

การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาล  
และโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร



นางนิพนธ์ ฟูงัดดา

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2548

ISBN 974-14-3277-1

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

AN ANALYSIS OF VARIABLES DISCRIMINATING PROFESSIONAL  
NURSES' JOB RETENTION, GOVERNMENTAL HOSPITALS  
AND PRIVATE HOSPITALS, BANGKOK METROPOLIS

Mrs. Nitchanan Foongladda

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

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

Faculty of Nursing  
Chulalongkorn University

Academic year 2005

ISBN 974-14-3277-1



นิพนธ์ที่ ฟุ่งถัดคค: การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาล  
 รัฐบาลและ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. (AN ANALYSIS OF VARIABLES  
 DISCRIMINATING PROFESSIONAL NURSES' JOB RETENTION, GOVERNMENTAL  
 HOSPITALS AND PRIVATE HOSPITALS, BANGKOK METROPOLIS) อ. ที่ปรึกษา:  
 รศ. ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 195 หน้า. ISBN 974-14-3277-1.

วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาล  
 รัฐบาลและ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร รวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพจำนวน 300 คน แบ่งเป็นกลุ่ม  
 พยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาล จำนวน 150 คน และโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 150 คน วิธีการ  
 ดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยทบทวนวรรณกรรมร่วมกับการ  
 สัมภาษณ์ ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสอบถาม ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ ขั้นตอนที่  
 3 รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามที่มีข้อมูลครบถ้วน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวน  
 แบบสอบถามที่ส่งทั้งหมดวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant analysis) ด้วยวิธีขั้นตอน  
 (Stepwise method)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาล ได้แก่  
 สวัสดิการ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และอายุ ส่วนตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ  
 ที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลเอกชน ได้แก่ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ความสะดวกในการเดินทาง  
 ค่าตอบแทน และโอกาสก้าวหน้า โดยตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน  
 โรงพยาบาลรัฐบาลและ โรงพยาบาลเอกชน ได้ร้อยละ 76.04

2. สมการจำแนกกลุ่มสามารถพยากรณ์กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาล ได้ถูกต้องร้อยละ  
 94.0 และสามารถพยากรณ์กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลเอกชน ได้ถูกต้องร้อยละ 96.0 โดยสมการ  
 จำแนกกลุ่มสามารถพยากรณ์การเป็นสมาชิกกลุ่มได้ถูกต้องเฉลี่ยร้อยละ 95.0 มีสมการจำแนก คือ

$$Z = .710 (\text{สวัสดิการ}) + .507 (\text{สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน}) - .382 (\text{สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย}$$
 ในการทำงาน) - .336 (ค่าตอบแทน) - .215 (ความสะดวกในการเดินทาง) + .183 (อายุ) - .182 (โอกาสก้าวหน้า)

สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล..... ลายมือชื่อนิสิต.....  
 ปีการศึกษา 2548..... ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....



# # 4777583036: MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD: DISCRIMINANT VARIABLE/ PROFESSIONAL NURSES' JOB RETENTION/  
GOVERNMENTAL HOSPITALS/ PRIVATE HOSPITALS

NITCHANAN FOONGLADDA: AN ANALYSIS OF VARIABLES DISCRIMINATING  
PROFESSIONAL NURSES' JOB RETENTION, GOVERNMENTAL HOSPITALS AND  
PRIVATE HOSPITALS, BANGKOK METROPOLIS.

THESIS ADVISOR: ASSOC. PROF. BOONJAI SRISATIDNARAKUL, Ed.D., RN., 195 pp.  
ISBN 974-14-3277-1.

The purpose of this research was to determine the variable discriminating professional nurses' job retention, governmental hospitals and private hospitals, Bangkok metropolis. Data were collected from 300 professional nurses' job retention. The number of professional nurses in governmental hospitals and private hospitals was 150 in each group. Three main steps were conducted. The first step was to conduct for research framework concept by literature review and interviewed through semi-structured format. A total of 8 professional nurses participated for interview. Of these, 4 were professional nurses in governmental hospitals and 4 were professional nurses in private hospitals, who worked in that hospital more than 5 years. The second step was to develop the questionnaire. The questionnaire was judged to be acceptable by the panel of experts. The third step was collecting data. The research instrument consisted of the questionnaire. A total of completed questionnaires were 300 which was 100 percent of the total questionnaires. The data were analyzed by using discriminant analysis with stepwise method.

Research findings were as follows:

1. The 3 variables discriminating professional nurses' job retention, governmental hospitals were benefits, interpersonal relationship and age. The 4 variables discriminating professional nurses' job retention, private hospitals were work environment and safety, convenience to commute, compensation and career advancement.

2. The percent correctly discriminant function professional nurses' job retention, governmental hospitals and private hospitals were 94.0 and 96.0 percent respectively. The average percent correctly function was 95.0. The discriminant function was as follow:

$$Z = .710 (\text{BENEFITS}) + .507 (\text{INTERPERSONAL RELATIONSHIP}) - .382 (\text{WORK ENVIRONMENT AND SAFETY}) - .336 (\text{COMPENSATION}) - .215 (\text{CONVENIENCE TO COMMUTE}) + .183 (\text{AGE}) - .182 (\text{CAREER ADVANCEMENT})$$

Field of study...Nursing Administration.....

Student's signature.....

*Nitchanan Foongladda*

Academic year..... 2005.....

Advisor's signature.....

*Boonjai Srisatidnarakul*

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” ได้งบประมาณการสนับสนุนทุนวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ภาคปลาย ปีการศึกษา 2548

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยความกรุณาอย่างยิ่งของ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ท่านรองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร ที่ให้กำลังใจและคำแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์ รวมทั้งชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ตลอดจนการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ศิษย์กราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุณหปราณ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ ที่เอาใจใส่ให้คำแนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อย่างดียิ่งตลอดมา และ อาจารย์ ดร. สุวพร เข้มเฮง กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำเกี่ยวกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งคณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ทุกท่านที่ให้ข้อเสนอแนะและให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและให้ข้อเสนอแนะเป็นอย่างดี รวมทั้งขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณทวี-ปรารักษ์ทิพย์ ศรีสมบุญรณานนท์ ผู้มีอุปการะคุณต่อผู้วิจัย ในการศึกษาครั้งนี้

ท้ายสุดนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา-มารดา ของผู้วิจัยเป็นอย่างสูงที่เป็นแรงผลักดันผู้วิจัยที่สำคัญตลอดมา ด้วยความมุ่งหวังให้ลูกประสบความสำเร็จในการศึกษา และขอขอบคุณ พันโท เศษาวุธ พุ่งลัดดา สามีที่คอยเป็นแรงใจและอยู่เคียงข้างเป็นกำลังใจในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

## สารบัญ

|  | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย.....   | ง    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....  | จ    |
| กิตติกรรมประกาศ.....   | ฉ    |
| สารบัญ.....  | ช    |
| สารบัญตาราง.....   | ฅ    |
| สารบัญแผนภาพ.....  | ฐ    |
| บทที่  |      |
| 1. บทนำ.....   | 1    |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....  | 1    |
| วัตถุประสงค์การวิจัย.....  | 4    |
| สมมติฐานการวิจัย.....  | 4    |
| ขอบเขตการวิจัย.....  | 9    |
| คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....   | 10   |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....   | 14   |
| 2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....   | 15   |
| โรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร.....  | 17   |
| โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.....   | 22   |
| แนวคิดการคงอยู่ในงาน.....  | 29   |
| ตัวแปรจำแนกการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาล<br>เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร..... | 50   |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....   | 71   |
| กรอบแนวคิดการวิจัย.....  | 81   |
| 3. วิธีดำเนินการวิจัย.....   | 82   |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....   | 83   |
| เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....  | 89   |

|   | หน้า |
|---|------|
| การเก็บรวบรวมข้อมูล.....  | 94   |
| การวิเคราะห์ข้อมูล.....   | 94   |
| 4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....  | 95   |
| 5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....                         | 131  |
| สรุปผลการวิจัย.....   | 133  |
| อภิปรายผลการวิจัย.....  | 134  |
| ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....                                 | 144  |
| ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....                                 | 147  |
| รายการอ้างอิง.....  | 149  |
| ภาคผนวก.....  | 160  |
| ภาคผนวก ก ราชนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....                                    | 161  |
| ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....                                  | 163  |
| ภาคผนวก ค จดหมายเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิและขอความร่วมมือในการวิจัย..... | 165  |
| ภาคผนวก ง ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....                     | 168  |
| ภาคผนวก จ สถิติที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....                          | 179  |
| ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....                                       | 195  |

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## สารบัญญัตินี้

| ตารางที่ |   | หน้า |
|----------|---|------|
| 1        | แสดงสรุปแนวคิดการคงอยู่ในงาน.....   | 42   |
| 2        | ตัวแปรที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล<br>และโรงพยาบาลเอกชนจากการสัมภาษณ์.....   | 44   |
| 3        | โรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสังกัด 5 สังกัด.....   | 85   |
| 4        | จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาล<br>ที่คำนวณได้.....   | 86   |
| 5        | โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดเตียง.....  | 87   |
| 6        | จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน<br>ที่คำนวณได้.....  | 89   |
| 7        | ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามแต่ละส่วน .....  | 92   |
| 8        | ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแต่ละส่วนและรวมทั้งฉบับ.....   | 93   |
| 9        | จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน จำแนกตามกลุ่ม<br>พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน.....   | 97   |
| 10       | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ<br>ที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน<br>เขตกรุงเทพมหานคร.....                        | 101  |
| 11       | เปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรแต่ละตัวของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่<br>คงอยู่โรงพยาบาลรัฐบาลและกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่โรงพยาบาล<br>เอกชน โดยการทดสอบค่า t-test..... | 103  |
| 12       | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของตัวแปรภาระครอบครัว<br>จำแนกตามกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและ<br>โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.....  | 104  |
| 13       | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรค่าตอบแทนจำแนกตาม<br>กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาล<br>เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.....           | 105  |

|    |  |     |
|----|--|-----|
| 14 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสวัสดิการจำแนกตามกลุ่ม<br>พยาบาลวิชาชีพที่คองอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน<br>เขตกรุงเทพมหานคร.....                                | 106 |
| 15 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรโอกาสก้าวหน้าจำแนกตาม<br>กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คองอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาล<br>เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.....                           | 108 |
| 16 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสัมพันธภาพระหว่าง<br>ผู้ร่วมงานจำแนกตามกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คองอยู่ในงาน โรงพยาบาล<br>รัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.....             | 109 |
| 17 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรชื่อเสียงโรงพยาบาลจำแนก<br>ตามกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คองอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาล<br>เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.....                      | 110 |
| 18 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรความสะดวกในการเดินทาง<br>จำแนกตามกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คองอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและ<br>โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.....                   | 111 |
| 19 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรลักษณะงานจำแนกตาม<br>กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คองอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาล<br>เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.....                               | 112 |
| 20 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสิ่งแวดล้อมและความ<br>ปลอดภัยในการปฏิบัติงานจำแนกตามกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คองอยู่ในงาน<br>โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร..... | 114 |
| 21 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรตารางเวลาปฏิบัติงาน<br>จำแนกตามกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คองอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและ<br>โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.....                     | 116 |
| 22 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรความไว้วางใจที่มีต่อ<br>ผู้บังคับบัญชาจำแนกตามกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คองอยู่ในงาน โรงพยาบาล<br>รัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.....      | 117 |

|    |   |     |
|----|---|-----|
| 23 | ค่านัยสำคัญการแจกแจงของตัวแปรอิสระ 14 ตัวแปร.....   | 119 |
| 24 | ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 14 ตัวแปร.....  | 120 |
| 25 | ตัวแปรอิสระที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน<br>โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์<br>ด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise method).....  | 123 |
| 26 | ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่โรงพยาบาล<br>รัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนในรูปคะแนนมาตรฐาน และคะแนนดิบ ซึ่ง<br>เรียงจากค่าสูงสุดไปยังค่าต่ำสุด(ยึดค่าสัมประสิทธิ์รูปคะแนนมาตรฐาน ไม่<br>พิจารณาเครื่องหมาย +และ -)วิเคราะห์ด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise<br>method)..... | 124 |
| 27 | ค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างของตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่ม<br>พยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน<br>วิเคราะห์ด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise method).....   | 126 |
| 28 | ค่าสถิติที่เกี่ยวข้องกับสมการจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน<br>โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน วิเคราะห์ด้วยวิธีขั้นตอน<br>(Stepwise method).....   | 127 |
| 29 | ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน<br>โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน วิเคราะห์ด้วยวิธีขั้นตอน<br>(Stepwise method).....  | 128 |
| 30 | ร้อยละความถูกต้องในการพยากรณ์การเป็นสมาชิกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่<br>คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน วิเคราะห์ด้วยวิธี<br>ขั้นตอน (Stepwise method).....   | 129 |

สารบัญแผนภาพ

ภาพประกอบ

ที่ 1

กรอบเบื้องต้น.....

หน้า

80



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจัยในการบริหารองค์การคือคน ซึ่งเป็นทรัพย์สินที่ทรงคุณค่า และนอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยทางยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสามารถในการสร้างผลผลิต ผลกำไร และการให้บริการที่สนองความพอใจแก่ผู้ใช้บริการ ดังคำกล่าวที่ว่า “คนคือศูนย์กลางของการพัฒนา” ด้วยเหตุนี้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน ผู้บริหารล้วนให้ความสำคัญกับการนำปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยนำหน้า และเป็นเป้าสุดท้ายของการพัฒนารวมทั้งข้าราชการคนให้อยู่ในองค์การอย่างยาวนานที่สุด トラบใดที่ผู้บริหารไม่สามารถผูกมัดใจของผู้ปฏิบัติงานให้มีความผูกพันร่วมไปกับผู้บริหาร รวมทั้งไม่สามารถดึงดูดใจผู้ปฏิบัติงานให้คงอยู่ในองค์การตลอดไป องค์การนั้นย่อมไม่สามารถประสบผลสำเร็จในการดำเนินพันธกิจได้ (ชงชัย สันติวงษ์, 2546; รัชญา ผลอนันต์, 2547)

ในการดำเนินพันธกิจขององค์การที่ให้บริการด้านสุขภาพ พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรในทีมสุขภาพที่มีจำนวนมากที่สุด และเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อคุณภาพบริการพยาบาล ซึ่งการปฏิบัติการพยาบาลและการให้บริการพยาบาลจะมีคุณภาพได้นั้น ไม่เพียงแต่ต้องอาศัยพยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาล แต่จำเป็นต้องอาศัยพลังพยาบาลวิชาชีพที่มีความสมดุลกับปริมาณภาระงาน หรือมีจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ยังคงอยู่ในงานเพียงพอกับจำนวนผู้ใช้บริการ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2547) แต่สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันทุกประเทศทั่วโลกเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนบุคลากรพยาบาล โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพ การขาดแคลนอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพเนื่องจากปัญหาอัตราการลาออกของพยาบาลนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ใน ค.ศ. 2020 ประเทศสหรัฐอเมริกา มีแนวโน้มจะขาดแคลนพยาบาลร้อยละ 20 (Buerhaus et al, 2000 อ้างถึงในบุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2547) ซึ่งเมื่อพยาบาลลาออกจากหน่วยงาน หน่วยงานก็ต้องดำเนินการสรรหาพยาบาลใหม่เพื่อทดแทนอัตรากำลังพยาบาลที่ลาออก จากผลการวิจัยของ Kuhar et al (2004) พบว่าค่าใช้จ่ายสำหรับการสรรหาพยาบาล การฝึกอบรมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานใหม่ 1 คน เท่ากับ 44,000 ดอลลาร์สหรัฐ ความสูญเสียที่เกิดขึ้นกับองค์การพยาบาลจากการลาออกจากงานของพยาบาล ทำให้ประเด็นการคงอยู่ในงานของพยาบาลเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจจากนักวิจัยและผู้บริหารการพยาบาลทั้งในประเทศและต่างประเทศ (สุชาดา หลวงศักดิ์, 2545; มาริษา สมบัติบุรณ์และคณะ, 2546; Chan & Morrison, 2000; Ellenbecker, 2003; Kuhar et al, 2004; Andrews, 2005)



สำหรับประเทศไทย จากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2540 ทำให้รัฐบาลประกาศนโยบายปฏิรูประบบการบริหารราชการ โดยการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานของหน่วยงานราชการเป็นรูปแบบการบริหารในกำกับของรัฐ และปรับลดอัตราบุคลากรทางการพยาบาล ซึ่งมีผลให้พยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่มีภาระงานที่เพิ่มขึ้น ต้องเผชิญกับลักษณะงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น ผลที่ตามมาคือพยาบาลจำนวนไม่น้อยรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน และลาออกจากงานวิชาชีพพยาบาล ทำให้สถานบริการสุขภาพและโรงพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชนต้องเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ จากการสำรวจพบว่าอัตรากำลังของบุคลากรทางการพยาบาลที่มีอยู่อย่างจำกัดและไม่เพียงพอต่อความต้องการ ในปี พ.ศ. 2547 ประเทศไทยมีบุคลากรพยาบาลที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการและพนักงานของรัฐบาลทั่วประเทศมีจำนวนประมาณ 66,930 อัตรา เทียบโดยประมาณเป็นสัดส่วนต่อประชากร 1: 2,500 คน (กองการเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข, 2547) และจากผลการวิจัยของ อารีย์ พุกษรราชและคณะ (2534) พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลรามาธิบดีคิดจะลาออกจากวิชาชีพพยาบาลร้อยละ 65.1 และจากการวิจัยของ บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์, สุภารัตน์ ไวยชีตา และภัทรอำไพ พิพัฒนานนท์ (2540) พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขและสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยคิดจะลาออกจากวิชาชีพพยาบาลร้อยละ 47.1 และร้อยละ 56.5 ตามลำดับ

ปัญหาการลาออกจากวิชาชีพไม่เพียงแต่เป็นปัญหาของโรงพยาบาลรัฐบาลเท่านั้น แต่เป็นปัญหาที่พบในโรงพยาบาลเอกชนด้วย จากรายงานการสำรวจโรงพยาบาลเอกชนในปี พ.ศ. 2546 พบว่าอัตราพยาบาลไม่เพียงพอกับปริมาณความต้องการเนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพโยกย้ายไปทำงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งอื่นร้อยละ 41 ลาออกไปทำงานต่างประเทศร้อยละ 12 ประกอบกับโรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่ไม่สามารถผลิตพยาบาลวิชาชีพเองได้ (สมาคมโรงพยาบาลเอกชน, 2546)

สำหรับตัวแปรที่สามารถจำแนกการคงอยู่ของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาล และโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ มากมาย เมื่อนำมาวิเคราะห์สามารถสรุปเป็นตัวแปรสำคัญ 4 ตัวแปรหลัก ประกอบด้วย 14 ตัวแปรย่อย ได้แก่ 1) ตัวแปรส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และภาระครอบครัว 2) ตัวแปรด้านองค์การ ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ชื่อเสียงของโรงพยาบาล และความสะดวกในการเดินทาง 3) ตัวแปรด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน และตารางเวลาปฏิบัติงาน 4) ตัวแปรด้านผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา (จันทรา ภาวิไล, 2536; นันทิยา ชูแก้ว, 2536; กนกอร ยศไพบูลย์, 2539; แสงทอง ประสูวรรณ์, 2541; กาญจนา พูลแก้ว, 2541; สุชาดา

หลวงศักดิ์, 2545; ละออ อริยกุลนิมิต, 2546; ัญญา พลอนันต์, 2547; พรรณราย ทรัพย์ประภา, 2548; Herzberg, 1959; Hackman & Oldham, 1980; Taunton, Krampitz & Woods, 1989; Borda & Norman, 1997; Reynold, 1997; Cangelosi, 1998; Aiken, 1999; Ellenbecker, 2003; Mathis and Jackson, 2004; Beardwell, 2004; Kelly, 2004; Kuhar et al, 2004; Mrayyan, 2005)

จากผลการวิจัยพบว่าในจำนวนพยาบาลที่ลาออกจากวิชาชีพ โดยส่วนใหญ่เป็นพยาบาลที่มีอายุน้อย สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีไม่เกิน 5 ปี มีแนวโน้มลดลงเรื่อยๆ จำนวนพยาบาลที่อายุน้อยกว่า 30 ปี คงอยู่ในวิชาชีพการพยาบาลลดลงเหลือร้อยละ 30 (Buerhaus et al, 2000 อ้างถึงในบุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2547) สอดคล้องกับผลการวิจัยของมาริษา สมบัติบุรณ์และคณะ (2546) โดยการสัมภาษณ์พยาบาล และผู้ช่วยพยาบาลที่ดำเนินการขออนุมัติลาออกจากโรงพยาบาลศิริราช จำนวน 160 คนพบว่าพยาบาลในกลุ่มนี้โดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี และสอดคล้องกับการศึกษาของ วิจิตร ศรีสุพรรณ และคณะ (2542) พบว่าร้อยละ 78.2 ของพยาบาลที่ทำงานจะออกจากวิชาชีพไปในช่วงระยะ 5 ปีแรก

กรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงของประเทศไทย เป็นเมืองที่เป็นศูนย์กลางของบริการด้านสาธารณสุข มีสถานบริการสุขภาพและโรงพยาบาลสังกัดรัฐบาลและเอกชนทุกขนาด มีจำนวนสถานบริการสุขภาพและโรงพยาบาลมากกว่าทุกภาคของประเทศไทย มีจำนวนโรงพยาบาลรัฐบาลทั้งหมด จำนวน 45 แห่ง มีสถานพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนทั้งหมด จำนวน 87 แห่ง (กองการเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข, 2548) รวมทั้งกรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางของพยาบาลวิชาชีพ มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนมากกว่าภาคอื่น ๆ โดยจากข้อมูลทำเนียบโรงพยาบาลและสถิติสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2547-2548 ได้รายงานว่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออก และภาคตะวันตก มีจำนวน 20,026, 14,320, 14,149, 10,256, 6,213 และ 4,456 คนตามลำดับ

การผลิตพยาบาลวิชาชีพเพื่อทำหน้าที่ให้บริการพยาบาลแก่ประชาชน ต้องใช้เวลาการผลิตไม่น้อยกว่า 4 ปี รวมทั้งต้องใช้งบประมาณของประเทศจำนวนมหาศาล (สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์, 2547) นอกจากนี้การสรรหา การฝึกอบรม และการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพใหม่เข้าปฏิบัติงานในหน่วยงาน เพื่อทดแทนพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ลาออก ต้องใช้ต้นทุนในปริมาณที่สูงมาก (ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา, 2547; Kuhar et al, 2004) ดังนั้น เพื่อให้มีความคุ้มทุนกับงบประมาณที่ใช้จ่ายในการผลิตพยาบาลวิชาชีพและการสรรหาพยาบาลวิชาชีพ ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจึงควรต้องพยายามคิดค้นกลยุทธ์และแนวทางที่ช่วยดึงดูดพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในวิชาชีพและคงอยู่ในองค์กรอย่างยาวนานที่สุด ประกอบกับจากการทบทวนวรรณกรรม ยังไม่พบว่าได้มีการศึกษาวิจัยตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานใน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาล

เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

### ปัญหาการวิจัย

1. ตัวแปรใดบ้างที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและตัวแปรใดบ้างที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร
2. ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีลำดับความสำคัญของตัวแปรอย่างไร
3. สมการจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร สามารถพยากรณ์การเป็นสมาชิกกลุ่มได้ถูกต้องเฉลี่ยร้อยละเท่าใด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาลำดับความสำคัญของตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์การเป็นสมาชิกกลุ่มของตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

### สมมติฐานการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เมื่อนำมาวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ตัวแปรสำคัญ 4 ตัวแปรหลักได้แก่ 1) ตัวแปรส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และภาระครอบครัว 2) ตัวแปรด้านองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ชื่อเสียงของโรงพยาบาล และความสะดวกในการเดินทาง 3) ตัวแปรด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน และตารางเวลาปฏิบัติงาน 4) ตัวแปรด้านผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา

## 1. ตัวแปรส่วนบุคคล

ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภาวะครอบครัว

**1.1 อายุ** อายุมีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลที่อายุมากขึ้น เนื่องจากทำงานมาหลายปีจึงทำให้มีตำแหน่งงานสูง และได้รับเงินเดือนมากขึ้นหรือมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น และมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์กร (สุนีย์ มหาพรหม, 2536; แสงทอง ประสุวรรณ์, 2541; Yin and Yang, 2002; Strachota et al, 2003; Ellenbecker, 2003; Chan & Morrison, 2000) และจากการรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน พบว่าอายุเป็นตัวแปรทำนายการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน (Tyson and Pongruengphant, 2004; Mrayyan, 2005)

**1.2 ระดับการศึกษา** ระดับการศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญอย่างยิ่งปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลคงอยู่ในองค์กร (กาญจนา บุญภักดี, 2544; ธัญญา ผลอนันต์, 2547) จากการรวบรวมผลการวิจัยพบว่าพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงกว่า จะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่า เนื่องจากพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงกว่าจะมีโอกาสประสบความสำเร็จในงานมากกว่าพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่า อัตราการลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงกว่า จึงน้อยกว่าพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่า ดังนั้นระดับการศึกษาเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทำให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงาน (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภูร, 2547; Taunton, Krampitz & Woods, 1989)

**1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร บุคคลที่มีระยะเวลาที่อยู่ในองค์กรนานจะมีโอกาสที่ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ความมั่นคงในหน้าที่การงานมีมากขึ้น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และจะเป็นแรงจูงใจให้คงอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรนานขึ้น จากผลการศึกษาของ สุนีย์ มหาพรหม (2536), สุชาดา หลวงศักดิ์ (2545) และ Ellenbecker (2003) พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพมีอิทธิพลทางบวกกับการที่พยาบาลคงอยู่ในโรงพยาบาลรัฐบาล ส่วนในโรงพยาบาลเอกชน Mrayyan (2005) ศึกษาพบว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนมีผลต่อการคงอยู่ในงาน พยาบาลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลนานจะคงอยู่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลนาน

**1.4 ภาวะครอบครัว** ความรับผิดชอบของบุคคลที่มีต่อสมาชิกในครอบครัว บิดา มารดา บุตร สามี/ภรรยา ญาติพี่น้อง พยาบาลวิชาชีพจะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลก็ต่อเมื่อ



ภาวะครอบครัวยังไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน โดยในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลสามารถมีเวลาในการรับผิดชอบต่อภาวะครอบครัวยังได้ (แสงทอง ประสุวรรณ, 2541) จากการรวบรวมผลการวิจัยพบว่าภาวะรับผิดชอบต่อครอบครัวยังมีอิทธิพลต่อการตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน และเป็นสาเหตุทำให้พยาบาลลาออกจากวิชาชีพ (บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร, 2547; Borda & Norman, 1997; Ellenbecker et al, 2003; Strachota et al, 2003)

## 2. ตัวแปรด้านองค์การ

ประกอบด้วยค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ชื่อเสียงของโรงพยาบาล และความสะดวกในการเดินทาง

**2.1 ค่าตอบแทน** เงินหรือสิ่งที่ย้ายให้สำหรับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ จ่ายเป็นตัวเงินโดยวิธีการจ่ายมีรูปแบบแน่นอน และค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเป็นสิ่งดึงดูดใจให้บุคคลคงอยู่ในงาน (พงศ์ หรดาล, 2540; ละออ อริยะกุลนิมิต, 2546; ธัญญา ผลอนันต์, 2547; พรรณราย ทรัพย์ะประภา, 2548; Taunton, Krampitz & Woods, 1989; Mathis & Jackson, 2004) จากผลการศึกษาของ อัจฉราพร ศรีภุชญาพรรณ (2539) และMrayyan (2005) พบว่าปัจจัยสำคัญที่พยาบาลส่วนใหญ่คำนึงถึงเป็นอันดับแรกคือ ค่าตอบแทน และจากการศึกษาของ Borda & Norman (1997) พบว่า ค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

**2.2 สวัสดิการ** ผลประโยชน์ที่อาจเป็นรูปเงินหรือรูปที่ไม่ใช่เงิน ซึ่งช่วย สันติวงษ์ (2539) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการ เป็นประโยชน์ต่อองค์การในแง่ที่เป็นปัจจัยจูงใจให้คนเข้ามาปฏิบัติงานและคงอยู่ในงานต่อไป สวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดการคงอยู่ในงาน และเป็นสิ่งจูงใจให้คนคงอยู่ในองค์กร การให้สวัสดิการต่างๆที่เพียงพอและตรงกับความต้องการของบุคลากรเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน (Mana-Negrin & Kirschenbaum, 1999; Ellenbecker, 2003; Mathis & Jackson, 2004; Beardwell et al, 2004) จากการศึกษาของ Mrayyan (2005) พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับมากกว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน

**2.3 โอกาสก้าวหน้า** การให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง ในขณะที่ที่องค์กรก็ได้รับประโยชน์จากบุคลากรที่ทำงานเต็มความสามารถ ช่วยดึงดูดใจให้การคงอยู่ในงาน ลดการลาออกของบุคลากรที่มีความสามารถ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547; Mathis & Jackson, 2004) สอดคล้องกับการศึกษาของ Taunton, Krampitz & Woods (1989) และHensing et al (2004)พบว่าโอกาสก้าวหน้า เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในโรงพยาบาลได้



**2.4 สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน** ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานโดยการให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน ได้รับการยอมรับ มีการติดต่อกันด้วยปฏิริยาที่ดี มีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Galang, 1999; Mathis & Jackson, 2004) ในองค์การรัฐบาลมีสัมพันธภาพที่ดีลักษณะแบบนี้มีน้อยกว่าองค์การเอกชน เนื่องจากส่วนใหญ่บุคลากรรัฐบาลมาจากสถาบันเดียวกัน (Donovan & Jackson, 1991) จากผลการวิจัยของ สมเกียรติ ศรีธรราริกุล (2542) และ แสงทอง ประสุวรรณ (2541) พบว่า สัมพันธภาพที่ดีจะนำไปสู่การพยาบาลที่มีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์การ เมื่อบุคคลในองค์การมีสัมพันธภาพที่ดีแล้ว จึงทำให้คงอยู่ในองค์การ

**2.5 ชื่อเสียงของโรงพยาบาล** เป็นสิ่งที่ยอมรับของคนในสังคมทำให้เกิดความมั่นใจ รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงพยาบาลที่มีชื่อเสียง (Ellenbecker, 2003; Mathis & Jackson, 2004) โดยเฉพาะในโรงพยาบาลรัฐบาลบุคคลจะเลือกทำงานในโรงพยาบาลที่มีชื่อเสียงมากกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ Hensing (2004) ที่ได้ประเมินว่าสิ่งที่ทำให้พยาบาลยังคงอยู่ในงานต่อไปคือชื่อเสียงของโรงพยาบาล พยาบาลจะมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่โรงพยาบาลที่มีชื่อเสียงที่เป็นที่ยอมรับของสังคมในเรื่องการให้บริการและมีความมั่นคง

**2.6 ความสะดวกในการเดินทาง** การที่บ้านมีระยะทางห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก รถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคคล ที่ตั้งขององค์การมีความสำคัญเพราะ หมายถึง ความสะดวกในการเดินทาง บุคลากรย่อมพึงพอใจที่จะทำงานในสถานที่ที่เดินทางได้สะดวก โดยเฉพาะบุคคลที่ทำงานในเมืองหลวง (ชญญา พลอนันต์, 2547; Ellenbecker, 2003; Kelly, 2004) สอดคล้องกับการศึกษาของ นันทิยา ชูแก้ว (2536) พบว่า ปัจจัยเรื่อง ความสะดวกในการเดินทาง ระยะห่างจากบ้านไปที่ทำงาน เป็นสาเหตุทำให้สูญเสียคนในโรงพยาบาลไปสู่โรงพยาบาลเอกชน ดังนั้นความสะดวกในการเดินทางเป็นตัวแปรหนึ่งที่ทำให้บุคคลคงอยู่ในองค์การ

### 3. ตัวแปรด้านงาน

ประกอบด้วย ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน และ ตารางเวลาปฏิบัติงาน

**3.1 ลักษณะงาน** ลักษณะงานเป็นตัวแปรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ถ้าผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่า ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า จะช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลรู้สึกอยากทำงานในองค์การต่อไป มีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ ลักษณะงานเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อความต้องการที่จะคงอยู่ปฏิบัติงานในองค์การนั้นๆต่อไป (ธงชัย

สันติวงษ์, 2539; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547; รัชญา ผลอนันต์, 2547; ยุคล ทองตัน, 2548; Beardwell et al, 2004) สำหรับทฤษฎีลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1980) กล่าวว่า ลักษณะงานประกอบด้วย 5 ลักษณะงาน ได้แก่ 1) งานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย 2) งานที่มีเอกลักษณ์ของงาน 3) งานที่ทำให้เห็นว่ามีผลสำคัญ 4) งานที่มีอิสระในการทำงาน 5) งานที่มีผลป้อนกลับของงาน

**3.2 ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน** สถานที่ปฏิบัติงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีอุปกรณ์ใช้อย่างเพียงพอและใช้งานได้ดี เพื่อช่วยให้เกิดความคล่องตัว บุคคลควรได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และมีผลดีต่อสุขภาพ (เสนาะ ตีเขาว์, 2539) ในส่วนของพยาบาลการมีสิ่งแวดล้อมในการทำงานและมีความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในองค์กรและการคงอยู่ในงานของพยาบาล (สุนีย์ มหาพรหม, 2536; ละออ อริยกุลนิมิตร, 2546; Chan & Morrison, 2000)

**3.3 ตารางเวลาปฏิบัติงาน** งานที่มีช่วงเวลาในการปฏิบัติงานที่ยาวนาน หรือเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างออกไปจากเวลาปกติ เช่น การเป็นกะกลางคืน งานล่วงเวลา เหล่านี้พบว่า ส่งผลให้การคงอยู่ของบุคลากรลดลง ตารางเวลาในการปฏิบัติงานความสำคัญอย่างยิ่งต่อการคงอยู่ โดยเฉพาะพยาบาลที่มีตารางเวลาการปฏิบัติงานที่ไม่แน่นอน เนื่องจากพยาบาลบางคนต้องมีการะต่าง ๆ เช่นการศึกษาต่อ การดูแลครอบครัว (Prescott & Bowen, 1987; Mathis and Jackson, 2004; Kubar, 2004; Mrayyan, 2005)

#### 4. ตัวแปรด้านผู้บังคับบัญชา

ประกอบความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา

**4.1 ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา** ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการที่จะดึงดูดคนให้ทำงานในองค์กรต่อไป โดยผู้บังคับบัญชาซึ่งหมายถึง ผู้บริหารการพยาบาลต้องเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำ มีความเสมอภาค ให้การสนับสนุนส่งเสริมพยาบาลวิชาชีพด้วยความยุติธรรม (Osborne, 2004; Johns & Sake, 2005) ผู้บังคับบัญชาต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ต้องมีพฤติกรรมในการเป็นผู้นำและผู้บริหารที่ดี เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจผู้บังคับบัญชา สำหรับแนวคิดของความไว้วางใจของ Reynold (1997) ที่กล่าวว่า ความเป็นบุคคลที่มีความสามารถ ความเป็นบุคคลเปิดเผย ความเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ และความเป็นบุคคลที่เสมอภาคของผู้บังคับบัญชา เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน

ผู้วิจัยตั้งสมมุติฐานการวิจัยดังนี้ ตัวแปรสำคัญ 4 ตัวแปรหลัก ประกอบด้วย 14 ตัวแปรย่อย ได้แก่ 1) ตัวแปรส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และภาระครอบครัว 2) ตัวแปรด้านองค์การ ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ชื่อเสียงของโรงพยาบาล และความสะดวกในการเดินทาง 3) ตัวแปรด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน และตารางเวลาปฏิบัติงาน 4) ตัวแปรด้านผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

### ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครประกอบด้วย ตัวแปรสำคัญ 4 ตัวแปรหลัก ได้แก่ 1) ตัวแปรส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และภาระครอบครัว 2) ตัวแปรด้านองค์การ ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ชื่อเสียงของโรงพยาบาล และความสะดวกในการเดินทาง 3) ตัวแปรด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน และตารางเวลาปฏิบัติงาน 4) ตัวแปรด้านผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาล และกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลเอกชน

### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

**พยาบาลวิชาชีพ** หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง เทียบเท่าปริญญาตรี หรือสูงกว่า ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ปฏิบัติงานประจำในโรงพยาบาลรัฐบาล และโรงพยาบาลเอกชน โดยปฏิบัติงานเป็นเวลามากกว่า 5 ปี

**โรงพยาบาลรัฐบาล** หมายถึง โรงพยาบาลที่บริหารงานภายใต้นโยบายของรัฐบาล ได้แก่ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงมหาดไทย โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร และโรงพยาบาลสังกัดงานตำรวจแห่งชาติ

**โรงพยาบาลเอกชน** หมายถึง โรงพยาบาลที่บริหารงานในรูปแบบธุรกิจ โดยดำเนินธุรกิจเพื่อแสวงหากำไร มีเตียงรับคนไข้ ไว้ค้างคืนตั้งแต่ 200 เตียงขึ้นไปที่ได้จดทะเบียนขออนุญาตดำเนินกิจการ การบริการด้านสุขภาพกับกองประกอบโรคศิลป์ของกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศไทย

**การคงอยู่ในงาน** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานประจำในโรงพยาบาลรัฐบาล หรือโรงพยาบาลเอกชน โดยปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาล และโรงพยาบาลเอกชนแห่งใดแห่งหนึ่งเป็นเวลามากกว่า 5 ปี และโดยในช่วงที่ตอบแบบสอบถามยังไม่คิดที่จะลาออกจากโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน

**ตัวแปรจำแนกกลุ่ม** หมายถึง ตัวแปรที่แบ่งกลุ่มพยาบาลวิชาชีพออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพยาบาลที่คงอยู่ในงานในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ตัวแปรด้านส่วนบุคคล ด้านองค์กร ด้านงาน และด้านผู้บังคับบัญชา

**1. ตัวแปรด้านส่วนบุคคล** หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาล และโรงพยาบาลเอกชน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และภาวะครอบครัว

**1.1 อายุ** หมายถึง จำนวนปีตามปฏิทิน นับจากวันเกิดจนถึงปัจจุบัน เศษของปีเกิน 6 เดือนขึ้นไปคิดเป็น 1 ปี นับเป็นจำนวนปีที่บริบูรณ์

**1.2 ระดับการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของพยาบาลวิชาชีพ โดยแบ่งออกเป็น ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาโทและปริญญาเอก

**1.3 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน** หมายถึง ระยะเวลาที่อยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันเศษของปี เกิน 6 เดือนขึ้นไปคิดเป็น 1 ปี นับเป็นจำนวนปีที่บริบูรณ์

**1.4 ภาระครอบครัว** หมายถึง ภารกิจที่พยาบาลต้องรับผิดชอบในครอบครัว ในด้านการดูแลสมาชิกในครอบครัว ด้านการช่วยครอบครัวประกอบอาชีพ และด้านความรับผิดชอบด้านการเงินในครอบครัว

**2. ตัวแปรด้านองค์การ** หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การหรือโครงสร้างองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วยค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ชื่อเสียงของโรงพยาบาล และความสะดวกในการเดินทาง

**2.1 ค่าตอบแทน** หมายถึง ผลตอบแทนที่พยาบาลวิชาชีพได้รับ จากการปฏิบัติงานตามความสามารถ ความรับผิดชอบและประสบการณ์การทำงานอย่างยุติธรรม นำไปสู่การคงอยู่ในงาน

**2.2 สวัสดิการ** หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่เอื้ออำนวยให้พยาบาลวิชาชีพมีชีวิตและสภาพการทำงานที่ดี ประกอบด้วย สิทธิประโยชน์ด้านการทำงาน ด้านการรักษาพยาบาล ด้านครอบครัว ด้านการสร้างหลักประกันความมั่นคงจากการปฏิบัติงานและด้านการลาหยุดทำให้พยาบาลเกิดการคงอยู่ในงาน

**2.3 โอกาสก้าวหน้า** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความเห็นว่าหากตนเองได้รับโอกาสก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และมีโอกาสประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน โอกาสในการศึกษาต่อ ศึกษาคุณาอบรมพัฒนาตนเอง ทำให้พยาบาลคงอยู่ในงาน



**2.4 สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน** หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีของพยาบาลกับผู้ร่วมงาน ช่วยเหลือ ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน นำไปสู่การคงอยู่ในงาน

**2.5 ชื่อเสียงของโรงพยาบาล** หมายถึง ชื่อเสียงของโรงพยาบาลที่เป็นที่ยอมรับแก่สังคมในเรื่องการให้บริการ มีความมั่นคง ทำให้พยาบาลเกิดการคงอยู่ในงาน

**2.6 ความสะดวกในการเดินทาง** หมายถึง สิ่งที่อยู่อำนวยความสะดวกในการเดินทาง และระยะทางระหว่างที่พักของพยาบาลวิชาชีพและโรงพยาบาล ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงาน

**3. ตัวแปรด้านงาน** หมายถึง ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน และตารางเวลาปฏิบัติงาน

**3.1 ลักษณะงาน** หมายถึง ลักษณะงาน ที่เป็นองค์ประกอบของงานตามขอบเขตงานในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งประเมินจากการตอบแบบสอบถามลักษณะงานตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ประกอบไปด้วย

**3.1.1 ความหลากหลายของงาน** หมายถึง สิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงานตามขอบเขตงานในวิชาชีพของพยาบาลที่ต้องใช้กิจกรรมที่แตกต่างกัน ลักษณะงานที่หลากหลายและจำเป็นต้องใช้ทักษะความชำนาญความสามารถหลายๆ อย่าง จึงจะปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ

**3.1.2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน** หมายถึง สิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงานตามขอบเขตงานในวิชาชีพของพยาบาล มีการกำหนดลักษณะงานชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร งานที่ปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานนั้นๆ นับจากเริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการ และเห็นผลการปฏิบัติงานได้ชัดเจนล่วงหน้าและงานที่ปฏิบัติ

**3.1.3 ความสำคัญของงาน** หมายถึง สิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงานตามขอบเขตงานในวิชาชีพของพยาบาลงาน ใช้ความรอบคอบระมัดระวังในการปฏิบัติการพยาบาล มีส่วนช่วยเหลือผู้ป่วยให้ได้รับความปลอดภัย หายจากโรค และส่งเสริมผลสำเร็จต่อองค์การ

**3.1.4 ความมีอิสระในการทำงาน** หมายถึง สิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงานตามขอบเขตงานในวิชาชีพของพยาบาล เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพที่จะใช้วิจารณญาณของตนเองตัดสินใจที่จะกำหนดขั้นตอน เลือกรูปแบบปฏิบัติงานและพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

**3.1.5 ผลป้อนกลับของงาน** หมายถึง สิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงานตามขอบเขตของงานในวิชาชีพของพยาบาล งานที่แสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติทราบถึงข้อมูลของผลการปฏิบัติงาน

**3.2 สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน** หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความปลอดภัยจากการทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน

**3.3 ตารางเวลาปฏิบัติงาน** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพเห็นว่าเมื่อตารางเวลาปฏิบัติงานเหมาะสมและยืดหยุ่น คือ ปรับเปลี่ยนตารางเวลาปฏิบัติงานได้ เอื้อให้พยาบาลวิชาชีพมีเวลาส่วนตัวมากขึ้น ส่งผลให้มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน

**4. ตัวแปรด้านผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา

**4.1 ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพยาบาลวิชาชีพโดยการสร้างสัมพันธภาพและให้การยอมรับต่อความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความเชื่อมั่นและมั่นคงต่อผู้บังคับบัญชาส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป ความไว้วางใจตามแนวคิดของ Reynold (1997) ประกอบด้วย

**4.1.1 ความเป็นบุคคลที่มีความสามารถ** หมายถึง ผู้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามความเหมาะสมกับงาน มีภาวะผู้นำ

**4.1.2 ความเป็นบุคคลเปิดเผย** หมายถึง ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพยาบาลวิชาชีพด้วยความเต็มใจและยินดีแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารรวมทั้งแนวคิด ความรู้สึกรวมทั้งการยอมรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

**4.1.3 ความเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ** หมายถึง ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติการยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ ให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานไม่แทรกแซงการปฏิบัติงานและปฏิบัติต่อพยาบาลวิชาชีพด้วยความซื่อสัตย์ มีมาตรฐานจริยธรรม

**4.1.4 ความเป็นบุคคลที่มีความเสมอภาค** หมายถึง ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพยาบาลวิชาชีพด้วยความยุติธรรม ปฏิบัติต่อพยาบาลวิชาชีพทั้งในด้านการกระทำและคำพูดด้วยความจริงใจอย่างเท่าเทียมกัน

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารการพยาบาลทั้งในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้ ดังนี้

1.1 กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวทางในการสร้างกลยุทธ์และสร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาอัตราการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ

1.2 ปรับปรุงตัวแปรที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงานโดยใช้หลักการบริหารการพยาบาลเพื่อทำให้เกิดการคงอยู่ในโรงพยาบาลเพิ่มขึ้นต่อไป อันจะนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลและแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรพยาบาล

1.3 เป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการพิจารณาแก้ไขปัญหาการลาออกและการโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ได้อย่างเหมาะสม

2. เป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายสาธารณสุขในด้านการสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในวิชาชีพ ร่วมกับสภาการพยาบาล สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย

3. เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพให้กว้างขวางต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาล รัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร” จากการศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ และนำเนื้อหาวิเคราะห์สรุปเพื่อนำเสนอในหัวข้อตามลำดับดังนี้

1. โรงพยาบาลรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร
  - 1.1 ประเภทและจำนวนโรงพยาบาล
  - 1.2 การบริหารงาน
  - 1.3 ภาระหน้าที่รับผิดชอบ
  - 1.4 อัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพ
2. โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
  - 2.1 ประเภทและจำนวนโรงพยาบาล
  - 2.2 การบริหารงาน
  - 2.3 ภาระหน้าที่รับผิดชอบ
  - 2.4 อัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพ
3. แนวคิดการคงอยู่ในงาน
4. ตัวแปรจำแนกการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร
  - 4.1 ตัวแปรด้านส่วนบุคคล
    - 4.1.1 อายุ
    - 4.1.2 ภาระครอบครัว
    - 4.1.3 ระดับการศึกษา
    - 4.1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
  - 4.2 ตัวแปรด้านองค์การ
    - 4.2.1 ค่าตอบแทน
    - 4.2.2 สวัสดิการ
    - 4.2.3 โอกาสก้าวหน้า
    - 4.2.4 สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน
    - 4.2.5 ชื่อเสียงของโรงพยาบาล

- 4.2.6 ความสะดวกในการเดินทาง
- 4.3 ตัวแปรด้านงาน
  - 4.3.1 ลักษณะงาน
  - 4.3.2 สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน
  - 4.3.3 ตารางเวลาปฏิบัติงาน
- 4.4 ตัวแปรด้านผู้บังคับบัญชา
  - 4.4.1 ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา
- 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 6. กรอบแนวคิดในการวิจัย



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## 1. โรงพยาบาลรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร

โรงพยาบาลรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นองค์กรที่ทำงานด้านการแพทย์ทั้งในสถานที่และในชุมชน มีหน้าที่ให้บริการสาธารณสุขทุกด้านแก่ประชาชนทั้งด้านการรักษาพยาบาล และการป้องกันโรค การบริการผู้ป่วยนอก ครอบคลุมขยายไปถึงบ้านของผู้ป่วย นอกจากนี้โรงพยาบาลยังเป็นที่ฝึกอบรมของบุคลากรสาธารณสุข และเป็นที่ยกย่องว่า วิจัยปัญหาสาธารณสุข

### 1.1 ประเภทและจำนวนโรงพยาบาล

ประเภทของโรงพยาบาลรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามสังกัดได้ดังนี้

1.1.1 โรงพยาบาลรัฐบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข หมายถึง โรงพยาบาลทั่วไปที่อยู่ในสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข มีจำนวน 4 โรงพยาบาล ประกอบด้วย โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลเลิดสิน โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี และโรงพยาบาลสงฆ์

1.1.2 โรงพยาบาลของรัฐบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม หมายถึง โรงพยาบาลทั่วไปที่อยู่ในสังกัดกระทรวงกลาโหม มีจำนวน 5 โรงพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพล โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลทหารผ่านศึก และโรงพยาบาลทหารเรือกรุงเทพ

1.1.3 โรงพยาบาลรัฐบาล สังกัดกรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงพยาบาลทั่วไปที่อยู่ในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 4 โรงพยาบาล ประกอบด้วย โรงพยาบาลตากสิน โรงพยาบาลกลาง วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล และโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์

1.1.4 โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย หมายถึง โรงพยาบาลทั่วไปที่อยู่ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีจำนวน 2 โรงพยาบาล ประกอบด้วยโรงพยาบาลศิริราช และโรงพยาบาลรามารับดี

1.1.5 โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หมายถึง โรงพยาบาลทั่วไปที่อยู่ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีโรงพยาบาลเดียว คือ โรงพยาบาลตำรวจ

### 1.2 การบริหารงาน

ในการบริหารงานโรงพยาบาลรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร มีระบบการบริหารงานสามารถสรุปได้ดังนี้ (คณัย เทียนพุดิ และคณะ, 2541; วินัย ลีสมิทธิ์ และคณะ, 2542; สำนักงานพยาบาล, 2547; คณิงนิจ อุณหโชค, 2547 )

### 1.2.1 ด้านนโยบาย พันธกิจ และวิสัยทัศน์

โรงพยาบาลรัฐบาล มีการเขียนนโยบาย พันธกิจ และวิสัยทัศน์ ตามแนวทางที่กระทรวงต้นสังกัดกำหนด สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันของสังคมไทย โดยคำนึงถึงสถานการณ์และกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งในและนอกประเทศ

ภายใต้นโยบายของรัฐบาลในปัจจุบันรัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับงานบริการด้านสุขภาพ 4 นโยบายดังนี้

#### 1.2.1.1 นโยบายสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า (30 บาท รักษาทุกโรค)

คือ การสร้างหลักประกันสุขภาพให้ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพ ได้ตามความจำเป็น

1.2.1.2 นโยบายสนับสนุนให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางสุขภาพของเอเชีย คือ เพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้านบริการสุขภาพและส่งเสริมธุรกิจรักษาพยาบาลในกลุ่มชาวต่างชาติที่มีกำลังซื้อสูงรวมถึงส่งเสริมการผลิตผลิตภัณฑ์สุขภาพให้มีมูลค่าเพิ่มและสร้างตราสินค้าไทยในตลาดโลก ทั้งนี้เน้นเป้าหมายส่งเสริมธุรกิจ สุขภาพ เพิ่มบริการสุขภาพให้มีบริการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน โดยมี 3 กลุ่มผลผลิตดังนี้ คือบริการสุขภาพด้านการแพทย์ บริการส่งเสริมสุขภาพ และบริการส่งเสริมผลิตภัณฑ์สุขภาพและสมุนไพร

1.2.1.3 นโยบายเมืองไทยสุขภาพดี (Healthy Thailand) คือ นโยบายที่รัฐบาลกำหนดเป้าหมายที่ให้ประชาชนทุกคนสุขภาพแข็งแรง มุ่งสู่เป้าหมายเมืองไทยสุขภาพดีในปี 2558

1.2.1.4 นโยบายการปฏิรูประบบราชการ คือ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการบริการประชาชนที่ดีขึ้น ปรับบทบาท ภารกิจ และขนาดให้มีความเหมาะสม ผลักดันขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูงและเทียบเท่าสากล และตอบสนองต่อการบริหารปกครองในระบอบประชาธิปไตย นั่นคือต้องมีธรรมาภิบาล (Good Governance)

จากนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับระบบสุขภาพดังกล่าว ส่งผลให้ระบบบริการสุขภาพมีการปรับเปลี่ยนเป็นการจัดบริการให้ประชาชนอย่างทั่วถึง ให้ความสำคัญกับหน่วยบริการระดับต้น ในขณะที่เดียวกันก็มุ่งส่งเสริมธุรกิจบริการสุขภาพเทียบเท่าอารยประเทศ และปรับระบบบริหารจัดการและบริการที่มีประสิทธิภาพ มีความเป็นธรรม มีคุณภาพมาตรฐาน โปร่งใส ตรวจสอบได้จริง เป็นระบบที่มีความคล่องตัว มีการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ที่ประชาชนเป็นศูนย์กลางพัฒนาอย่างจริงจัง

### 1.2.2 โครงสร้างการบริหารงานและสายการบังคับบัญชา

มีโครงสร้างหลักของการบริหาร 3 องค์ประกอบได้แก่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล คณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาล และหน่วยปฏิบัติงานที่มีหัวหน้าหน่วยเป็นผู้ดูแลกำกับ การปฏิบัติงาน บทบาทขององค์ประกอบหลักนั้น ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ทำหน้าที่ดูแลงานทั้งหมด ตามนโยบายที่ได้รับจากผู้บริหาร หรือคณะกรรมการที่สูงกว่า คณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาลที่มีผู้อำนวยการโรงพยาบาลเป็นประธาน ทำหน้าที่บริหารงานประจำในโรงพยาบาลตามแนวทาง นโยบายที่กำหนด ส่วนหน่วยปฏิบัติงานนั้นดำเนินงานตามความรับผิดชอบและบทบาทที่มี เช่น ฝ่ายการพยาบาลให้บริการด้านการรักษาพยาบาลแก่ผู้มารับบริการ

