

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

ปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

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

สุมาลี อยู่ผ่อง (Sumalee Yupong)* บุญทิพย์ สิริธรรังศรี (Boontip Siritarungsri) **

บทคัดย่อ

การวิจัยพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ และ (2) ศึกษาอำนาจในการทำนายของตัวแปรด้านบุคคลและองค์การที่ร่วมทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลที่ศึกษา เป็นเวลา 1 ปีขึ้นไป ซึ่งได้จากกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำนวน 241 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่พัฒนาโดยบังขพร ตั้งฉัตรชัยและคณะ (2554) ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านองค์การ และ 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน แบบสอบถามมีค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการถดถอยโลจิสติก

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

คำสำคัญ การคงอยู่ในงาน พยาบาลวิชาชีพ งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

* นักศึกษาหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช e-mail : sumalee.upo@mahidol.ac.th

** รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช email: boontip@gmail.com

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

Abstract

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

The sample was professional nurses who worked at the Surgical Nursing Division in the University Hospital at least 1 year. The subjects included 241 nurses who were selected based on the sizes of the Surgical Nursing Division by stratified random sampling. Questionnaires were used as research tools which developed by Bongkochporn Tangchatchai (B.E.2011). The instruments consisted of 3 parts: (1) personal factors, (2) organizational factors, and (3) opinions regarding job retention. The Cronbach's alpha reliability coefficients of tools was 0.94. Research data were analyzed by percentage, mean, standard deviation and multiple logistic regression analysis.

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



Keyword: Job retention, Professional nurses, Surgical Nursing Division, University Hospital

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

บทนำ

พยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีกำลังคนมากที่สุดในระบบสุขภาพของประเทศไทยและทั่วโลก มีพยาบาลวิชาชีพอยู่ต่ำกว่า 60 ปี ที่ทำงานในภาคบริการสุขภาพทั่วประเทศ ประมาณ 125,250 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2553, สภาการพยาบาล) แต่จากการศึกษาของสภาการพยาบาลเพื่อคาดประมาณความต้องการพยาบาลในระยะ 10 ปีข้างหน้า ด้วยวิธี health demand method ทั้งจากการให้บริการสุขภาพของประชาชนไทย ประมาณ 65 ล้านคน และชาวต่างชาติ พบว่า ในระหว่างปี พ.ศ. 2553 – 2562 ประเทศไทยจะมีความต้องการพยาบาลในอัตราส่วนพยาบาล 1 คน ต่อ 400 ประชากรหรือประมาณ 163,500 – 170,000 คน ประเทศไทยจึงยังขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพอยู่ประมาณ 43,250 คน (รวมลด นันท์สุภวัฒน์ และคณะ 2551) ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าประเทศกำลังเผชิญปัญหาวิกฤตการขาดแคลนพยาบาลขึ้น แม้ว่าจะมีการดำเนินการแก้ปัญหาโดยการผลิตเพิ่มมาแล้วอย่างต่อเนื่อง การสูญเสียพยาบาลออกจากระบบสุขภาพด้วยเหตุผลหลายประการ อาทิ ความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนเพิ่มสูงขึ้น และหน่วยงานมีข้อจำกัดในการจ้างงาน และไม่สามารถรักษากำลังคนพยาบาลไว้ในระบบบริการสุขภาพได้ตามความต้องการ สวนทางกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และระบาวិทยา สอดคล้องกับข้อมูลของสำนักงานวิจัยและพัฒนาากำลังคนด้านสุขภาพ (สวค.) ปี พ.ศ. 2553 พบว่าพยาบาลวิชาชีพทำงานในภาคเอกชนสูงถึง 13,987 คน (ร้อยละ 10) ประกอบกับการขยายหลักประกันสุขภาพแก่ประชาชนไทย และการขยายบริการสุขภาพ เพื่อรองรับการเปิดเสรีด้านการค้าบริการ ในฐานะศูนย์กลางการบริการการแพทย์ (Medical Hub) ในภูมิภาคเอเชียในปี พ.ศ. 2557 มีต่างชาติเข้ามาลงทุนธุรกิจทางการแพทย์มากขึ้น พยาบาลเป็นบุคลากรที่สังคมต้องการมาก สืบเนื่องจากความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนเพิ่มขึ้นอย่างมากและรวดเร็ว ในขณะที่รัฐมีข้อจำกัดในการผลิต ส่งผลให้การขาดแคลนพยาบาล ในระบบสุขภาพของรัฐมีแนวโน้มสูงขึ้น ประกอบกับข้อจำกัดด้านการผลิตจึงส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลอย่างต่อเนื่อง จากผลการสำรวจของ เรมวลด นันท์สุภวัฒน์ และคณะ (2551) พบว่าสถานการณ์การผลิตและแผนการรับนักศึกษาและความต้องการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันการศึกษา 64 แห่ง ทั่วประเทศมีกำลังการผลิตต่ำกว่าที่คาดประมาณไว้ปีละ 1,346 คน หรือร้อยละ 16 จากข้อมูลดังกล่าวแสดงถึงการขาดแคลนพยาบาลในปัจจุบันและเป็นปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหากไม่ได้รับการแก้ปัญหา เช่นเดียวกับระบบมหาวิทยาลัยแห่งนี้ รับนักศึกษาที่ผลิตจากคณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดมหาวิทยาลัยเดียวกัน ซึ่งกำลังผลิตป้อนระบบไม่เพียงพอเนื่องจากการขยายตัวของโรงพยาบาลแห่งนี้เพิ่มขึ้นทำให้ต้องเปิดรับพยาบาลจากภายนอก

