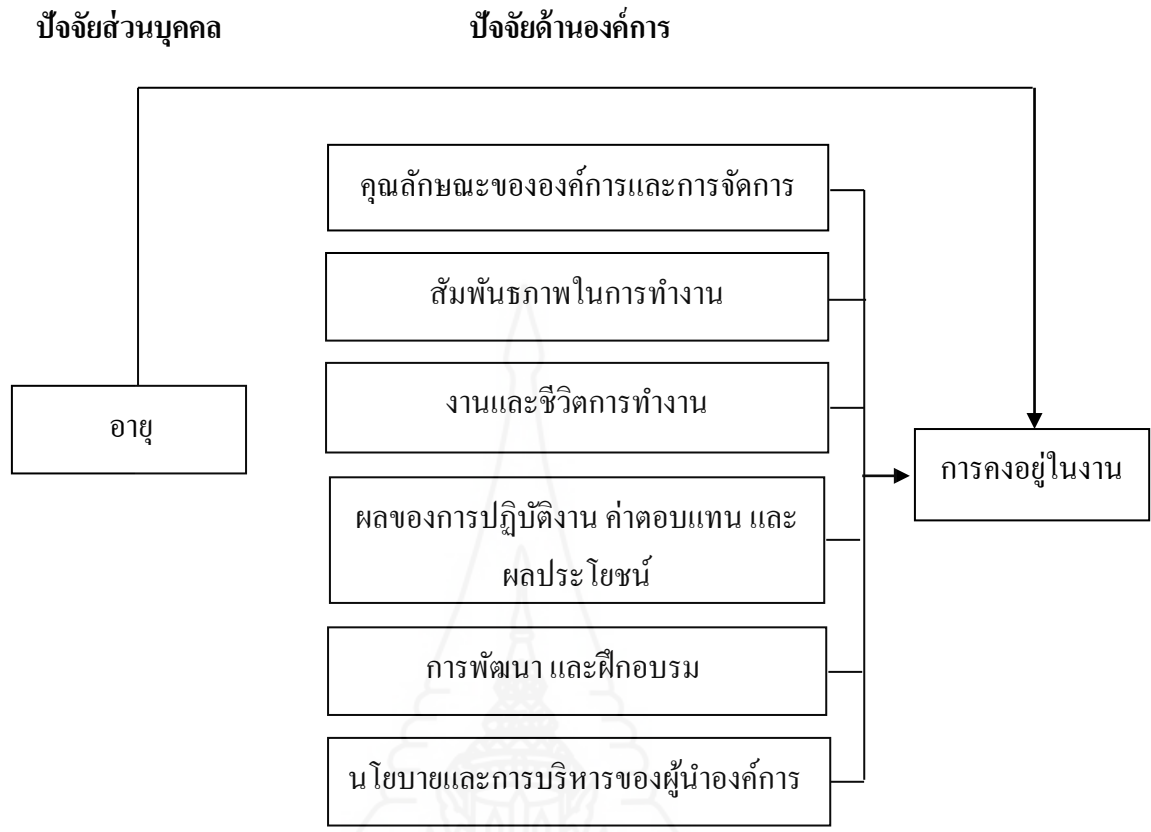
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงาน และปัจจัยด้านองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

2.2 เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายของอายุ และปัจจัยด้านองค์การต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่นำไปสู่การคงอยู่ในงานของ มาทิสและแจ็กสัน (Mathis & Jackson, 2010) มาประยุกต์ใช้ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านองค์การ ซึ่งปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะขององค์การและการจัดการ 2) สัมพันธภาพในการทำงาน 3) งานและชีวิตการทำงาน 4) ผลของการปฏิบัติงานค่าตอบแทนและผลประโยชน์ 5) การพัฒนาและฝึกอบรม และ 6) นโยบายและการบริหารของผู้นำองค์การ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาอำนาจในการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และปัจจัยด้านองค์การถึงความสามารถในการทำนายการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ดังภาพที่ 1.1 ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยประเมินการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยวัดการคิด ความตั้งใจ หรือการวางแผนเกี่ยวกับระยะเวลาที่จะทำงานในสถานที่ทำงานปัจจุบันโดยแปลและดัดแปลงจากแบบวัดพฤติกรรมการยึดมั่นผูกพันของแม็คเคน (The McCain Behavioral Commitment Scale : MBCS, 1987 cited in McCloskey, 1990) ในส่วนที่วัดความตั้งใจอยู่ในงานจำนวน 5 ข้อ



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา มีการคงอยู่ในงานในระดับมาก

4.2 อายุ และปัจจัยด้านองค์การ สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 1,606 คน

5.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 192 คน

5.3 ตัวแปรที่ใช้ในศึกษา มีดังนี้

5.3.1 *ตัวแปรต้น* ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ คุณลักษณะขององค์การและการจัดการ สัมพันธภาพในการทำงาน งานและชีวิตการทำงาน ผลของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การพัฒนาและฝึกอบรม และนโยบายและการบริหารของผู้นำองค์การ

5.3.2 *ตัวแปรตาม* ได้แก่ การคงอยู่ในงาน

5.4 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล วันที่ 1- 14 กันยายน พ.ศ. 2560

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 *ปัจจัยส่วนบุคคล* หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ อายุ

อายุ หมายถึง จำนวนปีที่นับตามปีปฏิทินของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา โดยนับเป็นจำนวนปีบริบูรณ์ เศษของปีที่เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี

6.2 *ปัจจัยด้านองค์การ* หมายถึง สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่มีผลต่อการตัดสินใจของพยาบาลวิชาชีพในการที่จะลาออก หรือปฏิบัติงานต่อไปในที่ทำงานปัจจุบันโดยใช้แบบวัดปัจจัยการคงอยู่ในงาน โดยวัดปัจจัยด้านองค์การใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) คุณลักษณะขององค์การและการจัดการ 2) สัมพันธภาพในการทำงาน 3) งานและชีวิตการทำงาน 4) ผลของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ 5) การพัฒนาและฝึกอบรม และ 6) นโยบายและการบริหารของผู้นำองค์การ โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยการคงอยู่ในงาน โดยประเมินปัจจัยด้านองค์การทั้ง 6 ด้านดังนี้

6.2.1 *คุณลักษณะขององค์การและการจัดการ* หมายถึง องค์การที่มีผู้บริหารและมีระบบการจัดการที่ดีมีการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน นำองค์การสู่ความสำเร็จ จัดสรรทรัพยากรในการปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ เหมาะสม ทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน มีการส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ และองค์การเป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือในชุมชน

6.2.2 *สัมพันธภาพในการทำงาน* ผู้บังคับบัญชามี การกำกับ ดูแล นิเทศงานที่ดีเหมาะสม ไม่เลือกปฏิบัติ ให้การยอมรับ เห็นคุณค่าในความพยายามและการกระทำของพยาบาล

วิชาชีพ และสนับสนุนพยาบาลวิชาชีพให้มีความก้าวหน้า ให้ความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกระหว่างงานและครอบครัว นอกจากนี้ยังหมายรวมถึงการที่บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความเอื้ออาทร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

6.2.3 งานและชีวิตการทำงาน หมายถึง งานที่มีความมั่นคง องค์กรมีการจ้างงานที่ต่อเนื่องทั้งในสถานการณ์ปกติ หรือเกิดภาวะวิกฤต มีการมอบหมายงานที่สอดคล้องเหมาะสมสำหรับตำแหน่ง ความรู้ความสามารถของบุคลากร ภาระงานที่บุคลากรได้รับไม่มากหรือน้อยจนเกินไป มีตารางเวลาการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่น

6.2.4 ผลของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินเพิ่มพิเศษ เพียงพอ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงาน สวัสดิการที่ได้รับสามารถเทียบเคียงกับองค์กรอื่นได้ บุคลากรได้รับการยอมรับจากองค์กรหรือหน่วยงานเมื่อปฏิบัติงานดีหรือการทำความดีในรูปแบบอื่น และมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้

6.2.5 การพัฒนา และฝึกอบรม หมายถึง องค์กรมีการวางแผน การเติบโต และความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพที่ชัดเจนสำหรับบุคลากร สนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อการพัฒนาตนเองและองค์กร

6.2.6 นโยบายและการบริหารของผู้นำองค์กร หมายถึง องค์กรที่มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน มีการมอบหมายงาน และให้โอกาสแก่บุคลากรในการทำงาน

6.3 การคงอยู่ในงาน หมายถึง การคิด ความตั้งใจ หรือการวางแผนของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา ที่จะทำงานอยู่ใน โรงพยาบาลที่ตนปฏิบัติงานในปัจจุบันอยู่ต่อไป ด้วยความยินดีเต็มใจ โดยไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงาน หรือย้ายไปที่อื่นวัดโดยใช้แบบสอบถามการคงอยู่ในงาน

6.4 พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลประจำการที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือได้รับใบประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นสูงเทียบเท่าปริญญาตรี ที่ได้รับการขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพด้านการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1 จากสภาการพยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในทุกแผนกของโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา

6.4 โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา หมายถึง โรงพยาบาลทุติยภูมิที่อยู่ในจังหวัดนครราชสีมาครอบคลุมถึงโรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง โรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ และโรงพยาบาลชุมชนแม่ข่าย

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ใช้เป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารการพยาบาลในการวางแผนการบริหาร การพัฒนา และการธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลพยาบาล

7.2 ใช้เป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการหรือกิจกรรมสร้างความรัก ในการส่งเสริมให้บุคลากรพยาบาลคงอยู่ในงานและมีความรักความผูกพันในงาน



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยทำนายนการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากตำราแนวคิดทฤษฎีเอกสารบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. แนวคิดการคงอยู่ในงาน
 - 1.1 ความหมายของการคงอยู่ในงาน
 - 1.2 ความสำคัญของการคงอยู่ในงาน
2. การวัดการคงอยู่ในงาน
3. ปัจจัยที่ทำนายนการคงอยู่ในงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดการคงอยู่ในงาน

1.1 ความหมายของการคงอยู่ในงาน

การคงอยู่ในงาน ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า “Intent to stay” วรรณกรรมบางเล่มใช้คำว่า “ความตั้งใจคงอยู่ในงาน” ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานดังนี้

จันทิรา ภาวิไล (2536) กล่าวถึงความหมายของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพว่าเป็นการที่พยาบาลเข้ามาปฏิบัติงานในระยะเวลาหนึ่งและยังคงปฏิบัติงานอยู่จนถึงปัจจุบันโดยมีความมุ่งหมายที่จะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปเรื่อยๆ

มานิต มานิตเจริญ (2538) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานว่าหมายถึง ความสนใจ เอาใจใส่ จงใจ เจตนาและมีความคิดที่จะปฏิบัติงาน

อมรรัตน์ เสตสุวรรณ (2539) กล่าวว่า การคงอยู่ในงานของพยาบาลนั้นหมายถึง การที่พยาบาลมีความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานของตนในหน่วยงานเดิมต่อไป

พงศ์ หรดาล (2540) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานไว้ว่า หมายถึงการตอบสนองความต้องการให้บุคลากรเกิดความรักความพึงพอใจและมีความผูกพันกับสถานที่ทำงานหรือองค์กรทำให้องค์กรได้คนที่มีความรู้ความสามารถอยู่ได้นานและทำงานอย่างเต็มที่

สมเกียรติ ศรีธราธิคุณ (2542) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานว่า หมายถึง การตั้งใจ เจตนาและมีความคิดที่จะปฏิบัติงานอยู่ต่อไป ซึ่งเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลไม่ใช่พฤติกรรมการแสดงออก และสามารถประเมินได้จากระยะเวลาที่วางแผนจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานว่า เป็นการที่บุคคลเข้าสู่อาชีพแล้วไม่คิดที่จะเปลี่ยนอาชีพ มีความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้นด้วยความสมัครใจ และต้องการอยู่ในหน่วยงานนั้นให้นานที่สุด

วิภาดา คุณาวิทิตกุล (1994 อ้างในสุริย์ ท้าวคำลือ, 2549) ได้อธิบายว่า การคงอยู่ในงานหมายถึง ความเป็นไปได้ในการรับรู้ของบุคคลที่จะมีส่วนร่วมอยู่ในองค์กรนั้นอย่างต่อเนื่อง

พอร์เตอร์และสตีเยร์ (Porter and Steers, 1973) กล่าวว่า การคงอยู่ในงานเป็น ความตั้งใจที่จะอยู่ในงานเป็นตัวบ่งชี้ถึงการลาออกและมีผลกระทบโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน

ไพรัชและมุลเลอร์ (Price and Mueller, 1981) กล่าวถึงความตั้งใจที่จะอยู่ในงานว่า เป็นการคาดคะเนความเป็นไปได้ของสมาชิกที่จะอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคล มิใช่พฤติกรรมการแสดงออก สามารถประเมินได้จากระยะเวลาที่วางแผนจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป

ทอนตัน เกลมพิทซ์ และวูดส์ (Taunton, Krampitzb and Woods, 1989) ได้กล่าวถึงความตั้งใจที่จะอยู่ในงานว่า เป็นการคาดคะเนความเป็นไปได้ของสมาชิกที่จะอยู่ในองค์กรนั้นต่อไปเป็นการรับรู้ของบุคคล มิใช่พฤติกรรมการแสดงออก

มาทิสและแจ็กสัน (Mathis & Jackson, 2004) กล่าวว่า การคงอยู่ คือ การซำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญ และมีทักษะในการทำงาน ให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ถ้าองค์กรใดที่ทำให้บุคลากรมองเห็นแบบแผนในการทำงานได้ชัดเจน จะเป็นสิ่งที่ช่วยดึงดูดให้บุคลากรมีการคงอยู่ในองค์กรได้สูง

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การคงอยู่ในงานหมายถึงการที่บุคคลมีความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์กร มีความตั้งใจและต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรเดิมให้นานที่สุดไม่ลาออก หรือย้ายงาน

1.2 ความสำคัญของการคงอยู่ในงาน

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรพื้นฐานที่มีค่าและเป็นกลไกหลักในการดำเนินงานองค์กร หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานโดยมีปริมาณงานที่เหมาะสม จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล

บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ ทุกองค์การจึงให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในทุกๆด้านเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมีการพัฒนา เพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ อย่างต่อเนื่อง การสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน มีการจัดสรรภาระงานที่เหมาะสม บริหารจัดการสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรม ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สร้างขวัญกำลังใจและการให้การยอมรับ เป็นการดึงดูดคนดีมีความสามารถให้อยู่ในองค์กร (กฤษดา แสงวดี, 2551) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลคือการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในงาน องค์กรที่ไม่สามารถธำรงรักษาบุคลากรไว้ในองค์กรได้ นั้นหมายความว่าถึงการสูญเสียค่าใช้จ่ายในกระบวนการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม พัฒนาและรวมถึงเกิดผลเสียหายต่อองค์กรจากการที่งานต้องหยุดชะงักหรือการดำเนินงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ (Mobley, 1982)

1.2.1 ความสำคัญของการคงอยู่ในงานต่อระบบสุขภาพ การบริการทางด้านสุขภาพเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับ ชีวิตมนุษย์ พยาบาลซึ่งเป็นกำลังคนหลักในระบบบริการสุขภาพในการดูแลผู้รับบริการทั้งทางด้าน กาย จิต สังคม และจิตวิญญาณ ครอบคลุมทั้งการรักษาพยาบาล การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสภาพของผู้รับบริการและประชาชน จึงต้องมีพยาบาลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีใจบริการ และทุ่มเทในการทำงาน ส่งผลให้การบริการและการดูแลสุขภาพของประชาชนเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ

1.2.2 ความสำคัญของการคงอยู่ในงานต่อองค์กร เป้าหมายการให้การดูแลผู้รับบริการของสถานบริการทางด้านสาธารณสุขนั้นคือประชาชนมีสุขภาพดี มีความพึงพอใจในบริการซึ่งต้องอาศัย ความสามารถ ความรู้ ของบุคลากรทางการพยาบาลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบรรลุเป้าหมายดังกล่าว โรงพยาบาลที่ขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ ส่งผลให้ผู้ป่วยมีการติดเชื้ในโรงพยาบาลเพิ่มขึ้น มีภาวะแทรกซ้อนเพิ่มมากขึ้น อัตราการตายในโรงพยาบาลสูงขึ้น และระยะเวลาการนอนในโรงพยาบาลของผู้ป่วยนานขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตและการสูญเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลอีกด้วย (กฤษดา แสงวดี, 2551)

1.2.3 ความสำคัญของการคงอยู่ในงานต่อบุคลากร การคงอยู่ในงานทำให้บุคลากรมีการเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะบุคลากรทางการพยาบาลซึ่งต้องฝึกฝน ทักษะ ความชำนาญ ส่งเสริมประสบการณ์ เพิ่มมากขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้ดี มีประสิทธิภาพ ก้าวหน้าในอาชีพยังผลให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และสามารถส่งต่อความสุขให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้มารับบริการได้ หากขาดแคลนบุคลากรพยาบาลจะส่งผลให้พยาบาลต้องรับภาระงานที่มากขึ้น ไม่สามารถให้การดูแลได้ตามความต้องการของผู้รับบริการ (Wolf, 1981) เสียสมดุลของ

งานและการใช้ชีวิต เพิ่มความเสี่ยง มีโอกาสเกิดความผิดพลาดได้มากขึ้น พยาบาลเกิดความเครียด และความพึงพอใจในการทำงานลดลง กระทบต่อคุณภาพการพยาบาล (ประสิทธิ์ วัฒนาภา, 2556)

1.2.4 ความสำคัญของการคงอยู่ในงานต่อผู้รับบริการ การให้บริการทางการพยาบาลเป็นการปฏิบัติกับชีวิตมนุษย์ที่ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิต สังคม และจิตวิญญาณ ในด้านการรักษาพยาบาล ป้องกันโรค ส่งเสริมสุขภาพและฟื้นฟูสภาพร่างกายของผู้รับบริการ บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีจำนวนที่เพียงพอ ทำให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพ รวดเร็ว

สรุปได้ว่า การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพนั้นมีความสำคัญยิ่งต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของการบริการในระบบสุขภาพ จำนวนบุคลากรพยาบาลที่เพียงพอเหมาะสมกับภาระงาน ทำให้ประชาชนได้รับการบริการที่ดี รวดเร็ว พึงพอใจ ลดความขัดแย้งระหว่างพยาบาลและผู้รับบริการ ยังผลให้พยาบาลเกิดความมีกำลังใจ มีความสุขในการทำงาน เกิดความสมดุลในงานและชีวิต สามารถทุ่มเทให้กับงาน ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

2. การวัดการคงอยู่ในงาน

จากการศึกษาค้นคว้าตำรา บทความและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย พบว่าการวัดการคงอยู่ในงานมีวิธีและแนวคิดในการวัดที่แตกต่างกันดังนี้

แมคคอสกี้ (McCloskey, 1990) ได้วัดความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลโดยประยุกต์เครื่องมือในชั้น 2 ชุด ใช้มาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ชุดแรกมี 6 หัวข้อ วัดจากระดับน้อยที่สุดไปถึงมากที่สุด ใช้วัดพยาบาลที่เข้าทำงานใหม่ แบ่งช่วงของอายุงานเป็น 6 เดือน และ 12 เดือน เป็นการวัดความมีอิสระในการทำงานโดยมีการพัฒนาเครื่องมือมาจากมาตรวัดลักษณะเฉพาะในการปฏิบัติงาน (Job Characteristics Inventory) ของไซแลกจี และเคลเลอร์ (Szilagyi and Keller 1976) และชุดที่สองมี 8 หัวข้อ วัดจากความไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปจนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง และหาค่าความ สัมพันธ์กับการตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานมีทั้งหมด 5 ข้อซึ่งพัฒนาเครื่องมือจากการวัดพฤติกรรมความยึดมั่น (Behavioral Commitment Scale) ของแม็คเคน (McCain, 1987)

ดิบบิล (Dibble, 1999) ได้พัฒนาแนวคิดโดยวัดการคงอยู่ในงานจากระยะเวลาที่เริ่มต้นอยู่กับองค์กรถึงปัจจุบัน หรือจากระยะเวลาที่อยู่ในอาชีพตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน

ฟินเคลอ (Finkler, 2001) วัดการคงอยู่ในงาน จากระดับความพึงพอใจ การมีทัศนคติเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานซึ่งมาจากความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

มิเชลและโทมัส (Mitchell and Thomus, 2001) ได้พัฒนาการวัดการคงอยู่ในงาน โดยใช้การวัดการรับรู้ของบุคคลที่มีต่องานแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การที่บุคคลมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความเหมาะสมของบุคคลกับงานที่ทำและสิ่งที่ไม่ใช่ในงาน การเสียโอกาสหากออกจากงาน

ลิน โควิน (Leanne Cowin, 2002) วัดการคงอยู่ในงาน โดยตัวชี้วัดความพึงพอใจในงาน (The Index of Work Satisfaction) และได้มีการพัฒนาเครื่องมือโดยประยุกต์และพัฒนาแบบทดสอบการคงอยู่ในงาน (The Nurses' Retention Index) เพื่อวัดความคิดและความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการวางแผนว่าจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปไม่ลาออก เปลี่ยนงาน หรือวางแผนที่จะไม่คงอยู่ในองค์กร แบบสอบถามนี้เป็นที่นิยมกันและนำไปใช้ในงานวิจัยมากกว่า 80 ครั้ง ทั้งในสหรัฐอเมริกา อังกฤษ ไทย ฟิลิปปินส์ ฮองกง และจีนไปใช้

เมรยัน (Mrayyan, 2007) วัดการคงอยู่ในงาน ใช้เครื่องมือ 2 ชุด โดยชุดที่ 1 วัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลซึ่งประยุกต์มาจากเครื่องมือการวัดระดับความพึงพอใจของ มูลเลอร์-แม็คคลอสกี (Mueller-McClosky Satisfaction Scale : MMSS) ชุดที่ 2 วัดความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาล โดยใช้แบบวัดการคงอยู่ในงานแม็คคลอสกี (McCloskey, 1990)ซึ่งประยุกต์จากเครื่องมือวัดระดับพฤติกรรมความยึดมั่นของแม็คเคน (The McCain Behavioral Commitment Scale : MBCS)