### 1.2.3 การบริหารการพยาบาล

การบริหารการพยาบาล เป็นส่วนสำคัญที่เอื้อต่อการบริการพยาบาล เนื่องจาก เป็นหน่วยกำหนดนโยบาย วางแผน ออกแบบระบบบริหารการพยาบาล เพื่อเพิ่มคุณภาพการพยาบาลจากการกระจายอำนาจ และการปฏิรูปโครงสร้างกระทรวงสาธารณสุข ส่งผลกระทบต่อการปรับเปลี่ยนการจัดโครงสร้างของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับ โดย กำหนดเป็นกลุ่มภารกิจการพยาบาล เป็นกลุ่มภารกิจหนึ่งซึ่งรับผิดชอบบริหารงานของพยาบาลที่ ปฏิบัติงานในสังกัดโรงพยาบาลนั้นๆ

การเสริมสร้างระบบบริหารจัดการทางการพยาบาล โดยการบริหารจัดการ ทรัพยากรทางการพยาบาลอย่างคุ้มค่า คุ่มทุน และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดูแลสุขภาพ ประชาชน มีการเตรียมความพร้อมของผู้บริหารการพยาบาล รวมทั้ง พัฒนาศักยภาพบุคลากร ทางการพยาบาลให้มีความรู้ทักษะ ทักษะ และความเชี่ยวชาญที่สอดคล้องกับความเหมาะสมกับ สถานการณ์ต่างๆ ผลักดันให้พยาบาลมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการ พยาบาลระดับประเทศ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ดี ความปลอดภัย ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและอื่นๆ อันจะเอื้อต่อการครองงานที่นานขึ้นของบุคลากร ทางการพยาบาล โดยมีมาตรการ ดังนี้

1.2.3.1 พัฒนาโครงสร้างและกลไกการบริหารจัดการ เพื่อผลักดันให้ พยาบาลมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนและนโยบายด้านการพยาบาลในระดับต่างๆ ของประเทศ ทั้งด้านกำลังคนทางการพยาบาล ผลลัพธ์บริการพยาบาลที่ส่งผลต่อการพัฒนาระบบสุขภาพของ ประเทศ

1.2.3.2 สร้างกลไกการเตรียมผู้บริหารทางการพยาบาลทุกระดับ ให้เป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง มีสมรรถนะในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านการบริหารจัดการ การตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย และการพัฒนาคุณภาพบริการ เป็นต้น

1.2.3.3 พัฒนาระบบการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรทางการแพทย์ ทั้งทางด้านการพยาบาลพื้นฐานและการพยาบาลขั้นสูงอย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับสถานะการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพของประชาชนและบริบทสังคม

1.2.3.4 เสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีและปลอดภัย อันเอื้อให้เกิดการจ้างงาน และอัตราการปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลของบุคลากรให้มากขึ้น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการเพิ่มผลลัพธ์ทางสุขภาพ

1.2.3.5 สร้างระบบ กลไกการคุ้มครองสิทธิ สวัสดิภาพของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลด้านกฎหมายในระดับประเทศ

1.2.3.6 สร้างระบบการจัดการทรัพยากรให้มีการใช้ การกระจายอย่างเหมาะสม เอื้อต่อการเกิดผลลัพธ์ทางการแพทย์ที่ดี และประโยชน์สูงสุด

1.2.3.7 ส่งเสริมความเข้มแข็งขององค์กรทางการแพทย์ และสนับสนุนการสร้างเครือข่ายเพื่อการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในรูปแบบพหุภาคี ทั้งในและระหว่างประเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพและระบบบริการ

#### 1.2.4 การบริหารงานบุคคล

1.2.4.1 การวางแผน ใช้หลักการการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย แผนมีลักษณะเป็นแผนกลยุทธ์ที่มีระยะแผนสั้น โคนเน้นคนเป็นศูนย์กลางให้มีประสิทธิภาพ การจัดทำแผนบุคลากรพยาบาลจึงตั้งเป้าหมายที่คน ส่วนการวางแผนอื่นๆ เช่น แผนงบประมาณ แผนพัฒนาองค์กร เป็นแผนที่พิจารณาร่วมกันในการกำหนดแผนบุคลากร เป็นลักษณะการร่วมมือกันจากทุกฝ่าย เพื่อให้แผนทุกแผนมีความสอดคล้องกันและมีแนวทางปฏิบัติไปในทางเดียวกัน

1.2.4.2 การคัดเลือก ใช้กระบวนการคัดเลือกหลายกระบวนการอย่างเสมอ มี การประสานงานกับสถานศึกษาในการคัดเลือก เพื่อให้ได้คนที่มีสมรรถนะตามต้องการ

1.2.4.3 การพัฒนาบุคลากร เสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาความสามารถด้วยการให้โอกาสในการปฏิบัติงานต่างๆ ที่ท้าทาย พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น เช่น เป็นวิทยากรและเป็นพี่เลี้ยงแก่บุคลากรพยาบาล ส่งเสริมให้เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง เสริมสร้างแรงจูงใจให้กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง

1.2.4.4 การประเมินผล ประเมินผลการปฏิบัติงานใช้แบบ 360 องศาการพัฒนาเครื่องมือในการประเมินผลและบันทึกผลการประเมินอย่างต่อเนื่อง วิธีการประเมินผลต้องโปร่งใส ตรวจสอบ ได้การแจ้งผลการประเมินถือว่าเป็นความลับเพื่อรักษาสิทธิส่วนบุคคลและผลการ

ประเมินจะพิจารณาค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งพิจารณาถึงการดำรงสภาพบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐบาล

1.2.4.5 การให้รางวัล ให้ค่าตอบแทนพิเศษตามภาระงานที่รับผิดชอบ มีการมอบหมายงานที่พึงพอใจ และให้โอกาสพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าทางสายวิชาชีพ ระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรมตามผลการปฏิบัติงานรายบุคคล

1.2.4.6 การธำรงรักษาบุคลากร ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเสริมสร้างกิจกรรมสัมพันธ์ต่างๆ มีการสร้างเสริมความสัมพันธ์ในแนวราบ มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นลง จัดสวัสดิการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

### 1.3 ภาระหน้าที่รับผิดชอบ

ภาระหน้าที่หลักของโรงพยาบาลรัฐบาลมีดังนี้

1.3.1 ให้บริการส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ อนามัยแม่และเด็ก การวางแผนครอบครัว โภชนาการ สุขศึกษา การอนามัยผู้สูงอายุ การสังคมสงเคราะห์

1.3.2 ให้บริการป้องกัน ได้แก่ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อต่างๆ สร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค การฉีดวัคซีน ให้ภูมิคุ้มกันโรค

1.3.3 ให้บริการตรวจวินิจฉัยรักษาโรคทั่วไป ให้การรักษาพยาบาลทุกสาขาวิชาทางการแพทย์ ทั้งประเภทผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในที่ได้รับการรักษาทั้งทางกายและทางจิต

1.3.4 ให้บริการฟื้นฟูสุขภาพ ให้การฟื้นฟูสุขภาพผู้ป่วย ทั้งผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน

### 1.4 อัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพ

อัตราพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาล พบว่ายังไม่เพียงพอ ในขณะที่ปัจจุบันความต้องการของผู้ใช้บริการมีแนวโน้มสูงขึ้น แต่อัตรากำลังของบุคลากรทางการพยาบาลที่มีอยู่อย่างจำกัดไม่เพียงพอ ซึ่งปัญหาการขาดแคลนพยาบาลเป็นปัญหาที่มีมานานและทวีความรุนแรงขึ้น ซึ่งเกิดจากสาเหตุหลายอย่าง ทั้งจากการขาดการพิจารณาอย่างจริงจังในการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณ ขาดการวางแผนระยะยาวในการผลิตบุคลากร ขาดมาตรฐานที่จริงจังในการรักษาบุคลากรไว้ในระบบ กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดจำนวนอัตรากำลังพยาบาลต่อประชากรเท่ากับ 1:500 ในปี พ.ศ. 2546 พบว่าจำนวนพยาบาลยังขาดอยู่ 28,880 คน ขณะที่กำลังการผลิตปีละ 3,905 คน นับว่าเป็นการผลิตที่ทดแทนการสูญเสียเท่านั้น แม้ว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลจะมีการผลิตเพิ่มขึ้นเพื่อทดแทนการสูญเสีย แต่ความขาดแคลนก็ยังคงมีอยู่ ในปี พ.ศ. 2548 เป็นต้นไป จะมีพยาบาลระดับปริญญาตรี สำเร็จการศึกษาเพิ่มขึ้นปีละ 6,000 คน ซึ่งต่ำกว่าที่คาดไว้ร้อยละ 20 (สำนักการพยาบาล, 2547) จากปัญหาดังกล่าว กระทรวงสาธารณสุขได้



พยายามแก้ไขปัญหา โดยปัจจุบันมีการจัดทำแผนแม่บทกำลังคนด้านสาธารณสุข กำหนดการผลิตให้เพียงพอต่อความต้องการ โดยใช้ข้อมูลตามหลักภูมิศาสตร์

## 2. โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน ในปี 2546 มีทิศทางที่ก้าวหน้า เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่ปรับตัวสูงขึ้นและเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้กำลังซื้อของคนไทยปรับตัวสูงขึ้น จึงหันไปรักษาพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนที่มีความสะดวกสบายทางด้านกรให้บริการที่มีมากกว่าโรงพยาบาลของรัฐ นอกจากนี้ยังมีผู้ป่วยชาวต่างชาติให้ความสนใจรักษาในประเทศไทย เนื่องจากมีปัจจัยส่งเสริมหลายประการ โรงพยาบาลเอกชนที่ทันสมัยมักอยู่ในเขตเมืองใหญ่ ๆ สำหรับผู้มีฐานะดี มักเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลเอกชนทั้ง ๆ ที่รู้ว่าค่าใช้จ่ายสูง แต่ต้องการการบริการที่พึงพอใจ สะดวกรวดเร็ว (สมาคมโรงพยาบาลเอกชน, 2546)

### 2.1 ประเภทและจำนวนโรงพยาบาล

ประเภทโรงพยาบาลเอกชนสามารถจำแนก 2 ลักษณะ (เกรียงศักดิ์ ฐานากุล อ้างใน วันดี เจียมจิตศิริพงษ์, 2528: 10) คือ

#### 2.1.1 แบ่งตามลักษณะการให้บริการ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1.1.1 สถานพยาบาลทั่วไป (General Hospitals) มีลักษณะเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก โดยให้บริการรักษาพยาบาลในด้านต่างๆ อาทิ อายุรกรรม ศัลยกรรมทั่วไป ศัลยกรรมตกแต่ง กุมารเวชกรรม วิสัญญี รังสีวิทยา จิตเวช สูติ-นรีเวชกรรม หู คอ จมูก จักษุ โรคผิวหนัง โรคภูมิแพ้ ทันตกรรม การให้บริการต่างๆ เช่น บริการตรวจเอ็กซเรย์ บริการขนส่งผู้ป่วยทั้งริบด่วนและทั่วไป บริการตรวจสุขภาพ กายภาพบำบัด เป็นต้น

2.1.1.2 สถานพยาบาลเฉพาะโรค (Specialize Hospitals) ให้บริการรักษาเฉพาะโรคใดโรคหนึ่ง อาทิโรคหัวใจ ให้บริการเฉพาะสูติ-นรีเวชกรรม

2.1.2 แบ่งตามลักษณะการเป็นเจ้าของ กรรมสิทธิ์ และกองทุนที่ได้รับการอุดหนุน สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1.2.1 โรงพยาบาลเอกชนไม่มุ่งแสวงหากำไร หรือสถานพยาบาลที่ก่อตั้งขึ้นจากมูลนิธิ องค์กรการกุศล (Voluntary hospitals or Non-Profit Hospitals) เป็นสถานพยาบาลเพื่อให้บริการแก่ผู้ป่วยใน โดยไม่คำนึงถึงผลกำไรเป็นสิ่งตอบแทน นโยบายด้านการบริหารคือเพื่อ

ตั้งคม มุ่งให้บริการแก่ประชาชนในรูปแบบของโรงพยาบาลและคลินิก มีลักษณะการบริหารเหมือนโรงพยาบาลรัฐบาล

2.1.2.2 โรงพยาบาลเอกชนแสวงกำไร (Private Hospitals or Profit Hospitals) เป็นสถานพยาบาลที่สร้างขึ้นโดยกลุ่มบุคคลร่วมลงทุน ซึ่งประกอบไปด้วยสถานพยาบาลทั่วไปและรับการรักษาเฉพาะโรค และคลินิก ลักษณะการดำเนินงานจะเป็นรูปบริษัทจำกัด หรือห้างหุ้นส่วนจำกัด โดยดำเนินธุรกิจเพื่อแสวงหากำไร มีการเสียภาษีเงินได้และภาษีการค้าให้แก่รัฐ โรงพยาบาลเอกชนแสวงกำไรลักษณะการบริหารแตกต่างจากโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร หรือสถานพยาบาลที่ก่อตั้งขึ้นจากมูลนิธิ องค์กรการกุศล

ในระยะ 10 กว่าปีที่ผ่านมาโรงพยาบาลเอกชนประเภทนี้ตั้งขึ้นมากมายส่วนมากอยู่ในกรุงเทพมหานคร ดำเนินการบริหารแบบธุรกิจ มีผู้ถือหุ้นเป็นแพทย์และนักธุรกิจร่วมกัน จะมีการลงทุนเองส่วนหนึ่ง และกู้เงินลงทุนจากสถาบันการเงินหรือธนาคารอีกส่วนหนึ่ง เป็นการลงทุนที่สูง ทำให้เกิดการแข่งขันด้านบริการเพื่อความอยู่รอดของกิจการ

สำหรับรายละเอียดโครงสร้างของโรงพยาบาลเอกชนขนาดต่าง ๆ นั้นการกำหนดขอบเขตงานและปริมาณงานจะแตกต่างกัน แยกตามขนาดของโรงพยาบาล สรุปได้ดังนี้ (สมโภชน์ศิริวัฒน์ชัยพร, 2525; ฉัตรสุมน พุทธิภิญโญ, 2546; สมาคมโรงพยาบาลเอกชน, 2546)

2.1.2.2.1 โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็ก (มีจำนวนเตียงน้อยกว่า 100 เตียง) มีฝ่ายบริหาร เป็นฝ่ายที่มีการดำเนินงานด้านต่างทุกประเภท งานฝ่ายบริหารมีการแบ่งงานหรือขอบเขตงานเป็นทางการ แต่ทำงานในลักษณะครอบครัว ช่วยเหลือกัน ทำให้บุคคลทำงานซ้ำซ้อนงานด้านบริหารงานบุคคลไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง จึงเป็นหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายหรือผู้อำนวยการในการตัดสินใจพิจารณางานด้านบุคคล ไม่มีฝ่ายการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพขึ้นตรงต่อหัวหน้าฝ่ายบริหารหรือผู้อำนวยการ โรงพยาบาล พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ไม่ใช่พยาบาลประจำการ เป็นพยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาลรัฐบาลที่มาทำงานพิเศษ พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ประจำมีน้อย โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็ก มีข้อจำกัด คือ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยได้อย่างครบถ้วน สำหรับการบริการยังอยู่ในขอบเขตจำกัด ทั้งนี้เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านบุคลากร อาคารสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ทางการแพทย์

2.1.2.2.2 โรงพยาบาลเอกชนขนาดกลาง (มีจำนวนเตียงผู้ป่วยระหว่าง 101-199 เตียง) มีปริมาณงานด้านบริการมากกว่าโรงพยาบาลเอกชน มีการจัดรูปองค์กรและการแบ่งขอบเขตของงาน มีการทำงานโดยแบ่งงานเป็นแผนกตามลักษณะงานมากขึ้นมากกว่าโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็ก มีฝ่ายพยาบาลแต่ยังขึ้นตรงต่อฝ่ายบุคคล พยาบาลวิชาชีพมีลักษณะเหมือนกับโรงพยาบาลขนาดเล็ก คือพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ ไม่ใช่พยาบาลอยู่ประจำการ เป็นพยาบาล

วิชาชีพจากโรงพยาบาลรัฐบาลหรือโรงพยาบาลเอกชนแห่งอื่นที่มาทำงานพิเศษ และพยาบาลประจำการส่วนใหญ่ร้อยละ 80 มีระยะเวลาในการทำงานอยู่ในโรงพยาบาล 1-3 ปีแล้ว มีอัตราการลาออกไปทำงานโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ที่มีความมั่นคงกว่า

### 2.1.2.3 โรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ (มีจำนวนเตียงผู้ป่วย 200 เตียงขึ้นไป)

มีการจัดรูปแบบองค์กรและแบ่งขอบเขตงานชัดเจน มีโครงสร้างการบริหารงาน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล และหน่วยปฏิบัติงานที่มีหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้ดูแลกำกับกับปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเป็นผู้ทำหน้าที่ดูแลบริหารงานทั้งหมดตามนโยบายที่ได้รับจากผู้บริหาร หรือคณะกรรมการ ซึ่งกรรมการบอร์ดจะประกอบด้วยผู้ลงทุนในโรงพยาบาลเอกชน คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลที่มีผู้อำนวยการเป็นประธาน ทำหน้าที่บริหารงานประจำในโรงพยาบาลตามแนวทางนโยบายที่กำหนด ส่วนหน่วยหรือฝ่ายปฏิบัติงานนั้น ดำเนินงานการให้บริการตามความรับผิดชอบและบทบาทที่มี เช่น ฝ่ายการพยาบาล มีอิสระในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนขึ้น เหมือนฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล มีหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลหรือหัวหน้าพยาบาลเหมือนโรงพยาบาลเอกชน แต่โรงพยาบาลเอกชนบางโรงพยาบาล เรียกตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หรือหัวหน้าพยาบาล ว่าผู้อำนวยการฝ่ายพยาบาล ซึ่งมีอิสระในการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการพยาบาลพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นพยาบาลประจำการทำงานเต็มเวลา (พยาบาล Full time) อัตราพยาบาลมากกว่า โรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางและขนาดเล็ก

จากการสำรวจและรวบรวมข้อมูลโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ในปี 2545 มีจำนวนโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียน 87 แห่ง จำนวน 11,011 เตียง (กองการเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข, 2548) ในจำนวนนี้โรงพยาบาลที่มีเตียงรับคนไข้ไว้ค้างคืนตั้งแต่ 200 เตียงขึ้นไปที่ได้จดทะเบียนขออนุญาตดำเนินกิจการ การบริการด้านสุขภาพกับกองประกอบโรคศิลป์ของกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศไทย มีจำนวน 33 โรงพยาบาล (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข, 2545; ทำเนียบโรงพยาบาลและสถิติสาธารณสุข, 2548) ได้แก่ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ โรงพยาบาลพญาไท 2 โรงพยาบาลเกษมราษฎร์บางแค โรงพยาบาลกรุงเทพ โรงพยาบาลธนบุรี โรงพยาบาลบางมด โรงพยาบาลยันฮี โรงพยาบาลเวชธานี โรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์ โรงพยาบาลวิภาวดี โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ประชาชื่น โรงพยาบาลไทยนครินทร์ โรงพยาบาลพญาไท 1 โรงพยาบาลรามคำแหง โรงพยาบาลเซ็นทรัลเอนอร์ธ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท โรงพยาบาลบางประกอก 1 โรงพยาบาลวิชัยยุทธ โรงพยาบาลกรุงธน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท โรงพยาบาลเดชา โรงพยาบาลเพชรเวช โรงพยาบาล

เมโย โรงพยาบาลลาดพร้าว โรงพยาบาลศรีวิชัย โรงพยาบาลปิยะเวท โรงพยาบาลพญาไท 3  
โรงพยาบาลเจ้าพระยา โรงพยาบาลพระราม 9 โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช โรงพยาบาลเปาโลเมโมเรียล  
โรงพยาบาลศิริรินทร์ และโรงพยาบาลนวมินทร์

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า ประเภทของโรงพยาบาลเอกชน สามารถจำแนกตามลักษณะการให้บริการ ลักษณะการเป็นเจ้าของ สำหรับในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาตัวแปรจำแนกการคงอยู่ในงาน กลุ่มพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาลและกลุ่มพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนที่ประกอบกิจการในรูปแบบธุรกิจ (Private Hospitals or Profit Hospitals) โดยศึกษาในโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ ที่มีจำนวนเตียงผู้ป่วย 200 เตียงขึ้นไป เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลประจำการทำงานเต็มเวลา อัตราการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไปมากกว่าโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งมีพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลโดยเฉลี่ยต่ำกว่า 5 ปี (สมโภชน์ สิริวัฒน์ชัยพร, 2525; ฉัตรสุมน พงศ์กัญญา, 2546; สมาคมโรงพยาบาลเอกชน, 2546)

## 2.2 การบริหารงาน

ในการบริหารงานโรงพยาบาลเอกชน มีระบบการบริหารงาน สามารถสรุปได้ดังนี้ (วินัย ลีสมีทธิ และคณะ, 2542; ฉัตรสุมน พงศ์กัญญา, 2546; สำนักการพยาบาล, 2547; สุพัตรา มะปรางหวาน, 2547)

### 2.2.1 ด้านนโยบาย พันธกิจ และวิสัยทัศน์

โรงพยาบาลเอกชนแสวงกำไร กำหนดนโยบายหลักในบริการด้านการรักษาพยาบาลเพื่อธุรกิจ โดยพันธกิจ และวิสัยทัศน์ เน้นการคุ้มครองและกำไร

### 2.2.2 โครงสร้างการบริหารงานและสายการบังคับบัญชา

โรงพยาบาลเอกชนมีโครงสร้างหลักของการบริหาร 3 องค์ประกอบ ลักษณะคล้ายกับโรงพยาบาลรัฐบาล ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล และหน่วยปฏิบัติงานที่มีหัวหน้าหน่วยเป็นผู้ดูแลกำกับการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะโรงพยาบาลเอกชนแสวงผลกำไร ผู้อำนวยการมีบทบาทเพื่อการแข่งขันเชิงธุรกิจและการตลาด เพื่อขายบริการสุขภาพ การวางแผนนั้น เป็นการวางแผนงานบริการที่ปฏิบัติเป็นประจำ เพื่อให้บรรลุพันธกิจที่กำหนด ความแตกต่างที่ชัดเจนของผู้บริหาร กรรมการบอร์ด จะประกอบด้วยผู้ลงทุนในโรงพยาบาลเอกชน ส่วนโรงพยาบาลรัฐบาลจะเป็นผู้บังคับบัญชาตามสายงานของทางราชการจนถึงระดับกรมและกระทรวง

### 2.2.3 การบริหารการพยาบาล

องค์การพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน มีบทบาทในการดำเนินการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายองค์กร บทบาทในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลเอกชนจะเด่นชัดกว่าโรงพยาบาลรัฐบาล (สุพิตรา มะปรางหวาน, 2546) เนื่องจากต้องมียุทธศาสตร์การบริหารอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากที่สุดเพราะถูกจำกัดการใช้ทรัพยากร การลงทุน นโยบายที่มุ่งเน้นกำไร องค์การพยาบาลต้องพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานในโรงพยาบาลมีคุณภาพผู้รับบริการพึงพอใจ สิ่งที่สำคัญมากคือ คุณภาพการบริการพยาบาล ผู้ที่จะทำให้เกิดคุณภาพบริการได้ดีที่สุด คือ พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ อัจฉริจิตต์ภักดี (2536) พบว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐบาล พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนต้องตระหนักถึงการให้บริการที่มีมาตรฐาน น่าเชื่อถือ และความเป็นเลิศเพื่อให้ผู้รับบริการบอกต่อ หรือกลับมาใช้บริการอีก การบริการในเชิงรุกของโรงพยาบาลเอกชน พยาบาลวิชาชีพต้องพัฒนาให้ตนเองมีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับยุคสมัยเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรพยาบาลในปัจจุบัน และอนาคต จะต้องมีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ไม่ใช่เฉพาะในศาสตร์ของการพยาบาลเท่านั้น แต่จะต้องมีความรู้ในศาสตร์หลายๆสาขา รวมทั้งต้องรอบรู้ในสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว

การบริหารงานภายในองค์กรมีฝ่ายรับผิดชอบด้านต่างๆประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหาร 2) ด้านวิชาการและงานวิจัย 3) ด้านการพัฒนาบุคคล 4) ด้านการพัฒนาและควบคุมคุณภาพ และ 5) ด้านบริหารความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานและผู้ให้บริการ

### 2.2.4 การบริหารงานบุคคล

2.2.4.1 การวางแผน มีแผนพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในด้านต่างๆ ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านบริหารธุรกิจ 3) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ 4) ด้านการสื่อสารการใช้ภาษา เช่นภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น 5) วัฒนธรรมของชาวต่างชาติที่มาใช้บริการ และ 6) ความรู้กฎหมายต่างๆ

2.2.4.2 การคัดเลือก โรงพยาบาลเอกชนไม่มีสถานศึกษา ซึ่งเป็นแหล่งผลิตบุคลากรพยาบาลเป็นของตนเอง จึงมีการประสานงานกับโรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชน ในการสรรหาและคัดเลือก โดยให้ทุนการศึกษาแก่นักศึกษา การใช้สถานที่ฝึกปฏิบัติงานการพยาบาล และศึกษาดูงานทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทางการพยาบาล มีการสรรหาบุคลากรผ่านทาง Internet



2.2.4.3 การพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดบันไดอาชีพของพยาบาลในแต่ละระดับซึ่งจะบอกถึงความรู้ความสามารถของพยาบาลในองค์กร มีการสนับสนุนให้บุคลากรในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ดังนี้ 1) การศึกษาต่อด้านการพยาบาลเฉพาะทาง 2) การศึกษาในระดับปริญญาโท 3) การอบรมศึกษาดูงานนอกสถานที่ทั้งในและต่างประเทศ 4) การเข้าร่วมเป็นกรรมการในชมรมพยาบาลต่างๆทั้งในและต่างประเทศ นอกจากนี้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การทำ Case conference การทำ Journal club เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากกรณีศึกษา และนำมาใช้ในการทำงาน และการทำวิจัยทางการพยาบาล

2.2.4.4 การประเมินผล ประเมินผลการปฏิบัติงานใช้แบบ 360 องศา โดยการประเมินผลของบุคลากร 3 ด้าน คือ ด้านทักษะในการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ 2) ด้านการบริหารจัดการ และ 3) ด้านพฤติกรรมการบริการ

2.2.4.5 การให้รางวัล มีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรมตามผลการปฏิบัติงานรายบุคคล มีการจ่ายโบนัสตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ และเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

2.2.4.6 การชำระรักษาบุคลากร มีการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในองค์กร มีการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากด้านที่พักอาศัย และค่ารักษาพยาบาล ที่เพิ่มขึ้น เช่น 1) สวัสดิการรถรับส่ง 2) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของสมาชิกในครอบครัว และ 3) สวัสดิการค่าอาหารราคาถูกลง

## 2.3 ภาระหน้าที่รับผิดชอบ

โรงพยาบาลเอกชนมีภาระหน้าที่ยึดตามนโยบายขององค์กร สำหรับภาระหน้าที่หลักเหมือนกับโรงพยาบาลรัฐบาล คือภาระหน้าที่หลักของโรงพยาบาลเอกชนมีดังนี้

2.3.1 ให้บริการส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ อนามัยแม่และเด็ก วางแผนครอบครัว โภชนาการ สุขศึกษา การอนามัยผู้สูงอายุ การสังคมสงเคราะห์

2.3.2 ให้บริการป้องกัน ได้แก่ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อต่างๆ สร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค

2.3.3 ให้บริการตรวจวินิจฉัยรักษาโรคทั่วไป ให้การรักษาพยาบาลทุกสาขาวิชาทางการแพทย์ ทั้งประเภทผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในที่ได้รับการรักษาทั้งทางกายและทางจิต

2.3.4 ให้บริการฟื้นฟูสุขภาพ ให้การฟื้นฟูสุขภาพผู้ป่วย ทั้งประเภทผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน

## 2.4 อัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพ

อัตราพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนประสบปัญหาขาดแคลนพยาบาล เช่นเดียวกับโรงพยาบาลเอกชน เนื่องจากโรงพยาบาลเอกชนไม่มีสถานศึกษา ซึ่งเป็นแหล่งผลิตพยาบาลเองได้พบว่ายังไม่เพียงพอ และจากการเติบโตอย่างรวดเร็วของโรงพยาบาลเอกชนส่งผลกระทบต่อระบบบริการสาธารณสุขของประเทศ เช่น ผลกระทบในแง่รายจ่ายเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลของประชาชน คุณภาพบริการ ประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรสาธารณสุข และที่สำคัญมีผลกระทบต่อบุคลากรทางการแพทย์ของรัฐในแง่สมองไหล (Brain drain) หรือการแบ่งภาคของบุคลากรให้กับเอกชนและรัฐบาลในเวลาที่คาบเกี่ยวกัน (กุศล สุนทรธรรมา และวรชัย ทองไทย, 2539)

## 3. แนวคิดการคงอยู่ในงาน

การคงอยู่จึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่งสำหรับองค์กร เนื่องจากเป็นกระบวนการที่จะรักษาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานกับหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและนานที่สุด ดังนั้นพยาบาลจะคงอยู่ในงาน เมื่อมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารทางการแพทย์ ที่จะแสดงความสามารถในการบริหารงานในการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่ดีในงานที่พยาบาลต้องปฏิบัติ ให้มีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้พยาบาลเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของตนต่อไป อันจะส่งผลต่อคุณภาพการบริหารการพยาบาลโดยรวม และลดการสูญเสียที่จะเกิดขึ้น จากการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ (อมรรัตน์ เสตสุวรรณ, 2539; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547)

### 3.1 ความหมายของการคงอยู่ในงาน

จันทรา ภาวิไล (2536) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ปฏิบัติงานของพยาบาล หมายถึง พยาบาลที่เข้ามาทำงานในระยะเวลาหนึ่งและยังคงปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน โดยมีความมุ่งหมายที่จะปฏิบัติงานต่อไปเรื่อย ๆ

อมรรัตน์ เสตสุวรรณ (2539) ได้ให้ความหมายการคงอยู่ในงานของพยาบาล หมายถึง การที่พยาบาลมีความตั้งใจจะยังคงปฏิบัติงานของตนในหน่วยงานเดิม

แสงทอง ปุระสุวรรณ (2542) ได้ให้ความหมายการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพเข้ามาปฏิบัติงานในระยะเวลาหนึ่งและยังคงปฏิบัติงานอยู่จนถึงปัจจุบัน

สุชาติ หลวงศักดิ์ (2545) ได้ให้ความหมายการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพที่เข้ามาทำงานในช่วงเวลาหนึ่ง และมีความคิดและมุ่งมั่นว่าจะปฏิบัติงานต่อไป ไม่คิดที่จะเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น โดยปัจจุบันไม่มีความคิดที่จะลาออก

ละอ อริยะกุลนิมิตร (2546) ได้ให้ความหมายการคงอยู่ในองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดี ความผูกพันต่อองค์กรของบุคคล โดยปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรด้วยความรู้สึกเต็มใจ และพึงพอใจ ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรนั้นเป็นเวลานานที่สุดและไม่คิดจะลาออก

Chapin (1999 cited in Tang, 2003) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในองค์กรว่าเป็น กระบวนการในการธำรงรักษาบุคคลไว้ทันทีที่ได้รับการว่าจ้างให้ทำงาน และต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาที่บุคคลทำงานอยู่กับองค์กร

Ellenbecker (2003) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานของพยาบาล หมายถึง การที่พยาบาลทำงานอยู่ในงานในปัจจุบัน และมีความตั้งใจที่จะอยู่ในงานต่อไป

จากความหมายของการคงอยู่ในงานข้างต้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้บูรณาการความหมายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานประจำในโรงพยาบาลรัฐบาล หรือโรงพยาบาลเอกชน โดยปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาล และโรงพยาบาลเอกชนแห่งใดแห่งหนึ่ง และโดยในช่วงที่ตอบแบบสอบถามยังไม่คิดที่จะลาออกจากโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน

### 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน

Frederick Herzberg (1959) เป็นผู้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย เพื่อใช้ในการจูงใจให้บุคคลคงอยู่ในองค์กร ซึ่งเป็นผลงานการวิจัย จากการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน ว่ามีเหตุการณ์ใดบ้างที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีและความรู้สึกที่ไม่ดีในการทำงาน ทั้งนี้เป็นเหตุการณ์ในระยะสั้นและระยะยาว ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานมักจะเกี่ยวข้องกับตัวงาน ซึ่ง Herzberg เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานมักจะเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ เป็นสิ่งกระตุ้นสนับสนุนให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำหรือสิ่งที่เป็นส่วนหนึ่งของงานโดยตรง (Job Content) ปัจจัยประเภทนี้ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติในทางบวกและการจูงใจอย่างแท้จริง ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อ

ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าทำงานได้สำเร็จ หรือมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการที่จะทำงานได้ดี ดังนั้นการที่จะช่วยเหลือ คือ ต้องจัดคนให้เหมาะสมกับงาน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ เพื่อให้โอกาสในการประสบความสำเร็จในงานและต้องมีการตั้งเป้าหมายหรือเกณฑ์ในแต่ละตำแหน่งงาน โดยแน่ใจได้ว่าบุคลากรทราบเป้าหมายและเกณฑ์เหล่านั้น รวมทั้งควรมีการให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสม่ำเสมอเป็นระยะว่าบุคลากรทำงานเป็นอย่างไร และทำให้รู้สึกว่างานนั้นยังมีความท้าทายความสามารถ แต่ต้องระวังไม่ให้ภาระงานหนักอยู่คนเดียวคนหนึ่งมากเกินไป หรือท้าทายมากจนบุคลากรรู้สึกว่ามันยากหรือไม่สามารถจะทำให้สำเร็จได้ เพราะความจำเป็นทำให้ไม่อยากที่จะทำ

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องมาจากความสำเร็จในการทำงาน เพราะบุคคลทุกคนต่างมีความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือในหน้าที่การงาน ซึ่งควรกระทำอย่างจริงจัง และในเวลาที่เหมาะสม การยอมรับนับถือ สามารถแสดงออกได้หลายรูปแบบทั้งจากคำพูดและการกระทำ เช่น การประกาศเกียรติคุณ ในความคิดความชอบที่กระทำหรือให้โบนัส หรือทำในรูปแบบการประกาศพนักงานดีเด่นในแต่ละเดือน ซึ่งการให้แรงเสริมเหล่านี้ บ่อย ๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจต่อเนื่องกันไป

1.3 ลักษณะงาน (Work itself) หมายถึง ความน่าสนใจของงานที่กระทำ หรืองานที่มอบหมายว่ามีปริมาณงานเหมาะสมหรือไม่ มีความน่าสนใจเพียงไร บางครั้งสิ่งที่สำคัญที่สุดในการจูงใจบุคลากรทุกคน คือ การทำให้พนักงานรู้สึกว่างานที่เขาทำอยู่นั้นมีความสำคัญและมีความหมายอย่างมาก จึงควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนช่วยเหลือในการทำงาน จะส่งผลให้ได้ผลลัพธ์งานทางบวก และทำให้ได้การพยาบาลผู้ป่วยที่ดี อาจมีการพูดคุยถึงสิ่งที่บุคลากรทำให้กับผู้ป่วยและเป็นผลดี ซึ่งแตกต่างจากงานปกติที่ทำ หรือพูดถึงขั้นตอนการทำงานที่มีคุณภาพ นอกเหนือจากงานทั่วไป เพราะบางครั้งบุคลากรบางคนจะไม่ทราบว่าทำงานให้ดีได้อย่างไร ถ้าผู้บริหารสามารถช่วยให้บุคลากรได้เห็นว่าการทำอยู่มีความจำเป็นต่อทุกระบวนการ และช่วยให้ผลรวมของงานสำเร็จ และค้นหางานที่เป็นปัญหาปรับปรุงแก้ไข หรือตัดงานที่ไม่จำเป็นทิ้งไป เหล่านี้จะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดความพึงพอใจ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติในความเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย บุคคลจะรู้สึกว่ามีความรับผิดชอบอย่างมาก ถ้าบุคลากรได้รับมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน เพราะบุคคลต้องการความมีอิสระและมีอำนาจในงาน จะทำให้รู้สึกเป็นเจ้าของผลงานนั้น ดังนั้นบุคคลที่มีวุฒิภาวะในงานควรจะได้รับโอกาสในการให้อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ต้องพึงระวังว่าสิ่งที่มอบหมายให้ นั้นไม่หนักจนเกินไป โดยควรให้เพียงพอที่พวกเขาจะรู้สึกท้าทาย และรู้สึกว่างานนั้นมีความหมาย โดยให้อิสระและให้

อำนาจความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ซึ่งเมื่อเกิดความรับผิดชอบขึ้นแล้ว จะทำให้การควบคุมจากภายนอกลดลง

1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง งานที่ทำนั้นเป็นงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ให้มีโอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นรางวัลแห่งความจงรักภักดี โดยการส่งเสริมความมีคุณค่าของบุคลากร โดยให้พวกเขาได้ทราบถึงระดับงานที่พวกเขาสามารถเป็นได้ เมื่อถึงเวลาที่เหมาะสมก็ชักจูงหรือให้โอกาสในการศึกษาหาความรู้ เพื่อช่วยเพิ่มคุณค่า เพิ่มศักยภาพในตัวเขา นอกจากนี้ยังรวมถึงการให้โอกาสในการก้าวหน้าโดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ

จะเห็นได้ว่าปัจจัยในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยกระตุ้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความชอบและรักในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นเนื้อหาของงาน นับเป็นแรงจูงใจภายในอย่างแท้จริง

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยคำจูน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานอันจำเป็นที่ทุกคนต้องได้รับการตอบสนอง ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจหรือไม่มีความการทำงาน ปัจจัยอนามัยนี้เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Job content) เนื่องจากบุคคลมีความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความยากลำบากในการปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายขึ้น ป้องกันไม่ให้ออกจากงาน ถ้าไม่มีปัจจัยนี้หรือจัดไว้ไม่ดี จะทำบุคลากรขาดขวัญในการทำงาน และเกิดความไม่พึงพอใจในงานได้ และถึงแม้ว่าปัจจัยเหล่านี้จะมีอยู่อย่างเพียงพอ ก็ไม่ได้นำไปสู่ความพึงพอใจในงาน เพียงแต่จะทำให้ความไม่พึงพอใจในงานไม่เกิดขึ้นเท่านั้น ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายทั้งหมดของหน่วยงาน ตลอดจนความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายเหล่านั้น เพราะนโยบายขององค์กรเป็นสาเหตุหลักที่จะนำมาซึ่งความคับข้องใจสู่บุคลากร ถ้านโยบายไม่ชัดเจน หรือเป็นสิ่งที่บุคลากรรู้สึกว่าเป็นไม่จำเป็นหรือไม่ใช่สิ่งที่บุคลากรอยากทำตาม แม้วานโยบายจะไม่ใช่สิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในงาน แต่อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจได้ ดังนั้น ถ้าผู้บริหารสามารถลดความไม่พึงพอใจลง โดยการทำให้บุคลากรรู้สึกว่านโยบายนี้เป็นสิ่งที่ถูกต้อง ยุติธรรม และเสมอภาคต่อทุกคนและต้องพยายามถ่ายทอด หรือกระจายไปให้ทั่วถึง อาจใช้วิธีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร หรือใช้รูปแบบอื่นๆ เพื่อชักชวนให้บุคลากรทำตามในวิถีทางที่ต้องการ และที่สำคัญผู้บริหารจะต้องขอร้องตนเองด้วยว่านโยบายที่ตั้งขึ้นนั้นมีความเข้มงวดเกินไปหรือไม่



2.2 การนิเทศงาน หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้บริหารนิเทศงาน โดยต้องสามารถวิเคราะห์ความสามารถผู้ปฏิบัติงานได้ เพื่อที่จะลดความไม่พึงพอใจในงาน ถือว่าบทบาทของผู้นิเทศงานเป็นความสามารถทางการบริหารที่ต้องอาศัยทักษะ โดยต้องดูแลลูกน้องทุกคนได้อย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม และควรใช้การป้อนกลับข้อมูลทางบวกให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ และมีความเสมอภาคในการป้อนกลับข้อมูลกับบุคลากรทุกคน

2.3 เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้างเงินเดือน สวัสดิการ หรือสิ่งอื่นๆที่ได้มาจากการปฏิบัติงาน เพราะบุคลากรต้องการได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมตามงานที่พวกเขากระทำ ถึงแม้ว่าเงินเดือนไม่ใช่สิ่งที่จูงใจบุคลากร แต่พวกเขาจะรู้สึกไม่มีความสุขถ้าได้รับผลตอบแทนที่ไม่ยุติธรรม ดังนั้นผู้บริหารจึงควรพิจารณาถึงความเหมาะสมในด้านค่าตอบแทน อาจกระทำโดยการเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลอื่นที่อยู่ใกล้เคียง และอาจต้องมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการขึ้นเงินเดือนหรือโบนัสว่าจะให้ในกรณีใดบ้างหรือผลงานต้องเป็นอย่างไร

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง การพบปะสังสรรค์ของบุคคลกับบุคคลอื่น ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพราะส่วนหนึ่งของความพึงพอใจของบุคคลที่จะรู้สึกได้นั้น มาจากการพบปะสังสรรค์หรือการมีสังคมกับผู้อื่น ดังนั้น การที่จะให้เวลากับลูกน้องในสิ่งเหล่านี้ย่อมมีเหตุผล เช่น ให้ช่วงเวลาพักที่ยาวขึ้น การให้เวลาพักน้ำชา หรือให้เวลาพูดคุยกับผู้ป่วย จะทำให้พวกเขาเกิดการพัฒนา สร้างมิตรภาพที่ดี และสร้าง Teamwork ดีขึ้น

2.5 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพที่เหมาะสมในการทำงาน อันได้แก่ สถานที่ตั้งของหน่วยงาน สิ่งแวดล้อมต่างๆรวมถึงเครื่องมือเครื่องใช้ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกสบายในการทำงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมในงานถือเป็นผลกระทบที่สำคัญต่อความภาคภูมิใจในตนเองของบุคคล และมีผลกระทบสำคัญต่องานที่ทำ ถ้าผู้บริหารดูแลจัดการรวมทั้งอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม จัดที่ทำงานให้เกิดความสะดวกสบายจะทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความแตกต่างทางด้านจิตใจ และถ้าเป็นไปได้ ควรหลีกเลี่ยงการทำงานอย่างเบียดเสียด แออัด ควรมีการจัดสถานที่ให้เกิดความเป็นส่วนตัว เช่น โต๊ะ หรือแม้แต่กระทั่งลิ้นชัก หรือมุมทำงานส่วนตัว จะช่วยลดความเครียดได้

2.6 ชีวิตส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ทำให้มีความสุขในช่วงเวลาทำงาน และทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับชีวิตครอบครัวเนื่องจากบางครั้งลักษณะงานที่ต้องย้ายลงชุมชน จะทำให้ครอบครัวของบุคลากรไม่มีความสุข หรือครอบครัวต้องการงานที่ให้ผลตอบแทนสูง เหล่านี้ถือเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตส่วนตัวซึ่งมีผลต่อความไม่พึงพอใจในงาน

2.7 สภาพในการทำงาน หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสายตาของผู้อื่น หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่น เช่น การได้รับประจำตำแหน่งของบริษัท ได้เลขาส่วนตัวหรือได้รับความสะดวกสบายในการรับประทานอาหาร

2.8 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานความรู้สึกปลอดภัย รวมถึงความมั่นคงขององค์กร

Hackman and Oldham ( 1980) ได้เสนอแนวคิดของภาวะจิตวิทยา ที่สำคัญและจำเป็นในการที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจคงอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งมีอยู่ 3 ภาวะ คือ

1. ประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่าการมีความหมาย เป็นสิ่งที่มีค่า และมีความสำคัญ (Experienced meaningfulness of the work )
2. ความรู้สึกถึงความรับผิดชอบที่มีต่อผลงาน โดยรับรู้ว่ามีส่วนในการก่อให้เกิดผลลัพธ์ของงาน (Experienced responsibility for outcome of the work )
3. ความสามารถรับรู้ถึงผลของการกระทำ บุคคลสามารถกำหนดและตีความได้ว่าผลของการกระทำ เป็นสิ่งที่พึงพอใจและไม่พึงพอใจ ( Knowledge of the actual result of the work )

เมื่อมีสถานการณ์ทั้ง 3 นี้ เกิดขึ้นกับบุคคล บุคคลจะอยู่ในภาวะรับการจูงใจและคาดหวังว่าจะมีประสบการณ์ต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับงานของตนและสิ่งที่ตามมาคือการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง การขาดงานน้อยลงและอัตราการออกจากงานลดลง ถ้ามีองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งของสภาวะจิตที่ขาดไป สภาวะการจูงใจของบุคคลจะลดลงอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งผลของงานที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากคุณลักษณะเฉพาะของงาน 5 ลักษณะ

1. ความหลากหลายของงาน (Skill variety) หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีกิจกรรมหลายอย่าง ต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความชำนาญและความสามารถในการทำงานเป็นผลสำเร็จ
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึง งานที่ปฏิบัติกำหนดลักษณะงานชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น การใช้กระบวนการพยาบาลในการแก้ปัญหาและสนองความต้องการของผู้ป่วยทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ
3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในองค์กรและนอกองค์กรและส่งผลสำเร็จต่อองค์กร
4. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง งานที่ปฏิบัตินั้นเปิดโอกาสในการใช้วิจารณญาณและการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง
5. การมีโอกาสได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน (Feedback) หมายถึง งานที่ปฏิบัตินั้นมีเกณฑ์ในการประเมิน

Taunton, Krampitz and Wood (1989) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบทฤษฎีของการคงอยู่ในงาน เป็นแสดงถึงความพอใจในการทำงานของบุคคล ให้ความร่วมมือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ปฏิบัติงาน ปัจจัยที่เป็นรูปแบบทางทฤษฎี ของการคงอยู่ 4 ปัจจัย หลัก คือ

1. ปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ ระดับการศึกษา ภาระครอบครัว
2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ช่วงเวลาในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร
3. ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ค่าตอบแทน ได้รับความยุติธรรม โอกาสก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่งเป็นวิชาชีพอิสระ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน
4. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ได้แก่ มีส่วนร่วมในการปกครอง และการตัดสินใจที่สำคัญ ๆ อำนาจ รูปแบบของภาวะผู้นำ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น มีความยุติธรรม การให้ข่าวสาร การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การคงอยู่ในงานของผู้ได้บังคับบัญชา มีผลจากการที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น บุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถต่อเมื่อ มีความเชื่อใจในตัวผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้อิสระ ให้มีส่วนร่วมในการปกครองและการตัดสินใจที่สำคัญ ๆ

Reynolds (1997) ได้เสนอแนวคิดความไว้วางใจ ว่าสิ่งสำคัญที่ทำให้คนอยู่ในองค์การคือ ความไว้วางใจ โดยเฉพาะความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

1. ความเป็นบุคคลที่มีความสามารถ (Competence) หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้ได้ผลดี โดยบุคคลมีความเชื่อว่ามีความชำนาญความสามารถในการตัดสินใจ
2. ความเป็นบุคคลที่เปิดเผย (Openness) หมายถึง การให้บุคคลมีความมั่นใจในตัวผู้นำ โดยการเปิดเผย มีความซื่อสัตย์และจริงใจต่อผู้อื่น ซึ่งหมายถึงการกระทำด้วยความซื่อสัตย์ระหว่างกัน
3. ความเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ (Reliability) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาต้องทำในสิ่งที่พูด การปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีคุณธรรม บุคคลจะไว้วางใจถ้าผู้บังคับบัญชาสามารถชี้แจงให้เหตุผลในสิ่งที่ปฏิบัติได้
4. ความเป็นบุคคลที่มีความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ผู้บังคับบัญชา ให้ความสนใจห่วงใยผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง สามารถนำผู้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ตัดสินใจได้ถูกต้องอย่างมีวิจารณญาณ

Aiken (1999) ได้กำหนดวิธีการดึงดูดยาบาลให้อยู่ในโรงพยาบาล ผู้บริหารควรพิจารณาความต้องการของพยาบาลและให้การสนับสนุนสิ่งที่พยาบาลต้องการ โดยปัจจัยที่พยาบาลต้องการขณะอยู่โรงพยาบาล ประกอบด้วย

1. การมีค่าตอบแทนที่สูง ซึ่งการเพิ่มค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะลดปัญหาการลาออก การเพิ่มค่าตอบแทนนั้นในโรงพยาบาลรัฐบาลจะมีปัญหามากกว่าโรงพยาบาลเอกชน
2. การได้รับทุนในการส่งพยาบาลไปศึกษาอบรม
3. การได้โบนัสในแต่ละปี
4. การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและวิชาชีพ
5. การมีอำนาจในการตัดสินใจ
6. มีอิสระในการทำงานของตน
7. มีสิทธิเลือกตารางเวลาในการปฏิบัติงานได้
8. มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี
9. การได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา
10. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและจากผู้บังคับบัญชา
11. ค่านิยมและวัฒนธรรมที่ยอมรับได้ในองค์กร
12. ความสะดวกในการเดินทางจากที่บ้านไปที่ทำงาน

Kelly (2004) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อการดึงดูดยาบาลให้อยู่ในโรงพยาบาลและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารให้อยู่ในองค์กร สามารถแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย

1. ปัจจัยทางด้านองค์กร ประกอบด้วย ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร การบริหารที่ดี มีชื่อเสียงองค์กร
2. ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระและมีเอกลักษณ์ของงาน งานมีความท้าทาย มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ
3. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและวิถีการดำเนินชีวิต ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่สูงที่ตั้งขององค์กร ความสะดวกในการเดินทาง ความสัมพันธ์กับวิถีการดำเนินชีวิต

Ellenbecker (2003) ได้สร้างรูปแบบทฤษฎีการคงอยู่ในงานของพยาบาลเยี่ยมบ้าน โดยพัฒนาจากรูปแบบทฤษฎีการพยาบาลเยี่ยมบ้านและจากงานวิจัยของ Alexander et al (2003) และ Taunton et al (1997) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ ประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจซึ่งประกอบด้วย

1.1 คุณลักษณะภายใน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความมีอิสระในวิชาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์กับแพทย์ ลักษณะขององค์กร

1.2 คุณลักษณะภายนอก ได้แก่ ภาระงาน ความมีอิสระในการควบคุมเวลา ควบคุมกิจกรรมของงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความรับรู้ถึงความก้าวหน้า

2. คุณลักษณะเฉพาะบุคคล ได้แก่ อายุ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ เพศ ความรับผิดชอบ/ภาระหน้าที่ต่อครอบครัว รายได้ครอบครัว ฐานะทางสังคม เชื้อชาติ/ชนชั้น สถานภาพสมรส

Mathis และ Jackson (2004:96-102) ได้กำหนดตัวบ่งชี้ที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน โดยการคงอยู่ในงานในองค์กร เป็นการที่บุคลากรได้รับสิ่งที่สนองความต้องการของตนจากองค์กร สถานภาพทางเศรษฐกิจที่มีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กร การเจริญเติบโตทางเทคโนโลยีช้าลง ส่งผลต่อปัญหาการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร ตัวบ่งชี้ที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในองค์กร ประกอบด้วย

1. ส่วนประกอบขององค์กร (Organizational components) ส่วนประกอบขององค์กรที่มีผลต่อบุคคลในการตัดสินใจที่จะอยู่หรือจะลาออกจากองค์กร องค์กรใดที่วัฒนธรรมและค่านิยมที่มีลักษณะมีจุดเด่นเฉพาะ มีผลทำให้การลาออกจะลดลง อันได้แก่องค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมที่มีจุดเด่นเฉพาะ โดยมีข้อบ่งชี้คือ

1.1 วัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กร (Organizational culture and value) วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนค่านิยมและความเชื่อที่มีต่อองค์กรและมีความหมายต่อบทบาทพฤติกรรมของบุคคล มีวัฒนธรรมหลายอย่างที่ลดคุณค่าของบุคคลและขีดความสามารถของบุคคล จะทำให้มีการลาออกจางานมากขึ้น ตรงกันข้ามถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมที่สร้างสรรค์ให้คุณค่าแก่บุคคลอย่างมาก จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ ค่านิยมอย่างหนึ่งที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรคือความไว้วางใจของผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจคือค่านิยมขององค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ จากผลการศึกษาหนึ่ง บุคลากรในองค์กรมากกว่า 600 คนที่พบว่า ความเชื่อและค่านิยมขององค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากต่อความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร เนื่องจากบุคลากรเชื่อว่าการทำงานที่มีความไว้วางใจต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และองค์กรที่มีความยุติธรรมทำให้ความต้องการที่จะลาออกลดน้อยลง

1.2 กลยุทธ์ โอกาส และการบริหารจัดการขององค์กร (Organizational strategies, opportunities and management) องค์ประกอบขององค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์ โอกาส และการบริหารจัดการขององค์กร ปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบุคลากร



ว่าพวกเขามององค์การอย่างไร คือ ความเป็นผู้นำขององค์การที่มีวิสัยทัศน์ บ่งบอกถึงแผนกลยุทธ์ที่เป็นแนวทางตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ การมีเป้าหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้บุคคลบรรลุผลสำเร็จและมีความก้าวหน้า โดยเฉพาะในด้านการเงินและอาชีพ ถ้าองค์การมีการบริหารจัดการที่ไม่มีประสิทธิภาพมีผลทำให้บุคลากรลาออกจากองค์การได้ องค์การใดมีจุดมุ่งหมายขององค์การที่เป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและบุคลากรในองค์การ ย่อมทำให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

1.3 ความต่อเนื่องของงานและความมั่นคง (Job continuity and security) เมื่อหลาย 10 ปีที่ผ่านมา บุคคลจำนวนมากที่ไม่ได้คำนึงถึงความมั่นคงในงาน แต่การที่มีการลดขนาดขององค์การ การปลดบุคลากรออกจากงาน มีการรวมตัวขององค์การ และโครงสร้างงานที่ลดลง ขององค์การมีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร ประสบการณ์การโดนปลดจากงานของเพื่อนร่วมงาน ระดับความเครียดมีผลทำให้บุคคลคิดที่จะลาออก ในทางตรงข้าม องค์การที่มีความต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน ย่อมจะทำให้การคงอยู่ในองค์การเพิ่มขึ้น

2. โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Organizational career opportunities) องค์การที่มีการพัฒนาด้านอาชีพ จะมีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร พอ ๆ กับปัจจัยด้านค่าตอบแทนและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ปัจจัยนี้มีความจำเป็นอย่างมากสำหรับผู้เชี่ยวชาญทางเทคนิคและบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ผู้ซึ่งต้องการความก้าวหน้า

2.1 การพัฒนาอาชีพ (Career development) องค์การควรมองหาโอกาสก้าวหน้าในอาชีพในหลายทางให้แก่บุคลากรในองค์การ โดยการเสนอโครงการเพิ่มเติม ให้ความรู้และให้โอกาสฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ต้องระบุงการใช้ความรู้และความสามารถใหม่ๆ ที่ได้ของบุคคลในองค์การ ไม่เช่นนั้น บุคลากรจะนำความสามารถใหม่นี้ไปทำงานกับองค์การอื่น เพราะพวกเขา รู้สึกว่าได้รับคุณค่ามากกว่าในองค์การที่ทำงานอยู่ โดยทั่วไปแล้วรูปแบบการพัฒนาอาชีพ องค์การจะพยายามออกแบบให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในองค์การ ที่ผู้บริหารเห็นว่าทันสมัย และใช้อยู่ในปัจจุบัน

2.2 การวางแผนอาชีพ (Career planning) องค์การจะเพิ่มการคงอยู่ของบุคลากรได้ โดยมีการวางแผนอาชีพอย่างเป็นทางการ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพภายในองค์การ และกิจกรรมอะไรที่ใช้ในการพัฒนาอาชีพจะยกระดับความก้าวหน้าในอนาคต เช่น การมีครูพี่เลี้ยง ซึ่งผู้บริหารที่มีประสบการณ์ และผู้เชี่ยวชาญเป็นครูฝึกด้านอาชีพสำหรับสมาชิกที่มีประสบการณ์น้อย

3. การให้รางวัลกับการคงอยู่ (Reward and Retention) การแบ่งปันค่าตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญต่อการคงอยู่ของบุคคล เงินเดือนผลประโยชน์กำไร ต้องจัดสรรให้ทัดเทียมกับความสามารถ ประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติกรของบุคคล

3.1 การแข่งขันด้านผลประโยชน์กำไร (Competitive benefits) การแบ่งปันผลประโยชน์กำไร ได้แก่ การเสนอให้มีการประกันคุณภาพ การปลดเกษียณ การช่วยเหลือดูแลผู้บริหารต้องเรียนรู้ถึงความยืดหยุ่นของผลประโยชน์ จัดสรรให้เหมาะสมกับความต้องการควรเลือกให้บุคคลเลือกวิธีการจัดสรรค่าตอบแทน

3.2 ผลประโยชน์และสิทธิพิเศษ (Special benefit and perks) การเสนอผลประโยชน์สิทธิต่างๆ ได้แก่ โปรแกรมการท่องเที่ยวลดราคา การมีสถานที่ในการพักผ่อนในการทำงาน ศูนย์ดูแลเด็กกลางวัน มีหน่วยบำรุงรักษายานพาหนะ จัดให้มีตู้เบิกเงินภายในบริเวณองค์กร เพื่อเป็นการช่วยลดระยะเวลาในการเดินทางหลังเลิกงาน

3.3 ผลงานและค่าตอบแทน (Performance and compensation)บุคคลย่อมต้องการค่าตอบแทนที่แตกต่างจากผู้อื่นในด้านผลงาน ถ้าบุคคลได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นเหมือนกับผู้อื่นที่มีความสามารถต่ำกว่า ขาดงานมากกว่า และทำงานไม่เต็มเวลา ย่อมทำให้เขารู้สึกที่ไม่ยุติธรรม ซึ่งอาจมีผลให้บุคคลแสวงหางานอื่นที่ให้ค่าตอบแทนตามความแตกต่างของผลงานจากการสำรวจพบว่า บุคคลพอใจในระดับค่าตอบแทนที่เป็นอยู่จริงมากกว่ากระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจค่าตอบแทน นี่คือเหตุผลว่าทำไมระบบการจัดการกับผลงานและกระบวนการประเมินผลงานต้องเชื่อมโยงกับการเพิ่มค่าตอบแทน

3.4 การยอมรับ (Recognition) การยอมรับบุคคลเป็นรูปแบบรางวัลที่มีความสามารถเป็นได้ทั้งรูปธรรมและนามธรรม ได้แก่ การยกย่องเป็นบุคคลแห่งปี เป็นผู้ร่วมงานที่ดีเลิศ หรือรางวัลพิเศษอื่นๆ เช่น ข้อมูลป้อนกลับ ที่เป็นความรู้จากผู้บริหารที่เป็นผลงานของบุคคล

4. การออกแบบงานและการทำงาน (Job design and work) ธรรมชาติของงานและการทำงานเป็นสิ่งที่มึผลต่อการคงอยู่ของบุคคลากร ผลกระทบอย่างแรก คือ การคัดเลือกกระบวนการ พบว่าอัตราการลาออกของพนักงานใหม่ทำงาน 2-3 เดือนสูงขึ้น มีความสัมพันธ์กับการจัดสรรที่ไม่ดีพอ ทำให้ไม่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการว่าจ้าง เนื่องจากบุคคลให้ความสำคัญกับการทำงาน ทำให้ต้องการเทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัย และมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี เช่น การมีบริเวณพื้นที่ในการทำงานที่เหมาะสม มีแสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง เวลาพัก ปัจจัยทางกายภาพ และ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

4.1 ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Work flexibility) ความยืดหยุ่นของตารางเวลาในการปฏิบัติงาน นโยบายและวิธีการทำงานมีความสำคัญต่อการคงอยู่ของบุคคลอย่าง

ยิ่ง ความยืดหยุ่นของงานจะนำไปสู่การทำงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นและผลผลิตมากขึ้น ความยืดหยุ่นของงานเป็นสิ่งสำคัญ โดยการปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้เหมาะสม จากการสำรวจพบว่าบุคลากรระดับผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญจะมีความรู้สึกว่าการทำงานมากเกินไปกว่ากลุ่มอาชีพอื่น วิธีหนึ่งที่จะทำให้เกิดความยืดหยุ่นของงาน คือ การที่สามารถเลือกตารางเวลาทำงานได้

#### 4.2 ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work /Life balancing)

ประโยชน์ของความยืดหยุ่นของงานจะช่วยประสานชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวให้ประสานกันไปได้ดี การเปลี่ยนแปลงทางสังคม จำนวนประชากรเพิ่มขึ้นเป็นการกระตุ้นให้บุคคลทำงานหนักมากขึ้น เนื่องจากความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น เพื่อความสมดุลกับความรับผิดชอบของงาน ความต้องการทางครอบครัว และความต้องการชีวิตส่วนตัว ครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบบิดามารดา สามี ภรรยา และผู้สูงอายุ สิ่งเหล่านี้ทำให้ความสมดุลของงานกับบทบาทในครอบครัวไม่สมดุลกัน สิ่งที่จะช่วยทำให้เกิดความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ได้แก่ การมีตารางเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ยืดหยุ่น การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในการทำงาน

#### 4.3 สัมพันธภาพของบุคลากร (Employee relationship) องค์กรต้องมี

นโยบายเกี่ยวกับบุคลากรอย่างเหมาะสม มีความยุติธรรม มีระเบียบ มีการมอบหมายงาน การนิเทศงาน การให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่อย่างเหมาะสม ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร ไม่มีการแบ่งแยกปฏิบัติกับบุคคล ไม่แบ่งเพศ อายุ นั่นคือ ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลมีผลต่อการรับรู้การปฏิบัติที่แตกต่างกัน และนอกจากนี้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการคงอยู่ การที่ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ความยุติธรรม ไม่แยกปฏิบัติ จัดตารางปฏิบัติงานให้มีความยืดหยุ่น ให้ผลป้อนกลับในการทำงานที่ดี ช่วยให้เกิดการคงอยู่สมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาอาชีพของบุคคล จะช่วยให้เกิดการคงอยู่มากขึ้น

Beardwell et al (2004) ได้สรุปปัจจัยที่ดึงดูดบุคคลให้คงอยู่ในองค์กร ในการวางแผน เพื่อให้เกิดการคงอยู่สามารถดูได้จากผลของการวิเคราะห์การลาออก การวิเคราะห์ความเสี่ยง ดูที่ปัจจัยที่ดึงดูดบุคคลให้คงอยู่ในองค์กร ซึ่งสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ค่าจ้างและสวัสดิการ ระดับของค่าจ้าง การกำหนดค่าตอบแทน เช่น ให้มีทางเลือก มีการบำนาญ โบนัส สวัสดิการ ให้เลือกสวัสดิการตามข้อเสนอและพัฒนาตลอด
2. การรับสมาชิกใหม่และการคัดเลือก มีการตั้งมาตรฐานที่ชัดเจน เพื่อให้เลือกคนได้เหมาะสมกับงาน

3. การฝึกและการพัฒนา มีกระบวนการในการให้คำแนะนำที่ดี ให้โอกาสบุคคลได้มีความก้าวหน้าตามความต้องการของคนและองค์กร มีการกำหนดบันไดอาชีพ

4. ลักษณะงาน งานน่าสนใจ มีอิสระและมีทีมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน

5. การบริหาร ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาที่มีทักษะในการบริหารที่มีประสิทธิผล ถ้าบุคลากรในองค์กร มีความเชื่อใจผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาก็จะแสดงความสนใจในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กร

Sullivan (2005) การรักษามูลค่าให้อยู่ในงานนั้น ต้องคำนึงถึงคุณลักษณะที่สำคัญในการบริหารโรงพยาบาล ซึ่งประกอบด้วย

1. อัตราส่วนของพยาบาลต่อผู้ป่วย
2. ตารางปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น
3. การบริหารแบบกระจายอำนาจ
4. มีส่วนร่วมในการบริหาร
5. ความมีอิสระในการตัดสินใจ
6. การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
7. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

Mrayyan (2005) ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของพยาบาลมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาล ซึ่งความพึงพอใจที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานประกอบด้วยปัจจัยซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. รางวัลภายนอก ได้แก่ เงินเดือน วันหยุดพักร้อน สวัสดิการ(การประกันสุขภาพ บำนาญ)
2. ตารางปฏิบัติงาน ได้แก่ วันหยุดต่อเดือน ความยืดหยุ่นในเรื่องการขอวันหยุด ความยืดหยุ่นในเรื่องตารางปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่ทำงานในวันหยุด ชั่วโมงในการทำงาน
3. ความสมดุลระหว่างภาระครอบครัวและชีวิตส่วนตัว ได้แก่ โอกาสในการทำงานนอกเวลา การลาหยุดในระหว่างตั้งครรภ์ การอำนวยความสะดวกในการเลี้ยงดูเด็ก
4. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับพยาบาล แพทย์ โอกาสในการติดต่อกับเพื่อนร่วมงานหลังเวลาทำงาน
5. โอกาสก้าวหน้าในงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในสังคมการทำงาน
6. โอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับรางวัล
7. การยกย่อง/การยอมรับ ได้แก่ การยอมรับจากผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน โดยได้รับกำลังใจ และผลป้อนกลับในการทำงานที่ดี

8. ความรับผิดชอบในหน้าที่ ได้แก่ สามารถควบคุมงาน ภาระงานและเวลาในการทำงานของตนได้ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กร

ธัญญา ผลอนันต์ (2547) ได้วิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. ด้านบุคคล หมายถึงลักษณะส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยพิจารณาจาก อายุ การศึกษา ประสบการณ์
2. ด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของเนื้องาน เช่นงานนี้น่าสนใจหรือไม่ มีความท้าทายแปลกใหม่เล็กน้อยเพียงใด อำนาจการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ เปิดโอกาสในการศึกษา ฝึกอบรมและพัฒนาเล็กน้อยเพียงใด สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัย ความก้าวหน้าในอาชีพ ความร่วมมือการทำงานเป็นทีม ระยะทางจากบ้านกับที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์
3. ด้านการจัดการ คือ ค่าตอบแทนตลอดจนสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความศรัทธาไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา การรับรู้คุณค่าและค่านิยมขององค์กร

พรรณราย ทริพย์ประภา (2548) กล่าวว่า สิ่งที่บุคลากรต้องการจากการทำงานเพื่อสามารถทำงานในองค์กรนั้นได้นานๆ ประกอบด้วย

1. ค่าจ้าง (เงินเดือน/ค่าตอบแทน) สูง
2. การมีโอกาสได้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. สภาพแวดล้อมของการทำงานน่าพึงพอใจ
4. ลักษณะงานน่าพึงพอใจ (ท้าทาย)
5. การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผลงานที่ทำ
6. การเป็นที่รักของหัวหน้า หัวหน้ามีความเสมอภาคและยุติธรรม ให้ความช่วยเหลือในปัญหาส่วนตัว
7. ความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำงาน

จากการที่ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้สรุปตัวแปรจำแนกการคงอยู่ในงานของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพได้ดัง ตารางที่ 1



ตารางที่ 1 แสดงสรุปแนวคิดการคงอยู่ในงาน

| นักวิชาการแนวคิดการคงอยู่ในงาน<br>องค์กร        | Mrayyan<br>(2005) | Sullivan<br>(2005) | Mathis<br>And<br>Jackson<br>(2004) | Beardwell<br>(2004) | Kelly<br>(2004) | Ellenbecker<br>(2003) | Aiken<br>(1999) | Borda<br>&<br>Norman<br>(1997) | Reynold<br>(1997) | Taunton<br>et al<br>(1989) | Hack<br>man<br>And<br>Oldham<br>(1980) | Hezberg<br>(1959) |
|---|-------------------|--------------------|------------------------------------|---------------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------------------------------|-------------------|----------------------------|--|-------------------|
| ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง<br>ต่อการคงอยู่<br>ในองค์กร |                   |                    |                                    |                     |                 |                       |                 |                                |                   |                            |  |                   |
| 1. อายุ   |                   |                    |                                    |                     |                 | ✓                     |                 |                                |                   |                            |  |                   |
| 2. ระดับการศึกษา                                |                   |                    |                                    |                     |                 |                       |                 |                                |                   | ✓                          |  |                   |
| 3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน                      |                   |                    |                                    |                     |                 |                       |                 |                                |                   |                            |  |                   |
| 4. ภาระครอบครัว                                 | ✓                 |                    | ✓                                  |                     |                 | ✓                     |                 | ✓                              |                   | ✓                          |  | ✓                 |
| 5. ค่าตอบแทน                                    | ✓                 |                    | ✓                                  | ✓                   | ✓               | ✓                     | ✓               | ✓                              |                   | ✓                          |  | ✓                 |
| 6. สวัสดิการ                                    | ✓                 |                    | ✓                                  | ✓                   |                 | ✓                     | ✓               |                                |                   | ✓                          |  | ✓                 |
| 7. โอกาสก้าวหน้า                                | ✓                 | ✓                  | ✓                                  | ✓                   | ✓               | ✓                     | ✓               | ✓                              |                   | ✓                          |  | ✓                 |
| 8. สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน                  | ✓                 |                    | ✓                                  |                     |                 | ✓                     | ✓               |                                |                   | ✓                          |  | ✓                 |
| 9. ชื่อเสียงของโรงพยาบาล                        |                   |                    | ✓                                  |                     | ✓               |                       |                 |                                |                   |                            |  |                   |
| 10. ความสะดวกในการเดินทาง                       |                   |                    |                                    |                     | ✓               |                       | ✓               |                                |                   |                            |  |                   |
| 11. ลักษณะงาน                                   | ✓                 |                    | ✓                                  | ✓                   | ✓               | ✓                     | ✓               |                                |                   | ✓                          | ✓                                      | ✓                 |
| 12. สภาพแวดล้อมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน       |                   |                    | ✓                                  |                     |                 |                       | ✓               |                                |                   |                            |  | ✓                 |
| 13. ตารางเวลาปฏิบัติงาน                         | ✓                 | ✓                  | ✓                                  |                     |                 |                       | ✓               |                                |                   |                            |  |                   |
| 14. ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา          |                   |                    | ✓                                  | ✓                   |                 |                       |                 |                                | ✓                 | ✓                          |  |                   |



ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์นำร่อง (Pilot study) พยาบาลวิชาชีพที่มีคุณลักษณะตรงตามคุณลักษณะประชากร คือเป็นพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล เป็นระยะเวลา 5 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน จำแนกเป็นโรงพยาบาลรัฐบาล 4 คน โรงพยาบาลเอกชน 4 คน เพื่อให้ได้ปัจจัยที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนที่ครอบคลุมมากที่สุด ในการดำเนินการสัมภาษณ์ผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยแนะนำตัว บอกถึงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์ปลายเปิด และใช้วิธีสัมภาษณ์แบบมีปฏิสัมพันธ์ (Interactive Interview) ตามวันเวลาและสถานที่ซึ่งได้นัดหมายไว้ ขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ในการบันทึกเทปและจดบันทึกขณะสัมภาษณ์ ผู้วิจัยกล่าวทบทวนข้อมูลและประเด็นสำคัญ เพื่อตรวจสอบความเข้าใจที่ตรงกันกับผู้ให้สัมภาษณ์ เมื่อสิ้นสุดการสัมภาษณ์ ใช้เวลาสัมภาษณ์ประมาณท่านละ 30 นาที ซึ่งแนวคำถามการสัมภาษณ์แบบปลายเปิด คือ

1. ปัจจัยหรือสาเหตุอะไรที่ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลรัฐบาล
2. ปัจจัยหรือสาเหตุอะไรที่ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลเอกชน

หลังจากสัมภาษณ์ครบแล้วผู้วิจัยถอดเทปจากสัมภาษณ์ รวบรวมปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ นำมาวิเคราะห์จัดกลุ่มข้อมูลที่มีความหมายใกล้เคียงกัน และจัดรายการสำคัญได้ปัจจัยหรือตัวแปรที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลและโรงพยาบาลเอกชนดังแสดงใน ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตัวแปรที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนจากการสัมภาษณ์

| ตัวแปร  | รายการสำคัญ  |
|---------|--|
| 1. อายุ | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้ที่มีอายุมาก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในองค์กร ได้นานกว่า</li> <li>2. อายุมากทำให้ มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป</li> <li>3. อายุมาก ทำให้ได้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น</li> <li>4. อายุมากจึงอยากเปลี่ยนงาน</li> <li>5. อายุมากขึ้น อยู่ในโรงพยาบาลมานานทำให้รักโรงพยาบาล<br/>เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร</li> <li>6. อายุมาก มีความอาวุโสจึงยังทำงานอยู่ต่อไป</li> </ol> |

ตารางที่ 2 (ต่อ) ตัวแปรที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนจากการสัมภาษณ์

| ตัวแปร                     | รายการสำคัญ  |
|----------------------------|--|
| 2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทำงานมาเป็นระยะเวลานานทำให้มีประสบการณ์ในการทำงาน</li> <li>2. ทำงานนาน ทำให้ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานสูงขึ้น</li> <li>3. ทำงานเป็นระยะเวลานาน ไม่อยากออกไปไหน</li> <li>4. ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานาน มีความผูกพันกับโรงพยาบาล</li> </ol>   |
| 3. ระดับการศึกษา           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นทำให้ มีโอกาสในการก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน</li> <li>2. ระดับการศึกษาสูงขึ้นต้องการงานที่สำคัญและท้าทาย</li> <li>3. ระดับศึกษามีผลต่อการทำงานต่อไป</li> </ol>  |
| 4. ภาวะครอบครัว            | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความรับผิดชอบในการดูแลครอบครัวบิดา มารดา</li> <li>2. ความรับผิดชอบในการดูแลครอบครัว/ บุตร</li> <li>3. มีภาระต้องรับส่งลูกเรียน</li> <li>4. ครอบครัวไม่มีใครทำงานราชการ</li> <li>5. ยังมีภาระหนี้สินกับหน่วยงาน เช่น สหกรณ์</li> <li>6. ความรับผิดชอบด้านการเงินของครอบครัว</li> <li>7. มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว</li> </ol> |
| 5. ค่าตอบแทน               | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. โบนัสทุกปี</li> <li>2. ค่าตอบแทนที่สูง</li> <li>3. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมประสบการณ์และความสามารถในการทำงาน</li> <li>4. เงินค่าล่วงเวลาที่เหมาะสม</li> <li>5. รางวัลในการปฏิบัติงาน</li> <li>6. เงินเดือน โดยรวม</li> <li>7. ค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน</li> </ol>   |

ตารางที่ 2 (ต่อ) ตัวแปรที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชนจากการสัมภาษณ์

| ตัวแปร       | รายการสำคัญ   |
|--------------|---|
| 6. สวัสดิการ | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. สวัสดิการบ้านพัก</li> <li>2. มีสถานที่ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ</li> <li>3. เงินกู้เพื่อเป็นทุนสำหรับการศึกษา เล่าเรียน</li> <li>4. เงินบำเหน็จ บำนาญ หลังเกษียณ</li> <li>5. สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล การใช้สิทธิการเบิกต้นสังกัด เวลาสมาชิกในครอบครัว</li> <li>6. เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</li> <li>7. กองทุนประกันสังคม</li> <li>8. จัดอาหารให้รับประทาน โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและการให้ผ้าตัดชุดพยาบาล</li> <li>9. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของตนเอง</li> </ol>  |
| 7. ลักษณะงาน | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ลักษณะงานมีความสำคัญต้องใช้ความรอบคอบระมัดระวังในการปฏิบัติงาน</li> <li>2. งานที่ได้รับเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม</li> <li>3. ใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ</li> <li>4. ใช้ดุลยพินิจในการทำงาน ใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ</li> <li>5. ทำงานอย่างอิสระ ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง</li> <li>6. มีความท้าทายในการปฏิบัติ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ</li> <li>7. ลักษณะงานมีความสำคัญต้องใช้ความรอบคอบระมัดระวังในการปฏิบัติงาน</li> <li>8. งานที่ได้รับเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม</li> <li>9. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม</li> <li>10. งานไม่จำเจ</li> </ol> |



ตารางที่ 2 (ต่อ) ตัวแปรที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนจากการสัมภาษณ์

| ตัวแปร                         | รายการสำคัญ   |
|--------------------------------|---|
| 8. โอกาสก้าวหน้า               | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. โรงพยาบาลให้โอกาสศึกษาต่อ</li> <li>2. ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น</li> <li>3. มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถหลายๆด้าน เช่น ด้านภาษา</li> <li>4. โอกาสในการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ภายในและภายนอกประเทศ</li> <li>5. โอกาสก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ</li> <li>6. โอกาสในการขอผลงานทางวิชาการ</li> <li>7. ได้รับการสนับสนุนให้เรียนเฉพาะทางโดยให้เวลาและทุนการศึกษา</li> </ol>  |
| 9. สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่าง บุคลากรในทีมงาน และระหว่างหน่วยงานในองค์กร มีความเป็นกันเอง ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกันและได้รับความเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ</li> <li>2. ความสามัคคีความร่วมมือของผู้ร่วมงาน</li> <li>3. ผู้ร่วมงานมีความรัก เข้าใจกันเป็นอย่างดี</li> <li>4. มีความอบอุ่นใจเหมือนอยู่บ้าน</li> <li>5. รักองค์กรและผู้ร่วมงาน</li> <li>6. ผู้ร่วมงานเอาใจใส่เหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน</li> <li>7. ทำงานร่วมกันเป็นทีม</li> <li>8. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน</li> <li>9. เพื่อนร่วมงานดี และมีความสนิทสนมกัน</li> </ol> |

ตารางที่ 2 (ต่อ) ตัวแปรที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนจากการสัมภาษณ์

| ตัวแปร                                  | รายการสำคัญ  |
|---|--|
| 10. ชื่อเสียงของโรงพยาบาล               | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีความภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลใหญ่ ระดับประเทศ ก่อตั้งมานาน มีความภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่ในโรงพยาบาล</li> <li>2. เป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับของคนในสังคมด้านการให้การรักษา</li> <li>3. โรงพยาบาลมีชื่อเสียงด้านการแพทย์เฉพาะทาง</li> <li>4. โรงพยาบาลเป็นที่ยอมรับของสังคม รู้สึกถึงความมีเกียรติ และการยอมรับจากบุคคลภายนอก</li> <li>5. ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลระดับ First Class</li> </ol>   |
| 11. ความสะดวกในการเดินทาง               | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. อยู่ใกล้โรงพยาบาล เดินทางมาทำงานง่าย ประหยัดเวลาในการเดินทางไม่ต้องตื่นเช้า</li> <li>2. เดินทางมาทำงานสะดวก</li> <li>3. รถไม่ติด</li> <li>4. ขึ้นรถมาทำงานง่าย ไม่ต้องขึ้นรถหลายต่อ</li> <li>5. ใกล้บ้านเดินทางสะดวก อยู่ในกรุงเทพต้องเอาความสะดวกไว้ก่อน</li> <li>6. ใกล้รถไฟฟ้าเดินทางสะดวก</li> </ol>   |
| 12. สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานมากและเพียงพอ</li> <li>2. มีปลอดภัยขณะทำงาน</li> <li>3. สถานที่ตั้งขององค์การสะอาด น่าอยู่</li> <li>4. มีเทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ต่างๆมีความทันสมัยเพียงพอ</li> <li>5. มีระบบป้องกันความเสี่ยง และควบคุมเชื้อโรคที่ดี</li> <li>6. สถานที่โรงพยาบาลสวยงาม สะอาด น่าอยู่</li> <li>7. ไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน</li> <li>8. สภาพแวดล้อมหรรษา สะอาด ไม่มีกลิ่นเหม็น</li> </ol> |

ตารางที่ 2 (ต่อ) ตัวแปรที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนจากการสัมภาษณ์

| ตัวแปร                                 | รายการสำคัญ  |
|--|--|
| 13. ตารางเวลาในการปฏิบัติงาน           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. แลกเปลี่ยนเวรได้ง่าย</li> <li>2. จำนวนวันหยุดเหมาะสม</li> <li>3. จำนวนวันทำงานล่วงเวลาเหมาะสม</li> <li>4. ขอวันหยุดได้ล่วงหน้า และได้วันหยุดตามที่ขอไว้</li> </ol>   |
| 14. ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บังคับบัญชามีความสามารถ ในด้านต่างๆ ทั้งด้านบริหาร บริการ วิชาการทำให้ไว้วางใจในความสามารถของผู้บังคับบัญชาจึงทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป</li> <li>2. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่รับฟังความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่น ให้โอกาสมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน มีความเป็นกันเอง มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ พุดให้กำลังใจ และชมเชยในการปฏิบัติงาน</li> <li>3. ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ เป็นบุคคลที่มีจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความซื่อสัตย์ พุดจริงทำจริง ทำให้เกิดความไว้วางใจผู้บังคับบัญชา</li> <li>4. ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาค มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง มีความจริงใจ ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาในเรื่องการทำงาน ตลอดจนถึงเรื่องส่วนตัว</li> </ol> |

หลังจากวิเคราะห์เนื้อหาและจัดกลุ่มตัวแปรที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงานแล้วผู้วิจัยได้นำตัวแปรที่รวบรวมได้จากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและต่างประเทศ และตัวแปรที่ได้จากการสัมภาษณ์มาผสมผสานวิเคราะห์ความสอดคล้องของเนื้อหาพร้อมกับอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ตัวแปรสำคัญ 4 ตัวแปรหลักได้แก่ 1) ตัวแปรส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และภาระครอบครัว 2) ตัวแปรด้านองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ชื่อเสียงของโรงพยาบาล และความสะดวกในการเดินทาง 3) ตัวแปรด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน และตารางเวลาปฏิบัติงาน 4) ตัวแปรด้านผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา

#### 4. ตัวแปรจำแนกการคงอยู่ในงานของพยาบาล โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

##### 4.1 ตัวแปรด้านส่วนบุคคล

ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ คืออายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภาระครอบครัว โดยมีรายละเอียดดังนี้

##### 4.1.1 อายุ

จากการศึกษาและสำรวจงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า บุคคลที่อายุมากจะคงอยู่ในงานมากกว่าคนที่อายุน้อย ทั้งนี้เนื่องจากอายุมากมักมีตำแหน่งในหน้าที่การงานสูง ค่าตอบแทนที่ได้รับมากขึ้น ผลประโยชน์ต่างๆมากขึ้น และนอกจากนี้ เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น ไปสมัครงานที่โรงพยาบาลแห่งใหม่ โอกาสที่ได้รับการคัดเลือกจะน้อยกว่าผู้สมัครที่อายุน้อย อาจเป็นไปได้ว่าอายุที่มากขึ้นทำให้พยาบาลมีความชำนาญเพิ่มขึ้น และเห็นคุณค่าของการพยาบาล รวมทั้งสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมของงานได้ดีกว่า (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547; ธัญญา ผลอนันต์, 2548) จากการศึกษาของ Yin and Yang (2002) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะอยู่หรือออกจากโรงพยาบาลได้หวัน เป็นการศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรมจำนวน 126 เรื่อง ที่เกี่ยวข้องกับการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ในปี 1978-1998 โดยวิธีวิเคราะห์ห่อภิมาณ ผลการวิจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า อายุ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน ดังนั้นการเคลื่อนไหวระหว่างองค์กรจะลดลงเมื่อคนมีอายุมากขึ้น คนจึงคงอยู่ในองค์กรนานขึ้น (สุนีย์ มหาพรหม, 2536; แสงทอง ประสูวรรณ์, 2541; Yin and Yang, 2002; Strachota et al, 2003; Ellenbecker, 2003; Chan & Morrison, 2000) นอกจากนี้ จากการศึกษาของ Mrayyan (2005) ที่ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนในประเทศจอร์แดนพบว่าอายุเป็นปัจจัยทำนายการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน และสอดคล้องกับการศึกษาของ Tyson and Pongruengphant (2004) ที่ศึกษาความเครียดของพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย พบว่าเมื่อพยาบาลมีอายุมากขึ้น จะมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้ลดภาวะเครียด และมีผลทำให้อัตราการลาออกจากงานลดลง เกิดการคงอยู่มากขึ้น

ดังนั้นตัวแปรส่วนบุคคลด้านอายุน่าจะเป็นตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

#### 4.1.2 ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในวิชาชีพการพยาบาล จากผลการวิจัยพบว่าพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงกว่า จะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่า เนื่องจากพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงกว่า จะมีโอกาสประสบความสำเร็จความก้าวหน้าในงานมากกว่าพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่า อัตราการลาออกจากงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูง จึงน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาในระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า (กาญจนา บุญภักดิ์, 2544; บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร, 2547; ธัญญา ผลนันต์, 2547; Taunton, Krampitiz and woods, 1989; Strachota et al, 2003) พยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาลที่ได้รับทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จะคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำ

ดังนั้นตัวแปรด้านระดับการศึกษา น่าจะเป็นตัวแปรที่จำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

#### 4.1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร คืออายุการทำงานในวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาล จะมีผลต่อการได้รับตำแหน่งที่พึงพอใจ จะมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับก็จะยิ่งมากขึ้น จึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อยกว่าคนที่เพิ่งเข้ามาอยู่ใหม่ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Strachota (2003) พบว่าพยาบาลใหม่ลาออกมากกว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Muldary (1993) ที่พบว่าในช่วงหนึ่งปีแรกของพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐบาลของประเทศสหรัฐอเมริกา มีอัตราการลาออกมากถึงร้อยละ 70 และจากการศึกษาของผู้วิจัยหลายท่านพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ทำงาน 6-10 ปี หรือมากกว่า 10 ปี จะมีความตั้งใจที่จะอยู่ในงานเกิดการคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ทำงาน 1-5 ปี (จินตนา ญาติบรรทุง, 2529; สิริยา สัมมาวาจ, 2532; ชื่นชม เจริญยุทธ, 2533; พิรยา พงศ์สังกาจ, 2538; Kunaviktikul, 1994) และจากผลการศึกษาของ กาญจนา พูลแก้ว (2541) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลและปัจจัยที่มีอิทธิพลในการส่งเสริมให้ยังคงปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร พบว่าระยะเวลาในการทำงานกับความต้องการเปลี่ยนงานมีความสัมพันธ์กันทางลบ แสดงให้เห็นว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาล (จารุพร แสงเป่า, 2542; Ellenbecker, 2003) จากการรวบรวมข้อมูลจากโรงพยาบาลเอกชน Mrayyan (2005) พบว่าพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนมีระยะเวลาที่ทำงานอยู่น้อยกว่าพยาบาลโรงพยาบาล



ดังนั้นตัวแปรด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น่าจะเป็นตัวแปรที่จำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

#### 4.1.4 ภาวะครอบครัว

พยาบาลวิชาชีพ นอกจากปฏิบัติงานแล้ว ต้องรับผิดชอบในการดูแลครอบครัว และดูแลตนเอง ซึ่งแต่ละบุคคลก็จะมีภาระที่แตกต่างกันตามสภาพและปัญหาเฉพาะบุคคล ภาวะครอบครัว เป็นภาระรับผิดชอบของบุคคลที่มีต่อครอบครัว ซึ่งบุคคลจะให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อครอบครัว เมื่อมีเหตุการณ์บางอย่างที่สำคัญ เช่นการเจ็บป่วยของบิดา มารดา และญาติพี่น้อง ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร หรือถ้าหากมีความจำเป็นต้องอยู่ปฏิบัติงาน ไม่สามารถหยุดงานได้ ก็จะมอบหมายให้ผู้ที่ไว้วางใจหรือสนิทสนมไปดูแลครอบครัวแทน และค่าใช้จ่ายที่นำมาใช้กับครอบครัวเป็นค่าใช้จ่ายที่สูง จึงทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป ความรับผิดชอบต่อครอบครัวมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป(Borda & Norman, 1997) นอกจากนี้การย้ายสถานที่ศึกษาของบุตรก็มีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นเช่นกัน เนื่องจากบิดา มารดา จะพยายามย้ายสถานที่ปฏิบัติงานเพื่อติดตามดูแลบุตรถ้ามีโอกาส ทำให้การที่จะคงอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นก็น้อย จากการศึกษาของ Tounton, Krampitiz and woods(1989) และ Ellenbecker (2003) ที่พบว่าภาวะครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อ ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อ และคงอยู่ในองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิทยา พงศ์สังกาจ (2537), แสงทอง ประสุวรรณ์ (2541) และ Strachota et al (2003) ที่พบว่าภาวะครอบครัวเป็นเหตุผลส่วนตัวที่ทำให้พยาบาลคงอยู่และลาออก ซึ่ง Mrayyan (2005) พบว่า พยาบาลที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลรัฐบาลเนื่องจากมีภาวะครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบมากกว่าพยาบาลที่ทำงานโรงพยาบาลเอกชน

ดังนั้นตัวแปรด้านภาวะครอบครัว น่าจะเป็นตัวแปรที่จำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

#### 4.2 ตัวแปรด้านองค์กร

บุคคลย่อมเป็นสมาชิกขององค์กรที่มีปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและความผาสุกในการปฏิบัติงาน ซึ่งตัวแปรด้านองค์กรประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ ค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ชื่อเสียงของโรงพยาบาล และความสะดวกในการเดินทาง

#### 4.2.1 ค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน หมายถึง การได้รับผลตอบแทนทั้งหมดในรูปแบบการเงินที่ยุติธรรมหรือผลประโยชน์ที่สมาชิกได้รับใน โดยการแลกเปลี่ยนกับการทำงานที่เหมาะสมกับผลงาน (ธัญญา ผลอนันต์, 2547; ศุภชัย ยาวะประภาส, 2548)

ค่าตอบแทนมีความสำคัญต่อบุคลากรเนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญในการครองชีพบุคคลมุ่งทำงานเพื่อให้มีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีวิตทางสังคมของแต่ละคน โดยเฉพาะบุคคลที่อยู่ในสังคมเมืองหลวง เช่นในกรุงเทพมหานคร มีค่าครองชีพสูงกว่าบุคคลที่อยู่ต่างจังหวัด (พงศ์พรดาล, 2540; ศุภชัย ยาวะประภาส, 2548) ค่าตอบแทนเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆ เพื่อสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจได้ เป็นรางวัลทางสังคมที่มนุษย์ภาคภูมิใจ และยอมรับว่าตนมีคุณค่า คนหนึ่งในสังคมที่สามารถทำอะไรๆ ให้ผู้อื่นยอมรับการกระทำ จนกระทั่งมีการให้ค่าตอบแทนเป็นสิ่งตอบแทนการกระทำนั้นๆ และค่าตอบแทนเป็นสิ่งกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพหรือด้อยลงไปก็ได้ ฉะนั้นผู้บริหารหน่วยงานจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงผลกระทบโดยตรงของค่าตอบแทนกับงานนั้นๆ ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในงาน ทำให้ผลงานออกมามีคุณภาพ (พยอม วงศ์สารศรี, 2538) และหลักในการจ่ายค่าตอบแทนให้เป็นที่พึงพอใจและสร้างความยุติธรรม คือ การจ่ายอย่างเป็นธรรม คำนึงค่าแรงงานหรืองานที่ทำ มีความพอเพียง กับการดำรงชีวิตตามอัตภาพ เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547; ชงชัย สันติวงษ์, 2539) ดังนั้นอัตราค่าจ้างและเงินเดือนขององค์การใดอยู่ในระดับมาตรฐาน บุคลากรมีความพอใจ เห็นว่ามีความเป็นธรรม ก็จะไม่ดิ้นรนไปหางานอื่น มีความตั้งใจทำงานความพยายาม การอุทิศตนในหน่วยงาน ตลอดจนความรู้ความสามารถของตน ให้เกิดความก้าวหน้า และความมั่นคงในองค์กรนั้น

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) และชงชัย สันติวงษ์ (2539) กล่าวว่า หลักในการจ่ายค่าตอบแทนให้เป็นที่พึงพอใจและสร้างความยุติธรรม ดังที่พูดว่า Equal Work Equal Pay คือ

1. การจ่ายอย่างเป็นธรรม หมายถึง พนักงานทุกคนได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่าแรงงานหรืองานที่ทำ โดยเปรียบเทียบกับความตั้งใจ ความพยายาม การอุทิศตนในหน่วยงาน ตลอดจนความรู้ความสามารถของตน

2. การจ่ายอย่างพอเพียง เป็นการจ่ายค่าตอบแทนตามระดับขั้นต่ำ ของค่าจ้างแรงงานที่กำหนดไว้กับสภาพแรงงาน เป็นการจ่ายให้พอเพียงกับการดำรงชีวิตตามอัตภาพ รวมทั้งฝ่ายบริหาร ต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่กำหนดไว้

3. การจ่ายอย่างสมดุล หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนรวมทั้งประโยชน์และรางวัลอื่นอย่างมีเหตุผล
4. การจ่ายที่เป็นต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การจ่ายต้องไม่มากตามความสามารถของหน่วยงานที่สามารถจ่ายได้
5. การจ่ายต้องมีความมั่นคง หมายถึง การจ่ายให้อย่างสม่ำเสมอที่จะให้พนักงานมีความมั่นคงในรายได้
6. การจ่ายต้องจงใจได้ หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนที่ใช้เครื่องล่อใจให้พนักงานทำงานอย่างได้ผลผลิตและมีผลงานดีขึ้น
7. การจ่ายต้องเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย หมายถึง ฝ่ายบริหารยินดีจ่ายให้พนักงานก็มีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจ่าย เป็นการคำนึงถึงผลประโยชน์ทั้งสองฝ่าย คือจากฝ่ายองค์กรและพนักงาน

นอกจากนี้หลักในการจ่ายเงิน เป็นค่าตอบแทนยังมีรูปแบบและวิธีการดังนี้

1. การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน เป็นการจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินเมื่องานสำเร็จแล้ว ได้รับค่าตอบแทนเป็นชิ้นงานตามที่ได้ตกลงกัน การจ่ายในลักษณะเช่นนี้ทำให้คนผลิตงานมาก ขยันและตั้งใจทำงาน คนที่คล่องแคล่วแข็งแรงจะทำงานได้มาก และได้ค่าตอบแทนสูง แต่อาจมีปัญหาในหมู่คนงาน
2. การจ่ายตามระยะเวลาของการทำงานเหมือนกับงานในระบบราชการ ใครที่มาก่อนจะเริ่มด้วยเงินเดือนระดับเดียวกัน และเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ตามระยะเวลาของการอยู่ในองค์กรนี้ว่านานเพียงใด วิธีนี้เป็นผลดีต่อสวัสดิการและความมั่นคงของงาน ดีในแง่ให้ความรู้สึกดี มีใจรักองค์กร แต่คนหนุ่มสาวที่มีฝีมือมีความรู้อาจไม่ชอบใจ เพราะเห็นว่าช้า คนเก่งไม่มีโอกาสแสดงความสามารถเต็มที่
3. การจ่ายตามกำหนดเวลา วิธีการจ่ายเงินแบบนี้ ถือว่าคนงานที่ทำงานในระยะเวลาเดียวกัน ควรได้รับค่าจ้างเดียวกันในงานที่เหมือนกัน แต่โดยข้อเท็จจริง คนที่มีความรู้ความสามารถ อาจผลิตได้มากกว่าอีกกลุ่มหนึ่งในช่วงเวลาเดียวกัน ทำให้คนงานขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
4. การจ่ายตามพื้นฐานความจำเป็น วิธีนี้ถือว่าคนโสดมีการจ่ายเงินน้อยกว่า คนที่มีลูกมีครอบครัว ดังนั้นการถือว่าการจ่ายค่าตอบแทนต่างกัน อาจถืออายุ โสอายุ และเพศเป็นเกณฑ์ เช่น ชายได้มากกว่าหญิง แม้จะเป็นงานชนิดเดียวกัน คนมีครอบครัวได้มากกว่าคนโสด แต่ได้รับการนำไปใช้น้อย ส่วนใหญ่พิจารณาจากความรู้ความสามารถมากกว่า

5. การจ่ายตามความตกลงกัน หมายถึง ทั้งนายจ้างและลูกจ้างมาตกลงกันว่า งานชนิดนี้ความสามารถของคนขนาดนี้ ควรได้รับเงินเดือนขนาดไหน เป็นข้อตกลงทั้งสองฝ่าย การจ่ายในลักษณะนี้ แม้ว่าคนมีครอบครัวจะได้มากกว่าคนโสดก็ตาม ก็มีข้อพิจารณาอย่างอื่นด้วยคือ ความสามารถและความพึงพอใจของทั้งสองฝ่าย

6. การจ่ายตามผลกำไร เป็นการจ่ายที่ทำได้มากที่สุด การแบ่งกำไรที่ทำให้ผู้ทำงาน วิธีนี้เป็นวิธีร่วมหุ้นกันทำงาน มีหุ้นส่วนอยู่ด้วยหรือเป็นส่วนตอบแทนในภายหลัง นอกเหนือจากเงินเดือน ข้อปลีกย่อยจะแตกต่างกัน แต่หลักใหญ่คือพนักงานมีส่วนได้เมื่อมีกำไรเหนือจุดกำหนดขั้นใดขั้นหนึ่งมีลักษณะความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของกิจการอยู่ด้วย

การจ่ายค่าตอบแทนที่พึงพอใจ ถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง ธงชัย สันติวงษ์ (2539) กล่าวว่า ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนอยู่ในระดับต่ำมาก ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานก็จะต่ำลง ซึ่งจะส่งผลให้มีการลาออกในอัตราที่สูง ดังนั้น การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานอย่างเป็นทางการแล้ว จะสามารถความพึงพอใจในงาน รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน

ประเภทของค่าตอบแทน ประกอบด้วย 3 ส่วนประกอบคือ

1. ผลตอบแทนหลัก (Base compensation) เป็นส่วนที่ได้รับประจำ โดยคิดเป็นชั่วโมง หรือเงินเดือน เช่น เงินเดือน หรือเงินค่าจ้างแรงงานต่อชั่วโมง
2. ผลตอบแทนจากผลการทำงานที่ดี (performance related pay) เรียกว่าเป็นสิ่งจูงใจ (Incentives) เป็นค่าจ้างที่เป็นตัวเงินโดยตรงอีกประเภทหนึ่ง เป็นผลตอบแทนต่อพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีหลายรูปแบบ เช่น โบนัส การแบ่งปันกำไร หรืออาจเรียกว่าเป็นค่าตอบแทนผันแปร (variable pay)
3. ผลตอบแทนทางอ้อม (Indirect compensation) สวัสดิการหรือผลประโยชน์ (Fringe Benefits) เช่น การประกันสุขภาพ วันหยุดพักผ่อน ผลตอบแทนการว่างงาน สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ผลตอบแทนอื่นๆ ที่เรียกว่าผลประโยชน์พิเศษ ซึ่งจะมีให้เฉพาะพนักงานที่มีสถานะพิเศษในองค์กร ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหาร เช่น รถประจำตำแหน่ง ที่จอดรถ เป็นต้น หรือในทางวิชาการผลประโยชน์เกื้อกูล รวมทั้งค่าจ้างและเงินเดือนเพิ่ม (wage and salary)

สำหรับพยาบาลนั้น นอกจากเงินเดือน แล้วยังมีค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ เวร บ่าย – ดึก ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานเกินเวลา ค่าเสี่ยงภัยต่อการติดเชื้อโรค ซึ่งแต่ละหน่วยงาน มีแนวทางในการปฏิบัติแตกต่างกันตามสถานภาพทางการเงินและการถือปฏิบัติของผู้บริหารนอกจากนี้ จากรูปแบบทฤษฎีการคงอยู่ในงานของ Tounton, Krampitiz and woods

(1989) ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยด้านองค์การที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ดังนั้นบุคคลย่อมทำงานอยู่ในองค์การที่ให้ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และพึงพอใจ เมื่อมีงานอื่นที่ให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่าได้รับผลประโยชน์ที่ดีกว่าจากองค์การอื่น ทำให้พยาบาลตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือลาออกไปทำงานในองค์การที่ให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่า โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานอยู่ในเมืองหลวงจะมีทางเลือกในการเลือกทำงานอยู่ในองค์การที่ให้ผลประโยชน์ด้านต่างๆดีกว่า ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในของพยาบาลวิชาชีพ (สุนีย์ มหาพรหม, 2536; จันทิรา ภาวิไล, 2536; กนกอร ยศไพบุลย์, 2539; แสงทอง ประสุวรรณค์, 2541; อลิสสา สุคนธรรัตน์, 2542; ละออ อริยกุลนิมิตร, 2546; Borda & Norman, 1997; Chan & Morrison, 2000; Hensinger et al, 2004; Sourdif, 2004; Ellenbecker, 2004; Mrayyan, 2005) แต่สิ่งที่เป็นจริงก็คือ เงินเดือนข้าราชการต่ำกว่าเอกชนเสมอ และ ไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ประกอบกับค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานเกินเวลา ค่าตอบแทนพิเศษเวร บ่าย-ดึก ขึ้นอยู่กับนโยบายและสถานภาพการเงินของแต่ละโรงพยาบาล ซึ่งก็มีแนวทางการปฏิบัติไม่เหมือนกัน อย่างไรก็ตามโรงพยาบาลรัฐบาลจะมีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว ค่าเล่าเรียนบุตร ตลอดจนเงินบำนาญ ซึ่งครอบคลุมกว่าโรงพยาบาลเอกชน ทำให้พยาบาลส่วนหนึ่งตัดสินใจอยู่ในโรงพยาบาลรัฐบาล ในส่วนของกลุ่มพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน จากการศึกษาของ อัคริ จิตต์ภักดี (2536) พบว่า พยาบาลที่เลือกทำงานในโรงพยาบาลเอกชนส่วนมากมีเหตุผลอันดับแรก คือ ค่าตอบแทนที่สูงกว่าโรงพยาบาลรัฐบาล

ดังนั้น ตัวแปรด้านค่าตอบแทน น่าจะเป็นตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

#### 4.2.2 สวัสดิการ

สวัสดิการหมายถึงสิทธิประโยชน์และการบริการต่างๆที่หน่วยงานจัดเอื้ออำนวยให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน ได้รับความสะดวกสบาย มีสุขภาพอนามัยดี มีความปลอดภัยในการทำงานทั้งในขณะที่ยังปฏิบัติงานอยู่ ระยะเวลาพักงานชั่วคราว และเมื่อพ้นจากงาน เพื่อเป็นการบำรุงขวัญบุคลากรทำงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจและพอใจ สวัสดิการที่อาจเป็นเงินหรือบริการอื่น ประกอบด้วย สิทธิประโยชน์ด้านการทำงาน ด้านการรักษาพยาบาล ด้านครอบครัว ด้านการสร้าง หลักประกันความมั่นคงจากการปฏิบัติงานและด้านการลาหยุด (ชงชัย สันติวงษ์, 2539; เสนาะ ดีเยาว์, 2543; ศุภชัย ยาวะประภาส, 2548)

ความสำคัญของการจัดสวัสดิการ เป็นประโยชน์ต่อองค์การในแง่ที่เป็นปัจจัยหนึ่งที่จูงใจให้คนเข้าปฏิบัติงานและคงอยู่ปฏิบัติงานต่อไป หากองค์การใดจัดสวัสดิการให้น้อยกว่าองค์การอื่น ก็จะส่งผลกระทบต่อทำให้ลาออกโอนย้ายสูง (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547)



ประโยชน์อีกอย่างหนึ่งก็คือ ทำให้ห้องการค้าลดความขัดแย้งกับบุคคลลง เพราะหากองค์กรไม่จัดสวัสดิการให้ บุคคลก็จะรวมกันต่อต้าน ซึ่งจะสร้างความยุ่งยากให้กับองค์กร สำหรับบุคคลเอง จะได้รับประโยชน์โดยตรงทางด้านความสะดวกสบาย และประหยัดค่าใช้จ่ายของตนเองลง อาจไม่ต้องจ่ายเองหรือถ้าจ่ายก็เป็นจำนวนน้อยกว่าที่ต้องจ่ายเอง และหน่วยงานต่างๆให้ความสำคัญและความสนใจในการจัดสวัสดิการต่างๆ อย่างเพียงพอเหมาะสมกับสภาพการทำงาน มีส่วนช่วยอย่างยิ่งในการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน สำหรับหลักของการจัดสวัสดิการสรุปได้ดังนี้ (มานพ สวามีชัย, 2527; ธงชัย สันติวงษ์, 2539)

1. สวัสดิการที่จัดให้ควรจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของบุคคล
2. ควรเป็นกิจกรรมที่มีขอบเขตมุ่งถึงการให้ประโยชน์ต่อกลุ่ม มากกว่าผลประโยชน์ต่อแต่ละบุคคล
3. สวัสดิการที่จัดให้ควรพิจารณาจากฐานของขอบเขตที่กว้างมากที่สุดเท่าที่จะทำได้
4. การจัดสวัสดิการ ไม่ควรกระทำไปในความหมายของการให้ในขอบเขตเพียงเพราะเนื่องจากความกรุณา หากแต่ควรจัดขึ้นในความหมายของความรับผิดชอบ และมีการคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ทั้งสองฝ่ายที่พึงมีต่อกันตามความเป็นจริง
5. ต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับสวัสดิการ ต้องสามารถคิดคำนวณได้ และมีความเหมาะสมในแง่ต่างๆด้วย

ประเภทของสวัสดิการผลประโยชน์ที่องค์กรจัดให้เพิ่มเติมให้ นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนนั้น สรุปได้ดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2539; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547)

1. ผลประโยชน์ที่สร้างความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เช่น การให้หลักประกันตนบุคคลากร โดยการจ้างงานแบบตลอดชีพ หรือการให้บุคคลากรมีส่วนร่วมวางแผน กำหนดนโยบายในการดำเนินงาน รวมถึงการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนเมื่อมีการว่างงาน ในรูปของเงินชดเชยเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น
2. สวัสดิการผลประโยชน์ในรูปสวัสดิการต่างๆ เช่น รถรับส่ง ชุดเครื่องแบบอาหาร ที่พัก เป็นต้น
3. สวัสดิการผลประโยชน์ในการรักษาพยาบาล และการประกันภัยต่างๆ เช่น ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ การจ่ายชดเชยการเจ็บป่วย
4. สวัสดิการผลประโยชน์ในกรณีเกษียณอายุ โดยจัดในรูปของเงินบำเหน็จบำนาญ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนประกันสังคม และกองทุนฌาปนกิจ