ปัญหาของการขาดแคลนพยาบาล นอกจากจะส่งผลกระทบต่อการทำงานแล้ว ปัญหาการขาดแคลน ยังทำให้ผู้ที่คงอยู่ในงานต้องรับภาระงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้คุณภาพการบริการพยาบาลไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ผู้รับบริการอาจได้รับบริการที่ไม่ได้คุณภาพ เกิดภาวะแทรกซ้อน เช่น แผลกดทับ (Colosi 2002) อีกทั้งยังสร้างความเครียดของบรรดาบุคลากรทำงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์การ คุณภาพชีวิต และสวัสดิภาพของพยาบาล และการคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลสั้นลง สอดคล้องกับการศึกษาของ คูเกอร์และคามิกาวา (Kooker and Kamikawa 2010) จากปัญหาพยาบาลจบปีแรกลาออก จึงศึกษาโดยจัดโปรแกรมอบรมและการสอนงานทางคลินิกตั้งแต่แรกจบ และผู้บริหารพยาบาลต้องใช้ทักษะภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในบทบาทการธำรงรักษาน้องใหม่ ทำใน 4 หน่วยงานนำร่องที่ดึงดูดใจ ปี 2005-2009 พบว่า อัตราการคงอยู่ในงานของพยาบาลจบ

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

ใหม่ดีขึ้นจาก ร้อยละ 55.97 เป็นร้อยละ 68.20 อัตราการลาออกลดลงจากร้อยละ 11.26 เป็นร้อยละ 2.19 อัตราความพึงพอใจของผู้ป่วยเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 84.6 เป็นร้อยละ 87.8 ความพึงพอใจของพยาบาลในความสามารถตัดสินใจเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 41.13 เป็นร้อยละ 47.97 อัตราการเกิดแผลกดทับใน ICU ลดลงจากร้อยละ 15.3 เป็นร้อยละ 6.7 จากการวิเคราะห์ปัญหาการลาออกของพยาบาลโดยทั่วไป เกิดจากภาระงานที่หนัก และจำนวนพยาบาลที่ไม่เพียงพอกับงานที่เพิ่มขึ้น จากการสำรวจภาระงานและสภาพการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลภาครัฐทั่วประเทศไทย พบว่าพยาบาลประจำการทำงานต่อเนื่องเป็นเวลา 12 ชั่วโมงต่อวัน ร้อยละ 64.81 (กฤษฎา แสงดี และคณะ 2552) และพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลในระดับต่าง ๆ ประกอบด้วย อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภูมิสำเนา ภาระครอบครัว รายได้ (บงกชพร ตั้งจักรชัย และคณะ 2554) นอกจากนี้ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน และความมั่นคงในการคงอยู่ในองค์กร รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมองค์กร และลักษณะงาน

