

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การและการรับรู้
เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย กับการคงอยู่ในงานของ
พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลยันฮี

นางนัทที เอี่ยมอ่อน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาสาธาณสุขศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2550

**The Relationship Among Personal Factors, Organizational Climate,
Perception of Workload and Professional Nurses' Retention
in Yanhee Hospital**

Mrs. Nuttee Aium-on

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Health in Hospital Administration

School of Health Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2007

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการรับรู้
เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลยันฮี

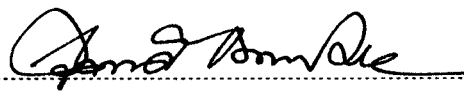
ชื่อและนามสกุล นางนัทธี เอี่ยมอ่อน

แขนงวิชา สาธารณสุขศาสตร์

สาขาวิชา วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา

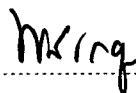
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ เกยุรานนท์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา ผลประเสริฐ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว



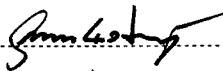
ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรชาติ ฒ หนองคาย)



กรรมการ

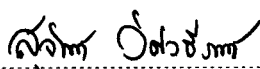
(รองศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ เกยุรานนท์)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา ผลประเสริฐ)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
สาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

วันที่ 13 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2551

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การและการรับรู้เกี่ยวกับ
ภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลย่นฮี

ผู้วิจัย นางนัทที เอี่ยมอ่อน **ปริญญา** สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (บริหาร โรงพยาบาล)
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ เกตุรานนท์ (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.วรางคณา ผลประเสริฐ **ปีการศึกษา** 2550

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วัดระดับการคงอยู่ในงาน
ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี (2) วัดระดับบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลย่นฮี (3) วัด
ระดับการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี และ (4)
หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับ
มอบหมายกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาดังแต่ 1 ปีขึ้นไปใน
โรงพยาบาลย่นฮีทั้งสิ้น 117 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น
แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการทดสอบไคสแควร์

ผลการศึกษาพบว่า (1) การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี อยู่ใน
ระดับปานกลาง (2) บรรยากาศองค์การโดยรวมและในแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง
ยกเว้น บรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และอำนาจและอิทธิพลในองค์กร มี
บรรยากาศอยู่ในระดับดี (3) การรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับปานกลาง และ
(4) อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และบรรยากาศองค์การด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์
ทางบวกในระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี ส่วน
บรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้าน
การคำนึงถึงพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลย่นฮี จากการวิจัยในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะว่าโรงพยาบาลควรส่งเสริมและปรับปรุง
บรรยากาศองค์การและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้กับพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้เกิดการคงอยู่ในงาน
ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล

คำสำคัญ การคงอยู่ในงาน พยาบาลวิชาชีพ บรรยากาศองค์การ

Thesis title: The Relationship among Personal Factors, Organizational Climate, Perception of Workload and Professional Nurses' Retention in Yanhee Hospital

Researcher: Mrs. Nuttee Aium-on; **Degree:** Master of Public Health (Hospital Administration); **Thesis advisors:** (1) Dr. Porntip Keyuranon, Associate Professor; (2) Dr. Warangkana Polprasert, Assistance Professor; **Academic year:** 2007

ABSTRACT

This study was a descriptive research; its objectives were: (1) to study the level of retention of the professional nurses in Yanhee Hospital; (2) to study the level of organizational climate; (3) to study the level of perception of workload; and (4) to analyze the correlation between personal factors, organizational climate and perception of workload and the retention of the professional nurses.

The study sample included 117 professional nurses in Yanhee Hospital, who had worked there for at least one year and were selected by the simple random sampling method. The questionnaire used in this study was tried out with the reliability value of 0.96. Percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation and chi-square test were used in the statistical analysis.

The findings were as follows: (1) the professional nurses' retention in Yanhee Hospital was at a moderate level; (2) the organizational climate, overall and for each factor, was at a moderate level, except that the climate for communication, power and influence in the organization was at a high level; (3) the perception of assigned workload was at moderate level; and (4) there was a moderate positive correlation between age, working duration in the hospital and the motivation climate and the professional nurses' retention in the hospital; whereas the positive correlation was low between internal communication, decision-making involvement, and concerns for staff and the professional nurses' retention in the hospital. The study has suggested that the hospital should promote and improve its organizational climate and motivation for the professional nurses so as to enhance their retention in the hospital.

Keywords: Staff retention, Professional nurse, Organizational climate

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ เกยุรานนท์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา ผลประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำและข้อคิดเห็น ตลอดจนแก้ไขปรับปรุง ข้อบกพร่องต่างๆ และติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่ต้น จนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกทราบบ้างซึ่งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอ กราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. สุรชาติ ณ หนองคาย ประธานสอบ วิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. พรทิพย์ เกยุรานนท์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา ผลประเสริฐ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ เพื่อให้ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนคณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้กำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัย ตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ที่ได้กรุณาสละเวลาให้ข้อเสนอแนะในการ แก้ไขปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการโรงพยาบาลอันธิ ที่ได้มอบโอกาสและเวลาให้กับผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้อำนวยการด้านการพยาบาลและหัวหน้าฝ่ายการ พยาบาลของโรงพยาบาลอันธิที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการทดลองใช้ เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนพยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาในการตอบ แบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาที่ได้ให้สติปัญญา ความใฝ่รู้และ กำลังใจที่ยิ่งใหญ่ ตลอดจนญาติพี่น้องและผู้เป็นที่รักทุกท่าน และเพื่อนนักศึกษา ที่ได้กรุณาให้ การสนับสนุน ช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมาจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

นัทที เอี่ยมอ่อน

ตุลาคม 2551

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ	8
บรรยากาศองค์การ	20
การรับรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	27
งานวิจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	31
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล	36
การวิเคราะห์ข้อมูล	37
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชั้นดี	38
ระดับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชั้นดี	42
บรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลชั้นดี	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลย่นฮี	54
การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการรับรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายกับการคงอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี.....	55
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	58
สรุปการวิจัย	58
อภิปรายผล	61
ข้อเสนอแนะ	65
บรรณานุกรม	67
ภาคผนวก	74
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	75
ข แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	77
ประวัติผู้วิจัย	87

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลชั้นีจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล.....	39
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการคงอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลชั้นีในภาพรวม และรายชื่อ	42
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การ ใน โรงพยาบาลชั้นีในภาพรวมและองค์ประกอบในแต่ละ องค์ประกอบ.....	44
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	45
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำแนกเป็นรายชื่อ	47
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การด้านการคำนึงถึงพนักงานจำแนกเป็นรายชื่อ	48
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การด้านอำนาจและอิทธิพลในองค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	50
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การด้านเทคนิคและวิทยาการที่ใช้ในหน่วยงาน จำแนกเป็นรายชื่อ	52
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การด้านแรงจูงใจจำแนกเป็นรายชื่อ	53
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้เกี่ยวกับงาน ที่ได้รับมอบหมายจำแนกเป็นรายชื่อ	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี.....	55
ตารางที่ 4.12 ค่าการทดสอบไคสแควร์ เปรียบเทียบสถานภาพสมรสของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี.....	56
ตารางที่ 4.13 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลกับ การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี.....	57
ตารางที่ 4.14 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการรับรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี.....	57

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 แสดงตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ Mobley และคณะ (1978).....	10
ภาพที่ 2.2 แสดงตัวแบบการลาออกจากงานตามแนวคิดของ Mobley (1982).....	12

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เป็นที่ทราบกันดีแล้วว่า ทรัพยากรมนุษย์ (Human resource) เป็นทรัพยากรบุคคลในองค์การที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ (สมชาย หิรัญกิตติ 2542: 9) เพราะมนุษย์มีสติปัญญาที่สามารถใช้ทรัพยากรอื่นๆ ได้แก่ เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักร และกระบวนการจัดการในการทำงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งไม่สามารถใช้เครื่องมือเครื่องจักรใดๆ มาทดแทนได้ นอกจากนี้ มนุษย์ยังมีความคิดสร้างสรรค์และสามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ซึ่งปัจจัยทางการบริหารอื่นๆ ไม่สามารถทำได้ (นิตยา เพ็ญศิริรักษา 2545: 291) ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับชาลพรธ สัตยรักษ์ (2548) ที่ได้กล่าวว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น มีปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ เรื่องคน

ทรัพยากรบุคคลที่มีหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาล และเป็นกลุ่มที่ใหญ่ที่สุด ซึ่งมีจำนวนถึงร้อยละ 90 คือ พยาบาลวิชาชีพ โดยจะต้องทำงานเป็นทีมร่วมกับบุคคลสาขาวิชาชีพอื่น (สุรีย์ ท้าวคำลือ 2549: 3) และเพื่อให้การบริการพยาบาลมีประสิทธิภาพสูง จึงต้องใช้พยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพและจำนวนที่เพียงพอ ถ้าจำนวนพยาบาลวิชาชีพมีไม่เพียงพอ หรือมีเพียงพอแต่ไม่มีคุณภาพ ก็จะทำให้พยาบาลวิชาชีพที่มีอยู่เกิดความเหนื่อยล้า จนอาจเกิดความไม่พึงพอใจในวิชาชีพหรือสถานที่ปฏิบัติงาน เกิดการย้ายออกและเปลี่ยนงานเพิ่มขึ้น หรือยังคงอยู่แต่ขาดความผูกพัน ทำให้พยาบาลวิชาชีพไม่ทำงานหรือทำงานไม่เต็มที่ (เสริมทรง จันทร์เพ็ญ 2547: 2)

จากข้อมูลการสำรวจจำนวนพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานครของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี 2545 พบว่า พยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานครมีจำนวน 20,601 คน และลดลงเหลือ 20,374 คน และ 19,838 คน ในปี 2546 และ 2547 ตามลำดับ และจากการศึกษาความตั้งใจที่จะลาออกของพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานครของอลิสตา สุคนธรัตน์ (2542) พบว่า ร้อยละ 75 มีความตั้งใจที่จะลาออกภายใน 5 ปี เพื่อเปลี่ยนอาชีพ จากการศึกษาของจุฑามาศ พุทธิพิทักษ์ และวนิดา มงคลสินธุ์ (2535) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตากสิน ในช่วงปี พ.ศ. 2531-2533 พบว่า เกิดจาก

ผู้บังคับบัญชา การต้องอยู่เวรบ่อย- ดึก สวัสดิการ ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในวิชาชีพน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคุณฉวีวรรณ เรื่องรุจิระ และคณะ (2537; อ้างในจรรยา จาร โยภาส 2540: 2) ที่ได้สอบถามหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนถึงปัญหาที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพในสถานพยาบาลเอกชน ลาออกหรือมีแผนที่จะลาออก พบว่า มีสาเหตุจากการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนน้อย การมีภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ การต้องการอยู่เวรเช้า สถานที่ทำงานไกลบ้าน การเดินทางมาทำงานไม่สะดวก ต้องการกลับภูมิลำเนาเดิม มีโอกาสก้าวหน้าช้า มีปัญหากับผู้ร่วมงาน และมีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อ เช่นเดียวกับเหตุผลของคนทำงาน ที่สำคัญที่สุดในการเลือกงานที่ทีมงาน Jobbees.com (jobbees.com, 2007) ได้สอบถาม และพบว่า “ลักษณะของงาน” เป็นเหตุผลอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ “เงินเดือน รายได้” ส่วนเรื่องบรรยากาศที่ทำงานก็เป็นเหตุผลต่อมาที่ผู้ตอบแบบสอบถามสนใจในการที่จะเลือกงาน และถึงแม้ว่าโรงพยาบาลเอกชนจะสร้างแรงจูงใจให้กับพยาบาลวิชาชีพโดยการปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการในอัตราที่สูงพอสมควร มีบริการห้องพักพยาบาล สถานที่ทำงานพัฒนาในรูปแบบโรงแรม เน้นความสวยงาม โอ้อ่า สะดวกสบาย วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย ก็ยังไม่สามารถที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานได้นาน (จรรยา จารโยภาส 2540: 3) ดังนั้น การที่พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมีการลาออกและมีการรับคนใหม่เข้ามาเรื่อยๆ จะส่งผลกระทบต่อทำให้การบริการแก่ผู้รับบริการ และการสูญเสียเงิน เสียเวลาในการสรรหาและฝึกอบรมพยาบาลใหม่ๆ ดังที่อนุพันธ์ กิจพันธ์พานิช (1996: 97-98) ได้กล่าวว่าการเข้าออกของพนักงานเป็นจำนวนมาก จะทำให้องค์การสูญเสียค่าใช้จ่ายทั้งต้นทุนค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากร การคัดเลือก และการว่าจ้าง ซึ่งรวมถึงค่าใช้จ่ายในการประกาศแจ้งหาคนทำงาน งานเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสูญเสียเวลาของผู้บริหารในการปรึกษาหารือเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง เวลาในการอ่านใบสมัครและเวลาในการสัมภาษณ์ การปฐมนิเทศ ค่าใช้จ่าย ในการจัดให้มีการฝึกอบรมและดูแลพนักงานใหม่ ต้นทุนในการฝึกอบรมพนักงานคนเดิมที่ออกไป มาตรฐานในการทำงานที่ต่ำกว่าปกติของพนักงานใหม่ อันเนื่องมาจากการขาดความซื่อซอ และที่สำคัญคือการสูญเสียลูกค้า

ในสภาวะการณ์ปัจจุบันมีการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการผลิตพยาบาลวิชาชีพในแต่ละปีค่อนข้างน้อย ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่มีอยู่ในงานมีปริมาณเหลือน้อยลง หรือมีประสบการณ์ในวิชาชีพน้อย ทำให้พยาบาลที่มีคุณภาพที่ยังคงอยู่ในงานต้องทำงานหนักมากขึ้น ก่อให้เกิดความเครียด และท้อแท้ต่อการทำงาน ดังนั้นในการแก้ไขปัญหาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล หรือการที่จะทำอย่างไรให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานให้นานที่สุดนั้น ชงชัย สันติวงษ์ (2535) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานว่า เมื่อใดที่บุคคลมีความพึงพอใจในงานมากก็จะขาดงานน้อยลง ไม่มาทำงานสายและไม่ลาออก และ ละออ อริยกุลนิมิต (2546) เห็นว่า จำเป็นต้องหาวิธีการที่จะทำให้พยาบาลที่ดีให้คงอยู่ในองค์กรให้นานๆ เพราะบุคลากรทางการ

พยาบาลเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญที่สุดในทีมสุขภาพที่ให้การดูแลผู้ป่วย และลักษณะงานโดยทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพจะเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้และความชำนาญเป็นหลักในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม เป็นงานที่ต้องเผชิญกับความเจ็บป่วย ความทุกข์ทรมานของผู้รับบริการ ประสบกับสิ่งที่ไม่สดชื่นสวยงาม ต้องทำงานเป็นผลัดหมุนเวียนตลอด 24 ชั่วโมงทุกวัน เป็นงานที่เสี่ยงอันตราย เสี่ยงต่อการติดเชื้อ และเป็นงานที่หนัก (เสวย เทียวประเสริฐ 2541: 7-9) จึงจำเป็นที่จะต้องหาวิธีที่จะส่งเสริมการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล มิฉะนั้นอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการให้บริการของโรงพยาบาลได้

การที่จะส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพนั้น จำเป็นจะต้องทำความเข้าใจกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน ซึ่ง Taunton, Krampitz, และ Wood (1989) กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานนั้นมี 4 ด้าน คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านภาระงาน ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านผู้บริหาร โดยทั้ง 4 ปัจจัยนั้นจะส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน นอกจากนี้ Taunton, Krampitz, และ Wood (1989) ยังกล่าวว่า ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานเป็นการรับรู้ของบุคคลไม่ใช่พฤติกรรมการแสดงออก ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และ Wolf (1981; อ้างในอมรรัตน์ เสดสุวรรณ 2538: 58-59) กล่าวว่า สาเหตุที่พยาบาลวิชาชีพลาออกจากองค์กรว่า มีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ 1) พยาบาลผู้ปฏิบัติงาน 2) สภาพงานและความรับผิดชอบมากเกินไป หรือจำนวนพยาบาลไม่เพียงพอ 3) การนิเทศงานและการประสานงาน 4) ระบบบริหาร นโยบาย และปรัชญาของฝ่ายบริหาร ในขณะที่อุดม โพธิ์ทอง (อ้างใน อลิสา สุขนครรัตน์ 2542: 11-12) ที่กล่าวถึงสาเหตุของการลาออกที่ผู้บริหารควรพิจารณา คือ 1) โอกาสก้าวหน้า 2) สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม 3) สถานที่ทำงานสะอาด 4) มีความมั่นคง 5) มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นนั้น 6) มีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดี 7) การได้รับค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ และผลตอบแทนพิเศษ ทั้งนี้ ชื่นชม เจริญยุทธ และคนอื่นๆ (2532) ได้ทำการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และการที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานก็เป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้แก่องค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ และเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเต็มกำลังความรู้ความสามารถ อันส่งผลให้องค์กรเพิ่มคุณค่าของงานได้มากขึ้น ทำให้พยาบาลวิชาชีพทำงานได้สะดวก ปลอดภัยมีสมาธิในการทำงาน และส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติที่ดีต่องานมีความคิดริเริ่ม ทำให้เกิดความพึงพอใจและเกิดการคงอยู่ในงานได้ (ชูศรี มโนการ และ อารีวรรณ อ่วมธานี 2550: 58)