มาทิสและแจ๊คสัน (Mathis & Jackson, 2008) วัดการคงอยู่ในงานจากอัตราการลาออกของพนักงานในองค์กรตามสูตรคำนวณจาก The U.S. Department of Labor โดยคำนวณจากจำนวนของบุคลากรที่ลาออกจากองค์กรในระหว่างเดือนนั้นหารด้วยจำนวนของบุคลากรทั้งหมดช่วงกลางเดือนคูณด้วย 100 แต่ก่อนการประเมินและวัดการคงอยู่ต้องการเก็บข้อมูลจาก การสำรวจข้อมูลจากบุคลากรและมีการสัมภาษณ์บุคลากรที่ลาออก ซึ่งทำให้สามารถวินิจฉัยปัญหาที่เฉพาะเจาะจงของการรวมถึงเหตุผลการลาออกของบุคลากรอีกด้วย

แจ๊คสันและคณะ (Jackson et.al., 2008) วัดการคงอยู่ในงานโดยวัดจากการลาออกจากงานของบุคลากร ซึ่งมีสาเหตุมาจากความไม่พึงพอใจในงาน

เวอร์เนอร์และคณะ (Werner et.al., 2012) วัดการคงอยู่ในงานโดยวัดจากการลาออกจากงานของบุคลากร

โอเวน (Owen, 2013) วัดการคงอยู่ในงานโดยวัดจากระดับมวลรวมของการลาออกคำนวณได้จากผู้ที่ออกจากงานภายในปี กับค่าเฉลี่ยของจำนวนลูกจ้างภายในปีนั้น

บุญใจ ศรีสถิตยน์ราทร (2550) วัดการคงอยู่ในงาน โดยกล่าวถึงอัตราการคงอยู่ (Retention rate) ว่าเป็นตัวชี้วัดที่ประเมินถึงความพึงพอใจในงาน และอัตราการลาออก (Turnover rate) เป็นตัวชี้วัดที่ประเมินถึงความไม่พึงพอใจในงานและความไม่ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) วัดการคงอยู่ในงาน จากการลาออกจากงานของบุคลากร ซึ่งมีปัจจัยจากความไม่พึงพอใจในงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวัดการคงอยู่ในงานเพื่อวัดการคิด ความตั้งใจ หรือการวางแผนเกี่ยวกับระยะเวลาที่จะทำงานในสถานที่ทำงานปัจจุบัน โดยใช้แบบสอบถามการคงอยู่ในงานจำนวน 5 ข้อ ที่แปลและดัดแปลงจากแบบวัดพฤติกรรมการยึดมั่นผูกพันของแม็คเคน (The McCain Behavioral Commitment Scale : MBCS, 1987 Cited in McCloskey, 1990) ที่มีทั้งหมด 38 ข้อ ซึ่งข้อคำถามที่เฉพาะความตั้งใจการคงอยู่ในงาน 5 ข้อ ข้อคำถาม 5 ข้อนี้เป็นที่นิยมมาใช้วัดความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างแพร่หลายโดยนำมาใช้ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยและพยาบาลในโรงพยาบาลอื่น(ที่ไม่ใช่โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคเท่ากับ 0.93

3. ปัจจัยที่ทำนายการคงอยู่ในงาน

ทอนตัน เคลมพิทซ์ และวูดส์ (Taunton, Krampitz and Wood, 1989) กล่าวถึงรูปแบบของทฤษฎีการคงอยู่(Theoretical models of retention) ไว้ว่าเกิดจากปัจจัย 4 ด้าน คือ

1. ปัจจัยด้านบุคลากร (Employee characteristics) ได้แก่ โอกาสที่ได้ไปทำงานที่อื่น การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การศึกษา ภาระครอบครัว
2. ปัจจัยด้านภาระงาน (Task requirement) ได้แก่ การปฏิบัติงานประจำ การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร
3. ปัจจัยด้านองค์กร (Organization characteristics) ได้แก่ ค่าตอบแทน ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรม
4. ปัจจัยด้านผู้บริหาร (Manager characteristics) ได้แก่ แรงจูงใจในการบริหาร แบบของภาวะผู้นำ ซึ่งการคงอยู่ในงานของบุคลากรอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามแบบแผนพลวัตของการคงอยู่ โดยมีตัวแปรสำคัญที่จะมีผลต่อความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ ละก่อให้เกิดการคงอยู่ในงานของบุคลากรต่อไปคือปัจจัยด้านลักษณะองค์กรและลักษณะผู้บริหาร วูล์ฟ (Wolf, 1981) กล่าวว่าพยาบาลจะคงอยู่ในงานหรือไม่เกิดจากปัจจัย 4 ด้านคือ

1. พยาบาลผู้ปฏิบัติงานเอง เมื่อเข้ามาเผชิญกับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงาน แล้วพบว่าไม่เป็นไปตามที่ตนเองคาดหวังไว้ กระทั่งภาวะครอบครัว เป็นเหตุให้พยาบาลลาออกได้

2. สภาพการทำงานและความรับผิดชอบในงาน รวมถึงภาระงานที่มากเกินไป ทำให้พยาบาลไม่สามารถให้การดูแลได้ตามความต้องการของผู้ป่วย กระทั่งคุณภาพในการพยาบาล ส่งผลให้เกิดการลาออกเนื่องจากเกิดความผิดพลาดในการทำงาน

3. ผู้นิเทศและการประสานงาน การขาดซึ่งภาวะผู้นำและทักษะการบริหาร ไม่ให้การสนับสนุนในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อองค์การของพยาบาล

4. ระบบบริหาร นโยบายและปรัชญาของฝ่ายบริหารมีส่วนสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดการลาออกจากงาน

แมรี่ (Mary, 1995: 26) กล่าวถึงปัจจัยของการคงอยู่ในองค์กร คือ

1. การสนับสนุนจากองค์กร (Promoting from organization) ได้แก่ การจัดให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับงานก่อนการเลื่อนตำแหน่ง

2. การมองหาความรู้ ทักษะและทรัพยากรใหม่ๆจากภายนอกองค์กร (Looking outside)

3. การดูแลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเป็นอย่างดี (Keeping the winners) ได้แก่การให้ค่าตอบแทน มีตารางการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ได้ทำงานที่ท้าทาย ให้ความก้าวหน้าในงาน

4. สนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร (Helping employees grow) เช่น การฝึกอบรม

5. ให้มีหุ้นส่วนในองค์กร (Make employees partners)

6. จัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อเพิ่มคุณภาพ (An environment of quality)

7. การเก็บรักษาบุคลากรที่ดีที่สุดไว้ในองค์กร (Keeping the best)

ดิบบิล (Dibble, 1999) กล่าวว่า การบริหารจัดการเกี่ยวกับการคงอยู่ของบุคลากร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ค่าตอบแทน (Money) ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง และผลประโยชน์

2. การพัฒนาและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Development and career opportunity) ได้แก่ โอกาสในเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะ และโอกาสในการได้เปลี่ยนงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นภายในองค์กร

3. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) ได้แก่ นโยบายขององค์กร การบริหารจัดการเกี่ยวกับระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงาน การบริหารการจัดการของผู้บริหาร

4. การทำงาน ครอบครัว และความยืดหยุ่นของเวลา (Work, family, and flextime) ได้แก่ ความยืดหยุ่นของเวลาในการทำงาน และความสมดุลของการทำงานและครอบครัว

ริกซ์และแรนทซ์ (Riggs and Rantz, 2001) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร พยาบาลเยี่ยมบ้าน ดังนี้

1. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าสัปดาห์ ค่าส่งและค่าตอบแทนที่รัฐให้ ทำให้มีผลต่อ รายได้และผลประโยชน์ของบุคลากร

2. ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ โครงสร้าง นโยบายขององค์กร การสื่อสารและการ ควบคุมดูแล พบว่าพยาบาลต้องการ โครงสร้างแบบเปิด มีความยืดหยุ่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความเสมอภาค เข้าถึงระบบสนับสนุนอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคล มีการสื่อสารแบบเปิดเผย

3. ปัจจัยด้านบทบาทของงาน ได้แก่ ภาระงานพอเหมาะ มีความเหมาะสมในสัดส่วน ผู้ป่วยกับพยาบาลที่ บทบาทที่ชัดเจน การมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ

4. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ศาสนา ระดับการศึกษา ความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กร

ปีเตอร์ (Peter, 2002) การคงอยู่ในงานของบุคลากร การที่บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร มีความภูมิใจในองค์กรงาน มีความมั่นคง ทำงานเป็นทีม ได้รับการให้เกียรติ และการมี สัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรภายในองค์กร

ฮินแมนและจัจจ์ (Heneman and Judge, 2004) กล่าวว่า แนวทางในการส่งเสริมให้เกิด ความพึงพอใจ และการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน ประกอบด้วย 10 วิธี คือ

1. การจัดสรรค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน (Match reward to employee preferences)

2. การให้รางวัลควรมีความเฉพาะเจาะจง (Make rewards unique) องค์กรควรเสนอ ค่าตอบแทน ให้มากกว่าตลาดแรงงานและคู่แข่งประมาณร้อยละ 10 จึงจะสามารถดึงดูดพนักงานให้ อยู่กับองค์กรได้ดี

3. การให้ค่าตอบแทน จะต้องเป็นสิ่งที่มีความหมาย (Reward must be meaningful) มีความยิ่งใหญ่และเฉพาะเจาะจงสำหรับพนักงาน ควรมีการปรับเปลี่ยนไปตามลำดับขั้น ไม่ใช่มีเพียง ระดับเดียวเท่านั้น

4. การให้ค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับพนักงานที่มีการคงอยู่ในองค์กรเป็นเวลานาน (Link reward to retention behaviors)

5. การมีความมั่นคงในการให้ค่าตอบแทน (Deliver on rewards that are promised) ไม่ควรเพิ่มหรือลดการให้รางวัลอย่างรวดเร็วตามกระแสการเปลี่ยนแปลง จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ

6. การมีระเบียบบริหารเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่มั่นคงแน่นอน (Reward permanency is important) เพราะการเปลี่ยนแปลงระเบียบบริหารเกี่ยวกับค่าตอบแทนบ่อยๆ จะมีผลให้เกิดความสับสนแก่พนักงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการปฏิบัติงานด้วย

7. การให้ค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล (Remember intrinsic rewards) องค์กรต้องจัดให้พนักงานได้ค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความต้องการของแต่ละบุคคล จึงจะสามารถดึงดูดใจให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรได้นาน

8. ความเหมาะสมและความยุติธรรม (Fairness and justice are key) พนักงานทุกคนต้องการการบริหารจัดการที่เหมาะสม และกระบวนการบริหารที่ยุติธรรม ในเรื่องของค่าตอบแทนและรางวัลพิเศษอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพราะสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ และการคงอยู่ในองค์กร

9. ความต่อเนื่องในการสื่อสาร (Communicate continuously) ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานได้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กร และเป็นการส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นของพนักงานอยู่ตลอดเวลา

10. ผู้บริหาร (Manager matters) ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในองค์กรได้ในหลายๆประการ คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจให้รางวัลหรือลงโทษพนักงานได้ ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมในลักษณะข่มขู่ คุกคาม หรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน ย่อมก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจและผลลบต่อการคงอยู่ในองค์กรได้

มาทิสและแจ๊คสัน (Mathis & Jackson, 2004) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรประกอบด้วย 5 ปัจจัยหลัก คือ

1. ปัจจัยด้านองค์การ (Organizational components) หมายถึง สิ่งที่เป็นส่วนประกอบขององค์กรทั้งในส่วนของนโยบาย และการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคลากรที่จะอยู่หรือไปจากองค์กร องค์กรใดที่มีวัฒนธรรมและค่านิยมที่มีลักษณะเฉพาะและมีจุดเด่นชัดเจน มีบรรยากาศที่ดี จะทำให้อัตราการคงอยู่ของบุคลากรเพิ่มขึ้น โดยมีองค์ประกอบ คือ

1.1 วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (Organizational culture and value) คือ วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ยุติธรรม เชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของสูงขึ้น ทำให้เกิดความไว้วางใจระหว่างสมาชิก จะมีการคงอยู่ในองค์กรสูงขึ้น

1.2 กลยุทธ์ โอกาส และการบริหารจัดการขององค์กร (Organizational strategies, opportunities, and management) หมายถึง องค์กรที่มีเป้าหมายชัดเจน มีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีแผนกล

ยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้บุคลากรบรรลุผลสำเร็จและมีความก้าวหน้าทั้งทางด้านการเงินและงานอาชีพได้ จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นองค์กรนั้นเป็นองค์กรที่น่าอยู่

1.3 ความต่อเนื่องของงานและความมั่นคง (Job continuity and security) องค์กรใดที่มีความมั่นคงต่อเนื่องของงานสูง จะมีอัตราการคงอยู่สูง ขณะที่การที่มีลดขนาดองค์กร ให้คนออกจากงาน ปรับโครงสร้างองค์กรจากการรวมหน่วยงาน ล้วนแต่มีผลกระทบต่อความจงรักภักดี และการคงอยู่ของบุคลากร เพราะบุคลากรจะเกิดความเครียด จึงคิดลาออกก่อนที่จะถูกไล่ออก

2. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (Organizational career opportunities) องค์กรที่มีการพัฒนาทางอาชีพ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้า จะมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรพร้อมกับเรื่องความสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัว โดยเฉพาะผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ซึ่งเป็นผู้ที่ต้องการการสนับสนุน และโอกาสในการพัฒนาทักษะในการทำงาน มักจะใช้สิ่งนี้เป็นเหตุผลในการพิจารณาถึงการคงอยู่ในองค์กร ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่

2.1 การพัฒนาทางอาชีพ (Career development) การพัฒนาทางอาชีพ เป็นการสร้างความมั่นคงให้กับอาชีพ ก่อให้เกิดความก้าวหน้าทั้งในส่วนของผลงานและประสบการณ์ของบุคลากร องค์กรที่มีแผนงานในเรื่องของความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนาของบุคลากรชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อเนื่อง จะเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มอัตราการคงอยู่ในองค์กรให้สูงขึ้น องค์กรควรให้โอกาสกับผู้ที่ผ่านการอบรมได้ใช้ความรู้และทักษะของตนเองภายในองค์กรด้วย มิฉะนั้นบุคลากรเหล่านั้นจะเกิดความรู้สึกว่า ตนเองไม่มีคุณค่าและไม่เป็นที่ยอมรับ และมีความคิดที่จะลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่น

2.2 การวางแผนด้านอาชีพ (Career planning) องค์กรควรมีการวางแผนด้านการพัฒนาอาชีพแก่บุคลากรไว้อย่างชัดเจน ผู้บริหารและบุคลากรควรมีโอกาสรับรู้ถึงโอกาสและแนวทางที่จะใช้ในการพัฒนาอาชีพในอนาคตของตนเอง เพราะถ้าทุกคนมองเห็นว่าอาชีพมั่นคงมีความก้าวหน้า มีอนาคตที่ดี ก็ยินดีทุ่มเทให้กับงาน และเพิ่มอัตราการคงอยู่ในองค์กรให้สูงขึ้น

3. ปัจจัยด้านการให้รางวัล และการคงอยู่ (Reward and retention) รางวัลที่จับต้องได้ที่บุคคลได้รับสำหรับการทำงานจะอยู่ในรูปของค่าตอบแทน สิ่งชักจูงใจและผลประโยชน์ ปัจจัยที่สำคัญสำหรับการคงอยู่ในองค์กร ได้แก่ การแข่งขันจากผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารหลายคนเชื่อว่าเงินเป็นปัจจัยพื้นฐานของการคงอยู่ในองค์กร บุคลากรหลายคนต้องลาออกเพื่อไปหางานใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ค่าตอบแทนและผลประโยชน์จึงเป็นเรื่องของการแข่งขัน องค์กรจะต้องทำให้บุคลากรแต่ละคนคงอยู่ในองค์กรด้วยความรู้สึกเชื่อมั่นในเรื่องของความสามารถ ประสบการณ์ และผลการปฏิบัติงานของตนเอง ปัจจัยด้านการให้รางวัล และการคงอยู่ประกอบด้วย

3.1 ด้านการแข่งขันเรื่องการให้ผลประโยชน์ (Competitive benefits) ปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรคือ การให้ผลประโยชน์ ผู้บริหารต้องเรียนรู้ถึงความยืดหยุ่นของผลประโยชน์และจัดสรรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งควรให้บุคลากรมีทางเลือกในการจัดสรรค่าตอบแทนได้ด้วย

3.2 ผลประโยชน์พิเศษและสิทธิพิเศษ (Special benefits and perks) การเสนอผลประโยชน์และสิทธิพิเศษต่างๆ เช่น การมีสถานที่พักผ่อนในที่ทำงาน การมีศูนย์รับเลี้ยงเด็กกลางวัน การจัดให้มีผู้เบิกเงินอัตโนมัติในห้องพัก จะมีผลให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรได้นานขึ้น

3.3 ผลงานและค่าตอบแทน (Performance and compensation) บุคคลย่อมต้องการค่าตอบแทนที่แตกต่างตามผลของงาน ถ้าบุคลากรที่มีผลงานต่ำกว่าได้รับค่าตอบแทนเท่ากับบุคลากรที่มีผลงานมากกว่าย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกไม่ยุติธรรม อาจทำให้บุคคลแสวงหางานอื่นที่ให้ค่าตอบแทนตามความแตกต่างของผลงานแทน กระบวนการบริหารจัดการกับผลงานและกระบวนการประเมินผลงานต้องเชื่อมโยงกับการบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัลพิเศษในรูปของเงินโบนัส หรือเงินก้อน จะมีผลต่อการประสพผลสำเร็จขององค์กรและการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

3.4 การได้รับการยอมรับ (Recognition) การได้รับการยอมรับของบุคคลเป็นทั้งรางวัลที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ คือ การได้รับการยอมรับแบบที่จับต้องได้อาจอยู่ในรูปแบบของการได้รับยกย่องเป็นบุคลากรดีเด่นประจำเดือน หรือรางวัลพิเศษอื่นๆ สำหรับการได้รับการยอมรับในรูปแบบที่จับต้องไม่ได้หรือทางจิตวิทยา เช่นการได้รับการให้ข้อมูลป้อนกลับของผู้บริหาร ที่ให้การยอมรับในสิ่งทีนอกเหนือจากผลงานของบุคลากร

4. ปัจจัยด้านการออกแบบงานและการทำงาน (Job design and work) ปัจจัยด้านการออกแบบของงานและการทำงาน มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร เพราะแต่ละคนต้องใช้เวลาส่วนใหญ่กับการทำงาน ทุกคนต้องการทำงานในที่ที่มีอุปกรณ์ เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เพียงพอทันสมัย และการมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ทั้งปัจจัยทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อม ทั้งหมดล้วนแต่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรทั้งนั้น ปัจจัยด้านการออกแบบงานและการทำงาน ได้แก่

4.1 ความยืดหยุ่นของงาน (Work flexibility) ความยืดหยุ่นของตารางการปฏิบัติงานนโยบาย และวิธีการทำงาน มีความสำคัญต่อการคงอยู่ของบุคลากรอย่างยิ่ง ความยืดหยุ่นของงานจะนำไปสู่การทำงานที่มีคุณภาพและได้ผลผลิตมากขึ้น ความยืดหยุ่นของงานเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรที่ช่วยลดความกดดันจากภาวะที่มีภาระงานมาก วิธีหนึ่งที่จะทำให้เกิดความยืดหยุ่นของงานได้คือ การให้บุคลากรมีโอกาสเลือกและเปลี่ยนแปลงตารางการทำงานได้

4.2 ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work / Life balancing) สิ่งที่สำคัญที่สุด คือการมีความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว รูปแบบความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรมีได้หลายแบบ เช่น ความยืดหยุ่นของงาน การร่วมมือกันในการทำงาน รวมทั้งความยืดหยุ่นในเรื่องของผลประโยชน์ต่างๆ

4.3 ความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน (Job responsibilities and autonomy) หมายถึง ความรับผิดชอบและการมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ในขอบเขตของวิชาชีพ ได้อย่างเต็มที่ และอำนาจในการบริหารสั่งการตามขอบเขตของระดับอำนาจหน้าที่ โดยพิจารณาตามบทบาท และความเหมาะสมแก่บุคลากรในระดับต่างๆ โดยไม่ต้องมีผู้บริหารควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด

5. สัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร (Employee relationships) และการบริหารจัดการเกี่ยวกับ ความแตกต่างในปัจจัยพื้นฐานของบุคลากรแต่ละคน ได้แก่ อายุ เพศสถานภาพสมรส และสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บริหารที่มีความยุติธรรม และไม่เข้มงวด เปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่นในงานได้ และมีความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ให้ข้อมูลป้อนกลับ ให้การยอมรับบุคลากรและผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้การสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาในงานสำหรับบุคลากร จะทำให้เกิดผลทางบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542: 342) กล่าวว่า การคงอยู่ในองค์กร เป็นกระบวนการที่จะรักษาบุคลากร ผู้ซึ่งผ่านการคัดเลือกเข้ามาในหน่วยงาน ให้มีความพึงพอใจที่จะทำงานกับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ในองค์กรนานที่สุด ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการคือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เชื้อชาติ ปัญหาการศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน และความสนใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ และโครงสร้างของงาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงานเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบงาน การนิเทศงานสำหรับพนักงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2545) กล่าวว่า การบำรุงรักษาพนักงานเป็นการที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ ซึ่งปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจ และประสิทธิภาพการทำงานของคนสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและสมเหตุสมผล

2. การประเมินผลงาน (Job evaluation) เพื่อกำหนดค่าตอบแทน จะต้องมีความถูกต้อง สามารถชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของงานเปรียบเทียบกันได้

3. สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความปลอดภัยและความสะอาด ของสถานที่

4. สวัสดิการที่ให้กับพนักงาน ทั้งห้องอาหาร รถสวัสดิการ ห้องน้ำเป็นต้น

5. ความยุติธรรมในโอกาสเลื่อนขั้น โยกย้าย และการพัฒนา

6. ความยุติธรรมในการสอบสวนข้อกล่าวหาและข้อร้องเรียน

7. การให้ระบบตอบแทนแบบจูงใจโดยมีหลักเกณฑ์ และมีความเป็นธรรม

8. คุณภาพของผู้นำที่เป็นผู้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรในองค์การรวมทั้งพยาบาล มีหลายปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านอื่นๆ ขึ้นอยู่กับแนวคิดและมุมมองของผู้วิจัยในการจำแนกปัจจัยต่างๆ เหล่านั้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่นำไปสู่การคงอยู่ในงานของ มาทิส และแจ็กสัน (Mathis & Jackson, 2010) มาประยุกต์ใช้ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านองค์การ ซึ่งปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วย คุณลักษณะขององค์การและการจัดการ สัมพันธภาพในการทำงาน งานและชีวิตการทำงาน ผลของการปฏิบัติงานค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การพัฒนาและฝึกอบรม และนโยบายและการบริหารของผู้นำองค์การ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ มีดังนี้