โรงพยาบาลที่ศึกษาเป็นโรงพยาบาลระดับเหนือตติยภูมิ ให้บริการผู้ป่วยหนัก มีภาวะโรคซับซ้อน ให้บริการผู้ป่วยนอก ปีละ 2,500,000 ราย และผู้ป่วยใน ปีละ 65,000 ราย งานการพยาบาลศาสตร์ เป็นงานการพยาบาลที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของฝ่ายการพยาบาล ประกอบด้วย 27 หอผู้ป่วย จำนวนเตียง 507 เตียง ให้บริการผู้ป่วยใน ปีละ 17,500 ราย จำนวนพยาบาลวิชาชีพ 498 คน ซึ่งจำนวนพยาบาลต่อผู้ป่วยไม่เพียงพอตามมาตรฐาน ในหอผู้ป่วยวิกฤตอัตราพยาบาลต่อผู้ป่วย เท่ากับ 1:1.5 ในหอผู้ป่วยทั่วไป อัตราพยาบาลต่อผู้ป่วย เท่ากับ 1:5-6 ในเวรเช้า และ 1:10-12 ในเวรบ่ายและดึก ซึ่งพยาบาลต้องทำงานล่วงเวลาในวันหยุดของตนเอง พยาบาลต้องทำงานหนักมากขึ้น รับผิดชอบชีวิตผู้ป่วย และให้บริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานพยาบาล เพื่อให้ผู้ป่วยปลอดภัยและมีความพึงพอใจต่อการบริการรักษาพยาบาลมากที่สุด แต่ในสภาพความเป็นจริง พบว่า พยาบาลต้องเผชิญกับสภาวะทางอารมณ์ที่ไม่คงที่ของผู้ป่วยและญาติ การสื่อสารที่ไม่เข้าใจกันในทีม ทำให้ความเครียด ความกดดันทางอารมณ์ ความคับข้องใจความเหนื่อยหน่ายจำเจต่องานที่หนักนอกจากนี้ ยังต้องแบ่งเวลาสำหรับปฏิบัติกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การเข้าร่วมสัมมนา การประชุม การรับการตรวจเยี่ยมรับรองคุณภาพ ปัจจุบันงานการพยาบาล ศาสตร์ ฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลแห่งนี้ ประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาลและ มีการแนวโน้มสูญเสียบุคลากรจากการลาออกสูงขึ้นเรื่อย ๆ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 ถึง 2556 พบอัตราการลาออกร้อยละ 3.82, 4.8, 6.86, 9.3 และ 8.9 ตามลำดับ เมื่อมีพยาบาลลาออกในแต่ละปี เป็นเหตุให้หน่วยงานต้องสูญเสียงบประมาณจำนวนมากในการผลิตทดแทน และการผลิตพยาบาลวิชาชีพต้องใช้เวลาการผลิตไม่น้อยกว่า 4 ปี จากสภาพปัญหาการคงอยู่ในงานของวิชาชีพการพยาบาลลดลง ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการบริการ ดังนั้นการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารเพื่อประกอบการวางแผนและธำรงรักษามูลค่าที่มีคุณภาพให้คงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล รวมทั้งเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานเพิ่มมากขึ้น นำไปสู่การบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ งานการพยาบาลศาสตรบัณฑิต โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านบุคคลและด้านองค์การที่ร่วมทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ งานการพยาบาลศาสตรบัณฑิต โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยพรรณนา ประชากรในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 ปฏิบัติงานใน 27 หอผู้ป่วย งานการพยาบาลศาสตรบัณฑิต โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งสิ้น 498 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified random sampling) โดยจำแนกพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศาสตรบัณฑิต แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มตามช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามระดับสมรรถนะของฝ่ายการพยาบาล คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง กำหนดความเชื่อมั่นที่ 95 % ประเมินความคลาดเคลื่อน 5 % ใช้สูตรของ บุญใจ ศรีสถิตยันทรากร (2545) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 266 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหอผู้ป่วยและในแต่ละช่วงเวลาปฏิบัติงาน สุ่มจับสลากชื่อพยาบาลวิชาชีพในแต่ละช่วงเวลาปฏิบัติงานเพื่อตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่พัฒนาโดย บงกชพร ตั้งจิตรชัย และคณะ (2554) เนื่องจากเป็นแบบสอบถาม ที่สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานที่ศึกษา และเนื้อหาครอบคลุมกรอบแนวคิดที่กำหนด โดยใช้กรอบแนวคิดของมาทิส และแจ๊คสัน (Mathis and Jackson 2004) แบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา รายได้ ภาระครอบครัว และภาวะสุขภาพ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบหรือเติมคำและเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยองค์การ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะขององค์การ ลักษณะงานและการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การให้รางวัล ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ เกณฑ์การกำหนดคะแนนในแต่ละระดับ 1-5 จากระดับน้อยที่สุดถึงระดับมากที่สุด ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และข้อคิดเห็นอื่นๆ ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ ใช่ หรือ ไม่ใช่ โดยตรวจสอบค่าความเที่ยงปัจจัยด้านองค์การด้วย Cronbach's Alpha Coefficient มีค่า 0.94

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ทั้งของสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และองค์กรที่โรงพยาบาลสังกัด ผู้วิจัยชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึงวัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่ได้รับ และลงนามในหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิที่จะหยุดหรือปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัยได้ตลอดเวลา ซึ่งไม่มี

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

ผลกระทบใด ๆ ต่อหน้าที่ และการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ผลการวิจัยจะเสนอเป็นภาพรวมโดยไม่มีการระบุชื่อของผู้ตอบแบบสอบถาม การส่งเอกสารคืนกลับจะแยกของระหว่างแบบเซ็นยินยอมและแบบสอบถาม เพื่อป้องกันการล่วงละเมิดความลับและความเป็นส่วนตัวของผู้ตอบ

ผู้วิจัยดำเนินการขอรับอนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงพยาบาล และเก็บข้อมูลผ่านงานการพยาบาลศัลยศาสตร์และจัดทำกล่องรับแบบสอบถามไว้ที่หอผู้ป่วย ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 6 เดือน จากแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมดจำนวน 266 ชุด ได้รับตอบกลับคืนมา จำนวน 242 ชุด เลือกแบบสอบถามที่มีข้อมูลสมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ทางสถิติทั้งหมด จำนวน 241 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.6

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้ สถิติพรรณนา หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยองค์การที่ร่วมทำนายการคงอยู่ในงานโดยใช้สถิติการถดถอยโลจิสติก (Multiple logistic regression analysis) โดยใช้วิธีเลือกตัวแปรเข้าออกทีละขั้น (Stepwise regression)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยองค์การกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ สรุปผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ ผลจากการวิจัยโดยสรุปพบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่คงอยู่ในงานมีจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 ที่เกิดคงอยู่ในงาน