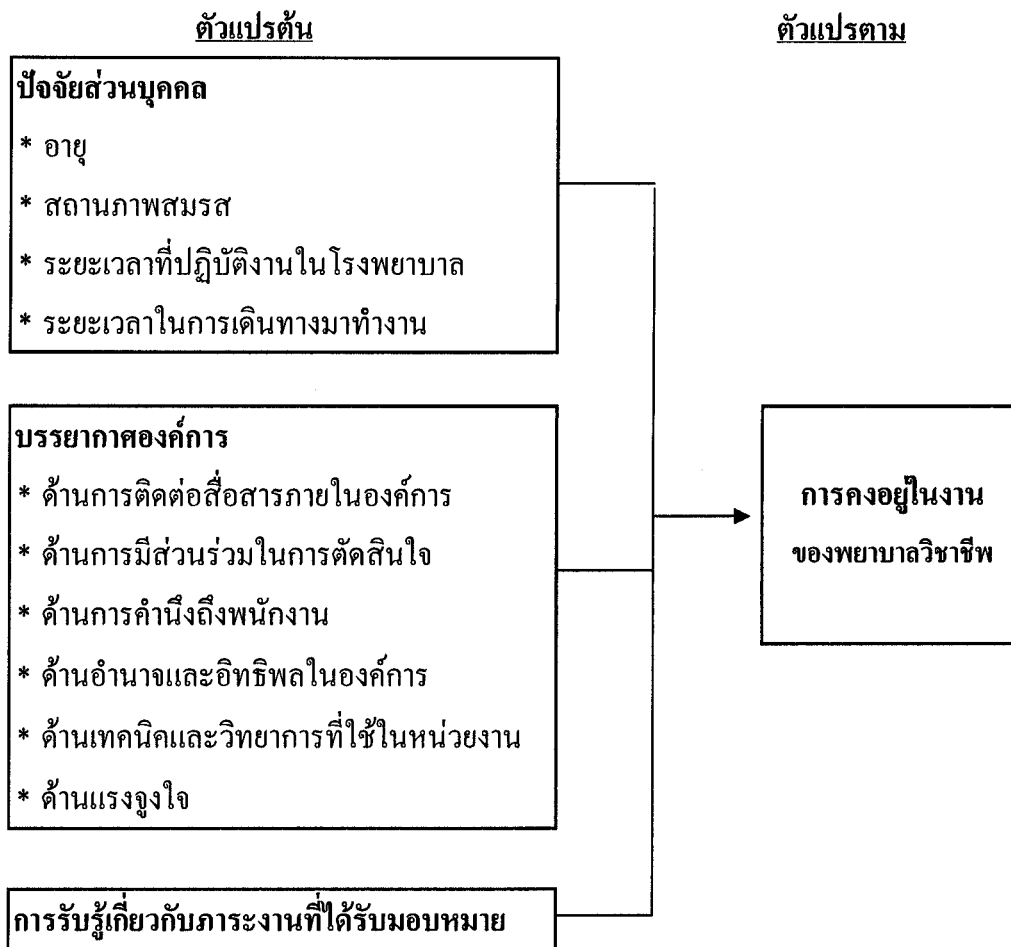
จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่า การที่จะให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานนั้นจะเกี่ยวข้องกับหลายปัจจัยด้วยกัน แต่ปัจจัยหลักๆ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ภาระงาน บรรยากาศองค์กร และผู้บริหาร จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลยันฮี เพราะโรงพยาบาลยันฮีเป็นโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่ดำเนินการให้บริการมากกว่า 20 ปี มีการเข้าใหม่และลาออกของพยาบาลวิชาชีพเหมือนกับโรงพยาบาลอื่นทั่วไป โดยในสถิติการลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลยันฮี ปี 2550 พบว่า มีอัตราการลาออก เฉลี่ยประมาณ 2% ต่อเดือน (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เหตุผลในการลาออกของพยาบาลวิชาชีพขององค์กรพยาบาลในโรงพยาบาลยันฮี) นับว่าค่อนข้างสูง ซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่ของการลาออกเกิดจากการได้งานใหม่ที่เงินเดือนมากกว่า การขอย้ายตามครอบครัว การไม่พึงพอใจในงาน และมีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสาเหตุการลาออกดังกล่าวจะเห็นว่าเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ และบรรยากาศองค์กร ประกอบกับภาระงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตามลักษณะงานโดยทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ ดังที่ เสวย เตียวประเสริฐ (2541) กล่าวไว้ข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร และการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลยันฮี ว่ามีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด เพื่อให้ผลการวิจัยที่ได้มีประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำผลการวิจัยมาช่วยในการวิเคราะห์บริหารงานให้เกิดการคงอยู่ในงานนานมากขึ้น เพราะการธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลยันฮีให้คงอยู่ในงานนานที่สุดนั้น จำเป็นต้องทราบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร และการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานนั้นเกี่ยวข้องกับคงอยู่ในงานจริงหรือไม่ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพต่อไป ในอันที่จะให้การบริการของโรงพยาบาลมีคุณภาพและประสิทธิภาพกับผู้รับบริการ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อวิเคราะห์การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลยันฮี
- 2.2 เพื่อวิเคราะห์บรรยากาศองค์กรในโรงพยาบาลยันฮี
- 2.3 เพื่อวิเคราะห์การรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลยันฮี

2.4 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชั้นีกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชั้นี

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชั้นี

4.2 บรรยายการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี

4.3 การรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี

5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยายการสื่อสารตามแนวคิดของลิเคอร์ทและลิเคอร์ท (Likert และ Likert, 1976) และการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาในโรงพยาบาลย่นฮี ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โดยทำการเก็บข้อมูลระหว่าง วันที่ 1 ถึง 31 ธันวาคม 2550

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลย่นฮีต่อไป โดยไม่คิดที่จะลาออก

6.2 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน

6.3 บรรยายการสื่อสาร หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี ที่ขึ้นอยู่กับมุมมองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี โดยองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานของโรงพยาบาลย่นฮีนั้นใช้แนวคิดบรรยายการสื่อสารของลิเคอร์ท และลิเคอร์ท (Likert และ Likert) อันประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ องค์ประกอบด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการคำนึงถึงพนักงาน ด้านอำนาจและอิทธิพลในองค์กร ด้านเทคนิคและวิทยาการที่ใช้ในหน่วยงาน และด้านแรงจูงใจ

6.3.1 ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง การส่งข่าวสารหรือข้อเท็จจริงจากผู้บริหารโรงพยาบาล / ฝ่ายการพยาบาล หรือหน่วยงาน ให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลย่นฮีได้รู้ถึงความเป็นไปภายในหน่วยงาน ผู้บริหารแสดงความใจกว้างที่ให้ มีการ

ติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย และผู้ปฏิบัติงานได้รับข่าวสารข้อมูลที่ถูกต้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ผลดี

6.3.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลย่นฮี ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ถึงแม้ว่าในงานนั้นๆ จะไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบก็ตาม มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ และหากการกระทำใดๆ ของโรงพยาบาล /ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานมีผลกระทบหรือพาดพิงถึงพยาบาลวิชาชีพคนใด ผู้บังคับบัญชาจะขอความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพคนนั้นก่อนการตัดสินใจทุกครั้ง

6.3.3 ด้านการคำนึงถึงพนักงาน หมายถึง ผู้บริหาร โรงพยาบาล/ ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานมีการจัดสวัสดิการ และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และด้านสถานที่ เพื่ออำนวยความสะดวกและสร้างความปลอดภัยให้แก่พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี

6.3.4 ด้านอำนาจและอิทธิพลในองค์กร หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารโรงพยาบาล / ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานที่เป็นผู้บังคับบัญชา กับพยาบาลวิชาชีพที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีผลต่อการบังคับบัญชาและสภาพการทำงาน

6.3.5 ด้านเทคนิคและวิทยาการที่ใช้ในหน่วยงาน หมายถึง โรงพยาบาล/ ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้มีการปรับปรุงขั้นตอนและเทคนิคการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ทำงาน มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงานให้กับหน่วยงานได้เป็นอย่างดี และมีการฝึกอบรมให้ความรู้กับพยาบาลวิชาชีพ เมื่อมีเทคนิคหรือวิทยาการใหม่ๆ ที่มีใช้ในหน่วยงาน

6.3.6 ด้านแรงจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารโรงพยาบาล/ ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบและยุติธรรม และให้การสนับสนุนแก่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานด้วยความขยันหรือทำงานหนัก ให้ได้รับสิ่งตอบแทน คือ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน อย่างเหมาะสมตามการปฏิบัติงาน

6.4 การรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง กระบวนการแสดงออกถึงความรู้สึกรู้สึกคิด ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลย่นฮี ที่ได้มาจากการตีความจากการสัมผัสโดยตรง ซึ่งต้องอาศัยความรู้หรือประสบการณ์เดิมของพยาบาลวิชาชีพมาใช้

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชั้นดี ประกอบในการศึกษาดังนี้

1. การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ
2. บรรยากาศองค์การ
3. การรับรู้เกี่ยวกับภาระงาน
4. งานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

1. การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

1.1 ความหมายของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตามพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน 2542 ได้ให้ความหมายของคำว่า

“คง” หมายถึง ยังมี ยังเป็นอยู่อย่างเดิม

“อยู่” หมายถึง คงที่ ไม่ไปจากที่

ดังนั้น การคงอยู่จึงหมายถึง การยังอยู่ที่เดิม ไม่ไปจากที่เดิม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) ได้ให้ความหมายของความคงอยู่ในอาชีพว่า หมายถึง เมื่อบุคคลเข้าสู่อาชีพ แล้วจะไม่เปลี่ยนอาชีพด้วยเหตุผลใด โดยก้าวเข้ามาสู่อาชีพด้วยความมั่นใจ และปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไปด้วยความสมัครใจ

สุริย์ ท้าวคำลือ (2549) ให้ความหมายของการคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การเป็นระยะเวลาอันยาวนานที่สุดและไม่คิดที่จะลาออก

จันทิรา ภาวิไล (2536) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพว่า หมายถึง พยาบาลที่เข้ามาทำงานในระยะเวลาหนึ่ง และยังคงปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน โดยมีความมุ่งหมายที่จะปฏิบัติงานต่อไปเรื่อยๆ

อมรรัตน์ เสตสุวรรณ (2538) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานของพยาบาลว่า หมายถึง การที่พยาบาลมีความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานของตนในหน่วยงานเดิมต่อไป

กนกอร ยศไพบุณย์ (2539) ได้ให้ความหมายว่า การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ระยะเวลาที่พยาบาลแต่ละคนเริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน กับระยะเวลาการทำงานที่จะวางแผนจะทำต่อไป

จากความหมายของการคงอยู่ในงานที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานเดิมต่อไป โดยไม่คิดที่จะลาออก

1.2 ความสำคัญในการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ในการให้การรักษายาบาลแก่ผู้ป่วย บุคลากรทางการพยาบาลเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในทีมสุขภาพที่ให้การดูแลผู้ป่วยถึงร้อยละ 95 โดยใช้บุคลากรด้านการพยาบาล ตั้งแต่พยาบาลวิชาชีพ ผู้ช่วยพยาบาล รวมถึงผู้ช่วยเหลือคนไข้ในการให้การดูแลรักษาพยาบาลทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงครอบครัวของผู้ป่วยด้วย ต้องติดต่อประสานงานกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอก และภายในทีมสุขภาพ (ละออ อริยกุลนิมิต 2548: 58) ซึ่งธงชัย สันติวงษ์ (2545) กล่าวว่าไว้ว่า การชำระรักษาบุคลากรทางการพยาบาลเป็นการที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองทำอยู่ ซึ่งจะต้องใช้ความพยายามค่อนข้างมาก และเพื่อให้การคงอยู่ของกลุ่มงานการพยาบาลประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารทางการพยาบาลจะต้องมีความเชื่อก่อนว่า พยาบาลวิชาชีพทุกคนมีความสำคัญ ไม่สามารถนำผู้อื่นที่อยู่ในองค์กรสุขภาพมาทำหน้าที่แทนได้ ถึงแม้จะต้องปฏิบัติงานที่มีปริมาณงานมากเกินไป (สุริย์ ท้าวคำลือ 2549: 14) เพราะในการลาออกของพยาบาลนอกจากจะทำให้องค์กรสูญเสียค่าใช้จ่ายทั้งต้นทุนค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากร การคัดเลือก การสัมภาษณ์ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมและดูแลพนักงานใหม่ อีกทั้งยังส่งผลให้คุณภาพการบริการลดลงในระหว่างที่พยาบาลใหม่ฝึกปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งผลทางด้านจิตใจของพยาบาลที่ยังคงปฏิบัติงานด้วยและที่สำคัญ คือ การสูญเสียลูกค้า (อนุพันธ์ กิจพันธ์พานิช 1996 : 97-98)

1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน

Taunton, Krampitz และ Wood (1989) กล่าวถึงรูปแบบของทฤษฎีการคงอยู่ (Theoretical Models of Retention) ไว้ว่า เกิดจากปัจจัย 4 ด้าน คือ

1) ปัจจัยด้านบุคลากร (Employee Characteristics) ได้แก่ โอกาสที่จะได้ไปทำงานที่อื่น การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การศึกษา ภาระครอบครัว

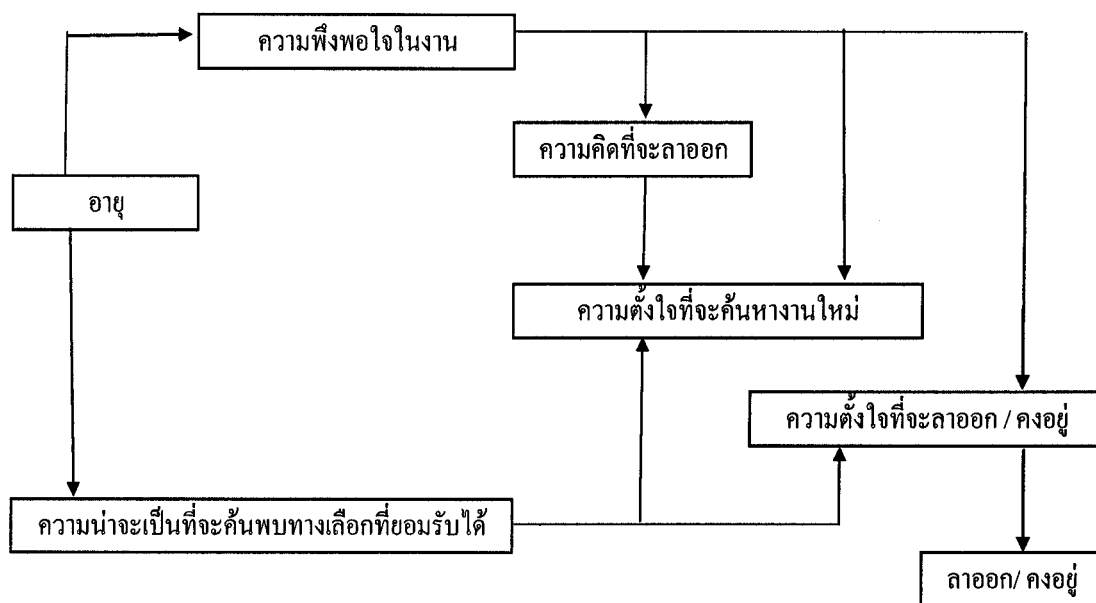
2) **ปัจจัยด้านภาระงาน (Task Requirement)** ได้แก่ การปฏิบัติงานประจำ การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร

3) **ปัจจัยด้านองค์กร (Organization Characteristics)** ได้แก่ ค่าตอบแทน การได้รับความยุติธรรม โอกาสในการได้รับเลื่อนตำแหน่ง

4) **ปัจจัยด้านผู้บริหาร (Manager Characteristics)** ได้แก่ แรงจูงใจในการบริหาร อิทธิพล แบบของภาวะผู้นำ

ปัจจัยทั้ง 4 ด้านที่กล่าวมา จะส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน ทำให้เกิดผลลัพธ์สุดท้าย คือ การคงอยู่ในงาน ซึ่ง Taunton, Krampitz และ Wood (1989) กล่าวว่า ความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน เป็นการรับรู้ของบุคคลไม่ใช่พฤติกรรมการแสดงออก ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา โดยมีปัจจัยด้านลักษณะองค์กรและลักษณะผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญ

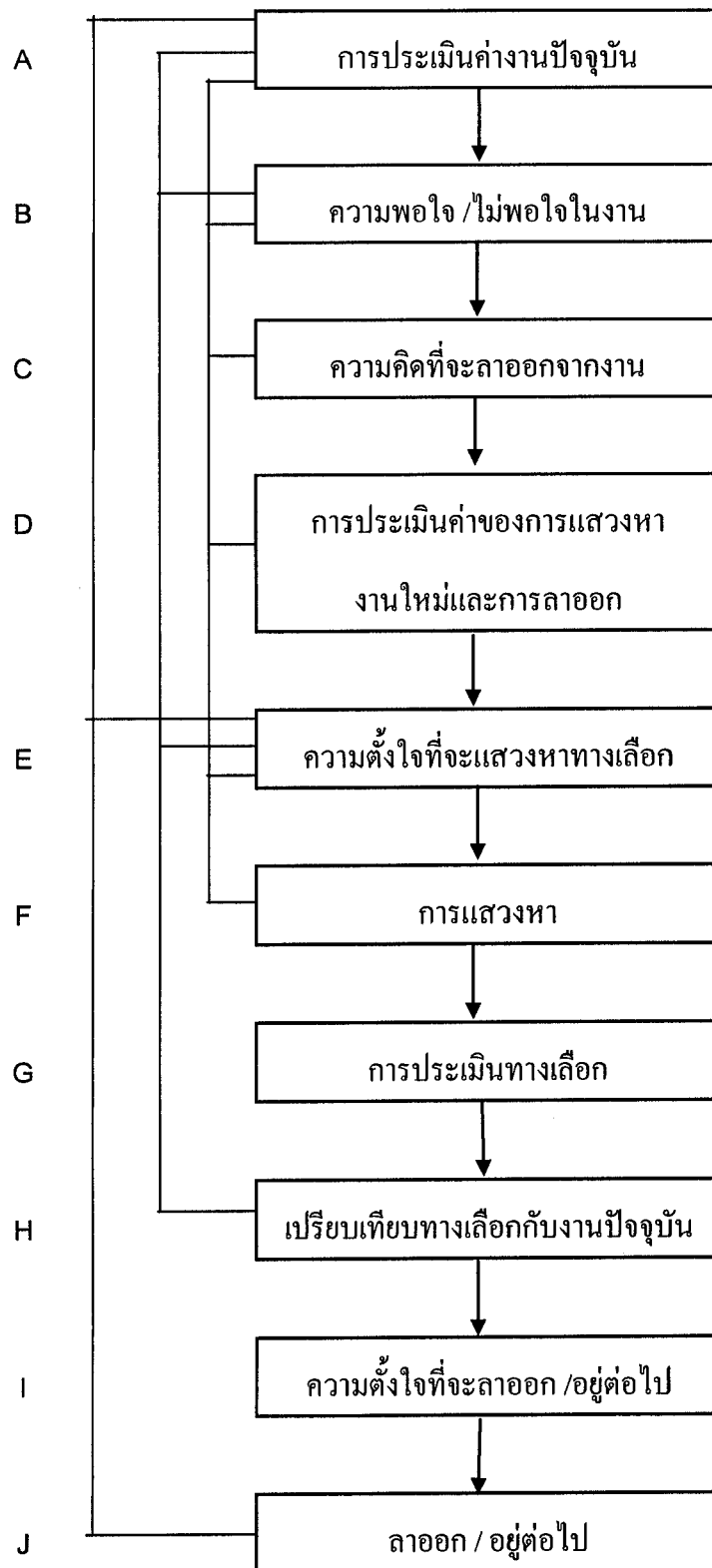
Mobley และคณะ (1978) ได้เสนอตัวแบบการลาออกจากงาน ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการลาออกหรือเปลี่ยนงานโดยสมัครใจ โดยมีกระบวนการดังภาพที่ 2.1 ซึ่งประกอบด้วย อายุ เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความน่าจะเป็นที่จะค้นพบทางเลือกที่ยอมรับได้ ทำให้เกิดความคิดที่จะลาออก และความตั้งใจที่จะค้นหางานใหม่ พร้อมทั้งการประเมินทางเลือกเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออกหรือคงอยู่ในองค์กร ไปจนถึงการตัดสินใจที่จะลาออกหรือคงอยู่ต่อไปในองค์กรต่อไปในที่สุด



ภาพที่ 2.1 แสดงตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ Mobley และคณะ (1978)

จากตัวแบบนี้พอสรุปได้ว่า ความไม่พึงพอใจในงานนั้น อาจนำไปสู่ความคิดที่จะลาออกและความตั้งใจที่จะค้นหางานใหม่ ซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจที่จะลาออกหรือคงอยู่ในองค์กร และผลสุดท้ายก็จะเกิดพฤติกรรมการลาออกหรือคงอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป

นอกจากนี้ Mobley (1982) ยังได้เสนอตัวแบบซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับกระบวนการตัดสินใจลาออกจากงาน รายละเอียดดังปรากฏในภาพที่ 2.2 ดังนี้



ภาพที่ 2.2 แสดงตัวแบบการลาออกจากงานตามแนวคิดของ Mobley (1982) กระบวนการ A แสดงถึงกระบวนการที่คนประเมินคุณค่างานของตน

กระบวนการ B แสดงถึงสถานะทางอารมณ์ที่มีผลต่อระดับความพอใจกับความไม่พอใจ การศึกษาเกี่ยวกับการลาออกส่วนใหญ่ มักตรวจสอบถึงความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างความพึงพอใจในงานกับการเปลี่ยนงานกระบวนการในภาพแสดงให้เห็นถึงขั้นตอนที่เป็นไปได้ระหว่างความไม่พอใจในงานกับการลาออกจากงาน

กระบวนการ C เป็นผลประการหนึ่งที่เกิดจากความไม่พึงพอใจในงาน คือการกระตุ้นความคิดในการลาออกจากงาน