มูสและคณะ (Muss, 1993) ศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเมืองอาคาซอร์, จอร์เจีย, แบนบราสกา, มอนทานาและเวอร์มอนท์ จำนวน 2,488 คน ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลประจำการให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนเป็นอันดับแรก และปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาล คือ โอกาสความก้าวหน้าในงาน การถูกควบคุมหรือกำหนดเวลาการทำงาน การจัดการการปฏิบัติงาน ปัญหาการทำงานที่ไม่ได้รับการแก้ไข รวมถึงการที่แพทย์ไม่ยอมรับทักษะในการปฏิบัติงานของพยาบาล

เมรยัน (Mrayyan, 2005) ศึกษาความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงาน เป็นวิจัยเชิงบรรยาย ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนในประเทศจอร์แดน

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ 438 คน ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนมีความพึงพอใจในงาน และมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนประกอบด้วย เงินเดือน สิ่งแวดล้อม และโอกาสความก้าวหน้าในงาน ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ประกอบด้วยลักษณะงาน ผลประโยชน์ ตารางเวลาการปฏิบัติงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ปริชาติ ตันดิวัฒน์ (2538) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 450 คน ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลประจำการที่มีอายุ 30-40 ปี ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีช่วงอายุอื่น พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมากกว่าพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และพยาบาลที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-10 ปี มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ส่วนสถานภาพสมรสไม่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

แสงทอง ประสุวรรณ์ (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน โดยใช้แนวคิดของ Taunton, Krampitz & Woods (1989) กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดพิจิตรจำนวน 156 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ ได้แก่ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ภูมิฐานะ ภาระครอบครัว ซึ่งอายุ รายได้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นถึงปัจจุบันได้ร้อยละ 63.96 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ในขณะที่การปฏิสัมพันธ์และภูมิฐานะสามารถอธิบายความแปรปรวนของระยะเวลาที่วางแผนว่าจะปฏิบัติงานอยู่ต่อไป ได้ร้อยละ 10.72 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ ได้แก่ ภาระงานและการมีปฏิสัมพันธ์ ส่วนตัวแปรที่ไม่พบว่ามี ความสัมพันธ์กับการคงอยู่ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้า ค่าตอบแทน และการจัดตารางเวลาปฏิบัติงาน

ละออ อริยกุลนิมิต (2546) ทำการศึกษาวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 951 คน ประกอบด้วยพยาบาลระดับผู้บริหารจำนวน 240 คน พยาบาลประจำการจำนวน 711 คนจากโรงพยาบาลศูนย์ทั่วประเทศ ผลการศึกษาพบว่า ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ที่ดี คือการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาล การให้อิสระในงาน การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ 12.6, 11.7, 10.6, และ 10.2 ตามลำดับ

สุธิตา โต้พันชานนท์ (2549) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 356 คน ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร มีขนาดอิทธิพลเป็น 1.22 เท่า

สุริย์ ท้าวคำลือ (2549) ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 239 คน ผลการศึกษาพบว่า ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก อายุ ความพึงพอใจ การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่ร่วมทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน คือ การมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน ค่าตอบแทน ลักษณะงาน และอายุ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 29.3

ชลฤดี รัตนปิติกรณ์ (2552) ศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพเครือโรงพยาบาลพญาไท กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่อยู่ในเครือโรงพยาบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร จำนวน 268 คน ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ค่าตอบแทน ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 27

กรรณิการ์ กุลเกียรติชัย (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทร กลุ่มตัวอย่างเป็นทันตแพทย์ทั้งหมดที่ปฏิบัติงานอยู่ที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทรทั้ง 7 แห่ง จำนวน 64 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

บงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2554) ศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 376 คน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ ด้านคุณลักษณะขององค์กร มีขนาด

อิทธิพล 1.08 เท่า (Odds ratio =1.08) และด้านลักษณะงานและการทำงานมีขนาดอิทธิพล 1.06 เท่า (Odds ratio =1.06) ตัวแปรที่ร่วมทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ คุณลักษณะขององค์กร ลักษณะงานและการทำงานสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 24.8 ($R^2=0.248, p < 0.05$)

ธัญญรัตน์ สลักคำ (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกมหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทั้งหมดที่ขึ้นตรงกับฝ่ายการพยาบาลที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ประกอบด้วย พยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป พนักงานประจำห้อง พนักงานแปล พนักงานพี่เลี้ยงเด็ก จำนวน 187 คน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานคือ รางวัลค่าตอบแทน โดยมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานร้อยละ 87.7

นิตยา วันทยานันท์ (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างเป็น พยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 226 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r =.555$) เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่าคุณลักษณะขององค์กร ลักษณะงาน และการทำงาน การให้รางวัลโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ($r = .541, .507, .503, .462$ และ $.348$ ตามลำดับ)

วรรณิ วีริยะกังสานนท์ (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติการพยาบาลในงานบริการคลินิกทุกหน่วยงานในโรงพยาบาลนครชนประสพการณ์ตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 100 คน ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครชนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) โดยความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครชนได้ร้อยละ 24.3

ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557) ศึกษาปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานครจำนวน 216 คน ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรมากที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่การมีเกณฑ์การให้รางวัลและผลตอบแทนที่ชัดเจน และมีความเหมาะสมต่อ

ความสามารถในการทำงาน (4.21/5.00) รองมาคือ การมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและนโยบายการเลื่อน ตำแหน่งงานที่ชัดเจน (4.16/5.00) และความหวังที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้นเมื่อผลงานที่ทำแสดงออกถึงประสิทธิภาพ (4.13/5.00) ตามลำดับ

วันเพ็ญ นาสอนใจ (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชนอย่างน้อย 1 ปีในจังหวัดเพชรบูรณ์จำนวน 276 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของบุคคลด้าน โอกาสในการเปลี่ยนงาน ลักษณะงานด้านการมีส่วนร่วมในงาน และคุณลักษณะขององค์กรด้านความมั่นคงของงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 25.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ภาระครอบครัว ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส 2) ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ภาระงาน ตำแหน่งงาน ตารางเวลาปฏิบัติงาน 3) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การมีภาวะผู้นำ 4) ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร บรรยากาศขององค์กร โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ รางวัลและค่าตอบแทน และ สัมพันธภาพในองค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา และศึกษาอำนาจในการทำนายของอายุ คุณลักษณะขององค์กร และการจัดการ สัมพันธภาพในการทำงาน งานและชีวิตการทำงาน ผลของการปฏิบัติงานค่าตอบแทน และผลประโยชน์ การพัฒนาและฝึกอบรม และนโยบายและการบริหารของผู้นำองค์กรต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้งสิ้น 1,606 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้งหมด 27 แห่ง ประกอบด้วยโรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก 1 แห่ง โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง 15 แห่ง โรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ 6 แห่ง โรงพยาบาลชุมชนแม่ข่าย 5 แห่ง จำนวน 192 คน

1.2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป G*Power สำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ที่มีตัวแปรต้น 7 ตัว ค่าขนาดอิทธิพล เท่ากับ .15 และค่าอำนาจในการทดสอบทางสถิติ เท่ากับ .95 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จะต้องการขนาดกลุ่มตัวอย่าง 153 คน รวมกับกลุ่มตัวอย่างที่เพิ่มขึ้นเพื่อป้องกันการสูญเสีย กลุ่มตัวอย่างที่อาจเกิดขึ้นร้อยละ 25 คือ 39 รวมเป็น 192 คน การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด 192 คน โดยไม่มีการสูญเสียกลุ่มตัวอย่าง

1.2.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage) โดยการสุ่มโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 6 แห่ง จากโรงพยาบาลชุมชนจำนวน 27 แห่งในจังหวัดนครราชสีมา และสุ่มพยาบาลวิชาชีพร้อยละ 12 ของโรงพยาบาลที่สุ่มเลือกทั้ง 6 แห่ง รวมจำนวนทั้งหมด 192 คน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวน ประชากรของโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงพยาบาล	จำนวน (แห่ง)	ประชากร (คน)	โรงพยาบาลที่สุ่ม จำนวน (แห่ง)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
รพ.ชุมชนขนาดเล็ก	1	36	1	4
รพ.ชุมชนขนาดกลาง	15	660	3	79
รพ.ชุมชน ขนาดใหญ่	6	454	1	54
รพ.ชุมชนแม่ข่าย	5	456	1	55
รวม	27	1,606	6	192

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ และภูมิภานา ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการทบทวนวรรณกรรม มีลักษณะข้อคำถามให้เลือกตอบและเติมข้อความลงในช่องว่างจำนวน 11 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านองค์การผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การของ มาทิสและแจ๊คสัน (Mathis & Jackson, 2010) ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า เป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด 56 ข้อครอบคลุมองค์ประกอบทั้งหมด 6 ด้านดังนี้

ด้านคุณลักษณะขององค์การและการจัดการ จำนวน 10 ข้อ

ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน จำนวน 12 ข้อ

ด้านงานและชีวิตการทำงาน จำนวน 9 ข้อ

ด้านผลของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ จำนวน 13 ข้อ

ด้านการพัฒนาและฝึกอบรม จำนวน 7 ข้อ

ด้านนโยบายและการบริหารของผู้นำองค์การ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการคงอยู่ในงาน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิด ความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การ การมีแผนการเป็นที่แน่นอนและความเป็นไปได้ที่จะตัดสินใจคงอยู่

ในองค์กรต่อไป โดยแปลและดัดแปลงแบบวัดระดับพฤติกรรมการยึดมั่นผูกพันของแม็คเคน (The McCain Behavioral Commitment Scale : MBCS) ประกอบด้วยคำถาม 5 ข้อ ได้แก่ ดังนี้ 1) ท่านวางแผนที่จะทำงานในที่ทำงานแห่งนี้ไม่น้อยกว่า 2 หรือ 3 ปี 2) ท่านวางแผนที่จะทำงานในที่ทำงานแห่งนี้ ให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ 3) ท่านยังคงจะทำงานต่อไปแม้พบว่างานที่ทำไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ 4) ท่านยังคงจะทำงานในที่ทำงานแห่งนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ 5) ท่านจะไม่ลาออกจากที่ทำงานแห่งนี้ แม้ว่าสถานที่ทำงานจะตกอยู่ในสถานการณ์ใด

แบบสอบถามในส่วนของ ส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) ซึ่งมีลักษณะดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภูร, 2555: 93)

- 5 คะแนน หมายถึงเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึงเห็นด้วยมาก
- 3 คะแนน หมายถึงเห็นด้วยปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึงเห็นด้วยน้อย
- 1 คะแนน หมายถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด

การจำแนกความหมายและแปลคะแนนจากแบบสอบถาม ในส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 ใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการนำคะแนนของแต่ละคนมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ยกำหนดและแปลความหมายตามช่วงคะแนนดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภูร, 2553: 282)

- | | |
|-----------|-----------------|
| ค่าเฉลี่ย | แปลความหมาย |
| 4.51-5.00 | ระดับมากที่สุด |
| 3.51-4.50 | ระดับ มาก |
| 2.51-3.50 | ระดับปานกลาง |
| 1.51-2.50 | ระดับน้อย |
| 1.00-1.50 | ระดับน้อยที่สุด |

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content Validity)

3.1.1 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม จากการทบทวนวรรณกรรม ศึกษา ค้นคว้า เอกสารที่เกี่ยวข้อง สร้างคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม นำมาปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะที่ได้รับ

3.1.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารจำนวน 1 ท่าน ด้านวิชาการจำนวน 2 ท่าน ด้านการพยาบาลจำนวน 2 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมของเนื้อหา ความรัดกุมในการใช้ภาษา การตีความหมายของข้อความ โดยกำหนดระดับของการแสดงความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ แต่ละระดับมีความหมายดังต่อไปนี้

ระดับ 1 คำถามไม่สอดคล้องกับคำนิยาม

ระดับ 2 คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงอย่างมาก
จึงจะมีความสอดคล้องกับนิยามคำนิยาม

ระดับ 3 คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงเล็กน้อยจึง
จะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม

ระดับ 4 คำถามสอดคล้องกับคำนิยาม

ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกับ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยใช้เกณฑ์ความเห็นสอดคล้องและการยอมรับได้ของค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content validity index: CVI) ค่าที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.80 ขึ้นไป (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2553) ซึ่งแบบสอบถามปัจจัยด้านองค์การได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.99 และแบบสอบถามการคงอยู่ในงาน เท่ากับ 0.96 ตามลำดับ

ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามเข้าสู่การตรวจสอบความเที่ยงในลำดับต่อไป

3.2 การตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability)

3.2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชุมชน โศภชัย จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 30 คน

3.2.2 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถาม นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากการทดลองใช้ไปวิเคราะห์ความเที่ยง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งค่าที่ยอมรับได้ต้องมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.70 หรือมากกว่า (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2553) สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามปัจจัยด้านองค์การและแบบสอบถามการคงอยู่ในงาน 0.98 และ 0.87ตามลำดับ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามมีขั้นตอนการดังนี้

4.1 เสนอโครงการวิจัยและเครื่องมือการวิจัยให้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อออกเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

4.2 ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

4.3 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์โครงการวิจัยและเครื่องมือการวิจัยถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา ที่เป็นโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง

4.4 ดำเนินการติดต่อประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ รายละเอียดโครงการ และการดำเนินการวิจัย การเข้าร่วมโครงการ การพิทักษ์สิทธิ์พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่าง เก็บข้อมูลเป็นความลับ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างสามารถออกจากโครงการวิจัยได้ตามความสมัครใจ โดยไม่มีผลกระทบใดๆทั้งสิ้นและเชิญเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยให้ลงนามในแบบคำยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย และมอบแบบสอบถามที่บรรจุในซองซองละ 1 ชุดที่สามารถปิดผนึก หลังจากตอบแบบสอบถาม ให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างรายบุคคลด้วยตนเอง นัดหมายวันรับคืนแบบสอบถามภายใน 2 สัปดาห์หลังแจกแบบสอบถาม

4.5 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล จากแบบสอบถามที่ได้รับคืน บันทึกข้อมูลที่ได้ และทำการวิเคราะห์ผลทางสถิติตามที่กำหนดไว้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้รับคืนแบบสอบถามครบร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และพิสัย (Range)

5.2 วิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การ โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์การโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) แปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553)

ค่า r	ระดับความสัมพันธ์
± 1.00	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
มากกว่า 0.70	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับสูง
อยู่ระหว่าง 0.30-0.70	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าน้อยกว่า 0.30	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0	ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน

5.4 วิเคราะห์อำนาจในการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การต่อการคงอยู่ในงาน โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาตัวแปรที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

6. การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวิธีการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยทำหนังสือเสนอคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เมื่อผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเข้าร่วมโครงการวิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ข้อมูลที่ได้มาถือเป็นความลับ บันทึกข้อมูลโดยใช้รหัสไม่มีการระบุชื่อ สกุล ผลการศึกษาจะถูกนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น การเข้าร่วมโครงการวิจัยให้เป็นไปตามความสมัครใจ ผู้เข้าร่วมโครงการมีสิทธิที่จะปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัยได้ตลอดเวลาตามความต้องการ โดยไม่เกิดผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานใดๆ ทั้งสิ้น

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาและศึกษาอำนาจในการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านองค์การต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาโดยศึกษาจากพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่าง 192 คน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอในลักษณะของตารางประกอบคำบรรยายโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา

ส่วนที่ 3 อำนาจในการทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาไปจำนวน 192 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.63 อายุเฉลี่ยเท่ากับ 33.98 ปี ($\bar{x}=33.98$, $SD = 9.13$) เป็นเพศหญิงร้อยละ 94.79 โดยมีสถานภาพสมรสคิดเป็นร้อยละ 53.65 สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 94.79 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการคิดเป็นร้อยละ 78.65 ระยะเวลาที่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่จนถึงปัจจุบันอยู่ระหว่าง 1-40 ปี โดยมีค่าต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 40 ปี ค่าเฉลี่ย 11.98 ปี ($\bar{x}=11.98$, $SD = 9.13$) ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานปัจจุบันอยู่ในช่วง 1-10 ปีเป็นส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 50.52 ในขณะที่ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันมากที่สุดอยู่ระหว่าง 1-10 ปีคิดเป็นร้อยละ 58.85 รายได้อยู่ระหว่าง 20,000 - 30,000 บาทมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 48.96 และโดยส่วนใหญ่มีรายได้ที่ไม่เพียงพอและมีเงินหนี้สินคิดเป็นร้อยละ 34.9 และส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่เดียวกับโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 51.56 ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและพิสัยของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ และภูมิลำเนา (n=192)

ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนคน	ร้อยละ
อายุ ($\bar{x} = 33.98, SD = 9.13$)		
20-30 ปี	78	40.63
31-40 ปี	67	34.90
41-50 ปี	35	18.22
51-60 ปี	12	6.25
เพศ		
ชาย	10	5.21
หญิง	182	94.79
สถานภาพสมรส		
โสด	73	38.02
สมรส	103	53.65
หม้าย หย่า แยก	16	8.33
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	182	94.79
ปริญญาโท	10	5.21
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	151	78.65
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	3	1.56
พยาบาลลูกจ้างวิชาชีพ	38	19.79
ระยะเวลาปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 11.98, SD = 9.13, Range = 1 - 40$)		
1-10 ปี	97	50.52
11-20 ปี	57	26.69
21-30 ปี	29	15.10
31-40 ปี	9	4.69

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนคน	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
1-10 ปี	113	58.85
11-20 ปี	54	28.13
21-30 ปี	22	11.46
31-40 ปี	3	1.56
รายได้สุทธิต่อเดือน		
20,000 - 30,000 บาท	94	48.96
30,001 - 40,000 บาท	59	30.73
40,001- 50,000 บาท	32	16.67
มากกว่า 50,000 บาท	7	3.64
ความเพียงพอของรายรับกับรายจ่ายของครอบครัว		
เพียงพอ มีเงินเหลือเก็บ	65	33.85
เพียงพอไม่มีเงินเหลือเก็บ	57	29.69
ไม่เพียงพอ มีหนี้สิน	67	34.90
ไม่เพียงพอไม่มีหนี้สิน	3	1.56
ภูมิลำเนา		
อยู่ในเขตพื้นที่เดียวกับโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน	99	51.56
อยู่ต่างอำเภอแต่อยู่ในจังหวัดเดียวกัน	77	40.11
อยู่ต่างจังหวัด	16	8.33

ตอนที่ 2 การคงอยู่ในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา

ค่าเฉลี่ยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.48$, $SD = 0.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ คือ ด้านการวางแผนที่จะทำงานในโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันไม่น้อยกว่า 2 หรือ 3 ปี

การวางแผนที่จะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ และการที่ยังคงจะทำงานต่อไปแม้พบว่างานที่ทำไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ในระดับปานกลางมี 2 ข้อ ได้แก่ การที่ยังคงจะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ และจะไม่ลาออกจากที่โรงพยาบาลแห่งนี้ แม้ว่าโรงพยาบาลของท่านจะตกอยู่ในสถานการณ์ใด ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับของการคงอยู่ในงานโดยรวมและรายข้อของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา

การคงอยู่ในงาน	\bar{x}	SD	ระดับ
1. ท่านวางแผนที่จะทำงานในโรงพยาบาล/แห่งนี้ ไม่น้อยกว่า 2 หรือ 3 ปี	3.75	1.13	มาก
2. ท่านวางแผนที่จะทำงานใน โรงพยาบาลแห่งนี้ ให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้	3.70	1.13	มาก
3. ท่านยังคงจะทำงานต่อไปแม้พบว่างานที่ทำ ไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้	3.53	1.11	มาก
4. ท่านยังคงจะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไป จนเกษียณอายุ	3.18	1.21	ปานกลาง
5. ท่านจะไม่ลาออกจากที่โรงพยาบาลแห่งนี้ แม้ว่า โรงพยาบาลของท่านจะตกอยู่ในสถานการณ์ใด	3.23	1.20	ปานกลาง
โดยรวม	3.48	0.94	ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะขององค์การและการจัดการ สัมพันธภาพในการทำงาน งาน และชีวิตการทำงาน ผลของการปฏิบัติงานค่า ตอบแทนและผลประโยชน์ การพัฒนาและฝึกอบรม นโยบายและการบริหารของผู้นำองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัด นครราชสีมาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55, SD = 0.55$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ย ปัจจัยการคงอยู่ในงานใน 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณลักษณะขององค์การและการจัดการ ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านของงานและชีวิตการทำงาน ด้านผลของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านนโยบายและการบริหารของผู้นำ ส่วนในด้านของการพัฒนาและ ฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับของปัจจัยด้านองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมาโดยรวมและจำแนกตามรายด้าน (n=192)

ปัจจัยด้านองค์การ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. คุณลักษณะขององค์การและการจัดการ	3.61	0.57	มาก
2. สัมพันธภาพในการทำงาน	3.53	0.60	มาก
3. งานและชีวิตการทำงาน	3.57	0.59	มาก
4. ผลของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์	3.57	0.60	มาก
5. การพัฒนา และฝึกอบรม	3.45	0.73	ปานกลาง
6. นโยบายและการบริหารของผู้นำองค์การ	3.57	0.65	มาก
โดยรวม	3.55	0.55	มาก

ตอนที่ 3 อำนาจในการทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

ก่อนทำการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้ทดสอบข้อสมมติเบื้องต้น (assumptions) ของการใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ มีการแจกแจงปกติ (normal distribution)
2. และมีค่าความแปรปรวนคงที่ (homocedasticity) ตรวจสอบได้โดยฮิสโตแกรม และ Kolmogorov-Smirnov Test และ scatterplot
3. ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรเชิงปริมาณที่ไม่มีความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นต่อกัน (no multicollinearity) โดยตรวจสอบจากค่า Variance Inflation Factor (VIF) ค่า Tolerance และ ค่า r ในเมตริกสหสัมพันธ์
4. ตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงปกติ มีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์และค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน (no autocorrelation) normal probability plot (normal P-P plot) ค่า Residual Statistic และค่า Durbin-Watson