2. ปัจจัยอายุและปัจจัยองค์การมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมทำนายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 24.3 แสดงในตาราง 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยองค์การกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร (n = 241)

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

* ระดับนัยสำคัญ < 0.0001

จากตารางพบว่า ปัจจัยด้านบุคคลได้แก่ อายุของพยาบาลวิชาชีพ และปัจจัยด้านองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) นั่นคือ อายุของพยาบาลวิชาชีพและปัจจัยองค์การมีผลให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) โดยอายุของ

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

พยาบาลวิชาชีพที่เพิ่มขึ้นทุกปีมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพมากขึ้นถึง 1.08 เท่า และองค์การที่มีระดับคะแนนของปัจจัยองค์การเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้น 1.03 เท่า ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยองค์การสามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 24.3 และสร้างสมการทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ดังนี้

$$\text{การคงอยู่ในงาน (Y)} = -7.002 + .074 X_1 (\text{อายุ}) + .034 X_2 (\text{ปัจจัยองค์การ})$$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุของพยาบาลวิชาชีพ และปัจจัยองค์การ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะขององค์การ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงานและการทำงาน และด้านการให้รางวัล มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาล ศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลตามประเด็นดังกล่าวได้ ดังนี้

1. พยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร คาดหวังว่าจะทำงานเป็นพยาบาลตลอดไป เพียงร้อยละ 58.1 การที่มีจำนวนน้อย อาจเนื่องจาก ประมาณ 7 ปีที่ผ่านมา สถานภาพของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่ศึกษา เปลี่ยนจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ความรู้สึกมั่นคงในงานและสิ่งยึดเหนี่ยวผูกพันอาจลดลง แต่ก็ยังมีบางส่วนที่เป็นข้าราชการในองค์การเดียวกัน ทำให้เกิดความเลื่อมล้ำในบางเรื่อง ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ มีผลทำให้การคงอยู่ในงานลดลง นอกจากนั้น การทำงานของคน Generation Y มีลักษณะการทำงานบางอย่างที่ต่างไปจากคนที่อยู่เดิม เป็นเหตุให้มีปัญหาด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ดังผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การด้านสัมพันธภาพที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.76$) และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยองค์การด้านการให้รางวัล ค่าตอบแทนมีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.15$) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บงกชพร ตั้งฉัตรชัย และคณะ (2554) พบว่า พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงาน ร้อยละ 62 และสอดคล้องกับการศึกษาของ อรุณรัตน์ คันทา และคณะ (2556) ศึกษาสถานการณ์กำลังคนด้านสุขภาพระหว่างปี 2543-2552 จากโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป 67 แห่ง พบว่าภาครัฐไม่สามารถรักษานักวิชาการไว้ได้ พยาบาลวิชาชีพมีการย้ายงานปีละ ร้อยละ 40.84 เท่ากับ 1.69 ครั้งต่อคน และจากการศึกษาของ Heede K et al (2013) ผลการศึกษาพบว่า ร้อยละ 29.5 ของพยาบาลเบลเยียมมีความตั้งใจลาออกจากโรงพยาบาล

นอกจากนั้น การที่พยาบาลมีความคิดไม่คงอยู่ในงานยังมีสาเหตุ เกิดจากภาระงานที่หนัก ผู้ป่วยมีภาวะโรคอ้วนมีซับซ้อนมากขึ้น ความคาดหวังของผู้รับบริการสูงขึ้น และจำนวนพยาบาลที่ไม่เพียงพอกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น จึงเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน ทำให้พยาบาลลาออก จึงมีการรับพยาบาลจบใหม่เข้ามาทดแทนซึ่งเป็นภาระส่วนหนึ่งที่ต้องเพิ่มมากขึ้นในการสอนและพัฒนาพยาบาลจบใหม่ให้มีศักยภาพในการดูแลผู้ป่วยให้ปลอดภัย พยาบาลจึงเกิดความเครียด ความเหนื่อยหน่ายจำเจต่องานที่หนัก นอกจากนี้ ยังต้องแบ่งเวลาสำหรับปฏิบัติกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การเข้าร่วมสัมมนา การประชุม การรับการตรวจเยี่ยมรับรองคุณภาพทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ จากนโยบายมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ทำให้เกิดการแข่งขันตลอดเวลา และภาระงานมากขึ้นในขณะที่

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

จำนวนบุคลากรจำกัด ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียดและความกดดัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศ และคณะ(2553) พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดได้มากที่สุด ได้แก่ ปริมาณงานมากคนทำงานน้อย ดังนั้น ผู้บริหารควรต้องพิจารณาหาแนวทางให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาคุณภาพสู่ความเป็นเลิศกับคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อธำรงรักษานุคลากร ให้คงอยู่ในงาน