กระบวนการ D แสดงให้เห็นว่า ลำดับต่อไปของกระบวนการตัดสินใจถอนตัวออกจากงาน คือ การประเมินคุณค่าของประโยชน์ที่คาดหวังว่าจะได้จากการหยุดงาน ซึ่งรวมถึงการประเมินผลในการหางานใหม่ด้วย การประเมินคุณค่าของการลาออก มีการพิจารณาถึงการสูญเสียความอาวุโส ผลประโยชน์ที่จะได้รับและสิ่งอื่นๆ ถ้าค่าของการลาออกสูงและ/หรือประโยชน์ที่คาดหวังว่าจะได้รับต่ำ คนอาจประเมินคุณค่างานที่ทำอยู่เสียใหม่ เพื่อชะลอความคิดในการลาออกและ/หรือ หาวิธีการที่จะถอนตัวออกจากองค์กรในรูปแบบอื่น แต่ถ้าค้นพบทางเลือกที่ดีกว่าได้แล้ว ก็จะเข้าสู่กระบวนการต่อไป

กระบวนการ E เป็นความตั้งใจที่จะเลือกค้นหาทางเลือกใหม่

กระบวนการ F เป็นผลที่เกิดจากความตั้งใจที่จะค้นหาทางเลือก หากไม่พบ บุคคลก็อาจจะค้นหาต่อไปด้วยการประเมินคุณค่าผลประโยชน์ที่คาดหวังและคุณค่างานที่มีอยู่เสียใหม่ การยอมรับสถานะปัจจุบันของงานลดความคิดในการลาออกและ/หรือมีพฤติกรรมถอนตัวรูปแบบอื่นๆ เช่นมีการขาดงาน เป็นต้น

กระบวนการ G เป็นการประเมินคุณค่าทางเลือก เมื่อบุคคลสามารถค้นหาทางเลือกได้แล้ว (กระบวนการนี้สามารถตั้งสมมติฐานเช่นเดียวกับการประเมินคุณค่าของกระบวนการ A)

กระบวนการ H เป็นการเปรียบเทียบงานปัจจุบันกับหนทางเลือกใหม่ที่จะเกิดกระบวนการต่อไป

กระบวนการ I เป็นความตั้งใจลาออกเมื่อเกิดแรงกระตุ้นจากกระบวนการ H

กระบวนการ J เป็นกระบวนการสุดท้าย คือ การลาออก หากบุคคลเปรียบเทียบระหว่างงานที่ทำอยู่กับหนทางที่เลือกใหม่แล้วเกิดความพึงพอใจในหนทางเลือกใหม่ยอมนำไปสู่การลาออกในที่สุด แต่หากการประเมินค่าระหว่างงานที่ทำอยู่กับหนทางที่เลือกใหม่ พบว่า งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันดีกว่าทางเลือกใหม่ก็ยอมไม่มีการลาออกและเกิดการคงอยู่ในองค์กรเดิมต่อไป อย่างไรก็ตาม การที่บุคคลยังคงอยู่ในองค์กรเดิมต่อไปมิได้หมายความว่า บุคคลจะยังคงอยู่ติดกับองค์กรเดิมนั้นตลอดไป เพราะหากมีหนทางเลือกใหม่มากระตุ้นความคิดที่จะลาออกอีก บุคคลก็จะเริ่มใช้กระบวนการตัดสินใจถอนตัวออกจากองค์กรอีกครั้ง จนกว่าจะเกิดความพึงพอใจในงาน

ของตน หรือเห็นว่างานที่ตนทำงานอยู่มีแรงกระตุ้นจิตใจที่ดีที่ทำให้ตนเองยังคงอยู่กับงานหรือองค์การนั้นต่อไป

โดยสรุปแนวทางการศึกษาตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ Mobley และคณะ (1978) และ Mobley (1982) นอกจากจะมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานกับกระบวนการลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงานแล้ว ยังเพิ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับ อายุ ซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลเข้ามาด้วย

Wolf (1981) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่พยาบาลลาออกจากองค์กรว่า มีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ (อ้างใน อมรรัตน์ เสตสุวรรณ 2538: 58-59)

- 1) พยาบาลผู้ปฏิบัติงาน เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับความคาดหวังก็จะมองหางานใหม่ นอกจากนี้ ภาระทางครอบครัวก็เป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้เกิดการลาออกจากงานได้
- 2) สภาพงานและความรับผิดชอบมากเกินไป หรือจำนวนพยาบาลไม่เพียงพอ ทำให้คุณภาพในการบริการการพยาบาลลดลง ทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานได้
- 3) การนิเทศงานและการประสานงาน ถ้าผู้นิเทศงานขาดความรู้ความชำนาญในด้านที่สำคัญไม่แสดงบทบาทในการให้รางวัลหรือลงโทษ ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน ก็จะมีผลกระทบต่อคงอยู่ของพยาบาล
- 4) ระบบบริหาร นโยบาย และปรัชญาของฝ่ายบริหาร มีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดการลาออกจากงาน ซึ่งผลการศึกษาในอดีต พบว่า เงินเดือนเป็นสิ่งแรกที่ทำให้พยาบาลไม่พึงพอใจในงาน ถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะพบว่า เงินเดือนไม่ใช่ปัญหาสำคัญที่สุด แต่ก็มีผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานและลาออกจากงาน

งานวิจัยของอุดม โปริ์ทอง (อ้างใน อลิสา สุคนธรัตน์ 2542: 11-12) ที่กล่าวถึงสาเหตุของการลาออกที่ผู้บริหารควรพิจารณา คือ

- 1) โอกาสก้าวหน้า ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการความก้าวหน้า ต้องการสภาพที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ พนักงานที่มองไม่เห็นความก้าวหน้าของตนเอง จะทำให้ท้อถอย หหมดกำลังใจ และแสวงหาหนทางไปเติบโตในองค์กร หรือสาขาอาชีพอื่น
- 2) สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม ที่เกี่ยวกับแสงสว่าง เสียง ความร้อน สารพิษ เชื้อโรค ความปลอดภัย มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่พร้อม มีความทันสมัย
- 3) สถานที่ทำงานสะอาด โอ้อ่าง สมสภาพ
- 4) มีความมั่นคง มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในงานที่ตนเองถนัด

5) มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นนั้น พร้อมนำไปพิจารณาปรับปรุงในทางปฏิบัติ

6) มีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดี

7) การได้รับค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ และผลตอบแทนพิเศษ คนเราทำงานก็มุ่งหวังสิ่งตอบแทนเหล่านี้ ซึ่งสามารถบ่งบอกเป็นตัวเลขที่วัดและเปรียบเทียบได้ บุคคลจะทำการเปรียบเทียบระหว่างค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับกับปริมาณงานที่ทำเปรียบเทียบกับคนในองค์กรอื่นที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับตนเอง ผลที่เกิดขึ้นจากการเปรียบเทียบ สามารถเป็นได้ทั้งกำลังใจหรือความท้อใจสำหรับพนักงานที่ทำงานได้

โดยทั่วไปการทำงานของบุคคลจะไม่ทำเต็มความสามารถ ยกเว้น บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานตามที่เขาต้องการ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เหมาะสม จะทำให้เขาเอาใจใส่กับงานมากขึ้น (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2535: 112) การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์และประสบการณ์ที่มีอยู่ มาทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย ความพึงพอใจในงาน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในงาน ก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้คุณภาพของการทำงานต่ำลง มีการขาดงาน ลาออกได้ ผู้บริหารจึงต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดี เพื่อให้ทุกคนในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงาน และเกิดการคงอยู่ขององค์กรต่อไป โดยมีสิ่งกระตุ้นให้เกิดกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ

นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการคงอยู่ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน

1) อายุ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2530 (อ้างใน อธิสา สุคนธ์รัตน์ 2542: 10) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานจะเป็นตัวกำหนดอายุการทำงาน อายุเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงประสบการณ์ของบุคคล ทั้งในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว บุคคลที่มีอายุน้อยจะมีโอกาสแสวงหางานใหม่ๆ มีความอดทนต่อแรงกดดันต่างๆ น้อย ชอบเสี่ยง จึงมีแนวโน้มในการลาออกมากกว่าบุคคลอายุมาก ทั้งนี้ สมชาย หิรัญกิตติ (2542 : 228-229) ได้จำแนกระยะความก้าวหน้าในงานอาชีพของบุคคล (Identify the Person's Career Stage) แบ่งออกเป็น 5 ขั้น คือ

(1) *ขั้นเติบโต (Growth Stage)* เป็นช่วงระยะจากแรกเกิดจนถึง 14 ปี ระยะเวลาบุคคลจะพัฒนาความคิดส่วนบุคคล ด้วยการรวบรวมความคิดจากการมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น

(2) **ขั้นการสำรวจ (Exploration Stage)** เป็นระยะจากช่วงอายุ 15-24 ปี ระหว่างช่วงนี้บุคคลจะสำรวจอย่างจริงจังเกี่ยวกับทางเลือกอาชีพต่างๆ จะพยายามเปรียบเทียบทางเลือกกับสิ่งที่ได้เรียนรู้มากับความสนใจและความสามารถของตนเอง

(3) **ขั้นการสร้าง (Establishment Stage)** เป็นระยะจากอายุ 24-44 ปี เป็นระยะที่สำคัญที่สุดในชีวิตการทำงาน เป็นช่วงที่จะมีการทดสอบอย่างต่อเนื่องในขีดความสามารถและความทะเยอทะยานของตนเองที่มีต่อทางเลือกอาชีพเริ่มแรก และยังแบ่งระยะนี้ออกเป็นอีก 3 ขั้น คือ

ก. **ขั้นการทดลอง (Trial Substage)** เป็นระยะจากอายุช่วง 25-30 ปี ระหว่างนี้บุคคลจะมีการตัดสินใจว่า อาชีพที่เลือกเหมาะสมหรือไม่ และถ้าไม่เหมาะสมก็จะพยายามเปลี่ยนอาชีพ

ข. **ขั้นคงที่ (Stabilization Substage)** เป็นช่วงอายุ 30-40 ปี ช่วงนี้เป้าหมายอาชีพจะมั่นคง โดยมีการวางแผนงานอาชีพที่ชัดเจนมากขึ้น มีการตัดสินใจเป็นขั้นตอนตามลำดับ อาจทำกิจกรรม หรือทำการศึกษาที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย ในช่วงอายุ 35-45 ปี บุคคลอาจเข้าสู่ขั้นที่ 3

ค. **ขั้นวิกฤตกึ่งกลางของงานอาชีพ (Midcareer Crisis Substage)** เป็นระยะที่ปรากฏระหว่างอายุ 35-45 ปี ซึ่งจะประเมินความก้าวหน้าที่สำคัญของตนใหม่ว่า สัมพันธ์กับความทะเยอทะยานและเป้าหมายในอาชีพแรกหรือไม่ ถ้าไม่ อาจต้องตัดสินใจว่างานและอาชีพสำคัญอย่างไรต่อชีวิตเขา ซึ่งเป็นช่วงอยู่ในขั้นกึ่งกลางของงานอาชีพ (Midcareer Substage)

(4) **ขั้นการบำรุงรักษา** เป็นระยะช่วงอายุ 45-65 ปี คนจำนวนมากจะเปลี่ยนจากขั้นคงที่ (Stabilization Substage) สู่วัยการบำรุงรักษาให้คงอยู่ คือ การมุ่งที่จะทำงานอยู่ในสถานที่นั้นๆ โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนแปลง และมีความพอใจในงาน

(5) **ขั้นถดถอย (Decline Stage)** คือ ระยะใกล้เกษียณอายุ คนจำนวนมากจะเผชิญกับการยอมรับการลดระดับของอำนาจและความรับผิดชอบ เรียนรู้ที่จะยอมรับและพัฒนาบทบาทใหม่ในฐานะเป็นที่ปรึกษาที่ฉลาดและไว้ใจได้สำหรับคนที่มีความอายุน้อยกว่า

จุมพล หนิมพานิช 2532 (อ้างใน เสวย เตียวประเสริฐ 2541) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีอายุ 20 ปี โดยปกติมักจะมีความต้องการในเรื่อง ชื่อเสียง เกียรติยศ แสวงหาโอกาส มีความทะเยอทะยานและก้าวร้าว ต้องการโอกาสการทำดี บุคคลช่วงอายุ 30-45 ปี มีความต้องการการประสบความสำเร็จ บางคนในกลุ่มช่วงอายุนี้ ต้องการความมั่นคงทางจิตใจ และสนใจในเกียรติภูมิขององค์กรและงานที่ทำอยู่ บุคคลที่อยู่ในกลุ่มอายุ 45-55 ปี จะชื่นชมกับผลประโยชน์

พิเศษใหม่ๆ ที่จะได้รับ นอกจากค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ และเป็นที่ยอมรับกันว่า ผลงานของบุคคลจะลดน้อยถอยลงในขณะที่มีอายุเพิ่มมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ก็มีการศึกษาที่พบว่า บุคคลที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป จะเป็นผู้ที่มีประสิทธิผลในการทำงานสูง และสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ พนักงานในองค์กรไม่จำเป็นต้องเกษียณอายุเมื่อครบกำหนด 60 ปี นอกจากนี้ ยังพบว่า ยังมีอายุมากขึ้น คนจะไม่ลาออกหรือย้ายงาน แต่จะยังคงทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะ โอกาสที่จะเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนาน จะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างมากขึ้น และมีสิทธิในการลาพักผ่อนได้มากขึ้น พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะมาปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยไม่เลียงงาน (รังสรรค์ ประเสริฐศรี: 2548)

2) *สถานภาพสมรส* จากการศึกษายังไม่สามารถสรุปได้ว่า สถานภาพสมรสมีผลต่อการทำงานอย่างไร แต่ผลการวิจัยบางส่วนพบว่า พนักงานที่สมรสแล้ว จะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ปรึกษาระบายความคับข้องใจในการทำงาน มีความรัก ความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน รู้จักผ่อนหนักเบา ให้อภัย ช่วยกันตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2548) ซึ่งจะช่วยลดความตึงเครียด ทำให้มีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็น โสด ที่มีอิสระในการตัดสินใจที่จะทำตามที่ตนเองปรารถนา เช่น การเปลี่ยนงาน การศึกษาต่อ เป็นต้น (ชินชม เจริญยุทธ 2533 อ้างใน เสวย เตียวประเสริฐ 2541)

3) *ระยะเวลาในการทำงาน หรืออายุการทำงาน* ผู้ที่ทำงานเป็นระยะเวลาสั้นจะมีอัตราการเสี่ยงในการเปลี่ยนงานสูง (อริสา สุคนธ์รัตน์ 2542: 10) ในขณะที่ผู้ทำงานยังมีระยะเวลาไม่นานเท่าไร ความเสี่ยงในการเปลี่ยนงานจะลดลง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Flippo (1966 อ้างใน จูรีพร กาญจนการุณ 2536) กล่าวว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานนานจะมีโอกาสในการเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับตำแหน่งสูงขึ้นทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และเป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์กรได้นานขึ้น

4) *ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน หรือความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน* การที่บ้านอยู่ไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีด รถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2547: 126) ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นสาเหตุ ให้เกิดการตัดสินใจเคลื่อนย้าย เข้า-ออก องค์กร

1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานและการลาออกจากงาน

ชินชม เจริญยุทธ และคนอื่นๆ (2532) ที่ได้ศึกษาระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี มี

ความต้องการลาออกสูงกว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาทำงาน 6 – 10 ปี ทางด้านเพศ พบว่า ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย เนื่องจากมีโอกาสหางานทำในหลากหลายอาชีพน้อยกว่า และอายุที่มากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องจากอายุทำให้บุคคลตระหนักว่า ทางเลือกในการทำงานของตนลดลง และคนมีอายุมากมักมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ทำให้สิ่งจูงใจต้องสูงมากพอในการที่จะลาออก สถานภาพสมรสคู่ และมีครอบครัวจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากต้องการความมั่นคงในอาชีพ เพราะไม่ต้องการให้องค์กรล่มสลาย และบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีความคาดหวังสูง และจะผูกพันกับความพึงพอใจอันเนื่องมาจากมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง เงินเดือนก็จะเป็นพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในองค์กร และปัจจัยอีกประการหนึ่งที่สำคัญ คือ ระยะทางในการเดินทางมาทำงาน พบว่า ถ้าระยะทางไกลจะทำให้เหนื่อยหน่ายต่อการเดินทาง ทำให้เป็นสาเหตุของการลาออกได้

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโชค (2533) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร กรณีศึกษาสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย พบว่า อายุและรายได้ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงาน และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออก ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในองค์กรมีผลกระทบต่อความตั้งใจที่จะลาออกมากที่สุด

จรีพร กาญจนการุณ (2536) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์กรของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาที่ขาดแคลน พบว่า ข้าราชการโดยรวมที่มีระดับการศึกษาต่ำ อายุต่ำ อายุการทำงานต่ำ และระดับตำแหน่งต่ำ จะมีระดับแนวโน้มการลาออกจากองค์กรมากกว่าข้าราชการโดยรวมที่มีระดับการศึกษาสูง อายุสูง อายุการทำงานสูง และระดับตำแหน่งสูงกว่า และข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสโสด มีระดับแนวโน้มการลาออกจากองค์กรมากกว่าข้าราชการที่แต่งงานแล้ว

กนกอร ชศไพบุลย์ (2538) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า สัมพันธภาพในองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะและภาระงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาการคงอยู่ปฏิบัติงานของพยาบาล

เสวย เตียวประเสริฐ (2541) ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โดยพบว่า มีความต้องการในด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ควรได้รับเป็นไปอย่างเหมาะสม มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีและเหมาะสม พร้อมกับมีความต้องการในด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นไปด้วยดี มีความเป็นกันเอง ยอมรับฟังความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน

แสงทอง ประสุวรรณ์ (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปถึงร้อยละ 85.03 โดยปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ ได้แก่ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ภาระครอบครัว และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ ได้แก่ ภาระงาน การมีปฏิสัมพันธ์

ละอ อริยกุลนิมิต (2546) พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ ได้แก่ การมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยมีตัวชี้วัด คือ การสื่อสารที่เปิดเผยและทั่วถึงกัน การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน รวมถึงโครงสร้างขององค์การที่เบนราบเป็นอันดับสูงสุด

ยุพา บาลเพียร (2547) ศึกษาปัจจัยที่เป็นสาเหตุของใจให้พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลตำรวจ ได้แก่ ความมั่นคง ซึ่งประกอบด้วย ความมั่นคงจากการทำงานในวิชาชีพและความมั่นคงในระบบราชการ ส่วนผลการศึกษาถึงความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า รายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ความก้าวหน้า

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานและสาเหตุของการลาออกจากงานนั้น พบว่า ปัจจัยหลักที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานหรือไม่ลาออกจากงานนั้นมี 4 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยด้านตัวบุคลากร ปัจจัยด้านภาระงาน ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกันทั้งทฤษฎีการคงอยู่ของ Taunton, Krampitz และ Wood (1989) แนวคิดของ Wolf (1981) และผลการวิจัยต่างๆ เกี่ยวกับการคงอยู่และการลาออกจากงาน ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านองค์การนั้นจะเน้นไปในด้านบรรยากาศขององค์การ ส่วนปัจจัยด้านภาระงานจะเน้นไปในด้านการปฏิบัติงานประจำ ปัจจัยด้านบุคลากรนั้นจะเน้นไปที่ตัวบุคคลที่รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคลด้วย เช่น อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงานหรืออายุการทำงาน ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน เป็นต้น ส่วนปัจจัยด้านผู้บริหารจะเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการบริหาร อิทธิพล แบบของภาวะผู้นำตามทฤษฎีการคงอยู่ของ Taunton, Krampitz และ Wood ในขณะที่ Wolf เน้นที่ระบบการบริหารนโยบายและปรัชญาของฝ่ายบริหาร และงานวิจัยของอดัม โพรททอง เน้นที่การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี ซึ่งเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การตามแนวคิดของลิเคอร์ทและลิเคอร์ท (Likert และ Likert, 1976) แล้วจะพบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารส่วนใหญ่จะอยู่ในองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การตามแนวคิดของลิเคอร์ทและลิเคอร์ท (Likert และ Likert,