5. สวัสดิการผลประโยชน์สำหรับการลาหยุด ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้ เช่น หยุดพักผ่อน หยุดประจำปี วันลาป่วย ลาคลอด ลากิจ ลาบวช เป็นต้น

ผลประโยชน์เกิดจากการจ่ายสวัสดิการเหตุผลหลายประการ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความห่วงใยต่อสวัสดิการของบุคลากร (Concern for Employee's Welfare) องค์การส่วนใหญ่ห่วงใยในสวัสดิการของบุคลากร เมื่อเกิดกรณีบุคลากรเสียชีวิตไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลสูง หรือออกจากงานโดยไม่มีเงินพดด้วงชีพ องค์การจำเป็นต้องจัดทำแผนสวัสดิการผลประโยชน์ให้แก่บุคลากรอย่างเป็นทางการ เพื่อให้เกิดความเสมอภาคและยุติธรรม

2. ปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ (Improved Corporate Efficiency) การจัดทำแผนสวัสดิการผลประโยชน์ให้แก่บุคลากร มีผลดีในด้านขวัญกำลังใจทำให้บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่ามีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และสนใจประสิทธิภาพ ผลกำไรตลอดจนความเติบโตก้าวหน้าขององค์การ

3. ดึงดูดและรักษานักวิชาการที่มีความสามารถ (Attracting and Holding Capable Employees) การจัดทำแผนสวัสดิการผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องการดูแลรักษานักวิชาการถือเป็นแรงดึงดูดที่องค์การตระหนักถึงสิ่งที่บุคลากรควรจะได้รับและสร้างความพึงพอใจได้ เมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่นๆ

4. แรงกดดันจากสังคมและรัฐบาล (Social and Government Pressures) แรงกดดันจากสังคมและรัฐบาลจะเป็นแรงกระตุ้นให้นายจ้างเอาใจใส่ต่อบุคลากร เมื่อบุคลากรประสบความลำบากจากการปฏิบัติงาน เช่น เมื่ออายุมากขึ้น หรือถึงแก่ความตายซึ่งในส่วนของรัฐบาลนั้นจะเข้ามายุ่งเกี่ยวเมื่อมีการละเมิดนโยบายประกันสังคม หรือนโยบายอื่นๆ ของรัฐบาล เป็นต้น

นอกจากคำตอบเหล่านี้แล้ว สวัสดิการที่ดีก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลอยากจะทำปฏิบัติงานต่อไป ในการเลือกที่จะทำงานอยู่ในองค์การใดนั้น สวัสดิการเป็นสิ่งที่มาประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับองค์การก่อนที่จะตัดสินใจทำงานให้กับองค์การต่อไป องค์การนั้นมีสวัสดิการที่ดีหรือไม่ Mathis and Jackson (2004) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า สวัสดิการเป็นสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากคำตอบเหล่านี้ที่มีผลให้พนักงานคงอยู่ในองค์การ นายจ้างต้องเรียนรู้ถึงสวัสดิการลักษณะที่ทำให้ที่ช่วยให้เกิดการคงอยู่ในองค์การ สวัสดิการอาจมีความสัมพันธ์โดยตรงหรือโดยอ้อมต่อการปฏิบัติงาน สำหรับวิชาชีพพยาบาล Osborne (2004) กล่าวว่าทำให้สวัสดิการที่ดีเป็น

สิ่งจูงใจอย่างหนึ่งที่จะรักษาพยาบาลให้ทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าสวัสดิการเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานพยาบาล (สุนีย์ มหาพรหม, 2536; จันทิรา ภาวิไล, 2536: กนกอร ชศไพบุลย์, 2539; แสงทอง ปุระสุวรรณ, 2541; อลิสา สุคนธ์รัตน์, 2542; ละออ อริยกุลนิมิตร, 2546; Borda & Norman, 1997; Chan & Morrison, 2000; Yin & Yang, 2001) และจากการศึกษาของ Mrayyan (2005) พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ไ้รับมากกว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน สวัสดิการจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐบาลคงอยู่ในงาน

ดังนั้นสวัสดิการ น่าจะเป็นตัวแปรที่จำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

#### 4.2.3 โอกาสก้าวหน้าในงาน

โอกาสก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน รวมถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพพยาบาล ในการทำงาน บุคคลมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจส่วนตัวและการได้รับรางวัลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวังและประสงค์ที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงด้วยเสมอ(ชงชัย สันติวงษ์, 2539; สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2545 )

โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสำคัญในการที่ทำให้บุคคลคงอยู่ในองค์กร เนื่องจากบุคคลย่อมมีความประสงค์ในการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีตำแหน่งและอำนาจความรับผิดชอบที่สูงขึ้น โดยมีความเหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพของแต่ละคน หากบุคลากรเหล่านั้นรู้สึกว่างค์การที่ตนทำงานอยู่มิได้เป็นสถานที่ที่ช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพและการงาน บุคลากรก็จะไม่อยู่ในองค์กรนั้น ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องมีนโยบายและมาตรการต่างๆ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ อันจะช่วยให้องค์การสามารถรักษามูลค่าที่มีความสามารถไว้ได้นานที่สุด (ชูชัย สมितिไกร, 2542; ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547; Mathis & Jackson, 2004)

ในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพสามารถจำแนกวิธีการได้ 2 แบบ คือ (DuBrin, 2000)

1. ความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการควบคุมตนเอง (Advancement through taking control of yourself) มีองค์ประกอบย่อย คือ

1.1 ขอมรับและพัฒนาจรรยาวิชาชีพสำหรับตนเอง (Develop a code of professional ethics) จุดเริ่มต้นที่ดีในการพัฒนาอาชีพ คือ การมีจริยธรรมในตนเอง หมายถึง การมี

พฤติกรรมที่ดี ซึ่งการมีจริยธรรมในตนเองขึ้นอยู่กับ การได้รับการอบรมเลี้ยงดู การได้รับคำสอน วิทยาศาสตร์ และการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ การมีจริยธรรมวิชาชีพจะช่วยให้บุคคลหลีกเลี่ยงการ รับสินบน การทำร้ายผู้ร่วมงานลับหลัง หรือการละเมิดต่อผู้ร่วมงาน

1.2 ประเมินตนเองอย่างเที่ยงตรง (Make an accurate self-appraisal) เป็น กลยุทธ์ที่สำคัญในการก้าวไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งทำให้บุคคลทราบถึงกำลังความสามารถ และสิ่งที่ควรปรับปรุงของตนเอง บุคคลสามารถประเมินตนเองได้จากการตรวจสอบตนเองเป็นประจำ ยอมรับข้อมูลป้อนกลับจากบุคคลอื่นทั้งในงานและเรื่องส่วนตัว ทั้งจากเพื่อนร่วมงานและ ผู้รับบริการ

1.3 พัฒนาความชำนาญเพื่อสร้างวิชาชีพ (Develop expertise and build a career around it) เป็นสิ่งสำคัญหากบุคคลทำงานในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งการเป็นผู้ที่มีความ ชำนาญในการทำงาน จะถูกสนับสนุนให้ได้รับตำแหน่งหัวหน้างานจากการเลือกของกลุ่ม และ เมื่อเป็นหัวหน้างาน ความเชี่ยวชาญในงานก็ยังคงเป็นสิ่งสำคัญต่อความก้าวหน้าต่อไปอีก ดังนั้น บุคคลต้องมีการพัฒนาทักษะที่ใช้ในการทำงาน มีการพัฒนาความชำนาญเฉพาะด้านการบริหาร จัดการงาน การจัดเตรียมงบประมาณ การวางแผนพัฒนา วิเคราะห์ปัญหาการทำงานที่เกิดขึ้น

1.4 มีความสามารถในการปฏิบัติงานสูง (Attain high job performance) บุคคลต้องทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การ ปฏิบัติงานดีเป็นพื้นฐานในการสร้างอาชีพของตนเอง ความสามารถในการทำงานยังคงเป็น ผลสำเร็จในความก้าวหน้าในอาชีพที่สำคัญ บุคคลจึงต้องเสริมสมรรถนะในงานเพื่อนำไปสู่ ความสำเร็จ โดยไม่ใช่วิธีทางการเมืองหรือวิธีที่ปราศจากความยุติธรรม

1.5 เพิ่มความก้าวหน้าโดยการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Keep growing though continuous learning and self-development) บุคคลต้องมีการเรียนรู้ อย่าง ต่อเนื่อง จึงจะช่วยให้ความก้าวหน้าในอาชีพได้ ซึ่งการเรียนรู้สามารถทำได้หลายรูปแบบ โดย การศึกษาต่อเนื่องอย่างเป็นทางการ เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนาและการศึกษาค้นคว้าด้วย ตัวเอง ศึกษาเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์กร พัฒนาตนเองโดยการปรับปรุงนิสัยที่ทำงาน ฝึกทักษะ การเป็นผู้นำทีม ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพดีขึ้นเรื่อยๆ

1.6 บันทึกความสำเร็จของตนเอง (Document your accomplishments) การ บันทึกความสำเร็จในอาชีพของตนเองอย่างถูกต้อง มีประโยชน์ในการคัดสรรบุคคลในการเลื่อน ตำแหน่ง และเก็บไว้เป็นประวัติส่วนตัวได้ เหล่านี้เป็นหลักฐานที่สามารถแสดงให้เห็นว่าผู้รับรูถึง การทำงานของตนเอง การบันทึกความสำเร็จของตนเองที่จะทำให้บุคคลสามารถเลื่อนตำแหน่งได้ นั้น ต้องกระทำอย่างมีศักดิ์ศรี ด้วยวิถีทางที่ถูกต้องดีงามและมีวิธีการที่จะทำให้ผู้บริหารของตนรับรู้

ถึงการปฏิบัติงานที่ดีและความรับผิดชอบต่องานของตนเองทั้งงานในองค์กรและในการพัฒนาชุมชน

1.7 สร้างภาพลักษณ์วิชาชีพในอนาคต (Project a professional image) การแต่งกาย บุคลิกภาพ โຕะทำงาน บริเวณที่ทำงาน การพูดการใช้ภาษาอย่างถูกต้อง การมีความรอบรู้ ทำให้มีการเพิ่มภาพลักษณ์ทางบวกแก่ตน การตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อมภายนอก ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ลักษณะเหล่านี้จะทำให้เกิดความไว้วางใจ และความอบอุ่นใจในการประกอบอาชีพและเกิดความสามัคคีในการทำงาน

1.8 ทำให้อาชีพของตนเสียหายน้อยที่สุด (Minimize career self-sabotage) การมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเสียหายนั้นสามารถทำลายวิชาชีพของบุคคลได้ มีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อวิชาชีพหลายประการคือ การลั้งเล การก่อความยุ่งยาก หลงตนเอง ขาดงานและมาทำงานสายบ่อย โຕะเถียงผู้บังคับบัญชา สบถสาบาน ซึ่งการที่จะสามารถละเว้นพฤติกรรมเหล่านี้หรือหาทางแก้ไขพฤติกรรม ทำได้โดยการขอคำปรึกษาแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ

2. ความก้าวหน้าในอาชีพโดยการควบคุมสิ่งแวดล้อม (Advancement through exerting control over the environment) มีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.1 ระบุความเจริญสาขาและองค์กร (Identify growth fields and growth companies) การที่บุคคลแสวงหางานในแหล่งที่องค์กรสามารถเจริญเติบโตไปได้เรื่อย ๆ จะช่วยให้บุคคลมีความก้าวหน้าในอาชีพด้วย ซึ่งพื้นที่ที่มีความเจริญไม่เฉพาะแต่ในเขตเมืองอุตสาหกรรมเท่านั้น ในเขตพื้นที่ชนบทก็อาจเป็นแหล่งที่มีโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างมากมาย ซึ่งบุคคลสามารถหาข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในงานได้จากสื่อสาธารณะ หนังสือพิมพ์และอินเทอร์เน็ต

2.2 แสวงหาประสบการณ์ปฏิบัติงานอย่างกว้างขวาง (Obtain broad experience) การนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น บุคคลต้องมีการแสวงหาประสบการณ์ในการทำงานอย่างกว้างขวาง โดยศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น ศึกษาการใช้เทคโนโลยีต่างๆ ที่ทันสมัย เข้ารับการฝึกอบรมผู้บริหาร เข้าร่วมทีมอื่นในการทำงาน ศึกษามุมมองที่แตกต่างในการพัฒนาองค์กร

2.3 กล้าเสี่ยงอย่างสมเหตุสมผล (Take sensible risks) การทำงานที่สำคัญ บุคคลมักจะประสบกับอุปสรรค หรือความเสี่ยงก่อนที่จะประสบความสำเร็จ ซึ่งการที่บุคคลยอมรับความเสี่ยงที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย เป็นผู้กล้าท้าทาย และมีวิธีการปรับตัวให้อยู่กับองค์กรได้อย่างผาสุก จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานต่างๆ ได้ด้วยความสบายใจ นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพงาน



2.4 แสวงหาพี่เลี้ยง (Find a mentor) บุคคลประสบความสำเร็จในอาชีพต้องมีพี่เลี้ยงที่ให้คำปรึกษาในการทำงานอย่างน้อย 1 คน ซึ่งพี่เลี้ยงจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าตน มีตำแหน่งสูงกว่า เท่ากัน หรือต่ำกว่า หรือเป็นผู้ที่อยู่นอกวิชาชีพก็ได้ ซึ่งจะคอยช่วยเหลือในการทำงาน ทำให้ได้รับคำแนะนำในระหว่างปฏิบัติงาน มีแบบอย่างที่ดี ได้รับความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน ได้รับการสอนให้รู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเอง ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าในองค์กร ได้รับการบอกถึงความก้าวหน้าของตนเอง และมีผู้รับฟังปัญหาของตน

2.5 ใช้เครือข่ายในการทำงาน (User your network of contacts) การมีเครือข่ายเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ บุคคลแสวงหาเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือในการแก้ปัญหางานที่มีความยุ่งยาก มีการติดต่อกับเครือข่ายของตนบ่อยครั้ง มีการสร้างเครือข่ายโดยการพบปะผู้คนในทุกเวลา ทั้งระหว่างการรับประทานอาหาร ส่งอีเมลล์ แจกนามบัตร ระหว่างการเดินทาง การเที่ยวพักผ่อน ชมการแสดงในชั้นเรียน การทำกิจกรรมในชุมชนและในองค์กรศาสนา และการเล่นกีฬา รวมทั้งความผูกพันทางอารมณ์ระหว่างบุคคลและพี่เลี้ยง

2.6 แสวงหาความเหมาะสมทั้งบุคคลและองค์กร (Find a good person organization fit) การได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่บุคคลรับรู้ว่าคุณลักษณะบุคลิกภาพพฤติกรรมการทำงาน และการแต่งกายเหมาะสม และถูกต้องกับวัฒนธรรมค่านิยมขององค์กรก่อให้เกิดความสบายใจ และสามารถปฏิบัติงานได้ดี

2.7 ลงทุนเพื่อให้เกิดความโชคดี (Capitalize on luck) ความโชคดีอาจเป็นเหตุการณ์ที่องค์กรขยายหน่วยงานและบุคคลต้องการคนมารับตำแหน่งสำคัญนี้ถือเป็นความโชคดีที่บุคคลมีโอกาสสร้างงานให้กับตนเอง บุคคลควรมีการเตรียมตัวอยู่เสมอ สร้างโอกาสให้เกิดโชคโดยไม่รอให้โชคมาหาตน อาสางานเมื่อองค์กรขยายหน่วยงาน มีการปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถและสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์แก่ทุกคน

โดยสรุป โอกาสก้าวหน้าในงานของบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นและมีคุณค่าทั้งต่อตัวบุคลากรและต่อองค์กร ทำให้บุคลากรได้รับโอกาสพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมในการที่จะรับผิดชอบหน้าที่ที่สูงขึ้น ช่วยทำให้บุคลากรมีความทันสมัย จูงใจให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันองค์กรก็จะได้รับผลประโยชน์จากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ งานที่ทำมีประสิทธิภาพ ช่วยดึงดูดใจให้คนเข้ามาปฏิบัติงาน ลดการลาออกของบุคลากรที่มีความสามารถและลดต้นทุนด้านบุคลากร (ธงชัย สันติวงษ์, 2539; ชูชัย สมितिไกร, 2542; รัญญา ผลอนันต์, 2547; พรรณราย ทรัพย์ะประภา, 2548) พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานย่อมต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและในอาชีพ ดังนั้น โรงพยาบาลจึงจำเป็นต้องมีนโยบาย

และมาตรการต่างๆ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมีความก้าวหน้าในอาชีพ ช่วยจูงใจให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และที่สำคัญคือช่วยให้องค์กรสามารถรักษาพยาบาลที่มีความสามารถให้คงอยู่ในองค์กรนานที่สุด จากผลการศึกษาของ (แสงทอง ประสุวรรณ, 2541; ละออ อริยะกุลนิมิตร, 2546; Taunton, Krampitz and Woods, 1989; Aiken, 1999; Mathis & Jackson, 2004; Hensing et al, 2004) พบว่า โอกาสก้าวหน้าในงาน เป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้พยาบาลยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน

ดังนั้น โอกาสก้าวหน้า น่าจะเป็นตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

#### 4.2.4 สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน

สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้ร่วมงานที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการแสดงออกในลักษณะความเป็นมิตร มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีกัน เอาใจใส่ ให้ความร่วมมือและให้ความสนับสนุนกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งมีการแสดงออกของความสัมพันธ์ทั้งด้านร่างกายวาจาและใจ (สมเกียรติ ศรีธราธิกุล, 2542; Galang, 1999; Mathis & Jackson, 2004)

มนุษย์จะทำงานในสังคมอย่าง โคดเดียวเดียวดายโดยไม่สัมพันธ์กับคนอื่น ไม่ได้จำเป็นต้องคบหาสมาคมกับคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในที่ทำงานยังจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับคน ไม่ว่าจะเป็น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้มาติดต่องาน เป็นต้น ปัญหาจึงเกิดขึ้นว่าจะติดต่อกับบุคคลต่างๆ ในลักษณะใดที่จะสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีเพื่อให้ได้มาซึ่งความรัก ความนับถือ ความไว้วางใจหรือความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญยิ่งสำหรับมนุษย์ เพื่อสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของตนเองมีการพัฒนาด้านความคิดและสังคม ก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการที่จะเผชิญความจริงรวมทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี (พงส์ ทรดาล, 2540) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานเป็นสิ่งที่ช่วยดึงให้บุคคลอยู่กับองค์กรนานขึ้นและสร้างผลงานที่ดีให้กับหน่วยงาน สามารถกระทำได้โดย (อรนุช วิจิตรทองเหลือง, 2537 อ้างถึงใน พงส์ ทรดาล, 2540: 223-244)

1. สร้างความเข้าใจในค่านิยมและจริยธรรม
2. หาข้อยุติและข้อโต้แย้ง
3. แสดงความชื่นชมยอมรับ
4. ให้การยอมรับความสามารถของสุขภาพสตรี
5. การกล่าวชมเชยและการติเตียนต้องสมดุล

6. เข้าถึงตัวผู้บริหารได้ง่าย
7. ปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี
8. อย่างวิจารณ์ลูกน้อง

การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งในองค์กร บุคลากรทุกคนต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้งานต่างๆในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (พรรณราย ทรัพย์ะประภา, 2548) สำหรับวิชาชีพพยาบาล สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานที่ดีทำให้พยาบาลวิชาชีพในทีมสุขภาพ ในหน่วยงาน อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นได้นานๆ (ปรียาพร อนุตรโรจน์, 2547; Mathis และ Jackson , 2004; Mrayyan, 2005 ) สอดคล้องกับการศึกษาของ Taunton, Krampitz and Wood (1989) และ แสงทอง ประสุวรรณ (2541) พบว่าปัจจัยด้านสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน น่าจะเป็นตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

#### 4.2.5 ชื่อเสียงของโรงพยาบาล

บุคคลย่อมต้องการทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง จากผลและบทวิเคราะห์การตอบแบบสอบถามของผู้ที่ทำงาน จากหัวข้อคำถาม เหตุผลที่สำคัญที่สุดของคุณที่ทำงานอยู่ในสถานที่ทำงาน จากแบบสอบถามทั้งสิ้น 3,044 คน เป็นชาย 1,200 คน เป็นหญิง 1,844 คน ผลการสำรวจพบว่า ชื่อเสียงของบริษัทเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลทำงานอยู่กับบริษัทและพบว่าผู้หญิงจะให้ความสำคัญมากกว่าผู้ชาย และจะมากขึ้นๆ เมื่ออายุมากขึ้น(ทีมงานบริษัทฝึ่งงาน, 2548) การที่ได้ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียงทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับของสังคมและมีความมั่นใจในการทำงานอยู่ในองค์กร ในองค์กรเอกชนบุคคลจะเลือกทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงเพราะแสดงถึงความมั่นคงขององค์กร โดยเฉพาะในเมืองหลวงที่มีการแข่งขันกัน ในหลายองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน (ธัญญา ผลอนันต์, 2547) สำหรับพยาบาลจากการศึกษาของ Hensingler และคณะ (2004) พบว่าชื่อเสียงโรงพยาบาลเป็นปัจจัยหนึ่งที่พยาบาลเลือกทำงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมิชิแกน ซึ่งเป็นโรงพยาบาลระดับมหาวิทยาลัย การที่โรงพยาบาลมีชื่อเสียงแสดงว่าโรงพยาบาลเป็นที่ยอมรับของสังคม ทำให้มีผู้มาใช้บริการมากขึ้น อันมีผลทำให้รายได้ขององค์กรมากขึ้นด้วย โดยเฉพาะโรงพยาบาลมีชื่อเสียงในด้านของการคุณภาพการบริการ เป็นที่ยอมรับของสังคม นั้นหมายถึงความมั่นคงของโรงพยาบาลและ ทำให้โรงพยาบาลมีรายได้

มากทำให้มีผลต่อค่าตอบแทน เช่น โบนัสมากขึ้นด้วย นอกจากนี้ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจ และภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงพยาบาลที่มีชื่อเสียงจึงคงอยู่ในโรงพยาบาลนั้นต่อไป

ดังนั้นตัวแปรด้านชื่อเสียงของโรงพยาบาล น่าจะเป็นตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน

#### 4.2.6 ความสะดวกในการเดินทาง

บุคคลย่อมเลือกทำงานอยู่ในองค์กรที่อยู่ใกล้บ้าน การเดินทางสะดวก โดยเฉพาะบุคคลที่ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานครที่ประสบกับปัญหาการจราจร และปัญหาการจราจรที่นับวันจะทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้น บุคคลที่อาศัยอยู่บ้านที่อยู่ห่างที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีค รถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) โดย Kelly (2004) กล่าวว่า ที่ตั้งขององค์กรมีความสำคัญ เพราะนั่นหมายถึงความสะดวกในการเดินทาง บุคลากรย่อมพึงพอใจที่จะทำงานในสถานที่ที่เดินทางได้สะดวก ทิศนา บุญทอง และคณะ (2537) ที่ได้สัมภาษณ์กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ลงทะเบียนเข้าร่วมประชุมพยาบาลแห่งชาติครั้งที่ 9 จำนวน 595 คน พบว่าร้อยละ 80.3 ต้องการลาออก โดยต้องการลาออกมากที่สุดถ้ามีโอกาส พบว่าปัจจัยด้านการเดินทางเป็นปัจจัยที่ทำให้พยาบาลไม่คงอยู่ในองค์กร และจากการศึกษาของ นันทิยา ชูแก้ว (2536) ศึกษาพบว่า สาเหตุที่พยาบาลลาออกไปทำงานโรงพยาบาลเอกชนเนื่องจากมีความสะดวกในการเดินทาง อยู่ใกล้บ้านซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จิระ หงส์ดารมภ์ (2336) ที่ศึกษาเรื่อง การสูญเสียกำลังคนในองค์กร : การรักษากำลังคนในระบบราชการ โดยพบว่าปัจจัยเรื่องการเดินทางมาทำงานเป็นสาเหตุทำให้สูญเสียคนในระบบราชการ ดังนั้นความสะดวกในการเดินทางเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลจะคงอยู่ในองค์กร

ดังนั้นตัวแปรด้านความสะดวกในการเดินทาง น่าจะเป็นตัวแปรที่สามารถจำแนกการคงอยู่ในงานของโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้

**4.3 ตัวแปรด้านงาน** หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมโดยทั่วไป ประกอบด้วย ลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน และตารางเวลาปฏิบัติงาน

### 4.3.1 ลักษณะงาน

ลักษณะงานที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลรู้สึกอยากทำงาน เพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตนเอง จากผลการศึกษาของยุคทองตัน (2548) พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน (น้องนุช ภูมิสนธิ์, 2539)

Hackman และ Oldham (1980) ได้เสนอแนวคิดของภาวะจิตวิทยา ที่สำคัญและจำเป็นในการที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานซึ่งมีอยู่ 3 ภาวะ คือประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่างานมีความหมาย ความรู้สึกถึงความรับผิดชอบที่มีต่อผลงาน ความสามารถรับรู้ถึงผลของการกระทำ

เมื่อมีสถานการณ์ทั้ง 3 นี้ เกิดขึ้นกับบุคคล บุคคลจะอยู่ในภาวะรับการจูงใจและคาดหวังว่าจะมีประสบการณ์ต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับงานของตน และสิ่งที่ตามมาคือ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง การขาดงานน้อยลงและอัตราการออกจากงานลดลง คุณลักษณะเฉพาะของงาน 5 ลักษณะ

1. ทักษะที่หลากหลาย (Skill variety) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่า งานนั้นจำเป็นต้องใช้ทักษะความชำนาญงานและความสามารถหลายๆ อย่างจึงจะปฏิบัติงานจนสำเร็จ

2. เอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึง คุณลักษณะของงาน งานที่ปฏิบัติการกำหนดลักษณะงานชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนรับรู้ว่างานที่ปฏิบัติครอบคลุม

3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่างานที่ปฏิบัติมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในองค์กรและนอกองค์กรและส่งผลสำเร็จ

4. ความมีอิสระ (Autonomy) ในการตัดสินใจในงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่า มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพที่จะใช้วิจารณญาณของตนเองตัดสินใจ

5. ข้อมูลป้อนกลับในงาน (Feedback) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าในการปฏิบัติงานนั้น มีสารสนเทศที่ชัดเจนซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานพบว่า ลักษณะงานของพยาบาลศึกษาตามแนวคิดของ Hackman และ Oldham (1980) มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาล (สุชาดา หลวงศักดิ์, 2545; จารุพร แสงเป่า, 2542; Chan & Morison, 2000;



Larrabee et al, 2003) ซึ่งลักษณะงานทั้ง 5 ลักษณะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ดังที่ Mathis and Jackson (2004) ระบุว่าลักษณะงานเป็นปัจจัยด้านองค์การ ซึ่งองค์การใดที่มีการออกแบบงาน โดยที่ลักษณะงานที่มีความหมาย มีคุณค่า มีความท้าทาย จะจูงใจให้บุคคลทำงานมีความพึงพอใจ และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล ดังนั้นถ้าบุคคลรับรู้ว่าองค์การมีการออกแบบงาน ที่มีส่วนของงานที่น่าสนใจ งานมีความหมายและท้าทาย ก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน สิ่งที่มาคือการคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Taunton, Krampitz and Woods (1989) พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน ในการทำงานในองค์การเอกชนจะมีอิสระในการทำงานมากกว่าเพราะมีความสัมพันธ์กับกฎระเบียบ ข้อบังคับน้อยกว่าองค์การรัฐบาลจึงมีอำนาจในการตัดสินใจสั่งการได้มากกว่า (Donovan & Jackson, 1991) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ใช้แนวคิดลักษณะงาน 5 คุณลักษณะ ตามแนวคิดของ Hackman และ Oldham (1980)

ดังนั้นตัวแปรด้านลักษณะงาน น่าจะเป็นตัวแปรที่จำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน ในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

#### 4.3.2 สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ข้อมูลข่าวสาร อุปกรณ์ เครื่องมือ สิ่งปลูกสร้าง อุปกรณ์ที่ทันสมัย มีความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียงและบรรยากาศที่มีความสนุกสนานในการทำงานเพื่อช่วยให้เกิดความคล่องตัว ความสะดวกในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ (เสนาะ ดิยาวี, 2539; พงศ์ หรดาล, 2540)

ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง เป็นความรับรู้ของบุคคลที่มีต่อลักษณะงานที่ทำ โดยลักษณะงานต้องไม่เสี่ยงจนเกินไป หรืออาจหลีกเลี่ยงอันตรายต่างๆที่อาจเกิดขึ้น โดยการเตรียมการป้องกันไว้ล่วงหน้า สภาพการทำงานที่ไม่เสี่ยงต่อการบาดเจ็บและเจ็บป่วย

บุคคลที่ทำงานในองค์การย่อมต้องการทำงานในองค์การที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีและความปลอดภัยในการทำงาน บุคคลควรได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และมีผลดีต่อสุขภาพ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและเหมาะสมจะมีส่วนช่วยให้บุคคลทำงานได้ด้วย ความสบายใจ มีประสิทธิภาพและลดอุบัติเหตุได้ (เสนาะ ดิยาวี, 2539) ดังที่ ละออ อริยะกุลนิมิตร (2456) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมที่ดีและความปลอดภัยในการทำงานจะทำให้บุคคลทำงานได้โดยปราศจากความกังวล และทุ่มเทให้กับการทำงานได้เต็มที่ สอดคล้องกับการศึกษาของ ประทีป จินน์ (2540) ที่ทำการประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในประเทศไทย พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน คือสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการคงอยู่ใน

งาน ในส่วนของพยาบาลการมีสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงานและมีความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาล (สุณีย์ มหาพรหม, 2536; อลิสา สุคนธ์รัตน์, 2542; ละออ อริยกุณนิมิตร, 2546; Chan & Morrison, 2000; Hensinger et al, 2004)

ดังนั้นตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและความปลอดภัยในการทำงาน น่าจะเป็นตัวแปรสามารถจำแนกการคงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน

### 4.3.3 ตารางเวลาในการปฏิบัติงาน

ตารางเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการคงอยู่ปฏิบัติงานของบุคคล (Mathis and Jackson, 2004) และการจัดตารางเวลาปฏิบัติงานที่บุคคลพึงพอใจเป็นสิ่งที่ทำให้การชำระรักษาบุคคลให้คงอยู่ในองค์กร ตารางเวลาในการปฏิบัติงานมีช่วงเวลาในการปฏิบัติงานที่ยาวนาน หรือเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างไปจากเวลาในการทำงานปกติ เช่น งานกะกลางคืน งานล่วงเวลา เหล่านี้พบว่าส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคคลในองค์กร ตารางเวลาในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งหนึ่งที่ชำระรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร Choi et al (1989) กล่าวว่า การจัดตารางเวลาที่เหมาะสมช่วยให้พยาบาลเกิดการคงอยู่ในโรงพยาบาลเพิ่มขึ้น ซึ่งในส่วนของ การจัดให้ปฏิบัติงานล่วงเวลา ในช่วงที่พยาบาลผู้นั้นไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากพยาบาลผู้นั้นไม่ต้องการปฏิบัติงานในช่วงเวลาดังกล่าว หรืออาจมีธุระจำเป็นจริงๆ ทำให้พยาบาลรู้สึกคับข้องใจเกี่ยวกับเรื่องการจัดตารางเวลาในการปฏิบัติงาน สาเหตุดังกล่าวเกิดขึ้นเนื่องจากการจัดตารางเวลาในการปฏิบัติงานขาดความยืดหยุ่น ซึ่งเป็นสาเหตุให้พยาบาลเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานจนทำให้ไม่ต้องการคงอยู่ในหน่วยงานต่อไปได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Mann & Jefferson (1988, อ้างถึงใน แสงทอง ประสุวรรณ์, 2541) ที่ศึกษาเรื่องการคงอยู่ในงานบุคลากร: การสำรวจโดยใช้ตัวชี้วัดการลาออก เพื่อศึกษาแนวโน้มความรุนแรงและสำรวจเหตุผลที่สัมพันธ์กับการลาออกของพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วยหนักอายุรกรรม ทั้งหมดจำนวน 47 คน โดยการสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถาม และจากผลการศึกษาของ Prescott & Bowen (1987) ที่ศึกษาเรื่องการควบคุมการลาออกของพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า ตารางเวลาที่ไม่ดี หรือขาดความยืดหยุ่นเป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้พยาบาลไม่ต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อไป ได้แก่ การให้วันหยุดและหมุนช่วงเวลาปฏิบัติงาน เพื่อให้พยาบาลมีเวลาส่วนตัวเพิ่มขึ้นและสามารถพบปะเพื่อนฝูงที่ปฏิบัติงานในเวลาปกติได้

ดังนั้นตัวแปรด้านตารางเวลาปฏิบัติงาน น่าจะเป็นตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

#### 4.4 ตัวแปรด้านผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาทางการพยาบาลนอกจากจะต้องคำนึงถึงการบริหารงานให้เกิดคุณภาพการบริการการพยาบาลแล้ว ยังต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ต้องมีพฤติกรรมในการบริหารงานที่ดี ต้องการสร้างความไว้วางใจในระดับสูงในองค์กร จะต้องใช้หลักความไว้วางใจในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา มีความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยเฉพาะของการจัดตารางเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการจูงใจพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในงานต่อไป

##### 4.4.1 ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา

นักทฤษฎีหลายท่านได้ให้คำนิยามของความไว้วางใจ ซึ่งสรุปได้ดังนี้ ความไว้วางใจ หมายถึง เป็นระดับของความคาดหวังความเชื่อ และความมั่นใจในความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือ ความเปิดเผยและความยุติธรรมของบุคคลอื่น ซึ่งปฏิบัติตามคำพูดที่ได้ให้สัญญาไว้ (Osborne, 2004; Johns & Sake, 2005)

##### แนวคิดความไว้วางใจ

ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้นผู้บังคับบัญชาเป็นจะต้องเข้าใจถึงระดับความไว้วางใจที่มีอิทธิพลภายในองค์กร บุคคลและทีมตามแนวคิดของ Reynolds (1997) ได้กล่าวถึงแกนหลักของสัมพันธภาพความไว้วางใจว่าเป็นหัวใจของความไว้วางใจที่มีประสิทธิภาพ ถ้าผู้บริหารต้องการสร้างความไว้วางใจในระดับสูงในองค์กร จะต้องใช้แกนหลักสัมพันธภาพความไว้วางใจในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หน่วยงานกับทีม ผู้จัดการกับลูกค้า บุคคลส่วนมากมักรับรู้ว่สัมพันธภาพความไว้วางใจขึ้นอยู่กับพฤติกรรม ต้องเข้าใจถึงแกนหลักสัมพันธภาพความไว้วางใจ ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Reynolds (1997) มาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

1. ความเป็นบุคคลที่มีความสามารถ (Competence) หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้ได้ผลดี โดยบุคคลมีความเชื่อว่าจะมีความชำนาญความสามารถในการตัดสินใจ
2. ความเป็นบุคคลที่เปิดเผย (Openness) หมายถึง การให้บุคคลมีความมั่นใจในตัวผู้นำ โดยการเปิดเผย มีความซื่อสัตย์และจริงใจต่อผู้อื่นมีเหตุผล ซึ่งหมายถึง การกระทำด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง
3. ความเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ (Reliability) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาต้องทำในสิ่งที่พูด การปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์ บุคคลจะไว้วางใจผู้บังคับบัญชาถ้าผู้บังคับบัญชามีความน่าเชื่อถือ สามารถชี้แจงเหตุผลในสิ่งที่ปฏิบัติได้ดี

4. ความเป็นบุคคลที่มีความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจห่วงใยผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน การนำอย่างถูกต้อง มีวิจารณ์ญาณ มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง

ผู้บังคับบัญชามีความสำคัญต่อการบุคคลในการลาออก โอนย้าย และการคงอยู่ในองค์กรเนื่องจากบุคคลต้องการทำงานกับผู้บังคับบัญชาที่บุคคลไว้วางใจเพราะ ผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ มีความเป็นผู้นำ ความยุติธรรม เสมอภาค ให้การช่วยเหลือ ส่งเสริมการสนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความจริงใจ ทำให้บุคคลมีความไว้วางใจ เชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชาและอยากจะทำงานอยู่ต่อไป ความไว้วางใจเป็นสิ่งมีสำคัญและต้องสร้างให้เกิดขึ้นต่อไป โดยผู้นำต้องมีแรงบันดาลใจในการสร้างความไว้วางใจ การขาดความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชาเป็นปัญหาหนึ่งในองค์กรและเป็นปัญหาที่สำคัญเพราะการรับรู้ความไว้วางใจจะมีอิทธิพลต่อองค์กรในด้านของการดำเนินงานและประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กร เช่น การไม่คงอยู่ของบุคคลในองค์กร ระดับการขาย และผลกำไร (Johns & Sake, 2005) ความไว้วางใจเป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ซึ่งจะต้องทำงานร่วมกับบุคลากรในการแก้ปัญหา ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อการแก้ปัญหา ซึ่งขึ้นอยู่กับวิธีที่ผู้บังคับบัญชาจะทำให้บุคลากรไว้วางใจ ความไว้วางใจจะต้องปรับในเรื่องของความรู้และความร่วมมือกันปฏิบัติงาน การคงไว้ซึ่งความไว้วางใจในองค์กร ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องเข้าใจถึงระดับความไว้วางใจที่มีอิทธิพลภายในองค์กร บุคคลและทีมงาน (Reynolds, 1997) ซึ่งสอดคล้องกับที่ Mathis & Jackson (2004) กล่าวว่าคุณแจสำคัญที่ทำให้คนอยู่ในองค์กรคือความไว้วางใจ โดยเฉพาะความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ถ้าความไว้วางใจมีน้อยก็จะทำให้บุคคลลาออกจากองค์กรได้ สอดคล้องกับ Osborne (2004) ที่กล่าวว่าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการที่จะดึงดูดคนให้ทำงานในองค์กรต่อไป โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำ มีความเสมอภาค ค่าอยู่เวร ความยุติธรรม และอมรรัตน์ เสดสุวรรณ (2539) กล่าวว่าหัวหน้าหรือผู้ปวยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้นต้องมีความไว้วางใจและให้คุณค่าความสามารถของพยาบาล อาจแสดงโดยการกระทำ หรือคำพูดเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในความสามารถของพยาบาล หรือโดยการสนับสนุนส่งเสริมการอำนวยความสะดวกด้วยตนเองของพยาบาล สนับสนุนช่วยเหลือการเผชิญปัญหาและค้นหาแนวทางแก้ไข ซึ่งส่งผลให้พยาบาลทำงานด้วยความมั่นใจและเต็มใจ รู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อองค์กรและกำลังก้าวหน้าต่อไป ทำให้เกิดความก้าวหน้าทั้งบุคคล องค์กร และวิชาชีพ ความไว้วางใจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจกับผู้ร่วมงานอย่างลึกซึ้ง มีความมั่นใจว่าถ้าหากมีการสนับสนุนที่ดีพอ พยาบาลจะสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย จากการศึกษาของ ประสาธน์ เขมะประสิทธิ์ และสุนีย์ ปิยะวรพงศ์ (2538) ได้ศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการลาออกจากราชการไปทำงานที่อื่นที่ไม่ใช่ราชการ โดยวิธีการสัมภาษณ์



ประชากรที่เคยปฏิบัติงานแล้วลาออกพบว่าปัจจัยที่ผลักดันให้ตัดสินใจลาออกได้แก่ การไม่ได้รับความไว้วางใจและเอาใจใส่จาก ผู้บังคับบัญชา

ดังนั้น ตัวแปรด้านความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา น่าจะสามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภัทรา ศรีเจริญ (2534) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล: ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช พบว่า แรงจูงใจที่ทำให้พยาบาลตัดสินใจเปลี่ยนงานซึ่งจัดเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยขนามัย ดังต่อไปนี้ 1) เป็นงานที่ไม่ต้องปฏิบัติงานยามวิกาลและวันหยุดราชการ 2) มีสภาพการทำงานที่ดีกว่าเดิม 3) มีความก้าวหน้าด้านตำแหน่งหน้าที่ 4) มีอิสระในการปฏิบัติงานมากกว่าเดิม 5) ที่ทำงานอยู่ใกล้บ้านหรือภูมิลำเนาเดิม 6) มีสวัสดิการที่ดีกว่าเดิม 7) ความชอบในงานใหม่ 8) มีความมั่นคงในหน้าที่การงานมากขึ้น 9) ได้รับเงินเดือนมากกว่าเดิม 10) ปลอดภัยต่อสุขภาพ

วิมลมาศ ปันยารชุน และประไพวรรณ ด้านประดิษฐ์ (2539) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานของพยาบาลสังกัดสำนักงานแพทย กรุงเทพมหานคร พบว่าสาเหตุความต้องการลาออกจากงาน 10 อันดับแรกที่พบบ่อยที่สุด คือ 1) งานมีโอกาสน้อย 2) งานเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรค 3) งานหนักเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่น 4) เงินเดือนน้อย 5) เบื้องหน้าการอยู่เวรบ่อย-ดึก 6) ไม่พอใจระบบบริหารงานของโรงพยาบาล 7) ไม่พอใจค่าตอบแทนเวรบ่อย-ดึก 8) ต้องการย้ายไปปฏิบัติงานที่ไม่ต้องขึ้นเวรบ่อย-ดึก 9) ต้องการย้ายไปอยู่ใกล้บ้าน 10) งานจำเจ

นันทิยา ชูแก้ว (2536) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาวะสมองไหล ของพยาบาลวิชาชีพจากภาครัฐบาลไปสู่ภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงวิเคราะห์ชนิดย้อนหลัง ทำการศึกษาในโรงพยาบาลภาครัฐ 10 แห่ง และภาคเอกชน 10 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ มีปัจจัยเกี่ยวกับอาชีพสามี ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ค่าตอบแทนสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการนิเทศงาน มีความสัมพันธ์กับสภาวะสมองไหลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ วิเคราะห์โดย UNIVARIATE ANALYSIS พบว่าอาชีพสามี ความสะดวกในการเดินทางมาทำงานค่าตอบแทนและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสภาวะสมองไหลจากรัฐบาลไปเอกชน



จันทร์ภา ภาวิไล (2536) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่พบว่า 1) อัตราการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่เท่ากับ 5.52 ปี 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย โดยมีคะแนนเฉลี่ยด้านการพัฒนาบุคลากรเท่ากับ 3.27 ด้านการประเมินผลบุคลากรเท่ากับ 2.89 และด้านการสรรหาบุคลากรเท่ากับ 2.77 3) การสรรหาบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการประเมินผลบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการพัฒนาบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ

กนกอร ยศไพบุลย์ (2539) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ 9 แผนก จำนวน 243 คน โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า ลักษณะและภาระงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร สัมพันธภาพในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยเฉพาะปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะและภาระงาน สัมพันธภาพในการองค์กร ยกเว้นด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง สัมพันธภาพในองค์กร ลักษณะงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาการคงอยู่ปฏิบัติงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญ

อมรรัตน์ เสตสุวรรณ (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความพึงพอใจในงาน กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 350 คน พบว่า ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความยึดมั่นผูกพันต่อผู้ร่วมงานและด้านการนำศักยภาพของบุคคลออกมาใช้ประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการสร้างคุณค่าในตน และด้านที่เปิดใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางและพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกที่ต่างกัน มีประสบการณ์ และเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน และในด้านพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์ และคณะ (2540) ศึกษาความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพ 510 คน เลือกอย่างเฉพาะเจาะจงจากโรงพยาบาลของรัฐบาล 6 แห่ง คือโรงพยาบาลรามารับดี โรงพยาบาลศรีนครเชียงใหม่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ขอนแก่น โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลลำปาง และโรงพยาบาลหาดใหญ่ เครื่องมือใช้ แบบวัดความพึงพอใจของ Stamp และ Piedmonte ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมมีระดับปานกลาง โดยพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าเล็กน้อย ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอัตราเงินเดือน แรงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารและมีความสัมพันธ์ทางลบกับความคิดที่จะลาออกจากงาน และความคิดการลาออกจากวิชาชีพ ความคิดที่จะลาออกจากงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดที่จะลาออกจากวิชาชีพ ความคิดที่จะลาออกจากงานและความคิดที่จะลาออกจากวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร โดยไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินเดือน ความคิดที่จะลาออกจากงานและอาชีพส่วนใหญ่มีเหตุผลที่คล้ายคลึงกัน คือ ต้องการกลับภูมิลำเนาเดิม เมื่อระบบงานผู้บริหารไม่ยุติธรรม เมื่อผู้ร่วมงาน งานหนัก เลี้ยงต่อโรค ต้องขึ้นเวรบ่อย-ดึกมาก ต้องการความก้าวหน้า ต้องการเรียนต่อ ต้องการรายได้ที่ดีกว่า เป็นต้น พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐมีความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับปานกลาง และไม่มีความแตกต่างกันทั้งในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข มีความคิดที่จะลาออกจากงานและวิชาชีพสูงถึงร้อยละ 56.5 และร้อยละ 47.1 ตามลำดับ

แสงทอง ประสุวรรณ (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน โดยใช้แนวคิดของ Taunton, Krampitz & Woods กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพิจิตร จำนวน 156 คน ผลการศึกษาพบว่า ภาระงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นทำงานจนถึงขณะศึกษา ตัวพยากรณ์การคงอยู่พบว่า อายุ รายได้ ในขณะที่การปฏิสัมพันธ์และภูมิลำเนาสามารถอธิบายความแปรปรวนของระยะเวลาที่วางแผนว่าจะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปได้ร้อยละ 10.72

กาญจนา พูลแก้ว (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล และปัจจัยที่มีอิทธิพลในการส่งเสริมให้ยังคงปฏิบัติงานในสังกัดสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการโรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลตากสิน และวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นและความพึงพอใจในงานและแบบสอบถามความคิดเห็นการยังคง

ปฏิบัติงานอยู่และความต้องการเปลี่ยนงานผลการวิจัย พบว่าพยาบาลต้องการเปลี่ยนงานร้อยละ 71.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน ได้แก่ ระยะเวลาทำงาน ระดับตำแหน่ง และความพึงพอใจในงาน โดยระยะเวลาในการทำงานกับความต้องการเปลี่ยนงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ ส่วนความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทางลบกับความต้องการเปลี่ยนงาน ปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน คือ โครงสร้างขององค์การ บรรยากาศองค์การ (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) และผลประโยชน์/สวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ ปัจจัยที่ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงาน ของ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานแพทย กรุงเทพมหานคร คือ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะของอาชีพและปริมาณงาน

สมเกียรติ ศรีธรรมาธิกุล (2542) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพชาย โรงพยาบาลชุมชน พบว่าวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ลักษณะสร้างสรรค์ ด้านสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจอยู่ในองค์การอย่างมีนัยสำคัญ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ ก้าวร้าวไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน

กาญจนา บุญภักดิ์ (2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ ลักษณะงาน โรงเรียนมีความมั่นคง มีชื่อเสียงมานาน

สุชาดา หลวงศักดิ์ (2545) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตจังหวัด ราชบุรี พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลเรียงลำดับดังนี้ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงาน อาชีพพยาบาล คือ คุณลักษณะงาน อายุ และความพึงพอใจในงาน โดยโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการคงอยู่ในงาน ได้ร้อยละ 38.1

ละออ อริยกุลนิมิตร (2546) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 951 คน ประกอบด้วยพยาบาลระดับผู้บริหาร จำนวน 240 คน พยาบาลระดับประจำการ จำนวน 711 คน จากโรงพยาบาลศูนย์ทั่วประเทศ จำนวน 25 แห่ง ผลการศึกษาพบว่าตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ มีจำนวน 10 ตัวประกอบ ดังต่อไปนี้ การมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาล การให้อิสระในงาน การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม การพัฒนาวิชาการและวิจัย การสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากร การมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน การมีโครงสร้างขององค์กรแบบแบนราบ การให้โอกาสก้าวหน้าในงาน

Muss และคณะ (1993) ศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชน โดยศึกษาจากพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเมือง อาร์คาซอร์, จอร์เจีย, มอนทานา, แบนราสกาและเวอร์มอนต์ จำนวน 2,488 คน พบว่า พยาบาลประจำการให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนเป็นอันดับแรก และการไม่ได้รับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การถูกควบคุมหรือกำหนดเวลาในการทำงาน การจัดตารางเวลาการทำงาน รวมทั้งการแสดงออกของแพทย์ในการไม่ยอมรับทักษะในการปฏิบัติงานล้วนเป็นสิ่งที่ทำให้พยาบาลไม่คงอยู่ในโรงพยาบาล

Chan and Morrison (2000) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่และความตั้งใจ ที่จะลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลสิงคโปร์ กลุ่มตัวอย่าง: เป็นพยาบาลจำนวน 435 คน ใน 31 หน่วยงาน (ไอซียู อายุรกรรม ศัลยกรรม และอื่น ๆ) ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลเฉพาะทาง มีความอิสระ ทำงานที่ท้าทายและได้ทำงานที่หลากหลาย มีผลป้อนกลับงานที่ดี มีเงินเบี้ยเลี้ยง การยอมรับเรื่องเงินเดือนก็เป็นสิ่งส่งเสริมให้พยาบาลคงอยู่ การได้รับเงินเดือนที่สูงก็มีผลทำให้พยาบาลคงอยู่ในองค์กรด้วย และการศึกษายังพบว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานจะคงอยู่ในองค์กร ภาระงานที่มากและพฤติกรรมที่ไม่ดีของหัวหน้าซึ่งมีอิทธิพลต่อการลาออก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจลาออกของพยาบาลคือ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานไม่ดี การมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับแพทย์ ความไม่ชอบในงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้า เงินเดือน สวัสดิการ ความสามารถในการใช้ทักษะของพยาบาล ความไม่ยอมรับในงาน ความต้องการในการดูแลของพยาบาล การที่ไม่มีความสามารถในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ การไม่อุทิศตน ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในงาน สิ่งแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย มาตรฐานในการดูแล

Borda and Norman (1997) ศึกษาการขาดงานและเรื่องการทดลองใช้รูปแบบการขาดงาน และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป: ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพในเมืองมอลต้า โดยเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ภาระครอบครัว ค่าจ้าง ความก้าวหน้า ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปของบุคคลและการขาดงานของพยาบาลวิชาชีพผู้ชายและหญิงจำนวน 254 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาบุคลากรมีความพึงพอใจในงานและมีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปอีก 12 เดือน โดยที่ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปของพยาบาลชาย ส่วนภาระครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปของพยาบาลหญิง

Cangelosi et al (1998) ศึกษา ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่และการลาออกของพยาบาล โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารของโรงพยาบาลที่จะหาวิธีการที่จะสรรหาคัดเลือกและทำให้มีการคงอยู่ของพยาบาล กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลจำนวน 285 คนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาด 100 และ 150 เตียงในโรงพยาบาล 6 แห่งที่อยู่ทางตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า เหตุผลของการเปลี่ยนงาน คือ เงินเดือน หรือผล ประโยชน์ที่ได้รับ ตารางการปฏิบัติงาน และความเครียดจากการทำงาน หลังจากโรงพยาบาลสร้างแรงจูงใจโดยใช้โปรแกรมการสร้างความยึดมั่นผูกพันทำให้พยาบาลพึงพอใจมากขึ้น เช่น การจัดตารางหมุนเปลี่ยนงาน การหมุนเปลี่ยนความรับผิดชอบในงาน เพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างทีมสุขภาพเพื่อลดความเครียดจากการทำงาน และการชื่นชม ให้รางวัล รวมทั้งมีการเพิ่มผลประโยชน์ให้มากขึ้น ทำให้การคงอยู่หรือการลาออกของพยาบาลลดลง

Yin and Yang (2002) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะอยู่หรือออกจากโรงพยาบาลได้หวั่น เป็นการศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรมจำนวน 126 เรื่อง ที่เกี่ยวข้องกับการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ในปี 1978-1998 โดยวิธีวิเคราะห์ห่อภิมาณ ผลการวิจัยพบว่าด้านปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ การได้รับการยอมรับ ตารางปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ท่าทีของหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน นโยบายการบริหาร ความยึดมั่นผูกพัน ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมได้แก่ที่ตั้ง ระยะห่างระหว่างบ้านและโรงพยาบาล ความสะดวกในการเดินทางจากบ้านและโรงพยาบาล เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตั้งที่จะทำงานอยู่ในโรงพยาบาล



Strachota (2003) ศึกษาเหตุผลในการลาออกและการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีความตั้งใจและเปลี่ยนงานในช่วง 9 เดือน จาก 3 โรงพยาบาลในกลุ่มโรงพยาบาลของ Major Midwestern จำนวน 84 คน (จากทั้งหมด 181 คน) โดยการศึกษาเชิงคุณภาพเป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลใหม่ลาออกมากกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ เช่นเดียวกับงานวิจัยอื่นๆ และงานวิจัยนี้พบว่าร้อยละ 52 ของผู้ที่ลาออกจากงานเป็นพยาบาลที่อายุงาน 10 ปีขึ้นไป ซึ่งทำให้สูญเสียพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถโดยเฉพาะพยาบาลหน่วยวิกฤตมีอัตราการลาออกสูงสุด เหตุผลในการลาออกได้แก่ ผู้ที่ลาออกให้เหตุผลในการลาออกหรือเปลี่ยนงานมากกว่าเหตุผลเดียว โดยเหตุผลที่ทำให้พยาบาลลาออกมากที่สุดคือ เวลาการทำงานร้อยละ 50 งานใหม่มีค่าตอบแทนและเวลาการทำงานที่ดีกว่าร้อยละ 31 เหตุผลทางครอบครัวร้อยละ 19 ไม่พึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการร้อยละ 15 ผู้ร่วมงานไม่ดีร้อยละ 15 ไม่สามารถให้การพยาบาลที่มีคุณภาพได้ร้อยละ 15 สิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดีและไม่มีความสุขร้อยละ 14 ความเครียดในการทำงานร้อยละ 12 ขาดโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานร้อยละ 8 ศึกษาต่อร้อยละ 8 ปัญหาสุขภาพร้อยละ 7 ต้องการย้ายที่อยู่ร้อยละ 5