2. ปัจจัยด้านบุคคล คือ อายุของพยาบาลวิชาชีพ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำนุภาพการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากขึ้นทุก 1 ปี มีผลต่อการคงอยู่ในงานมากขึ้น 1.08 เท่า เมื่อควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่นำมาศึกษาให้คงที่ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุริย์ ท้าวคำลือ และพนิดา ดามาพงศ์ (2549) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน และอายุเป็นตัวแปรที่ร่วมทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพที่อายุน้อยมีโอกาสลาออกมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่อายุมากกว่า จากสถิติการลาออกของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ศึกษา พบว่ากลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกมากที่สุด คือกลุ่มที่มีอายุงาน 2-5 ปี ซึ่งเป็นพยาบาลที่มีอายุน้อย ฟลิคแมนและคณะ (Flinkman et al 2013) กล่าวว่า ภาวะขาดแคลนพยาบาลในปัจจุบัน พบว่า พยาบาลที่อายุน้อยมีจำนวนมากจนน่าตกใจ ที่มีความตั้งใจลาออกจากวิชาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของ ซัลมินเนน (Salminen, 2012) พบว่า ร้อยละ 37 ของพยาบาลวิชาชีพที่อายุน้อย (อายุต่ำกว่า 35 ปี) ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ในประเทศฟินแลนด์ มีความตั้งใจจะออกจากวิชาชีพพยาบาล ตั้งแต่ ปี 2551 พยาบาลวิชาชีพ ที่จบใหม่ในโรงพยาบาลที่ศึกษาจะได้รับบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ไม่ใช่ตำแหน่งข้าราชการ ความรู้สึกมั่นคงในงานลดลง สวัสดิการแตกต่างจากข้าราชการ มีการเซ็นสัญญาเป็นรายปีแล้วแต่ความสมัครใจ พนักงานมหาวิทยาลัยไม่มีค่าตอบแทนเป็นบำเหน็จ บำนาญ แต่จะได้รับเงินชดเชยภายหลังลาออกเมื่อครบสัญญาจ้าง ซึ่งพยาบาลรุ่นใหม่มักตัดสินใจทำสัญญาในระยะสั้นเช่น 1-2 ปี หากรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน จึงง่ายต่อการตัดสินใจไม่ต่อสัญญาและลาออก สอดคล้องกับการศึกษาของ วรณภา ประไพพานิช สุปานิ เสนาดีสัย และชวดี ภาษา (2549) พบว่า สถานภาพว่าจ้างไม่เป็นราชการ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการลาออก ดังนั้นจึงเป็นสิ่งท้าทายผู้บริหารทางการพยาบาลที่จะต้องหาแนวทางเพื่อธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อยให้คงอยู่ในงานมากขึ้น ต้องเข้าใจธรรมชาติของคนรุ่นใหม่ หรือเจนเนอเรชันวาย ทั้งแนวคิดและวิถีชีวิตที่แตกต่าง นุสรรา ทองรอด (2557) กล่าวว่า ผู้บริหารควรเข้าใจธรรมชาติที่แท้จริงของบุคลากรในแต่ละช่วงอายุ ให้โอกาสในการเข้าถึงตัวผู้บริหารระดับสูงหรือคนที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ ต้องมีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับแนวคิดของเสกสรรค์ สนาว (2554) กล่าวว่าผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนบทบาทใหม่จากที่เคยสั่งการกลายมาเป็นผู้บริหารแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เน้นการสร้างความคิดหย่อนการทำงานอย่างเป็นระบบ ต้องปรับกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาทัศนคติ พัฒนาลักษณะนิสัย และพัฒนาการงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน โดยการตอบสนองให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละรุ่น และสร้างสมดุลในการอยู่ร่วมกัน ย่อมก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน อีกทั้งต้องหาแนวทางปลูกฝังให้เกิดความรักและความผูกพันองค์กรตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน

3. ปัจจัยองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ปัจจัยองค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำนุภาพการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยองค์กรที่มีระดับคะแนนด้านปัจจัยองค์กรเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้น 1.03 เท่า เมื่อควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่นำมาศึกษาให้คงที่ พยาบาลวิชาชีพศาสตร์ จำนวน 241 คน มีความ

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

คิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การมีผลต่อการคงอยู่ในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.51$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การในแต่ละด้านมีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($M = 3.76$) ด้านคุณลักษณะขององค์การ ($M = 3.66$) และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($M = 3.60$) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะงานและการทำงาน ($M = 3.41$) และด้านการให้รางวัล ($M = 3.15$) ตามลำดับ