1976) แต่ขาดในเรื่องแบบภาวะผู้นำ ซึ่งการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลยันฮีในครั้งนี้ จะเน้นที่ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านภาระงาน และปัจจัยด้านองค์การเป็นหลัก เนื่องจากปัจจัยด้านผู้บริหารส่วนหนึ่งได้รวมอยู่ในด้านปัจจัยด้านองค์การ ถ้าใช้แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของลิเคอร์ทและลิเคอร์ท (Likert และ Likert, 1976) มาใช้ศึกษาปัจจัยด้านองค์การ ดังนั้นขอบเขตในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงศึกษาเฉพาะความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ตามแนวคิดของลิเคอร์ทและลิเคอร์ท (Likert และ Likert, 1976) และภาระงานที่ได้รับมอบหมายของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานได้นาน ลดอัตราการลาออก ไม่ต้องเสียเวลาในการคัดสรรหาบุคลากรใหม่ จูงใจให้เกิดความพึงพอใจ และอยู่กับองค์การให้นานที่สุด ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารทางการพยาบาลนำไปทำการแก้ไขปัญหา หรือลดสาเหตุที่กระทบต่อความรู้สึก การปฏิบัติงานของพยาบาล ให้มีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้พยาบาลเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของตนต่อไป ลดความเหนื่อยหน่ายอันจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการพยาบาลโดยรวม

2. บรรยากาศองค์การ

2.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

จุฑารัตน์ สุคันธรรัตน์ (2541: 10) ให้ความหมายว่า บรรยากาศเป็นการรับรู้ความรู้สึกหรือความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อลักษณะงานขององค์การ ในแง่มุมต่างๆ ที่อยู่รอบตัว ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันไปตามแต่ละองค์การ

Litwin and Stringer (1968: 134) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในขององค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์การ

บราวน์และโมเบอร์ก (Brown and Moberge 1980: 667) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ คือ กลุ่มของลักษณะต่างๆ ภายในองค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรขององค์การนั้น โดย

- 1) บรรยายลักษณะสภาพขององค์การ
- 2) เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง
- 3) จะต้องยืนยงอยู่ช่วงระยะเวลาหนึ่ง
- 4) จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

Halpin (1989:131) ให้คำนิยามของบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถแสดงลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละสถานที่

Schneider (1990: 22) ให้ความหมายว่า เป็นการรับรู้ของสมาชิกองค์การต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน ขึ้นอยู่กับมุมมองของสมาชิกมากกว่าเป็นภาพที่แท้จริงขององค์การ

Forehand (อ้างถึงใน อัมเรสน์ 2534: 51) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง กลุ่มของลักษณะที่ปรณมาถึงองค์การใดองค์การหนึ่ง โดยทำให้องค์การแตกต่างไปจากองค์การอื่นๆ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

นงเยาว์ แก้วมรกต (2542:10) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อสิ่งต่างๆ ภายในองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีลักษณะเฉพาะในแต่ละองค์การ และมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในองค์การของพนักงาน

จากการที่มีผู้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้นั้น พอสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง เป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์การต่อองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน ที่ขึ้นอยู่กับมุมมองของบุคคลในองค์การ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

2.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์การ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน หากพอใจในบรรยากาศที่ตนทำงานอยู่ ก็จะรู้สึกพอใจ และเต็มใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การในที่สุด (อ้างใน ชูไบค๊ะห์ 2546)

สมยศ นาวิการ (2536: 330) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นด้วยเหตุผล 3 ประการ คือ ประการแรก บรรยากาศองค์การที่ดีจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประการที่สอง ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การของหน่วยงานในองค์การ และประการที่สาม ความเหมาะสมระหว่างบุคลากรและปริมาณภาระงานในองค์การ จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน

Steers และ Porter (1979 :364) กล่าวถึงบรรยากาศองค์การว่า เป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การ วิเคราะห์การทำงานของบุคคล ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งจะไม่ถูกต้องสมบูรณ์ หากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมองค์การ (Internal Environment) บรรยากาศองค์การที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดีขึ้น

Hellriegel และ Slocum (1974) ได้ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของพนักงานจะแปรไปตามการรับรู้บรรยากาศองค์การ หากมีการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจแล้ว ก็จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น และบรรลุเป้าหมายขององค์การเร็วขึ้น

กล่าวโดยสรุป บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อบุคคลในองค์การ เพราะมีส่วนร่วมในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ

2.3 แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

การศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การ เริ่มต้นในปี ค.ศ.1930 เมื่อ Kurt Lewin (อ้างใน เสาวรส บุนนาค 2543: 70) พยายามที่จะเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมของคนและสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกัน โดย Lewin กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลในองค์การจะขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ หรือ คุณลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์การนั้น บรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและมีขอบเขตกว้าง โดยเกี่ยวข้องกับการรับรู้และความเข้าใจของสมาชิกในองค์การ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การนั้นๆ นักวิชาการได้นำเอาลักษณะต่างๆ ขององค์การมาศึกษา โดยเสนอแนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของบรรยากาศไว้ ดังนี้

Forehand และ Gilmer (1964: 362) ได้พิจารณาบรรยากาศองค์การในเชิงจิตวิทยา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1) ขนาดและโครงสร้างขององค์การ (Size and Structure) หมายถึง

ความสัมพันธ์ของการบังคับบัญชากับขนาดและโครงสร้างขององค์การ ถ้าองค์การที่มีขนาดและโครงสร้างใหญ่สายการบังคับบัญชาระหว่างผู้บริหารระดับสูง และพนักงานจะห่างไกลกันมากขึ้น ซึ่งระยะทางดังกล่าวจะก่อให้เกิดบรรยากาศของความเป็นทางการมากขึ้น การออกแบบโครงสร้างองค์การ เป็นแนวทางเลือกเพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์การ ถ้าโครงสร้างขององค์การมีการบังคับบัญชากันหลายชั้นหลายระดับ กระบวนการทำงานย่อมจะช้า แต่ถ้าโครงสร้างองค์การมีระดับการสั่งการน้อยกระบวนการทำงานย่อมรวดเร็วกว่า ปัจจุบันนิยมจัดโครงสร้างแบบแบนราบ (Flat Organization) คือ มีสายการบังคับบัญชาสั้น เพื่อความคล่องตัวและความรวดเร็วในการสั่งการและการปฏิบัติ

2) แบบความเป็นผู้นำ (Leadership Patterns) หมายถึง ประสิทธิภาพของการ

เป็นผู้นำที่ตอบสนองต่อความพึงพอใจของพนักงาน แบ่งลักษณะผู้นำตามปัจจัยภายในตัวบุคคล ออกเป็น 3 แบบ คือ ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตยและผู้นำแบบเสรีนิยม

3) ความซับซ้อนของระบบ (System Complexity) องค์การจะแตกต่างกันในเรื่องของความซับซ้อนของระบบที่นำมาใช้ ความซับซ้อนอาจจะเป็นในเรื่องของจำนวนและลักษณะของความเกี่ยวข้องระหว่างกันของส่วนต่างๆ ของระบบ หากหน่วยงานหนึ่งต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น หน่วยงานนี้จะต้องเกี่ยวข้องกันกับรูปแบบที่แตกต่างกันไปตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำและเทคโนโลยี เป็นต้น

4) เป้าหมายขององค์การ (Goal direction) องค์การแต่ละองค์การจะแตกต่างกันที่เป้าหมายที่กำหนดขึ้นสำหรับองค์การ ความแตกต่างในเป้าหมายจะมาจากการแยกประเภทขององค์การอย่างหนึ่ง เช่น องค์การธุรกิจ องค์การที่ให้บริการกับสาธารณะ เป็นต้น

5) สายใยของการติดต่อสื่อสาร (Communication network) เป็นมิติที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรยากาศขององค์การ เพราะสายใยภายในองค์การจะแสดงให้เห็นถึงสายใยของสถานภาพการจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ และเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่ม การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่าง จากเบื้องล่างสู่เบื้องบน หรือตามแนวนอนภายในองค์การจะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาในการบริหารโดยส่วนรวมภายในองค์การนั้นได้

Litwin และ Stringer (1968) ได้เสนอทฤษฎีบรรยากาศขององค์การ โดยพัฒนาจากรูปแบบการจูงใจของ แมคคิลแลนด์-แอทกินสัน (McClelland-Atkinson 1961 cited in Litwin & Stringer, 1968) หรือเรียกว่า “ทฤษฎีการแสวงหาเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ” ทฤษฎีนี้เชื่อว่า โดยปกติความต้องการที่มีอยู่ในตัวบุคคล มี 2 ประการ คือ ต้องการมีความสุขสบาย และต้องการปราศจากความเจ็บปวด โดยต่อมาใช้ชีวิตเรียนรู้ถึงความต้องการด้านอื่นอีก 3 ประการ ซึ่งเป็นความต้องการที่เหมือนกันแต่ต่างกันเล็กน้อยต่างกัน รูปแบบทั้ง 3 ได้แก่

- 1) ความต้องการเพื่อความสำเร็จ
- 2) ความต้องการความสัมพันธ์
- 3) ความต้องการมีอำนาจ

Litwin และ Stringer อธิบายถึงการรับรู้ของสมาชิก และแยกมิติบรรยากาศขององค์การไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1) ด้านโครงสร้างขององค์การ (Organization Structure) ทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นที่ทางการ องค์ประกอบของบรรยากาศด้านนี้ เป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคคลหรือสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับการปกครอง ระเบียบข้อบังคับการบริหารงาน การควบคุมงาน การนิเทศ และเป็นการรับรู้ถึงข้อจำกัดของแต่ละสถานการณ์ในงาน ปริมาณและรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลและข่าวสาร ซึ่งอาจจะทำให้งานลดหรือเพิ่มความท้าทายหรือความสำเร็จได้ โดยทั่วไปโครงสร้างจะมีลักษณะเป็นทางการ มีสายการบังคับบัญชาหรือกฎระเบียบแสดงอย่างชัดเจน ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่ม Mc Clellan (1960 cited in Litwin and Stringer, 1968) กล่าวว่าหน้าที่โครงสร้างของ

องค์การที่มีมากมาย มีการควบคุม เครื่องจักรต่อฤดูระเบียบ และขาดความยืดหยุ่นของงาน จะทำให้เกิดการไร้ประสิทธิภาพของคนในองค์การ ทำให้เกิดบรรยากาศที่เคร่งเครียด และไม่สนใจใ้บุคลากร ชื่นชมองค์การ

2) **ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility)** ปัจจัยนี้จะวัดเกี่ยวกับความเข้าใจ หรือการรับรู้ทางด้านความท้าทายของงาน ปริมาณงานที่ต้องทำ และลู่วางที่จะทำให้งานสำเร็จ ความท้าทายของงานเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการพัฒนาแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของบุคลากรในองค์การ และแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จจะทำให้บุคคลมีความรับผิดชอบสูงด้วย

3) **ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support)** ปัจจัยนี้จะวัดการสนับสนุนที่มีอยู่ภายในองค์การแทนที่จะเป็นการลงโทษ ซึ่งจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานลงได้ พนักงานย่อมต้องการบรรยากาศที่มีความอบอุ่น และการสนับสนุน โดยเฉพาะพนักงานใหม่มีความจำเป็นมากสำหรับบรรยากาศเช่นนี้

4) **ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ** การเห็นด้วยและการไม่เห็นด้วย (Reward and Punishment, Approval and Disapproval) ปัจจัยนี้จะวัดการรับรู้ด้านการให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษภายในสถานการณ์การทำงาน การจัดการรางวัล แทนที่จะเป็นการลงโทษย่อมจะเป็นสิ่งกระตุ้น ความสนใจของพนักงานด้านความสำเร็จและความผูกพันได้ และจะลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของเขาได้ การให้รางวัลเท่ากับการแสดงให้เห็นว่า ยอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้น ในขณะที่การลงโทษจะเป็นสัญญาณที่แสดงให้เห็นถึงการไม่ยอมรับในพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้น

5) **ด้านความขัดแย้ง (Conflict)** ปัจจัยนี้จะเป็นการวัดการรับรู้เกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานในองค์การที่ขัดแย้งกัน องค์การต้องเผชิญกับความขัดแย้งและการแก้ปัญหาความขัดแย้งอยู่เสมอ

6) **ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standards and Expectations)** ปัจจัยนี้จะวัดความรู้สึกหรือการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน และความชัดเจนของความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในองค์การ

7) **ด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง (Risk and Risk Taking)** ปัจจัยนี้จะเป็นการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารด้านการยอมรับความเสี่ยงภัย ซึ่งชี้ให้เห็นว่าคนที่ต้องการความสำเร็จสูง มักจะยอมรับความเสี่ยงปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้น บรรยากาศองค์การที่ยอมรับความเสี่ยงปานกลาง จะกระตุ้นความต้องการความสำเร็จของพนักงานได้ ในขณะที่บรรยากาศองค์การไม่ยอมให้มีความเสี่ยง จะก่อให้เกิดความไม่สมหวัง และความอ่อนแอของความต้องการทางด้านความสำเร็จ

8) ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและความจงรักภักดีต่อกลุ่ม

(Organizational Identity and Group Loyalty) ปัจจัยนี้เน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการรับรู้เกี่ยวกับการจงรักภักดีต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า ความจงรักภักดีต่อกลุ่มมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันยิ่งขึ้น และช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งความภาคภูมิใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร

นอกจากนี้ Litwin และ Stringer ยังจำแนกองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กรทั้ง 8 ปัจจัย ออกเป็นมิติบรรยากาศองค์กร 9 มิติ คือ

- 1) มิติโครงสร้าง (Structure) หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับ ขั้นตอนในการดำเนินงาน และการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา
- 2) มิติความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ
- 3) มิติรางวัล (Reward) หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับรางวัลสำหรับงานที่ปฏิบัติบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนความยุติธรรมของนโยบาย การพิจารณาความดีความชอบ การสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงาน
- 4) มิติความเสี่ยงภัย (Risk Taking) หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงภัยในการทำงาน ความท้าทายในงานและกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร
- 5) มิติความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับสัมพันธภาพภายในองค์กรในบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม
- 6) มิติสนับสนุน (Support) หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งระดับบนและระดับล่าง
- 7) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Setting) หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์และมาตรฐานของการปฏิบัติงาน
- 8) มิติความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับการแก้ปัญหา การปล่อยปละละเลยหรือการไม่สนใจในปัญหาที่เกิดภายในองค์กร
- 9) มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identify) หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนการเป็นสมาชิกที่ดีและมีคุณค่าขององค์กร

จากแนวความคิดของ Likert และ Likert (1976:73) เสนอว่า บรรยากาศองค์การควรประกอบด้วย

- 1) การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปภายในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาแสดงความใจกว้างที่จะติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข่าวสารข้อมูลที่ถูกต้อง อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้ได้ผลดี
- 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน มีการตัดสินใจในเรื่องงานในทุกระดับ หากการตัดสินใจมีผลกระทบต่อใคร ผู้บังคับบัญชาจะขอความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานคนนั้นด้วย
- 3) การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง องค์กรเอาใจใส่จัดสวัสดิการ และการปรับปรุงสภาพการทำงาน และให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพอใจในการทำงาน
- 4) อำนาจและอิทธิพลในองค์การ หมายถึง อำนาจและอิทธิพลทั้งจากผู้บังคับบัญชา และตัวผู้ปฏิบัติงานเอง ซึ่งมีผลต่อสภาพการทำงานและการบังคับบัญชาของผู้บริหาร เช่น ถ้าบรรยากาศองค์การที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ผู้ปฏิบัติงานจะคล้อยตามได้ง่ายและไม่ต่อต้านในการบริหาร
- 5) เทคนิคและวิทยาการที่ใช้ในหน่วยงาน หมายถึง หน่วยงานมีการปรับปรุงเทคนิควิทยาการให้เป็นไปตามสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีการจัดวัสดุและทรัพยากรที่ใช้ในหน่วยงานเป็นอย่างดี สร้างความพึงพอใจและก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในหน่วยงาน
- 6) แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่องค์กรพร้อมให้การสนับสนุนแก่พนักงานที่ขยันหรือทำงานหนักให้ได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ดี

จากองค์ประกอบต่างๆ และรูปแบบของบรรยากาศองค์การที่นักวิชาการทั้งหลายได้กล่าวมา พบว่า บรรยากาศองค์การที่ดีที่สุด คือ บรรยากาศที่มีลักษณะผสมผสานระหว่างการเน้นการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ในขณะเดียวกันก็กระจายอำนาจในการตัดสินใจ มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิด ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมสนับสนุนช่วยเหลือกัน ในขณะเดียวกันก็กระจายอำนาจในการตัดสินใจติดต่อสื่อสารกันแบบเปิด ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมสนับสนุนช่วยเหลือในการทำกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (เสาวรส นุนนาค 2543: 82) ทั้งนี้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชั้นนั้น แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของ Likert และ Likert (1976) จะสอดคล้องกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลที่มองถึงว่า การที่จะมีบรรยากาศองค์การที่ดีนั้น ต้องมีทั้งการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ การมีส่วนร่วมในองค์การ การคำนึงถึง

พนักงาน การมีเทคโนโลยีที่ใช้ในโรงพยาบาล อำนาจและอิทธิพลของผู้บังคับบัญชา และแรงจูงใจในการทำงาน ที่จะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานต่อไป

2.4 งานวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ศิริวรรณ กิติเวชกุล (2539) ศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมชลประทาน พบว่า ข้าราชการกรมชลประทาน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการที่มีอายุสูงกว่า 46 ปีขึ้นไป จะมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อย นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ที่แต่งงานแล้วมีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานในระดับสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด

ชนิษฐา กุลกฤษฎา (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า บรรยากาศด้านโครงสร้างองค์การ กระบวนการที่ใช้ในองค์การ พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับดี ความพึงพอใจต่อพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานและอำนาจในการบริหารอยู่ในระดับมาก

อำพัน ชุ่มโพธิ์ (2544) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การของข้าราชการตำรวจในโรงเรียนนายร้อยตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ หน่วยงานในต้นสังกัด และปัจจัยเชิงจิตวิทยา ได้แก่ ภาวะผู้นำทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ

3. การรับรู้เกี่ยวกับภาระงาน

3.1 ความหมายของการรับรู้

คำว่า “การรับรู้” (Perception) มีผู้ให้ความหมายไว้ต่างๆ ดังนี้

โมเวน และไมเนอร์ (Mowen and Minor. 1998: 63 อ้างถึงใน

mkpayap.payap.ac.th, 2008) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลเปิดรับต่อข้อมูลข่าวสาร ตั้งใจรับข้อมูลนั้นและทำความเข้าใจความหมาย

ประเทือง สูงสุวรรณ (2534: 6 อ้างถึงใน nmkkospital.com, 2008) ให้ความหมายว่า การรับรู้ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกนึกคิด ความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นในจิตใจของแต่ละบุคคล อันเนื่องมาจากการตีความหรือแปลความอาการสัมผัสของร่างกายกับสิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อม โดยอาศัยประสบการณ์เดิมเป็นเครื่องช่วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547: 66) ให้ความหมายว่า การรับรู้ คือ ความสัมพันธ์ที่มีความหมาย เป็นกระบวนการแห่งการแปลความหมายจากการสัมผัสที่ได้รับ ออกเป็นสิ่งที่หนึ่งสิ่งใดที่มีความหมาย ซึ่งต้องใช้ความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิมที่มีมาก่อนจึงเกิดการรับรู้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 71) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้ เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลมีการเลือกสรร จัดระเบียบ และตีความเกี่ยวกับสิ่งกระตุ้นหรือข้อมูลที่ได้รับ โดยอาศัยประสาทสัมผัสทั้ง 5 คือ ได้เห็น ได้ยิน ได้กลิ่น ได้ลิ้มรส และได้สัมผัส หรือเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลจัดระเบียบและตีความสิ่งที่สัมผัส เพื่อให้ได้ความหมายของสภาพแวดล้อม