หลังจากทดสอบสมมติฐานแล้วสรุปว่าสามารถทดสอบโดยใช้สถิติความสัมพันธ์ของเพียร์สันและสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณได้และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ คุณลักษณะขององค์การและการจัดการ สัมพันธภาพในการทำงาน งานและชีวิตการทำงาน ผลของ

การปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ การพัฒนาและฝึกอบรม นโยบายและการบริหารของ
ผู้นำองค์กร และการคงอยู่ในงาน ได้สัมพันธ์กับสัมพันธภาพของเพียร์สันดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 เมตริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ คุณลักษณะขององค์กรและการจัดการ สัมพันธภาพ
ในการทำงาน งานและชีวิตการทำงาน ผลของการปฏิบัติงานค่าตอบแทนและผลประโยชน์
การพัฒนาและฝึกอบรม นโยบายและการบริหารของผู้นำองค์กรกับการคงอยู่ในงาน
ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8
1. อายุ	1							
2. คุณลักษณะขององค์กรและ การจัดการ	.065	1						
3. สัมพันธภาพในการทำงาน	-.007	.769**	1					
	.922	.000						
4. งานและชีวิตการทำงาน	.151*	.631**	.781**	1				
	.036	.000	.000					
5. ผลของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์	.097	.666**	.789**	.793**	1			
	.182	.000	.000	.000				
6. การพัฒนาและฝึกอบรม	.046	.614**	.734**	.697**	.785**	1		
	.526	.000	.000	.000	.000			
7. นโยบายและการบริหารของ ผู้นำองค์กร	-.001	.659**	.752**	.716**	.783**	.823**	1	
	.993	.000	.000	.000	.000	.000		
8. การคงอยู่ในงาน	.254**	.317**	.393**	.559**	.480**	.416**	.452**	1
	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

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

โดยสรุปแล้วพบว่าข้อมูลเป็นไปตามข้อสมมติเบื้องต้น (assumptions) ของการใช้สถิติ
วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทุกประการ สามารถนำการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน
(Stepwise Multiple Regression Analysis) มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้

หลังจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ คุณลักษณะขององค์การและการจัดการ สัมพันธภาพในการทำงาน งานและชีวิตการทำงาน ผลของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การพัฒนาและฝึกอบรม นโยบายและการบริหารของผู้นำองค์กร และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดแล้ว ผู้วิจัยได้นำตัวแปรต้นมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน พบว่าตัวแปรที่เข้าสมการการทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา มี 2 ตัวแปรคืองานและชีวิตการทำงาน และอายุ โดยงานและชีวิตการทำงานเข้าสมการการทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนได้เป็นตัวแรก โดยสามารถทำนายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนได้ร้อยละ 31.3 ($R^2 = 0.313$) ที่ระดับนัยสำคัญ .001 ($p < .001$) และอายุเข้าสมการการถดถอยพหุคูณเป็นตัวที่สองโดยสามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($p < .05$) มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายเท่ากับ 0.342 ($R^2 = 0.342$) แสดงว่า งานและชีวิตการทำงาน และอายุสามารถอธิบายความแปรปรวนการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาได้ร้อยละ 34.2 ดังตารางที่ 4.5 และตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย สัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) การทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การทำนายที่เพิ่มขึ้น (R^2 Change) ในการทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา (n=192)

Model	ตัวแปรทำนาย	R	R^2	R^2 Adj	R^2 change	F change	P- value
1.	งานและชีวิตการทำงาน	.559	.313	.309	.313	86.388	.000
2.	งานและชีวิตการทำงาน อายุ	.585	.342	.335	.029	8.465	.004

($p < .05$)

ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยพหุคูณของตัวแปรทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมาในรูปคะแนนดิบ(B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณ (n=192)

ตัวแปรทำนาย	B	SEB	Beta	t	p- value
ค่าคงที่(Constant) a = .176 Overall F = 49.124					.618
งานและชีวิตการทำงาน	.798	.089	.533	8.927	.000
อายุ	.017	.006	.174	2.910	.004

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ปัจจัยด้านงานและชีวิตการทำงาน และอายุ สามารถทำนายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยสามารถเขียนสมการทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมาในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการทำนายการคงอยู่ในงานในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$\hat{Y} = \text{การคงอยู่ในงาน}$$

$$a = \text{ค่าคงที่}$$

$$b_1 = \text{ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของงานและชีวิตการทำงาน}$$

$$b_2 = \text{ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของอายุ}$$

$$x_1 = \text{คะแนนของงานและชีวิตการทำงาน}$$

$$x_2 = \text{คะแนนของอายุ}$$

ทำนายการคงอยู่ในงานในรูปคะแนนดิบจึงเป็นดังนี้

$$\hat{Y} \text{ การคงอยู่ในงาน} = .176 + 0.798 (X_{\text{งานและชีวิตการทำงาน}}) + 0.017 (X_{\text{อายุ}})$$

จากสมการทำนายการคงอยู่ในงานในรูปคะแนนดิบสามารถอธิบายได้ดังนี้

งานและชีวิตการทำงาน สามารถทำนายการคงอยู่ในงานได้ โดยคะแนนงานและชีวิตการทำงานที่เพิ่มขึ้น 1 คะแนนจะทำให้การคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น 0.798 หน่วยเมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่

อายุ สามารถทำนายการคงอยู่ในงานได้ โดยอายุที่เพิ่มขึ้น 1 ปี จะทำให้การคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น 0.017 หน่วยเมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่

สมการทำนายการคงอยู่ในงานในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = b_1z_1 + b_2z_2$$

Z = การคงอยู่ในงาน

b_1 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เป็นคะแนนมาตรฐานของงานและชีวิตการทำงาน

b_2 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เป็นคะแนนมาตรฐานของอายุ

Z_1 = ค่าคะแนนมาตรฐานของงานและชีวิตการทำงาน

Z_2 = ค่าคะแนนมาตรฐานของอายุ

สมการการคงอยู่ในงานในรูปคะแนนมาตรฐาน เป็นดังนี้

$$Z \text{ การคงอยู่ในงาน} = 0.533 Z \text{ งานและชีวิตการทำงาน} + 0.174 Z \text{ อายุ}$$

จากสมการในรูปคะแนนมาตรฐานสามารถอธิบายได้ดังนี้

งานและชีวิตการทำงาน โดยคะแนนงานและชีวิตการทำงานที่เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐานจะทำให้การคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น 0.533 หน่วยเมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่

อายุ สามารถทำนายการคงอยู่ในงานได้ โดยคะแนนช่วงอายุที่เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐานจะทำให้การคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น 0.174 หน่วยเมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่

กล่าวโดยสรุปตัวแปรงานและชีวิตการทำงาน อายุ สามารถอธิบายความแปรปรวนการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมาได้ร้อยละ 34.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาและศึกษาอำนาจในการทำนายของอายุ คุณลักษณะขององค์กรและการจัดการ สัมพันธภาพในการทำงาน งานและชีวิตการทำงาน ผลของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ การพัฒนาและฝึกอบรม นโยบายและการบริหารของผู้บังคับการต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งสามารถสรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา

1.1.2 เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนาย ของอายุ คุณลักษณะขององค์กรและการจัดการ สัมพันธภาพในการทำงาน งานและชีวิตการทำงาน ผลของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ การพัฒนา และฝึกอบรม นโยบายและการบริหารของผู้บังคับการต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร

ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้งสิ้น 1,606 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้งหมด 27 แห่ง ประกอบด้วยโรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก 1 แห่ง โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง 15 แห่ง โรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ 6 แห่ง โรงพยาบาลชุมชนแม่ข่าย 5 แห่ง จำนวน 192 คน

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือโดยใช้แนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ประกอบด้วย 3 ส่วน รวมข้อคำถามทั้งหมด 72 ข้อดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 11 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย

คุณลักษณะขององค์การและการจัดการ จำนวน 10 ข้อ

สัมพันธภาพในการทำงาน จำนวน 12 ข้อ

งานและชีวิตการทำงาน จำนวน 9 ข้อ

ผลของการปฏิบัติงานค่าตอบแทนและผลประโยชน์ จำนวน 13 ข้อ

การพัฒนาและฝึกอบรม จำนวน 7 ข้อ

นโยบายและการบริหารของผู้บังคับการจำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการคงอยู่ในงานจำนวน 5 ข้อ

1.2.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 3 ที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาส่วนที่ 2-แบบสอบถามปัจจัยด้านองค์การ ส่วนที่ 3 แบบสอบถาม การคงอยู่ในงานเท่ากับ 0.99 และ 0.96 ตามลำดับ และได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค 0.98 และ 0.87 ตามลำดับ

1.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย และกลุ่มตัวอย่างเพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ รายละเอียดโครงการ และการดำเนินการวิจัย เมื่อกลุ่มตัวอย่างยินดีเข้าร่วมโครงการวิจัย ผู้วิจัยจึงให้ลงนามในแบบคำยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย มอบแบบสอบถามที่บรรจุในซองซองละ 1 ชุดที่สามารถปิดผนึก หลังจากตอบแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง นัดหมายวันรับคืนแบบสอบถามภายใน 2 สัปดาห์ การวิจัยครั้งนี้ได้รับกลับแบบสอบถาม 192 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100

1.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปคำนวณหาความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Multiple Regression Analysis)

1.3 สรุปผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 192 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.63 มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 33.98 ปี ($\bar{x}=33.98$, $SD = 9.13$) เป็นเพศหญิงร้อยละ 94.79 โดยมีสถานภาพสมรสคิดเป็นร้อยละ 53.65 สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 94.79 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการคิดเป็นร้อยละ 78.65 ระยะเวลาที่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่จนถึงปัจจุบันอยู่ระหว่าง 1-40 ปี โดยมีค่าต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 40 ปี ค่าเฉลี่ย 11.98 ปี ($\bar{x}=11.98$, $SD =9.13$) ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานปัจจุบันอยู่ในช่วง 1-10 ปีเป็นส่วนใหญ่วัดคิดเป็นร้อยละ 50.52 ในขณะที่ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันมากที่สุดอยู่ระหว่าง 1-10 ปีคิดเป็นร้อยละ 58.85 รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,000 - 30,000 บาทมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 48.96 และโดยส่วนใหญ่มีรายได้ที่ไม่เพียงพอและมีเงินหนี้สินคิดเป็นร้อยละ 34.9 และส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่เดียวกับโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 51.56

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์โดยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เป็นดังนี้

1. การคงอยู่ในงาน และปัจจัยด้านองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา ในรายชื่อและโดยรวมพบว่า

1.1 การคงอยู่ในงาน ผลการวิจัยพบว่าการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.48$, $SD = 0.94$) และเมื่อพิจารณารายชื่อแล้วพบว่าใน 3 ข้อแรก คือ การวางแผนที่จะทำงานในโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ไม่น้อยกว่า 2 หรือ 3 ปี การวางแผนที่จะทำงานในโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ และการที่ยังคงจะทำงานต่อไปแม้พบว่างานที่ทำไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.75$, $SD =1.13$, $\bar{x}=3.70$, $SD =1.13$, $\bar{x}=3.53$, $SD =1.11$) ตามลำดับ และในส่วนของพยาบาลวิชาชีพที่ยังคงจะทำงานในโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่เดิมต่อไปจนเกษียณอายุ และจะไม่ลาออกแม้ว่าโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่นั้นจะตกอยู่ในสถานการณ์ใด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.18$, $SD =1.21$ และ $\bar{x}=3.23$, $SD=1.20$) ตามลำดับ

1.2 อายุ อายุของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($r = 0.254$, $p < .001$)

1.3 คุณลักษณะขององค์การและการจัดการ ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะขององค์การและการจัดการของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมาโดยรวมมี

ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.61$, $SD = 0.57$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{x}=3.94$, $SD = 0.73$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความร่วมมือและความสามัคคีของบุคลากรในโรงพยาบาล ($\bar{x}=3.53$, $SD = 0.60$)

1.4 สัมพันธภาพในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าสัมพันธภาพในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 3.53$, $SD = 0.60$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือพยาบาลวิชาชีพและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือที่ดีต่อกันในการทำงาน ($\bar{x}= 3.91$, $SD = 0.70$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือพยาบาลวิชาชีพมีโอกาสในการวางแผนความก้าวหน้าเส้นทางอาชีพพร้อมกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{x}=3.24$, $SD = 0.87$)

1.5 งานและชีวิตการทำงาน ผลการวิจัยพบว่างานและชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.57$, $SD = 0.59$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือพยาบาลวิชาชีพรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิตถ้าได้ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{x}=3.81$, $SD = 0.70$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการมีแผนการจัดอัตรากำลังเสริมของหน่วยงานกรณีที่มีผู้รับบริการจำนวนมากเกินกว่าปกติ ($\bar{x}= 3.29$, $SD = 0.94$)

1.6 ผลของการปฏิบัติงานค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ผลการวิจัยพบว่าผลของการปฏิบัติงานค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.57$, $SD = 0.60$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือโรงพยาบาลมีการดูแลสุขภาพบุคลากรโดยจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่พยาบาลวิชาชีพ ($\bar{x}= 4.10$, $SD = 0.75$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือค่าตอบแทนที่พยาบาลวิชาชีพได้รับมีความเพียงพอ ($\bar{x}=3.21$, $SD = 0.96$)

1.7 การพัฒนาและฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาและฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.45$, $SD = 0.73$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการจัดให้มีการปฐมนิเทศฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใหม่มั่นใจในการทำงาน ($\bar{x}= 3.54$, $SD = 0.82$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือโรงพยาบาลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาและฝึกอบรมแก่พยาบาลวิชาชีพตามเส้นทางความก้าวหน้าอย่างน้อยคนละ 1 ครั้งต่อปี ($\bar{x}=3.27$, $SD = 0.99$)

1.8 นโยบายและการบริหารของผู้บังคับการ ผลการวิจัยพบว่านโยบายและการบริหารของผู้บังคับการ ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.57$, $SD = 0.65$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการมอบหมายงานสำคัญให้รับผิดชอบ ($\bar{x}= 3.68$, $SD = 0.69$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด

คือโรงพยาบาลมีระบบการสรรหาจัดสรรและชำระรักษาทรัพยากรบุคคลอย่างเพียงพอ เหมาะสม (\bar{x} = 3.44, SD = 0.80)

2. อำนาจในการทำนายของอายุและปัจจัยด้านองค์การต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่าตัวแปรที่เข้าสมการการทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา มี 2 ตัวแปรตามลำดับคือ งานและชีวิตการทำงาน และอายุ โดยงานและชีวิตการทำงานเข้าสมการทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนได้เป็นตัวแรก โดยสามารถทำนายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนได้ร้อยละ 31.3 ($R^2 = 0.313$) ที่ระดับนัยสำคัญ .001 ($p < .001$) และอายุเข้าสมการการถดถอยพหุคูณเป็นตัวที่สอง โดยสามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($p < .05$) มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายเท่ากับ 0.342 ($R^2 = 0.342$) แสดงว่างานและชีวิตการทำงาน และอายุสามารถอธิบาย ความแปรปรวนการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมาได้ร้อยละ 34.2

2. อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยอภิปรายผลการศึกษาตามสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

2.1 พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมามีการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{x} = 3.48, SD = 0.94) สอดคล้องกับจริณี ศรีประเสริฐ (2550) ที่ศึกษาเจตคติต่อการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมการคงอยู่ในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิเขตภาคเหนือ วัชร ขาวผ่อง (2556) ที่ศึกษาปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล วิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนครของนิตยา วันทยานันท์ (2556) แต่แตกต่างจากการศึกษาของสุริย์ ท้าวคำลือ (2549) ซึ่งพบว่าความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับค่อนข้างมาก กฤษณี ก้อนพิงค์ (2552) พบว่า

อายุการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัย 0.05 เมื่อพิจารณาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาเป็นรายข้อพบว่า การวางแผนที่จะทำงานในโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ไม่น้อยกว่า 2 หรือ 3 ปี การวางแผนที่จะทำงานในโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ และการที่ยังคงจะทำงานต่อไปแม้พบว่างานที่ทำไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าการที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีถึงร้อยละ 48.48 และค่าเฉลี่ยของการคงอยู่ในงานเท่ากับ 11.98 ปี แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานต่อไปในโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน สอดคล้องกับการศึกษาของ (ปรีชาติ ต้นดีวัฒน์, 2538) ที่พบว่าระยะเวลาในการทำงานมีผลต่อความตั้งใจที่จะออกจากงาน และการศึกษาของ (นัททิ เอี่ยมอ่อน, 2550; กฤษณีก่อนพิงค์, 2552) พบว่าอายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากขึ้นแสดงให้เห็นถึงการที่ได้ลงทุนในเรื่องของเวลา ปัญญา กำลังกาย กำลังใจ หากลาออกก่อนที่จะครบกำหนดบุคคลนั้นก็จะสูญเสียสิ่งดังกล่าวที่เขาได้ลงทุนไป (Becker, 1976 อ้างถึงใน รุจิรา ริการมย์, 2556) สอดคล้องกับม็อบลีย์ (Mobley, 1982) ที่กล่าวว่าตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น เงินเดือนและผลตอบแทนต่างๆที่ได้รับก็จะยิ่งมากขึ้น การตัดสินใจลาออกหรือเปลี่ยนงานย่อมต้องมีการพิจารณาถึงการสูญเสียความอาวุโส ผลประโยชน์และสิ่งอื่นๆที่ได้รับ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาส่วนใหญ่เป็นข้าราชการคิดเป็นร้อยละ 78.65 การรับราชการถือว่าเป็นงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีและเป็นงานที่มีความมั่นคงสูง พยาบาลวิชาชีพจึงเลือกที่จะไม่ย้ายหรือเปลี่ยนงานเพื่อรักษาสิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่ได้รับและเพื่อความมั่นคงของตนเองและครอบครัว

แต่ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา มีการคงอยู่ในงานในระดับมาก ซึ่งพบว่าค่าเฉลี่ยในรายข้อที่พยาบาลวิชาชีพยังคงจะทำงานในโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่เดิมต่อไปจนเกษียณอายุ และจะไม่ ลาออก แม้ว่าโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่นั้นจะตกอยู่ในสถานการณ์ใดอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,000 - 30,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 49.0 รายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอและมีหนี้สิน ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส อายุไม่เกิน 40 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่มีครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันทำให้ผู้หญิงมีบทบาทมากขึ้นในการหารายได้ช่วยเหลือครอบครัว สอดคล้องกับการศึกษาของสมเกียรติ ศรีธรราริคุณ (2542) ที่พบว่าความรับผิดชอบต่อครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และเมื่ออายุเพิ่มขึ้นพยาบาลจะมีความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในการทำงานที่มีมากขึ้น รวมทั้งสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมของงานได้ดี (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ , 2547) จึง เป็นที่

ต้องการอย่างมาก โดยเฉพาะในสถานการณ์การขาดแคลนกำลังคนพยาบาล การศึกษาของกฤษดา แสงดี (2552) พบว่ากลุ่มที่ลาออกจากราชการมากที่สุดเป็นกลุ่มอายุระหว่าง 30 - 34 ปี ซึ่งเป็นกลุ่ม Generation Y มีความต้องการงานที่เหมาะสมกับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสม และมีความยืดหยุ่นในการทำงานทั้งในเรื่องเวลาภาระงานและสถานที่ทำงาน อธิบายได้ว่า ถ้ามีเหตุการณ์หรือสิ่งใดมากระทบต่อการทำงานหรือวิถีของการดำเนินชีวิต อีกทั้งหากมีการชักชวนให้ไปปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลอื่น โดยมีข้อเสนอที่ดี ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ดีกว่า เหมาะสมกว่าก็อาจเป็นเหตุผลทำให้พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาตัดสินใจลาออกหรือย้ายงานจากโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่เดิมได้

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคล

อายุ อายุเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงควมมีวุฒิภาวะ คนที่มีอายุมากจะมีความสุข รอบคอบ มีมุมมองกว้างไกลและลึกซึ้ง มีโอกาสในการพบปะบุคคลหลายประเภท จึงเป็นการส่งเสริมประสบการณ์ของบุคคล ในด้านของการทำงานสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีกว่าคนที่มีอายุน้อย ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุน้อย (อายุระหว่าง 20-30 ปี) โดยอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับปรีชาดี ต้นดีวัฒน์ (2538) ที่พบว่าอายุมีผลต่อความตั้งใจที่จะออกจากงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาของสุชาดา หลวงศักดิ์ (2545) พบว่าอายุมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานของอาชีพพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ (ปิ่นฤทัย ประดิษฐ์ศิลป์, 2551; กฤษณี ก้อนพิงค์, 2552) ที่พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน พยาบาลที่มีอายุมากขึ้นตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนเองลดลง และมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง สิ่งจูงใจที่องค์กรอื่นเสนอให้ต้องสูงและเพียงพอที่จะทำให้ตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือลาออกจากราชการ (นิชนันท์ ฟุ้งถัดดา, 2548) ผู้ที่มีอายุมากจึงคงอยู่ในงานมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

ดังนั้นอายุจึงน่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

2.3 ปัจจัยด้านองค์กร

2.3.1 คุณลักษณะขององค์การและการจัดการ การทำงานในองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานได้อย่างเต็มที่ ส่งผลทำให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Mathis & Jackson, 2006) ผลการศึกษพบว่าคุณลักษณะขององค์การและการจัดการ

ของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.61$, $SD = 0.57$) อธิบายได้ว่า จากการที่โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา มีนโยบายการดำเนินงานด้านคุณภาพโรงพยาบาลจึงได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม เปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพและบุคลากรในโรงพยาบาลมีส่วนร่วมในการกระบวนการดังกล่าว ทำให้พยาบาลรู้สึกถึงการได้รับการยอมรับ และมีคุณค่า จึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Taunton et al. (1989) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล

ดังนั้นคุณลักษณะขององค์กรและการจัดการจึงน่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

2.3.2 สัมพันธภาพในการทำงาน ชีวิตมนุษย์นั้นต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นตลอดเวลาโดยเฉพาะในการทำงานต้องมีความเกี่ยวข้อง ผู้บังคับบัญชา ได้บังคับบัญชา ตลอดถึงเพื่อนร่วมงาน การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติ การนิเทศการให้สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย จะทำให้บุคลากรตั้งใจคงอยู่ในงาน (Mathis & Jackson, 2006) งานด้านการพยาบาลมีการทำงานเป็นทีม ไม่สามารถทำเพียงคนเดียวได้ มีทั้งผู้ร่วมวิชาชีพและทีมสหวิชาชีพ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญยิ่ง ความสัมพันธ์อันดีทำให้ได้มาซึ่งความรัก ความนับถือ ความไว้วางใจหรือความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มใจ ผลการวิจัยพบว่าสัมพันธภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 3.53$, $SD = 0.60$) อธิบายได้ว่าโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา มีการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาล โดยหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย และหัวหน้าเวร มีการนิเทศติดตามงาน ให้คำแนะนำปรึกษาหรือเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานการ ให้โอกาสกับผู้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบ ตามสายการบังคับบัญชา การให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นอีกหนึ่งความสำคัญเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของบุคลากร ทำให้พยาบาลรู้สึกถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเกิดความไว้วางใจและศรัทธาผู้บังคับบัญชาสอดคล้องกับการศึกษาของ Neubauser (2002 อ้างถึงใน สุธิดา โทพันธุ์, 2549) ที่พบว่าผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและผู้สอนงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ยังได้กำหนดนโยบายในการทำงานเป็นทีมในการดูแลผู้ป่วย ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่าสัมพันธภาพในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 3.53$, $SD = 0.60$)

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 91.67 มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่จังหวัดเดียวกัน มีวิถีชีวิต ภาษา วัฒนธรรมที่ใกล้เคียงกันร้อยละ 48.48 มีระยะเวลาในการทำงานร่วมกันมากกว่า 10 ปีทำให้มีความสนิทสนมเข้าใจไว้วางใจและรู้ถึงความต้องการซึ่งกันและกันเกิดการประสานงานที่ดี โดยเฉพาะเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน อธิบายได้ว่าการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน การให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุน พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เป็นสิ่งสำคัญทำให้บุคลากรตั้งใจอยู่ในงาน (Mathis & Jackson, 2006) จากการศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครของสุริย์ ท้าวคำลือ (2549) พบว่าการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน และมีความตั้งใจอยู่ในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของคุชฎี เอกพจน์ (2551) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้พบว่าคุณลักษณะด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน แสงทอง ประสุวรรณ (2541) และ Taunton, Krampitz and Woods (1989) พบว่าปัจจัยด้านสัมพันธภาพที่ีระหว่างผู้ร่วมงานเป็นทำให้เกิดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ การมีผู้ร่วมงานที่ดีทำให้พยาบาลวิชาชีพในทีมสุขภาพอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นได้นาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547; Mrayyan, 2005) แต่ในทางตรงกลับกันสัมพันธภาพที่ไม่ดี มีความขัดแย้ง พยาบาลอาจตัดสินใจลาออกจากงานได้

ดังนั้นสัมพันธภาพในการทำงานจึงน่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

2.3.3 งานและชีวิตการทำงาน งานด้านการพยาบาลเป็นงานที่ต้องดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง เป็นข้อจำกัดในการใช้ชีวิตตามปกติ ขาดเวลาความเป็นส่วนตัว เวลาของการนอนหลับพักผ่อนไม่เป็นปกติ มีผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต (นฤมล กิจงานนท์, 2552) และยังมีผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างงานที่รับผิดชอบกับชีวิตส่วนตัว (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2554) ผลการวิจัยพบว่างานและชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.57$, $SD = 0.59$) อธิบายได้ว่าโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา มีลักษณะการทำงานของพยาบาล โดยการอยู่เวรผลัดเปลี่ยน หมุนเวียนตลอด 24 ชั่วโมง การจัดการปฏิบัติงานเป็นเวรผลัดป่วย ผลัดตึก มีการจัดให้มีวันหยุดและหมุนช่วงการปฏิบัติงาน มีนโยบายที่มีความยืดหยุ่นให้พยาบาลสามารถแลกเปลี่ยนตารางเวลาการปฏิบัติงานของ กับเพื่อนร่วมงานได้ รวมถึงมีการจัดที่พักอาศัยให้สำหรับพยาบาลทำให้มีเวลาการดำเนินชีวิตส่วนตัว การดูแลบุคคลในครอบครัวสมดุลสอดคล้องกับการทำงานในอภิปรายได้ว่า

การมีนโยบาย ความยืดหยุ่นในตารางการทำงาน โอกาสแลกเปลี่ยนตารางเวรกับเพื่อนร่วมงาน ของพยาบาลเมื่อมีเหตุจำเป็นและการที่บุคลากรมีความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวทำให้มีความพึงพอใจในงาน และมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Mathis & Jackson, 2006) ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ บงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2553) ที่พบว่าความสมดุลของชีวิตการทำงาน และครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ดังนั้นงานและชีวิตการทำงาน จึงน่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

2.3.4 ผลของการปฏิบัติงานค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ค่าตอบแทน *ผลประโยชน์* เป็นรางวัลซึ่งได้มาจากการทำงานแสดงถึงการได้รับยอมรับ การมีคุณค่าแห่งตนและสามารถสร้างความภาคภูมิใจให้แก่มนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตมนุษย์ หลักในการจ่ายค่าตอบแทนให้เป็นที่พึงพอใจและสร้างความยุติธรรม คือ การจ่ายอย่างเป็นธรรม คำนึงค่าแรงงานหรืองานที่ทำ มีความพอเพียงกับการดำรงชีวิตตามอัตภาพเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) ผลการวิจัยพบว่าผลของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.57$, $SD = 0.60$) เนื่องจากโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมามีระเบียบเรื่องค่าตอบแทนอัตราเงินเดือน เงินค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา เงินค่าปฏิบัติงานเวรบ่าย ดึกที่ชัดเจน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามสมรรถนะตามผลงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรสามารถตรวจสอบได้ โดยปริมาณค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในระดับที่ต่างกัน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) อธิบายได้ว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์การจะต้องเชื่อมโยงกับการได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น รวมถึงการจ่ายเงิน โบนัส หรือเงินก้อน ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงานจะทำให้พนักงานให้คงอยู่ในงาน (Mathis & Jackson, 2006)

ค่าตอบแทนนั้นยังหมายรวมถึงผลประโยชน์ด้านสวัสดิการที่บุคลากรได้รับ นอกจากเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานอีกด้วย โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาซึ่งเป็นโรงพยาบาลภาครัฐมีสวัสดิการที่พักรักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ สำหรับพยาบาลและครอบครัว การให้การดูแลและตรวจสุขภาพประจำปี การจัดสถานที่อุปกรณ์ในการออกกำลังกายเพื่อเสริมสร้างสุขภาพและเป็นการผ่อนคลายจากการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานส่งผลให้เกิดความพึงพอใจทำให้พยาบาลส่วนหนึ่งยังคงอยู่ในงาน ค่าตอบแทนจึงเป็นปัจจัยมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในของพยาบาลวิชาชีพ (จันทิรา

ภาวิไล, 2536; แสงทอง ปุระสุวรรณ, 2541; ละออ อริยกุลนิมิต, 2546; Mrayyan, 2005) การได้รับคำตอบแทนอย่างเหมาะสมนั้นจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจ รักงาน ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและเกิดผลดีที่สุด เป็นการธำรงรักษาคณะที่มีคุณภาพไว้ในองค์กร (Mathis, 2003)

ดังนั้นผลของการปฏิบัติงาน คำตอบแทนและผลประโยชน์จึงน่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

2.3.5 การพัฒนาและฝึกอบรม เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ความทันสมัย โอกาสในการพัฒนาตนเองและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรับผิดชอบหน้าที่ที่สูงขึ้น มีคุณค่าทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานเพราะเป็นการเพิ่มโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และคุณค่าต่อองค์กรจากการที่บุคลากรมีศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ที่มีประสิทธิภาพและคงอยู่ในองค์กร ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาและฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.45$, $SD = 0.73$) อธิบายได้ว่าโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาสนับสนุนพยาบาลให้ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน จัดสรรงบประมาณสนับสนุนรายบุคคลแก่พยาบาลวิชาชีพคนละ 1 ครั้งต่อปีรวมทั้ง เปิดโอกาสและสนับสนุนการศึกษาต่อเฉพาะทางหรือในระดับที่สูงขึ้น โดยการปรับตารางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการศึกษา แต่อาจเนื่องจากข้อจำกัดของแต่ละบุคคลในด้านของชีวิตส่วนตัวและครอบครัวทำให้พยาบาลวิชาชีพบางส่วนไม่สะดวกในการเดินทางหรือมีข้อจำกัดทางด้านระยะเวลาของการฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง แต่อย่างไรก็ตามเพื่อเพิ่มศักยภาพ ความสามารถของพยาบาลวิชาชีพ และประสิทธิภาพของการบริการการพยาบาล กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาจึงได้จัดให้มีการอบรมภายในหน่วยงาน เกี่ยวกับการช่วยฟื้นคืนชีพ การรับอุบัติเหตุหมู่ การประเมินและแบ่งประเภทผู้ป่วย ฯลฯ การพัฒนาและฝึกอบรมจึงเป็นประเด็นหลักในการเพิ่มศักยภาพและความสามารถแก่พยาบาลวิชาชีพ ส่งผลให้พยาบาลมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีผลให้พยาบาลมีกำลังใจ ความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงาน จากผลการศึกษาของ (แสงทอง ปุระสุวรรณ, 2541; ละออ อริยกุลนิมิต, 2546; Taunton, Krampitz and Woods, 1989; Mathis & Jackson, 2004) พบว่า โอกาสก้าวหน้าในงาน เป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้พยาบาลยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล สอดคล้องกับอุมพร ขานหัวโตน (2555) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกและคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่าโอกาสความก้าวหน้ามีผลต่อการลาออกและคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผลการวิจัยยังพบว่าการพัฒนาและฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาด้านการจัดให้มีการปฐมนิเทศ ฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใหม่มั่นใจในการทำงานค่าเฉลี่ยในอยู่ในระดับมากอธิบายได้ว่ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา มีการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลทุกโรงพยาบาล ทำให้พยาบาลที่เข้าทำงานใหม่ทุกรายได้รับการปฐมนิเทศ มีการจัดให้มีพยาบาลพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาและสอนงานในระหว่างขึ้นปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Mathis and Jackson (2006) ที่กล่าวว่า องค์การที่สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน การมีระบบพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา และสอนงาน รวมถึงการจัดให้มีการปฐมนิเทศ สำหรับพนักงาน ใหม่ ส่งเสริมให้ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ โดยการ ฝึกอบรม ทำให้พนักงานใหม่ปรับตัวเข้ากับงานทำให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูง

ดังนั้นการพัฒนาและฝึกอบรมจึงน่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

2.3.6 นโยบายและการบริหารของผู้นาองค์การ ผู้บริหารที่มีการบริหารงานเป็นไปในลักษณะการให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา สอนงาน มีความยุติธรรม ไม่เข้มงวด เปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่นในงานและมีความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ ให้การยอมรับ บุคลากรและผลการปฏิบัติงานให้การสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาในงาน มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานทำให้เกิดผลทางบวกต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร (Neuhauser, 2002) ซึ่งในสภาวะการณ์ปัจจุบันภาครัฐมีนโยบายลดอัตราค่าจ้างคนและเพิ่มการเข้าถึงบริการ ทางด้านสุขภาพของภาคประชาชน สถานการณ์การขาดแคลนกำลังคนของพยาบาลวิชาชีพ ทำให้เกิดการไม่สมดุลระหว่างอัตราค่าจ้างกับภาระงาน ผู้บริหารควรปรับปรุงระบบการทำงานให้เหมาะสม เน้นการทำงานเชิงรุกในบทบาทการส่งเสริมและป้องกันภาวะสุขภาพมากกว่าการตั้งรับ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติภารกิจขององค์การ ต้องมีการมอบหมายงานให้กับบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเพื่อให้สามารถดำเนินการบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูประบบราชการ โดยเน้นการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และการพัฒนา สมรรถนะ การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ 2549) ผลการวิจัยพบว่านโยบายและการบริหารของผู้นาองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.57$, $SD = 0.65$) อธิบายได้ว่าโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา มีการดำเนินงานด้านคุณภาพ โรงพยาบาล ผู้บริหารมีการมอบหมายงานสำคัญที่เหมาะสมแก่พยาบาลวิชาชีพเปิดให้โอกาสพยาบาลใช้ความรู้ความสามารถ

อย่างเต็มศักยภาพซึ่งพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายตำแหน่งประธานคณะกรรมการดำเนินงานหรือคณะกรรมการดำเนินงาน ซึ่งเป็นกลไกในการทำให้งานด้านคุณภาพขับเคลื่อนไปได้อย่างต่อเนื่อง เป็นการสร้างความเชื่อมั่นและความภูมิใจแก่พยาบาล การให้พยาบาลวิชาชีพได้มีส่วนร่วมในงาน การแสดงความคิดเห็นเพื่อให้รู้สึกมีส่วนร่วมและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นการธำรงรักษาบุคลากรพยาบาลให้คงอยู่ในงาน (Kanter 1977 อ้างถึงใน นวียา ผ่องพรรณ, 2557) นอกจากนี้ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ยังดำเนินนโยบายในการปรับเปลี่ยนบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน เช่น เมื่อพยาบาลตั้งครรภ์จะได้รับการปรับเปลี่ยนตารางการปฏิบัติงานให้เหมาะสมโดยให้ปฏิบัติงานเวรเช้าเมื่ออายุครรภ์ 32 สัปดาห์จนกระทั่งถึงวันคลอด ทำให้พยาบาลรับรู้ถึงการได้รับความสำคัญ การดูแลเอาใจใส่เกิดทัศนคติเชิงบวก มีกำลังใจและทุ่มเทในการทำงานมีความรักงานและมีความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สอดคล้องกับอุมพร ขานหัวโทน (2555) ที่การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกและคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่ารูปแบบการบังคับบัญชาและนโยบายการบริหารงานมีผลต่อการลาออกและคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ดังนั้นนโยบายและการบริหารของผู้นำองค์กรจึงน่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

2.3 จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำนายการคงอยู่ในงาน ตัวแปรที่เข้าสมการตามลำดับ

ได้แก่ ตัวแปรด้านงานและชีวิตการทำงาน และอายุ

2.3.1 งานและชีวิตการทำงาน การทำงานนั้นเป็นแกนกลางในชีวิตมนุษย์ คนและงานจึงไม่สามารถแยกออกจากกันได้ การทำงานนั้นไม่เพียงแต่การได้มาซึ่งปัจจัยสี่เท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงการที่บุคคลได้ใช้ศักยภาพของตนเองและได้รับการยอมรับ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547; Yin and Yang, 2002) ผลการวิจัยพบว่างานและชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยการคงอยู่ในงานที่เข้าสมการเป็นตัวแรก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.57$, $SD = 0.59$) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ได้รับการจ้างงานที่ต่อเนื่อง จากการที่โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมาเป็นโรงพยาบาลในภาครัฐ และระบบราชการเป็นระบบที่เอื้ออำนวยในเรื่องผลประโยชน์ของค่าตอบแทนที่เกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญ สำหรับผู้ที่ทำงานครบอายุงานที่กำหนดหรือเกษียณอายุราชการซึ่งส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกได้ว่างานที่ทำอยู่นั้นมีความมั่นคงสูงซึ่งบุคคลมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรที่งานมีความมั่นคงตลอดไป งานที่มีความมั่นคงสามารถให้ความมั่นใจกับชีวิตและครอบครัว (วันเพ็ญ นาสอนใจ, 2557) สอดคล้องกับการศึกษา

ของบงกชพร ตั้งจักรชัย (2553) ที่พบว่าความมั่นคงในงานและการคงอยู่ในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก ความมั่นคงของงานทำให้บุคคลมีความพึงพอใจเกิดความรักและผูกพันในงาน (สุริย์ ท้าวคำลือ, 2549) ผลการศึกษาของสุริย์ ท้าวคำลือพบว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับมาทิส และแจ็กสัน (Mathis & Jackson, 2004) ที่ว่าองค์การใดมีความมั่นคงต่อเนื่องของงานสูง จะมีอัตราการคงอยู่สูงตามไปด้วย และ ผลการศึกษาของอุมพร ขานหัวโทน (2555) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกและคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่าความมั่นคงทางสถานภาพการทำงาน มีผลต่อการลาออกและคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

งานด้านการพยาบาลเป็นงานที่ต้องดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง เป็นข้อจำกัดในการใช้ชีวิตตามปกติ ขาดเวลาความเป็นส่วนตัว เวลาของการนอนหลับพักผ่อนไม่เป็นปกติ มีผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต (นฤมล กิจงานนท์, 2552) วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ขาดแคลนและทำงานหนัก แต่ในขณะเดียวกันความเจ็บป่วยและความต้องการในการดูแลสุขภาพประชาชนมีมากขึ้น พยาบาลจึงต้องทำงานหนักมากขึ้น โดยเฉลี่ยพยาบาล 1 คน ทำงานสัปดาห์ละ 54 ชั่วโมง สูงกว่าข้าราชการกลุ่มอื่นที่ทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง พยาบาลกลุ่มนี้จึงมีความคิดโอนย้ายและลาออกมากที่สุด (วชิระ เฟื่องจันทร์, 2557) สอดคล้องกับการศึกษาของ ภัทธา ศรีเจริญ (2534) พบว่าแรงจูงใจที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพเปลี่ยนงานคืองานที่ต้องปฏิบัติงานในยามวิกาลและวันหยุดราชการ ภาระหน้าที่รับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพนั้นครอบคลุมการดูแลผู้ป่วยทั้งในโรงพยาบาลและการออกปฏิบัติงานในชุมชน ขณะเดียวกันพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนต้องปฏิบัติหน้าที่บางอย่างแทนแพทย์ จากการที่โรงพยาบาลชุมชนเป็นหน่วยงานที่มีแพทย์เพิ่มพูนทักษะหมุนเวียนมาใช้ทุนปีละ 2-3 คน ต้องมีการเข้าร่วมประชุม อบรมเพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้ การเข้าร่วมประชุมตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุขที่ถ่ายทอดลงมาในระดับจังหวัด การจัดการงานคุณภาพ เป็นต้น นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพยังต้องรับผิดชอบงานเอกสาร ธุรการ งานพัสดุ งานจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ การทำงานเกินหน้าที่ในสภาพการณ์ที่ขาดแคลนอัตรากำลังทำให้สัดส่วนของพยาบาลวิชาชีพไม่สมดุลกับปริมาณงาน รายงานข้อมูลทรัพยากรสาธารณสุข พ.ศ.2558 ย้อนหลัง 4 ปีพบว่าโรงพยาบาลในจังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ ซึ่งอยู่ในพื้นที่เขตบริการสุขภาพที่ 9 มีสัดส่วนพยาบาลวิชาชีพต่อประชากรสูงสุดในประเทศ โดยในปี พ.ศ.2558 เท่ากับ 1: 662 เฉพาะจังหวัดนครราชสีมา มีสัดส่วนพยาบาลวิชาชีพต่อประชากรเท่ากับ 1:581 ขณะที่กรุงเทพมหานครเท่ากับ 1:205 แสดงให้เห็นว่าสัดส่วนอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพเป็นแบบกระจุกไม่มีการกระจายที่เหมาะสม ขาดความสมดุลของปริมาณงานและอัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพ การศึกษาวิจัย

ครั้งนี้พบว่าค่าเฉลี่ยของการจัดอัตรากำลังทดแทนในกรณีขาดบุคลากรมีและแผนการจัดอัตรากำลังเสริมของหน่วยงานกรณีมีผู้รับบริการมากกว่าปกติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.29$, $SD = 0.94$) หมายความว่า ถ้ามีการจัดสรรอัตรากำลังและเกลี่ยภาระงานให้เหมาะสมจะทำให้พยาบาลวิชาชีพไม่คิดย้ายหรือเปลี่ยนงาน จากการศึกษาของบุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์และคณะ (2540) วิมลมาศ ปันยารชุน และประไพวรรณ ด้านประดิษฐ์, 2539 (อ้างถึงในนิชนันท์ ฟุ้งลัดดา, 2548) ที่พบว่างานที่หนักเป็นสาเหตุของความต้องการลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพสอดคล้องกับกฤษฎดา แสงวดี (2551) ที่พบว่าสาเหตุสำคัญของการออกจากวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพคืองานหนัก

มาทิสและแจ๊คสัน (Mathis & Jackson, 2004) กล่าวว่าตารางเวลาในการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่น การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบเหมาะสมกับการดำเนินชีวิตทำให้มีความสมดุลของงานและครอบครัว ดังนั้นหากงานที่ทำนั้นหนักเกินไป ตารางเวลาปฏิบัติงานขาดความยืดหยุ่น หรือเคร่งครัดเกินไปหรือไม่เหมาะสมทำให้ไม่สามารถปรับสมดุลของชีวิตส่วนตัวและงานได้บุคคลนั้นจะไม่คงอยู่ในงาน ตรงกันข้ามหากผู้ใดสามารถปรับสมดุลของชีวิตส่วนตัวและงานได้ จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มกำลัง มีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และไม่คิดจะเปลี่ยนหรือย้ายงานได้ เนื่องจากโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ได้จัดที่พักอาศัยสำหรับพยาบาลวิชาชีพและครอบครัวทำให้พยาบาลมีเวลาการดำเนินชีวิตส่วนตัวและการดูแลบุคคลในครอบครัว และลักษณะการจัดตารางเวรปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา เป็นการปฏิบัติงานเวรผลัดบ่าย ผลัดดึก มีการจัดให้มีวันหยุดและหมุนช่วงปฏิบัติงาน โดยค่าเฉลี่ยของการปรับเปลี่ยนตารางการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.53$, $SD = 0.83$) หมายความว่า ถ้าตารางการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพมีความยืดหยุ่นจะทำให้พยาบาลวิชาชีพสามารถรักษาสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ในทางตรงข้ามภาระงานที่หนัก ไม่เพียงแต่มีผลกระทบต่อตัวของพยาบาลวิชาชีพโดยตรงเท่านั้นยังมีผลกระทบต่อครอบครัว เกิดความไม่สมดุลระหว่างงานที่รับผิดชอบกับชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัว (วชิระ เฟิงจันทร์, 2557) ในการศึกษาครั้งนี้พยาบาลวิชาชีพ ได้ให้ความสำคัญกับความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว น่าจะมาจากลักษณะงานของโรงพยาบาลชุมชนที่มีความยืดหยุ่น

ผลการศึกษาพบว่างานและชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ($r = 0.592$, $p < .001$) สอดคล้องกับบงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2553) ที่พบว่าความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ไพรวลัย รัตนบุญชร (2555) พบว่าปัจจัยด้านสมดุลของงานกับชีวิตสามารถจำแนกการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพุทธชินราช

พิษณุโลกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการศึกษาของเมรยอัน (Mrayyan, 2005) เรื่องการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน โรงพยาบาลของรัฐบาลในประเทศจอร์แดนพบว่าตารางเวลาทำงานมีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาล Lindfelt et. al. (2017) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของคณาจารย์คณะเภสัชศาสตร์ในประเทศอเมริกา คือสมมุติของงานชีวิตการทำงาน การศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่างานและชีวิตการทำงานสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมาได้ ร้อยละ 35 ($R^2 = 0.350$, Beta = 0.407) สอดคล้องกับการศึกษาของละออ อริยกุลนิมิต (2546) ที่พบว่าการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตส่วนตัวและงานเป็นตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.0 ดังนั้นการมีสมดุลในงานและชีวิตการทำงานจึงมีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ

2.3.2 อายุ ผลการวิจัยพบว่าอายุของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 สอดคล้องกับปรีชาติ ดันดีวัฒน์ (2538) ⁵ ที่พบว่าอายุมีผลต่อความตั้งใจที่จะออกจากงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 คนที่อายุมากขึ้นจะมีความสุข รอบคอบ มีมุมมองกว้างไกลและลึกซึ้ง มีโอกาสในการพบปะบุคคลหลายประเภท จึงเป็นการส่งเสริมประสบการณ์ของบุคคล ในด้านของการทำงานสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีกว่าคนที่อายุน้อย การปฏิบัติงานที่มีระยะเวลายาวนานมักมีเพื่อนสนิทมาก ประกอบกับตำแหน่งงานสูงขึ้นอัตราเงินเดือนจึงทำให้ค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่สูงตามไปด้วย นอกจากนี้ยังตระหนักได้ว่าทางเลือกในการทำงานของตนเองลดลง ดังนั้นสิ่งจูงใจที่องค์กรอื่นเสนอให้ต้องสูงและเพียงพอที่จะทำให้ตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงาน (นิชนันท์ ฟุ้งถัดดา, 2548) คนที่มีอายุมากจึงคงอยู่ในงานมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย พยาบาลที่มีอายุน้อยระยะเวลาของการปฏิบัติงานจะค่อนข้างน้อยทำให้ได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนน้อยตามอายุงาน จากข้อมูลค่าเบี้ยเลี้ยงเหมาจ่ายพยาบาลวิชาชีพซึ่งมีเกณฑ์การจ่ายตามระยะเวลาของการปฏิบัติงาน คือ 1) ระยะเวลาการปฏิบัติงานปีที่ 1-3 ได้รับเดือนละ 2,200 บาท 2) ระยะเวลาการปฏิบัติงานปีที่ 4-10 ได้รับเดือนละ 2,800 บาท 3) ระยะเวลาการปฏิบัติงานปีที่ 11 เป็นต้นไป ได้รับเดือนละ 3,000 บาท (หนังสือสำนักงานกระทรวงสาธารณสุข, 2559) ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าพยาบาลกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 20,000-30,000 บาทไม่เพียงพอกับรายจ่ายของครอบครัวและมีหนี้สิน เป็นกลุ่มคนรุ่นอายุวัยมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 40.63 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี สอดคล้องกับกฤษดา แสงวงดี (2552) ที่พบว่ากลุ่ม Generation Y มีความต้องการงานที่เหมาะสมกับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสม กลุ่มคนรุ่นอายุวัยจะมีลักษณะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจสูง ยึดถือ

ตนเองเป็นสำคัญ มีค่านิยมในการใช้ชีวิตที่เป็นส่วนตัว เบื้อง่าย และเป็นช่วงที่อยู่ในขั้นทดลองว่างานที่ทำอยู่เหมาะสมกับตนเองหรือไม่ หากไม่เหมาะสมก็จะพยายามเปลี่ยนใหม่ คนรุ่นอายุวัยจึงสามารถเปลี่ยนงานจากที่หนึ่งไปที่อื่นได้ง่ายถ้ามันสร้างประโยชน์ให้กับพวกเขา (Weingarten, 2009) ดังนั้นถ้าหากมีการชักชวนหรือมีโรงพยาบาลอื่นที่มีข้อเสนอดีกว่า ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่มากกว่า เหมาะสมกว่าก็อาจเป็นเหตุผลทำให้พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมากลุ่มดังกล่าวตัดสินใจลาออกหรือย้ายงานจากโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่เดิมได้ จึงเป็นกลุ่มคนที่รักษาไว้ได้ยากที่สุด (Weingarten, 2009) สอดคล้องกับภุชญา แสงวงดี (2552)¹ ที่พบว่ากลุ่มอายุเจนวายเป็นกลุ่มที่ลาออกจากราชการมากที่สุด

ผลการวิจัยพบว่าอายุเป็นปัจจัยการคงอยู่ในงานที่เข้าสมการเป็นตัวที่สอง สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมาเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 34.2 ($R^2 = 0.342$, Beta = 0.174) โดยสามารถทำนายการคงอยู่ในงานได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.9 ($R^2 \text{ change} = 0.029$)

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารการพยาบาลควรมีการจัดระบบในการจัดอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภาระงาน มีการเสริมค่าจ้างคนทดแทนกรณีที่ขาดอัตราค่าจ้าง รวมถึงเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการกำหนดตารางเวลาการปฏิบัติงานที่พอเหมาะโดยไม่กระทบกับคุณภาพและมาตรฐานงานการพยาบาล เพื่อช่วยให้พยาบาลวิชาชีพสามารถชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัวที่มีความสมดุลกับการทำงานเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานและคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ เป็นการเพิ่มการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ผู้บริหาร โรงพยาบาลควรรู้ความสำคัญกับการประเมินผลของการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ยุติธรรม การจ่ายค่าตอบแทน ผลประโยชน์และสวัสดิการที่เหมาะสม ทั้งค่าตอบแทนภายในและภายนอก สืบเนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผลของการปฏิบัติงานค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับการคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .547$) และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานให้เป็นร้อยละ 39.1 ($R^2 = .391$) ดังนั้นปัจจัยดังกล่าวเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทางการพยาบาลไม่ควรมองข้าม เพราะปัจจุบันค่าครองชีพที่สูงขึ้นทำให้บุคคลต้องแสวงหาสถานที่ทำงานที่จ่ายค่าตอบแทนสูงเหมาะสมกับการดำรงชีพ ซึ่งปัจจุบันระบบสุขภาพเปิดกว้าง โรงพยาบาล

เอกชนมีจำนวนมากขึ้น เกิดการเปรียบเทียบค่าตอบแทนระหว่างโรงพยาบาลเอกชนและโรงพยาบาลรัฐบาลอยู่เนืองๆ พยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานสูง จึงมีโอกาสนในการเลือกงานซึ่งจะมีผลกระทบต่อการคงอยู่ในงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ศึกษาเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการกับกลุ่มที่เป็นลูกจ้าง

3.2.2 ศึกษาและพัฒนารูปแบบการช้ารักษาพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาให้คงอยู่ในงาน





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรมธิการ กุลเกียรติชัย. (2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- กฤษณี ก้อนพิกข์. (2552). ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- กฤษดา แสงดี. (2550). สถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข, 2(3) 40-46.
- _____. (2551). การศึกษาอุปทานกำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. นนทบุรี: สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- _____. (2552). การวิเคราะห์สถานการณ์การใช้และการกระจายกำลังคนของพยาบาลวิชาชีพ. สืบค้นจาก <http://www.thaihealth.or.th/healthcontent/news/13034>.
- กฤษดา แสงดี, และคณะ. (2552). ตารางชีพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารประชากร; 1(1) 73- 93.
- กลุ่มงานระบบบริการสุขภาพ. (2556). แผนการจัดระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข สืบค้นจาก <http://kmops.moph.go.th/index.php/km-test/2012-09-19-04-17-00/216-service-plan>.
- คุณวุฒิ คนฉลาด, และคณะ. (2532). การศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรในระดับอุดมศึกษา: กระบวนการเข้าทำงาน การพัฒนาบุคลากร การโยกย้ายและเปลี่ยนงาน. รายงานผลการวิจัย โครงการจัดทำแผนระยะยาวทบวงมหาวิทยาลัย.
- จันทิรา ภาวิไล. (2536). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล มหาราชนครเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- จิรัชยา เจียวก๊ก. (2556). การคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลา, สงขลา.
- คลฤดี รัตนปิติกรณ์. (2552). ปัจจัยทำนายการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพเครือข่าย โรงพยาบาลพญาไทบริหารการพยาบาล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

- เดิมธรรม สิทธิเลิศ.(2015). ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอาเซียน กรมประชาสัมพันธ์ สืบค้นจาก
http://www.wpro.who.int/health_services/health_systems_framework/en/.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2545). การจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยฤกษ์ สลักคำ. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาลศูนย์
 การแพทย์กาญจนาภิเษกมหาวิทยาลัยมหิดล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์).
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย. (2557). ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร
 ในอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร (การค้นคว้าอิสระ
 ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- นฤมล กิจงานนท์. (2552). ความเหนื่อยหน่ายของบุคลากรทางการแพทย์. วารสารรามาศิษย์, 15 (1), 86-96.
- นวิยา ผ่องพรรณ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานเป็นทีม และ
 การธำรงรักษาบุคลากรกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ใน โรงพยาบาล
 ของรัฐในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์).
 มหาวิทยาลัยคริสเตียน, กรุงเทพฯ.
- นัทธี เอี่ยมอ่อน. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การและการรับรู้
 เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ
 ใน โรงพยาบาลยันฮี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์).
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- นิชนันท์ ฟุ้งลัดดา. (2548). การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน
 โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์
 ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- นิตยา วันทยานันท์. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ
 กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ
 ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- บงกชพร ตั้งนัฏฐชัย. (2554). ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์เขต
 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วารสารสภาการพยาบาล 2554,
 26(4) 43-54.
- บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์ สุภารัตน์ ไวยชิตา และภัทรอำไพ พิพัฒนานนท์. (2540). ความพึงพอใจในงาน
 การคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
 และกระทรวงสาธารณสุข. วารสารวิจัยทางการแพทย์, 1(2), 282-290.

- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัย:แนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5).
กรุงเทพฯ: ยูเอชไออินเตอร์มีเดีย.
- _____. (2555). *การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย: ยูเอชไออินเตอร์มีเดีย.
- ปรีชาติ โรจน์พลากร-กัญชและยุวดี ฤาชา. (2556). *สถิติสำหรับงานวิจัยทางการแพทย์และการใช้
โปรแกรมSPSS for Windows*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฑทอง.
- ปรีชาติ ดันดีวัฒน์. (2538). *การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับ
ความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการของพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานครสังกัด
กรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ประสิทธิ์ วัฒนาภา. (2556). *สถานการณ์การลาออกจากวิชาชีพพยาบาล : วิกฤติที่เกิดขึ้นและ
การเยียวยา*
สืบค้นจาก [www.nci.go.th/tons/active/ac2/final/สถานการณ์การลาออกจาก
วิชาชีพพยาบาล.pdf](http://www.nci.go.th/tons/active/ac2/final/สถานการณ์การลาออกจาก
วิชาชีพพยาบาล.pdf).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- _____. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- _____. (2553). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พงศ์ ทรดาล. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: นานามีบุ๊กส์ พับลิเคชั่น.
- ไพรวลัย รัตนบัญชา. (2555). *ปัจจัยจำแนกการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพุทธชินราช
พิษณุโลก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ภัทรา ศรีเจริญ. (2534). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล: ศึกษาเฉพาะ
กรณีพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- มานิต มานิตเจริญ. (2538). *พจนานุกรมไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
ร่างเกณฑ์พัฒนาระบบเครือข่ายบริการสุขภาพแนวทางพัฒนางานบริการชั้นสุด
สาธารณสุข. (2555). นนทบุรี: กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์กระทรวงสาธารณสุข.
- มุกดา หนุ่ยศรี (2556). สถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของข้อมูล ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการ
วิจัยทางการแพทย์ สถิติ และเทคโนโลยีสารสนเทศ*. หน่วยที่ 9. (หน้า 9-33).
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช,
- รวีสรา เผือกสิงห์. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล
ชุมชนตามแนวชายแดนภาคเหนือประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

- รุจิรา ริการมย์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- เรมวอล นันท์สุภวัฒน์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงการปฏิบัติงานเกินเวลาของพยาบาลและ ผลลัพธ์ด้านผู้ป่วย พยาบาลและองค์กรในโรงพยาบาลทั่วไป. *พยาบาลสาร* 2557, 41 (4).
- ละออ อริยกุลนิมิต. (2546). การวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- วชิระ เฟื่องจันทร์. (2557). ผู้จัดการออนไลน์. สืบค้นจาก <http://www.manager.co.th/qol/viewnews.aspx?NewsID=9570000137912>.
- วีชรา ขาวผ่อง. (2556). ปัจจัยทำนายนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วันเพ็ญ นาสอนใจ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ชุมชนจังหวัดเพชรบูรณ์. *วารสารพยาบาลทหารบก* 2559; 17(2).
- วรรณภา ประไพพานิชและคณะ. (2550). การคงอยู่ในงานของพยาบาลสถานีบริการสุขภาพของรัฐ ในวิกฤตกำลังคนด้านสุขภาพทางออกหรือทางตัน. กรุงเทพฯ: กราฟิโกซิสเต็มส์.
- วรรณิ วีริยะกังสานนท์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยคริสเตียน, กรุงเทพฯ.
- วิจิตร ศรีสุพรรณและคณะ. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อระยะเวลาการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน ประเทศไทย. *วารสารวิจัยทางการพยาบาล*, 3(2), 98-120.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษดา แสงวงดี. (2555). ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลน พยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*, 27(1), 5-12.
- ศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์. (2538). *ทฤษฎีและเทคนิคการสุ่มตัวอย่าง*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สุธิดา โดพันธานนท์. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม พนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สุมาลี อยู่ผ่อง. (2557). ปัจจัยที่การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

- สุริย์ ท้าวคำลือ. (2549). *ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ*
 โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์).
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สุวัฒน์ กิตติติลลกุล. (2553). *การจัดทำแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan)*. สืบค้นจาก
uto.moph.go.th/other/serviceplan/data/mn4.pp
- แสงทอง ประสูวรรณ์. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน*.
 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สมเกียรติ ศรีธราธิคุณ. (2542). *วัฒนธรรมองค์การกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ*
 ชายของพยาบาลชุมชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์).
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2549) *การพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐเกณฑ์*
คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ.2550. กรุงเทพฯ: วิชั่นพริ้นซ์แอนดมีเดีย.
- สำนักงานสถิติจังหวัดนครราชสีมา. (2559). *ข้อมูลจังหวัดนครราชสีมา*. สืบค้นจาก <https://www.nkrat.nso.go.th>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557). *สำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557* สืบค้นจาก
https://www.m-society.go.th/article_attach/14494/18145.pdf.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2554). *รายงานทรัพยากร*
สาธารณสุขปี 2554. นนทบุรี: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์.
- _____. (2555). *รายงานทรัพยากรสาธารณสุข ประจำปี 2555*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการ
 โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์.
- _____. (2556). *สรุปสถิติที่สำคัญ พ.ศ. 2556*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การ
 สงเคราะห์ทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์.
- _____. (2557). *รายงานทรัพยากรสาธารณสุข ประจำปี 2557*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการ
 โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์.
- _____. (2558). *รายงานทรัพยากรสาธารณสุขประจำปี 2558*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการ
 โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์.
- หนังสือสำนักงานกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ 0201.042.4/ว1061 ลงวันที่ 29 ธันวาคม. *หลักเกณฑ์*
วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทนแบบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข
ว่าด้วยการจ่ายค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัด
กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2544 (ฉบับที่ 1) พ.ศ.2559 และ (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2559 ถึง
 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน.

- อรุณรัตน์ คันทา. (2557). ผลกระทบและทางออกของการขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาลในประเทศไทย. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 32(1), 81-90.
- อรุณรัตน์ คันทา, และคณะ. (2556). การย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*; 28 (3), 19-30.
- อมรรัตน์ เสดสุวรรณ. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงานตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล สังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- อัชรี จิตต์ภักดี. (2536). ความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- อุมาพร ขานหัวโตน. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกและคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- อุไรพร จันทะอุ่มเม้า และคณะ. (2554). การประเมินความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสุขภาพในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- Ajzen, I., and Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Blegan, M.A. (1993). Nurse, job satisfaction : A meta analysis of related variables. *Nursing Research*, 42(1), 36 – 41.
- Cowin, L.S. (2002). The effects of nurse' job satisfaction on retention: an Australian perspective. *Journal Nurse Administration*. 32, 283 - 291.
- Dibble, S. (1999). *Keeping your valuable employees*. New York: John Wiley and Sons.
- Heneman, G. and Judge, A. (2004). *Staffing organizations*. 5th ed. Singapore: Mendota House.
- Joanne Comi McCloskey (1990). Two Requirements for Job Contentment: Autonomy and Social Integration. *Nursing Scholarship*, 22(3).
- Lindfelt et al. (2017). *The impact of work-life balance intention to stay in academia: Result from a national survey of pharmacy faculty*. Elsevier. Retrieved from <https://vpn.chula.ac.th/>.

- Leigh Branham. (2548). *The 7 hidden reasons employees leave*. Pennsylvania: Soundview Executive Book Summaries.
- Mary, A. M. (1995). Keeping your best employees. *Journal of Property Management*, 60 (6), 26 -29.
- Mathis, R.L., and Jackson, J.H. (2003). *Human resource management*. 10th ed. Ohio : South Western.
- _____. (2004). *Human resource management*. 10th ed. Singapore: Seng Lee Press.
- _____. (2006). *Human Resource Management* 11th ed. Ohio: Southwestern.
- _____. (2008). *Human Resource Management*. 12th ed. United States of America: Thomson South-Western a part of The Thomson Corporation.
- _____. (2010). *Human resource management*. 13th ed. South-Western.
- Mathieu, J.E. and Zajac, D.M. (1990). A review and metal analysis of the antecedent, correlates, and consequences of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, (75): 171 -194.
- Mayer, J.P., and Allen, N. (1984). Testing the “side-bed theory of organizational commitment some methodological consideration. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372 -378.
- McCloskey, J. C. (1990). Two requirements for job contentment:Autonomy and social integration. *Journal of NursingScholarship*, 22, 140–143.
- McCloskey, J. C., and McCain, B. (1987). Satisfaction, commitment,and professionalism of newly employed nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 19, 20–24.
- Mitchell, Terence R. and Thomas, W.Lee (2001). *The Unfolding Model of Voluntary Turnover and Job Embedded ness: Foundations for A Comprehensive Theory of Attachment*. *Organization Behavior*. 23, 189-246.
- Mobley, W.H. (1977). Intermediate Linkages in the relationships between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology* 62, 237 -240.
- _____. (1982). *Employee turnover : Causes, consequences and control*. Texas : Addison Wesley Publishing Company.
- Mrayyan Majd T. (2005). Nurse Job Satisfaction and retention:Comparing public to private hospitals in Jordan. *Journal of Nursing Management*, 13(2), 40-50.
- _____. (2007). Jordanian Nurses’ Job Satisfaction and Intent to Stay:Comparing Teaching and Non-Teaching Hospitals. *Journal of Professional Nursing*, 23(3), 125 - 136.

- Munro, B.H. (2001). *Statistical methods for health care research*. Philadelphia : Lippincott
- Muus, K.J., Stratton, T.D., Dunkin, J.W., and Juhl, N. (1993). Retaining registered nurse in rural community hospital. *JONA*, 23(3), 38 - 43.
- Neuhauser, P.C. (2002). Building a high-retention culture in healthcare. *Journal of Nursing Administration*, (10), 470 - 478.
- “O”Brien,R.M.(2007). A caution regarding rules of thumb for variance inflation factor. *Quality and Quantity*, 41(5), 673.
- Peter, C. (2002). *Hiring and Keeping the Best People*. New York: Harvest Business School.
- Porter, L.W., and Steers, R.M. (1973). Organizational work and personal factor in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, 151 - 176.
- Price, J.L., and Mueller C. (1981). Professional turnover: The case of nurse. New York: SP *Medical & Scientific Books*.
- Riggs, C.J., and and Rantz, M.J.(2001). A model of staff support to improve retention in long-term care. *Nursing Administration Quarterly*, 25 (2), 43 - 45.
- Robert Owen. (2013). *Managing Others the Organisational Essentials* . 1sted. United Kingdom: Chartered Management Institute.
- Steven A. Finkler. (2001). *Budgeting Concepts for Nurse Managers*. 3rded. United States of America: W.B. Saunders.
- Tang, J. H. (2003). Evidence-based protocol: Nurse retention. *Journal of Gerontological Nursing*, 29(3), 5-15.
- Taunton, R.L., Krampitz, S.D., and Woods, C.Q. (1989). Manager impact on retention of hospitalstaff: Part 1. *Journal of Nursing Administration*, 19 (3), 14 - 19.
- Wolf, G.A. Nursing Turnover. (1981). Some causes and solution. *Nursing Outlook* (4): 233 – 236.
- Yin, J. C and Yang, K. P. (2002). Nurse turnover in Taiwan: A meta- analysis of related factors. *International Journal of Nursing Studies*, 39(2), 573-581.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. อาจารย์ ดร.ปัทมา แคนยุกต์	ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา
2. อาจารย์ ดร.วิไลพร รั้งควัด	รองผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและบริการวิชาการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา
3. อาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด	อาจารย์ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
4. นางพรรณิ รัตนปทุมวรรณ	หัวหน้างานอุบัติเหตุฉุกเฉินโรงพยาบาลพิมาย
5. นายศักดิ์กฤษณ์ ประสิทธิ์สุภการ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ(วิสัญญีพยาบาล) โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา



ภาคผนวก ข

หนังสือขออนุมัติผู้ทรงคุณวุฒิและเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ โทร. 8036-7

ที่ ศธ 0522.26/ว 848

วันที่ 28 กรกฎาคม 2560

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ประธานคณะกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

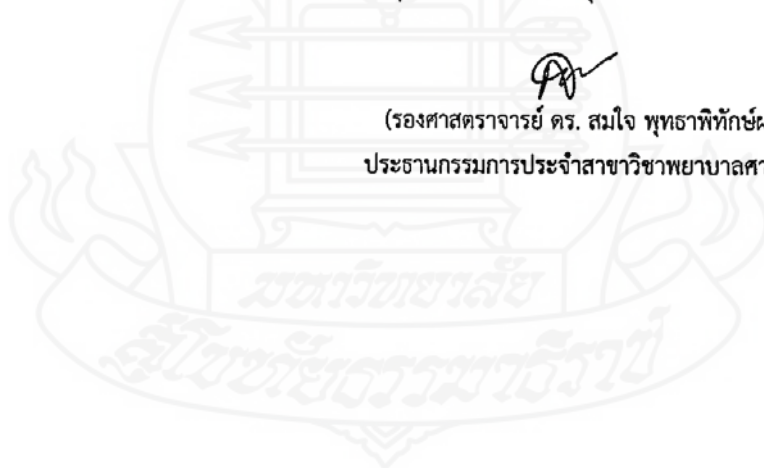
ด้วย นางคณินันต์ พงษ์สุวรรณ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ ปัจจัยทำนวยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าอาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด บุคลากรในสังกัดหน่วยงานท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ โทร. 8036-7

ที่ ศธ 0522.26/๗ 84๕

วันที่ 2๕ กรกฎาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด

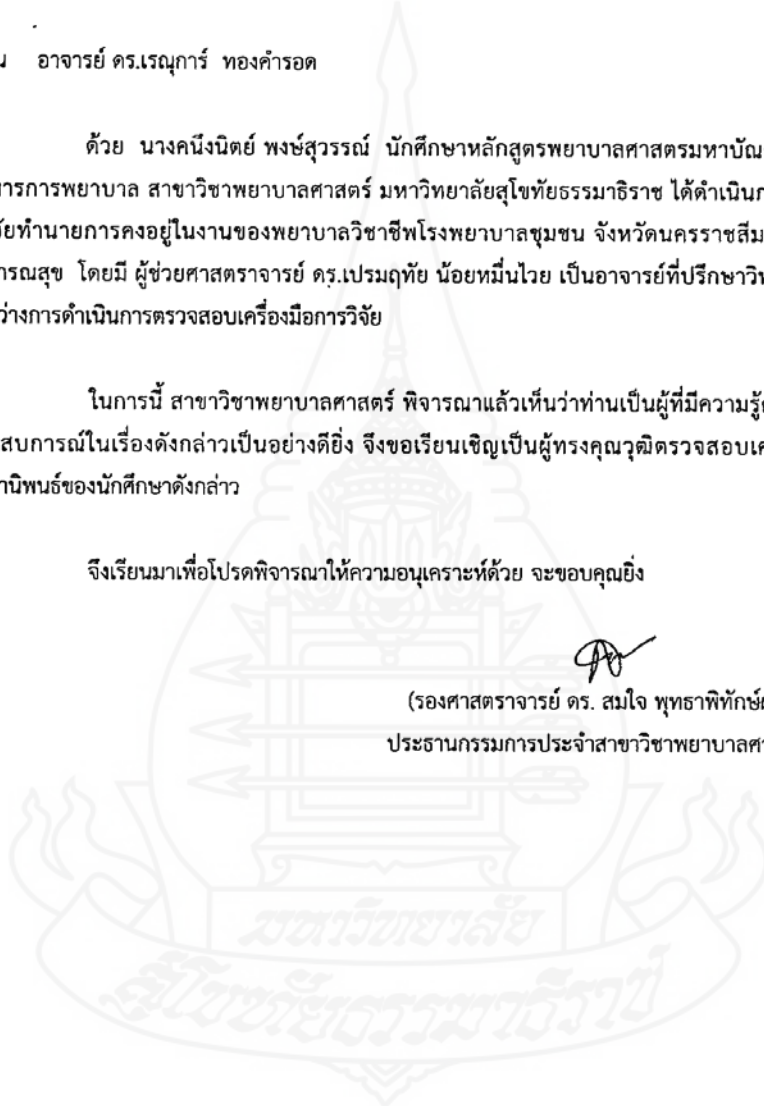
ด้วย นางคณินันต์ พงษ์สุวรรณ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในกรณี สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์





ที่ ศธ 0522.26/ว ๘๔๘

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑๘ กรกฎาคม 2560

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา

ด้วย นางคณินนิตย์ พงษ์สุวรรณ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าอาจารย์ ดร.ปัทมา แคนยุกต์ และอาจารย์ ดร.วิไลพร รังควัต บุคลากรในสังกัดหน่วยงานท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทร. 081-976 -5220 (นางคณินนิตย์ พงษ์สุวรรณ)

สำเนาเรียน 1.อาจารย์ ดร.ปัทมา แคนยุกต์ 2. อาจารย์ ดร.วิไลพร รังควัต



ที่ ศธ 0522.26/ว 848

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

28 กรกฎาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.ปัทมา แคนยุกต์

ด้วย นางคณินันต์ พงษ์สุวรรณ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ปัจจัยทำนายนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในกรณี สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทรศัพท์ 0-2504-8036-7
โทรสาร 0-2503-2620
โทร. 081-976 -5220 (นางคณินันต์ พงษ์สุวรรณ)



ที่ ศธ 0522.26/ว 848

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

28 กรกฎาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.วิไลพร รังควัต

ด้วย นางคณินันต์ พงษ์สุวรรณ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ ศึกษาค้นคว้าวิจัยทำนายนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในกรณี สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทรศัพท์ 0-2504-8036-7
โทรสาร 0-2503-2620
โทร. 081-976 -5220 (นางคณินันต์ พงษ์สุวรรณ)



ที่ ศธ 0522.26/ว 848

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

28 กรกฎาคม 2560

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพิมาย

ด้วย นางคณินนิตย์ พงษ์สุวรรณ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร
การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ ปัจจัยทำนาย
การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการ
ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าอาจารย์พรณี รัตนปทุมวรรณ บุคลากรใน
สังกัดหน่วยงานท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญ
เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทร. 081-976 -5220 (นางคณินนิตย์ พงษ์สุวรรณ)

สำเนาเรียน อาจารย์พรณี รัตนปทุมวรรณ



ที่ ศธ 0522.26/ว 848

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

28 กรกฎาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางพรรณิ รัตนปทุมวรรณ

ด้วย นางคณินันต์ พงษ์สุวรรณ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ ปัจจัยทำนวยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทรศัพท์ 0-2504-8036-7
โทรสาร 0-2503-2620
โทร. 081-976 -5220 (นางคณินันต์ พงษ์สุวรรณ)



ที่ ศธ 0522.26/ว ๔48

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๘ กรกฎาคม 2560

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา

ด้วย นางคณินันต์ พงษ์สุวรรณ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร
การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ ปัจจัยทำนาย
การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการ
ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าอาจารย์ศักดิ์กฤษณ์ ประสิทธิ์ศุภการ
บุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี
จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทร. 081-976 -5220 (นางคณินันต์ พงษ์สุวรรณ)

สำเนา แจ้งอาจารย์ศักดิ์กฤษณ์ ประสิทธิ์ศุภการ



ที่ ศธ 0522.26/ว ๘๔๘

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๘ กรกฎาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายศักดิ์กฤษณ์ ประสิทธิ์ศุภการ

ด้วย นางคณินนิตย์ พงษ์สุวรรณ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร
การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ ปัจจัยทำนาย
การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการ
ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและ
ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำ
วิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทร. 081-976 -5220 (นางคณินนิตย์ พงษ์สุวรรณ)

ภาคผนวก ค

หนังสือขออนุมัติทดลองใช้เครื่องมือและขอเก็บข้อมูล





ที่ ศธ 0522.26/ ๑๑๐

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

15 สิงหาคม 2560

เรื่อง ขออนุมัติทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโซคชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม 30 ชุด

ด้วย นางคณินันต์ พงษ์สุวรรณ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอยู่ระหว่างดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขออนุมัติให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแสดงความความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลโซคชัยจำนวน 30 ราย ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ในการทดลองใช้เครื่องมือต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ : 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 081-976-5220 (นางคณินันต์ พงษ์สุวรรณ)



ที่ ศธ 0522.26/ว ๑๒4

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 กันยายน 2560

เรื่อง ขออนุมัติให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย


เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา

ด้วย นางคนึงนิตย์ พงษ์สุวรรณ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ขออนุมัติให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 08-1976-5220 (นางคนึงนิตย์ พงษ์สุวรรณ)



ที่ ศธ 0522.26/ว ๒๒๔

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

A กันยายน 2560

เรื่อง ขออนุมัติให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลำทะเลเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา

ด้วย นางคนึงนิตย์ พงษ์สุวรรณ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ขออนุมัติให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาทิทัษณ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 08-1976-5220 (นางคนึงนิตย์ พงษ์สุวรรณ)

ที่ ศธ 0522.26/ว 1024



สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 กันยายน 2560

เรื่อง ขออนุมัติให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา

ด้วย นางคณินนิตย์ พงษ์สุวรรณ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ขออนุมัติให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาทิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 08-1976-5220 (นางคณินนิตย์ พงษ์สุวรรณ)



ที่ ศธ 0522.26/ว 1024

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

A กันยายน 2560

เรื่อง ขออนุมัติให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

ด้วย นางคณินนิตย์ พงษ์สุวรรณ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทำนวยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณีนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ขออนุมัติให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 08-1976-5220 (นางคณินนิตย์ พงษ์สุวรรณ)



ที่ ศธ 0522.26/ว 1024

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 กันยายน 2560

เรื่อง ขออนุมัติให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

ด้วย นางคณินนิตย์ พงษ์สุวรรณ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทำนายนการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ขออนุมัติให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 08-1976-5220 (นางคณินนิตย์ พงษ์สุวรรณ)



ที่ ศธ 0522.26/ว 109A .

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

4. กันยายน 2560

เรื่อง ขออนุมัติให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบัวใหญ่

ด้วย นางคณินนิตย์ พงษ์สุวรรณ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ขออนุมัติให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 08-1976-5220 (นางคณินนิตย์ พงษ์สุวรรณ)



ภาคผนวก ง

เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัย



สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ต.บางพูด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120

โทร. 02-5048036, 02-5048037 โทรสาร 02-5032620

NS No. 19/2560

เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ชื่อโครงการวิจัย : บังคับทำนaylorคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน
จังหวัดนครราชสีมา

รหัสโครงการ : 2585100304

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางกนิษฐิ์ พงษ์สุวรรณ

สถานที่ทำการวิจัย : วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ได้พิจารณาโครงการวิจัยเรื่องดังกล่าว มีความเห็นว่ามีคุณสมบัติสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล จึงเห็นสมควร
ให้ดำเนินการศึกษาวิจัยได้

ลงนาม.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญทิพย์ ธีรธรรมศรี) (รองศาสตราจารย์ พ.ศ.อ.หญิง ดวงมณี ปิ่นเฉลียว)
ประธาน กรรมการและเลขานุการ

วันที่ให้การรับรอง : 10 ส.ค. 2560

วันที่หมดอายุการรับรอง : 9 ส.ค. 2561

เอกสารที่คณะกรรมการรับรอง

1. โครงการวิจัย
2. ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากร เอกสารชี้แจงและใบยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย/อาสาสมัคร
3. เครื่องมือการวิจัย
4. ผู้วิจัย

เงื่อนไข

1. ข้าพเจ้ารับทราบว่าเป็นการผิดจริยธรรม หากดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัยก่อนได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยฯ
2. หากใบรับรองโครงการวิจัยหมดอายุ การดำเนินการวิจัยต้องยุติ เมื่อต้องการต่ออายุต้องขออนุมัติใหม่ โดยยื่นเรื่องขอต่ออายุ พร้อมส่งรายงานความก้าวหน้าการวิจัยล่วงหน้าไม่ต่ำกว่า 1 เดือน
3. ต้องดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
4. ใช้เอกสารสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยและเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัย (ถ้ามี) เฉพาะที่ประทับตราคณะกรรมการเท่านั้น
5. หากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงในสถานที่เก็บข้อมูลที่ขออนุมัติจากคณะกรรมการ ต้องรายงานคณะกรรมการภายใน 3 วันทำการ
6. หากมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการวิจัย ต้องดำเนินการส่งให้คณะกรรมการพิจารณารับรอง
7. โครงการวิจัยของอาจารย์หรือบุคลากรไม่เกิน 1 ปี ส่งแบบรายงานสิ้นสุดโครงการวิจัย และบทคัดย่อผลการวิจัยภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น สำหรับโครงการวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์หรือการค้นคว้าอิสระให้ส่งบทคัดย่อผลการวิจัย ภายใน 30 วัน เมื่อโครงการเสร็จ

ภาคผนวก จ

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยทำนaylorการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา
คำชี้แจง

1. ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกตอบแบบสอบถาม คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาในทุกแผนกของโรงพยาบาล ที่ปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไป และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1
2. แบบสอบถามประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและปัจจัยด้านบุคคล 11 ข้อ
 - ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ คุณลักษณะขององค์การและการจัดการ สัมพันธภาพในการทำงาน งานและชีวิตการทำงาน ผลของการปฏิบัติงานค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การพัฒนาและฝึกอบรม นโยบายและการบริหารของผู้นำองค์การที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้กรอบแนวคิดปัจจัยด้านองค์การของมาทิสและแจ็กสัน (Mathis & Jackson 2010) มีข้อคำถามทั้งหมด 56 ข้อ ครอบคลุมปัจจัยด้านองค์การ ดังนี้

1.คุณลักษณะขององค์การและการจัดการ	จำนวน	10	ข้อ
2. สัมพันธภาพในการทำงาน	จำนวน	12	ข้อ
3.งานและชีวิตการทำงาน	จำนวน	9	ข้อ
4. ผลของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์	จำนวน	13	ข้อ
5.การพัฒนา และฝึกอบรม	จำนวน	7	ข้อ
6. นโยบายและการบริหารของผู้นำองค์การ	จำนวน	5	ข้อ
 - ส่วนที่ 3 การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา ประเมินโดยใช้แบบวัดการคงอยู่ในงานจำนวน 5 ข้อของแม็คคลอสกี (McCloskey, 1990) ที่วัดการคิด ความตั้งใจ หรือการวางแผนเกี่ยวกับระยะเวลาที่จะทำงานในสถานที่ทำงานปัจจุบัน มีข้อคำถาม 5 ข้อ
3. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน และกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ คำตอบเหล่านี้ไม่มีถูกหรือผิด สิ่งสำคัญคือให้ท่านตอบตามที่เห็นว่าเป็นจริงที่สุด เพื่อให้ผลวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้องตามความเป็นจริง และเป็นประโยชน์ในการพัฒนางาน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาต่อไป

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปและปัจจัยด้านบุคคล

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความในช่องว่างที่เว้นไว้หรือทำเครื่องหมายลงในช่อง () ของแต่ละข้อความเพียงช่องเดียว

ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
1. อายุเป็นปี (ถ้าเกิน 6 เดือนถือเป็น 1 ปี) <input type="checkbox"/> 1. อายุ 20-30 ปี <input type="checkbox"/> 2. อายุ 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 3. อายุ 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 4. อายุ 51-60 ปี	Age (...)
2. เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง	Sex (...)
3. สถานภาพสมรส <input type="checkbox"/> 1. โสด <input type="checkbox"/> 2. สมรส <input type="checkbox"/> 3. หม้าย หย่าแยก	Mst (...)
4. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด <input type="checkbox"/> 1. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 3. อื่นๆ โปรดระบุ.....	Edu (...)
5. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> 1. ข้าราชการ <input type="checkbox"/> 2. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข <input type="checkbox"/> 3. พยาบาลลูกจ้างวิชาชีพ	Pos 1(...)
6. ระดับ (กรณีเป็นข้าราชการ) <input type="checkbox"/> 1. ระดับปฏิบัติการ <input type="checkbox"/> 2. ระดับชำนาญการ <input type="checkbox"/> 3. ระดับชำนาญการพิเศษ	Pos 2(...)
7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นเวลา	Time 1(...)
8. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้	Time2 (...)
9. รายได้สุทธิต่อเดือนของท่าน (เงินเดือนรวมรายได้พิเศษอื่นๆ นอกจากเงินเดือนที่ได้รับ) <input type="checkbox"/> 1. 20,000 - 30,000 บาท <input type="checkbox"/> 2. 30,001 - 40,000 บาท <input type="checkbox"/> 3. 40,001 - 50,000บาท <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 50,000 บาท	Inc 1 (...) Inc 2 (...)
10. ความเพียงพอของรายรับกับรายจ่ายของครอบครัวตามความคิดเห็นของผู้ตอบ <input type="checkbox"/> 1. เพียงพอ มีเงินเหลือเก็บ <input type="checkbox"/> 3. ไม่เพียงพอ มีหนี้สิน <input type="checkbox"/> 2. เพียงพอ ไม่มีเงินเหลือเก็บ <input type="checkbox"/> 4. ไม่เพียงพอ ไม่มีหนี้สิน	
11. ภูมิลำเนา <input type="checkbox"/> 1. อยู่ในเขตพื้นที่เดียวกับโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> 2. อยู่ต่างอำเภอแต่อยู่ในจังหวัดเดียวกัน <input type="checkbox"/> 3. อยู่ต่างจังหวัด	Loca (...)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านองค์การ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงานมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องว่างด้านขวามือซึ่งท่านคิดว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงคำตอบ เดียวโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1	1.คุณลักษณะขององค์การและการจัดการ โรงพยาบาลของท่าน มีระบบการจัดการที่ดี ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน						Manage1(...)
2	บุคลากรในโรงพยาบาลของท่าน ได้รับโอกาสในการมี ส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายการ ทำงานของ โรงพยาบาล						Manage2(...)
3	โรงพยาบาลของท่านจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ ดีเพื่อให้การปฏิบัติงานมีความปลอดภัย						Manage 3(...)
4	โรงพยาบาลของท่านดำเนินการและจัดสรรให้มี อุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เพียงพอต่อการ ให้บริการ						Manage 4(...)
5	โรงพยาบาลของท่านมีความน่าเชื่อถือในด้านการรักษา						Manage5(...)
6	โรงพยาบาลของท่านมีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับและ สามารถแข่งขันกับโรงพยาบาลชุมชนอื่นได้						Manage6(...)
7	บุคลากรในโรงพยาบาลของท่านให้ความร่วมมือกันดี มีความสามัคคี						Manage7(...)
8	ผู้บริหารของ โรงพยาบาลของท่านมีการกำหนด วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน						Manage8(...)

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
		5	4	3	2	1	
9	ผู้บริหารของโรงพยาบาลของท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาล						Manage9(...)
10	พยาบาลวิชาชีพได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายของโรงพยาบาล						Manage10(...)
11	2. สัมพันธภาพในการทำงาน ผู้บริหารให้โอกาสและสนับสนุน ความก้าวหน้าการเติบโต ในเส้นทางอาชีพแก่ พยาบาลวิชาชีพที่เทียบเท่ากับวิชาชีพอื่น						Rela1(...)
12	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการนิเทศติดตามงานที่เหมาะสมเป็นกัลยาณมิตร						Rela2(...)
13	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเองของบุคลากร						Rela3(...)
14	ท่านได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ						Rela4(...)
15	ท่านสามารถพูดคุย ขอคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน						Rela5(...)
16	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค						Rela6(...)
17	ท่านมีโอกาสในการวางแผนความก้าวหน้าเส้นทางอาชีพร่วมกับผู้บังคับบัญชา						Rela7(...)
18	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการยืดหยุ่นเวลาปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นในชีวิต						Rela8(...)
19	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนช่วงเวลาการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้เมื่อมีเหตุจำเป็น						Rela9(...)
20	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือที่ดีต่อกันในการทำงาน						Rela10(...)

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
		5	4	3	2	1	
21	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถพูดคุยและแนะนำการทำงานซึ่งกันและกันได้เสมอ						Rela11(...)
22	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านเมื่อท่านมีปัญหาเดือดร้อน						Rela12(...)
23	3. งานและชีวิตการทำงาน โรงพยาบาลของท่านยังคงจ้างงานบุคลากรอย่างต่อเนื่องดีแม้ในช่วงที่ประสบปัญหาวิกฤติ						Work life1 (...)
24	ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิตถ้าได้ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้						Work life 2 (...)
25	หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน						Work life 3 (...)
26	โรงพยาบาลของท่านมีวิธีและสามารถจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ						Work life4 (...)
27	ท่านได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน						Work life 5 (...)
28	หน่วยงานของท่านมีการจัดอัตรากำลังทดแทนกรณีขาดบุคลากร						Work life6 (...)
29	หน่วยงานของท่านมีแผนการจัดอัตรากำลังเสริมกรณีที่มีผู้รับบริการจำนวนมากเกินกว่าปกติ						Work life7 (...)
30	ตารางการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้						Work life8 (...)
31	ท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม						Work life9 (...)
32	4. ผลของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ โรงพยาบาลของท่านมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการจ่ายค่าตอบแทน						Benef1(...)

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
		5	4	3	2	1	
33	โรงพยาบาลของท่านมีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามผลงานและความสามารถ						Benef2(...)
34	ท่านได้รับค่าตอบแทนอื่นนอกจากเงินเดือนเช่น เงินค่าทำงานล่วงเวลา เงินเวรเหมาะสมสามารถเทียบเคียงกับโรงพยาบาลชุมชนอื่นได้						Benef3(...)
35	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน						Benef4(...)
36	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอ						Benef5(...)
37	โรงพยาบาลของท่านจัดที่พักอาศัยให้แก่บุคลากรได้อย่างเพียงพอ						Benef6(...)
38	โรงพยาบาลของท่านจัดสถานที่และกิจกรรมการออกกำลังกายแก่บุคลากรเพื่อสร้างเสริมสุขภาพ						Benef7(...)
39	โรงพยาบาลของท่านมีการดูแลสุขภาพบุคลากรโดยจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี						Benef8(...)
40	โรงพยาบาลของท่านมีการจัดสวัสดิการต่างๆให้แก่บุคลากรเท่าเทียมกับโรงพยาบาลชุมชนอื่น						Benef9(...)
41	ท่านได้รับเกียรติและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน						Benef10(...)
42	เมื่อท่านปฏิบัติงานดีเด่นหน่วยงานของท่านมีการยกย่องชมเชย ให้ทราบทั่วกันอย่างเปิดเผย						Benef11(...)
43	โรงพยาบาลของท่านให้การยอมรับและมีการชำระรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ						Benef12(...)
44	โรงพยาบาลของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร โปร่งใสตรวจสอบได้						Benef13(...)

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
		5	4	3	2	1	
45	5.การพัฒนา และฝึกอบรม โรงพยาบาลของท่านมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน เกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน						Devel1(...)
46	หน่วยงานของท่านมีการใช้สมรรถนะกำหนด ความก้าวหน้าของบุคลากร						Devel2(...)
47	โรงพยาบาลของท่านจัดหรือส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูน ทักษะ ความรู้ และความสามารถ						Devel3(...)
48	โรงพยาบาลของท่านจัดให้มีการปฐมนิเทศ ฝึกอบรม เพื่อ ส่งเสริมให้บุคลากรใหม่มั่นใจในการทำงาน						Devel4(...)
49	โรงพยาบาลของท่านจัดให้มีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแก่บุคคลที่ เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ						Devel5(...)
50	โรงพยาบาลของท่านจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการ พัฒนาและฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพตามเส้นทาง ความก้าวหน้าอย่างน้อยคนละ 1 ครั้งต่อปี						Devel6(...)
51	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านเข้าร่วมประชุมฝึก อบรม คุณงานเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ						Devel7(...)
52	6. นโยบายและการบริหารของผู้บังคับการ ท่านได้รับ โอกาสที่จะใช้ความรู้ ความสามารถในการ ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ						Poli1(...)
53	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ได้						Poli2(...)
54	หน่วยงานของท่านใช้ระบบอาวุโสในการมอบ หมายงาน รับผิดชอบ/ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น						Poli3(...)
55	หน่วยงานของท่านมอบหมายงานสำคัญให้ท่านรับผิดชอบ						Poli43(...)
56	โรงพยาบาลของท่านมีระบบการสรรหาจัดสรรและชำระ รักษาทรัพยากรบุคคลอย่างเพียงพอ เหมาะสม						Poli5(...)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการคงอยู่ในงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความการคงอยู่ในงาน แล้วทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องว่างด้านขวามือในช่องคำตอบว่า ใช่ หรือไม่ใช่ ซึ่งท่านคิดว่าตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด
 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก
 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง
 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย
 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1	ท่านวางแผนที่จะทำงานในโรงพยาบาล/แห่งนี้ไม่น้อยกว่า 2 หรือ 3 ปี						Intent1(...)
2	ท่านวางแผนที่จะทำงานใน โรงพยาบาลแห่งนี้ให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้						Intent2(...)
3	ท่านยังคงจะทำงานต่อไปแม้พบว่างานที่ทำไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้						Intent3(...)
4	ท่านยังคงจะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ						Intent4(...)
5	ท่านจะไม่ลาออกจากที่โรงพยาบาลแห่งนี้ แม้ว่าโรงพยาบาลของท่าน จะตกอยู่ในสถานการณ์ใด						Intent5(...)

ภาคผนวก ฉ

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านองค์การและการคงอยู่ในงาน



ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยการคงอยู่ในงานของโรงพยาบาล
ชุมชนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามรายชื่อและรายด้าน

ปัจจัยด้านองค์การ		\bar{X}	SD	ระดับ
1. คุณลักษณะขององค์การและการจัดการ				
1	โรงพยาบาลของท่าน มีระบบการจัดการที่ดี ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน	3.54	.74	ปานกลาง
2	บุคลากรในโรงพยาบาลของท่านได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วม ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายการทำงานของ โรงพยาบาล	3.51	.79	มาก
3	โรงพยาบาลของท่านจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความปลอดภัย	3.40	.77	ปานกลาง
4	โรงพยาบาลของท่านดำเนินการและจัดสรรให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เพียงพอต่อการให้บริการ	3.44	.78	ปานกลาง
5	โรงพยาบาลของท่านมีความน่าเชื่อถือในด้านการรักษา	3.75	.66	มาก
6	โรงพยาบาลของท่านมีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับและสามารถ แข่งขันกับโรงพยาบาลชุมชนอื่นได้	3.75	.75	มาก
7	บุคลากรในโรงพยาบาลของท่านให้ความร่วมมือกันดี มีความ สามัคคี	3.46	.74	ปานกลาง
8	ผู้บริหารของโรงพยาบาลของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ กล ยุทธ์ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน	3.80	.73	มาก
9	ผู้บริหารของโรงพยาบาลของท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาล	3.94	.73	มาก
10	พยาบาลวิชาชีพได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมตัดสินใจ เกี่ยวกับนโยบายของโรงพยาบาล	3.49	.79	ปานกลาง
2. สัมพันธภาพในการทำงาน				
11	ผู้บริหารให้โอกาสและสนับสนุน ความก้าวหน้าการเติบโต ในเส้นทางอาชีพแก่ พยาบาลวิชาชีพที่เทียบกับวิชาชีพอื่น	3.29	.88	ปานกลาง
12	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการนิเทศติดตามงานที่เหมาะสม เป็น กัลยาณมิตร	3.41	.80	ปานกลาง
13	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็น ประโยชน์ในการพัฒนาตนเองของบุคลากร	3.44	.77	ปานกลาง

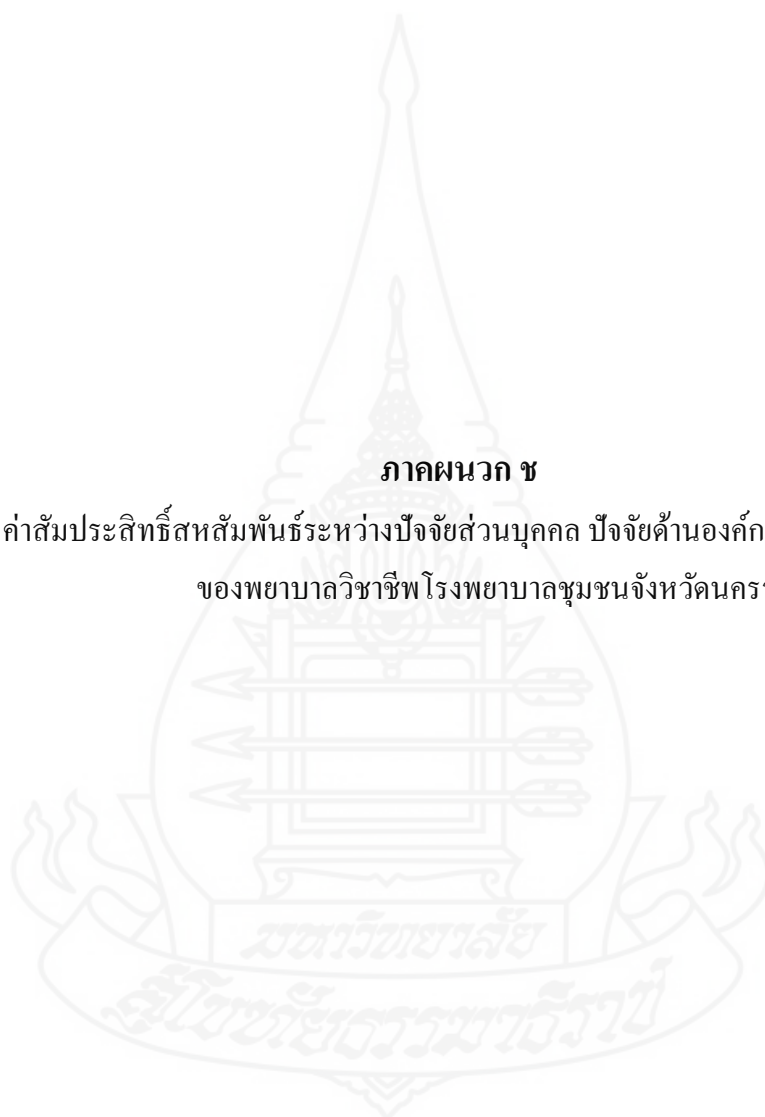
ปัจจัยด้านองค์การ		\bar{X}	SD	ระดับ
14	ท่านได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ	3.42	.78	ปานกลาง
15	ท่านสามารถพูดคุย ขอคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.53	.83	มาก
16	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค	3.35	.89	ปานกลาง
17	ท่านมีโอกาสในการวางแผนความก้าวหน้าเส้นทางอาชีพร่วมกับผู้บังคับบัญชา	3.24	.87	ปานกลาง
18	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการยืดหยุ่นเวลาปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นในชีวิต	3.41	.81	ปานกลาง
19	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนช่วงเวลาการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้เมื่อมีเหตุจำเป็น	3.65	.82	มาก
20	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือที่ดีต่อกันในการทำงาน	3.91	.70	มาก
21	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถพูดคุยและแนะนำการทำงานซึ่งกันและกันได้เสมอ	3.90	.74	มาก
22	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านเมื่อท่านมีปัญหาเดือดร้อน	3.82	.65	มาก
3. งานและชีวิตการทำงาน				
23	โรงพยาบาลของท่านยังคงจ้างงานบุคลากรอย่างต่อเนื่องดีแม้ในช่วงที่ประสบปัญหาวิกฤติ	3.65	.83	มาก
24	ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิตถ้าได้ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้	3.81	.70	มาก
25	หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน	3.71	.70	มาก
26	โรงพยาบาลของท่านมีวิธีและสามารถจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.48	.77	ปานกลาง
27	ท่านได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.74	.62	มาก
28	หน่วยงานของท่านมีการจัดอัตรากำลังทดแทนกรณีขาดบุคลากร	3.39	.90	ปานกลาง
29	หน่วยงานของท่านมีแผนการจัดอัตรากำลังเสริมกรณีที่มีผู้รับบริการจำนวนมากเกินกว่าปกติ	3.29	.94	ปานกลาง

ปัจจัยด้านองค์การ		\bar{X}	SD	ระดับ
30	ตารางการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านมีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้	3.53	.83	มาก
31	ท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	3.53	.87	มาก
4.ผลของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์				
32	โรงพยาบาลของท่านมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการจ่ายค่าตอบแทน	3.64	.82	มาก
33	โรงพยาบาลของท่านมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานและความสามารถ	3.31	.93	ปานกลาง
34	ท่านได้รับค่าตอบแทนอื่นนอกจากเงินเดือนเช่น เงินค่าทำงานล่วงเวลา เงินเวรเหมาะสมสามารถเทียบเคียงกับโรงพยาบาลชุมชนอื่นได้	3.53	.92	มาก
35	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.48	.82	ปานกลาง
36	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอ	3.21	.96	ปานกลาง
37	โรงพยาบาลของท่านจัดที่พักอาศัยให้แก่บุคลากรได้อย่างเพียงพอ	3.57	.91	มาก
38	โรงพยาบาลของท่านจัดสถานที่และกิจกรรมการออกกำลังกายแก่บุคลากรเพื่อสร้างเสริมสุขภาพ	3.62	.87	มาก
39	โรงพยาบาลของท่านมีการดูแลสุขภาพบุคลากรโดยจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี	4.10	.75	มาก
40	โรงพยาบาลของท่านมีการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่บุคลากรเท่าเทียมกับโรงพยาบาลชุมชนอื่น	3.59	.84	มาก
41	ท่านได้รับเกียรติและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.85	.61	มาก
42	เมื่อท่านปฏิบัติงานดีเด่นหน่วยงานของท่านมีการยกย่องชมเชย ให้ทราบทั่วกันอย่างเปิดเผย	3.54	.76	มาก
43	โรงพยาบาลของท่านให้การยอมรับและมีการธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ	3.58	.73	มาก
44	โรงพยาบาลของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร โปร่งใสตรวจสอบได้	3.41	.88	ปานกลาง

ปัจจัยด้านองค์การ		\bar{X}	SD	ระดับ
5. การพัฒนา และฝึกอบรม				
45	โรงพยาบาลของท่านมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนเกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.50	.84	ปานกลาง
46	หน่วยงานของท่านมีการใช้สมรรถนะกำหนดความก้าวหน้าของบุคลากร	3.52	.82	มาก
47	โรงพยาบาลของท่านจัดหรือส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ และความสามารถ	3.48	.90	ปานกลาง
48	โรงพยาบาลของท่านจัดให้มีการปฐมนิเทศ ฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใหม่มั่นใจในการทำงาน	3.54	.82	มาก
49	โรงพยาบาลของท่านจัดให้มีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแก่บุคคลที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ	3.43	.82	ปานกลาง
50	โรงพยาบาลของท่านจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนา และฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพตามเส้นทางความก้าวหน้าอย่างน้อยคนละ 1 ครั้งต่อปี	3.27	.99	ปานกลาง
51	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม ศึกษานเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ	3.39	.99	ปานกลาง
6. นโยบายและการบริหารของผู้บังคับการ				
52	ท่านได้รับโอกาสที่จะใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	3.60	.80	มาก
53	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนบุคลากรให้เหมาะสมกับงานได้	3.45	.79	ปานกลาง
54	หน่วยงานของท่านใช้ระบบอาวุโสในการมอบ หมายงาน รับผิดชอบ/ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	3.66	.74	มาก
55	หน่วยงานของท่านมอบหมายงานสำคัญให้ท่านรับผิดชอบ	3.68	.69	มาก
56	โรงพยาบาลของท่านมีระบบการสรรหาจัดสรรและธำรงรักษา ทรัพยากรบุคคลอย่างเพียงพอ เหมาะสม	3.44	.80	ปานกลาง

ภาคผนวก ข

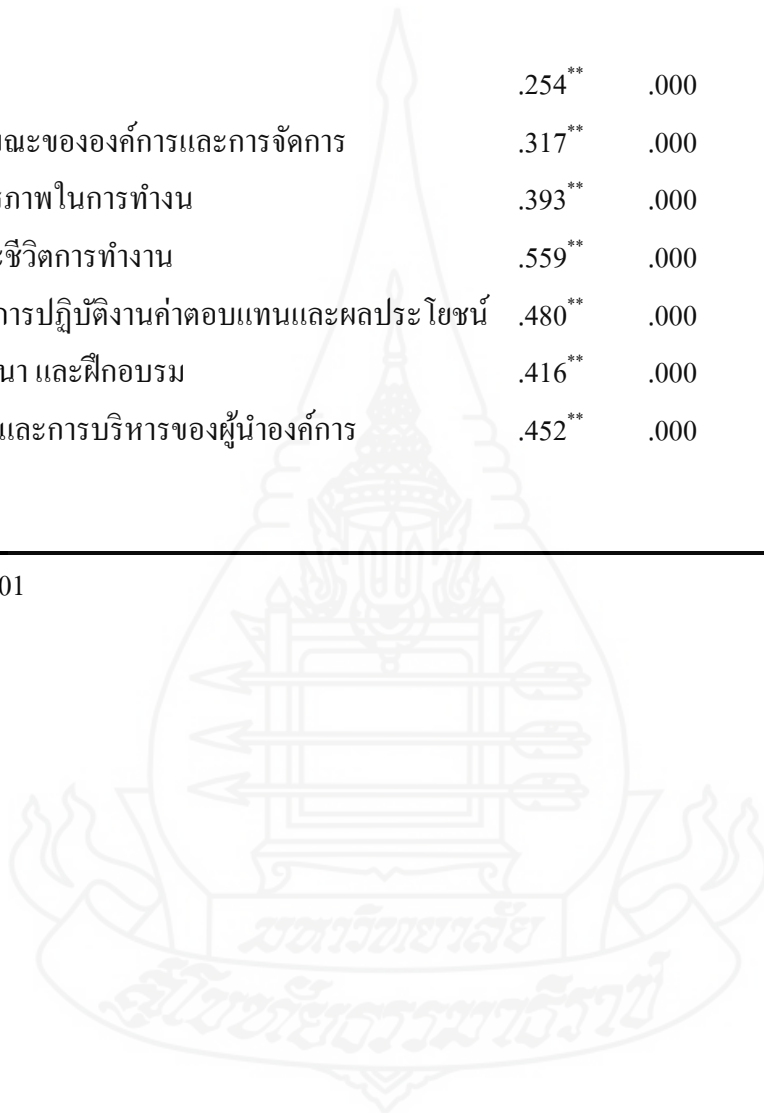
คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์การกับการคงอยู่ในงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา



ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุ ปัจจัยด้านองค์การกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา

ตัวแปร	การคงอยู่ในงาน		
	r	p	ระดับ
1. อายุ	.254**	.000	ต่ำ
2. คุณลักษณะขององค์การและการจัดการ	.317**	.000	ต่ำ
3. สัมพันธภาพในการทำงาน	.393**	.000	ปานกลาง
4. งานและชีวิตการทำงาน	.559**	.000	ปานกลาง
5. ผลของการปฏิบัติงานค่าตอบแทนและผลประโยชน์	.480**	.000	ปานกลาง
6. การพัฒนา และฝึกอบรม	.416**	.000	ปานกลาง
7. นโยบายและการบริหารของผู้นำองค์การ	.452**	.000	ปานกลาง

** $p < 0.001$



ภาคผนวก ข

การทดสอบข้อสมมติของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ



การทดสอบข้อสมมติของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และอำนาจในการทำนายระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อสมมติฐาน (assumptions) ของการใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรเชิงปริมาณที่ไม่มีความสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้นต่อกัน (no multicollinearity) โดยผู้วิจัยได้ทดสอบดังนี้

1.1. ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ การศึกษาครั้งนี้ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรเชิงปริมาณมีหน่วยวัดเป็นช่วงมาตรา มีทั้งหมด 7 ตัว ได้แก่ อายุ คุณลักษณะขององค์กรและการจัดการสัมพันธภาพในการทำงาน งานและชีวิตการทำงาน ผลของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การพัฒนาและฝึกอบรม นโยบายและการบริหารของผู้นาองค์การ ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมติ

1.2 ตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้นต่อกัน (no multicollinearity) พิจารณาได้จาก

1.2.1 ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ในการศึกษาครั้งนี้ค่า VIF เท่ากับ 1.023 ซึ่งน้อยกว่า 10 (Hair et al, 1995 อ้างถึงในบุญใจ ศรีสถิตย่นรากร, 2553)

1.2.2 ค่า Tolerance เท่ากับ 0.977 ซึ่งมากกว่า 0.2 (“O’Brien, 2007)

1.2.3 ตรวจสอบจากค่า r ในเมตริกสหสัมพันธ์ต้องมีค่าต่ำกว่า 0.85 (Munro, 2001) ในการศึกษาครั้งนี้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างอายุ คุณลักษณะขององค์กรและการจัดการ สัมพันธภาพในการทำงาน งานและชีวิตการทำงาน ผลของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ การพัฒนาและฝึกอบรม นโยบายและการบริหารของผู้นาองค์การมีค่าสูงสุดเท่ากับ 0.559

สรุปได้ว่าตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้นต่อกัน (no multicollinearity) ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมติ

2. ตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ มีการแจกแจงปกติ (normal distribution) และมีค่าความแปรปรวนคงที่ (homocedasticity)

2.1 ตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้ คือ การคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา มีหน่วยวัดเป็นช่วงมาตราซึ่งเป็นไปตามข้อสมมติ

2.2 ตัวแปรตามมีการแจกแจงปกติ (normal distribution) ตรวจสอบได้โดยฮิสโตแกรม เป็นการดูว่าข้อมูลมีการกระจายตัวเป็นปกติหรือไม่ หรือตรวจสอบโดย Kolmogorov-Smirnov Test

2.3 ตัวแปรตามมีค่าความแปรปรวนคงที่ (homocedasticity) ตรวจสอบจาก scatterplot ดูจากกราฟค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าทำนายของตัวแปรตาม โดยที่จุดจะกระจายของอยู่รอบๆ แนวที่ค่าความคลาดเคลื่อนเป็น 0 และไม่มีการแสดงแนวโน้มใดๆในการศึกษาครั้งนี้กราฟของค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าทำนายของตัวแปรตามมีการกระจายของจุดอยู่รอบๆแนวที่ค่าความคลาดเคลื่อนเป็น 0 โดยไม่มีแนวโน้มที่จะเป็นรูปสามเหลี่ยม 2 รูป หรือรูปสามเหลี่ยมปากแตร จึงสรุปได้ว่าการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมาค่าความแปรปรวนคงที่ (homocedasticity) ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมติ

3. ตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงปกติ มีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์และค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน (no autocorrelation)

3.1 ตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงปกติ ดูจากกราฟ normal probability plot (normal P-P plot) โดยแนวจุดต้องกระจายอยู่รอบเส้นทแยงมุมอย่างไม่มีรูปแบบชัดเจน ในการศึกษาครั้งนี้พบว่าแนวของจุดมีการกระจายอยู่รอบเส้นทแยงมุมซึ่งเป็นไปตามข้อสมมติ

3.2 ตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์ (Residual Statistic = 0) โดยดูจากค่า Residual Statistic มีค่าเฉลี่ย (mean) = .000 ในการศึกษาครั้งนี้พบว่าค่า Residual Statistic มีค่าเฉลี่ย = .000 ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมติ

3.3 ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน (no autocorrelation) โดยมีค่า Durbin-Watson ไม่เกิน 2 ในการศึกษาครั้งนี้พบว่าค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.667 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน (no autocorrelation)

3.4. ตัวแบบการถดถอยพหุคูณมีความสอดคล้องของการกระจายของข้อมูล (no lack of fit) สามารถทดสอบได้โดยตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น และตัวแปรตามเป็นเชิงเส้นตรง คือสมการถดถอยที่ได้ต้องเป็นสมการเส้นตรง

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางคนึงนิตย์ พงษ์สุวรรณ
วัน เดือน ปีเกิด	11 กรกฎาคม 2506
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
ประวัติการศึกษา	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตและผดุงครรภ์ชั้นสูงวิทยาลัยพยาบาล กรุงเทพ พ.ศ. 2528 บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2545 นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2551
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