3.1 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ พาร์สันและสโตนสตรีท (Parsons and Stonestreet, 2004) พบว่า ปัจจัยที่สามารถดึงดูดให้พยาบาลคงอยู่ในองค์กรได้คือ สัมพันธภาพที่ดีระหว่างแพทย์กับพยาบาล การได้รับการสนับสนุนและคำแนะนำจากผู้บริหาร สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน การได้รับการช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา สอดคล้องกับการศึกษาของวรรณภา ประไพพานิช และคณะ (2549) พบว่า ปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน คือ การได้รับการยอมรับจากสหสาขาวิชาชีพ ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สอดคล้องกับการศึกษาของประชิด สราชนันท์และคณะ (2552) พบว่าสาระสำคัญลำดับแรกที่ดึงดูดใจให้พยาบาลคงปฏิบัติงานอยู่ในไอซียู คือ การเกื้อกูลกันฉันท์กัลยาณมิตร สัมพันธภาพที่ดีต่อกันของผู้ปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานรวมทั้งทีมสหสาขาวิชาชีพและผู้บังคับบัญชา เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ยินดีช่วยเหลือ และคอยให้คำแนะนำที่ดีต่อกันในการทำงาน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันทำให้มีความสุขในการทำงาน อาชีพพยาบาลต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม พยาบาลไม่สามารถทำงานได้เพียงลำพัง เพราะการทำงานพยาบาลเป็นการทำงานต่อเนื่อง 24 ชั่วโมง มีการส่งต่อและรับช่วงต่อการดูแลผู้ป่วย ต้องมีการช่วยเหลือกันทำงานตลอดเวลา งานจึงจะประสบความสำเร็จ การมีสัมพันธภาพที่ดีไม่ได้มีแต่กับเพื่อนร่วมงานอย่างเดียวต้องมีสัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้าด้วย หัวหน้าที่ดีต้องมีสัมพันธภาพที่ดีกับลูกน้องพร้อมให้การช่วยเหลือลูกน้องตลอดเวลา สอดคล้องกับความคิดเห็นจากคำถามปลายเปิด ว่าการได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชามีการสอบถามความเป็นอยู่ของลูกน้องอยู่เสมอ จะมีผลต่อการคงอยู่ในงาน หากสัมพันธภาพในองค์กรไม่ดี จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกอึดอัด รู้สึกเครียด ไม่อยากทำงาน รู้สึกอยากเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ อยากลาออกไปทำงานที่อื่น สรุปได้ว่า สัมพันธภาพที่ดีของผู้ปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานรวมทั้งทีมสหสาขาวิชาชีพและผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญส่งเสริมปัจจัยด้านสัมพันธภาพในองค์กรเพื่อ ธำรงรักษานุคลากรให้คงอยู่ในงานมากขึ้น โดยหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน จัดทำโครงการต่าง ๆ เพื่อทำให้ผู้ร่วมงานมีกิจกรรมร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน เกิดความรักใคร่สามัคคีกันเห็นอกเห็นใจกันมากขึ้น ดังข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด อยากให้มีการเชื่อมสัมพันธภาพโดยทำกิจกรรม เช่น ไปเที่ยวร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี ทำให้เกิดสัมพันธภาพอันดีในหมู่ผู้ร่วมงาน ผู้ปฏิบัติงานในที่ทำงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้อยากทำงานในที่แห่งนี้ไปนาน ๆ ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน

3.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์การ มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($M = 3.66$) สอดคล้องกับการศึกษาของบงกชพร ตั้งฉัตรชัย และคณะ (2554) พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์การ มีขนาดอิทธิพล 1.08 เท่า ต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์การ ประกอบด้วย 3 ประการ คือ

1) ความมั่นคงในงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ องค์กรที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียง และเชื่อถือได้ จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานรู้สึกมั่นคง ไม่อยากเปลี่ยนงาน และความคิดเห็นส่วนใหญ่ เห็นว่า

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

ปัจจัยความมั่นคงในงานประเด็นองค์การมีชื่อเสียง มีความน่าเชื่อถือ เป็นประเด็นที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในระดับมาก ($M = 4.3$) บุคลากรทุกคน ต้องการความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในองค์การได้ตลอดไป เท่าที่ความต้องการตราบดีที่ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อสร้างความมั่นคงให้ชีวิต ถ้าองค์การใดมีความมั่นคงต่อเนื่องของงานสูงก็จะมีอัตราการคงอยู่สูงตามไปด้วย (Mathis and Jackson 2004) ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีการเปลี่ยนสถานภาพเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยจึงมีการบริหารจัดการทั้ง 2 ระบบควบคู่กันไป คือมีทั้งข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีณย์ พิมพ์ทอง (2557) กล่าวว่ามหาวิทยาลัยหลายแห่งประสบปัญหาความยุ่งยากในการบริหารงานบุคคล เพราะองค์การเดียวกัน แต่มีระเบียบและกฎบังคับใช้ที่แตกต่างกัน และอาจส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยบางส่วนเกิดความกังวลใจในสถานภาพความมั่นคงของพนักงานมหาวิทยาลัยเอง ไม่ว่าจะเป็นการต่อสัญญาจ้าง สวัสดิการ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตลอดจนมีการเปรียบเทียบกับข้าราชการถึงการยึดถือแนวทางปฏิบัติที่ต่างกัน ในองค์การเดียวกัน สิ่งเหล่านี้อาจเป็นสาเหตุให้เกิดความเล็งเลศสงสัย ความไม่สบายใจในการปฏิบัติงาน และรู้สึกไม่มั่นคงในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานและองค์การ อาจนำไปสู่ปัญหาการสูญเสียบุคลากรไปสู่ภาคธุรกิจเอกชน รวมทั้งไม่สามารถดึงคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถสูงเข้ามาทำงานภาครัฐได้

2) การบริหารจัดการขององค์การ มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ บรรดาองค์การที่มีความท้าทาย มีโอกาสในการแข่งขัน การบริหารองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า มีชื่อเสียงสามารถแข่งขันกับองค์การอื่นได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของวรรณภา ประไพพานิช และคณะ (2549) พบว่า การทำงานในองค์การที่มีชื่อเสียง เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน องค์การมีผู้นำที่มีคุณภาพ ผู้นำแสดงวิสัยทัศน์ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ในการบริหารจัดการที่มีเป้าหมายชัดเจน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าองค์การเป็นที่น่าสนใจ โดยเฉพาะบุคคลที่มุ่งความก้าวหน้าในวิชาชีพ การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน การให้ค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สนับสนุนให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ ให้การยอมรับ การเพิ่มประสิทธิภาพที่จำเป็นในการทำงาน ส่งผลต่อการคงอยู่หรือจากไปของผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของพาร์สันและสโตนสตรีท (Parsons and Stonestreet, 2004) พบว่าปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่คือ การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า จากผู้บริหาร

3) วัฒนธรรมและค่านิยม มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ องค์การที่มีแบบแผนและความเชื่อค่านิยมร่วมกันที่ทุกคนในองค์การเข้าใจและยึดถือเป็นระเบียบปฏิบัติในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การมีระบบงานที่ดี มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน บุคลากร มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ บุคลากรมีความสามัคคี ให้ความร่วมมือที่ดี ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจะทำงานอยู่ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับองค์การตลอดไป สอดคล้องกับการศึกษาของ สุริย์ ท้าวคำลือและพนิดา ดามาพงศ์ (2549) วรรณภา ประไพพานิชและคณะ (2549) พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน และจากการศึกษาของ ละออ อริยกุลนิมิต (อ้างถึงใน บงกชพร ตั้งฉัตรชัย และคณะ 2554) พบว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงานมากที่สุด จากการศึกษานี้ของ มาทิสและแจ็กสัน (Mathis and Jackson, 2004) พบว่า วัฒนธรรมและค่านิยมมีความสัมพันธ์โดยตรงกับอัตราการคงอยู่ในงานของบุคลากร และสอดคล้องกับการศึกษาของสุริดา โดพันธานนท์

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

และกัญญา ประจุศิลป์ (2550) ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมมีขนาดอิทธิพล 1.22 เท่า ต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงาน เพื่อธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในงาน โดยกำหนดนโยบายและสนับสนุนกลยุทธ์ที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์กร ดังนี้

1) สนับสนุนส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการองค์กรทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะขององค์กร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงานและการทำงาน และด้านการให้รางวัล เพื่อให้เป็นองค์กรที่น่าอยู่ มีวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างสรรค์ให้ความร่วมมือ มีระบบงานที่ดี ส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานของบุคลากร ให้โอกาสบุคลากรใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มศักยภาพ บุคลากรมีความไว้วางใจผู้บริหาร ผู้ร่วมงานสร้างเสริมความสามัคคีในหน่วยงาน การทำงานดูแลกันแบบพี่น้องทั้งเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมวิชาชีพ

2) จัดอบรมพยาบาลจบใหม่ ให้เรียนรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งความเป็นมา ประวัติศาสตร์ที่น่าจดจำและภาคภูมิใจ ขององค์กรเพื่อให้เห็นคุณค่าและเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งความรู้เฉพาะด้านที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานจริงเพื่อให้เกิดความมั่นใจและสามารถดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยได้อย่างปลอดภัย

3) จัดอบรมพยาบาลกลุ่มอายุมาก ให้มีความรู้ ความเข้าใจในธรรมชาติของคนที่มี Generation ที่แตกต่างกัน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารคนและปรับตัวอยู่ร่วมกัน ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร

4) กำหนดนโยบายและเพิ่มกลยุทธ์ การสร้างสมดุลระหว่างผลงานที่มีคุณภาพเป็นเลิศกับความสุขในการทำงานของบุคลากร

5) นำการบริหารแนวใหม่มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับบุคคลในแต่ละ Generation

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ศึกษาวิจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเชิงคุณภาพหรือ Focus group เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติม และให้ผู้ปฏิบัติเป็นผู้ให้ข้อมูลและเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมปัจจัยในการคงอยู่ในงานเพื่อสร้างความมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร

2) ศึกษาวิจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในงานการพยาบาลอื่น ๆ ซึ่งมีบริบทที่แตกต่างกันไป เพื่อสะท้อนให้เห็นภาพรวมขององค์กรทั้งหมด

3) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวัดการคงอยู่ในงาน เป็นลักษณะการตอบ ใช่-ไม่ใช่ เท่านั้น จึงควรมีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดการคงอยู่ในงาน ให้มีเกณฑ์การตัดสินใจที่มีรายละเอียดมากขึ้น

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา แสงวดี, เดือนเพ็ญ ชีววรรณวิวัฒน์, วิจิต หล่อจิรชุนห์กุล, และจิราวัลย์ จิตรถเวช. (2552). ตารางชีพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารประชากร*, 1(11), 73-93.
- ดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศ, คัดนางค์ นาคสวัสดิ์, ชูชื่น ชีวพูนผล, และวรรณิ สัตยวิวัฒน์. (2553). ความเครียดปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดและการจัดการกับความเครียดในพยาบาล. *วารสารวิทยาศาสตร์การพยาบาล*, 28(1), 67-75.
- นุศรา ทองรอด. (2557). บริหารคน Generation Y. สืบค้นเมื่อ 8 กันยายน 2557 จาก [http://www.stou.ac.th/study/sumrit/11-54\(500\)/page2-11-54\(500\).html](http://www.stou.ac.th/study/sumrit/11-54(500)/page2-11-54(500).html)
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2545). ระเบียบวิธีวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บงกชพร ตั้งฉัตรชัย, บุญทิพย์ สิริรังศรี, สุพิมพ์ ศรีพันธุวรสกุล, และวิไลพร รังควัด. (2554). ปัจจัยที่ผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารสภาการพยาบาล*, 26 (4), 43-54.
- ประชิด สราชนันท์, วราพร หาญคุณสมบัติ, และจารุณันท์ ศรีจันทร์ดี. (2552). สารสำคัญที่ดึงดูดใจให้พยาบาลลงปฏิบัติงานอยู่ในไอ.ซี.ยู. องค์การพยาบาลที่ดี...มี ดีไซน์โครงการประชุมวิชาการ ประจำปี 2552: ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช.
- เรมวถ นันทศุภวัฒน์, วิภาดา คุณาวิกิตกุล, ผ่องศรี เกียรติเลิศสนา, กุลวดี อภิชาติบุตร และวิจิตร ศรีสุพรรณ. (2551). การผลิตกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์และผลคุณธรรมของสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*, 23(4), 41-55.
- วรรณภา ประไพพานิช, สุภาณี เสนาดีชัย, และยุวดี ภาษา. (2549). การคงอยู่ของพยาบาลในสถานบริการสุขภาพของรัฐในวิกฤตการขาดแคลนพยาบาล: การประชุมวิชาการ, วันที่ 3-5 ตุลาคม 2550 สมาคมศิษย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกองเทพ สำนักพยาบาลและกลุ่มภารกิจบริการวิชาการ โรงพยาบาลราชวิถี.
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 37(142), 16-32.
- เสกสรรค์ สนว. (2554). การพัฒนาบุคลากรแนวใหม่ : ผลลัพธ์ที่มีต่อองค์กร. สืบค้นเมื่อ 8 กันยายน 2557 จาก [http://www.stou.ac.th/study/sumrit/4-55\(500\) page1-4-55\(500\).html](http://www.stou.ac.th/study/sumrit/4-55(500) page1-4-55(500).html)
- สุธิดา โดพันธ์านนท์ และกัญญดา ประจุศิลป์. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ. *วารสารสภาการพยาบาล*, 22(4), 101-113.
- สุริย์ ท้าวคำลือและพนิดา ดามาพงศ์. (2549). ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 1(1), 92-105.
- อรุณรัตน์ คันทา, เดช เกตุจำ, กฤษฎา แสงวดี, และดวงทิพย์ ชีระวิทย์. (2556). การย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*, 28(3), 19-31.

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

- Colosi,M.L. (2002). Rules of engagement for the nursing shortag: More RNs on staff leads to lower hospital costs. *Journal of Nursing Administration*, 4(3), 50-51.
- Flinkman, M., Bouret,U., and Salantera,S. (2013). Young Registered Nurses' Intention to Leave the profession and professional turnover in early career : A qualitative case study . *ISRN Nursing*, 2013(6), 1-12.
- Heede, K. Florquin, M. Bruyneel, L. Aiken, L. Diya, L. Lesaffre, E. and Sermeus, W. (2013). Strategies for nurse retention in acute hospitals: A mixed method study. *International Journal of Nursing Studies*, 50(2), 185-94.
- Kooker, M. and Kamikawa, C. (2010). Successful strategies to improve RN retention and patient outcomes in a large medical centre in Hawaii. *Journal of Clinical Nursing*, 20, 34-39.
- Mathis, R.L. and Jackson, J.H. (2004). *Human resource management* (10 th ed). Ohio:South western.
- Parsons, M.L. and Stonestreet, J. (2004). Staff nurse retention. *Nurs Leadersh Forum Spring*; 8(3), 107-13.
- Salminen, H. (2012). Turning the tide: registered nurses' job withdrawal intentions in a Finnish university hospital. *SA Journal of Human Resource Management*, 10(2), 1–11.1.