จากการที่มีผู้ให้ความหมายของการรับรู้ไว้นั้น พอสรุปสั้นๆ ได้ว่า การรับรู้หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกนึกคิด ความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นในจิตใจของแต่ละบุคคล จากการตีความที่ผ่านประสาทสัมผัสโดยตรง ที่ต้องอาศัยความรู้หรือประสบการณ์เดิมมาใช้

3.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ (Factors Influencing the Perception)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล ได้แก่ (1) ผู้รับรู้ (Perceiver) (2) เป้าหมาย (Target) (3) สถานการณ์ (Situation)

1) ผู้รับรู้ (Perceiver) สิ่งซึ่งเกี่ยวข้องกับ การรับรู้ ได้แก่ ทักษะคิด แรงจูงใจ ความสนใจ ประสบการณ์ในอดีต และความคาดหวัง

ทัศนคติ (Attitudes) คือ ความรู้สึกและท่าทีที่บุคคลมีต่อความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นในด้านบวกหรือลบก็ได้

แรงจูงใจ (Motives) เป็นสภาพภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งผลักดันให้เกิดพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น

ความสนใจ (Interests) เป็นความสนใจของผู้รับรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยทั่วไปบุคคลจะสนใจในเรื่องที่เขามีความเกี่ยวข้องมากกว่าเรื่องอื่น

ประสบการณ์ในอดีต (Past Experiences) คนเราจะนำประสบการณ์ในอดีตมาเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เรากำลังรับรู้อยู่ เช่น ถ้าบุคคลเคยมีเจ้านายเป็นผู้หญิงที่มีความขี้ขี้บ่น ต่อมาเมื่อเขามีเจ้านายที่เป็นผู้หญิงอีก เขาก็จะเกิดการรับรู้ว่าเจ้านายใหม่จะขี้ขี้บ่นเหมือนคนเดิม

ความคาดหวัง (Expectations) เป็นความเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือพฤติกรรมซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ เช่น เรามีความคาดหวังว่าลูกเราต้องเรียนเก่ง ขยัน แต่ความเป็นจริงอาจตรงข้ามกับที่เราคาดหวังไว้ก็ได้

2) เป้าหมาย (Target) คือ สิ่งที่ถูกสังเกตว่าเป็นที่ยอมรับและรับรู้ เช่น คนที่เสียงดังมักจะถูกสังเกตมากกว่าคนที่เงียบ ซึ่งลักษณะของเป้าหมายประกอบด้วย ความใหม่ (Novelty) การเคลื่อนไหว (Motion) เสียง (Sound) ขนาด (Size) ภูมิหลัง (Background) และความใกล้เคียง (Proximity)

3) สถานการณ์ (Situation) เป็นสิ่งที่เรามองเห็น หรือเหตุการณ์รอบๆ สภาพแวดล้อมที่อยู่ภายนอก ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ เช่น รับรู้ว่าคนที่อาศัยอยู่ริมแม่น้ำต้องว่ายน้ำเป็น แต่ในความเป็นจริงบางคนอาจจะว่ายน้ำไม่เป็นก็ได้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 75) ได้ให้รายละเอียดของขั้นตอนการรับรู้ ดังนี้

1) การเปิดรับข้อมูล (Information Exposure) หมายถึง การที่บุคคลเปิดรับข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ เข้ามาสู่ตนเอง

2) การตั้งใจรับข้อมูล (Information Attention) ข้อมูลที่ผ่านเข้ามา บุคคลจะเลือกรับเฉพาะข้อมูลเพียงบางส่วนที่ตนสนใจเท่านั้น เรียกว่า การกลั่นกรองแบบเลือกสรร (Selective Screening)

3) การตีความข้อมูล (Information Interpretation) เป็นการตีความข้อมูลที่ได้รับ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าข้อมูลข่าวสารนั้นจะได้รับการตีความอย่างถูกต้องเสมอไป

4) การเก็บรักษาข้อมูล (Information Retention) หลังจากเปิดรับข่าวสารและเกิดความเข้าใจแล้ว เราก็จะเลือกที่จะจดจำข้อมูลข่าวสารบางอย่างไว้ในความทรงจำ เพื่อดึงออกมาใช้ประโยชน์ในเวลาที่ต้องการ ซึ่งอาจจะมีการลืมหรือสูญหายไปบ้าง ทำให้ข้อมูลจากวันแรกที่ได้รับกับวันที่นำออกมาใช้ไม่สมบูรณ์เต็มที่

3.3 ความหมายของภาระงาน

สังศรี กิตติรักษ์ตระกูล (อ้างถึงใน dms.moph.go.th, 2008) ให้ความหมายของคำว่า “ภาระงาน” ว่า หมายถึง ปริมาณของงานที่เกิดขึ้นในแต่ละหน่วยบริการ ซึ่งวัดได้จากจำนวนหน่วยของบริการ (Unit of Service)

Dunne (1993 อ้างถึงใน นิติยา โรจนนิรันดร์กิจ 2547: 43) ได้ให้ความหมายภาระงานการพยาบาลว่า เป็นงานที่พยาบาลกระทำในลักษณะวิชาชีพที่กระทำโดยอิสระ หรือกำหนดตามรูปแบบของวัฒนธรรมที่ถ่ายทอดกันมา

ทั้งนี้ นิตยา โรจนนิรันดร์กิจ (2547: 47) ยังได้เสนออีกว่า ภาระงานของพยาบาลต้องวิเคราะห์อย่างครอบคลุมและสมบูรณ์ คือ ธรรมชาติของงาน เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงาน ความไม่แน่นอนของงาน ความซับซ้อนของงาน และวิธีการดำเนินงาน ซึ่งกระบวนการเหล่านี้สามารถกระทำได้โดยการศึกษารายละเอียดทางกิจกรรมการพยาบาล และจัดหมวดหมู่ของกิจกรรมด้านต่างๆ เข้าด้วยกันเป็นภาระงานหลักๆ ของบุคลากร โดย Shortridge and Lee (1980; อ้างใน นิตยา โรจนนิรันดร์กิจ 2547: 44) ได้ให้ความหมายของกิจกรรมการพยาบาลว่า เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากการใช้กระบวนการพยาบาลในการให้การดูแลสุขภาพของบุคคล ซึ่งหมายถึง การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วย ให้การวินิจฉัยพยาบาล วางแผนและตั้งเป้าหมายการพยาบาล การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลการพยาบาล ซึ่งลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพนั้น คือ ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง และไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการให้การพยาบาล ดังนี้

3.3.1 ลักษณะการให้การพยาบาลโดยตรง ได้แก่

- 1) เป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้และความชำนาญเป็นหลักในการทำงาน เนื่องจากพยาบาลมีองค์ความรู้หรือศาสตร์การพยาบาลที่เป็นของตนเอง ประกอบกับการปฏิบัติการพยาบาลเป็นงานที่ต้องกระทำต่อชีวิตผู้อื่น จะผิดพลาดไม่ได้
- 2) มีการทำงานเป็นทีม เนื่องจากการดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชน เป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างขวาง ต้องอาศัยความร่วมมือจากสมาชิกในทีมสุขภาพในการทำงานร่วมกัน รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อให้การรักษาพยาบาลมีคุณภาพสูงสุด
- 3) เป็นงานที่ต้องเผชิญกับความเจ็บป่วย ความทุกข์ทรมานของผู้ป่วย ประสบกับสิ่งที่ไม่สดชื่นสวยงาม บรรยากาศในการทำงานจึงต่างกับบรรยากาศโดยทั่วไปในสาขาวิชาชีพอื่น อันเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดได้
- 4) มีลักษณะการทำงานเป็นผลัด หมุนเวียนในการให้บริการตลอด 24 ชั่วโมงทุกวัน จึงทำให้ต้องปรับตัวกับรอบการนอนใหม่ ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และผู้ทำงานเกิดความเครียดได้
- 5) เป็นงานที่เสี่ยงอันตราย เพราะเป็นงานที่กระทำต่อชีวิตผู้อื่น พยาบาลจึงต้องมีความรับผิดชอบสูง จะทำให้เกิดความผิดพลาดไม่ได้ และลักษณะงานต้องเกี่ยวกับความเจ็บป่วย จึงมีโอกาสต่อการติดเชื้อจากโรคต่างๆ ได้ง่าย
- 6) เป็นงานที่หนัก เนื่องจากผู้ป่วยที่นอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาล จำเป็นต้องได้รับการรักษาอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง

3.3.2 ลักษณะงานที่ไม่ได้ให้การพยาบาลโดยตรง

นอกจากการจัดการดูแลผู้ป่วยด้านการพยาบาลแล้ว พยาบาลวิชาชีพยังต้องทำหน้าที่ด้านการบริหารจัดการ ซึ่งเกี่ยวกับความรับผิดชอบในหน่วยงาน และการประสานงานกับหน่วยงานอื่น รวมทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ข้อมูลหรือร่วมกันแก้ไขปัญหา ทำให้พยาบาลต้องรับผิดชอบงานหลายด้านพร้อมกัน จากลักษณะงานในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ถ้าจะให้ผลดีและมีประสิทธิภาพแล้ว จะอาศัยแต่เพียงความพอใจและความศรัทธาในการทำงานของแต่ละคนนั้นยังไม่พอ ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันของบุคคลทุกฝ่ายและทุกระดับด้วย นอกจากนี้ พยาบาลวิชาชีพยังต้องมึงานด้านวิชาการ ด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาด้านการพยาบาลให้มีความก้าวหน้าและทันต่อปัจจุบันมากขึ้น

จากที่กล่าวข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ภาระงานของพยาบาล คือ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับกิจกรรมและลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพที่กระทำ

การรับรู้เกี่ยวกับภาระงาน หมายถึง กระบวนการการแสดงออกถึงความรู้สึกรู้สึกถึงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาระงานที่เกิดขึ้นในจิตใจของแต่ละบุคคล อันเนื่องมาจากการตีความหรือแปลความจากการสัมผัสโดยตรง

ฉะนั้นการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานของพยาบาล จึงหมายถึง กระบวนการแสดงออกถึงความรู้สึกรู้สึก ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาระงานตามลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่มาจากการตีความจากการสัมผัสโดยตรง ซึ่งต้องอาศัยความรู้หรือประสบการณ์เดิมของพยาบาลมาใช้

4. งานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

จุฑามาศ พุทธิพิทักษ์ และวนิดา มงคลสินธุ์ (2534) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการลาออก โอน ย้าย ของโรงพยาบาลตากสิน ในช่วงปี พ.ศ. 2531-2533 พบว่า ความพึงพอใจในงานและระบบบริหารจัดการ เช่น ค่าตอบแทนการขึ้นเวรเป็นสิ่งทำลายแรงจูงใจ เป็นต้น

จูรี เพ็ชรรัตน์ (2534) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ บุคลากรและอาสาสมัครในองค์การอาสาสมัคร จำนวน 23 องค์การ จำนวนตัวอย่าง 200 ราย พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อรเพ็ญ พงศ์กล้า (2537) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความช่วยเหลือของหัวหน้าพยาบาลหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก

ความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วยวิธีจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วยวิธีชดเชยไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วยวิธีการใช้ระเบียบวินัยมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน

สาธิติน ศิริสมบูรณ์เวช (2542) ศึกษาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การจูงใจ ความผูกพันองค์กร และการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชูโบคะห์ สนิทวาทิ (2546) ศึกษาบุคลากรกองหนังสือเดินทางของกรมการกงสุลกระทรวงการต่างประเทศ ถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลาง และพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานในด้านแรงจูงใจและความคาดหวังในการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมที่ได้รับจากองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง

สมบูรณ์ สอนประภา (2536) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับความมีมนุษยสัมพันธ์ ความรู้ความเข้าใจ การฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ดำรงศักดิ์ ฐรรานนท์ (2542) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ แรงจูงใจ ความพึงพอใจและภูมิหลังทางเศรษฐกิจของครอบครัว และพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า มีปัจจัยหลายปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานหรือลาออกของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อนำมาพิจารณารวมกัน จะพบว่า ปัจจัยเหล่านั้นเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลและบรรยากาศในการทำงานทั้งสิ้น เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และให้คงอยู่ในงานต่อไป ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศในองค์กร และการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลอันธิ ว่ามีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหรือไม่ อย่างไร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาดังตั้ง 1 ปีขึ้นไปของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลย่นฮี ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 168 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 117 คน ที่คำนวณจากตารางของ Krejcie และ Morgan (บุญใจ ศรีสถิตยน์ราษฎร 2544: 434) โดยทำการเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้ตารางเลขสุ่ม (Random Number Table) (อ้างใน บุญใจ ศรีสถิตยน์ราษฎร 2544: 420-424)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเนื้อหาแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งการทำงาน เหตุผลในการเลือกเข้าทำงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล สถานที่ทำงานก่อนมาเข้ามาทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ วิธีการเดินทางมาปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบและเติมคำ จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี เป็นการสอบถามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการคงอยู่ในโรงพยาบาลย่นฮี ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากเห็นด้วยน้อยที่สุดจนถึงเห็นด้วยมากที่สุด มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	5
เห็นด้วยมาก	หมายถึง	4
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	3
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง	1

การแปลผลระดับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์แบ่งกลุ่มคะแนนตามหลักการแปลผลคะแนนของธานินทร์ ศิลป์จารุ (2550:77) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพมีระดับการคงอยู่ในงานมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพมีระดับการคงอยู่ในงานมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพมีระดับการคงอยู่ในงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพมีระดับการคงอยู่ในงานน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพมีระดับการคงอยู่ในงานน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 บรรยากาขององค์กรในโรงพยาบาลยันฮี เป็นการสอบถามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับบรรยากาขององค์กรในโรงพยาบาลยันฮี โดยใช้แนวความคิดของ Likert และ Likert มาประยุกต์ใช้ในการสร้างข้อคำถาม ซึ่งประกอบไปด้วย 6 องค์กรประกอบ ดังนี้

1) องค์กรประกอบด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	จำนวน	10	ข้อ
2) องค์กรประกอบด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	จำนวน	7	ข้อ
3) องค์กรประกอบด้านการคำนึงถึงพนักงาน	จำนวน	9	ข้อ
4) องค์กรประกอบด้านอำนาจและอิทธิพลในองค์กร	จำนวน	10	ข้อ
5) องค์กรประกอบด้านเทคนิคและวิทยาการที่ใช้ในหน่วยงาน	จำนวน	4	ข้อ
6) องค์กรประกอบด้านแรงจูงใจ	จำนวน	8	ข้อ

ทั้งนี้ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากเห็นด้วยน้อยที่สุด จนถึงเห็นด้วยมากที่สุด มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 48 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	5
เห็นด้วยมาก	หมายถึง	4
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	3
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง	1

การแปลผลระดับบรรยาการองค์การของโรงพยาบาล แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การแบ่งระดับตามหลักการแปลผลคะแนนของชานินทร์ ศิลป์จารุ (2550: 77) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง	มีบรรยาการองค์การอยู่ในระดับดีที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	มีบรรยาการองค์การอยู่ในระดับดี
คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	มีบรรยาการองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	มีบรรยาการองค์การอยู่ในระดับควรปรับปรุง บางส่วน
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง	มีบรรยาการองค์การอยู่ในระดับควรปรับปรุง มาก

ส่วนที่ 4 การรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายของพยาบาลวิชาชีพ เป็นการสอบถามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงลบ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	1
มาก	หมายถึง	2
ปานกลาง	หมายถึง	3
น้อย	หมายถึง	4
น้อยที่สุด	หมายถึง	5

การแปลผลคะแนนระดับการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้เกณฑ์การแบ่งระดับตามหลักการแปลผลของชานินทร์ ศิลป์จารุ(2550: 77)

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง	มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง	มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายน้อยที่สุด

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

3.1 ความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความตรงและความสมบูรณ์ของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการพยาบาล จำนวน 5 ท่าน (ดังรายนามที่แสดงในภาคผนวก) แล้วนำมาแก้ไขและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.2 การหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลย่นฮีที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาดังแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะเหมือนกับตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ได้ค่าความเที่ยงด้านบรรยากาศองค์การ เท่ากับ 0.97 ด้านการคงอยู่ในงาน เท่ากับ 0.89 ด้านการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย เท่ากับ 0.85

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชา วิทยาศาสตร์สุขภาพ ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลย่นฮี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้

4.2 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้อำนวยการโรงพยาบาลย่นฮีและผู้อำนวยการด้านการพยาบาลของโรงพยาบาลย่นฮี เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กับพยาบาลวิชาชีพที่เป็นตัวอย่าง จำนวน 117 คน ด้วยตัวเอง และให้ผู้ตอบแบบสอบถามนำแบบสอบถามที่ตอบเสร็จแล้ว ใส่ในซองพร้อมปิดผนึกซองให้เรียบร้อยส่งคืนผู้วิจัย ระหว่างวันที่ 1-31 ธันวาคม 2550 ได้แบบสอบถามกลับคืนมา ทั้งหมด 117 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และนำมาตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 ระดับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ บรรยากาศขององค์กร และการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชั้นี ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน บรรยากาศขององค์กร และการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชั้นี โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

เมื่อ r เข้าใกล้ 1.00 ประมาณ 0.70-0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
เมื่อ r เข้าใกล้ 0.05 ประมาณ 0.30-0.69	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
เมื่อ r เข้าใกล้ 0.00 ประมาณ 0.29 และต่ำกว่า	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ส่วนเครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะของความสัมพันธ์ คือ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองมีลักษณะตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองมีลักษณะตรงกันข้าม (ประคอง กรรณสูตร 2541)

5.4 การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชั้นี โดยใช้การทดสอบไคสแควร์ (Pearson's Chi-square)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร และการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี ที่เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาดังแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 117 คน ระหว่างวันที่ 1 ถึง 31 ธันวาคม 2550 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมดและมีความสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 100 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี

ส่วนที่ 2 ระดับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี

ส่วนที่ 3 บรรยากาศองค์กรในโรงพยาบาลย่นฮี

ส่วนที่ 4 การรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนที่ 5 การหาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร และการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลย่นฮี ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.6 มีอายุเฉลี่ย 29.59 ปี มีสถานภาพสมรสโสด คิดเป็นร้อยละ 67.5 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลย่นฮีอยู่ระหว่าง 3-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.1 เฉลี่ยระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนี้ 4.30 ปี เคยปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลอื่นมาแล้ว ร้อยละ 55.6 รายได้เฉลี่ย 25,158.12 บาทต่อเดือน ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน น้อยกว่า 20 นาที คิดเป็นร้อยละ 76.9 ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานเฉลี่ย 17.85 นาที วิธีการเดินทางมาทำงาน ส่วนใหญ่เดินมาทำงานคิดเป็นร้อยละ 68.4 และเหตุผลส่วนใหญ่ที่เลือกเข้าทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ คือ มีความมั่นคงในการทำงาน ร้อยละ 51 รองลงมา คือ เพื่อนชักชวน คิดเป็นร้อยละ 45.3 ดังรายละเอียดในตาราง ที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลย่นฮี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน) n = 117	ร้อยละ
อายุ		
21-25 ปี	16	13.7
26-30 ปี	65	55.6
31-35 ปี	22	18.7
มากกว่า 36 ปีขึ้นไป	14	12.0
ค่าต่ำสุด = 23 ค่าสูงสุด = 45	$\bar{X} = 29.59$	S.D. = 4.38
สถานภาพสมรส		
โสด	79	67.5
สมรส	36	30.8
ม่าย หย่า แยก	2	1.7
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลย่นฮี		
1-2 ปี	27	23.1
3-4 ปี	41	35.1
5-6 ปี	21	17.9
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	28	23.9
ค่าต่ำสุด = 1 ค่าสูงสุด = 11	$\bar{X} = 4.30$	S.D. = 2.74