Kubar และคณะ (2004) ได้ศึกษารายการที่เป็นกลยุทธ์การคงอยู่ที่สำคัญ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับผู้บริหารและพยาบาลประจำการ จำนวน 1,174 คน ในโรงพยาบาล 8 แห่งที่มีจำนวน 100-1,000 เตียง เมืองคลีฟแลนด์ รัฐโอไฮโอ ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ 8 ได้แก่ ความเป็นอิสระในงาน การสื่อสาร การบริหารจัดการ การยอมรับ สภาพการทำงาน การปฏิบัติงานด้านวิชาชีพ การจัดสรรบุคลากร และค่าตอบแทน มีคำถามย่อยจำนวน 59 ข้อพบว่า พยาบาลระดับผู้บริหารและพยาบาลประจำการให้ความสำคัญเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยพยาบาลระดับผู้บริหารให้ความสำคัญกับความอิสระในงาน การติดต่อสื่อสาร/สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลและการยอมรับ ในขณะที่พยาบาลประจำการให้ความสำคัญกับการจัดสรรบุคลากร/ตารางปฏิบัติงาน พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี อายุ 36-56 ปี และมากกว่า 56 ปี ให้คิดเห็นต่อปัจจัยการคงอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในด้าน การติดต่อสื่อสารภายในโรงพยาบาล การจัดตารางการปฏิบัติ โอกาสก้าวหน้าในงาน การส่งเสริมประจำสัปดาห์ของพยาบาล การควบคุมตารางการปฏิบัติงาน งานปฐมนิเทศผู้ช่วยพยาบาล ค่าชดเชยการสอน การมีสถานดูแลเด็กเล็ก การเพิ่มค่าตอบแทน ความแตกต่างของเวรปฏิบัติงาน และการให้เงินพิเศษ พยาบาลประจำกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี อายุ 36-56 ปี จะเน้นค่าตอบแทนมาก ในขณะที่พยาบาลที่มีอายุมากกว่า 56 ปี ให้ความสำคัญกับการได้รับความเคารพนับถือจากผู้อื่น และโอกาสในการศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้ผลการวิจัยนี้กำหนดกลยุทธ์การคงอยู่เป็น 3 กลุ่มคือ

1. กลยุทธ์ด้านคน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม การสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน การเสริมให้ความเข้มแข็งของทีม การเพิ่มค่าตอบแทน ตารางการปฏิบัติงาน การมีวันหยุดประจำปี และความมั่นคงในงาน
2. กลยุทธ์ด้านกระบวนการ เน้นที่การทำงานเป็นทีมและการสนับสนุนของผู้ร่วมงานในการทำงานร่วมกับงานบริการอื่น
3. กลยุทธ์ด้านเทคโนโลยี เน้นการสนับสนุนและเครื่องมือ

Ramber และคณะ (2005) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการคงอยู่ในอาชีพและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 3,000 คน เครื่องมือในการวิจัยมีจำนวนคำถาม 49 ข้อ เครื่องมือวัดความพึงพอใจ จำนวน 21 ข้อ เครื่องมือแบบวิเคราะห์ลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1980) จำนวน 20 ข้อ และอีก 8 ข้อคำถามมาจากผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารและด้านธุรกิจ ใช้วิธีวิเคราะห์ตัวประกอบ ผลการศึกษา พบว่า พยาบาลที่จบปริญญาตรี จะคงอยู่ในอาชีพนานเมื่อได้อยู่ในตำแหน่งที่ดี ช่วงอายุที่คงอยู่มากที่สุด อยู่ระหว่าง 45- 54 ปี อยู่ในตำแหน่งอย่างน้อย 10 ปี มีความพึงพอใจระดับสูงเรื่องความมีเอกลักษณ์ ความมีอิสระในการทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ และมีความพึงพอใจในระดับต่ำต่อผู้บังคับบัญชา อาชีพ การศึกษาต่อ โอกาสก้าวหน้า เงินค่าจ้างและสวัสดิการ

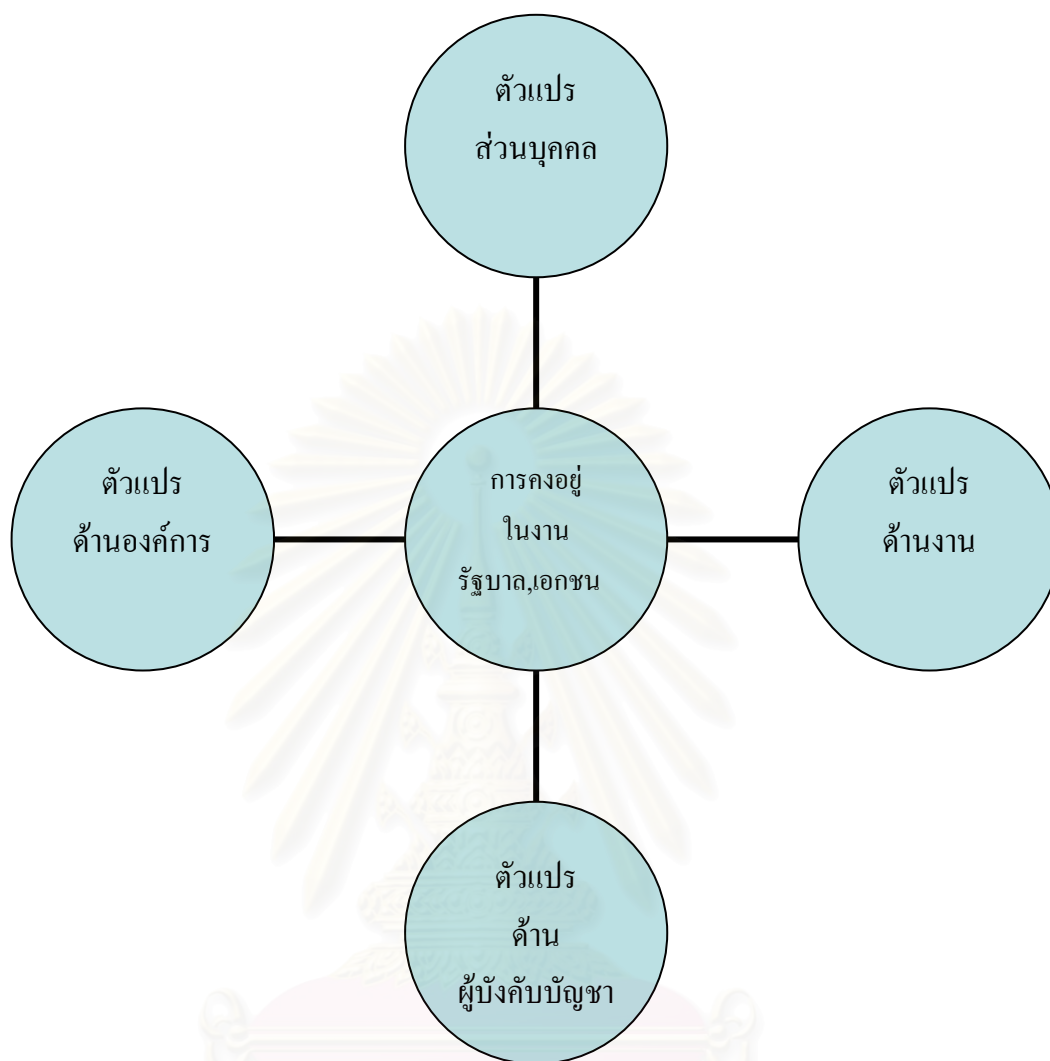
Mrayyan (2005) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ใน: เปรียบเทียบระหว่างโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนในประเทศจอร์แดนเป็นวิธีการวิจัยเชิงบรรยายกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล 438 คน ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนมีความพึงพอใจในงานและมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล พยาบาลที่มีความพึงพอใจในงานจะมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ประกอบด้วย ลักษณะงาน, ผลประโยชน์เกื้อกูล, ตารางเวลาปฏิบัติงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน ประกอบด้วย เงินเดือน สิ่งแวดล้อม และโอกาสก้าวหน้าในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 8 คน เมื่อนำมาวิเคราะห์เนื้อหา พบว่าตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาล และโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ตัวแปรสำคัญ 14 ตัวแปรย่อย ได้แก่ 1) อายุ 2) ระดับการศึกษา

3) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4) ภาระครอบครัว 5) ค่าตอบแทน 6) สวัสดิการ 7) โอกาสก้าวหน้า  
 8) สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน 9) ชื่อเสียงโรงพยาบาล 10) ความสะดวกในการเดินทาง  
 11) ลักษณะงาน 12) สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน 13) ตารางเวลาปฏิบัติงาน  
 14) ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา หลังจากนั้นนำมาจัดกลุ่มเป็นตัวแปรหลัก 4 ตัวแปรหลัก โดยจัดกลุ่มตามแนวคิดของรูปแบบทฤษฎีการคงอยู่ในงานของ Taunton, Krampitz and Woods (1989) ซึ่งได้เป็น 4 ตัวแปรหลัก คือ 1) ตัวแปรด้านส่วนบุคคล 2) ตัวแปรด้านองค์กร 3) ตัวแปรด้านงาน 4) ตัวแปรด้านผู้บังคับบัญชา ผู้วิจัยได้นำตัวแปรดังกล่าวมาเป็นกรอบเบื้องต้นของงานวิจัย ดังภาพประกอบที่ 1 (หน้า 80) โดยตัวแปรแต่ละด้าน ประกอบด้วยตัวแปรย่อยรวมทั้งสิ้น 14 ตัวแปร ดังแสดงในกรอบแนวคิดการวิจัย (หน้า 81)

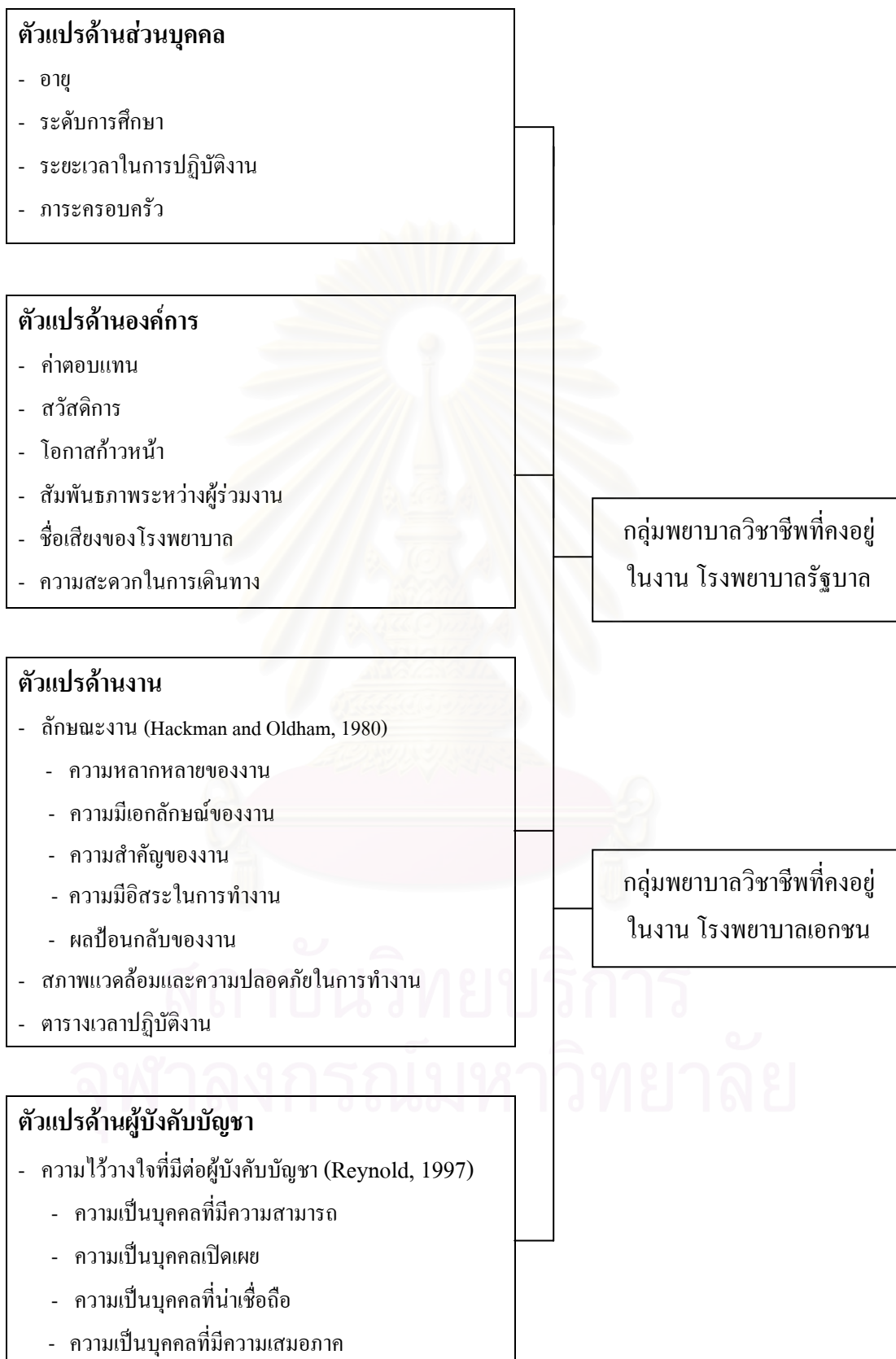


สถาบันวิทยบริการ  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบเบื้องต้นตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาล  
รัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน

### กรอบแนวคิดการวิจัย





### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาล รัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

**ขั้นที่ 1** รวบรวมตัวแปรที่ใช้จำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในโรงพยาบาลรัฐบาล และโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีการดังนี้

1.1 ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ (จันทรา ภาวิไล, 2536; นันทิยา ชูแก้ว, 2536; กนกอร ยศไพบุลย์, 2539; สมเกียรติ ศรีธราธิกุล, 2542; แสงทอง ประสุวรรณ์, 2541; กาญจนา พูลแก้ว, 2541; ละออ อริยกุลนิมิต, 2546; ธัญญา ผลอนันต์, 2547; พรรณราย ทรัพย์ประภา, 2548; Herzberg, 1959; Hackman & Oldham, 1980; Borda & Norman, 1997; Reynold, 1997; Cangelosi et al, 1998; Aiken, 1999; Ellenbecker, 2003; Mathis and Jackson, 2004; Beardwell, 2004; Kelly, 2004; Kubar et al, 2004; Mrayyan, 2005)

1.2 สัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพที่มีคุณลักษณะตรงตามคุณลักษณะประชากรคือ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน จำแนกเป็นโรงพยาบาลรัฐบาล 4 คน โรงพยาบาลเอกชน 4 คน ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์ปลายเปิด และใช้วิธีสัมภาษณ์แบบมีปฏิสัมพันธ์ (Interactive Interview) ตามวันเวลาและสถานที่ซึ่งได้นัดหมายไว้ ขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ในการบันทึกเทปขณะสัมภาษณ์ ใช้เวลาสัมภาษณ์ประมาณท่านละ 30 นาที โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือมีส่วนทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งแนวคำถามการสัมภาษณ์แบบปลายเปิด คือ

1.2.1 ปัจจัยหรือสาเหตุอะไรที่ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลรัฐบาล

1.2.2 ปัจจัยหรือสาเหตุอะไรที่ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลเอกชน

หลังจากสัมภาษณ์ครบแล้วผู้วิจัยถอดเทปจากสัมภาษณ์ สรุปปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

1.3 นำข้อมูลจากข้อ 1.1 และ 1.2 มาวิเคราะห์ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา โดยวิเคราะห์ร่วมกันทั้งโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เพื่อสรุปและคัดเลือกตัวแปรที่เหมาะสมสำหรับนำมาใช้ในการศึกษาในงานวิจัยนี้ สำหรับตัวแปรที่ใช้จำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในโรงพยาบาล และโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่คัดเลือกมาศึกษา ได้แก่ ตัวแปรสำคัญ 4 ตัวแปรหลักได้แก่ 1) ตัวแปรส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภาระครอบครัว 2) ตัวแปรด้านองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาส

ก้าวหน้า สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ชื่อเสียงของโรงพยาบาล และความสะดวกในการเดินทาง  
 3) ตัวแปรด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน และ  
 ตารางเวลาปฏิบัติงาน 4) ตัวแปรด้านผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา

**ขั้นที่ 2** รวบรวมจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเป็น  
 เวลาตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป ในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งมี  
 เตียงรับคนไข้ ไว้ค้างคืนตั้งแต่ 200 เตียงขึ้นไป พบว่า โรงพยาบาลรัฐบาล มีพยาบาลวิชาชีพที่มี  
 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเป็นเวลาตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 5,394 คน โรงพยาบาล  
 เอกชน มีพยาบาลวิชาชีพ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเป็นเวลาตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป  
 จำนวน 1,157 คน (ข้อมูลเชิงประจักษ์จากการสำรวจข้อมูลพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลโดยการ  
 สอบถามทางโทรศัพท์ ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2548-30 พฤศจิกายน 2548)

**ขั้นที่ 3** สร้างแบบสอบถามสำหรับรวบรวมข้อมูลตัวแปรที่ใช้จำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ  
 ที่คงอยู่ในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พร้อมตรวจสอบ  
 คุณภาพเครื่องมือ โดยตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงของแบบสอบถาม

**ขั้นที่ 4** รวบรวมข้อมูลจาก พยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ใน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาล  
 เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล  
 รัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

**ขั้นที่ 5** วิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ด้วยสถิติ Discriminant  
 Analysis ใช้วิธีแบบขั้นตอน (Stepwise Method) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS Version 11

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** คือ พยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขต  
 กรุงเทพมหานคร โดยปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล เป็นระยะเวลา 5 ปีขึ้นไป

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป ในโรงพยาบาล  
 รัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งมีเตียงรับคนไข้ ไว้ค้างคืนที่จดทะเบียน  
 ตั้งแต่ 200 เตียงขึ้นไป พบว่า โรงพยาบาลรัฐบาลมีพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานใน  
 โรงพยาบาลเป็นเวลาตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 5,394 คน โรงพยาบาลเอกชน มีพยาบาลวิชาชีพที่มี  
 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเป็นเวลาตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 1,157 คน (ข้อมูลเชิง  
 ประจักษ์จากการสำรวจข้อมูลพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลโดยการสอบถามทางโทรศัพท์ ตั้งแต่  
 1 ตุลาคม 2548-30 พฤศจิกายน 2548)

**กลุ่มตัวอย่าง** คือ พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดขนาดตัวอย่าง เพื่อให้ผลการวิจัยมีความเชื่อถือ ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม และทำให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือคือ 20 เท่าของจำนวนตัวแปร(เพชรร้อย สิงห์ช่างชัย, 2546; บุญใจ ศรีสถิตยัณราภุร, 2547; ศิริชัย กาญจนวาสี, 2548; Lindeman et al, 1980; Hair et al, 1995; Polit , 1999; Polit & Beck, 2004) ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่นำมาศึกษา 14 ตัวแปร ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้รวมทั้งสิ้น 280 คน เพื่อป้องกันข้อมูลตกหล่นสูญหายจึงควรเก็บรวบรวมข้อมูลให้เกินที่กำหนดไว้ไม่น้อยกว่า 5% ( เฉตวาท นิตยสุทธิ, 2534: 268) คิดเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 300 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในโรงพยาบาลรัฐบาล จำนวน 150 คน และ พยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 150 คน

## 2 จัดกลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน

2.1 โรงพยาบาลรัฐบาล จัดกลุ่มโรงพยาบาล จำแนกตามสังกัด 5 สังกัด คือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร กระทรวงกลาโหม สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สุ่มมาสังกัดละ 1 แห่ง ได้โรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง 5 โรงพยาบาล (ตารางที่ 3 )

2.2 โรงพยาบาลเอกชน จัดกลุ่มโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ (โรงพยาบาลที่จดทะเบียน 200 เดียงขึ้นไป) จำแนกตามจำนวนเตียงที่เปิด คือ ขนาด 500 เดียงหรือมากกว่า มีจำนวน 4 โรงพยาบาล และขนาด 200-499 เดียง มีจำนวน 29 โรงพยาบาล โดยกำหนดอัตราส่วน 1: 4 ได้โรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง 8 โรงพยาบาล (ตารางที่ 5 )

3. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล กำหนดตามสัดส่วนประชากร โดยใช้ สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างตามสัดส่วน (เพชรร้อย สิงห์ช่างชัย และคณะ, 2539) ดังนี้

$$\text{สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างตามสัดส่วน} \quad \text{ขนาดตัวอย่าง} = \frac{n \times n_i}{N}$$

$N$  = ขนาดประชากร

$n$  = ขนาดตัวอย่างของงานวิจัย

$n_i$  = ขนาดตัวอย่างของแต่ละชั้น

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย} \times \text{จำนวนพยาบาลวิชาชีพ}}{\text{จำนวนพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั้ง 5 โรงพยาบาล}}$$

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย} \times \text{จำนวนพยาบาลวิชาชีพ}}{\text{จำนวนพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนทั้ง 8 โรงพยาบาล}}$$

ตารางที่ 3 โรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสังกัด 5 สังกัด

| สังกัด                                  | โรงพยาบาล   | โรงพยาบาล<br>ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง |
|---|---|-----------------------------------|
| 1. สังกัดกระทรวงสาธารณสุข               | 1. โรงพยาบาลราชวิถี<br>2. โรงพยาบาลเลิดสิน<br>3. โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี<br>4. โรงพยาบาลสงฆ์  | 1. โรงพยาบาลราชวิถี               |
| 2. สังกัดกระทรวงกลาโหม                  | 5. โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า<br>6. โรงพยาบาลภูมิพล<br>7. โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า<br>8. โรงพยาบาลทหารผ่านศึก<br>9. โรงพยาบาลทหารเรือกรุงเทพ | 2. โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า         |
| 3. สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา | 10. โรงพยาบาลศิริราช<br>11. โรงพยาบาลรามาธิบดี  | 3. โรงพยาบาลศิริราช               |
| 4. สังกัดกรุงเทพมหานคร                  | 12. โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์<br>13. วิทยาลัยแพทยศาสตร์และ<br>เวชระพยาบาล<br>14. โรงพยาบาลตากสิน<br>15. โรงพยาบาลกลาง                    | 4. โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์   |
| 5. สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ          | 16. โรงพยาบาลตำรวจ  | 5. โรงพยาบาลตำรวจ                 |

ตารางที่ 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลรัฐบาลที่คำนวณได้

| สังกัด/โรงพยาบาล                                 | ประชากร<br>(คน) | กลุ่มตัวอย่าง<br>ที่ได้จากการสุ่ม | กลุ่มตัวอย่าง<br>ที่ใช้วิเคราะห์ |
|--|-----------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| <b>สังกัดกระทรวงสาธารณสุข</b>                    |                 |                                   |                                  |
| 1. โรงพยาบาลราชวิถี                              | 468             | 26                                | 26                               |
| <b>สังกัดกระทรวงกลาโหม</b>                       |                 |                                   |                                  |
| 2. โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า                        | 350             | 20                                | 20                               |
| <b>สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ<br/>การอุดมศึกษา</b> |                 |                                   |                                  |
| 3. โรงพยาบาลศิริราช                              | 1,119           | 62                                | 62                               |
| <b>สังกัดกรุงเทพมหานคร</b>                       |                 |                                   |                                  |
| 4. โรงพยาบาลเจริญกรุงประชา<br>รักษ์              | 270             | 15                                | 15                               |
| <b>สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ</b>               |                 |                                   |                                  |
| 5. โรงพยาบาลตำรวจ                                | 490             | 27                                | 27                               |
| <b>รวม</b>                                       | <b>2,697</b>    | <b>150</b>                        | <b>150</b>                       |

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 5 โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดเตียง

| ขนาด                      | โรงพยาบาล                            | โรงพยาบาล<br>ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง |
|---------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|
| ขนาด 500 เตียงหรือมากกว่า | 1. โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์              | 1. โรงพยาบาล<br>บำรุงราษฎร์       |
|                           | 2. โรงพยาบาลพญาไท 2                  |                                   |
|                           | 3. โรงพยาบาลเกษมราษฎร์บางแค          |                                   |
|                           | 4. โรงพยาบาลกรุงเทพ                  |                                   |
| ขนาด 200-499 เตียง        | 5. โรงพยาบาลธนบุรี                   | 2. โรงพยาบาลยันฮี                 |
|                           | 6. โรงพยาบาลบางมด                    | 3. โรงพยาบาลเวชธานี               |
|                           | 7. โรงพยาบาลยันฮี                    | 4. โรงพยาบาลวิชัยยุทธ             |
|                           | 8. โรงพยาบาลเวชธานี                  | 5. โรงพยาบาลสมิติเวช<br>สุขุมวิท  |
|                           | 9. โรงพยาบาลสมิติเวช<br>ศรีนครินทร์  | 6. โรงพยาบาลพระราม 9              |
|                           | 10. โรงพยาบาลวิภาวดี                 | 7. โรงพยาบาลมเหล็กซ์              |
|                           | 11. โรงพยาบาลไทยนครินทร์             | 8. โรงพยาบาลบีเอ็นเอช             |
|                           | 12. โรงพยาบาลพญาไท 1                 |                                   |
|                           | 13. โรงพยาบาลรามคำแหง                |                                   |
|                           | 14. โรงพยาบาลเกษมราษฎร์<br>ประชาชื่น |                                   |
|                           | 15. โรงพยาบาลเซ็นทรัล<br>เอนเนอร์ยี  |                                   |
|                           | 16. โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท       |                                   |
|                           | 17. โรงพยาบาลบางประกอก 1             |                                   |
|                           | 18. โรงพยาบาลวิชัยยุทธ               |                                   |
|                           | 19. โรงพยาบาลกรุงธน                  |                                   |
|                           | 20. โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท              |                                   |
|                           | 21. โรงพยาบาลเดชา                    |                                   |
|                           | 22. โรงพยาบาลเพชรเวช                 |                                   |
|                           | 23. โรงพยาบาลเมโย                    |                                   |
|                           | 24. โรงพยาบาลลาดพร้าว                |                                   |

ตารางที่ 5 (ต่อ) โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดเตียง 3 ขนาด

| ขนาด | โรงพยาบาล                   | โรงพยาบาล<br>ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง |
|------|-----------------------------|-----------------------------------|
|      | 25. โรงพยาบาลศรีวิชัย2      |                                   |
|      | 26. โรงพยาบาลปิยะเวท        |                                   |
|      | 28. โรงพยาบาลเจ้าพระยา      |                                   |
|      | 29. โรงพยาบาลมเหศักดิ์      |                                   |
|      | 30. โรงพยาบาลเปาโลเมโมเรียล |                                   |
|      | 31. โรงพยาบาลศศิรินทร์      |                                   |
|      | 32. โรงพยาบาลพระราม 9       |                                   |

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลเอกชนที่คำนวณได้

| ขนาด/โรงพยาบาลเอกชน               | ประชากร<br>(คน) | กลุ่มตัวอย่าง<br>ที่ได้จากการสุ่ม | กลุ่มตัวอย่าง<br>ที่ใช้วิเคราะห์ |
|-----------------------------------|-----------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| <b>ขนาด 500 เที่ยงหรือมากกว่า</b> |                 |                                   |                                  |
| 1. โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์           | 153             | 39                                | 39                               |
| <b>ขนาด 200-499 เที่ยง</b>        |                 |                                   |                                  |
| 2. โรงพยาบาลเวชธานี               | 55              | 14                                | 14                               |
| 3. โรงพยาบาลสมิติเวช<br>สุขุมวิท  | 98              | 25                                | 25                               |
| 4. โรงพยาบาลบีเอ็นเอช             | 80              | 21                                | 21                               |
| 5. โรงพยาบาลยันฮี                 | 52              | 13                                | 13                               |
| 6. โรงพยาบาลวิชัยยุทธ             | 87              | 22                                | 22                               |
| 7. โรงพยาบาลพระรามเก้า            | 45              | 11                                | 11                               |
| 8. โรงพยาบาลเมทรี                 | 20              | 5                                 | 5                                |
| <b>รวม</b>                        | <b>590</b>      | <b>150</b>                        | <b>150</b>                       |

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

แบบสอบถาม เพื่อรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพ แบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ และ  
ภาระครอบครัว จำนวน 9 ข้อ

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามตัวแปรที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 79 ข้อ ดังนี้

- |                                 |              |
|---------------------------------|--------------|
| 2.1 ค่าตอบแทน                   | จำนวน 6 ข้อ  |
| 2.2 สวัสดิการ                   | จำนวน 13 ข้อ |
| 2.3 โอกาสก้าวหน้า               | จำนวน 6 ข้อ  |
| 2.4 สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน | จำนวน 6 ข้อ  |
| 2.5 ชื่อเสียงของโรงพยาบาล       | จำนวน 5 ข้อ  |

|   |       |    |     |
|---|-------|----|-----|
| 2.6 ความสะดวกในการเดินทาง                   | จำนวน | 7  | ข้อ |
| 2.7 ลักษณะงาน                               | จำนวน | 11 | ข้อ |
| 2.8 สภาพแวดล้อมและ<br>ความปลอดภัยในการทำงาน | จำนวน | 10 | ข้อ |
| 2.9 ตารางเวลาปฏิบัติงาน                     | จำนวน | 5  | ข้อ |
| 2.10 ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา     | จำนวน | 10 | ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามในส่วนที่ 1 ด้านการระดมทรัพยากร และส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรทั้ง 10 ด้าน คือด้าน 1) ค่าตอบแทน 2) สวัสดิการ 3) โอกาสก้าวหน้า 4) สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน 5) ชื่อเสียงโรงพยาบาล 6) ความสะดวกในการเดินทาง 7) ลักษณะงาน 8) สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน 9) ตารางเวลาปฏิบัติงาน 10) ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและกำหนดคะแนน ในแต่ละระดับ ดังนี้ ให้คะแนน 5-1 จากระดับมากที่สุด – น้อยที่สุด

#### คะแนน

#### ความหมาย

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นทำให้ผู้ตอบยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลปัจจุบันมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นทำให้ผู้ตอบยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลปัจจุบันมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นทำให้ผู้ตอบยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลปัจจุบันปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นทำให้ผู้ตอบยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลปัจจุบันน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นทำให้ผู้ตอบยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลปัจจุบัน น้อยที่สุด

#### การแปลความหมาย

- การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตราประมาณค่า 5 ระดับ กำหนดดังนี้
- คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 = คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก
  - คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 = คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง
  - คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 = คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง
  - คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 = คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ
  - คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 = คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำมาก

## การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

### 1. การหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจำนวน 96 ข้อ และผ่านการพิจารณาแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 6 ท่าน (ดังรายนามในภาคผนวก) ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านวิชาการ ด้านการบริหารการพยาบาล จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ในเกณฑ์ ตามแนวคิดดังนี้ จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาที่เหมาะสมนั้น อาจมี จำนวนระหว่าง 3-20 คน (Lynn, 1986; Tiden et al, 1990, Waltz et al, 1991 อ้างใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2547: 261) พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหา ความชัดเจน และความเหมาะสมของภาษา และให้ข้อเสนอแนะ โดยถือเกณฑ์ความเห็นสอดคล้องกันและยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80

นำแบบสอบถามพร้อมโครงสร้างวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความสอดคล้องระหว่างคำถามกับคำนิยามหรือตามแนวทฤษฎี โดยกำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ คือ 1,2,3,4 โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับคำนิยามเลย
- 2 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงอย่างมากจึงจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม
- 3 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงเล็กน้อยจึงจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม
- 4 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องกับคำนิยาม

กำหนดเกณฑ์พิจารณาความตรงตามเนื้อหา โดยใช้ดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content validity index, CVI) โดยถือเกณฑ์ความเห็นสอดคล้องกันและยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีค่า CVI 0.80 ขึ้นไป (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2547:224 )

นำระดับความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาหาค่าดัชนี โดยคำนวณค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามตัวแปรที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร เท่ากับ 0.89

การคำนวณค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา มีสูตรคำนวณดังนี้

$$CVI = \frac{\text{จำนวนคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนให้ความคิดเห็นในระดับ 3 และ 4}}{\text{จำนวนคำถามทั้งหมด}}$$



นำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และผ่านการเห็นชอบ จากอาจารย์ที่ปรึกษา โดยปรับปรุงคำถามจำนวน 10 ข้อ คงคำถามเดิมจำนวน 44 ข้อ ปรับปรุง และแก้ไขบางส่วนจำนวน 13 ข้อ ปรับปรุงแก้ไขเล็กน้อยจำนวน 29 ข้อ ได้แบบสอบถามการคง อยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 96 ข้อ

ตารางที่ 7 ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามแต่ละส่วน

| แบบสอบถาม                           | ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) |
|-------------------------------------|---------------------------------|
| ภาระครอบครัว                        | 0.88                            |
| ค่าตอบแทน                           | 0.88                            |
| สวัสดิการ                           | 1.00                            |
| โอกาสก้าวหน้า                       | 0.88                            |
| สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน         | 0.88                            |
| ชื่อเสียงของโรงพยาบาล               | 1.00                            |
| ความสะดวกในการเดินทาง               | 0.83                            |
| ลักษณะงาน                           | 1.00                            |
| สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน | 0.90                            |
| ตารางเวลาปฏิบัติงาน                 | 0.80                            |
| ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา  | 1.00                            |

## 2. การหาค่าความเที่ยง (Reliability)

นำแบบสอบถามการวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีคุณลักษณะตรงกับประชากรที่ศึกษา ในโรงพยาบาลที่ไม่ได้ถูกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยโรงพยาบาลรัฐบาล ทดลองใช้ในโรงพยาบาลเถิดสิน จำนวน 15 คน และโรงพยาบาลเอกชน ทดลองใช้ในโรงพยาบาลเจ้าพระยา จำนวน 15 คน รวมจำนวน 30 คน

แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมีข้อมูลครบถ้วนทุกฉบับ ซึ่งเมื่อนำมาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตัวแปรที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งฉบับและความเที่ยงของเครื่องมือของแบบสอบถามแต่ละส่วนผ่านเกณฑ์การยอมรับคือ มีค่าความเที่ยงมากกว่า .80 ขึ้นไป และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Corrected item-total correlation) .30 ขึ้นไป (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2547:232) ซึ่งค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแต่ละส่วนและรวมทั้งฉบับ แสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแต่ละส่วนและรวมทั้งฉบับ

| แบบสอบถาม                           | ค่าความเที่ยง      |
|-------------------------------------|--------------------|
|                                     | ทดลองใช้<br>(n=30) |
| ภาระครอบครั้ว                       | .84                |
| คำตอบแทน                            | .78                |
| สวัสดิการ                           | .74                |
| โอกาสก้าวหน้า                       | .82                |
| สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน         | .95                |
| ชื่อเสียงของโรงพยาบาล               | .93                |
| ความสะดวกในการเดินทาง               | .81                |
| ลักษณะงาน                           | .92                |
| สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน | .77                |
| ตารางเวลาปฏิบัติงาน                 | .83                |
| ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา  | .93                |
| <b>รวมทั้งฉบับ</b>                  | <b>.95</b>         |

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือของคณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนที่สุ่มได้ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ภายหลังจากได้รับอนุมัติ ผู้วิจัยเข้าพบหัวหน้าพยาบาล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ความสำคัญของเก็บข้อมูลเพื่อเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีข้อมูลกลับมาครบถ้วน เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ด้วยสถิติวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างโดยกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการคือ พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้ไปให้ฝ่ายการพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาล โดยผู้วิจัยเป็นผู้ประสานงานกับฝ่ายการพยาบาลในการเก็บข้อมูล
4. ช่วงเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้เวลาตั้งแต่วันที่ 18 มกราคม 2548 - 13 มีนาคม 2549 รวมเป็นเวลา 8 สัปดาห์
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนและมีข้อมูลตัวแปรที่ต้องการศึกษาครบถ้วนมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS Version 11

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้ ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาค่าต่างๆ ตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์หาค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล
2. แปลงตัวแปรอิสระที่มีค่าไม่ต่อเนื่อง ได้แก่ ตัวแปรระดับการศึกษา ให้เป็นตัวแปรหุ่น
3. วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ จำแนกตามกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน
  - 3.1 ตัวแปรส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และภาระครอบครัว
  - 3.2 ตัวแปรด้านองค์การ ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ชื่อเสียงของโรงพยาบาล และความสะดวกในการเดินทาง
  - 3.3 ตัวแปรด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน และตารางเวลาปฏิบัติงาน
  - 3.4 ตัวแปรด้านผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา
4. ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลที่วิเคราะห์ด้วยสถิติจำแนกกลุ่ม
5. วิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน โดยใช้สถิติวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาล และ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด 4 ขั้นตอน เรียงตามลำดับดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

**ตอนที่ 2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ จำแนกตามกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ภาระครอบครัว ค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานชื่อเสียงของโรงพยาบาล ความสะดวกในการเดินทาง ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ตารางเวลาปฏิบัติงาน และความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา

**ตอนที่ 3** ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลที่วิเคราะห์ด้วยสถิติจำแนกกลุ่ม

**ตอนที่ 4** ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

4.1 ตัวแปรอิสระที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise method)

4.2 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนในรูปคะแนนมาตรฐาน และคะแนนดิบ ซึ่งเรียงจากค่าสูงสุดไปยังค่าต่ำสุด (ยึดค่าสัมประสิทธิ์รูปคะแนนมาตรฐาน ไม่พิจารณาเครื่องหมาย + และ -) วิเคราะห์ด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise method)

4.3 ค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างของตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน วิเคราะห์ด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise method)

4.4 ค่าสถิติที่เกี่ยวข้องกับสมการจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน  
โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน วิเคราะห์ด้วยวิธีขั้นตอน ( Stepwise method)

4.5 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน  
โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน วิเคราะห์ด้วยวิธี ขั้นตอน ( Stepwise method)

4.6 ร้อยละความถูกต้องในการพยากรณ์การเป็นสมาชิกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่  
คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน วิเคราะห์ด้วยวิธีขั้นตอน ( Stepwise  
method)

สัญลักษณ์ที่ใช้นำเสนอในงานวิจัย มีความหมายดังนี้

|          |         |                                     |
|----------|---------|-------------------------------------|
| $X_1$    | หมายถึง | อายุ                                |
| $X_2$    | หมายถึง | ระดับการศึกษา                       |
| $X_3$    | หมายถึง | ระยะเวลาการปฏิบัติงาน               |
| $X_4$    | หมายถึง | ภาระครอบครัว                        |
| $X_5$    | หมายถึง | ค่าตอบแทน                           |
| $X_6$    | หมายถึง | สวัสดิการ                           |
| $X_7$    | หมายถึง | โอกาสก้าวหน้า                       |
| $X_8$    | หมายถึง | สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน         |
| $X_9$    | หมายถึง | ชื่อเสียงของโรงพยาบาล               |
| $X_{10}$ | หมายถึง | ความสะดวกในการเดินทาง               |
| $X_{11}$ | หมายถึง | ลักษณะงาน                           |
| $X_{12}$ | หมายถึง | สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน |
| $X_{13}$ | หมายถึง | ตารางเวลาปฏิบัติงาน                 |
| $X_{14}$ | หมายถึง | ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา  |



ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน  
โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน จำแนกตามกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน

| ตัวแปรจำแนก          | โรงพยาบาลรัฐบาล<br>(n=150) |        | โรงพยาบาลเอกชน<br>(n=150) |        | รวม<br>(n=300) |        |
|----------------------|----------------------------|--------|---------------------------|--------|----------------|--------|
|                      | จำนวน                      | ร้อยละ | จำนวน                     | ร้อยละ | จำนวน          | ร้อยละ |
| <b>อายุ</b>          |                            |        |                           |        |                |        |
| 27-31 ปี             | 4                          | 2.7    | 7                         | 4.7    | 11             | 3.7    |
| 32-36 ปี             | 2                          | 1.3    | 35                        | 23.3   | 37             | 12.3   |
| 37-41 ปี             | 27                         | 18.0   | 58                        | 38.7   | 85             | 28.3   |
| 42-46 ปี             | 74                         | 49.3   | 33                        | 22.0   | 107            | 35.7   |
| 47 ปี ขึ้นไป         | 43                         | 28.7   | 17                        | 11.3   | 60             | 20.0   |
| <b>เพศ</b>           | 149                        | 99.7   | 150                       | 100    | 199            | 99.7   |
| หญิง                 | 1                          | 0.3    | -                         | -      | 1              | 0.3    |
| ชาย                  |                            |        |                           |        |                |        |
| <b>สถานภาพ</b>       |                            |        |                           |        |                |        |
| โสด                  | 77                         | 51.3   | 72                        | 48.0   | 149            | 49.7   |
| คู่                  | 66                         | 44.0   | 71                        | 47.3   | 137            | 45.7   |
| หม้าย/หย่า/แยก       | 7                          | 4.7    | 7                         | 4.7    | 14             | 4.6    |
| <b>ระดับการศึกษา</b> |                            |        |                           |        |                |        |
| อนุปริญญา            | 15                         | 10.0   | 10                        | 6.6    | 25             | 8.3    |
| ปริญญาตรี            | 85                         | 56.6   | 97                        | 64.7   | 185            | 60.7   |
| ปริญญาโท             | 49                         | 32.7   | 42                        | 28.0   | 91             | 30.3   |
| ปริญญาเอก            | 1                          | 0.7    | 1                         | 0.7    | 2              | 0.7    |

ตารางที่ 9 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน จำแนกตามกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน

|  | โรงพยาบาลรัฐบาล<br>(n=150) |        | โรงพยาบาลเอกชน<br>(n=150) |        | รวม<br>(n=300) |        |
|--|----------------------------|--------|---------------------------|--------|----------------|--------|
|  | จำนวน                      | ร้อยละ | จำนวน                     | ร้อยละ | จำนวน          | ร้อยละ |
| <b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>         |                            |        |                           |        |                |        |
| 5-9 ปี                                 | 3                          | 2.0    | 12                        | 8.0    | 15             | 5.0    |
| 10-14 ปี                               | 8                          | 5.3    | 30                        | 20.0   | 38             | 12.7   |
| 15-19 ปี                               | 52                         | 34.7   | 54                        | 36.0   | 106            | 35.3   |
| 20-24 ปี                               | 46                         | 30.7   | 46                        | 30.7   | 92             | 30.7   |
| 25 ปีขึ้นไป                            | 41                         | 27.3   | 8                         | 5.3    | 49             | 16.3   |
| <b>รายรับ (บาท/เดือน)</b>              |                            |        |                           |        |                |        |
| 10,001-20,000                          | 72                         | 48.0   | 25                        | 16.7   | 97             | 32.3   |
| 20,001-30,000                          | 62                         | 41.4   | 80                        | 53.3   | 142            | 47.3   |
| 30,001-40,000                          | 14                         | 9.3    | 33                        | 22.0   | 47             | 15.7   |
| 40,001-50,000                          | 2                          | 1.3    | 10                        | 6.7    | 12             | 4.0    |
| มากกว่า 50,000                         | -                          | -      | 2                         | 1.3    | 2              | 0.7    |
| <b>ตำแหน่ง</b>                         |                            |        |                           |        |                |        |
| หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล                   | 1                          | 0.7    | 4                         | 2.7    | 5              | 1.7    |
| ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล/<br>ผู้จัดการฝ่าย | 2                          | 1.3    | 16                        | 10.7   | 18             | 6.0    |
| ผู้ตรวจการพยาบาล                       | 2                          | 1.3    | 8                         | 5.2    | 10             | 3.3    |
| หัวหน้าหอผู้ป่วย                       | 14                         | 9.3    | 24                        | 16.0   | 38             | 12.7   |
| พยาบาลประจำการ                         | 130                        | 86.7   | 94                        | 62.7   | 224            | 74.6   |
| อื่นๆ                                  | 1                          | 0.7    | 4                         | 2.7    | 5              | 1.7    |

ตารางที่ 9 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน จำแนกตามกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน

| ตัวแปรจำแนก                          | โรงพยาบาลรัฐบาล<br>(n=150) |        | โรงพยาบาลเอกชน<br>(n=150) |        | รวม<br>(n=300) |        |
|--------------------------------------|----------------------------|--------|---------------------------|--------|----------------|--------|
|                                      | จำนวน                      | ร้อยละ | จำนวน                     | ร้อยละ | จำนวน          | ร้อยละ |
| <b>แผนก</b>                          |                            |        |                           |        |                |        |
| อายุรกรรม                            | 25                         | 16.7   | 17                        | 11.3   | 42             | 14.0   |
| เวชกรรมฟื้นฟู                        | 7                          | 4.7    | -                         | -      | 7              | 2.3    |
| ศัลยกรรม                             | 16                         | 10.7   | 16                        | 10.7   | 32             | 10.7   |
| ห้องผู้ป่วยหนัก                      | 6                          | 4.0    | 19                        | 12.7   | 25             | 8.3    |
| ห้องคลอด                             | 8                          | 5.3    | 3                         | 2.0    | 11             | 3.7    |
| ห้องฉุกเฉิน                          | 8                          | 5.3    | 7                         | 4.7    | 15             | 5.0    |
| ห้องผ่าตัด                           | 6                          | 4.0    | 14                        | 9.3    | 20             | 6.7    |
| กุมารเวชกรรม                         | 21                         | 14.0   | 9                         | 6.0    | 30             | 10.0   |
| สูติ- นรีเวชกรรม                     | 18                         | 12.0   | 12                        | 8.0    | 30             | 10.0   |
| ออร์โธปิดิกส์                        | 8                          | 5.3    | 2                         | 1.3    | 10             | 3.3    |
| ไตเทียม                              | -                          | -      | 4                         | 2.7    | 4              | 1.3    |
| ตา หู คอ จมูก                        | 9                          | 6.0    | 8                         | 5.3    | 17             | 5.7    |
| ฝ่ายการพยาบาล                        | 7                          | 4.7    | 13                        | 8.7    | 20             | 6.7    |
| ควบคุมคุณภาพและ<br>ควบคุมการติดเชื้อ | 6                          | 4.0    | 2                         | 1.3    | 8              | 2.7    |
| วิสัญญี                              | 1                          | 0.7    | -                         | -      | 1              | 0.3    |
| อื่นๆ                                | 4                          | 2.6    | 24                        | 16.0   | 28             | 9.3    |

จากตารางที่ 9 พบว่ากลุ่มพยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 42-46 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.7 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 47 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 20 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 99.7 โดยมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงมามีสถานภาพคู่ คิดเป็นร้อยละ 45.7 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.7 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 30.3 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน นานที่สุดในช่วงระยะ 15-19 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.3 รองลงมาอยู่ในช่วงระยะ 20-24 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.7 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาทต่อเดือน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.3 ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพยาบาลประจำการ คิดเป็นร้อยละ 74.6 รองลงมาเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย คิดเป็นร้อยละ 12.7 ปฏิบัติงานอยู่แผนกอายุรกรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14 รองลงมาปฏิบัติงานอยู่แผนกศัลยกรรม คิดเป็นร้อยละ 10.7

เมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามกลุ่มพยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่ากลุ่มพยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาลรัฐบาลส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 42-46 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 49.3 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 47 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 28.7 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 99.7 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 51.3 รองลงมามีสถานภาพคู่ คิดเป็นร้อยละ 44 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.6 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 32.7 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน นานที่สุดในช่วงระยะ 15-19 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.7 รองลงมาอยู่ในช่วงระยะ 20-24 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.7 พยาบาลส่วนใหญ่มีรายได้มากที่สุด 10,001 - 20,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 48 ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพยาบาลประจำการ คิดเป็นร้อยละ 86.7 รองลงมาเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย คิดเป็นร้อยละ 9.3 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่แผนกอายุรกรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.7 รองลงมาปฏิบัติงานอยู่แผนกกุมารเวชกรรม คิดเป็นร้อยละ 14

สำหรับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงอายุ 37-41 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 32-36 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.3 เป็นเพศหญิงทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 สถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 48 รองลงมามีสถานภาพคู่คิดเป็นร้อยละ 47.3 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 64.7 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 28 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน นานที่สุดในช่วงระยะ 15-19 ปี คิดเป็นร้อยละ 36 รองลงมาอยู่ในช่วงระยะ 20-24 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.7 พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีรายได้มากที่สุด 20,001- 30,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 53.3 ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพยาบาลประจำการคิดเป็นร้อยละ 62.7 โดยปฏิบัติงานอยู่แผนกผู้ป่วยหนักมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.7 รองลงมาปฏิบัติงานอยู่แผนกอายุรกรรม และศัลยกรรม คิดเป็นร้อยละ 11.3 และร้อยละ 10.7 ตามลำดับ และอื่น ๆ ร้อยละ 16

ส่วนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระจำแนกตามกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่  
คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ใน  
งาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

| ตัวแปรจำแนก                             | โรงพยาบาล<br>รัฐบาล<br>(n=150) |      | การแปล<br>ความหมาย<br>ค่าเฉลี่ย | โรงพยาบาล<br>เอกชน<br>(n=150) |      | การแปล<br>ความหมาย<br>ค่าเฉลี่ย |
|---|--------------------------------|------|---------------------------------|-------------------------------|------|---------------------------------|
|   | $\bar{X}$                      | SD   |                                 | $\bar{X}$                     | SD   |                                 |
|   | ภาระครอบครัว                   | 2.80 | 0.69                            | ปานกลาง                       | 2.28 | 0.67                            |
| ค่าตอบแทน                               | 2.22                           | 0.57 | ต่ำ                             | 2.81                          | 0.69 | ปานกลาง                         |
| สวัสดิการ                               | 3.10                           | 0.54 | ปานกลาง                         | 2.05                          | 0.47 | ต่ำ                             |
| โอกาสก้าวหน้า                           | 2.72                           | 0.97 | ปานกลาง                         | 3.11                          | 0.62 | ปานกลาง                         |
| สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน             | 3.59                           | 0.60 | สูง                             | 2.68                          | 0.64 | ปานกลาง                         |
| ชื่อเสียงของโรงพยาบาล                   | 2.81                           | 0.69 | ปานกลาง                         | 2.24                          | 0.57 | ต่ำ                             |
| ความสะดวกในการเดินทาง                   | 2.30                           | 0.74 | ต่ำ                             | 3.06                          | 0.58 | ปานกลาง                         |
| ลักษณะงาน                               | 3.43                           | 0.62 | ปานกลาง                         | 3.58                          | 0.60 | สูง                             |
| สภาพแวดล้อมและ<br>ความปลอดภัยในการทำงาน | 2.68                           | 0.64 | ปานกลาง                         | 3.58                          | 0.61 | สูง                             |
| ตารางเวลาในการปฏิบัติงาน                | 3.01                           | 0.58 | ปานกลาง                         | 2.28                          | 0.75 | ต่ำ                             |
| ความไว้วางใจ<br>ที่มีต่อผู้บังคับบัญชา  | 3.58                           | 0.58 | สูง                             | 3.44                          | 0.59 | ปานกลาง                         |

จากตารางที่ 10 พบว่ากลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่โรงพยาบาลรัฐบาลและกลุ่มพยาบาล  
วิชาชีพที่คงอยู่โรงพยาบาลเอกชน มีค่าเฉลี่ยของตัวแปรแตกต่างกัน ดังนี้

กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่โรงพยาบาลรัฐบาล มีค่าเฉลี่ยของสัมพันธภาพระหว่าง  
ผู้ร่วมงาน ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยของภาระครอบครัว สวัสดิการ  
โอกาสก้าวหน้า ชื่อเสียงของโรงพยาบาล ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการ



ปฏิบัติงาน และตารางเวลาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนค่าเฉลี่ยของค่าตอบแทน และความสะดวกในการเดินทาง อยู่ในระดับต่ำ

กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่โรงพยาบาลเอกชน มีค่าเฉลี่ยของลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยของค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ความสะดวกในการเดินทาง และความไว้วางใจที่มีต่อบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนค่าเฉลี่ยของภาระครอบครัว สวัสดิการ ชื่อเสียงของโรงพยาบาล และตารางเวลาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรแต่ละตัวของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่  
โรงพยาบาลรัฐบาลและกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่โรงพยาบาลเอกชน โดยการทดสอบค่า t-test

| ตัวแปรจำแนก                        | โรงพยาบาลรัฐบาล<br>(n=150) |      | โรงพยาบาลเอกชน<br>(n=150) |      | t        |
|------------------------------------|----------------------------|------|---------------------------|------|----------|
|                                    | $\bar{X}$                  | SD   | $\bar{X}$                 | SD   |          |
| อายุ                               | 44.37                      | 4.90 | 35.53                     | 5.35 | .167**   |
| ระดับการศึกษา                      | 2.24                       | 0.63 | 2.22                      | 0.56 | .192     |
| ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน            | 21.42                      | 5.18 | 17.51                     | 5.33 | .432**   |
| ภาระครอบครัว                       | 2.78                       | 0.69 | 2.24                      | 0.67 | 6.706**  |
| ค่าตอบแทน                          | 2.22                       | 0.57 | 2.81                      | 0.69 | -7.947** |
| สวัสดิการ                          | 3.10                       | 0.54 | 2.05                      | 0.47 | 17.969** |
| โอกาสก้าวหน้า                      | 2.72                       | 0.97 | 3.11                      | 0.62 | -.406**  |
| สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน        | 3.59                       | 0.60 | 2.68                      | 0.64 | 2.688**  |
| ชื่อเสียงของโรงพยาบาล              | 2.81                       | 0.69 | 2.24                      | 0.57 | .658**   |
| ความสะดวกในการเดินทาง              | 2.30                       | 0.74 | 3.06                      | 0.58 | -0.758** |
| ลักษณะงาน                          | 3.43                       | 0.62 | 3.58                      | 0.60 | -.236**  |
| สภาพแวดล้อมและ                     | 2.68                       | 0.64 | 3.58                      | 0.61 | -.548**  |
| ความปลอดภัยในการทำงาน              |                            |      |                           |      |          |
| ตารางเวลาในการปฏิบัติงาน           | 3.01                       | 0.58 | 2.28                      | 0.75 | .855**   |
| ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา | 3.58                       | 0.58 | 3.44                      | 0.59 | .085**   |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 11 พบว่ากลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาล  
เอกชน มีเพียง 1 ตัวแปร คือตัวแปรระดับการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่  
ผู้วิจัยนำมาศึกษาครั้งนี้เป็นตัวแปรที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่  
โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน

**ตารางที่ 12** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อของตัวแปรภาระครอบครัวจำแนกตามกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

| ตัวแปรจำแนก                   | โรงพยาบาลรัฐบาล<br>(n=150) |            | โรงพยาบาลเอกชน<br>(n=150) |            | t              |
|-------------------------------|----------------------------|------------|---------------------------|------------|----------------|
|                               | $\bar{X}$                  | SD         | $\bar{X}$                 | SD         |                |
|                               | 1. ดูแลบิดา- มารดา         | 3.40       | 0.99                      | 2.70       |                |
| 2. ดูแลบุตร                   | 2.39                       | 1.43       | 2.10                      | 1.23       | 1.854          |
| 3. ดูแลสามี/ภรรยา             | 2.38                       | 1.37       | 2.21                      | 1.16       | 1.179          |
| 4. ดูแลญาติพี่น้องได้         | 3.16                       | 0.96       | 2.38                      | 1.02       | 7.177**        |
| 5. รับส่งลูกได้               | 2.24                       | 1.36       | 1.78                      | 1.08       | 3.238**        |
| 6. ทำงานบ้านได้               | 3.16                       | 0.91       | 2.57                      | 1.01       | 5.271**        |
| 7. หารายได้พิเศษได้           | 2.68                       | 1.21       | 1.89                      | 1.05       | 6.055**        |
| 8. ช่วยครอบครัวประกอบอาชีพได้ | 2.38                       | 1.14       | 1.74                      | 1.03       | 5.135**        |
| 9. ทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว   | 3.27                       | 0.91       | 2.85                      | 0.87       | 3.414**        |
| <b>ภาระครอบครัวโดยรวม</b>     | <b>2.78</b>                | <b>.69</b> | <b>2.24</b>               | <b>.67</b> | <b>6.706**</b> |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 12 พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมของภาระครอบครัวระหว่างกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยภาระครอบครัวรายชื่อระหว่างกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน พบว่า มีเพียงข้อ 2. และข้อ 3. เท่านั้นที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรค่าตอบแทนจำแนกตามกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

| ตัวแปรจำแนก  | โรงพยาบาลรัฐบาล |             | โรงพยาบาลเอกชน |             | t               |
|--|-----------------|-------------|----------------|-------------|-----------------|
|  | (n=150)         |             | (n=150)        |             |                 |
|  | $\bar{X}$       | SD          | $\bar{X}$      | SD          |                 |
| 1. เงินเดือน                                       | 2.77            | 0.67        | 3.14           | 0.59        | -17.478**       |
| 2. เงินปันผล/โบนัสประจำปี                          | 1.76            | 0.81        | 2.68           | 0.83        | -18.169**       |
| 3. เงินตอบแทนนอกเหนือจาก<br>ภาระหน้าที่ปกติ        | 1.98            | 0.82        | 3.05           | 0.76        | -12.736**       |
| 4. เงินตอบแทนกรณีปฏิบัติงานที่<br>มีความเสี่ยงสูง  | 2.68            | 0.79        | 2.95           | 0.88        | -13.158**       |
| 5. เงินค่าตอบแทนจากการ<br>ปฏิบัติงานอยู่เวรป่า/ดึก | 2.03            | 0.83        | 2.98           | 0.96        | -10.548**       |
| 6. เงินตอบแทนจากการทำงาน<br>ล่วงเวลา               | 2.00            | 0.86        | 2.55           | 0.82        | -14.355**       |
| <b>ค่าตอบแทน โดยรวม</b>                            | <b>2.22</b>     | <b>0.57</b> | <b>2.81</b>    | <b>0.69</b> | <b>-7.947**</b> |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 13 พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่อของค่าตอบแทนระหว่างกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสวัสดิการจำแนกตามกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

| ตัวแปรจำแนก  | โรงพยาบาลรัฐบาล |            | โรงพยาบาลเอกชน |            | t               |
|--|-----------------|------------|----------------|------------|-----------------|
|  | (n=150)         |            | (n=150)        |            |                 |
|  | $\bar{X}$       | SD         | $\bar{X}$      | SD         |                 |
| 1. ค่ารักษาพยาบาลของตนเอง  | 4.30            | 0.51       | 3.33           | 1.13       | 9.569**         |
| 2. ค่ารักษาพยาบาลของบิดา/ มารดา  | 4.23            | 0.67       | 2.70           | 0.92       | 19.455**        |
| 3. ค่ารักษาพยาบาลสามี/ภรรยา  | 2.80            | 1.65       | 1.83           | 0.99       | 6.135**         |
| 4. ค่ารักษาพยาบาลบุตร  | 2.78            | 1.66       | 1.47           | 1.05       | 5.636**         |
| 5. ค่ารักษาพยาบาลหลังเกษียณอายุ  | 3.78            | 1.01       | 1.55           | 0.79       | 22.135**        |
| 6. เงินตอบแทนหลังลาออกจาก<br>งานเมื่อทำงานครบตามอายุงาน<br>ที่โรงพยาบาลกำหนด         | 3.12            | 1.02       | 1.97           | 1.00       | 9.741**         |
| 7. เงินบำเหน็จ บำนาญ/เงินกอง<br>ทุนสำรองเลี้ยงชีพหลังเกษียณอายุ                      | 3.72            | 0.96       | 2.59           | 1.12       | 11.852**        |
| 8. การจัดหาอาหารให้รับประทาน<br>โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายขณะขึ้น<br>ปฏิบัติงานเวรป่วย/ดึก | 2.00            | 0.98       | 1.46           | 0.99       | 5.943**         |
| 9. ที่พักอาศัย   | 3.38            | 1.30       | 2.22           | 1.21       | 7.983**         |
| 10. เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร  | 1.93            | 1.09       | 1.26           | 0.57       | 6.664**         |
| 11. ฟ้าสำหรับตัดชุดเครื่องแบบ<br>ปฏิบัติงาน  | 2.54            | 1.00       | 2.16           | 1.01       | 3.201**         |
| 12. การกู้เงินฉุกเฉิน  | 2.58            | 1.03       | 1.90           | 0.99       | 5.889**         |
| 13. การลาตามระเบียบของ<br>โรงพยาบาล  | 3.08            | 0.91       | 2.64           | 0.98       | 4.061**         |
| <b>สวัสดิการโดยรวม</b>   | <b>3.10</b>     | <b>.54</b> | <b>2.05</b>    | <b>.47</b> | <b>17.969**</b> |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



จากตารางที่ 14 พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่อของสวัสดิการระหว่างกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรโอกาสก้าวหน้าจำแนกตามกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

| ตัวแปรจำแนก   | โรงพยาบาลรัฐบาล<br>(n=150) |            | โรงพยาบาลเอกชน<br>(n=150) |             | t               |
|---|----------------------------|------------|---------------------------|-------------|-----------------|
|   | $\bar{X}$                  | SD         | $\bar{X}$                 | SD          |                 |
| 1. โอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น                  | 2.35                       | 0.90       | 2.76                      | 0.82        | -5.127**        |
| 2. โอกาสในการศึกษาเพื่อความรู้เฉพาะทาง                  | 2.42                       | 0.91       | 2.81                      | 0.86        | -4.551**        |
| 3. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น                    | 3.68                       | 0.90       | 4.00                      | 0.95        | -7.659**        |
| 4. โอกาสในการเข้าร่วมฝึกอบรมหรือประชุมวิชาการ           | 2.87                       | 0.94       | 3.24                      | 0.76        | -6.722**        |
| 5. โอกาสในการแสดงผลงานทางวิชาการหรือเสนอผลการปฏิบัติงาน | 2.35                       | 0.96       | 2.82                      | 0.79        | -3.723**        |
| 6. โอกาสในเดินทางไปการศึกษาดูงาน                        | 2.65                       | 0.96       | 3.03                      | 0.92        | -6.184**        |
| <b>โอกาสก้าวหน้าโดยรวม</b>                              | <b>2.72</b>                | <b>.97</b> | <b>3.11</b>               | <b>0.62</b> | <b>-5.406**</b> |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 15 พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่อของโอกาสก้าวหน้าระหว่างกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานจำแนกตามกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

| ตัวแปรจำแนก                                    | โรงพยาบาลรัฐบาล |            | โรงพยาบาลเอกชน |            | t              |
|--|-----------------|------------|----------------|------------|----------------|
|  | (n=150)         |            | (n=150)        |            |                |
|  | $\bar{X}$       | SD         | $\bar{X}$      | SD         |                |
| 1. ผู้ร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน         | 3.16            | .63        | 2.66           | .64        | 1.173**        |
| 2. ผู้ร่วมงานยอมรับในการแสดงความคิดเห็นของท่าน | 3.79            | .69        | 2.59           | .62        | .663**         |
| 3. ผู้ร่วมงานให้ความเคารพและให้เกียรติท่าน     | 3.84            | .67        | 2.52           | .61        | .625**         |
| 4. ผู้ร่วมงานร่วมมือกันทำงานเป็นทีม            | 3.74            | .62        | 3.36           | .63        | 1.833**        |
| 5. ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานร่วมกับท่านเป็นอย่างดี  | 3.72            | .62        | 3.27           | .71        | 2.235**        |
| 6. ผู้ร่วมงานในทีมงานมีความรักใคร่สามัคคีกัน   | 3.29            | .77        | 2.62           | .77        | 2.463**        |
| <b>สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานโดยรวม</b>       | <b>3.59</b>     | <b>.60</b> | <b>2.68</b>    | <b>.64</b> | <b>2.688**</b> |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 16 พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่อของสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานระหว่างกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรชื่อเสียงโรงพยาบาลจำแนกตามกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

| ตัวแปรจำแนก  | โรงพยาบาลรัฐบาล<br>(n=150) |            | โรงพยาบาลเอกชน<br>(n=150) |            | t              |
|--|----------------------------|------------|---------------------------|------------|----------------|
|  | $\bar{X}$                  | SD         | $\bar{X}$                 | SD         |                |
| 1. ชื่อเสียงด้านบริการของ<br>โรงพยาบาล                           | 2.67                       | 0.76       | 2.65                      | 0.83       | 1.732          |
| 2. ชื่อเสียงด้านการรักษาของ<br>โรงพยาบาล                         | 3.56                       | 0.84       | 2.01                      | 0.90       | 5.401**        |
| 3. ชื่อเสียงด้านความรวดเร็วใน<br>การบริการของโรงพยาบาล           | 1.82                       | 0.73       | 1.79                      | 0.84       | 1.456          |
| 4. ชื่อเสียงด้านอุปกรณ์ทาง<br>การแพทย์ที่ทันสมัยของ<br>โรงพยาบาล | 2.80                       | 0.88       | 2.45                      | 0.85       | 2.258**        |
| 5. ชื่อเสียงด้านความมั่นคง<br>ทางการเงินของโรงพยาบาล             | 3.20                       | 0.85       | 2.30                      | 0.82       | 3.351**        |
| <b>ชื่อเสียงของโรงพยาบาลโดยรวม</b>                               | <b>2.81</b>                | <b>.69</b> | <b>2.24</b>               | <b>.57</b> | <b>7.658**</b> |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 17 พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมของชื่อเสียงโรงพยาบาลระหว่างกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยชื่อเสียงโรงพยาบาลรายข้อระหว่างกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน พบว่า มีเพียงข้อ 1. ชื่อเสียงด้านบริการ และข้อ 3. ชื่อเสียงด้านความรวดเร็ว เท่านั้นที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรความสะดวกในการเดินทางจำแนกตามกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

| ตัวแปรจำแนก  | โรงพยาบาลรัฐบาล |             | โรงพยาบาลเอกชน |             | t               |
|--|-----------------|-------------|----------------|-------------|-----------------|
|  | (n=150)         |             | (n=150)        |             |                 |
|  | $\bar{X}$       | SD          | $\bar{X}$      | SD          |                 |
| 1. รถรับส่งจากที่พักมาโรงพยาบาล                      | 2.05            | 1.15        | 3.12           | 1.04        | -4.418**        |
| 2. การจราจรไม่ติดขัดในการเดินทางจากที่พักมาโรงพยาบาล | 2.56            | 1.08        | 2.75           | 1.06        | -4.828**        |
| 3. รถโดยสารประจำทางระหว่างที่พักกับโรงพยาบาล         | 2.38            | 1.00        | 2.98           | 0.92        | -5.427**        |
| 4. การเดินทางมาทำงานเส้นทางเดียวกับสมาชิกในครอบครัว  | 1.91            | 1.06        | 2.61           | 1.19        | -6.427**        |
| 5. ที่ตั้งของโรงพยาบาลอยู่ใกล้ที่พัก                 | 2.46            | 1.29        | 3.64           | 1.14        | -7.737**        |
| 6. การมีที่พักอยู่ในโรงพยาบาล                        | 2.69            | 1.46        | 3.10           | 1.20        | -2.792**        |
| 7. สถานที่จอดรถส่วนตัวในโรงพยาบาล                    | 2.06            | 1.19        | 3.22           | 1.02        | -8.837**        |
| <b>ความสะดวกในการเดินทางโดยรวม</b>                   | <b>2.30</b>     | <b>0.74</b> | <b>3.06</b>    | <b>0.58</b> | <b>-7.758**</b> |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 18 พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่อของความสะดวกในการเดินทางระหว่างกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรลักษณะงานจำแนกตามกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

| ตัวแปรจำแนก   | โรงพยาบาลรัฐบาล<br>(n=150) |            | โรงพยาบาลเอกชน<br>(n=150) |            | t               |
|---|----------------------------|------------|---------------------------|------------|-----------------|
|   | $\bar{X}$                  | SD         | $\bar{X}$                 | SD         |                 |
| 1. งานในความรับผิดชอบทำทาสี<br>ความสามารถ   | 3.70                       | 0.73       | 3.75                      | 0.70       | -1.848          |
| 2. งานในความรับผิดชอบเป็นงานที่<br>มีความหลากหลาย ไม่จำเจ                                   | 3.26                       | 0.85       | 3.46                      | 0.79       | -2.021**        |
| 3. งานในความรับผิดชอบเป็นงานที่<br>ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์                          | 3.40                       | 0.72       | 3.58                      | 0.81       | -2.025**        |
| 4. งานที่มีลักษณะเฉพาะทาง   | 3.67                       | 0.80       | 3.83                      | 0.87       | -1.651          |
| 5. งานในความรับผิดชอบเป็นงานที่<br>สามารถปฏิบัติงานนั้นได้ตั้งแต่<br>เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์ | 3.69                       | 0.84       | 3.82                      | 0.72       | -3.170**        |
| 6. งานในความรับผิดชอบมีเกียรติ<br>เป็นที่ยอมรับของสังคม                                     | 3.74                       | 0.83       | 3.80                      | 0.81       | -.697           |
| 7. งานในความรับผิดชอบมีความ<br>สำคัญต่อความสำเร็จตาม<br>เป้าหมายของค์การ                    | 3.35                       | 0.81       | 3.80                      | 0.71       | -.450**         |
| 8. งานในความรับผิดชอบเป็นงานที่มี<br>อิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน                            | 3.19                       | 0.87       | 3.24                      | 0.91       | -.518           |
| 9. งานในความรับผิดชอบเป็นงานที่<br>มีอำนาจในการตัดสินใจ                                     | 3.36                       | 0.80       | 3.44                      | 0.84       | -.838           |
| 10. มีเกณฑ์ในการประเมินผลการ<br>ปฏิบัติงานอย่างธรรม   | 3.22                       | 0.82       | 3.38                      | 0.90       | -2.061**        |
| 11. การแจ้งผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง<br>หลังประเมินผลการปฏิบัติงาน                            | 3.14                       | 0.86       | 3.28                      | 0.93       | -1.284**        |
| <b>ลักษณะงานโดยรวม</b>  | <b>3.43</b>                | <b>.62</b> | <b>3.58</b>               | <b>.61</b> | <b>-2.236**</b> |

จากตารางที่ 19 พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมของลักษณะงานระหว่างกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยลักษณะงานรายข้อระหว่างกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน พบว่า มี 5 ข้อ ไม่แตกต่างกันได้แก่ ข้อ 1. งานในความรับผิดชอบทำทายความสามารถ ข้อ 4. งานในความรับผิดชอบเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะทาง ข้อ 6. งานในความรับผิดชอบเป็นงานที่มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับของสังคม ข้อ 8. งานในความรับผิดชอบเป็นงานที่มีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานของตน ข้อ 9. งานในความรับผิดชอบเป็นงานที่มีอำนาจในการตัดสินใจ



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

| ตัวแปรจำแนก  | โรงพยาบาลรัฐบาล |            | โรงพยาบาลเอกชน |            | t               |
|--|-----------------|------------|----------------|------------|-----------------|
|  | (n=150)         |            | (n=150)        |            |                 |
|  | $\bar{X}$       | SD         | $\bar{X}$      | SD         |                 |
| 1. สถานที่ปฏิบัติงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก   | 2.61            | 0.80       | 3.54           | 0.86       | -9.587**        |
| 2. สถานที่ปฏิบัติงานมีแสงสว่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน                             | 2.66            | 0.92       | 3.11           | 0.70       | -12.884**       |
| 3. สถานที่ปฏิบัติงานมีห้องพักสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเวรป่วย/ดึก           | 2.38            | 1.00       | 2.99           | 1.22       | -4.739**        |
| 4. สถานที่สำหรับเปลี่ยนชุดพยาบาล   | 2.55            | 0.83       | 3.51           | 1.18       | -3.735**        |
| 5. สถานที่ปฏิบัติงานปราศจากเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน                               | 2.24            | 0.84       | 3.33           | 1.01       | -10.090**       |
| 6. สถานที่ปฏิบัติงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอในการปฏิบัติงาน          | 2.62            | 0.87       | 3.81           | 0.79       | -11.190**       |
| 7. สถานที่ปฏิบัติงานมีระบบการควบคุมป้องกันการติดเชื้อโรคและแพร่กระจายของเชื้อโรค | 2.96            | 0.86       | 3.99           | 0.68       | -9.662**        |
| 8. สถานที่ปฏิบัติงาน มีการรักษาความปลอดภัยต่อชีวิต                               | 2.82            | 0.80       | 3.85           | 0.66       | -12.049**       |
| 9. ความสะอาดของห้องน้ำเจ้าหน้าที่  |                 |            |                |            |                 |
| 10. ความสะอาดบริเวณสถานที่ปฏิบัติงาน   | 2.85            | 0.78       | 3.70           | 0.81       | -9.292**        |
|  | 3.11            | 0.80       | 3.97           | 0.65       | -10.758**       |
| <b>สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานโดยรวม</b>                                 | <b>2.68</b>     | <b>.64</b> | <b>3.58</b>    | <b>.61</b> | <b>-2.548**</b> |

จากตารางที่ 20 พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่อของสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานระหว่างกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรตารางเวลาปฏิบัติงานจำแนกตามกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

| ตัวแปรจำแนก   | โรงพยาบาลรัฐบาล<br>(n=150) |            | โรงพยาบาลเอกชน<br>(n=150) |            | t              |
|---|----------------------------|------------|---------------------------|------------|----------------|
|   | $\bar{X}$                  | SD         | $\bar{X}$                 | SD         |                |
| 1. การแลกเปลี่ยนเวรในตารางเวลาปฏิบัติงาน                      | 2.72                       | 0.76       | 2.01                      | 0.98       | 6.933**        |
| 2. การขอวันหยุดล่วงหน้า                                       | 2.92                       | 0.77       | 2.57                      | 0.96       | 8.982**        |
| 3. จำนวนเวรบาย/ตึกเหมาะสม                                     | 3.40                       | 0.89       | 2.40                      | 1.00       | 6.204**        |
| 4. ตารางเวลาปฏิบัติงานที่จัดโดยคำนึงถึงสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน | 3.51                       | 0.82       | 2.54                      | 1.00       | 7.992**        |
| 5. จำนวนวันหยุดเหมาะสม  | 2.50                       | 0.85       | 1.88                      | 0.94       | 6.006**        |
| <b>ตารางเวลาในการปฏิบัติงานโดยรวม</b>                         | <b>3.01</b>                | <b>.58</b> | <b>2.28</b>               | <b>.75</b> | <b>8.855**</b> |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 21 พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่อของตารางเวลาปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา  
 จำแนกตามกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน

| ตัวแปรจำแนก   | โรงพยาบาลรัฐบาล<br>(n=150)   |      | โรงพยาบาลเอกชน<br>(n=150) |      | t       |
|---|--|------|---------------------------|------|---------|
|   | $\bar{X}$  | SD   | $\bar{X}$                 | SD   |         |
|   | 1. การให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาใน<br>การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา | 3.55 | 0.86                      | 3.45 |         |
| 2. ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา   | 3.66   | 0.83 | 3.44                      | 0.77 | 1.295** |
| 3. ความสามารถในการประสานงาน<br>กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของ<br>ผู้บังคับบัญชา                          | 3.71   | 0.77 | 3.59                      | 0.75 | 1.364** |
| 4. การส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้<br>ความรู้ความสามารถในการ<br>ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ของ<br>ผู้บังคับบัญชา | 3.95   | 0.78 | 3.55                      | 0.76 | 1.005** |
| 5. การยอมรับฟังความคิดเห็น ของ<br>ผู้บังคับบัญชา  | 3.53   | 0.93 | 3.00                      | 0.85 | .258**  |
| 6. การมีคุณธรรมและจริยธรรม<br>วิชาชีพของผู้บังคับบัญชา  | 3.60   | 0.89 | 3.45                      | 0.92 | .254**  |
| 7. การกระทำในสิ่งที่พูดด้วยความ<br>มั่นคงของผู้บังคับบัญชา  | 3.46   | 0.94 | 3.41                      | 0.96 | .061    |
| 8. การให้อำนาจหรือความอิสระใน<br>งานที่รับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา                                     | 3.59   | 0.92 | 3.60                      | 0.83 | -.131   |
| 9. การวางตัวเป็นกลางของ<br>ผู้บังคับบัญชา   | 3.34   | 1.01 | 3.41                      | 0.86 | -.615   |
| 10. ความเสมอต้นเสมอปลายโดย<br>ช่วยเหลือเกื้อกูลด้วยความเต็มใจ   | 3.42   | 1.00 | 3.49                      | 0.88 | -.670   |
| ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา<br>โดยรวม  | 3.58   | .58  | 3.44                      | .59  | 2.085** |

จากตารางที่ 22 พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมของความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชาระหว่างกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชารายข้อระหว่างกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน พบว่า มี 4 ข้อ ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ข้อ 7. การกระทำในสิ่งที่พูดด้วยความมั่นคง ของผู้บังคับบัญชา ข้อ 8. การให้อำนาจหรือความอิสระในงานที่รับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา ข้อ 9. การวางตัวเป็นกลางของผู้บังคับบัญชา ข้อ 10. ความเสมอต้นเสมอปลาย โดยช่วยเหลือเกื้อกูลด้วยความเต็มใจ ของผู้บังคับบัญชา



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลที่วิเคราะห์ด้วยสถิติจำแนกกลุ่ม

ตารางที่ 23 ค่านัยสำคัญการแจกแจงของตัวแปรอิสระ 14 ตัวแปร

| ตัวแปรจำแนก                          | ระดับนัยสำคัญ |
|--------------------------------------|---------------|
| อายุ                                 | .051          |
| ระดับการศึกษา                        | .051          |
| ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน              | .053          |
| ภาระครอบครัว                         | .065          |
| ค่าตอบแทน                            | .158          |
| สวัสดิการ                            | .057          |
| โอกาสก้าวหน้า                        | .272          |
| สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน          | .055          |
| ชื่อเสียงของโรงพยาบาล                | .056          |
| ความสะดวกในการเดินทาง                | .136          |
| ลักษณะงาน                            | .128          |
| สภาพแวดล้อมและ ความปลอดภัยในการทำงาน | .217          |
| ตารางเวลาในการปฏิบัติงาน             | .148          |
| ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา   | .188          |

จากตารางที่ 23 ผลการทดสอบการแจกแจงของข้อมูลโดยใช้สถิติ Kolmogorov-smirnov พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ข้อมูลของแต่ละตัวแปรแจกแจงแบบโค้งปกติ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 24 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 14 ตัวแปร

|                 | X <sub>1</sub> | X <sub>2</sub> | X <sub>3</sub> | X <sub>4</sub> | X <sub>5</sub> | X <sub>6</sub> | X <sub>7</sub> | X <sub>8</sub> | X <sub>9</sub> | X <sub>10</sub> | X <sub>11</sub> | X <sub>12</sub> | X <sub>13</sub> | X <sub>14</sub> |
|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| X <sub>1</sub>  | 1.000          |                |                |                |                |                |                |                |                |                 |                 |                 |                 |                 |
| X <sub>2</sub>  | .028           | 1.000          |                |                |                |                |                |                |                |                 |                 |                 |                 |                 |
| X <sub>3</sub>  | .080**         | -.041          | 1.000          |                |                |                |                |                |                |                 |                 |                 |                 |                 |
| X <sub>4</sub>  | .038           | .003           | .061           | 1.000          |                |                |                |                |                |                 |                 |                 |                 |                 |
| X <sub>5</sub>  | -.196**        | -.107          | -.154**        | -.084          | 1.000          |                |                |                |                |                 |                 |                 |                 |                 |
| X <sub>6</sub>  | .325**         | -.032          | .242**         | .154**         | -.219**        | 1.000          |                |                |                |                 |                 |                 |                 |                 |
| X <sub>7</sub>  | -.095          | .001           | .098           | .179**         | .162**         | -.041          | 1.000          |                |                |                 |                 |                 |                 |                 |
| X <sub>8</sub>  | .301**         | -.030          | .205**         | .002           | -.272**        | .404**         | -.071*         | 1.000          |                |                 |                 |                 |                 |                 |
| X <sub>9</sub>  | .096           | -.049          | .106           | .054**         | -.111          | .536**         | -.619          | .214**         | 1.000          |                 |                 |                 |                 |                 |
| X <sub>10</sub> | -.231**        | .030           | -.233**        | .233*          | .204**         | -.241**        | .265**         | -.232**        | -.107**        | 1.000           |                 |                 |                 |                 |
| X <sub>11</sub> | -.095          | -.049          | -.041          | .111           | .049           | .052           | .185**         | -.047          | .073           | .161**          | 1.000           |                 |                 |                 |
| X <sub>12</sub> | -.301**        | .030           | -.282**        | -.215**        | .205**         | -.420**        | .237**         | -.241**        | -.270**        | .601**          | .317**          | 1.000           |                 |                 |
| X <sub>13</sub> | -.203**        | -.018          | .108           | .222           | -.146*         | .360**         | .008           | .582**         | .211**         | -.212**         | -.063           | -.232**         | 1.000           |                 |
| X <sub>14</sub> | -.072          | -.030          | -.041          | .073           | .106           | .021           | .030**         | .312           | -.079          | -.043           | -.102           | -.033**         | .109            | 1.000           |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ก่อนจะนำตัวแปรทั้ง 14 ตัวแปรมาวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม ผู้วิจัยได้นำตัวแปรดังกล่าวไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation analysis) และพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรควรมีค่าต่ำ หากพบว่าตัวแปรคู่ใดมีค่าสหสัมพันธ์กันในระดับสูงเกิน .65 (Burn & Grove, 1997 อ้างใน บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร, 2547: 323) อาจทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับความเป็นพหุสัมพันธ์ (Multicollinearity) ได้

จากตารางที่ 24 พบว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าสหสัมพันธ์ในระดับต่ำ และค่าสหสัมพันธ์ทุกค่าไม่เกิน .65 ดังนั้น จึงไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสามารถนำไปใช้เป็นตัวแปรในการวิเคราะห์จำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่โรงพยาบาลรัฐบาล และกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครได้



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



**สรุป** จากการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูล

1. การแจกแจงข้อมูล

ผลการตรวจสอบการแจกแจงข้อมูลด้วยสถิติ Kolmogorov-smirnov พบว่า ข้อมูลแจกแจงแบบโค้งปกติ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

ผลการตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ด้วยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

3. ความแปรปรวนของตัวแปรอิสระในแต่ละกลุ่ม

จากการตรวจสอบความแปรปรวนของตัวแปรอิสระในแต่ละกลุ่ม โดยการทดสอบ Box's M test พบว่า เมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p < .05$ ) โดยมี ค่านัยสำคัญ = .139 ซึ่งหมายความว่า ความแปรปรวนของตัวแปรอิสระของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่โรงพยาบาลรัฐบาลและกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่โรงพยาบาลเอกชนเท่ากัน

4. ขนาดตัวอย่าง

ขนาดตัวอย่างของงานวิจัยนี้ มีขนาดใหญ่ คือ 300 คน ซึ่งเท่ากับ 20 เท่าของตัวแปร จึงเป็นขนาดตัวอย่างที่อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมมาก และขนาดตัวอย่างในแต่ละกลุ่มมีขนาดเท่ากันจะทำให้การวิเคราะห์จำแนกกลุ่มง่ายขึ้น (Lindeman et al, 1980; Hair et al, 1995; Polit , 1999; เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, 2546; บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2547; ศิริชัย กาญจนวสี, 2548) รวมทั้งไม่มีการขาดหายของข้อมูล (Missing data) จึงไม่มีปัญหาความลำเอียงต่อหน่วยวิเคราะห์ที่มีข้อมูลครบ เพราะการวิเคราะห์จำแนกกลุ่มหากหน่วยวิเคราะห์ใดมีข้อมูลขาดหรือหาย จะทำให้เกิดความลำเอียงต่อหน่วยวิเคราะห์ที่มีข้อมูลครบ

5. ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระที่คัดเลือกมาทั้งหมด 14 ตัวแปร ในจำนวนนี้มี 13 ตัวแปรที่มีค่าต่อเนื่อง และมีเพียง 1 ตัวแปรเท่านั้นที่เป็นตัวแปรที่มีค่าไม่ต่อเนื่อง ได้แก่ ระดับการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้แปลงเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy variable)

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ เป็นข้อมูลที่ตรงตามข้อกำหนดของการวิเคราะห์ด้วยสถิติจำแนกกลุ่มทุกประการ

ตอนที่ 4 ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาล เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 25 ตัวแปรอิสระที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาล และโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise method)

| Step | Variable                                | Wilks' Lambda | F       | p-value |
|------|---|---------------|---------|---------|
| 1.   | สวัสดิการ                               | .480          | 322.893 | .000    |
| 2.   | สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน             | .372          | 250.899 | .000    |
| 3.   | สภาพแวดล้อมและ<br>ความปลอดภัยในการทำงาน | .290          | 242.032 | .000    |
| 4.   | ค่าตอบแทน                               | .260          | 210.052 | .000    |
| 5.   | ความสะดวกในการเดินทาง                   | .251          | 175.505 | .000    |
| 6.   | อายุ                                    | .245          | 150.749 | .000    |
| 7.   | โอกาสก้าวหน้า                           | .239          | 132.855 | .000    |

จากตารางที่ 25 พบว่าตัวแปรอิสระที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ( $P = .000$ ) มีจำนวน 7 ตัวแปรได้แก่ 1) สวัสดิการ 2) สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน 3) สภาพแวดล้อมและ ความปลอดภัยในการทำงาน 4) ค่าตอบแทน 5) ความสะดวกในการเดินทาง 6) อายุ 7) โอกาสก้าวหน้า

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 26 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่โรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชนในรูปคะแนนมาตรฐาน และคะแนนดิบ ซึ่งเรียงจากค่าสูงสุดไปยังค่าต่ำสุด (ยึดค่าสัมประสิทธิ์รูปคะแนนมาตรฐาน ไม่พิจารณาเครื่องหมาย + และ - ) วิเคราะห์ด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise method)

| ตัวแปร                                  | ค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่ม |          |
|---|---------------------------|----------|
|   | คะแนนมาตรฐาน              | คะแนนดิบ |
| 1. สวัสดิการ                            | .710                      | 1.407    |
| 2. สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน          | .507                      | .817     |
| 3. สภาพแวดล้อมและ ความปลอดภัยในการทำงาน | -.382                     | -.610    |
| 4. ค่าตอบแทน                            | .336                      | .530     |
| 5. ความสะดวกในการเดินทาง                | -.215                     | -.298    |
| 6. อายุ                                 | .183                      | .036     |
| 7. โอกาสก้าวหน้า                        | -.182                     | -.221    |
| ค่าคงที่ (Constant)                     |                           | -2.991   |

จากตารางที่ 26 ตัวแปรอิสระที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชน มีจำนวน 7 ตัวแปร โดยเรียงลำดับจากค่าสูงสุด ได้แก่ 1) สวัสดิการ 2) สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน 3) สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน 4) ค่าตอบแทน 5) ความสะดวกในการเดินทาง 6) อายุ 7) โอกาสก้าวหน้า

ตัวแปรอิสระ จำนวน 7 ตัวแปร ที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชน มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Z = .710X_6 + .507 X_8 - .382 X_{12} - .336 X_5 - .215 X_{10} + .183X_1 - .182 X_7$$

ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนมาตรฐาน (Standardized Coefficient) ที่วิเคราะห์โดยใช้สถิติจำแนกกลุ่ม เปรียบได้กับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ที่วิเคราะห์โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์คะแนนมาตรฐานมีจุดอ่อน คือ เป็นค่าไม่คงที่ โดยเปลี่ยนแปลงค่าตามความแปรปรวนของตัวแปรอิสระ นอกจากนี้

ยังเปลี่ยนแปลงค่าตามระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน ดังนั้นจึงนิยมนำค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้าง(Structure Matrix) หรือค่าน้ำหนัก>Loading) มาใช้ในการคำนวณคะแนนจำแนก(Discriminant score) แทนการใช้ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนมาตรฐาน (เพชรร้อย สิมหังชังชัย, 2546; บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร, 2547; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548)



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 27 ค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างของตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน วิเคราะห์ด้วยวิธีขั้นตอน

( Stepwise method)

| ตัวแปร   | ค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้าง |
|--|--------------------------|
| 1. สวัสดิการ                                     | .583                     |
| 2. สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน                   | .412                     |
| 3. สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน      | -.407                    |
| 4. ความสะดวกในการเดินทาง                         | -.293                    |
| 5. อายุ  | .265                     |
| 6. ค่าตอบแทน                                     | -.258                    |
| 7. โอกาสก้าวหน้า                                 | -.129                    |
| <b>ค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่ม (Group centroids)</b>  |                          |
| กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาล | มีค่า 1.779              |
| กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลเอกชน  | มีค่า -1.779             |

จากตารางที่ 27 ตัวแปรอิสระซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างตั้งแต่ .3 ขึ้นไปซึ่งเป็นค่าที่มีน้ำหนักมาก (เพชรร้อย สิงห์ช่างชัย, 2546; บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร, 2547; Hair et al, 1995) มีจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) สวัสดิการ 2) สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน 3) สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน

เนื่องจากค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่ม (Group centroids) ของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาล มีค่า 1.779 และกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลเอกชน มีค่า -1.779 ดังนั้นตัวแปรที่มีแนวโน้มจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาล ได้แก่ สวัสดิการ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และอายุ ส่วนตัวแปรที่มีแนวโน้มในการจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลเอกชน ได้แก่ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ความสะดวกในการเดินทาง ค่าตอบแทน และโอกาสก้าวหน้า

ตารางที่ 28 ค่าสถิติที่เกี่ยวข้องกับสมการจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาล รัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน วิเคราะห์ด้วยวิธีขั้นตอน ( Stepwise method)

| Cannonical discriminant function |             |               |              |                       |               |            |    |         |
|----------------------------------|-------------|---------------|--------------|-----------------------|---------------|------------|----|---------|
| Function                         | Eigen Value | % of Variance | Cumulative % | Canonical Correlation | Wilks' Lambda | Chi-square | df | p-value |
| 1                                | 3.185       | 100.0         | 100.0        | .872                  | .239          | 421.570    | 7  | .000    |

จากตารางที่ 28 เมื่อนำตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัวแปร (ตารางที่ 27) มาสร้างสมการจำแนกกลุ่มได้สมการจำแนกกลุ่ม 1 สมการ ซึ่งเป็นสมการที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P = .000$ )

เมื่อพิจารณาค่า Cannonical Correlation = .872 แปลความหมายได้ว่า สมการสามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน โดยตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน ได้ร้อยละ 76.04

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาล  
รัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน วิเคราะห์ด้วยวิธี ขั้นตอน ( Stepwise method)

| ตัวแปรอิสระ                            | ค่าสัมประสิทธิ์              | ค่าสัมประสิทธิ์             |
|--|------------------------------|-----------------------------|
|  | กลุ่มที่ 1= รัฐบาล<br>n= 150 | กลุ่มที่ 2= เอกชน<br>n= 150 |
| 1. สวัสดิการ                           | 10.736                       | 5.730                       |
| 2. สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน         | 7.732                        | 4.825                       |
| 3. สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน | 6.142                        | 8.311                       |
| 4. ความสะดวกในการเดินทาง               | .312                         | 1.372                       |
| 5. อายุ                                | 1.634                        | 1.507                       |
| 6. ค่าตอบแทน                           | 5.047                        | 6.932                       |
| 7. โอกาสก้าวหน้า                       | 1.249                        | 2.036                       |
| ค่าคงที่(Constant)                     | -83.346                      | -72.706                     |

จากตารางที่ 29 สมการพยากรณ์กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาล  
และโรงพยาบาลเอกชน เป็นดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาล} = -83.346 + 10.736 X_6 + 7.732 X_8 + 6.142 X_{12} + .312 X_{10} + 1.634 X_1 + 5.047 X_5 + 1.249 X_7$$

$$\text{สมการพยากรณ์กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลเอกชน} = -72.706 + 5.730 X_6 + 4.825 X_8 + 8.311 X_{12} + 1.372 X_{10} + 1.507 X_1 + 6.932 X_5 + 2.036 X_7$$

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 30 ร้อยละความถูกต้องในการพยากรณ์การเป็นสมาชิกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน  
โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน วิเคราะห์ด้วยวิธีขั้นตอน ( Stepwise method)

| กลุ่มพยาบาลวิชาชีพ                                  | พยากรณ์การเป็นสมาชิกกลุ่ม |                    | รวม<br>พยาบาล<br>วิชาชีพ |
|---|---------------------------|--------------------|--------------------------|
|   | โรงพยาบาล<br>รัฐบาล       | โรงพยาบาล<br>เอกชน |                          |
| กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน<br>โรงพยาบาลรัฐบาล | 141                       | 9                  | 150                      |
| ร้อยละการพยากรณ์ถูกต้อง                             | 94.0                      | 6                  | 100                      |
| กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน<br>โรงพยาบาลเอกชน  | 6                         | 144                | 150                      |
| ร้อยละการพยากรณ์ถูกต้อง                             | 4                         | 96.0               | 100                      |

**พยากรณ์การเป็นสมาชิกกลุ่มได้ถูกต้องโดยเฉลี่ยร้อยละ 95**

จากตารางที่ 30 ร้อยละความถูกต้องในการพยากรณ์การเป็นสมาชิกกลุ่ม เมื่อพิจารณาในแต่ละกลุ่มพบว่ากลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาลจำนวน 150 คน พยากรณ์ว่าอยู่ในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาลจำนวน 141 คน และอยู่ในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลเอกชนจำนวน 9 คน หรือพยากรณ์ถูกต้องร้อยละ 94 และพยากรณ์ไม่ถูกต้องร้อยละ 6

กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลเอกชนจำนวน 150 คน พยากรณ์ว่าอยู่ในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 144 คน และอยู่ในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาล จำนวน 6 คน หรือพยากรณ์ถูกต้องร้อยละ 96 และพยากรณ์ไม่ถูกต้องร้อยละ 4

ดังนั้น สมการจำแนกกลุ่ม สามารถพยากรณ์การเป็นสมาชิกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลเอกชน ได้ถูกต้องมากกว่ากลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาล สมการจำแนกกลุ่มสามารถพยากรณ์การเป็นสมาชิกกลุ่มของทั้งสองกลุ่มได้ถูกต้องร้อยละ

ส่วนสมการจำแนกกลุ่มที่วิเคราะห์ด้วยวิธี Stepwise สามารถพยากรณ์การเป็นสมาชิกกลุ่มของทั้งสองกลุ่มได้ถูกต้องร้อยละ 95 ซึ่งจะเห็นได้ว่าสมการจำแนกกลุ่มที่วิเคราะห์ด้วยวิธี Stepwise มีอำนาจพยากรณ์การเป็นสมาชิกกลุ่มได้ถูกต้องอยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งสมการจำแนกกลุ่มที่ดีจะต้องเป็นสมการที่สามารถพยากรณ์การเป็นสมาชิกกลุ่มได้ถูกต้องอย่างน้อยร้อยละ 85 (สำราญ มีแจ้ง, 2544: 164; เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, 2546) ดังนั้นผลการวิจัยที่พบในงานวิจัยนี้ จึงมีความน่าเชื่อถือสูง



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาล รัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร”

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาล รัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาลำดับความสำคัญของตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์การเป็นสมาชิกกลุ่มของตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาล และโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล เป็นระยะเวลาตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 300 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

- 1.1 กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาล จำนวน 150 คน
- 1.2 กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลเอกชน จำนวน 150 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด เพื่อรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพ แบ่งเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็นแบบเติมคำจำนวน 8 ข้อ และแบบสอบถามแบบเลือกตอบ จำนวน 1 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรด้านภาระครอบครัว จำนวน 9 ข้อ เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ให้คะแนน 5-1 โดยค่าความเที่ยงของแบบสอบถามที่ทดลองใช้จำนวน 30 ชุด มีค่าความเที่ยง = .84

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาล รัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยตัวแปร 10 ด้านจำนวน 79 ข้อ ดังนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทน จำนวน 6 ข้อ เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ให้คะแนน 5-1 โดยค่าความเที่ยงของแบบสอบถามที่ทดลองใช้จำนวน 30 ชุด มีค่าความเที่ยง = .78

2.2 ด้านสวัสดิการ จำนวน 13 ข้อ เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ให้คะแนน 5-1 โดยค่าความเที่ยงของแบบสอบถามที่ทดลองใช้จำนวน 30 ชุด มีค่าความเที่ยง = .74

2.3 ด้านโอกาสก้าวหน้า จำนวน 6 ข้อ เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ให้คะแนน 5-1 โดยค่าความเที่ยงของแบบสอบถามที่ทดลองใช้จำนวน 30 ชุด มีค่าความเที่ยง = .82

2.4 ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน จำนวน 6 ข้อ เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ให้คะแนน 5-1 โดยค่าความเที่ยงของแบบสอบถามที่ทดลองใช้จำนวน 30 ชุด มีค่าความเที่ยง = .95

2.5 ด้านชื่อเสียงของโรงพยาบาล จำนวน 5 ข้อ เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ให้คะแนน 5-1 โดยค่าความเที่ยงของแบบสอบถามที่ทดลองใช้จำนวน 30 ชุด มีค่าความเที่ยง = .93

2.6 ด้านความสะดวกในการเดินทาง จำนวน 7 ข้อ เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ให้คะแนน 5-1 โดยค่าความเที่ยงของแบบสอบถามที่ทดลองใช้จำนวน 30 ชุด มีค่าความเที่ยง = .81

2.7 ด้านลักษณะงาน จำนวน 11 ข้อ เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ให้คะแนน 5-1 โดยค่าความเที่ยงของแบบสอบถามที่ทดลองใช้จำนวน 30 ชุด มีค่าความเที่ยง = .92

2.8 ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ให้คะแนน 5-1 โดยค่าความเที่ยงของแบบสอบถามที่ทดลองใช้จำนวน 30 ชุด มีค่าความเที่ยง = .77

2.9 ด้านตารางเวลาปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ให้คะแนน 5-1 โดยค่าความเที่ยงของแบบสอบถามที่ทดลองใช้จำนวน 30 ชุด มีค่าความเที่ยง = .83

2.10 ด้านความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา จำนวน 10 ข้อ เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ให้คะแนน 5-1 โดยค่าความเที่ยงของแบบสอบถามที่ทดลองใช้จำนวน 30 ชุด มีค่าความเที่ยง = .93

ค่าความเที่ยง ของแบบสอบถามที่ทดลองใช้จำนวน 300 ชุด ทั้งฉบับมีค่าความเที่ยง = .95

### การรวบรวมข้อมูล

รวบรวมข้อมูลจาก พยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเอง จำนวน 300 คนแบ่งเป็น กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาล จำนวน 150 คน และ กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลเอกชน จำนวน 150 คน แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และมีข้อมูลที่ต้องการศึกษาครบถ้วนมาจำนวน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

- นำข้อมูลมาทดสอบความเหมาะสมของลักษณะข้อมูลที่วิเคราะห์ด้วยสถิติการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม ซึ่งพบว่าข้อมูลตรงตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์ด้วยสถิติจำแนกกลุ่ม
- วิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระและวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่ม โดยใช้สถิติวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis)

### สรุปผลการวิจัย

1. จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

#### 1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาล

กลุ่มพยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาลรัฐบาลส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงอายุ 42-46 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 49.3 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 47 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 28.7 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน นานที่สุดในช่วงระยะ 15-19ปี คิดเป็นร้อยละ 34.7 รองลงมาอยู่ในช่วงระยะ 20-24 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.7 และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.7 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 34.7



## 1.2 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลเอกชน

กลุ่มพยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงอายุ 37-41 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 32-36 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานที่สุดในช่วงระยะ 15-19 ปี คิดเป็นร้อยละ 36 รองลงมาอยู่ในช่วงระยะ 20-24 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.7 และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.7 รองลงมา เป็นระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 28

2. ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาล ได้แก่ สวัสดิการ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และอายุ สำหรับตัวแปรที่มีแนวโน้มในการจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลเอกชน ได้แก่ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ความสะดวกในการเดินทาง ค่าตอบแทน และโอกาสก้าวหน้า

3. ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 7 ตัวแปร เรียงตามลำดับน้ำหนักความสำคัญ จากค่าสูงสุด ได้แก่ สวัสดิการ ความสะดวกในการเดินทาง อายุ ค่าตอบแทน และโอกาสก้าวหน้า โดยตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนได้ร้อยละ 76.04 (ตารางที่ 28)

4. สมการจำแนกกลุ่มสามารถพยากรณ์กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลได้ถูกต้องร้อยละ 94.0 และสามารถพยากรณ์กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลเอกชนได้ถูกต้องร้อยละ 96.0 โดยสมการจำแนกกลุ่มสามารถพยากรณ์การเป็นสมาชิกกลุ่มได้ ถูกต้องร้อยละ 95.0

### อภิปรายผลการวิจัย

ตัวแปรอิสระที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 7 ตัวแปร เรียงตามลำดับน้ำหนักความสำคัญ จากค่าสูงสุด ได้แก่ สวัสดิการ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมและความ

ปลอดภัยในการทำงาน ความสะดวกในการเดินทาง ค่าตอบแทน และโอกาสก้าวหน้า ผลการวิจัย อภิปรายดังนี้

### 1. สวัสดิการ

ตัวแปรสวัสดิการ เป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักสูงสุด คือ .583 (ตารางที่ 27) ผลการวิจัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนา พูลแก้ว (2541) ซึ่งพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลในการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพยังคงปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร คือสวัสดิการ สอดคล้องกับการศึกษาของกนกอร ยศไพบุรณ์ (2539) ที่พบว่าปัจจัยด้านสวัสดิการมีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นในระดับมาก และ สอดคล้องกับการศึกษาของ อารีย์ พฤกษราชและคณะ (2534) พบว่าสวัสดิการมีอิทธิพลต่อการคงอยู่และลาออกของพยาบาล โดยพยาบาลมีความต้องการออกจากงานเนื่องจากไม่พึงพอใจใน สวัสดิการที่ได้รับ นอกจากนี้ไม่เพียงแต่ผลการวิจัยในประเทศเท่านั้นที่สวัสดิการเป็นตัวแปรที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงาน แต่จากผลการวิจัยในต่างประเทศ ก็พบว่าสวัสดิการเป็นตัวแปรที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงาน ดังเช่นผลการวิจัยของ Mrayyan (2005) เรื่องความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงาน: เปรียบเทียบระหว่างโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน ใน ประเทศจอร์แดน พบว่าสวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่ถือเป็นปัจจัยที่ทำให้พยาบาลโรงพยาบาล รัฐบาล มีความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงาน สอดคล้องผลการวิจัยของ Cangilosi et al (1998) พบว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ของพยาบาลโรงพยาบาลทางตะวันตกเฉียงใต้ของ สหรัฐอเมริกา คือสวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่ได้รับ ส่วนโรงพยาบาลที่มีสวัสดิการหรือ ผลประโยชน์ที่ได้รับมีน้อยเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับลาออก สวัสดิการเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งถ้าบุคคลได้รับสวัสดิการที่ไม่ดี บุคคลนั้นก็จะต้องตัดสินใจลาออกจากงาน ส่งผล กระทบต่อการคงอยู่ในงาน และจากผลการวิจัยของ Rambur และคณะ (2005) ที่พบว่า สวัสดิการ และการเพิ่มผลประโยชน์ที่ถือว่าให้มากขึ้น เป็นปัจจัยอันดับแรกที่จะดึงดูดให้พยาบาลคงอยู่ในงาน ได้นาน

สำหรับสาเหตุที่สวัสดิการ เป็นตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ใน งาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยเป็นตัวแปรที่จำแนก กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาล ซึ่งเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายชื่อของสวัสดิการระหว่างกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาล และโรงพยาบาลเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าเฉลี่ยรายชื่อทุกชื่อของกลุ่ม

พยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาล สูงกว่ากลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลเอกชน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับสูง คือสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของตนเอง ( $\bar{X}$  = 4.30) รองลงมา คือ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของบิดา-มารดา และค่ารักษาพยาบาล หลังเกษียณอายุ ( $\bar{X}$  = 4.23 และ 3.78 ตามลำดับ) อภิปรายได้ว่าโรงพยาบาลรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับสวัสดิการมากที่สุด โดยจัดให้มีความครอบคลุมไปถึงครอบครัวของบุคลากร เช่น บิดามารดา คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ ทั้งในด้านสุขภาพ การศึกษา และที่อยู่อาศัยทั้ง ในขณะที่ดำรงสภาพการเป็นบุคลากร โรงพยาบาลซึ่งถือว่าอยู่ในระบบราชการ และยังมีบำเหน็จบำนาญให้เมื่อพ้นสภาพการเป็นบุคลากรโดยไม่มีความผิด ซึ่งเป็นการประกันความมั่นคง ในวัยชราอีกด้วย (ศุภชัย ยาวะประภาส, 2548) การจัดสวัสดิการ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจใน โรงพยาบาลรัฐบาลมีการใช้ระเบียบกระทรวงการคลังที่ให้คุ้มครองด้านความเจ็บป่วย และช่วยเหลือด้านอื่นๆ เช่น ค่าศึกษานูตกร โดยเฉพาะสวัสดิการด้านการเจ็บป่วย คุ้มครองกว้างขวาง กว่าโรงพยาบาลเอกชนที่ใช้ระบบประกันสังคม รวมทั้งความมั่นคงของการทำงาน โรงพยาบาล รัฐบาลไม่ผูกติดกับผลกำไร ขาดทุนของหน่วยงาน ดังเช่นโรงพยาบาลเอกชน(วินัย ลีสัมฤทธิ์ และคณะ, 2542) ดังนั้นสวัสดิการ จึงเป็นสิ่งจูงใจและเครื่องดึงดูดให้พยาบาลวิชาชีพเลือกทำงานใน โรงพยาบาลรัฐบาล และยังคงอยู่ในโรงพยาบาลต่อไป