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน) n = 117	ร้อยละ
การปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลอื่นมาแล้ว		
เคย	65	55.6
ไม่เคย	52	44.4
รายได้ที่ได้รับจากโรงพยาบาลอื่นต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	4	3.4
15,001 – 20,000 บาท	29	24.8
20,001 – 25,000 บาท	44	37.6
25,001 – 30,000 บาท	31	26.5
มากกว่า 30,000 บาท	9	7.7
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X} = 25158.12$	S.D. = 6031.04
ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน		
น้อยกว่า 20 นาที	90	76.9
21-40 นาที	16	13.7
41-60 นาที	6	5.1
มากกว่า 61 นาที	5	4.3
ค่าต่ำสุด = 1 ค่าสูงสุด = 105	$\bar{X} = 17.85$	S.D. = 20.73

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน) n = 117	ร้อยละ
วิธีการเดินทางมาทำงาน		
1. เดินเท้า	80	68.4
2. รถตู้โดยสาร	1	0.9
3. รถประจำทาง	30	25.6
4. รถแท็กซี่	11	9.4
5. รถยนต์ของตนเอง	33	28.2
6. รถมอเตอร์ไซด์รับจ้าง	6	5.1
7. รถเพื่อน	1	0.9
8. รถมอเตอร์ไซด์ส่วนตัว	2	1.7
เหตุผลที่ท่านเลือกเข้าทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้		
1. มีความมั่นคงในการทำงาน	60	51.3
2. รายได้ดี	50	42.7
3. สวัสดิการดี	17	14.5
4. ใจรัก ชื่นชอบในระบบงานของโรงพยาบาล	18	15.4
5. ศรัทธาในการรักษาของโรงพยาบาล	8	6.8
6. เพื่อนชักชวน	53	45.3
7. สถานที่ทำงานใกล้บ้าน	33	28.2
8. เดินทางมาทำงานสะดวก	42	35.9
9. สภาพสถานที่ในโรงพยาบาลมีบรรยากาศน่าทำงาน	36	30.8

ส่วนที่ 2 ระดับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี

จากการศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี พบว่า ระดับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลย่นฮีในภาพรวม มีระดับการคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.04$, S.D. = 0.78) และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮีทุกข้อนั้น อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{x} อยู่ระหว่าง 2.69 ถึง 3.39) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮีในภาพรวมและรายข้อ

การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับการคง อยู่ในงาน
1. ท่านไม่ลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้แม้ว่าเพื่อนจะชวนให้ไปทำงานที่อื่นร่วมกัน	3.39	0.91	ปานกลาง
2. ถึงแม้ว่าที่โรงพยาบาลอื่นจะเสนอให้สวัสดิการที่ดีกว่าที่โรงพยาบาลนี้ ท่านจะทำงานที่โรงพยาบาลนี้ต่อไป	2.97	1.03	ปานกลาง
3. แม้ว่าที่โรงพยาบาลอื่นจะยื่นข้อเสนอให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงกว่าที่ทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน ท่านก็ยังคงจะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนี้ต่อไป	3.00	1.01	ปานกลาง
4. แม้ว่าจะงานที่ท่านรับผิดชอบในโรงพยาบาลนี้จะมีปริมาณงานมาก ท่านก็จะทำงานที่โรงพยาบาลนี้ต่อไป	3.12	0.88	ปานกลาง
5. แม้ว่าท่านจะมีปัญหาในที่ทำงานบ่อยๆ ท่านก็ยังคิดที่จะทำงานที่โรงพยาบาลนี้ต่อไป	2.84	0.99	ปานกลาง
6. ท่านจะทำงานที่โรงพยาบาลนี้ต่อไป ถึงแม้ว่าจะต้องเสียเวลาในการเดินทางมาทำงานมากก็ตาม	2.69	1.05	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับการคง อยู่ในงาน
7. ถึงแม้ว่าเพื่อนร่วมงานจะค่อยๆ ทอยยก้นลาออกท่านก็ ยังตัดสินใจที่จะทำงานในโรงพยาบาลนี้ต่อไป	3.24	0.925	ปานกลาง
รวม	3.04	0.78	ปานกลาง

ส่วนที่ 3 บรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลยันฮี

จากการศึกษาบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลยันฮีของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลยันฮี พบว่า บรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลยันฮีโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{x} = 3.38$, S.D. = 0.44) และเมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ในแต่ละ
องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{x} อยู่ระหว่าง 2.94 ถึง 3.45)
ยกเว้น องค์ประกอบด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ และด้านอำนาจและอิทธิพลในองค์การ
มีการคงอยู่ในงานระดับดี ($\bar{x} = 3.73$ และ 3.61 ตามลำดับ) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลยันฮี
ในภาพรวมและองค์ประกอบในแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับบรรยากาศองค์การ
1. ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ	3.73	0.48	ดี
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.17	0.72	ปานกลาง
3. ด้านการคำนึงถึงพนักงาน	3.45	0.52	ปานกลาง
4. ด้านอำนาจและอิทธิพลในองค์การ	3.61	0.63	ดี
5. ด้านเทคนิคและวิทยาการที่ใช้ใน หน่วยงาน	3.33	0.71	ปานกลาง
6. ด้านแรงจูงใจ	2.94	0.59	ปานกลาง
รวมทุกองค์ประกอบ	3.38	0.44	ปานกลาง

เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลยันฮีเป็นรายข้อในแต่ละองค์ประกอบพบว่า

3.1 ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ บรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสารในโรงพยาบาลยันฮีโดยภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.73$, $SD = 0.48$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีบรรยากาศองค์การในแต่ละข้ออยู่ในระดับดี (\bar{x} ระหว่าง 3.52 ถึง 3.99) ยกเว้น ในข้อ “ท่านสามารถพูดคุยหรือขอข้อมูลที่สงสัยจากผู้บริหารของฝ่ายการพยาบาลได้ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหรือการทำงานของฝ่ายการพยาบาล” นั้น พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.29$, $SD = 0.87$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การด้านการ
ติดต่อสื่อสารภายในองค์กรของโรงพยาบาลยันฮี จำแนกเป็นรายข้อ

องค์ประกอบด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ บรรยากาศ องค์กร
1. โรงพยาบาลมีการแจ้งนโยบายและแนวทางในการทำงานของโรงพยาบาลให้กับท่านก่อนเริ่มปฏิบัติงาน	3.77	0.72	ดี
2. ฝ่ายการพยาบาลมีการแนะนำเกี่ยวกับหน่วยงานและระบบการทำงาน กฏระเบียบให้กับท่านก่อนเริ่มการปฏิบัติงาน	3.89	0.69	ดี
3. หัวหน้าแผนก / หอผู้ป่วยมีการแนะนำเกี่ยวกับหน้าที่ที่ท่านต้องรับผิดชอบในหน่วยงานในการเริ่มปฏิบัติงานของท่าน	3.97	0.70	ดี
4. โรงพยาบาลมีการสื่อสารเกี่ยวกับข้อมูลในการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไปให้ท่านได้รับทราบทุกครั้ง	3.60	0.78	ดี
5. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในหน่วยงาน เพื่อให้ทุกคนได้ปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน	3.99	0.66	ดี
6. หน่วยงานของท่านมีการจัดประชุมเกี่ยวกับความเป็นไปในหน่วยงานเป็นระยะๆ เพื่อให้ท่านทราบความเคลื่อนไหวของฝ่ายการพยาบาล/โรงพยาบาล	3.85	0.67	ดี
7. ข้อมูลข่าวสารที่ท่านได้รับจากผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลมีความถูกต้องและชัดเจน	3.52	0.68	ดี
8. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถสอบถามข้อมูลจากหัวหน้าหน่วยงานได้ตลอดเวลา	3.77	0.74	ดี

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

องค์ประกอบด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ บรรยากาศ องค์กร
9. การสื่อสารสารของหัวหน้าหน่วยงานมีความชัดเจนและเข้าใจง่าย	3.63	0.74	ดี
10. ท่านสามารถพูดคุยหรือขอข้อมูลที่สงสัยจากผู้บริหารของฝ่ายการพยาบาลได้ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหรือการทำงานของฝ่ายการพยาบาล	3.29	0.87	ปานกลาง
รวม	3.73	0.48	ดี

3.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บรรยากาศองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของโรงพยาบาลยันฮีโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.17$, $SD = 0.72$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของโรงพยาบาลยันฮีในแต่ละข้ออยู่ในระดับปานกลาง (\bar{x} ระหว่าง 2.97 ถึง 3.37) ยกเว้น ในข้อ “หัวหน้าหน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระงานที่ท่านรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่” อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.58$, $S.D. = 0.85$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของโรงพยาบาลยี่ฮี่ จำแนกเป็นรายชื่อ

องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	\bar{X}	S.D	ระดับบรรยากาศองค์การ
1. โรงพยาบาลเปิดโอกาสให้ท่าน ได้แสดงความ คิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในโรงพยาบาลโดย ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น ใบคำแนะนำ โทรศัพท์ หรือจดหมาย เป็นต้น	3.00	1.04	ปานกลาง
2. ฝ่ายการพยาบาลรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ทำงานของฝ่ายการพยาบาลจากท่านอย่างเต็มที่	2.97	0.92	ปานกลาง
3. ฝ่ายการพยาบาลเปิด โอกาสให้ท่านได้มีอิสระใน การตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่ท่านรับผิดชอบ อย่างเต็มที่	3.04	0.89	ปานกลาง
4. ฝ่ายการพยาบาลมีการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบเพื่อนำไปใช้ในการ วางแผน	3.03	0.87	ปานกลาง
5. หัวหน้าหน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดง ความคิดเห็น เกี่ยวกับภาระงานที่ท่านรับผิดชอบ ได้อย่างเต็มที่	3.58	0.85	ดี
6. ท่านเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนการ ทำงานในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบด้วยทุก ครั้ง	3.22	0.98	ปานกลาง
7. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทางใน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน	3.37	0.87	ปานกลาง
รวม	3.23	0.70	ปานกลาง

3.3 ด้านการคำนึงถึงพนักงาน บรรยากาศองค์การด้านการคำนึงถึงพนักงานในโรงพยาบาลย่นฮีในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$, S.D. = 0.52) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์ประกอบบรรยากาศองค์การด้านการคำนึงถึงพนักงานในโรงพยาบาลย่นฮีในแต่ละข้อ อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{x} ระหว่าง 3.27 ถึง 3.49) ยกเว้นในข้อ “โรงพยาบาลของท่านมีการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น สิทธิในการลาต่างๆ สิทธิในการเบิกค่ารักษา เป็นต้น” ข้อ “สถานที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีระบบความปลอดภัยสูงในการทำงาน” และในข้อ “ในหน่วยงานของท่านจัดให้มีอุปกรณ์ในการป้องกันการติดเชื้ออย่างเหมาะสม” อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.50$, 3.50 และ 3.62 ตามลำดับ) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การด้านการคำนึงถึงพนักงานของโรงพยาบาลย่นฮี จำแนกเป็นรายข้อ

องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงพนักงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับบรรยากาศองค์การ
1. โรงพยาบาลของท่านมีการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น สิทธิในการลาต่างๆ สิทธิในการเบิกค่ารักษา เป็นต้น	3.50	0.93	ดี
2. โรงพยาบาลจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานในหน่วยงานของท่านให้เป็นระเบียบและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.44	0.77	ปานกลาง
3. ในหน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมและถูกสุขลักษณะ	3.42	0.66	ปานกลาง
4. ในหน่วยงานของท่านมีเครื่องอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานและความเป็นอยู่ในที่ทำงานเป็นอย่างดี เช่น ห้องพักผ่อน ห้องสุขา ห้องรับประทานอาหาร น้ำดื่ม เป็นต้น	3.28	0.83	ปานกลาง
5. สถานที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีระบบความปลอดภัยสูงในการทำงาน	3.50	0.64	ดี
6. โรงพยาบาลมีการจัดระบบในการป้องกันและควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรคเป็นอย่างดี	3.39	0.74	ปานกลาง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

การคำนึงถึงพนักงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับบรรยากาศ องค์การ
7. ในหน่วยงานของท่านจัดให้มีอุปกรณ์ในการป้องกัน การติดเชื้ออย่างเหมาะสม	3.62	0.69	ดี
8. โรงพยาบาลมีการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารและ สถานที่ต่างๆ เพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้น ระหว่างปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.44	0.73	ปานกลาง
9. ในหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ที่ช่วยในการ ป้องกันความเสี่ยงที่ อาจเกิดอุบัติเหตุเป็นอย่างดี	3.44	0.73	ปานกลาง
รวม	3.45	0.52	ปานกลาง

3.4 ด้านอำนาจและอิทธิพลในองค์การ บรรยากาศองค์การด้านอำนาจและอิทธิพลในองค์การของโรงพยาบาลยันฮีโดยภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.61$, S.D. = 0.63) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บรรยากาศองค์การด้านอำนาจและอิทธิพลในองค์การของโรงพยาบาลยันฮีในแต่ละข้อ อยู่ในระดับดี (\bar{x} อยู่ระหว่าง 3.50 ถึง 3.76) ยกเว้น ในข้อ “ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถจูงใจให้ลูกน้องมีความรักใคร่สามัคคีในการทำงานร่วมกัน” อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$, S.D. = 1.03) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการองค์การด้านอำนาจและ
อิทธิพลในองค์การในโรงพยาบาลยันฮี จำแนกเป็นรายข้อ

องค์ประกอบด้านอำนาจและอิทธิพลในองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับบรรยาการ องค์การ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานให้กับ ลูกน้องอย่างเหมาะสมกับความรู้และ ความสามารถของลูกน้อง	3.68	0.61	ดี
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการควบคุม กำกับและ ติดตามงานลูกน้องอย่างใกล้ชิด	3.63	0.69	ดี
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการแบ่งงานและ มอบหมายงานให้กับลูกน้องแต่ละคนอย่าง ยุติธรรม	3.50	0.81	ดี
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการให้คำแนะนำมากกว่า การตำหนิต่อหน้าผู้อื่น	3.57	0.83	ดี
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้เกียรติกับลูกน้องเสมอ	3.76	0.73	ดี
6. ท่านสามารถขอคำปรึกษา/ คำแนะนำเกี่ยวกับ ภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา	3.76	0.82	ดี
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถจูงใจให้ลูกน้องมี ความรักใคร่สามัคคีในการทำงานร่วมกัน	3.39	1.03	ปานกลาง
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้กำลังใจลูกน้องในการ ทำงานเสมอ	3.62	0.89	ดี
9. ผู้บังคับบัญชาของท่านไว้วางใจลูกน้องในการ ทำงานเสมอ	3.59	0.85	ดี

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

องค์ประกอบด้านอำนาจและอิทธิพลในองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับบรรยาการ องค์การ
10. ผู้บังคับบัญชาของท่านคอยช่วยเหลือและแก้ไข สถานการณ์ต่างๆ ให้กับลูกน้องเสมอ	3.67	0.82	ดี
รวม	3.61	0.63	ดี

3.5 ด้านเทคนิคและวิทยาการที่ใช้ในหน่วยงาน บรรยาการขององค์การด้านเทคนิคและ
วิทยาการที่ใช้ในหน่วยงานของโรงพยาบาลยันฮีทั้งในภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง
(\bar{x} อยู่ระหว่าง 3.24 ถึง 3.39) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การด้านเทคนิคและ
 วิทยาการที่ใช้ในหน่วยงานของโรงพยาบาลยันฮี จำแนกเป็นรายชื่อ

องค์ประกอบด้านเทคนิคและวิทยาการที่ใช้ ในหน่วยงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับบรรยากาศ องค์การ
1. โรงพยาบาลมีการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ที่เพียงพอ และเหมาะสมในการทำงาน	3.37	0.76	ปานกลาง
2. โรงพยาบาลมีการนำอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน	3.24	0.77	ปานกลาง
3. ฝ่ายการพยาบาลมีการฝึกอบรมให้ความรู้ และฝึก ทักษะการใช้เครื่องมือใหม่ๆ ให้กับพนักงานที่ เกี่ยวข้องเป็นประจำ	3.32	0.91	ปานกลาง
4. ฝ่ายการพยาบาลมีการปรับปรุงขั้นตอนในการ ทำงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในหน่วยงาน ของท่าน	3.39	0.80	ปานกลาง
รวม	3.33	0.71	ปานกลาง

3.6 ด้านแรงจูงใจ บรรยากาศองค์การด้านแรงจูงใจของโรงพยาบาลยันฮีโดยภาพรวม
 อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.95$, S.D. = 0.59) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บรรยากาศองค์การ
 ด้านแรงจูงใจของโรงพยาบาลยันฮีในแต่ละข้อ อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{x} อยู่ระหว่าง 2.50 ถึง
 3.35) ยกเว้น ในข้อ “โรงพยาบาลเปิดโอกาสให้ท่านสามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น” อยู่ในระดับ
 ควรปรับปรุงบางส่วน ($\bar{x} = 2.29$, S.D. = 1.06) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การด้านแรงจูงใจของ
โรงพยาบาลยันฮี จำแนกเป็นรายชื่อ

องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับบรรยากาศ องค์การ
1. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับระดับวุฒิการศึกษา และประสบการณ์	3.12	0.78	ปานกลาง
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาระงานของ ท่านที่รับผิดชอบ	2.91	0.85	ปานกลาง
3. โรงพยาบาลเปิดโอกาสให้ท่านสามารถศึกษาต่อใน ระดับสูงขึ้น	2.30	1.09	ควรปรับปรุง บางส่วน
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ ท่านได้เข้าอบรมประชุมวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง	3.21	1.06	ปานกลาง
5. โรงพยาบาลให้การสนับสนุนและมีการเปิดโอกาส ให้กับพนักงานที่มีความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานดีให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.19	0.88	ปานกลาง
6. ท่านคิดว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ โรงพยาบาลของท่านยังไม่เป็นระบบ	3.37	0.91	ปานกลาง
7. โรงพยาบาลของท่านมีการเพิ่มเงินเดือน/โบนัส ให้กับพนักงานอย่างยุติธรรม	2.55	1.02	ปานกลาง
8. โรงพยาบาลของท่านมีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีความเป็นธรรม	2.80	0.96	ปานกลาง
รวม	2.93	0.61	ปานกลาง

ส่วนที่ 4 การรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลย่นฮี

การรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮีมีการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.09$, S.D. = 0.63) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮีมีการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละข้อ อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{x} อยู่ระหว่าง 2.88 ถึง 3.49) ยกเว้น ในข้อ “งานที่ท่านได้รับมอบหมายต้องใช้ความรับผิดชอบสูงในการปฏิบัติ” อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.93) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย จำแนกเป็นรายข้อ

การรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	\bar{X}	S.D	ระดับของการรับรู้
1. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีปริมาณมากเกินไป	3.12	0.76	ปานกลาง
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มักจะมีหลายๆ ชิ้นพร้อมกัน และให้ปฏิบัติแล้วเสร็จทันเวลาในช่วงเวลาเดียวกัน	3.09	0.83	ปานกลาง
3. งานที่ท่านทำเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยได้ง่าย	2.88	1.01	ปานกลาง
4. งานที่ท่านทำเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุหรืออันตรายกับท่าน	2.78	1.05	ปานกลาง
5. งานที่ท่านได้รับมอบหมายต้องใช้ความรับผิดชอบสูงในการปฏิบัติ	3.72	0.93	มาก
6. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความซับซ้อนและยากต่อการปฏิบัติ	2.96	0.82	ปานกลาง
รวม	3.09	0.63	ปานกลาง

ส่วนที่ 5 การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี

ปัจจัยส่วนบุคคล จากการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลย่นฮี และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลย่นฮี พบว่า อายุ และ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลย่นฮี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลย่นฮี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.406$ และ 0.309 ตามลำดับ) ส่วนสถานภาพสมรสและระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลย่นฮี ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.11 และ 4.12

ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี

ปัจจัยส่วนบุคคล (n=117)	r	p-value
อายุ	0.406**	<0.001
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลย่นฮี	0.309**	0.001
ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน	0.143	0.123

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.12 การทดสอบไคสแควร์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ	χ^2 -test	p-value
โสด	79	67.5	36.410	0.107
สมรส	36	30.8		
ม่าย หย่า แยก	2	1.7		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บรรยายภาคองค์การ จากการหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี พบว่า บรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลย่นฮีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮีในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.282$) และเมื่อหาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การในแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการคำนึงถึงพนักงาน ด้านอำนาจและอิทธิพลในองค์การ ด้านเทคนิคและวิทยาการที่ใช้ในหน่วยงาน และด้านแรงจูงใจกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี พบว่า องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลย่นฮี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.335$) องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการคำนึงถึงพนักงาน และด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลย่นฮี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.274, 0.240$ และ 0.192 ตามลำดับ) องค์ประกอบด้านอำนาจและอิทธิพลในองค์การ และด้านเทคนิคและวิทยาการที่ใช้ในหน่วยงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี

องค์ประกอบด้านบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาล (n=117)	r	p-value
ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ	0.192*	0.038
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.274**	0.003
ด้านการคำนึงถึงพนักงาน	0.240**	0.009
ด้านอำนาจและอิทธิพลในองค์การ	0.050	0.590
ด้านเทคนิคและวิทยาการที่ใช้ในหน่วยงาน	0.147	0.113
ด้านแรงจูงใจ	0.335**	<0.001
รวม	0.282**	0.002

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย จากการหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน ($r = -0.038$, $p\text{-value} = 0.68$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี

การรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย (n=117)	r	p-value
การรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	- 0.038	0.68

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายของพยาบาลวิชาชีพกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชั้นดี โดยสรุปการวิจัย ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1.1.1 เพื่อวัดระดับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชั้นดี

1.1.2 เพื่อวัดระดับบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลชั้นดี

1.1.3 เพื่อวัดระดับการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชั้นดี

1.1.4 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชั้นดี

1.2 วิธีดำเนินงานวิจัย

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา ตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไปในโรงพยาบาลชั้นดี จำนวน 117 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ที่ได้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการพยาบาล จำนวน 5 ท่าน และทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชั้นดี ที่มีลักษณะเดียวกันกับตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 30 คน ซึ่งได้ค่าความเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาจำนวน 117 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบไคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

1.3 ผลการวิจัย พบว่า

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชั้นสี่ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 26-30 ปี อายุเฉลี่ย 29.59 ปี สถานภาพสมรสโสด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนี้อยู่ระหว่าง 3-4 ปี มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนี้เฉลี่ย 4.30 ปี และใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน น้อยกว่า 20 นาที โดยระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานเฉลี่ย 17.85 นาที

1.3.2 ระดับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชั้นสี่ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชั้นสี่มีการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.3.3 ระดับบรรยากาศองค์กรในโรงพยาบาลชั้นสี่ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชั้นสี่มีความคิดเห็นว่า บรรยากาศองค์กรในโรงพยาบาลชั้นสี่โดยภาพรวมและเป็นรายองค์ประกอบ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น บรรยากาศองค์กรด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และด้านอำนาจและอิทธิพลในองค์กร อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า

1) **ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร** บรรยากาศองค์กรในโรงพยาบาลชั้นสี่ในแต่ละข้อในองค์ประกอบนี้ อยู่ในระดับดี ยกเว้นในข้อ “ท่านสามารถพูดคุยหรือขอข้อมูลที่สงสัยจากผู้บริหารของฝ่ายการพยาบาลได้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหรือการทำงานของฝ่ายการพยาบาล” นั้น มีบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

2) **ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ** บรรยากาศองค์กรในโรงพยาบาลชั้นสี่ในแต่ละข้อในองค์ประกอบนี้ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นในข้อ “หัวหน้าหน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระงานที่ท่านรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่” นั้น มีบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับดี

3) **ด้านการคำนึงถึงพนักงาน** บรรยากาศองค์กรในโรงพยาบาลชั้นสี่ในแต่ละข้อในองค์ประกอบนี้ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นในข้อ “โรงพยาบาลของท่านมีการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น สิทธิในการลาต่างๆ สิทธิในการเบิกค่ารักษา เป็นต้น” ในข้อ “สถานที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีระบบความปลอดภัยสูงในการทำงาน” และในข้อ “ในหน่วยงานของท่านจัดให้มีอุปกรณ์ในการป้องกันการติดเชื้ออย่างเหมาะสม” นั้น มีบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับดี

4) **ด้านอำนาจและอิทธิพลในองค์กร** บรรยากาศองค์กรในโรงพยาบาลชั้นสี่ในแต่ละข้อในองค์ประกอบนี้ อยู่ในระดับดี ยกเว้นในข้อ “ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถจูงใจให้ลูกน้องมีความรักใคร่สามัคคีในการทำงานร่วมกัน” นั้น มีบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

5) ด้านเทคนิคและวิทยาการที่ใช้ในหน่วยงาน บรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลยันฮีในแต่ละข้อในองค์ประกอบนี้อยู่ในระดับปานกลาง

6) ด้านแรงจูงใจ บรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลยันฮีในแต่ละข้อในองค์ประกอบนี้อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นในข้อ “โรงพยาบาลเปิดโอกาสให้ท่านสามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น” นั้น มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับควรปรับปรุงบางส่วน

1.3.4 การรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลยันฮี พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลยันฮีมีการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลยันฮี ทั้งโดยภาพรวม และเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นในข้อ “งานที่ท่านได้รับมอบหมายต้องใช้ความรับผิดชอบสูงในการปฏิบัติ” ที่มีการรับรู้ในระดับมาก

1.3.5 การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลยันฮี พบว่า

1) **ปัจจัยส่วนบุคคล** ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยันฮี และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานนั้น พบว่า อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยันฮี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยันฮี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสถานภาพสมรส และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยันฮี

2) **บรรยากาศองค์การ** พบว่า บรรยากาศองค์การโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยันฮีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า บรรยากาศองค์การด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยันฮี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ประกอบบรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการคำนึงถึงพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยันฮี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยันฮี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนองค์ประกอบด้านอำนาจ

และอิทธิพลในองค์การ ด้านเทคนิคและวิทยาการที่ใช้ในหน่วยงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชั้นดี

3) การรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชั้นดี

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชั้นดี กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชั้นดี ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

2.1 ระดับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชั้นดี พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชั้นดีมีระดับการคงอยู่ในงานโดยภาพรวมและเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นดังนี้ อาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลชั้นดีมีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับที่ อुकุม โพร็ทอง (อ้างใน อลิสสา สุคนธรัตน์ 2542: 11-12) ได้กล่าวว่าสาเหตุของการลาออกที่ผู้บริหารควรพิจารณา คือ ในเรื่องของโอกาสก้าวหน้า สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม สถานที่ทำงานสะอาด มีความมั่นคง มีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดี ได้รับค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ และผลตอบแทนพิเศษที่พนักงานได้รับ ซึ่งสิ่งที่กล่าวถึงเหล่านี้ อยู่ในองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ซึ่งถ้ามีสิ่งเหล่านี้ก็จะทำให้บรรยากาศองค์การดี ก็จะไม่ทำให้พยาบาลวิชาชีพลาออก ก็คือ จะมีการคงอยู่ในงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับที่ Taunton, Krampitz และ Wood (1989) ที่ได้กล่าวว่า การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การศึกษาต่อ ค่าตอบแทน การได้รับความยุติธรรม โอกาสในการได้รับเลื่อนตำแหน่ง และแรงจูงใจในการบริหารมีอิทธิพลที่ส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน ทำให้เกิดผลลัพธ์สุดท้าย คือ การคงอยู่ในงาน

2.2 ระดับบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลชั้นดี พบว่า บรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลชั้นดีโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การแต่ละองค์ประกอบ พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการคำนึงถึงพนักงาน ด้านเทคนิคและวิทยาการที่ใช้ในหน่วยงาน และด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ และด้านอำนาจและอิทธิพลในองค์การ อยู่ในระดับดี ที่เป็นดังนี้อาจเนื่องจากสภาพการทำงานในโรงพยาบาลเอกชนนั้น อยู่ใน

สภาพที่มีโอกาสก้าวหน้าน้อย การพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านวิชาชีพ และโอกาสในการศึกษาต่อมีน้อย ซึ่งสอดคล้องกับที่ดุขฎีวรรณ เรื่องรุจิระและคณะ (2537) ได้ศึกษาถึงการรับรู้สาเหตุการลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน พบว่า สาเหตุที่น่าสนใจ คือ ไม่พอใจระบบบริหาร มีปัญหาเกี่ยวกับผู้ร่วมงานหรือผู้บริหาร มีโอกาสก้าวหน้าน้อย งานหนัก จำเจ และจรรยา จารโยภาส (2540) ได้กล่าวว่า พยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนมีความไม่พึงพอใจในงาน และมีเจตคติต่อการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนว่า การพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านวิชาชีพและโอกาสในการศึกษาต่อมีน้อย ความก้าวหน้ามีจำกัด ส่วนบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ที่อยู่ในระดับดี เพราะโรงพยาบาลเอกชนเป็นองค์การขนาดเล็ก การบริหารงานเน้นตัวบุคคลระดับบริหารที่มีประสิทธิภาพสูง ที่สามารถควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลกำไรให้กับองค์การ ระดับขั้นตอนการบังคับบัญชามีน้อย และไม่ยุ่งยาก ผู้บริหารได้สัมผัสกับผู้ปฏิบัติงานโดยตรง จึงทำให้การติดต่อสื่อสารข้อมูลให้พนักงานรับทราบสามารถกระทำได้รวดเร็ว และสอดคล้องกับ เสาวรส บุนนาค (2543: 82) ที่ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การที่ดีที่สุด คือ บรรยากาศองค์การที่มีลักษณะผสมผสานระหว่างการเน้นการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ในขณะเดียวกันก็กระจายอำนาจในการตัดสินใจ มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิด ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมสนับสนุนช่วยเหลือกัน ในขณะเดียวกันก็กระจายอำนาจในการตัดสินใจติดต่อสื่อสารกันแบบเปิด ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมสนับสนุนช่วยเหลือในการทำกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.3 ระดับการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายของพยาบาลวิชาชีพใน

โรงพยาบาลยันฮี พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลยันฮีมีการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นดังนี้อาจเนื่องมาจาก ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพในการให้การพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วยนั้น มีการทำงานเป็นทีม และมีการช่วยเหลือกัน ดังที่ เสวย เดียวประเสริฐ (2541: 7-9) ได้กล่าวว่า ลักษณะการให้การพยาบาลโดยตรง ได้แก่

- 1) ... 2) มีการทำงานเป็นทีม เนื่องจาก การดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชน เป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างขวาง ต้องอาศัยความร่วมมือจากสมาชิกในทีมสุขภาพในการทำงานร่วมกัน รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อให้การรักษาพยาบาลมีคุณภาพสูงสุด...

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายของพยาบาลวิชาชีพกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี

2.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

1) *อายุ* มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นดังนี้อาจเนื่องมาจาก พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลย่นฮี ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 26-30 ปี มีอายุเฉลี่ย 29.59 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุของวัยทำงาน ที่ สมชาย หิรัญกิตติ (2542: 228-229) กล่าวไว้ว่า ระยะเวลาช่วง 25-30 ปี บุคคลจะมีการตัดสินใจว่า อาชีพที่เลือกเหมาะสมหรือไม่ และถ้าไม่เหมาะสมก็จะพยายามเปลี่ยนอาชีพ ... ช่วงอายุ 30-40 ปี ช่วงนี้เป้าหมายอาชีพจะมั่นคง โดยมีการวางแผนงานอาชีพที่ชัดเจนมากขึ้น มีการตัดสินใจเป็นขั้นตอนตามลำดับ อาจทำกิจกรรมหรือศึกษาที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย ... ในช่วงอายุ 45-65 ปี คนจำนวนมากจะเปลี่ยนจากขั้นคงที่ (stable) สู่อันการบำรุงรักษาให้คงอยู่ คือ การมุ่งที่จะทำงานอยู่ในสถานที่นั้นๆ โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนแปลงและมีความพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) ที่กล่าวว่า ยิ่งมีอายุมากขึ้น คนจะไม่ลาออกหรือย้ายงาน แต่จะยังคงทำงานที่เดิม

2) *ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล* มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ Mowday และคณะ (1982) ที่ศึกษาพบว่า ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรนาน จะมีผลต่อการได้รับตำแหน่งที่พึงพอใจ ได้รับรางวัลจากงานสูงและมีเพื่อนสนิทมาก จึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อยกว่าคนที่เพิ่งเข้ามาอยู่ ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่าใด ก็จะมีผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น เข้าใจในองค์กรในทางที่ดี ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของแสงทอง ประสุวรรณ์ (2541) และผลการวิจัยของกรีกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2533) ที่พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเมื่อมีอายุมากขึ้น ไม่อยากลาออกจากงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานก็จะมากตามไปด้วย

3) *สถานภาพสมรส* พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกรีกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2533) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร กรณีศึกษาสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย ที่พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออก ซึ่งไม่สอดคล้องกับชินชม เจริญยุทธ (2533 อังในเสวย เทียวประเสริฐ 2541) ได้กล่าวไว้

ว่า ความเป็นโรคจะมีอิสระในการตัดสินใจที่จะทำตามที่ตนเองปรารถนาได้ง่าย เช่น การเปลี่ยนงาน การศึกษาต่อ ถ้าพบว่าไม่มีความพึงพอใจในงานที่ตนทำอยู่ ก็อาจทำให้เกิดการลาออกได้

4) *ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน* พบว่า ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชั้นดี ที่เป็นดังนี้ อาจเนื่องมาจาก พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางน้อยกว่า 20 นาที คิดเป็นร้อยละ 76.9 และส่วนใหญ่ใช้วิธีเดินเท้ามาทำงาน คิดเป็นร้อยละ 68.4 และมีเพียงร้อยละ 28.2 ที่ให้เหตุผลที่เลือกเข้าทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ เพราะสถานที่ทำงานใกล้บ้าน (ตามตารางที่ 4.1) ซึ่งไม่ใช่เหตุผลหลักของพยาบาลวิชาชีพในการเข้ามาทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ จึงไม่มีผลต่อการคงอยู่มากนัก

2.4.2 บรรยากาศองค์การ พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชั้นดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า บรรยากาศองค์การด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชั้นดี ส่วนบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการคำนึงถึงพนักงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชั้นดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบรรยากาศองค์การด้านอำนาจและอิทธิพลในองค์กร และด้านเทคนิคและวิทยาการที่ใช้ในหน่วยงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชั้นดี ที่เป็นดังนี้ อาจเนื่องมาจากเหตุผลที่พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชั้นดีเลือกที่จะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ เพราะมีความมั่นคงในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 51.3 รายได้ดี คิดเป็น 42.7 และสวัสดิการดี คิดเป็นร้อยละ 14.5 ซึ่งสอดคล้องกับ การตอบแบบสอบถามของผู้ทำงานในหัวข้อคำถามเรื่อง “เหตุผลที่สำคัญที่สุดของคุณในการเลือกงาน” ของ ทีมงาน Jobbees.com (jobbees.com, 2007) ได้ผลสำรวจว่า เหตุผลที่สำคัญที่สุดในการเลือกงานของทุกคน คือ เรื่อง “ลักษณะของงาน” รองลงมา ก็ เรื่อง “เงินเดือน รายได้” จึงทำให้บรรยากาศองค์การด้านแรงจูงใจมีผลต่อการตัดสินใจในการคงอยู่ เพราะเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของพยาบาลในการที่จะทำงานต่อไปในโรงพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Likert และ Likert (1976) ที่เสนอว่า บรรยากาศองค์การด้านแรงจูงใจมีผลต่อการคงอยู่ในงาน และผลงานวิจัยของคำรงค์ศักดิ์ ฐรรณานนท์ (2542) และชูไพบ คะห์ สนิทวาทิ (2546) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ แรงจูงใจ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ และผลตอบแทนพิเศษ เป็นสิ่งที่องค์การตอบแทนให้กับบุคลากรในองค์กร ตลอดจนสอดคล้องกับ อุดม โปริ์ทอง (อ้างในอลิสสา

สุคนธ์รัตน์ 2542:11-12) ที่กล่าวว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีความขยัน หรือทำงานหนัก ก็ต้องการที่จะได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม อันจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศของค้ำการที่ดี แรงจูงใจไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน หรือค่าตอบแทนต่างๆ พยาบาลวิชาชีพยังให้ความสำคัญอยู่ อีกทั้งในเรื่องของความก้าวหน้าในอาชีพการงาน การมีงานทำที่มั่นคงก็จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น

2.4.3 การรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ยันฮี อาจเนื่องมาจาก การรับรู้ในงานที่ได้รับมอบหมายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลยันฮีอยู่ในระดับปานกลาง จากการศึกษาในครั้งนี้ พยาบาลวิชาชีพให้ระดับการรับรู้เกี่ยวกับปริมาณงานที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง และงานที่ได้รับไม่ยุ่งยากซับซ้อนมาก และมีการทำงานเป็นทีม มีการติดต่อสื่อสารกันในระดับดี ทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกได้รับความร่วมมือจากสมาชิกในทีมสุขภาพในการทำงานร่วมกัน มีผู้บังคับบัญชาของท่านคอยช่วยเหลือและแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ให้กับลูกน้องเสมอ ทำให้ภาระงานไม่หนักจนเกินไปที่จะทำให้มีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของแสงทอง ประสุวรรณ (2541) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปถึงร้อยละ 85.03 โดยมีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ ได้แก่ ภาระงาน ซึ่งภาระงานในโรงพยาบาลเอกชน กับภาระงานในโรงพยาบาลชุมชน หรือภาระงานในโรงพยาบาลรัฐบาล จะมีความแตกต่าง จากจำนวนผู้มารับบริการที่ต่างกัน การมีสภาพงานและความรับผิดชอบมากขึ้นไป หรือจำนวนพยาบาลไม่เพียงพอ ก็ทำให้คุณภาพในการบริการการพยาบาลลดลง ทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานได้ (อมรรัตน์ เสดสุวรรณ, 2538)

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศของค้ำการด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการคำนึงถึงพนักงาน ด้านเทคนิคและวิทยาการที่ใช้ในหน่วยงาน และด้านแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และบรรยากาศของค้ำการด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ดังนั้น การที่จะให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานนั้นผู้บริหารโรงพยาบาลควรดำเนินการ ดังนี้

3.1.1 สนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ และให้ขอข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาวางแผนและแก้ไขปรับปรุงในงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.1.2 สนับสนุนบรรยากาศองค์การในด้านการคำนึงถึงพนักงาน โดยจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้ถูกสุขลักษณะและเหมาะสม มีเครื่องป้องกันการติดเชื้อและป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค เพื่อให้พนักงานมีความสะดวกสบายและปลอดภัยในการทำงาน

3.1.3 สนับสนุนบรรยากาศองค์การในด้านแรงจูงใจ อาทิเช่น การปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสภาพของงาน หรือภาระงานที่ได้รับมอบหมาย มีการสนับสนุนให้การศึกษาต่อ จะทำให้พยาบาลวิชาชีพได้รับความรู้ใหม่ๆ ที่นำมาใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และมีความก้าวหน้าในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพยาบาลวิชาชีพเกิดความรู้สึกรักดีและคงอยู่ในงานต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

3.2.1 ศึกษาเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชน

3.2.2 ศึกษาสภาพปัญหาอุปสรรคในการทำงานที่มีต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1) รศ.ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล | อาจารย์ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 2) รศ.ดร.พาณี สีตกะลิน | อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 3) อาจารย์ ดร. พรพรรณ สมิทธิปัญญา | อาจารย์ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
วิทยาลัยพยาบาลมิชชั่น |
| 4) นาง สุภารัตน์ ไวยชีตา | ผู้ตรวจการพยาบาลและผู้ชำนาญการ
พยาบาล ระดับ 8 |
| 5) นาง รุ่งนภา ตันติแพทยางกูร | ผู้อำนวยการด้านการพยาบาลโรงพยาบาล
ยันฮี |

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามและใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง () และเติมคำหรือข้อความในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. ปัจจุบันท่านมีอายุปีเดือน

2. สถานภาพสมรส

() โสด

() สมรส

() ม้าย หย่า แยก

3. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง

() พยาบาลประจำการ

() หัวหน้าแผนก / ward

() รองหัวหน้าแผนก / ward

4. เหตุผลที่ท่านเลือกเข้าทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

() มีความมั่นคงในการทำงาน

() รายได้ดี

() สวัสดิการดี

() ใจรัก ชื่นชอบในระบบงานของโรงพยาบาล

() ศรัทธาในการรักษาของโรงพยาบาล

() เพื่อนชักชวน

() สถานที่ทำงานใกล้บ้าน

() เดินทางมาทำงานสะดวก

() สภาพสถานที่ในโรงพยาบาลมีบรรยากาศน่าทำงาน

() อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

5. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้.....ปี.....เดือน

6. ท่านเคยปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลอื่นมาแล้วหรือไม่

() ไม่เคย () เคย โปรดระบุ.....

7. ปัจจุบันท่านปฏิบัติอยู่ในเวรเช้า บ่าย ค่ำ เฉลี่ยกี่เวรต่อวัน

7.1 เวรเช้า ปฏิบัติงานประมาณ.....เวร/เดือน

7.2 เวรบ่าย ปฏิบัติงานประมาณ.....เวร/เดือน

7.3 เวรค้ำ ปฏิบัติงานประมาณ.....เวร/เดือน

8. รายได้ทั้งหมดที่ได้รับจากโรงพยาบาลนี้ต่อเดือน ประมาณ.....บาท/เดือน

9. ส่วนใหญ่ท่านเดินทางมาทำงานโดยวิธีใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

() เดินเท้า

() รถตู้โดยสาร

() รถประจำทาง

() รถแท็กซี่

() รถยนต์ของตนเอง

() รถมอเตอร์ไซด์รับจ้าง

() รถเพื่อน

() รถมอเตอร์ไซด์ส่วนตัว

() อื่นๆ (โปรดระบุ).....

10. ระยะเวลาเฉลี่ยที่ท่านใช้ในการเดินทางจากบ้าน / ที่พัก มาถึงโรงพยาบาลในวันทำงาน

รวม.....ชั่วโมง.....นาที

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อความ		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1	ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ แม้ว่าเพื่อนจะชวนให้ไปทำงานที่อื่นร่วมกัน					
2	ถึงแม้ว่าที่โรงพยาบาลอื่นจะเสนอให้สวัสดิการที่ดีกว่าที่โรงพยาบาลนี้ ท่านจะทำงานที่โรงพยาบาลนี้ต่อไป					
3	แม้ว่าที่โรงพยาบาลอื่นจะยื่นข้อเสนอให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงกว่าที่ทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน ท่านก็ยังจะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนี้ต่อไป					
4	แม้ว่างานที่ท่านรับผิดชอบในโรงพยาบาลนี้ จะมีปริมาณงานมาก ท่านก็จะทำงานที่โรงพยาบาลนี้ต่อไป					
5	แม้ว่าท่านจะมีปัญหาในที่ทำงานบ่อยๆ ท่านก็ยังคิดที่จะทำงานที่โรงพยาบาลนี้ต่อไป					
6	ท่านจะทำงานที่โรงพยาบาลนี้ต่อไป ถึงแม้ว่าจะต้องเสียเวลาในการเดินทางมาทำงานมากก็ตาม					
7	ถึงแม้ว่าเพื่อนร่วมงานจะค่อยๆ ทขอยกกันลาออก ท่านก็ยังตัดสินใจที่จะทำงานในโรงพยาบาลนี้ต่อไป					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อความ		ด มาก	ด ^a	ปาน กลาง	ควรปรับ ปรุง บางส่วน	ควร ปรับ ปรุง
การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร						
1	โรงพยาบาลมีการแจ้งนโยบายและแนวทางในการทำงานของโรงพยาบาลให้กับท่านก่อนเริ่มปฏิบัติงาน					
2	ฝ่ายการพยาบาลมีการแนะนำเกี่ยวกับหน่วยงาน และระบบการทำงานให้กับท่านในการเริ่มการปฏิบัติงาน					
3	หัวหน้าแผนก / หอผู้ป่วยมีการแนะนำเกี่ยวกับหน้าที่ที่ท่านต้องรับผิดชอบในหน่วยงาน ในการเริ่มปฏิบัติงานของท่าน					
4	โรงพยาบาลมีการสื่อสารเกี่ยวกับข้อมูลในการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไป ให้ท่านรับทราบทุกครั้ง					
5	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำในหน่วยงาน เพื่อจะได้ปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน					
6	หน่วยงานของท่านมีการนัดประชุมเกี่ยวกับความเป็นไปในหน่วยงานเป็นระยะๆ เพื่อให้ท่านทราบความเคลื่อนไหวของฝ่ายการพยาบาล/ โรงพยาบาล					
7	ข้อมูลข่าวสารที่ท่านได้รับจากผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล มีความถูกต้องและชัดเจน					
8	ท่านสามารถพูดคุยหรือขอข้อมูลที่สงสัยจากผู้บริหารของฝ่ายการพยาบาลได้ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหรือการทำงานของฝ่ายการพยาบาล					
9	ท่านสามารถสอบถามข้อมูลจากหัวหน้าหน่วยงานได้ทุกครั้งที่ท่านมีข้อสงสัย หรือมีปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้ตลอดเวลา					

ข้อความ		ด มาก	ด ด	ปาน กลาง	ควรปรับ ปรุง บางส่วน	ควร ปรับ ปรุง
10	ข้อมูลข่าวสารที่ท่านได้รับจากหัวหน้าหน่วยงาน มีความถูกต้อง และชัดเจน					
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						
11	โรงพยาบาลเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ การทำงานในโรงพยาบาลโดยผ่านช่องทางต่างๆ เช่น ใบคำแนะนำ โทรศัพท์หรือจดหมาย เป็นต้น เพื่อนำข้อมูล ไปใช้ในการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงและ พัฒนาโรงพยาบาล					
12	ฝ่ายการพยาบาลเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ การทำงานของฝ่ายการพยาบาลได้อย่างเต็มที่ เพื่อใช้ในการแก้ไข ปัญหาและพัฒนาฝ่ายการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
13	ฝ่ายการพยาบาลเปิดโอกาสให้ท่านได้มีอิสระในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการทำงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มที่					
14	ฝ่ายการพยาบาลจะสอบถามข้อมูลการทำงานจากท่านในกรณีที่ เรื่องดังกล่าวอยู่ในความรับผิดชอบของท่าน เพื่อนำไปใช้ ประกอบการวางแผนงาน					
15	หัวหน้าหน่วยงาน เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่					
16	ท่านเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานในหน่วยงาน ที่ท่านรับผิดชอบด้วยทุกครั้ง					
17	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน					

ข้อความ		ดี มาก	ดี	ปาน กลาง	ควรปรับ ปรุง บางส่วน	ควร ปรับ ปรุง
การคำนึงถึงพนักงาน						
18	โรงพยาบาลของท่านมีการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น สิทธิในการลาต่างๆ สิทธิในการเบิกค่ารักษา เป็นต้น					
19	โรงพยาบาลจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานในหน่วยงานของท่านให้เป็นระเบียบและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
20	ในหน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม และถูกสุขลักษณะ					
21	ในหน่วยงานของท่านมีเครื่องอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานและความเป็นอยู่ในที่ทำงานเป็นอย่างดี เช่น ห้องพักนอน ห้องสุขา ห้องรับประทานอาหาร น้ำดื่ม เป็นต้น					
22	สถานที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีระบบความปลอดภัยสูงในการทำงาน					
23	โรงพยาบาลมีการจัดระบบในการป้องกันและควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรคเป็นอย่างดี					
24	ในหน่วยงานของท่านจัดให้มีอุปกรณ์ในการป้องกันการติดเชื้ออย่างเหมาะสม					
25	โรงพยาบาลมีการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารและสถานที่ต่างๆ เพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
26	ในหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ที่ช่วยในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดอุบัติเหตุเป็นอย่างดี					
อำนาจและอิทธิพลในองค์การ						
27	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มักจะมอบหมายงานให้กับลูกน้องอย่างเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของลูกน้อง					
28	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการควบคุม กำกับและติดตามงานลูกน้องอย่างใกล้ชิด					

ข้อความ		ดี มาก	ดี	ปาน กลาง	ควรปรับ ปรุง บางส่วน	ควร ปรับ ปรุง
29	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการแบ่งงานและมอบหมายงานให้กับลูกน้องแต่ละคนอย่างยุติธรรม					
30	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการให้คำแนะนำมากกว่าการตำหนิ ต่อหน้าผู้อื่น					
31	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้เกียรติกับลูกน้องเสมอ					
32	ท่านสามารถขอคำปรึกษา/ คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ท่านได้รับ มอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา					
33	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถจูงใจให้ลูกน้องมีความรักใคร่ สามัคคีในการทำงานร่วมกัน					
34	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้กำลังใจลูกน้องในการทำงานเสมอ					
35	ผู้บังคับบัญชาของท่านไว้วางใจลูกน้องในการทำงานเสมอ					
36	ผู้บังคับบัญชาของท่าน คอยช่วยเหลือและแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ให้กับลูกน้องเสมอ					
เทคนิคและวิทยาการที่ใช้ในหน่วยงาน						
37	โรงพยาบาลมีการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่เพียงพอ และเหมาะสมในการทำงาน					
38	โรงพยาบาลมีการนำอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ทันสมัยมาใช้ ในการทำงาน					
39	ฝ่ายการพยาบาลมีการฝึกอบรมให้ความรู้และฝึกทักษะ การใช้เครื่องมือใหม่ๆ ให้กับพนักงานที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ					
40	ฝ่ายการพยาบาลมีการปรับปรุงขั้นตอนในการทำงาน ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในหน่วยงาน					

ข้อความ		ด มาก	ด ด	ปาน กลาง	ควรปรับ ปรุง บางส่วน	ควร ปรับ ปรุง
แรงงูใจ						
41	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับระดับวุฒิการศึกษา					
42	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาระงานของท่านที่รับผิดชอบ					
43	โรงพยาบาลเปิดโอกาสให้ท่านสามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น					
44	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้เข้าอบรมประชุม วิชาการอย่างต่อเนื่อง					
45	โรงพยาบาลมีการเปิดโอกาสให้กับพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานดีให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น					
46	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการพิจารณาความดีความชอบ อย่างยุติธรรม					
47	โรงพยาบาลของท่านมีการเพิ่มเงินเดือน/โบนัสให้กับพนักงาน เมื่อโรงพยาบาลมีรายได้เพิ่มขึ้น					
48	โรงพยาบาลของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็น ระบบและมีความเป็นธรรม					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อความ		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีปริมาณมากเกินไป					
2	งานที่ได้รับมอบหมายงานให้ทำ มักจะมีหลายๆงานพร้อมกัน และให้แล้วเสร็จทันเวลาในช่วงเวลาเดียวกัน					
3	งานที่ท่านทำเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยได้ง่าย					
4	งานที่ท่านทำเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ					
5	งานที่ท่านได้รับมอบหมายต้องใช้ความรับผิดชอบสูง					
6	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความซับซ้อนและยากต่อการปฏิบัติ					

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกอร ยศไพบุตย์ (2538) “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- กาญจนา พูลแก้ว (2541) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร “ วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2533) “ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะออกจากองค์กร: ศึกษากรณีสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย “ วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชนิษฐา กุลกฤษฎา (2539) “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์กระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- จุฑามาศ พุทธิพิทักษ์ และ วนิดา มงคลสินธุ์ (2534) “รายงานการวิจัยเรื่องสาเหตุการลาออก โอนย้าย ของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน” กรุงเทพมหานคร โรงพยาบาลตากสิน
- จุฑารัตน์ สุคนธรรัตน์ (2541) “การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จุรี เพ็ชรรัตน์ (2534) “ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับความพึงพอใจในงาน” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- จุรีพร กาญจนการุณ (2536) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาขาดแคลน” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- จันทิรา ภาวิไล (2536) “ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- เจนนารา สิทธิเหรียญชัย (2541) “บรรยากาศองค์การกับความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาล
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ (2540) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน
ลักษณะงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลเครือสมิติเวช” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ
บริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จรรยา จารโยภาส (2540) “บทบาทพยาบาลที่เสี่ยงต่อการรับรู้และความต้องการของผู้บริหารการ
พยาบาลและพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร”
วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล
- ชูศรี มโนการ และ อารีวรรณ อ่วมธานี (2550) “การศึกษาองค์ประกอบสภาพแวดล้อมที่
เหมาะสมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ” *วารสารสภาการพยาบาล* 22,2 (เมษายน-
มิถุนายน): 57-71
- ชนิดา ทองมณโฑ (2545) “การบริหารจัดการในโรงพยาบาลเฉพาะทางที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ
ของผู้ให้บริการ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ชูไบชะห์ สนิทวาทิ (2546) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกอง
หนังสือเดินทาง กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาล
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล กลุ่มบริหารองค์การและการจัดการ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
- ดำรงศักดิ์ ฐรรานนท์ (2542) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคาร
กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน): สำนักงานใหญ่” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ทีมงาน Jobbees.com (2550) “ผลและบทวิเคราะห์จากการตอบแบบสอบถามของพนักงาน หัวข้อ
คำถามเรื่อง “เหตุผลที่สำคัญที่สุดของคุณ ในการเลือกงาน” ค้นคืนวันที่ 22 เมษายน
2550 จาก http://www.jobbees.com/bees_poll.html

- ชานินทร์ ศิลป์จารุ (2550) *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS* กรุงเทพมหานคร
วี. อินเตอร์ พรีนซ์
- ธารพรรษ สัตยารักษ์ (2548) *หลักการและมุมมองจากมืออาชีพ* กรุงเทพมหานคร วิสเน็ต
- ธีระชัย เขมมะสิริและปรีชา วุฒิการณ์ (2547) *50 ปัญหาสุดฮิต ชีวิตคนทำงาน* กรุงเทพมหานคร
หจก. ประสิทธิ์สเทชั่นเนอรี่ และการพิมพ์
- ธงชัย สันติวงษ์ (2535) *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ พิมพ์ครั้งที่ 8* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนา
พานิช
- นงเยาว์ แก้วมรกต (2542) “ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของ
พนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นิตยา โรจนนิรันดร์กิจ (2547) “การจัดอัตราค่าจ้างบุคลากรทางการพยาบาลในหึ่งคลอดตาม
ปริมาณภาระงาน : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรามารชิบดี” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาล
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร (2544) *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประคอง กรรณสูตร (2542) *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 3*
กรุงเทพมหานคร ด่านสุทธาการพิมพ์
- ประภารัตน์ แบนุนทด (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารของ
หัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของ
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปรางทิพย์ อุจรรัตน์, ฉวีวรรณ โพธิ์ศรี “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและ
การรับรู้เกี่ยวกับการมีเอกสิทธิ์ทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่ง
หนึ่ง” *วารสารพยาบาล* 54 , 2 (เมษายน – มิถุนายน 2548) : 94-105
- ปราณี คนตรง (2547) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลโรงพยาบาล
เอกชน จังหวัดนครราชสีมา” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการให้
คำปรึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) *จิตวิทยาการบริหารบุคคล* กรุงเทพมหานคร สหมิตรออฟเซท
_____ . (2547) *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร พิมพ์ดี

- เพชรรัตน์ สุวรรณชนานนท์ (2541) “บรรยากาศองค์การของกลุ่มงานเวชกรรมสังคมใน
โรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลศูนย์” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา (2548) *จิตวิทยาประยุกต์ในชีวิตและในการทำงาน* กรุงเทพมหานคร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ยุพา บาลเพียร (2547) “ความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม) สาขาวิชาพัฒนาสังคม
โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) *พฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพมหานคร ชรรมสาร
- รุ่งนภา พูนนารถ (2542) “คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลพญาไท 2” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุข
ศาสตร์) สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- ละออ อริยกุลนิมิต (2548) “การวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล
ในโรงพยาบาลศูนย์” *วารสารพยาบาลศาสตร์* 17,1 (มกราคม-เมษายน): 56-68
- ศิริพร ตันติพิบูลวินัย (2538) เอกสารการประชุมวิชาการ เรื่อง โรงพยาบาลที่ดึงดูดใจคน จัดโดย
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง กลยุทธ์บริการพยาบาลเพื่อคุณภาพ
และความพึงพอใจในยุคแข่งขัน วันที่ 21-23 สิงหาคม 2538
- ศิริรัตน์ นิตยสุทธิ (2542) “ลักษณะระบบบริหารจัดการกับความพึงพอใจในการทำงานของ
โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สาธารณสุข
ศาสตร์) สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- ศิริวรรณ กิติเวชกุล (2539) “บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ :
ศึกษาเฉพาะกรณี กรมชลประทาน” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ส่งศรี กิตติรักษ์ตระกูล (2549) “ปริมาณภาระงาน” สารสังเขป ออนไลน์ ค้นคืนวันที่ 11
กรกฎาคม 2551 จาก http://www.dms.moph.go.th/nurse/2007_11_9/Sangsri.pdf
- สมชาย หิรัญกิตติ (2542) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- สมบูรณ์ สอนประภา (2536) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
คณะกรรมการสภาตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดฉะเชิงเทรา” วิทยานิพนธ์พัฒนบริหาร
ศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

- สาริมน สิริสมบุรณ์เวช (2542) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- สิริมา ภูธีรอาภา (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ จริยธรรมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัทเอกชนรับเหมาก่อสร้าง” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุนันทา ไชยาฟอง (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สุริย์ ท้าวคำลือ (2549) “ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เสวย เดียวประเสริฐ (2541) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เสาวรส บุนนาค (2543) “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- แสงทอง ประสุวรรณ(2541) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อนุพันธ์ กิจพันธ์พานิช (1996) *ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมืออาชีพ* ฝ่ายวิชาการและพัฒนาบุคคล อีวแมน เฮอร์เทจ
- อมรรัตน์ เสดสุวรรณ (2538) “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงานตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล สังกัดกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- อรภัชชา เดชจิตกร (2544) “ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายและคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อรเพ็ญ พงศ์กล้า (2537) “ความสัมพันธ์ระหว่างความช่วยเหลือของหัวหน้าพยาบาลหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อลิสสา สุนทรรัตน์ (2542) “โอกาสในการสูญเสียกำลังคนของพยาบาลวิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานคร” ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาศึกษา) สาขาพัฒนาศึกษา โครงการ สหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา
- อำพัน ชุ่มโพธิ์ (2544) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การของข้าราชการตำรวจในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ” วิทยานิพนธ์สาขารณศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาขารณศาสตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- Flippo, E.B. (1971) *Principle of Personnel Management*. Newyork : Mc Graw-Hill.
- Likert, Rensis, and Likert, Jane. (1976) *New Way of Managing Conflict*. New York : Mc Graw-Hill.
- Mobley, W.H., et al. (1978) “An evaluation of precursors of hospital employee turnover” *Journal of Applied Psychology* 63 (October-December) : 408-414.
- Mobley, W.H., (1978) *Employee turnover : Causes. Consequences and control*. Texas : Addison Wesley Publishing .
- Taunton, R.L., Krampitz, S.d., and Wood, C.Q.(1989) “Manager impact on retention of hospital staff Part 1” *Journal of Nurseing Administration* 20 (April): 15-19.
- Wolf, G.A. (1981) “Nursing Turnover Some causes and solution” *Nursing Outlook* (April): 233-236.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางนัทที เอี่ยมอ่อน
วัน เดือน ปีเกิด	3 ตุลาคม 2510
สถานที่เกิด	จังหวัด นครสวรรค์
ประวัติการศึกษา	พยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกองเทพ พ.ศ. 2532
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาล ชันฮี กรุงเทพฯ
ตำแหน่ง	หัวหน้าแผนกผู้ช่วยทันตแพทย์