## 2. สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน

ตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน เป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักสูงลำดับที่สอง คือ .412 (ตารางที่ 27) ผลการวิจัยสอดคล้องกับการวิจัยของ กนกอร ยศไพบูลย์ (2539) ที่ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่าสัมพันธภาพในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ปฏิบัติงานของพยาบาล และจากผลการศึกษาของ แสงทอง ปุระสุวรรณ (2541) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนพบว่าการมีปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานและระยะเวลาที่จะวางแผนว่าจะปฏิบัติงานต่อไป สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนีย์ มหาพรหม(2536) ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาในการทำงานอยู่ในองค์กร แสดงว่า ถ้าสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานดีพยาบาลวิชาชีพมีแนวโน้มที่จะทำงานอยู่ในโรงพยาบาลนาน ในทางตรงกันข้าม ถ้าสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานไม่ดี มีความขัดแย้ง พยาบาลอาจตัดสินใจลาออกจากงานได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานที่ดี เป็นพลังแอบแฝงในการปฏิบัติงาน ช่วยส่งเสริมให้งานมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข จึงเป็นเหตุส่งเสริมให้พยาบาลวางแผนที่จะปฏิบัติงานอยู่ต่อไป ดังที่ Chan



and Morrison (2000) ศึกษาพบว่าสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานเป็นตัวทำนายการคงอยู่และการลาออกจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Cavanagh (1989) ที่พบว่าปัจจัยที่เป็นตัวทำนายการเข้าออกจากงานของพยาบาลปัจจัยหนึ่ง คือ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ถ้ามีสัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงานอัตราการลาออกจะมีน้อย การคงอยู่ในงานจะมีมากขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Dunkin, Juhl & Stratton (1996) ที่พบว่า สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเลือกปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล ทั้งนี้อธิบายได้ว่าสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานจะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีการยอมรับช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีผลงานดีขึ้นโดยสมาชิกไม่เบียดหน้างาน ส่งผลถึงการคงอยู่ในงาน

สำหรับเหตุผลที่สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานเป็นตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อภิปรายได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน งานพยาบาลเป็นงานที่ต้องทำงานเป็นทีมและต้องทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในทีมสุขภาพทั้งในและนอกหน่วยงาน ดังนั้นการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญมากเพื่อให้ส่งเสริมให้พยาบาลคงอยู่ในงาน เนื่องจากความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุข เมื่อมีความสุขก็จะยังคงที่จะทำงานอยู่ในโรงพยาบาลต่อไป จากเหตุผลที่สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานเป็นตัวแปรที่จำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาล อภิปรายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลรัฐบาลส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษามาจากสถาบันต้นสังกัดเดียวกัน มีปฏิสัมพันธ์กันตั้งแต่ยังเป็นนักศึกษาพยาบาล จึงมีความสัมพันธ์กัน ในลักษณะพี่-น้อง มีความรักใคร่ผูกพันกันเสมือนครอบครัวเดียวกัน ดังนั้น สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานจึงมากกว่าโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่สามารถผลิตพยาบาลเองได้ พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนจึงมาจากต่างสถาบันกัน อาจทำให้มีแนวทางปฏิบัติและแนวคิดต่างกันหรือไม่มีความเคารพผู้อาวุโสผู้ที่มีมาจากต่างสถาบันกัน ดังผลการวิจัยจากตารางที่ 16 พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อของสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานระหว่างกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเมื่อพิจารณารายข้อ ในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐบาล พบว่า ผู้ร่วมงานให้ความเคารพและให้เกียรติ และผู้ร่วมงานยอมรับในการแสดงความคิดเห็น เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}$  = 3.84 และ  $\bar{X}$  = 3.79 ตามลำดับ) ในขณะที่กลุ่มพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 2.52 และ  $\bar{X}$  = 2.59 ตามลำดับ)

### 3. สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน

ตัวแปรสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักสูงลำดับที่สาม คือ -.407 (ตารางที่ 27) ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ละออ อริยะกุล นิมิตร (2546) ที่ศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมที่ดีเป็นตัวบ่งชี้ที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงานในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ ผลการวิจัยของ ประทีป จินจี่ (2540) ทำการประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในประเทศไทย พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลเป็นบวก คือสิ่งแวดล้อมในการทำงานจะบ่งบอกถึงบรรยากาศในการทำงานที่ดีเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการคงอยู่ในงาน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าสภาพแวดล้อม เช่น อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง เสียง ความสะอาดของสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ บริเวณรอบๆ อาคารสถานที่ มีผลกระทบต่อการทำงานอย่างชัดเจน เนื่องจากความต้องการทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะต้องการความสะอาดสบายทางร่างกาย และไม่เพียงแต่ความสะอาดความเป็นระเบียบเท่านั้น ยังรวมถึงความปลอดภัยจากการแพร่กระจายของเชื้อโรค ซึ่งจะมีผลต่อสุขภาพของพยาบาลด้วย เนื่องจากถ้าปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อโรค หรือสถานที่ที่มีมลพิษ หรือมีเสียงก้อง ก็อาจมีผลกระทบต่อร่างกาย เช่น ตาหรือ หู ของในอนาคตได้ ความปลอดภัยในการทำงานมีผลกระทบต่อการทำงานมาก หากเกิดอุบัติเหตุขึ้นย่อมหมายถึงชีวิต และทรัพย์สิน สภาพแวดล้อมในการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญที่กระทบต่อการคงอยู่ในงานโดยตรง

สำหรับเหตุผลที่สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร โดยเป็นตัวแปรที่จำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลเอกชนอภิปรายได้ว่า โรงพยาบาลเอกชนจะให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยมากซึ่งนอกจากเพื่อเป็นการดึงดูดให้มีผู้มาใช้บริการมากขึ้น ยังทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขในสภาพแวดล้อมที่ดี เป็นระเบียบ สะอาดและปลอดภัยในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจุบันได้นำแนวทางการบริหารจัดการเพื่อความปลอดภัย การบริหารความเสี่ยงมาใช้ เพื่อเน้นความปลอดภัยของผู้ป่วยและความปลอดภัยของบุคลากรในโรงพยาบาล มีการนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการพยาบาลและอื่นๆ มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการใช้งาน มีความรวดเร็วในการเบิกจ่ายอุปกรณ์มากกว่าโรงพยาบาลรัฐบาล มีการจัดสถานที่ให้บริการต่างๆที่เป็นสัดส่วนในบริเวณโรงพยาบาล มีความสะดวกในการใช้บริการ เช่น ร้านอาหาร เครื่องดื่ม ธนาคาร ร้านเสริมสวย และร้านสะดวกซื้อ มีการอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น บริเวณที่จอดรถ บริเวณที่ออกกำลังกาย บริเวณที่พักผ่อนหย่อนใจ ห้องรับแขก



ห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอ คังผลการวิจัยจากตารางที่ 20 พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่อของสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าเฉลี่ยรายชื่อทุกข้อของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลเอกชน สูงกว่ากลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับสูง คือ สถานที่ปฏิบัติงานมีระบบการควบคุมป้องกันการติดเชื้อโรคและแพร่กระจายของเชื้อโรค ( $\bar{X} = 3.99$ ) รองลงมา คือ ความสะอาดบริเวณสถานที่ปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงาน มีการรักษาความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน สถานที่ปฏิบัติงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอในการปฏิบัติงานและความสะอาดของห้องน้ำเจ้าหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.97$ ,  $\bar{X} = 3.85$  และ  $\bar{X} = 3.70$  ตามลำดับ) งานพยาบาลเป็นงานที่ต้องปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง ในการให้การดูแลผู้ป่วย ดังนั้นย่อมเผชิญอยู่กับสภาพแวดล้อมที่มีผู้ป่วยซึ่งอยู่ในสภาพต่าง ๆ กัน และมีจำนวนมาก การทำงานในสถานที่ที่ไม่สะอาดไม่มีระบบการควบคุมป้องกันการติดเชื้อโรคและแพร่กระจายของเชื้อโรคที่มีมาตรฐาน และมีเครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอต่อการทำงานแล้ว จะทำให้พยาบาลไม่พึงพอใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป จึงต้องแสวงหาสถานที่ปฏิบัติงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันทิยา ชูแก้ว (2536) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะสมองไหล ของพยาบาลวิชาชีพ จากภาครัฐบาลไปสู่ภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะสมองไหลจากรัฐบาลไปเอกชนซึ่งมีผลกระทบต่อภารกิจของพยาบาลในภาครัฐบาล

#### 4. ความสะดวกในการเดินทาง

ตัวแปรความสะดวกในการเดินทาง เป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักสูงลำดับที่สี่ คือ -.293 (ตารางที่ 27) ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทศนา บุญทอง และคณะ (2537) ที่ได้สัมภาษณ์กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ลงทะเบียนเข้าร่วมประชุมพยาบาลแห่งชาติครั้งที่ 9 จำนวน 595 คน พบว่าร้อยละ 80.3 ต้องการลาออก โดยต้องการลาออกมากที่สุดถ้ามีโอกาส โดยปัจจัยด้านการเดินทางเป็นปัจจัยที่ทำให้พยาบาลไม่คงอยู่ในองค์กร สำหรับโรงพยาบาลเอกชน นันทิยา ชูแก้ว (2536) ศึกษาพบว่า สาเหตุที่พยาบาลลาออกไปทำงานโรงพยาบาลเอกชนเนื่องจากมีความสะดวกในการเดินทาง อยู่ใกล้บ้าน วิมลมาศ ปินยารชุน และประไพวรรณ คำนประดิษฐ์ (2539) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานของพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่าสาเหตุที่พยาบาลไม่คงอยู่เนื่องจาก ต้องการย้ายไปอยู่โรงพยาบาลใกล้บ้าน และสอดคล้องกับการศึกษาของ จิระ หงส์ถาวรภัก (2536) ที่ศึกษาเรื่อง การสูญเสียกำลังคนในองค์กร: การรักษากำลังคนในระบบราชการ โดยพบว่าปัจจัยเรื่องการเดินทางมาทำงานเป็นสาเหตุ



ทำให้สูญเสียคนในระบบราชการ นอกจากนี้ในต่างประเทศ Yin and Yang (2002) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะอยู่หรือออกจากโรงพยาบาลได้หวั่น พบว่าความสะดวกในการเดินทางจากบ้านและโรงพยาบาล เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตั้งที่จะทำงานอยู่ในโรงพยาบาล

สำหรับเหตุผลที่ความสะดวกในการเดินทาง เป็นตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยเป็นตัวแปรที่จำแนกจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลเอกชน อภิปรายได้ว่าบุคคลยอมทำงานในสถานที่เดินทางไปทำงานสะดวก (พรรณราช ทรัพย์ะประภา, 2548) เนื่องจากพยาบาลที่ต้องทำงานไม่เป็นเวลา ต้องปรับเปลี่ยนไปตามตารางเวร ซึ่งมีทั้งเวร เช้า บ่าย และดึก ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพยอมเลือกทำงานอยู่ในโรงพยาบาลที่อยู่ใกล้บ้าน การเดินทางสะดวก โดยเฉพาะอย่างยิ่งพยาบาลที่ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานครที่ประสบกับปัญหาการจราจร ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเดินทาง และปัญหาการจราจรที่นับวันจะทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้น พยาบาลที่อาศัยอยู่บ้านที่อยู่ห่างที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีค รถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาล ปัจจุบันโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีจำนวนมากขึ้น มีทางเลือกในการทำงานมาก พยาบาลจึงเลือกทำงานโรงพยาบาลเอกชนที่อยู่ใกล้บ้าน เพื่อความสะดวกในการเดินทางมากขึ้น ดังผลการวิจัยจากตารางที่ 18 พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่อของความสะดวกในการเดินทางระหว่างกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าเฉลี่ยรายชื่อทุกข้อของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลเอกชน สูงกว่ากลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาล โดยเฉพาะกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลเอกชน ที่ตั้งของโรงพยาบาลอยู่ใกล้ที่พัก เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.64$ ) ในขณะที่กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ( $\bar{X}= 2.46$ ) รองลงมาค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สถานที่จอดรถส่วนตัวในโรงพยาบาล และรถรับส่งจากที่พักมาโรงพยาบาล ( $\bar{X}= 3.22$  และ  $\bar{X}= 3.12$  ตามลำดับ) อภิปรายได้ว่าความสะดวกในการเดินทางจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้พยาบาลคงอยู่ในงาน

## 5. อายุ

ตัวแปรอายุ เป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักสูงลำดับที่ห้า คือ .265 สอดคล้องกับผลการวิจัยของแสงทอง ปุระสุวรรณ (2541) ที่พบว่าอายุ เป็นปัจจัยพยากรณ์การคงอยู่ในงานของพยาบาล สุนีย์ มหาพรหม (2536) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ พบว่าอายุ เป็นปัจจัยที่ทำนายระยะเวลาการทำงานนั้นคือเมื่ออายุมากขึ้นพยาบาลมีแนวโน้มที่จะอยู่

ในงานนานขึ้น บุคคลที่อายุมากขึ้น จะมีการปรับตัวได้ดี เมื่อเผชิญปัญหาต่างๆสามารถแก้ไข ปัญหาได้ มีโอกาสเสี่ยงน้อยต่อการเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การลาออกจาก งานของพยาบาล สอดคล้องกับการศึกษาของ สุชาดา หลวงศักดิ์ (2545) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษา ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ใน โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตจังหวัดราชบุรี พบว่าอายุมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน จากการศึกษาของ อัครี จิตต์ภักดี (2536) พบว่า พยาบาลที่มีอายุมากขึ้นจะมีคะแนนความพึงพอใจ ในงานสูง ซึ่งความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับผล การศึกษาของ Yin and Yang (2002) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ ความตั้งใจที่จะอยู่หรือออกจาก โรงพยาบาลได้วัน เป็นการศึกษากจากการทบทวนวรรณกรรม จำนวน 126 เรื่อง ที่เกี่ยวข้องกับการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ในปี 1978-1998 โดยวิธีวิเคราะห์ อภิमान ผลการวิจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า อายุ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจอยู่ในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Tyson & Pongruengphant (2004) ที่ศึกษาความเครียดของพยาบาลที่ ทำงานในโรงพยาบาลรัฐบาลและ โรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย พบว่าเมื่อพยาบาลมีอายุมาก ขึ้น จะมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้ลดภาวะเครียด และมีผลทำให้อัตราการลาออก จากงานลดลง เกิดการคงอยู่มากขึ้น ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการเคลื่อนไหวระหว่างองค์การจะลดลง เมื่อคนมีอายุมากขึ้น คนจึงคงอยู่ในองค์การนานขึ้น เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพที่อายุมาก มี ประสบการณ์ทำงานกับบุคคลหลายประเภท ทำให้มองชีวิตกว้างไกลครอบคลุมและลึกซึ้ง และมี วุฒิภาวะมากขึ้น ดังนั้นโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานมีน้อย ซึ่งนำมาสู่การ คงอยู่ในงาน

สำหรับเหตุผลที่อายุ เป็นตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยเป็นตัวแปรที่จำแนกกลุ่ม พยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาล จากการวิจัยจะเห็นได้ว่าพยาบาลวิชาชีพที่คง อยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลส่วนใหญ่ มีอายุ 42-46 ปี จำนวน 74 คน มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 49.3 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 47 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 อภิปรายได้ว่า พยาบาลที่มี อายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมาก และมีความเหนียวแน่นต่อองค์การน้อย และส่งผลต่อ การคงอยู่ในงานนานขึ้น ตรงกันข้ามพยาบาลที่มีอายุน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์การน้อย และมีความ เหนียวแน่นต่อองค์การมาก ส่งผลให้มีการอยู่ในงานน้อยลง และที่เป็นเช่นนี้อาจ เนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพที่อายุมากขึ้นทำให้ตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนเองลดลง และคนที่มีอายุมากมักมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง และสิ่งที่จูงใจที่จะทำให้ลาออกจากการไปทำงาน ในองค์การอื่นต้องสูงและเพียงพอที่จะทำให้ลาออกไปได้ และในลักษณะเดียวกันพยาบาลที่อายุ



น้อยจะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานสูงกว่าพยาบาลที่อายุมาก (สุชาดา หลวงศักดิ์, 2545) ทั้งนี้เนื่องมาจากอายุเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความมีวุฒิภาวะ และประสบการณ์ มีความสุขุม รอบคอบ มองชีวิตกว้างไกลและลึกซึ้งกว่า สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความเป็นจริงได้ดีกว่าคนอายุน้อย จึงทำให้ยังคงอยู่ในงานมากกว่าคนที่อายุน้อย

## 6. ค่าตอบแทน

ตัวแปรค่าตอบแทน เป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักสูงลำดับที่หก คือ -.258 (ตารางที่ 27) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Muss และคณะ (1993) พบว่าพยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญต่อค่าตอบแทนเป็นอันดับแรก พยาบาลเลือกทำงานในโรงพยาบาลเอกชนส่วนมากมีเหตุผลอันดับแรกคือ ค่าตอบแทนที่สูงกว่าภาครัฐบาล จากการศึกษาของ อัครี จิตต์ภักดี (2536) พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน มีความพึงพอใจค่าตอบแทนมากกว่าโรงพยาบาลรัฐบาล จากการศึกษาของ ละออ อริกุลนิมิตร (2546) เพื่อศึกษาตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล พบว่าค่าตอบแทนเป็นตัวบ่งชี้ที่ให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ จากการศึกษาของ Taunton, Krampitiz and Woods (1989) พบว่า ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยด้านองค์การที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ เงินเดือนเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้พยาบาลไม่พึงพอใจในงานและคิดจะออกจากงาน และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน จากผลการวิจัยของ Cangelosi et al (1998) ที่ศึกษา ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่และการลาออกของพยาบาลที่อยู่ทางตะวันตกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา พบว่า เหตุผลของการเปลี่ยนงานไม่คงอยู่ในงาน คือ เงินเดือน จากการศึกษาของ Neathawk, Dubugue & Kronk (1988) พบว่า เงินเดือน เป็นปัจจัยอันดับแรกที่ทำให้คนคงอยู่ในองค์การ ดังนั้นบุคคลยอมทำงานอยู่ในองค์การที่ให้ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม พยาบาลที่ได้รับค่าตอบแทนที่ดีทำให้คงอยู่ในองค์การ

สำหรับเหตุผลที่ค่าตอบแทน เป็นตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยเป็นตัวแปรที่จำแนกจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลเอกชน เนื่องจากโรงพยาบาลเอกชนนั้นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าโรงพยาบาลรัฐบาล ดังผลการวิจัยจากตารางที่ 9 พบว่ากลุ่มพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนมีรายรับ อยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาท/เดือน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.3 ในขณะที่กลุ่มพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมีรายรับ อยู่ในช่วง 10,001-20,000 บาท/เดือน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48 จากตารางที่ 13 พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อของค่าตอบแทนระหว่างกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน แตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาลทุกรายข้อ โดยเฉพาะค่าเฉลี่ยของ เงินเดือนและเงินคอบแทนนอกเหนือจากภาระหน้าที่ปกติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.14$  และ  $\bar{X}=3.05$  ตามลำดับ) อภิปรายได้ว่า กระบวนการในการจ่ายค่าตอบแทน มีการกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นการจ่ายเพื่อเป็นการดึงดูดและธำรงรักษาบุคลากรทางการพยาบาล ดังนั้นอัตราค่าจ้างเงินเดือนของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนเป็นการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน ตามความสามารถ ความหน้าที่รับผิดชอบ และยังได้รับค่าตอบแทนเพิ่มในกรณีที่โรงพยาบาลได้รับผลกำไรมากขึ้น ต่างจากรัฐบาลการจ่ายค่าตอบแทนตามระยะเวลาของการทำงาน เหมือนกับงานในระบบราชการ ใครที่มาก่อนจะเริ่มด้วยเงินเดือนระดับเดียวกัน และเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ตามระยะเวลาของการอยู่ในองค์กรนี้ว่านานเพียงใด

## 7. โอกาสก้าวหน้า

ตัวแปรโอกาสก้าวหน้า เป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักสูงลำดับที่เจ็ด คือ -.129 (ตารางที่ 27) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ละออ อริยกุลนิมิตร (2546) ที่ศึกษาตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล พบว่าโอกาสก้าวหน้าเป็นตัวบ่งชี้ที่เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ จากการศึกษาของ พิรยา พงศ์สังกาจ (2537) พบว่าโอกาสก้าวหน้าเป็นปัจจัยร่วมทำนายระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล เพื่อการคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กาญจนา บุญภักดี (2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร พบว่าโอกาสก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Rambur และคณะ (2005) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการคงอยู่ในอาชีพและความพึงพอใจในงานในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลวิชาชีพในสหรัฐอเมริกาพบว่าโอกาสก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการคงอยู่และสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน แสดงให้เห็นว่า การที่บุคคลได้รับคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานไม่ได้หมายความว่า จะจำเอยอยู่กับงานนั้นตลอดเวลา บุคคลต้องการขวัญและกำลังใจ ต้องการพัฒนาให้ก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองสิ่งเหล่านี้ได้ ก็จะเกิดความรักและความผูกพันกับงานและองค์กร ซึ่งย่อมเกิดผลดีทั้งกับองค์กรและบุคลากร ด้วยเหตุนี้ ถ้าต้องการให้บุคลากรอยู่ในองค์กร ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่บำรุงรักษาบุคลากรของตนเองอยู่เสมอ โดยให้สร้างความโอกาสก้าวหน้าให้กับบุคลากร เพื่อจะได้ทั้งผลงานที่มีคุณภาพและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้คงอยู่ในหน่วยงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) สอดคล้องกับ Taunton, Krampitiz and woods (1989) ที่กล่าวว่าองค์กรจำเป็นต้องมีนโยบายและมาตรการต่างๆ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ ช่วย ชูใจให้เกิดขวัญและกำลังใจ



ในการปฏิบัติงาน ช่วยดึงดูดใจให้คนเข้ามาปฏิบัติงาน ลดการลาออกของบุคลากรที่มีความสามารถและลดต้นทุนด้านบุคลากรด้วย และที่สำคัญคือช่วยให้องค์กรสามารถรักษานุคคลที่มีความสามารถไว้ได้นานที่สุด

สำหรับเหตุผลที่โอกาสก้าวหน้า เป็นตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยเป็นตัวแปรที่จำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลเอกชน อภิปรายได้ว่าโรงพยาบาลเอกชนได้ให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ให้โอกาสคนที่มีความสามารถมาทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังผลการวิจัยจากตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลเอกชน ในข้อ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.00$ ) รองลงมา คือ ค่าเฉลี่ยในข้อ โอกาสในการเข้าร่วมฝึกอบรมหรือประชุมวิชาการ ( $\bar{X} = 3.24$ ) อภิปรายได้ว่า การให้โอกาสบุคคลที่มีความสามารถทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้นทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจ ภาคภูมิใจ และมีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถของคนอย่างเต็มที่ ทำให้พยาบาลคงอยู่ในงานได้นาน ในขณะที่โรงพยาบาลรัฐบาลให้พยาบาลได้เลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาที่วิทยุฒิ ระยะเวลาในการทำงานตามลำดับขั้น โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีน้อยและล่าช้า ส่งผลกระทบต่อการทำงาน เนื่องจากพยาบาลขอมทำงานในองค์กรที่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่า ( Mathis and Jackson, 2004)

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการไปใช้

ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ได้ทั้งโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน จากผลการวิจัยที่พบว่า ตัวแปรที่จำแนกการคงอยู่ในงานของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน มี 7 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรสวัสดิการ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และอายุ เป็นตัวแปรที่ทำให้กลุ่มพยาบาลวิชาชีพยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล รัฐบาล และตัวแปรสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ความสะดวกในการเดินทาง ค่าตอบแทน และโอกาสก้าวหน้า เป็นตัวแปรที่ทำให้กลุ่มพยาบาลวิชาชีพยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลเอกชน ดังนั้นทั้งผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนสามารถใช้เป็นแนวทางในการ ปรับปรุงและพัฒนา ตัวแปรที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงานที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น และส่งเสริมให้เกิดตัวแปรที่ทำให้คงอยู่ในงาน ในโรงพยาบาลที่ยังมีน้อยให้มากขึ้น เพื่อสร้างและส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการพยาบาล ดังนี้



## 1. โรงพยาบาลรัฐบาล

ควรส่งเสริมและพัฒนาตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ความสะดวกในการเดินทาง ค่าตอบแทน และโอกาสก้าวหน้า ดังนี้

### 1.1 สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน

ผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาลควรมีการร่วมกันวางแผนในการ ออกแบบโครงสร้างและสภาพแวดล้อมของหอผู้ป่วย ให้กว้างขวางและสะดวกในการปฏิบัติงาน มีการจัดห้องพักของพยาบาล เพื่อสามารถใช้เป็นที่พักผ่อนและเป็นที่พักผ่อนหรือของ พยาบาลในหอผู้ป่วยอีกด้วย นอกจากนี้ควรปรับปรุงด้านอุปกรณ์เครื่องใช้ และเวชภัณฑ์ให้มี จำนวนเพียงพอ และจัดให้มีการซ่อมบำรุงอยู่เสมอเพื่อลดอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน เป็นการ ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้นทำให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในองค์กรมากขึ้น

### 1.2 ความสะดวกในการเดินทาง

ผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาลควรจัดให้มีหอพักพยาบาลที่เพียงพอ มี ารรับส่งพยาบาลที่ไม่ได้อยู่หอพักและมีที่พักอยู่ห่างไกลจากโรงพยาบาล มีสถานที่จอดรถ ส่วนตัวให้กับพยาบาลให้มากยิ่งขึ้นเพื่อความสะดวกในการเดินทาง เป็นการส่งเสริมให้พยาบาล วิชาชีพคงอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมากขึ้น

### 1.3 ค่าตอบแทน

ผู้บริหารโรงพยาบาลรัฐบาล โดยเฉพาะผู้บริหารการพยาบาลควรตระหนักและ ให้ความสำคัญในการผลักดัน ให้มีการปรับปรุงโครงสร้างอัตราเงินเดือนของพยาบาล และ ค่าตอบแทนวิชาชีพ พิจารณาค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม โดยสนับสนุนและร่วมมือกับองค์การ วิชาชีพ ได้แก่ สภาการพยาบาล สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย เพื่อเสริมสร้างให้พยาบาลเกิด ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และมีการให้รางวัลต่างๆที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการสร้าง แรงจูงใจ ก่อให้เกิดการคงอยู่ในงานมากขึ้น

### 1.4 โอกาสก้าวหน้า

ผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาลควรพัฒนาบุคลากรพยาบาล โดยการ ส่งเสริมสนับสนุนให้พยาบาลมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีอิสระ มีความคิดริเริ่ม มีโอกาสสร้าง ผลงานทางวิชาการ และเป็นผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล ส่งเสริมให้ได้มีโอกาส

ศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาลให้มากยิ่งขึ้น สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อสร้างให้พยาบาลเกิดแรงจูงใจให้คงอยู่ในโรงพยาบาลและสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ

## 2. โรงพยาบาลเอกชน

ควรส่งเสริมและพัฒนาตัวแปรด้านสวัสดิการ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานและอายุ  
ดังนี้

### 2.1 สวัสดิการ

ผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนควรวิเคราะห์ถึงสาเหตุที่สวัสดิการของโรงพยาบาลไม่ทำให้พยาบาลคงอยู่ในโรงพยาบาล โดยทำการสำรวจถึงความต้องการของพยาบาล ค้นหาแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลในหน่วยงานและพยายามให้แรงจูงใจนั้นๆตามเหมาะสม และนำข้อมูลมาพัฒนาและปรับปรุงระบบสวัสดิการให้ดีขึ้นเพื่อรักษาและดึงดูดให้กลุ่มพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนคงอยู่ในองค์กร ผู้บริหารโรงพยาบาลควรมีการจัดสวัสดิการให้ทัดเทียมกับโรงพยาบาลอื่นเพื่อเป็นการจูงใจให้พยาบาลคงอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมากขึ้น เช่น จัดให้มีสวัสดิการเรื่องสุขภาพในส่วนของตัวพยาบาลเองและครอบครัวไปถึงครอบครัว เช่น บิдамารดา คู่สมรสและบุตร มีสิทธิในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลได้มากขึ้น จัดให้มีการประกันความมั่นคงหลังพ้นสภาพการเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลไปแล้ว ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น เช่น เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

### 2.2 สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน

ผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนควรพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานมากขึ้น สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน โดยส่งเสริมให้มีกิจกรรมกลุ่ม การไปทัศนศึกษาเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น ส่งเสริมให้มีการสนทนากันเพิ่มมากขึ้น เช่น จัดให้มีงานสังสรรค์ระหว่างบุคลากรพยาบาลกับบุคลากรอื่นๆในโรงพยาบาล จัดให้มีกีฬาภายใน โรงพยาบาล จัดให้มีการทำกิจกรรมเป็นทีม จัดให้มีการปฐมนิเทศพยาบาลที่เข้ามาทำงานใหม่ในโรงพยาบาลเอกชน เพื่อสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรม ก่านิยมและจริยธรรมของโรงพยาบาล มีความรู้สึกเป็นบุคลากรในองค์กรเดียวกัน สร้างความประทับใจให้กับพยาบาล โดยให้การต้อนรับอย่างอบอุ่นและเป็นกันเองตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน รวมทั้งแสดงความยกย่องและให้เกียรติพยาบาลในฐานะที่เป็นบุคลากรที่สำคัญยิ่งคนหนึ่งของโรงพยาบาล มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน และลดความขัดแย้ง โดยกำหนดขอบเขตหน้าที่ของพยาบาลและ



บุคลากรอื่นๆในโรงพยาบาลให้ชัดเจน มีแนวทางในการปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน แสดงความชื่นชมยอมรับ เพื่อลดความขัดแย้งในการทำงานร่วมกันของพยาบาลกับทีมสุขภาพอื่นๆลง อันเป็นการช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน เป็นสิ่งที่ช่วยดึงให้บุคคลคงอยู่กับองค์กรนานขึ้น และสร้างผลงานที่ดีให้กับหน่วยงาน

### 2.3 อายุ

ผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนควรมีนโยบายในการรักษาพยาบาลวิชาชีพที่อายุมากให้คงอยู่ในองค์กรมากขึ้น เนื่องพยาบาลที่อายุมากเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะ มีความสามารถและมีประสบการณ์มีทักษะความชำนาญ มีความมั่นใจ และวางแผนในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติการพยาบาลได้ดีกว่าพยาบาลที่อายุน้อย โดยการให้สิทธิพิเศษในด้านการบริการต่างๆให้มากขึ้น ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบในการคงอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลต่อไป

#### ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้สมการจำแนกกลุ่มที่ได้โดยวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise Analysis) สามารถพยากรณ์การเป็นสมาชิกกลุ่มได้ถูกต้องร้อยละ 95 ซึ่งสมการการจำแนกที่ดีต้องสามารถจำแนกกลุ่มได้อย่างถูกต้องอย่างน้อยร้อยละ 85 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสิทธิ์, 2537: 88; ตำราญ มีแจ้ง, 2544: 164) ดังนั้นสมการจำแนกกลุ่มที่วิเคราะห์ด้วยวิธี Stepwise มีอำนาจพยากรณ์การเป็นสมาชิกกลุ่มได้ถูกต้องอยู่ในเกณฑ์ดี ผลการวิจัยที่พบในงานวิจัยนี้ จึงมีความน่าเชื่อถือสูง ตัวแปรที่ได้จากผลการวิจัย 7 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เรียงตามลำดับน้ำหนักความสำคัญจากค่าสูงสุด ได้แก่ สวัสดิการสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความสะดวกในการเดินทาง อายุ ค่าตอบแทน และโอกาสก้าวหน้า ดังนั้นจึงน่าจะมีการศึกษาในลักษณะเช่นนี้อีก โดยคัดเลือกเฉพาะตัวแปรที่ผู้วิจัยค้นพบว่ามีอิทธิพลต่อการจำแนกกลุ่มได้สูง แล้วเพิ่มตัวแปรอื่นๆที่คาดว่าจะมีอิทธิพลสามารถจำแนกกลุ่มได้สูงกว่าตัวแปรที่ศึกษาเดิม

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ใหม่อีกครั้ง โดยศึกษาในเฉพาะกลุ่มพยาบาลวิชาชีพในแต่ละช่วงอายุหรือช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หรือศึกษาเฉพาะกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย หรือเฉพาะกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เป็นพยาบาลประจำการ โดยอาจปรับเปลี่ยนตัวแปรบางตัว

ให้เหมาะสมด้วย ผลการศึกษาจะสามารถนำมาเปรียบเทียบกับผลการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งจะทำได้  
คำตอบชัดเจนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน  
เขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นควรมีการศึกษาเรื่องการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน  
ในส่วนภูมิภาคด้วย เนื่องจากอยู่ในสภาพแวดล้อมและสังคม เศรษฐกิจ ต่างกัน อาจปรับเปลี่ยนตัว  
แปรบางตัวให้เหมาะสมกับการวิจัย เพื่อให้ผลการวิจัยชัดเจนขึ้น

4. ควรมีการศึกษาการวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่และลาออก โดย  
ศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ และกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงาน ผลการศึกษาจะ  
เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาล



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กนกอร ชศไปบุลย์. 2539. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548. การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธรรมสาร.
- กาญจนา บุญศักดิ์. 2544. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบัน เทคโนโลยีเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- กาญจนา พูลแก้ว. 2541. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล และปัจจัยที่มีอิทธิพลในการส่งเสริมให้ยังคงปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุศล สุนทรธาดา และวรชัย ทองไทย. 2539. ลักษณะผู้ใช้บริการและปัจจัยกำหนดการบริการรักษาพยาบาลในภาคเอกชน. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม.
- กองการเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข. GIS แผนที่กำลังคน [online]. Available from: <http://www.hm.mph.go.th/> [1 พฤษภาคม 2548 ]
- คณิงนิจ อุณหโชค. 2546. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐบาล ในช่วงพุทธศักราช 2550-2554. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทิรา ภาวิไล. 2536. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จารุพร แสงเป่า. 2542. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทวิทยาศาสตร์ดุสิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



- จารุพรรณ ลีละยุทธโยธิน. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมพัฒนาคุณภาพบุคลากร ความไว้วางใจในหัวหน้าหรือผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมพยาบาลกับประสิทธิผลของหัวหน้าหรือผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุวรรณ ประดาและยุพิน อังสุโรจน์. 2547. ปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ความพร้อมขององค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลจิตเวช. วารสารพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต. 18(1): 46-59.
- จินตนา ญาติบรรทุง. 2529. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับระดับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิระ หงส์ดารมภ์. 2536. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษหน้า ประชุมวิชาการฉลองครบรอบ 30 ปี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. กองบรรณาธิการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ฉัตรสุมน พฤทธิบุญโย. 2546. การบริหารงานสุขภาพของโรงพยาบาลเอกชน. เอกสารวิชาการหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาเอกบริหาร. มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพมหานคร: พีเอ็นการพิมพ์.
- ชื่นชม เจริญยุทธ์. 2533. อุปทานและอุปสงค์ของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย ระหว่าง พ.ศ. 2531- 2543. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาประชากรและการพัฒนา คณะสถิติประยุกต์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชื่นชม เจริญยุทธ์ และคณะ. 2538. วิจัยการศึกษาภาวะการขาดแคลนพยาบาลและปัญหาสมองไหลของวิชาชีพพยาบาลในประเทศไทย. วารสารพยาบาล. 44 มกราคม-มีนาคม: 22-30.
- ชูชัย สมितिไกร. 2542. การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา. 2547. การบริหารอัตรากำลัง. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ พี.เอ. ลีฟวิง.
- เดชาวุธ นิตยสุทธิ. 2534. ประชากรและการเลือกสิ่งตัวอย่าง ใน เอกสารการสอนชุดวิชาสถิติและการวิจัยส่งเสริมสุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- ทัศนยา บุญทอง และคณะ. 2537. การศึกษาสถานภาพการปฏิบัติวิชาชีพของพยาบาลในประเทศไทย. วารสารพยาบาลศาสตร์. 12(2): 24-34.

- ทัศนาศา บุญทอง (บรรณาธิการ). 2546. ข้อเสนอต่อรัฐบาล เพื่อพิจารณาคำตอบแทนผู้ประกอบการวิชาชีพด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสุขภาพของรัฐ. *จดหมายข่าวสภาการพยาบาล*. 6: 7-11
- ทีมงานบริษัททำงาน. *หางาน,งาน,สมัครงาน* [ online ]. Available from: <http://jobbees.com/bee-poll.html> [ 11 กรกฎาคม 2548 ]
- ธงชัย สันติวงษ์. 2539. *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2546. *การบริหารทุนมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: ประชุมช่าง.
- ธัญญา ผลอนันต์. 2547. *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: อินโนกราฟฟิกส์.
- นันทิยา ชูแก้ว. 2536. *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาวะสมองไหล ของพยาบาลวิชาชีพ จากภาครัฐบาลไปสู่ภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- น้องนุช ภูมิสนธิ์. 2539. *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ที่สนใจต่อวิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจที่จะออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บริษัทอัลฟา รีเสิร์ช. 2548. *ทำเนียบโรงพยาบาลและสถิติสาธารณสุข 2547-2548*. กรุงเทพมหานคร: พี .เพรส.
- บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์ สุภารัตน์ ไวยชีตา และภัทรอำไพ พิพัฒนานนท์. 2540. ความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารวิจัยทางการแพทย์*. 1(2): 282-290.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์. 2547. *ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรพยาบาล*. กรุงเทพมหานคร: คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์. 2547. *รายงานการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตโดยใช้เวลาศึกษาภายในสองปีการศึกษาและมากกว่า สองปีการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์. 2547. *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ยูเอ็นดีไอ อินเตอร์มีเดีย.

- ประทีป จินฉิ่งและคณะ. 2540. รายงานการวิจัย ฉบับที่ 74 การประเมินและสังเคราะห์งานวิจัย  
เกี่ยวข้องกับการทำงานในประเทศไทย[ Online ]. Available from: [http://bsri.  
Swu.ac.th/res74t.html](http://bsri.Swu.ac.th/res74t.html) [ 11 กรกฎาคม 2548 ]
- ประสาธน์ เขมะประสิทธิ์และสุนีย์ ปิยะวรพงศ์. 2538. ผู้บังคับบัญชา: มูลเหตุการณณ์ผลักดันให้  
ข้าราชการ ลาออก. คู่แข่ง. 4: 51.
- ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2547. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.  
พงศ์ หรดา. 2540. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: มปท.
- พรรณราย ทวีพะยะประภา. 2548. จิตวิทยาประยุกต์ในชีวิตและในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร:  
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์. 2544. ก้าวใหม่สู่บทบาทใหม่ ในการบริหารการพยาบาล.  
กรุงเทพมหานคร: วังใหม่บุลูพรินต์.
- พีรยา พงศ์สังกาจ. 2537. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จ  
การศึกษาจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. 2546. หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการ  
วิจัยการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่3. สงขลา: จ. เอกสาร.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และคณะ. 2539. วิจัยทางการพยาบาล: หลักการและกระบวนการ. พิมพ์  
ครั้งที่ 2. สงขลา. อัดลายเพลส.
- เพ็ญศกา พุ่มพวง. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์  
คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล  
บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรา ศรีเจริญ .2534. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล: ศึกษาเฉพาะ  
กรณีพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขา  
บริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มาริษา สมบัติบุรณ์และคณะ. 2546. การศึกษาอุบัติการณ์และสาเหตุการลาออกของพยาบาลและ  
ผู้ช่วยพยาบาล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของ. วารสารพยาบาลศาสตร์. 21(2): 34-45.
- ยุคล ทองตัน. 2548. ผลของลักษณะงานต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย  
สงขลา. วารสารสงขลานครินทร์. 11(1): 28-40.

- เยาวลักษณ์ เลาหะจินดา. 2519. สภาพความพึงพอใจและความตั้งใจที่จะอยู่ทำงานต่อไปหรือลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ละออ อริยกุลนิมิต. 2546. การวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วงเดือน ศิริรักษ์ และคณะ. 2536. การศึกษาความพึงพอใจในงานพยาบาล: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี. วารสารโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี. 4 (พฤษภาคม – สิงหาคม): 105-114.
- วันดี เจียมจิตศิริพงษ์. 2528. ปัจจัยทางสังคม จิตวิทยาของผู้ป่วยนอกที่ไปใช้บริการโรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ. 2542. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารวิจัยทางการพยาบาล. 3(2): 97-122.
- วินัย ลีสmith, สุภสิทธิ์ พรรณารุโณทัย, ชาญวิทย์ ทรัพย์ และเจด็จ ธรรมรัชอารี. 2542. การศึกษาระบบบริหารงานของโรงพยาบาลรัฐ และโรงพยาบาลเอกชน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ. วารสารนโยบายและแผนสาธารณสุข. ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (มกราคม- มีนาคม 2542): 26-40.
- วิมลมาศ ปันยารชุน และประไพวรรณ ด่านประดิษฐ์ .2539 .ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการ ลาออกจากงานของพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาล. มกราคม-มีนาคม: 32-39.
- ศศินันท์ หล้านามวงศ์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวสี. 2548. การวิเคราะห์พหุระดับ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. 2548. การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: จุดทอง.

- สมเกียรติ ศรีธราธิกุล. 2542. **วัฒนธรรมองค์การกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ** วิทยาลัยพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมโภชน์ ศิริวัฒน์ชัยพร. 2525. **การศึกษาการจัดการโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล ภาควิชาพาณิชยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2545. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์.
- สมาคมโรงพยาบาลเอกชน. 2546. **สังคมไทย ยังขาดแพทย์ พยาบาล.** [ Online ]. Available from: <http://www.Thaiph.Org/> [ 5 มิถุนายน 2546 ]
- สำนักงานพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข .2547. **แผนยุทธศาสตร์การบริการพยาบาล 2547-2549.** กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่เก้า พ.ศ. 2545-2549.** ( ม.ป.ท.,ม.ป.ป.)
- สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข. 2545. **รายงานทรัพยากรสาธารณสุข ปี 2545.** กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี. **รายงานการสำรวจโรงพยาบาลเอกชนและสถานพยาบาลเอกชน พ.ศ. 2546.** (อัดสำเนา)
- สำราญ มีแจ้ง. 2544. **สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัย.** กรุงเทพมหานคร: นิชินแอดเวอร์โทซิงกรุ๊ป.
- สิระยา สัมมาวาจ. 2532. **ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลรามาริบัติ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุชาดา หลวงศักดิ์. 2545. **การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของอาชีพพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตจังหวัด ราชบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2537. **เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: เลียงเชียง.



- สุภารัตน์ ไวยชีดา, สมจิต หนูเจริญกุล, และสุจินต์ วิจิตรกาญจน์. 2536. ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะย้ายออกจากสถาบัน และออกจากวิชาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาล รามาธิบดี. การประชุมวิชาการรามาธิบดี ประจำปี 2536 เรื่องมิติใหม่ของวงการแพทย์ และสาธารณสุข. วันที่ 29-30 เมษายน. กรุงเทพมหานคร: คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาล รามาธิบดี.
- สุนีย์ มหาพรหม. 2536. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จ การศึกษาจากวิทยาลัยลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ พยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุพัตรา มะปรางหวาน. 2546. อนาคตภาพองค์การพยาบาล โรงพยาบาล ในช่วงพุทธศักราช 2550-2554. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ดิยาวัว. 2543. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แสงทอง ประสุวรรณ. 2541. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ชุมชน. วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ พยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อมรรัตน์ เสตสุวรรณ. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าผู้ป่วย และ ความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงานตามรายงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล สังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อลิสา สุกนธรัตน์. 2543. โอกาสในการสูญเสียกำลังคนของพยาบาลวิชาชีพในเขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคมโครงการ) สาขาวิชา พัฒนาสังคมโครงการ สหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อัจฉราพร ศรีภูษณาพรรณ. 2539. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอก ชน อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อัชรี จิตต์ภักดี. 2536. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลและ โรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- อาริยา สัพพะเลข. 2542. อายุการทำงานบริการของพยาบาลไทย: เท่าไรจึงจะดีพอ. วารสารการ  
พัฒนา มนุษย์ด้านสุขภาพ. ฉบับที่ 2, ปีที่1(2542): 81-93.
- อารีย์ คำฉ้วนศักดิ์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ ความไว้วางใจใน  
องค์การกับผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลศูนย์ ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต  
สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อารีย์ พฤกษราชและคณะ . 2534. การศึกษาความพึงพอใจในวิชาชีพและความพึงพอใจในวิชาชีพ  
และความคิดเห็นเกี่ยวกับการลาออกจางานของพยาบาลประจำการ. วารสารพยาบาล.  
40: 41-50.
- อิชรา สุวรรณกุล. 2530. การศึกษากิจกรรมการพยาบาลของพยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทาง ตาม  
ความคาดหวังของตนเองและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวง  
สาธารณสุข. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

### ภาษาอังกฤษ

- Aiken,L.H. 1999. Reviw of magnet hospital research. **Journal of Nursing Administration**.  
29(1): 9-19.
- Andrews, D. R. 2005. The nurse manager: Job satisfaction, the nursing shortage and retention.  
**Journal of Nursing Management**. 13(4): 286-295.
- Beardwell, I , Holden, L. , and Claydon, T. 2004. **Human resource management a  
contemporary approach**. 4<sup>th</sup> ed. England: Prentice Hall.
- Borda , R. G. and Norman , I. J. 1997. Testing a model of absence and intent to stay in  
employment: A study of registered nurses in Malta. **International Journal of Nursing  
Studies**. 34(5): 375-384.
- Cangelosi et al. 1998. Factors related to nurse retention and turnover: An updated study .  
**Health Marketing Quarterly**. 15(3): 25-44.
- Cavanagh, S.J. 1989. Nursing turnover: Literature review and methodological critique. **Journal  
Of Advanced Nursing**, 14: 587-596.
- Chan, E. Y. , and Morrison, P. 2000. Factors influencing the retention and turnover intentions of  
registered nurses in a Singapore hospital. **Nursing and Health Sciences**. 2: 113-121.

- Choi, T., Jameson, H., Brekke, M. L., Anderson, J.G., & Podratze, R. O. 1989. Schedule- relate effect on nurse retention. **Western Journal of Nursing Reserch**. 11(1): 92-107.
- Donovan, F. & Jackson, A.C. 1991. **Manageing human service organizations**. Sydney: Prentice Hall .
- Dubrin, A. J. 2000. **Applying psychology: Individual and organization effectiveness**. New Jersey: Mc: Graw-Hill.
- Dunkin, J.W., Juhl, N., & Stratton, T. 1996. Why rural practice?. **Nursing Management**. 27(12): 26-28.
- Ellenbecker, C. H. 2003. A theoretical model of job retention for home health care nurses. **Journal\_of Advanced Nursing**. 47(3): 303-310.
- Galang, M. C. 1999. Employee reactions to voice and choice in workplace: The influence of culture. **The International Journal of Human Resource Management**. 10(2): 703-715.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. 1980. **Work redesign**. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Hair, J. F. 1995. **Multivariate data analysis**. 4<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Hensinger, B. , Minerath, S. , Parry, J. , and Robertson, K. 2004. Asset Protection: Maintaining and retaining your workforce. **Journal of Nursing Administration**. 34(6): 268-272.
- Herzberg, F. Mausner, B. and Syndermn, B.B. 1959. **The motivation to work**. 2<sup>nd</sup> ed . New York: Wiley & Son.
- Ingersoll, G. 2002. Nurse'job satisfaction, organizational commitment,and career intent. **The Journal of Nursing Administration** 32 (5): 250-263.
- Johns, G. and Sake, A. M. 2005. **Organizational behaviour: understanding and manageing life at work**. 6<sup>th</sup> ed. Toronto: Pearson Prentice Hall .
- Kelly, D. J. 2004. Improving nurse managers' interviewing skills. **Journal of Nursing Administration**. 34(1): 6-8.
- Kuhar, P. A., Miller, D., Spear, B. T., Ulreich, M. S. , and Mion, L. C. 2004. The meaningful retention strategy inventory. **Journal of Nursing Administration**. 34(1): 10-18.
- Kunaviktikul, W. 1994. **Conflict manage, job satisfaction, intent to stay , and specific Demographic Variables of professional nurse in Thailand**. Unpublished doctoral dissertation, University of Alabama at Birmingham, Brimingham, AL.

- Larrabee, J. H., Janney, M. A., Ostrow, C.L., Withrow, M.L., Hobbs, G.R. and Burant, C. 2003. Predicting registered nurse job satisfaction and intent to leave. **Journal of Nursing Administration**. 33(5): 271-275.
- Lindeman, R.H. et al. 1980. **Introduction to bivariate and multivariate analysis**. Glenview Illinois: Scott, Foresman.
- Loke, J.C. 2001. Leadership behaviours: Effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment. **Journal of Nursing Management**. 9: 191-204.
- Mathis, R. L., and Jackson, J. H. 2004. **Human resource management**. 10<sup>th</sup> ed. Ohio: South western.
- Mona-Negrin, R., and Kirschenbaum, A. 1999. Push and pull factor in medical employee' Turnover decisions: The effect of a careerist approach and organizational benefits on the decision to leave the job. **The International Journal of Human Resource Management**. 10(4): 689-702.
- Mrayyan, M. T. 2005. Nurse job satisfaction and retention: Comparing public to private hospital in Jordan. **Journal of Nursing Management**. 13: 40-50.
- Muldary, T. W. 1983. Burnout and health professionals. **Manifestation and Management**. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Muss, K., Stratton, T. D., Dunkin, J. W., and Juhl, N. 1993. Retaining registered nurse in rural community hospitals. **Journal of Nursing Administration**. 28(1): 32-34.
- Neathawk, R. D., Dubuque, S.E., and Krank, C.A. 1998. Nurse evaluation of recruitment and retention. **Nursing Management**. 19(2): 38-45.
- Osborne, S. 2004. The art of rewarding and retaining staff-part 1. **Nurse Leader**. 6: 49-51.
- Polit, D. F. 1999. **Data analysis and statistics for nursing research**. Singapore: Simon & Schuster.
- Polit, D. F. and Beck, C. T. 2004. **Nursing research: Principles and method**. 7<sup>th</sup> ed. New York: Lippincott.
- Precott, P. A., and Bowen, S. A. 1987. Controlling nursing turnover. **Nursing Management**. 18(6): 60-66.

- Rambur, B. , McIntosh, B. , Palumbo, M. V., and Reinier, K. 2005. Education as a determinant of career retention and job satisfaction among register nurses. **Journal of Nursing Scholarship.** 37(2): 185-19.
- Reynolds, L. 1997. **The trust effect: Creating the high trust high performance organization.** London: Nicholas Brealey.
- Sourdif, J. 2004. Predictors of nurses' intent to stay at work in a university health center. **Nursing And Health Sciences.** 6: 59-68.
- Stevens, J. 1996. **Applied multivariate statistics for the social sciences.** 3<sup>th</sup> ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Strachota, E., Normandin, P., O'Brien, N., Clary, M., and Krukow, B. 2003. Reasons registered nurses leave or change employment status. **Journal of Nursing Administration.** 33(2): 111-117.
- Sullivan, K. 2005. Understanding and manage life at work. **Manifestation and Management.** New York: Appleton-Century-Crofts.
- Tang, J. H. 2003. Evidence- based protocol: Nurse retention. **Journal of Gerontological Nursing.** 29(3): 5-15.
- Taunton, R.L., Krampitz, S.D., & Wood, C.Q. 1989. Manager impact on retention of hospital staff: Part 1. **Journal of Nursing Administration.** 19(3): 14-19.
- Torrington, D., Hall, L., and Taylor, S. 2002. **Human resource management.** 5<sup>th</sup> ed. England: Prentice Hall.
- Tyson and Pongruengphant . 2004. Five –year follow-up study of among nurse in public and private hospitals in Thailand. **International Journal of Nursing Studies.** 41(4): 247-254.
- Walton, R.E. 1975. Improving the quality of work life. **Havard Business Review.** ( May-June): 15-16.
- Yin, J. C and Yang, K. P. 2002. Nurse turnover in Taiwan: A meta- analysis of related factors. **International Journal of Nursing Studies.** 39(2): 573-581.





ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก  
(รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ)

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- |  |   |
|--|---|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.วีณา จีระแพทย์           | อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์<br>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชนกพร จิตปัญญา   | อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์<br>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  |
| 3. อาจารย์ ดร. สุวพร เข้มเฮง               | หัวหน้าภาควิชาการวัดผลและวิจัย<br>การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ       |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุฬาลักษณ์ บารมี | หัวหน้าภาควิชาวิจัย ประเมินผลและ<br>การบริหารทางการพยาบาล<br>คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 5. อาจารย์ ดร. มนสภรณ์ วิฑูรเมธา           | อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยรังสิต  |
| 6. อาจารย์ ดร. ดวงกมล วัตราคุลย์           | อาจารย์ประจำวิทยาลัยพยาบาล<br>สภากาชาดไทย   |

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



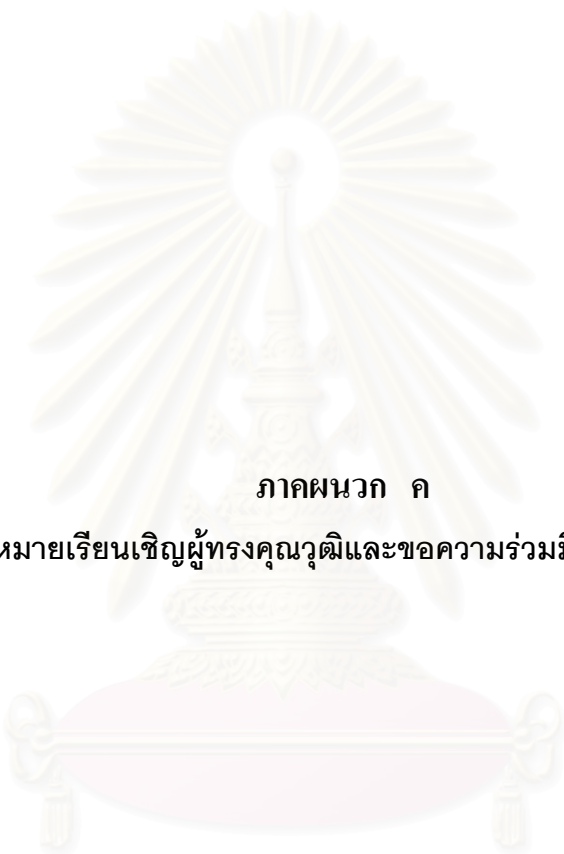
ภาคผนวก ข  
(รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์)

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

- |                                 |  |
|---------------------------------|--|
| 1. นางสาวธนพร เงินสุข           | พยาบาลวิชาชีพ<br>วิทยาลัยแพทยศาสตร์<br>กรุงเทพมหานครและวชิระพยาบาล |
| 2. นางนิตย์ ศรีไชย              | พยาบาลวิชาชีพ<br>วิทยาลัยแพทยศาสตร์<br>กรุงเทพมหานครและวชิระพยาบาล |
| 3. นางสาวจินตนา พรหมแดง         | พยาบาลวิชาชีพ<br>โรงพยาบาลรามาริบัติ                               |
| 4. นางนิตยา ศุกสุข              | พยาบาลวิชาชีพ<br>โรงพยาบาลราชวิถี                                  |
| 5. นางสาวโศรชา เมฆิน            | พยาบาลวิชาชีพ<br>โรงพยาบาลกรุงเทพ                                  |
| 6. นางสาวรุ่งนภา ดันติแพทยางกูร | พยาบาลวิชาชีพ<br>ผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล<br>โรงพยาบาลยันฮี        |
| 7. นางสาวสุวิมล สุภา            | พยาบาลวิชาชีพ<br>โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์                              |
| 8. นางสาวสุมินตรา อินทรการนนท์  | พยาบาลวิชาชีพ<br>โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์                              |





ภาคผนวก ก  
(จดหมายเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิและขอความร่วมมือในการวิจัย)

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64

เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

ธันวาคม 2548

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) 1 ชุด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางนิชนันท์ ฟุ้งลัดดา นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุฬาลักษณ์ บารมี หัวหน้าภาควิชาวิจัยประเมินผล และการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุฬาลักษณ์ บารมี เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุฬาลักษณ์ บารมี

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร โทร. 02 -218-9814

ชื่อนิสิต

นางนิชนันท์ ฟุ้งลัดดา โทร. 01- 805-9014

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

มกราคม 2549

เรื่อง ขออนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวิชัยยุทธ

เนื่องด้วย นางนิชนันท์ พุ่งลัดดา นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่ม พยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาล และโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความ ขอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 22 คน โดยใช้แบบสอบถามตัวแปรที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางนิชนันท์ พุ่งลัดดา ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

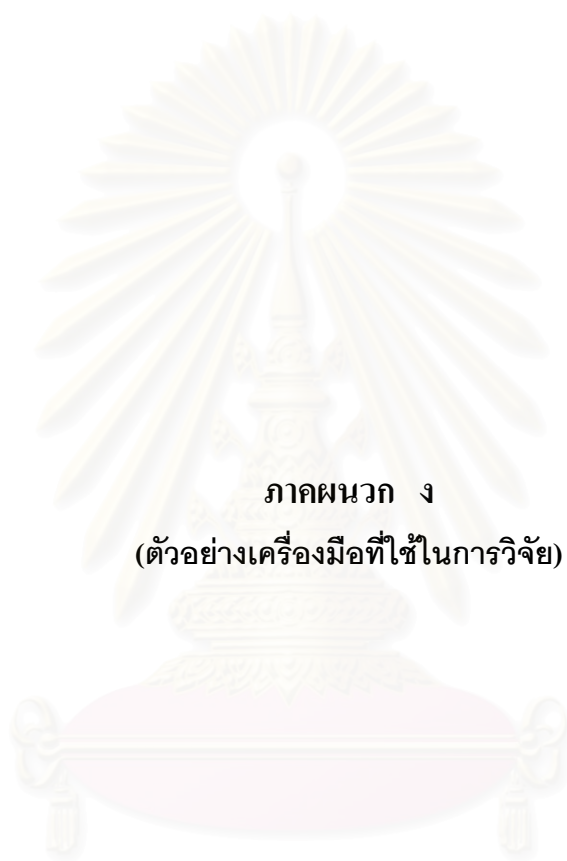
โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์ โทร. 02-218-9814

ที่อนิสิต

นางนิชนันท์ พุ่งลัดดา โทร. 01-805-9014



ภาคผนวก ง  
(ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย)

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ตัวอย่างแบบสอบถาม

เรื่อง : การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน  
โรงพยาบาลรัฐบาล และโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

### คำชี้แจง

- ✿ โปรดอ่านคำแนะนำแต่ละส่วนก่อนตอบแบบสอบถาม
  - ✿ โปรดตอบแบบสอบถามทุกส่วนและทุกข้อตามความเป็นจริงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ได้รับ เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยมากที่สุด
  - ✿ แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ส่วน
- ส่วนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2** แบบสอบถามตัวแปรที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาล

วิชาชีพ

โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร  
ประกอบด้วย

- 2.1 ค่าตอบแทน
- 2.2 สวัสดิการ
- 2.3 โอกาสก้าวหน้า
- 2.4 สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน
- 2.5 ชื่อเสียงโรงพยาบาล
- 2.6 ความสะดวกในการเดินทาง
- 2.7 ลักษณะงาน
- 2.8 สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน
- 2.9 ตารางเวลาปฏิบัติงาน
- 2.10 ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา



### ๕๐๔ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล๕๐๔

คำชี้แจง: โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความหรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับ ความเป็นจริงของท่าน

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี (เกิน 6 เดือนนับขึ้นเป็น 1 ปี)
2. เพศ  ชาย  หญิง
3. สถานภาพสมรส  
 โสด  คู่  หม้าย/หย่า/แยก
4. ระดับการศึกษา  
 อนุปริญญา/ประกาศนียบัตร  ปริญญาตรี  
 ปริญญาโท  ปริญญาเอก
5. ระยะเวลาในการทำงานอยู่ในโรงพยาบาลที่ท่านทำอยู่ปัจจุบัน ระบุจำนวน.....ปี  
..... เดือน
6. ตำแหน่งในปัจจุบันของท่าน  
 หัวหน้าพยาบาล /หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล  
 ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล/ผู้จัดการฝ่าย  
 ผู้ตรวจการพยาบาล/ผู้อำนวยการ  
 หัวหน้าหอผู้ป่วย  
 พยาบาลประจำการ  
 อื่นๆ(โปรดระบุ ตำแหน่ง).....

## 7. ท่านปฏิบัติงานอยู่ในแผนก

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> แผนกอายุรกรรม       | <input type="checkbox"/> แผนกเวชกรรมฟื้นฟู            |
| <input type="checkbox"/> แผนกศัลยกรรม        | <input type="checkbox"/> แผนกหอผู้ป่วยหนัก            |
| <input type="checkbox"/> แผนกห้องคลอด        | <input type="checkbox"/> แผนกห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน |
| <input type="checkbox"/> แผนกห้องผ่าตัด      | <input type="checkbox"/> แผนกกุมารเวชกรรม             |
| <input type="checkbox"/> แผนกสูติ-นรีเวชกรรม | <input type="checkbox"/> แผนกออร์โธปิดิกส์            |
| <input type="checkbox"/> แผนกไตเทียม         | <input type="checkbox"/> แผนกจักษุ โสต ศอ นาสิก       |
| <input type="checkbox"/> ฝ่ายการพยาบาล       | <input type="checkbox"/> คุณภาพและควบคุมการ ติดเชื้อ  |
| <input type="checkbox"/> วิสัญญี             | <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ).....       |

## 8. รายได้ทั้งหมด (เงินเดือน+ค่าล่วงเวลา+ค่าอยู่เวร)

จำนวน ..... บาทต่อเดือน

## 9. ภาวะครอบครัว

☺ คำชี้แจง ☺

โปรดพิจารณาว่า “ปัจจุบันการที่ท่านสามารถจัดสรรเวลาตามข้อความต่อไปนี้อยู่ในระหว่างที่ท่านทำงานอยู่ในโรงพยาบาล ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานอยู่ ณ โรงพยาบาลมากน้อยเพียงใด”

ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลตรงกับท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นทำให้ท่านยังคงอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลปัจจุบันมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นทำให้ท่านยังคงอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลปัจจุบันมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นทำให้ท่านยังคงอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลปัจจุบันปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นทำให้ท่านยังคงอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลปัจจุบันน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นทำให้ท่านยังคงอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน น้อยที่สุด

## 😊 ตัวอย่าง 😊

| ข้อความ                       | ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานอยู่ใน<br>โรงพยาบาล |     |             |      |                |
|-------------------------------|---|-----|-------------|------|----------------|
|                               | มาก<br>ที่สุด                               | มาก | ปาน<br>กลาง | น้อย | น้อย<br>ที่สุด |
|                               | 5   | 4   | 3           | 2    | 1              |
| 0. ช่วยครอบครัวประกอบอาชีพได้ | ✓   |     |             |      |                |
| 00.....                       |   |     |             |      |                |

จากตัวอย่างข้อความที่ 0 การที่ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับที่ 5 ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลมากที่สุด แสดงว่า **“ปัจจุบันการที่ท่านสามารถจัดสรรเวลาไปช่วยครอบครัวประกอบอาชีพในระหว่างที่ทำงานในโรงพยาบาลทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานอยู่ ณ.โรงพยาบาลมากที่สุด ”**

| ข้อความ                    | ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานอยู่ใน<br>โรงพยาบาล |     |             |      |                |
|----------------------------|---|-----|-------------|------|----------------|
|                            | มาก<br>ที่สุด                               | มาก | ปาน<br>กลาง | น้อย | น้อย<br>ที่สุด |
|                            | 5   | 4   | 3           | 2    | 1              |
| 1. ดูแลบิดา/มารดา          |   |     |             |      |                |
| 2. ทำงานบ้าน               |   |     |             |      |                |
| 3. ช่วยครอบครัวประกอบอาชีพ |   |     |             |      |                |
| 4. ....                    |   |     |             |      |                |

๕๐๔ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามตัวแปรที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน ๕๐๔  
ของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วยตัวแปร 10 ด้าน

☺ คำชี้แจง ☺

โปรดพิจารณาว่า “ข้อความดังต่อไปนี้ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลที่ท่านทำงาน ณ. ปัจจุบันมากน้อยเพียงใด”

ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลตรงกับท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นทำให้ท่านยังคงอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลปัจจุบันมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นทำให้ท่านยังคงอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลปัจจุบันมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นทำให้ท่านยังคงอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลปัจจุบันปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นทำให้ท่านยังคงอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลปัจจุบันน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นทำให้ท่านยังคงอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน น้อยที่สุด

☺ ตัวอย่าง ☺

ตัวแปรด้านค่าตอบแทน

| ข้อความ                                 | ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล |          |              |           |                 |
|---|---|----------|--------------|-----------|-----------------|
|   | มากที่สุด<br>5                          | มาก<br>4 | ปานกลาง<br>3 | น้อย<br>2 | น้อยที่สุด<br>1 |
| 0. เงินตอบแทนนอกเหนือจากภาระหน้าที่ปกติ | ✓                                       |          |              |           |                 |
| 00.....                                 |   |          |              |           |                 |

จากตัวอย่างข้อความที่ 0 การที่ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับที่ 5 ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลมากที่สุด แสดงว่า “เงินตอบแทนนอกเหนือจากภาระหน้าที่ปกติทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลมากที่สุด”

## 2.1 ค่าตอบแทน

| ข้อความ                                 | ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานอยู่ใน<br>โรงพยาบาล |          |                  |           |                     |
|---|---|----------|------------------|-----------|---------------------|
|   | มากที่สุด<br>5                              | มาก<br>4 | ปาน<br>กลาง<br>3 | น้อย<br>2 | น้อย<br>ที่สุด<br>1 |
| 1. เงินเดือน                            |   |          |                  |           |                     |
| 2. เงินตอบแทนนอกเหนือจากภาระหน้าที่ปกติ |   |          |                  |           |                     |
| 3. เงินตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลา        |   |          |                  |           |                     |
| 4. ....                                 |   |          |                  |           |                     |

## 2.2 สวัสดิการ

| ข้อความ  | ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานอยู่ใน<br>โรงพยาบาล |          |                  |           |                     |
|--|---|----------|------------------|-----------|---------------------|
|  | มากที่สุด<br>5                              | มาก<br>4 | ปาน<br>กลาง<br>3 | น้อย<br>2 | น้อย<br>ที่สุด<br>1 |
| 1. การรักษาพยาบาลของตนเอง  |   |          |                  |           |                     |
| 2. การรักษาพยาบาลของบิดา/มารดา                                   |   |          |                  |           |                     |
| 3. เงินบำเหน็จ บำนาญ /เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหลัง<br>เกษียณอายุ |   |          |                  |           |                     |
| 4. ....  |   |          |                  |           |                     |



## 2.3 โอกาสก้าวหน้า

| ข้อความ                                       | ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานอยู่ใน<br>โรงพยาบาล |          |                  |           |                     |
|---|---|----------|------------------|-----------|---------------------|
|   | มากที่สุด<br>5                              | มาก<br>4 | ปาน<br>กลาง<br>3 | น้อย<br>2 | น้อย<br>ที่สุด<br>1 |
| 1. โอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น        |   |          |                  |           |                     |
| 2. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น          |   |          |                  |           |                     |
| 3. โอกาสในการเข้าร่วมฝึกอบรมหรือประชุมวิชาการ |   |          |                  |           |                     |
| 4. ....                                       |   |          |                  |           |                     |

## 2.4 สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน

| ข้อความ                                    | ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานอยู่ใน<br>โรงพยาบาล |          |                  |           |                     |
|--|---|----------|------------------|-----------|---------------------|
|  | มากที่สุด<br>5                              | มาก<br>4 | ปาน<br>กลาง<br>3 | น้อย<br>2 | น้อย<br>ที่สุด<br>1 |
| 1. ผู้ร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน     |   |          |                  |           |                     |
| 2. ผู้ร่วมงานยอมรับในการแสดงความคิดเห็น    |   |          |                  |           |                     |
| 3. ผู้ร่วมงานให้ความเคารพและให้เกียรติท่าน |   |          |                  |           |                     |
| 4. ....                                    |   |          |                  |           |                     |

## 2.5 ชื่อเสียงโรงพยาบาล

| ข้อความ  | ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานอยู่ใน<br>โรงพยาบาล |          |                  |           |                     |
|--|---|----------|------------------|-----------|---------------------|
|  | มากที่สุด<br>5                              | มาก<br>4 | ปาน<br>กลาง<br>3 | น้อย<br>2 | น้อย<br>ที่สุด<br>1 |
| 1. ความมีชื่อเสียงด้านบริการของโรงพยาบาล                           |   |          |                  |           |                     |
| 2. ความมีชื่อเสียงด้านการรักษาของโรงพยาบาล                         |   |          |                  |           |                     |
| 3. ความมีชื่อเสียงด้านอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ทันสมัย<br>ของโรงพยาบาล |   |          |                  |           |                     |
| 4. ....  |   |          |                  |           |                     |

## 2.6 ความสะดวกในการเดินทาง

| ข้อความ  | ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานอยู่ใน<br>โรงพยาบาล |          |                  |           |                     |
|--|---|----------|------------------|-----------|---------------------|
|  | มากที่สุด<br>5                              | มาก<br>4 | ปาน<br>กลาง<br>3 | น้อย<br>2 | น้อย<br>ที่สุด<br>1 |
| 1. การจราจรไม่ติดขัดในการเดินทางจากที่พักมา<br>โรงพยาบาล |   |          |                  |           |                     |
| 2. การเดินทางมาทำงานเส้นทางเดียวกับสมาชิกใน<br>ครอบครัว  |   |          |                  |           |                     |
| 3. ที่ตั้งของโรงพยาบาลอยู่ใกล้ที่พัก                     |   |          |                  |           |                     |
| 4. ....  |   |          |                  |           |                     |

## 2.7 ลักษณะงาน

| ข้อความ   | ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานอยู่ใน<br>โรงพยาบาล |     |             |      |                |
|---|---|-----|-------------|------|----------------|
|   | มาก<br>ที่สุด                               | มาก | ปาน<br>กลาง | น้อย | น้อย<br>ที่สุด |
|   | 5   | 4   | 3           | 2    | 1              |
| 1. งานในความรับผิดชอบมีความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร             |   |     |             |      |                |
| 2. งานในความรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ           |   |     |             |      |                |
| 3. งานในความรับผิดชอบเป็นงานที่มีเกียรติ ได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับของสังคม |   |     |             |      |                |
| 4. ....   |   |     |             |      |                |

## 2.8 สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน

| ข้อความ  | ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานอยู่ใน<br>โรงพยาบาล |     |             |      |                |
|--|---|-----|-------------|------|----------------|
|  | มาก<br>ที่สุด                               | มาก | ปาน<br>กลาง | น้อย | น้อย<br>ที่สุด |
|  | 5   | 4   | 3           | 2    | 1              |
| 1. สถานที่ปฏิบัติงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก   |   |     |             |      |                |
| 2. สถานที่ปฏิบัติงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอในการปฏิบัติงาน          |   |     |             |      |                |
| 3. สถานที่ปฏิบัติงานมีระบบการควบคุมป้องกันการติดเชื้อโรคและแพร่กระจายของเชื้อโรค |   |     |             |      |                |
| 4. ....  |   |     |             |      |                |

## 2.9 ตารางเวลาปฏิบัติงาน

| ข้อความ   | ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานอยู่ใน<br>โรงพยาบาล |          |                  |           |                     |
|---|---|----------|------------------|-----------|---------------------|
|   | มากที่สุด<br>5                              | มาก<br>4 | ปาน<br>กลาง<br>3 | น้อย<br>2 | น้อย<br>ที่สุด<br>1 |
| 1. การแลกเปลี่ยนเวรในตารางเวลาปฏิบัติงาน                          |   |          |                  |           |                     |
| 2. การขอวันหยุดล่วงหน้า   |   |          |                  |           |                     |
| 3. ตารางเวลาปฏิบัติงานที่จัดโดยคำนึงถึงสุขภาพของ<br>ผู้ปฏิบัติงาน |   |          |                  |           |                     |
| 4. ....   |   |          |                  |           |                     |

## 2.10 ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา

|   |
|---|
| ☞ โปรดพิจารณา: ผู้บังคับบัญชา เหนือท่าน 1 ระดับ |
|---|

| ข้อความ  | ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานอยู่ใน<br>โรงพยาบาล |          |                  |           |                     |
|--|---|----------|------------------|-----------|---------------------|
|  | มากที่สุด<br>5                              | มาก<br>4 | ปาน<br>กลาง<br>3 | น้อย<br>2 | น้อย<br>ที่สุด<br>1 |
| 1. การยอมรับฟังความคิดเห็น ความรู้สึกของท่านในการ<br>ปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา |   |          |                  |           |                     |
| 2. การให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานของ<br>ผู้บังคับบัญชา               |   |          |                  |           |                     |
| 3. การวางตัวเป็นกลางของผู้บังคับบัญชา  |   |          |                  |           |                     |
| 4. ....  |   |          |                  |           |                     |



ภาคผนวก จ  
(สถิติที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย)

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติจำแนกกลุ่ม (Discriminant analysis)

1. ทดสอบความเท่ากันของเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วม ด้วยสถิติ Box's Test of Equality of Covariance Matrices

Log Determinants

| grouping             | Rank | Log Determinant |
|----------------------|------|-----------------|
| รัฐบาล(1-150)        | 7    | -2.627          |
| เอกชน(151-300)       | 7    | -2.312          |
| Pooled within-groups | 7    | -2.345          |

The ranks and natural logarithms of determinants printed are those of the group covariance matrices.

Test Results

| Box's M |         | 37.051     |
|---------|---------|------------|
| F       | Approx. | 1.290      |
|         | df1     | 28         |
|         | df2     | 309444.065 |
|         | Sig.    | .139       |

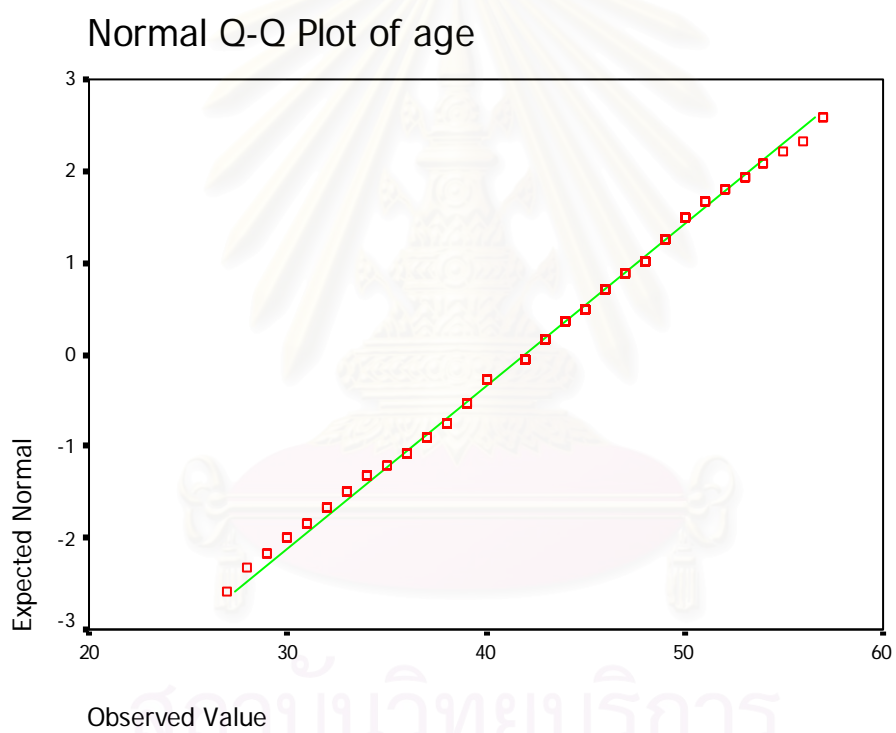
Tests null hypothesis of equal population covariance matrices.

จากตารางใช้การทดสอบ  $H_0 : \Sigma_1 = \Sigma_2$  หรือ Variance – covariance Matrix ของตัวแปรอิสระของ กลุ่มที่ 1 (กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาล) และกลุ่มที่ 2 (กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลเอกชน) ค่าแตกต่างกันหรือไม่ โดยใช้สถิติ Box's M เนื่องจาก ค่า Sig. ของการทดสอบ = .139 ซึ่งมากกว่า .05 จึงไม่สามารถปฏิเสธ  $H_0$  ได้ นั่นคือเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมกันเท่ากันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขการจำแนกกลุ่ม

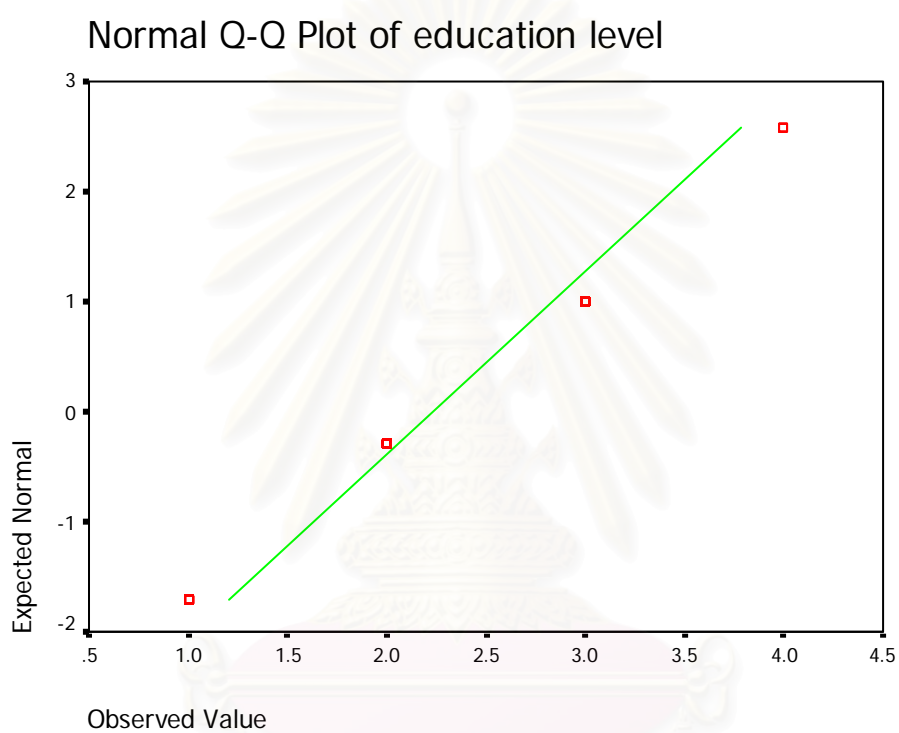
สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## 2. ทดสอบการแจกแจงข้อมูลแบบโค้งปกติ

ภาพที่ 1 กราฟ Normal Probability Plot ทดสอบการแจกแจงข้อมูลอายุของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน

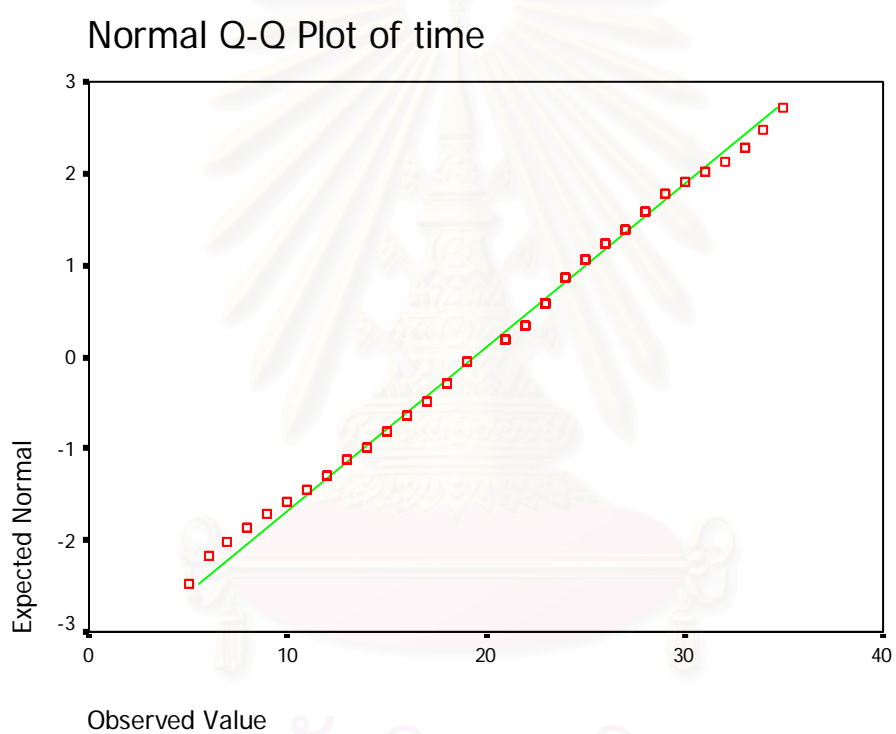


ภาพที่ 2 กราฟ Normal Probability Plot ทดสอบการแจกแจงข้อมูลระดับการศึกษาของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ที่ตั้งอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน



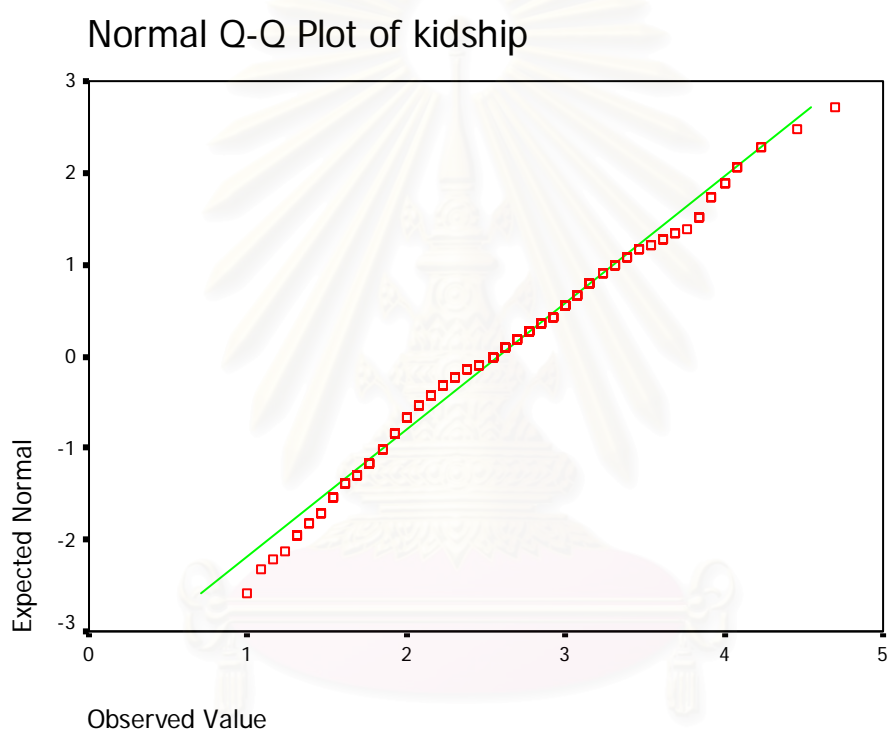
สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาพที่ 3 กราฟ Normal Probability Plot ทดสอบการแจกแจงข้อมูลระยะเวลาในการปฏิบัติงานของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

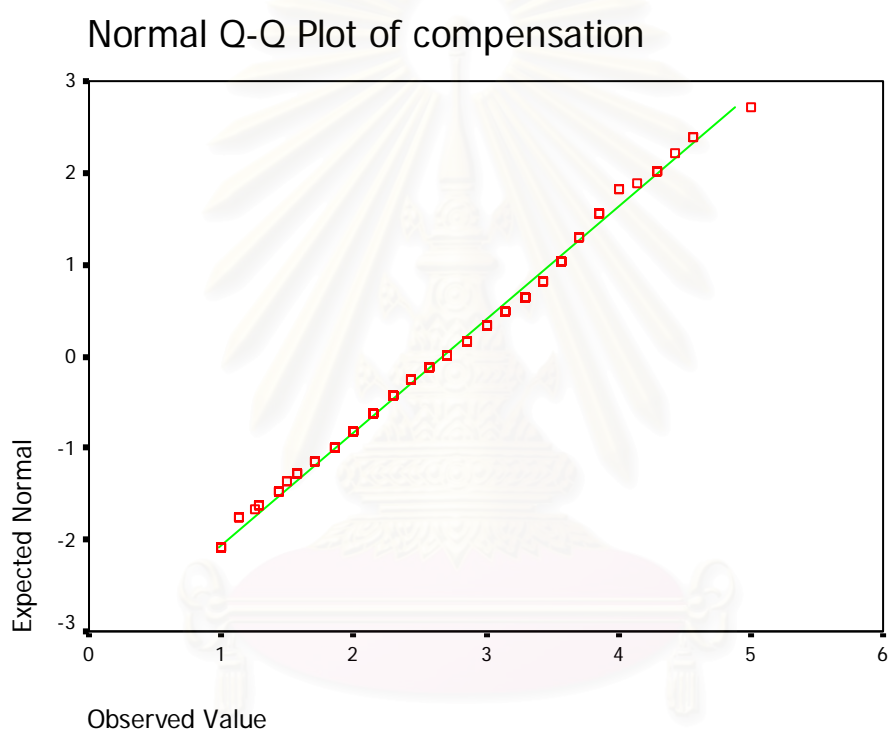
ภาพที่ 4 กราฟ Normal Probability Plot ทดสอบการแจกแจงข้อมูลภาวะครอบครัวของ กลุ่ม  
พยาบาลวิชาชีพ ที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

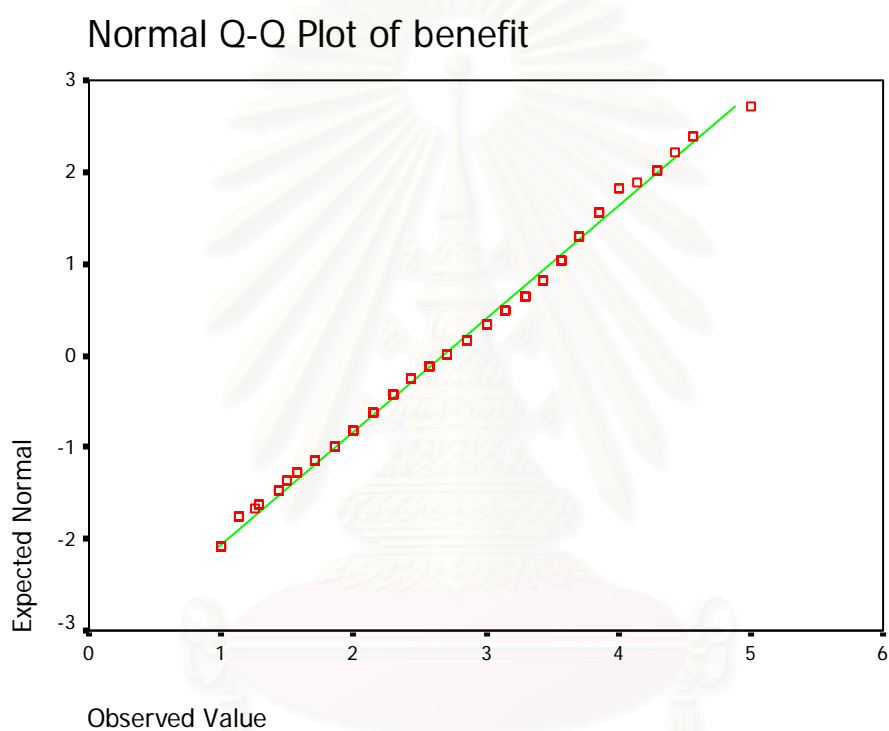


ภาพที่ 5 กราฟ Normal Probability Plot ทดสอบการแจกแจงข้อมูลค่าตอบแทนของกลุ่ม  
พยาบาลวิชาชีพ ที่ตั้งอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน



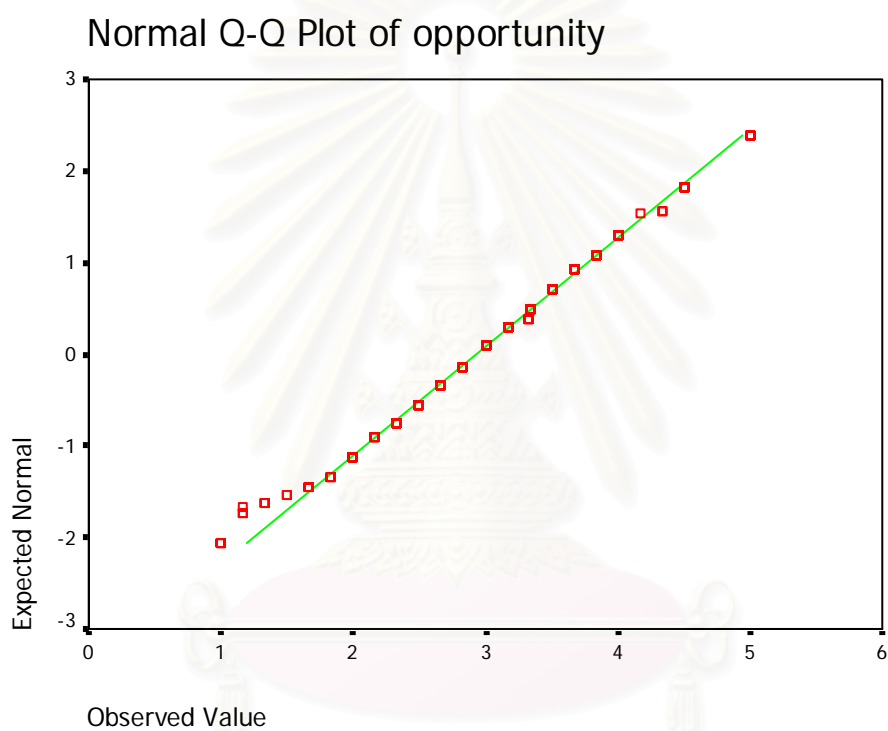
สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาพที่ 6 กราฟ Normal Probability Plot ทดสอบการแจกแจงข้อมูลสวัสดิการของ กลุ่ม  
พยาบาลวิชาชีพ ที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน



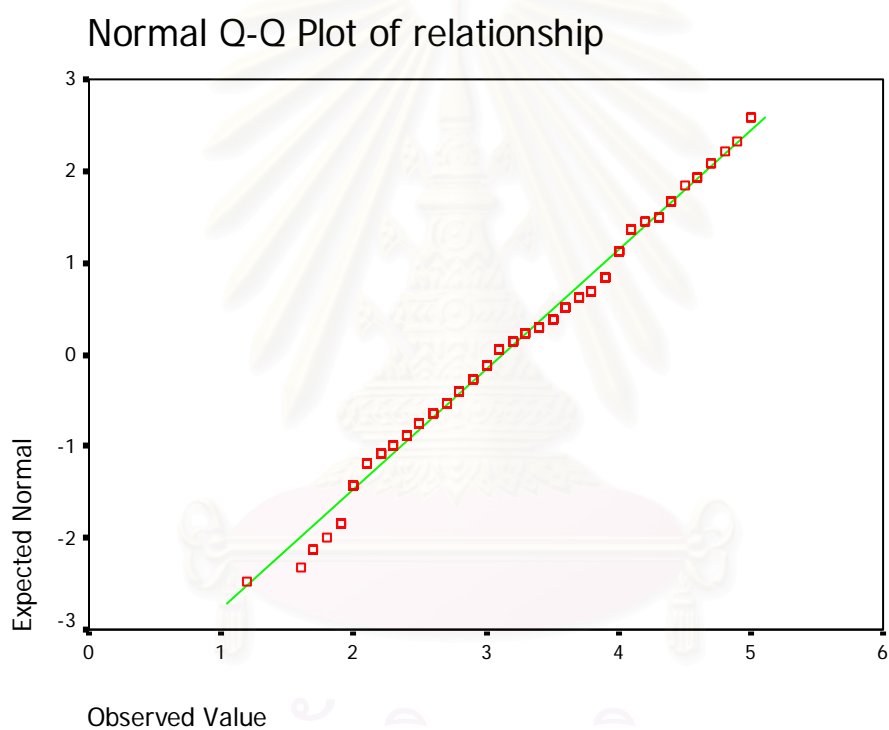
สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาพที่ 7 กราฟ Normal Probability Plot ทดสอบการแจกแจงข้อมูลโอกาสก้าวหน้าของ กลุ่ม  
พยาบาลวิชาชีพ ที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน



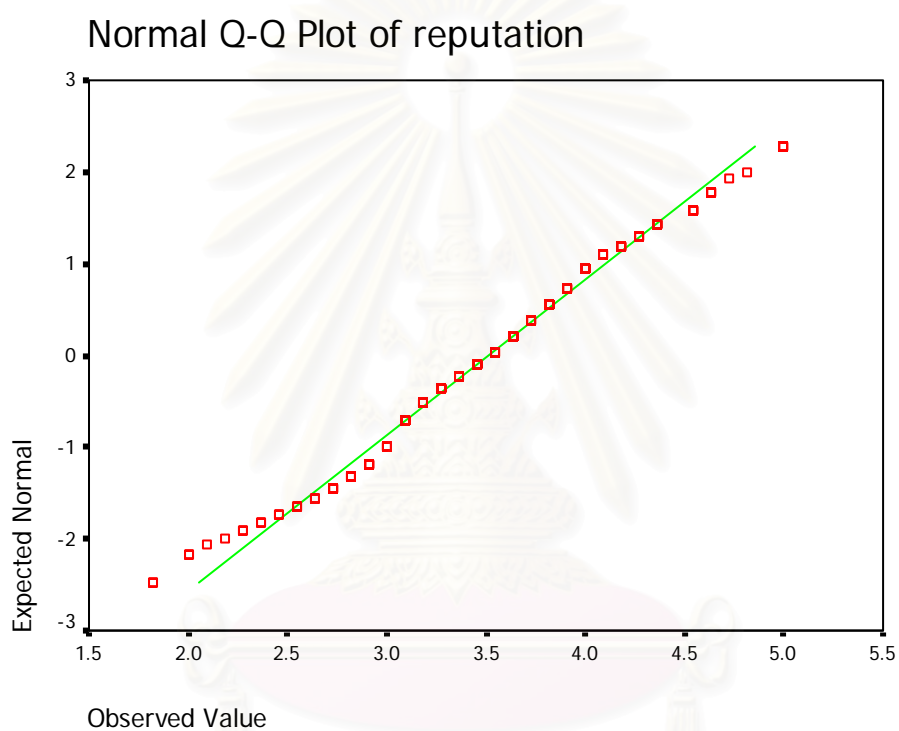
สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาพที่ 8 กราฟ Normal Probability Plot ทดสอบการแจกแจงข้อมูลสัมพันธ์ภาพระหว่าง  
ผู้ร่วมงานของ กลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาล  
เอกชน



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

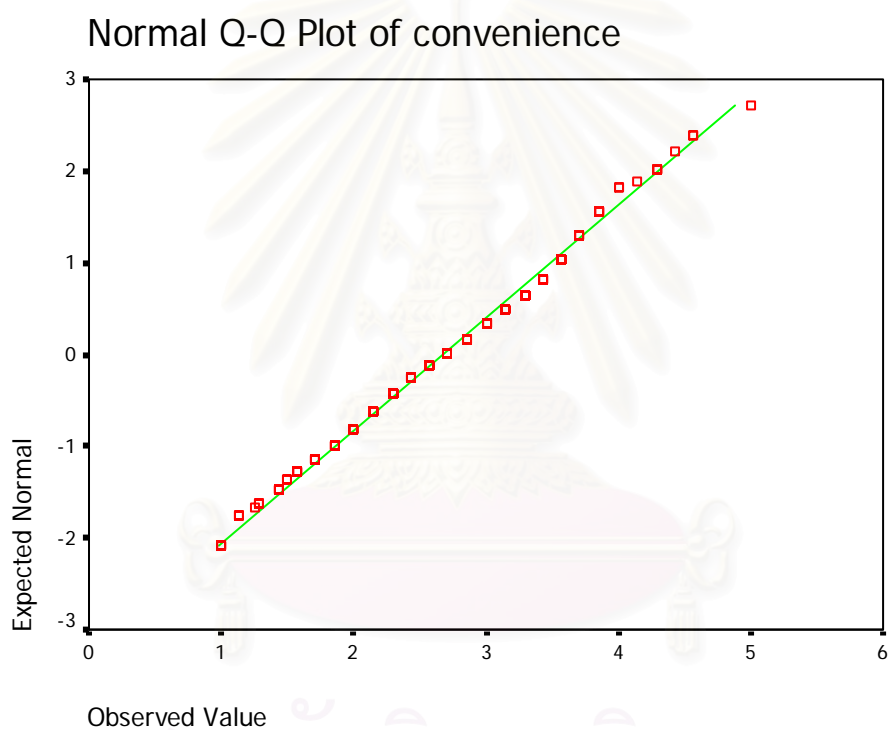
ภาพที่ 9 กราฟ Normal Probability Plot ทดสอบการแจกแจงข้อมูลชื่อเสียงโรงพยาบาลของ กลุ่ม  
พยาบาลวิชาชีพ ที่ตั้งอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

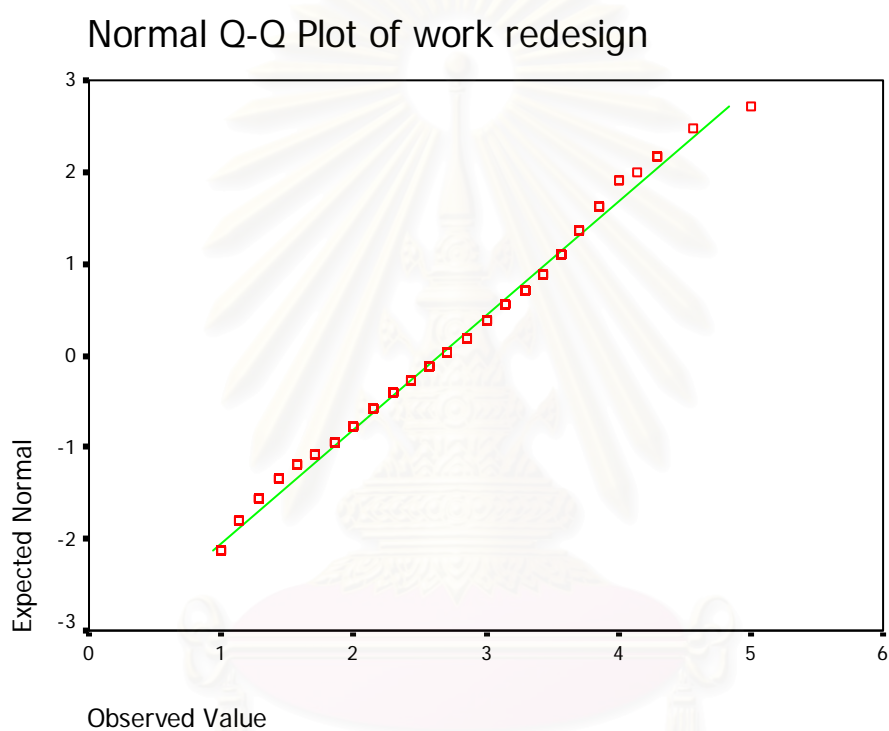


ภาพที่ 10 กราฟ Normal Probability Plot ทดสอบการแจกแจงข้อมูลความสะดวกในการเดินทางของ กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน



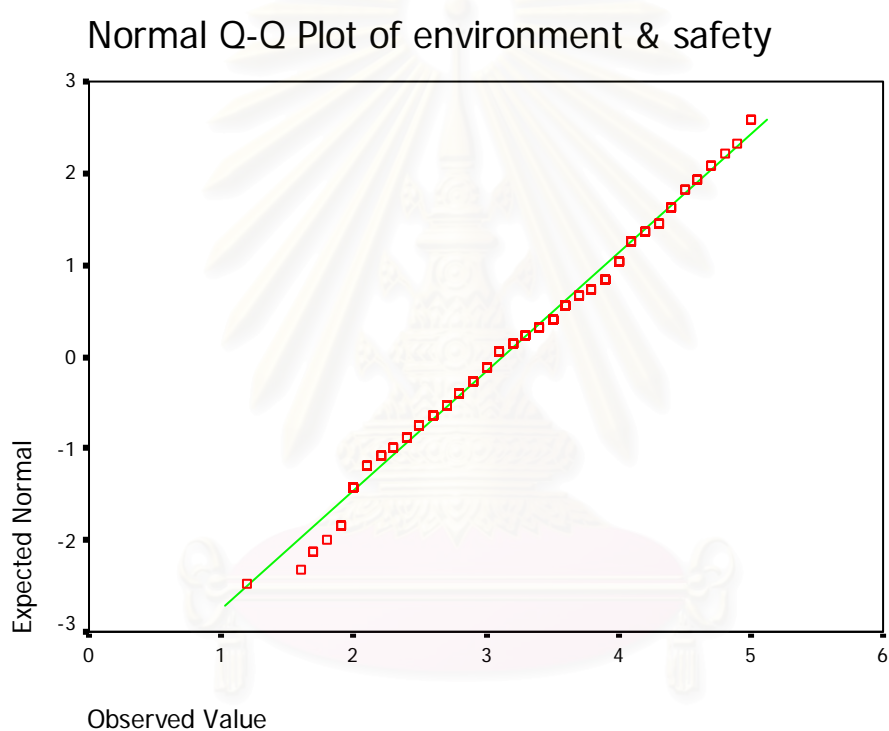
สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาพที่ 11 กราฟ Normal Probability Plot ทดสอบการแจกแจงข้อมูลลักษณะงานของ กลุ่ม  
พยาบาลวิชาชีพ ที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน



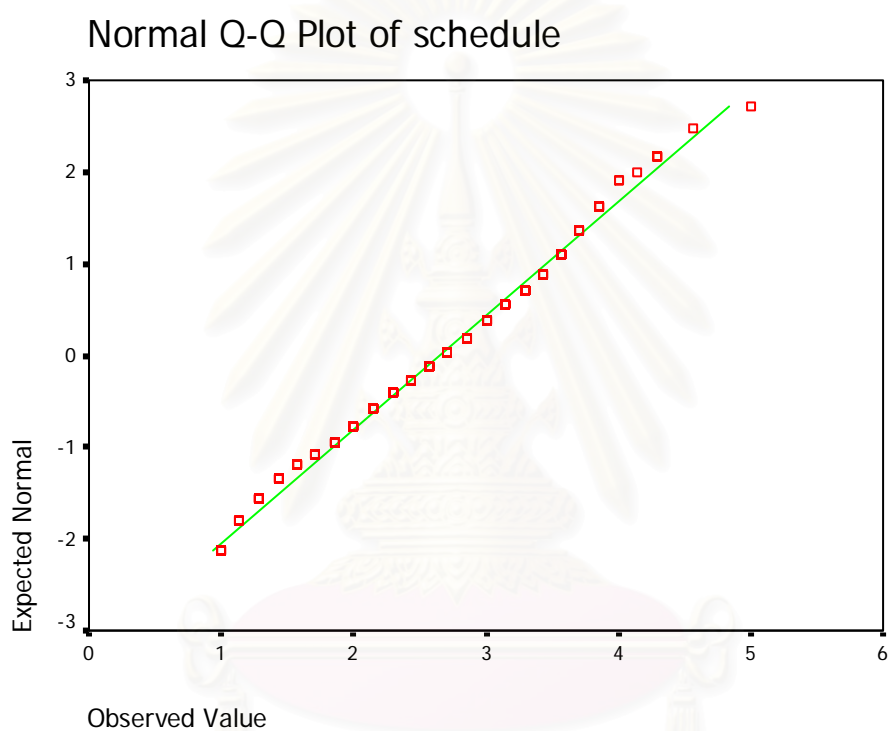
สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาพที่ 12 กราฟ Normal Probability Plot ทดสอบการแจกแจงข้อมูลสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของ กลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาล และ โรงพยาบาลเอกชน



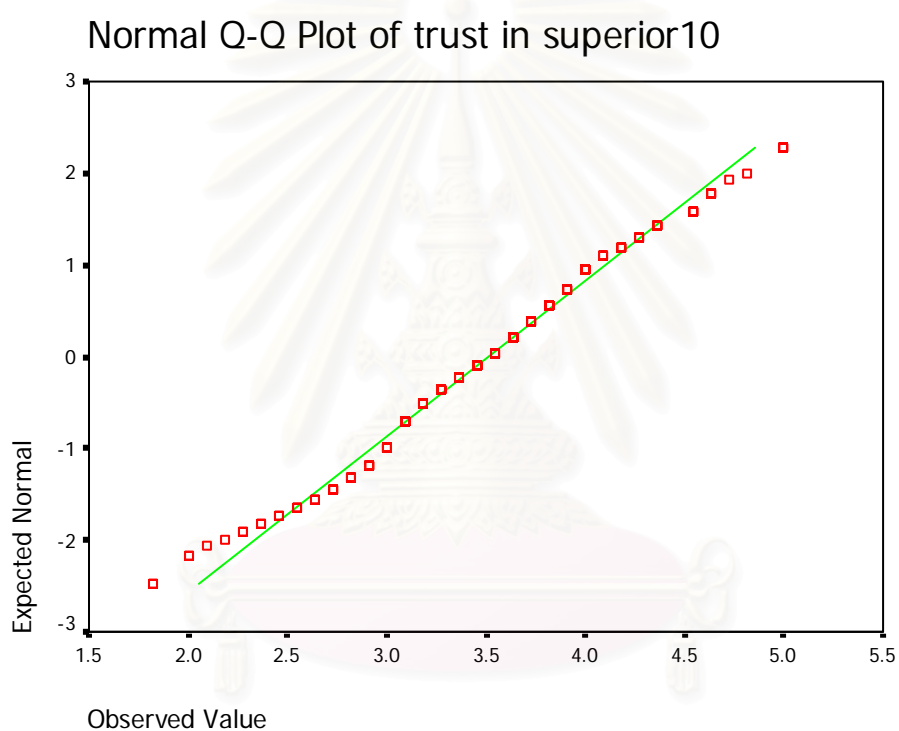
สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาพที่ 13 กราฟ Normal Probability Plot ทดสอบการแจกแจงข้อมูลตารางเวลาปฏิบัติงาน  
ของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาพที่ 14 กราฟ Normal Probability Plot ทดสอบการแจกแจงข้อมูลความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชาของ กลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



### ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางนิชนันท์ ฟุ้งลัดดา เกิดเมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2517 ที่จังหวัดแพร่ สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต เมื่อปี พ.ศ. 2539 จากวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย ทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2540-2547 หลังจากนั้น ศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย