



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารหลายอย่างที่สำคัญ ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และในการจัดการนั้น คนนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด และการที่องค์การได้บุคคลที่ดีและเหมาะสมมาปฏิบัติงาน ได้มีการฝึกอบรมสอนแนะก่อนให้เข้าปฏิบัติงาน ตลอดจนให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและคุ้มค่ากับงานที่ปฏิบัติแล้ว บุคคลนั้นจะก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์การ (นิตยา ศรีญาณลักษณ์, 2545) และสิ่งสำคัญในการบริหารงานบุคคลนั้น นอกจากจะต้องสรรหา คัดเลือกบุคคลผู้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติแล้ว ยังจะต้องรักษาและพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานเป็นประโยชน์สูงสุดแก่องค์การนานเท่าที่จะเป็นไปได้

บุคลากรพยาบาลมีหน้าที่ในการให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยที่รับไว้รักษาในโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง และต้องรับผิดชอบให้บริการนั้นเป็นไปตามมาตรฐานการพยาบาล และมาตรฐานการจัดบริการที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดไว้ ซึ่งการที่จะให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานดังกล่าว พยาบาลจำเป็นต้องใช้ความรู้ ใช้ศิลปะอันละเอียดอ่อน และให้บริการภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความรักและความพึงพอใจในวิชาชีพ แต่การให้บริการพยาบาลในสภาพการณ์ที่เป็นจริงนั้น พยาบาลต้องประสบกับความไม่คงที่ของสภาวะทางอารมณ์ของผู้ป่วยญาติผู้ป่วย และบุคลากรในทีมสุขภาพ ต้องขึ้นปฏิบัติงานในยามวิกาล และมีวันหยุดพักผ่อนไม่ตรงกับบุคลากรในอาชีพอื่น พยาบาลต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความคับข้องใจ ความกดดันและความเครียด นอกจากนั้นพยาบาลยังต้องทำงานหนัก เนื่องจากปริมาณงานที่มาก จำนวนบุคลากรพยาบาลมีจำกัด จึงทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ส่งผลให้เกิดปัญหาการลาออก โอน ย้ายตามมา (ฟาริดา อิบราฮิม, 2535)

นโยบายประกันสุขภาพถ้วนหน้าส่งผลให้บริการสาธารณสุขกระจายทั่วถึงทั้งประเทศ สถานพยาบาลทุกระดับทั้งภาครัฐและเอกชนมีจำนวน 1,017 เครื่องข่าย ในจำนวนนี้เป็นสถานบริการของเอกชนเอกชนจำนวน 103 แห่ง ร่วมกันจัดบริการสุขภาพเพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ประกอบกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ.2547-2551 ให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางสุขภาพของเอเชีย โดยการสนับสนุนให้โรงพยาบาลเอกชนในเมืองใหญ่ที่มีขีดความสามารถพัฒนาบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก ทางด้านบริการการแพทย์และสุขภาพให้มีระดับมาตรฐานคุณภาพสู่สากล (กระทรวงสาธารณสุข, 2546) ส่งผลให้โรงพยาบาล

เอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันสูง ทั้งในด้านการเสนอบริการที่มีคุณภาพและในด้านตัวบุคลากร เพราะการให้การพยาบาลที่มีคุณภาพและการจัดบริการที่มีคุณภาพตามเป้าหมายที่โรงพยาบาลกำหนดไว้ จะเกิดขึ้นได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยจำนวนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ อย่างเพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจำนวนพยาบาลวิชาชีพซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาลถึงร้อยละ 90 ดังนั้นการที่องค์การพยาบาลจะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยและโรงพยาบาลในการให้บริการที่มีคุณภาพได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่กับโรงพยาบาลอย่างเพียงพอ (ศิริพร ตันติพิบูลวินัย, 2538)

จากการศึกษาของ Branham (2002 cited in Neuhauser, 2002) พบว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรคงอยู่ในองค์การ คือ ค่าตอบแทน ต่อมาได้มีการสำรวจเกี่ยวกับเรื่องนี้หลายครั้ง ทำให้ทราบว่าค่าตอบแทนเป็นปัจจัยอันดับที่ 10 ใน 15 ปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน การคงอยู่ในงานของพยาบาลจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารทางการพยาบาลจะต้องมีความเชื่อว่าพยาบาลทุกคนมีความสำคัญ ไม่สามารถนำผู้อื่นที่อยู่ในองค์การสุขภาพมาทำหน้าที่แทนได้ และผู้บริหารจะต้องมีความสามารถทำให้ทุกคนมีความสุขในการปฏิบัติงานถึงแม้จะต้องปฏิบัติงานที่มีปริมาณมากเกินไป ตลอดจนมีวิสัยทัศน์และสามารถนำทุกคนไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การได้ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยการให้ความสนใจและเอาใจใส่ทุกคน ยอมรับความรู้ความสามารถของพยาบาล วิธีการดังกล่าวจะทำให้พยาบาลเกิดความยึดมั่นผูกพันกันภายในกลุ่ม ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และภารกิจของโรงพยาบาล ทำให้ผลผลิตขององค์การเพิ่มขึ้นและทำให้เกิดการคงอยู่เพิ่มขึ้นได้ (Graham and Sheppard, 1990) ซึ่งในเรื่องนี้ Wolf (1981) กล่าวว่า เหตุที่ทำให้พยาบาลคงอยู่หรือไม่ เกิดจากปัจจัย 4 ด้าน คือ ตัวพยาบาลเอง สภาพการทำงานและความรับผิดชอบในงาน ผู้นิเทศและการประสานงาน รวมทั้งระบบบริหาร แล้วนำมาหาแนวทางป้องกันหรือแก้ไข เพื่อที่จะธำรงรักษาบุคลากรพยาบาลให้คงปฏิบัติงานในหน่วยงานต่อไป เพราะหน่วยงานที่สามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่ในหน่วยงานได้นานเท่าใด ก็จะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น เนื่องจากการที่บุคคลจะเรียนรู้ สร้างสมประสบการณ์ ความชำนาญ จนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ เป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลานาน และทรัพยากรต่างๆ จำนวนมากมาสนับสนุน และจากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรพยาบาล พบว่า บุคลากรที่มีอายุและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การยาวนานมีแนวโน้มที่จะเกิดการคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลที่มีอายุและระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย (Lucas, Atwood and Hagaman, 1993; Hom and Griffith, 1995; จุรีพร กาญจนการุณ, 2536; สุณีย์ มหาพรหม, 2536; พีรยา พงศ์สังกาจ, 2537; น้อยนุช ภูมิสนธิ, 2539) และกลุ่มพยาบาลที่

แต่งงานแล้วมีแนวโน้มที่จะเกิดการคงอยู่ในงานมากกว่ากลุ่มพยาบาลที่เป็นโสด(Maslach, 1982; อัครี จิตต์ภักดี, 2536)

ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งต่อการคงอยู่ในงานเพราะเปรียบเสมือนสิ่งจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดความตั้งใจในงาน ทั้งตั้งใจอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และความคิดของตน เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของหน่วยงาน เนื่องจากความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่ดีที่บุคคลมีต่องาน ความรู้สึกที่ดีนี้จะเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกต้องการทำงานและสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2535) ดังนั้นความพึงพอใจในงานจึงดูเหมือนจะเป็นจุดเน้นที่สำคัญสำหรับองค์กร หรือหน่วยงานที่ปรารถนาจะลดการขาดงาน และการเปลี่ยนงานของผู้ปฏิบัติงานลง ผู้บริหารควรจะเข้าใจความต้องการและผสมผสานความต้องการของบุคลากรให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์กร ในขณะที่เดียวกันบุคลากรก็จะมองเห็นคุณค่าของตนเอง ทำให้เกิดความรักและความภักดีต่อองค์กร บุคคลจะเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและจะส่งผลถึงความต้องการที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป (Porter and Steers, 1973) จากการศึกษาของ เยวาลักษณ์ เลาะห์จินดา (2518) พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออก โดยกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปมีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก และจากการศึกษาของ อมรรัตน์ เสตสุวรรณ (2539) พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

การมีส่วนร่วมของพนักงาน เป็นสิ่งจูงใจอย่างแท้จริงอย่างหนึ่ง โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจช่วยให้พนักงานตอบสนองความต้องการ ความสมหวังของชีวิต และความเชื่อถือตนเองได้ ทำให้กำลังใจ และความพอใจงานของพนักงานสูงขึ้น เนื่องจาก พวกเขา มีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กรมากขึ้น รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และต้องการนำองค์กรสู่เป้าหมายที่กำหนด นอกจากนี้ยังเป็นการลดค่าใช้จ่ายที่เกิดจากความสูญเสียต่าง ๆ เช่น การขาดงาน การลาออกโอนย้าย เนื่องจาก การมีส่วนร่วมเป็นการให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจในงานมากขึ้น มีขวัญกำลังใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงานสูง ความเครียดและความเหนื่อยหน่ายน้อยลง เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น จะมีความรู้สึกผูกพันกับงาน ส่งผลให้ความรู้สึกเฉื่อยชาลดลง การขาดงานและการออกจากงานน้อยลง (สมยศ นาวิการ, 2545; Swansburg and Swansburg, 2002) Taunton, Krampitz และ Woods (1989) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของโรงพยาบาลดึงดูดใจประกอบด้วย การบริหารแบบมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมของหัวหน้าพยาบาล การกระจายอำนาจการบริหาร การมีส่วน

ร่วมของพยาบาล การมีบุคลากรที่เพียงพอ การส่งเสริมและสนับสนุนจากองค์กร ตลอดจน
 ความเป็นอิสระ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ
 นอกจากนี้ ละออ อริยกุลนิมิต(2546) ได้ทำการศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นตัว
 ประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้มากที่สุดคือร้อยละ 12.6

จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า บุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนมีการลาออกหรือมี
 ความตั้งใจที่จะออกจากงานอย่างต่อเนื่องในอัตราที่สูง จากการวิจัยของมาลีวัล เลิศสาครศิริ
 และกิตติยา สมุทระประดิษฐ์ (2536) พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน เคยเปลี่ยน
 สถานที่ทำงานถึงร้อยละ 58.82 และมีแผนการที่จะลาออกจากงานปัจจุบันร้อยละ 48.32 และ
 การศึกษาของเสาวลักษณ์ ลักษณะมีจรัญญกุลและคณะ(2537) พบว่าสาเหตุสำคัญที่ทำให้พยาบาลใน
 โรงพยาบาลเอกชนลาออก หรือมีแผนที่จะลาออก คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนน้อย ต้องการ
 ศึกษาต่อหรือไปประกอบอาชีพอื่น และสวัสดิการไม่ดี นอกจากนี้ อลิสา สุคนธ์รัตน์ (2542) ได้
 ทำการศึกษาโอกาสในการสูญเสียกำลังคนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขต
 กรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 75 มีความตั้งใจที่จะลาออกภายใน 5 ปี เพื่อเปลี่ยน
 อาชีพไปประกอบอาชีพอื่น โดยสาเหตุมาจากความเบื่อหน่ายในวิชาชีพพยาบาล ผลการวิจัย
 ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การที่บุคคลได้รับคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานไม่ได้หมายความว่า จะสร้าง
 ความพึงพอใจงานให้กับพวกเขาได้ตลอดไป บุคคลต้องการขวัญและกำลังใจ ต้องการพัฒนาให้
 ก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองสิ่งเหล่านี้ได้ก็จะเกิด
 ความรักและความผูกพันกับงานและองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่บำรุงรักษาบุคลากร
 ของตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ได้ทั้งผลงานและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพอยู่ในหน่วยงานให้นานที่สุด
 (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2539)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ
 โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาระดับการคงอยู่ในงาน และศึกษาว่ามีปัจจัย
 ไต่บ้างที่สัมพันธ์และสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งปัจจัยหรือตัวแปรที่
 ทำการศึกษาได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้า
 หอผู้ป่วย ทั้งนี้ผลการศึกษาที่ได้คาดว่าจะมีประโยชน์ต่อผู้บริหาร ในการที่จะคาดคะเนและ
 วางแผนด้านอัตรากำลัง และช่วยเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารบุคลากร
 พยาบาลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล โดยมุ่งที่จะ
 ลดจำนวนการลาออก และทำนุบำรุงพยาบาลให้คงอยู่ในองค์กรและวิชาชีพการพยาบาลต่อไป

ปัญหาการวิจัย

1. ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร หรือไม่
3. ตัวแปรใดที่สามารถพยากรณ์ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนาย ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

อายุ ทำให้คนตระหนักถึงทางเลือกในการทำงานของตน คนที่มีอายุมากขึ้น โอกาสของการเลือกงานก็จะลดลง (Mayer and Allen, 1984; Mathieu and Zajac, 1990) นอกจากนี้ส่วนใหญ่คนที่อายุมากแล้ว มักมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ผลตอบแทนต่างๆที่ได้รับก็จะมีมากขึ้น การตัดสินใจลาออกหรือเปลี่ยนงาน ย่อมต้องมีการพิจารณาถึงการสูญเสียความอาวุโส ผลประโยชน์และสิ่งอื่นๆที่ได้รับ (Mobley, 1982) ดังนั้นพยาบาลที่มีอายุมากจึงมีแนวโน้มที่จะเกิดการคงอยู่มากกว่าพยาบาลที่มีอายุน้อย

สถานภาพสมรส คนที่แต่งงานแล้วจะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ปรึกษาระบายความรู้สึกคับข้องใจในการปฏิบัติงาน มีส่วนช่วยเหลือกันและกันในการตัดสินใจ

แก้ปัญหาต่างๆ ที่จะช่วยลดความเครียดและความเบื่อหน่ายจากงาน (Maslach, 1982) นอกจากนี้คนที่แต่งงานแล้วต้องการมีความมั่นคงในอาชีพ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า (Nichols, 1977; จุรีพร กาญจนการุณ, 2536) ดังนั้นพยาบาลที่แต่งงานแล้วจึงมีแนวโน้มที่จะเกิดการคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลที่เป็นโสด (Maslach, 1982; อัครี จิตต์ภักดี, 2536)

ระดับการศึกษา คนที่มีการศึกษาสูงจะมีความเชื่อมั่นในตนเองว่า โอกาสที่จะหางานใหม่นั้นจะไม่ลำบากมากนัก (Mottaz, 1986) และคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังและค่านิยมทางวิชาชีพสูง ทำให้อดทนต่อความขัดแย้งในบทบาทของตนเองได้ยาก หากการปฏิบัติงานจริงไม่เป็นไปตามที่รับรู้มาจากการศึกษา และโอกาสการเปลี่ยนงานก็มีมาก (พาริตา อิบราฮิม, 2535) ดังนั้นคนที่มีการศึกษาสูงจึงมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในงานน้อยกว่า

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรนาน จะมีโอกาสในการเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับตำแหน่งสูงขึ้นทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงาน และเป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์กรได้นาน (Flippo, 1971) นอกจากนี้ยังพบว่าคนที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรนานจะมีผลต่อการได้รับตำแหน่งที่พอใจ ได้รับรางวัลจากงานสูง มีเพื่อนสนิทมาก ดังนั้นจึงมีความพึงพอใจที่จะอยู่ในองค์กรมากกว่า (Mobley et al. , 1978) และจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า บุคลากรที่มีอายุและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรยาวนาน มีแนวโน้มที่จะเกิดการคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลที่มีอายุและระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย (Lucas, Atwood and Hagaman, 1993; Hom and Griffeth, 1995; จุรีพร กาญจนการุณ, 2536; สุณี๋ย มหาพรหม, 2536; พรียา พงศ์สังกาจ, 2537; น้องนุช ภูมิสนธิ์, 2539)

ความพึงพอใจในงาน

Stamps และ Piedmonte (1986) กล่าวว่า บุคลากรด้านสุขภาพในระดับวิชาชีพ จะมีการลาออกจากงาน เหนือกว่าจากการทำงาน และขาดงาน ด้วยสาเหตุของความไม่พึงพอใจในงาน พวกเขาจึงสนใจที่จะศึกษาและผลการศึกษารูปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของพยาบาลประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ค่าตอบแทน ความเป็นอิสระ ลักษณะของงาน นโยบายขององค์กร สถานภาพของวิชาชีพ และการมีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ยูพา ทรัพย์มี (2542) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนมี 4 ปัจจัย คือ สถานภาพของวิชาชีพ ความต้องการของงาน นโยบายขององค์กร และความเป็นอิสระ ดังนั้นความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาลจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการบริการในสถานบริการสุขภาพ เนื่องจากการสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานมีผลให้พยาบาลทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ นำไปสู่คุณภาพการบริการพยาบาล (Sullivan and

Decker, 1992) และผลจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้นักคอลลคงอยู่ในงานต่อไป (Seybolt, 1986; Cavanagh, 1989; Evans, 1990; Goehner, 1993; เยาวลักษณ์ เลาะห์จินดา, 2518; ธงชัย สันติวงษ์, 2535; อมรรัตน์ เสตสุวรรณ, 2539)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นวิธีการบริหารอย่างหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจจากนักวิจัยค่อนข้างมาก และผลจากการศึกษาของพวกเขาได้ชี้ให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมทำให้ประสิทธิภาพการทำงาน และความพอใจของพนักงานเพิ่มขึ้น ลดความสูญเสีย และการขาดงานน้อยลง ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นเพราะว่ากลุ่มพนักงานที่มีส่วนร่วมมีความรู้และผูกพันต่อแผนงานและมีความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากกว่า (Seashore and Bowers, 1963; Lawer and Hacman, 1969 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2545) Sashkin (1982) ได้เสนอรูปแบบทางทฤษฎีเกี่ยวกับ ผลจากการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยพบว่า ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย และการตัดสินใจ จะส่งผลโดยตรงให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการควบคุมตนเอง หรือมีความเป็นอิสระในการทำงานมากขึ้น และผลทางอ้อมจะทำให้เกิดการยอมรับและความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมจึง เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาล (Statin et al, 2003; Parsons and Stonstreet, 2003; วิจิตร ศรีสุพรรณและคณะ, 2544; ละออ อริยกุลนิมิต, 2546)

จากแนวคิด เหตุผลและผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน
2. สถานภาพสมรส คู่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน
3. การศึกษา ระดับปริญญาตรี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน
5. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน
6. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร
2. ตัวแปรที่ศึกษา
 - 2.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่
 - 2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร
 - 2.1.2 ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทน ความเป็นอิสระ ลักษณะของงาน นโยบายขององค์กร สถานภาพของวิชาชีพ และการมีปฏิสัมพันธ์
 - 2.1.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหรือผู้ปวย
 - 2.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร
 - 1.1 อายุ หมายถึง จำนวนปีที่นับตามปีปฏิทินของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยนับเป็นจำนวนปีบริบูรณ์ เศษของปีที่เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี
 - 1.2 สถานภาพสมรส หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีสถานภาพต่างๆ โดยจำแนกเป็น โสด คู่ หม้าย หย่า และแยก
 - 1.3 ระดับการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษา ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกเป็น ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และปริญญาโทขึ้นไป
 - 1.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล หมายถึง จำนวนปีที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยนับเป็นปี เศษของปีที่มีระยะเวลาเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี

2. **ความพึงพอใจในงาน** หมายถึง การรายงานความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเป็นผลจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความเป็นอิสระ ลักษณะของงาน นโยบายขององค์การ สถานภาพของวิชาชีพ และการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งสามารถวัดได้ตามแนวคิดของ Stamps และ Piedmonte (1986) ดังนี้

2.1 ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน โดยครอบคลุมตั้งแต่เงินเดือน เงินพิเศษอื่นๆ รวมถึงผลประโยชน์ต่างๆ ในรูปของสวัสดิการ ซึ่งทำให้พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายเพื่อตนเองและครอบครัวให้มีความสุขตามสมควร

2.2 ความเป็นอิสระ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร รับรู้ว่าหน่วยงานหรือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและทำงานอย่างอิสระ ริเริ่มงานใหม่ๆ ให้อำนาจตัดสินใจและสามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติงานตามขอบเขตแห่งวิชาชีพ

2.3 ลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ต่อตัวงานหรือภาระหน้าที่ รวมทั้งความยากง่ายของงาน และปริมาณงานที่พยาบาลต้องปฏิบัติเพื่อการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมงตามขอบเขตวิชาชีพ

2.4 นโยบายขององค์การ หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารโรงพยาบาลได้กำหนดขึ้น การติดต่อสื่อสารในโรงพยาบาลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริการพยาบาลและวิธีการดำเนินงานของผู้บริหารเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย มีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

2.5 สถานภาพของวิชาชีพ หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ต่อการได้รับการยอมรับจากสังคมว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีมั่นคง เช่นเดียวกับวิชาชีพอื่นๆ มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพของประชาชน

2.6 การมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารและสัมพันธ์ภาพที่ดีทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาทั้งในและนอกวิชาชีพในระหว่างการปฏิบัติงาน

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร รับรู้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันเปิดโอกาสให้พยาบาลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน และควบคุมกิจกรรมการทำงานของตนเอง ซึ่งสามารถวัดได้โดยใช้แบบสอบถามตามแนวคิดของ Sashkin (1982) ที่ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

3.1 การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร รับรู้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในงาน ทั้งในส่วนที่เป็นบุคคลและกลุ่ม ในการกำหนดเป้าหมายที่จะพยายามทำให้เกิดการปฏิบัติงานและผลงานที่ดี

3.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร รับรู้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปรึกษาหารือในหลายๆโอกาส มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน ร่วมรับผิดชอบในทางเลือกของวิธีการตัดสินใจ ตลอดจนตรวจสอบและประเมินทางเลือกในการตัดสินใจต่างๆ

3.3 การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร รับรู้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูล พัฒนาแนวคิดใหม่ๆ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลนั้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคิดใหม่ๆในการพัฒนาปรับปรุงงาน

3.4 การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร รับรู้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้คิดหารูปแบบใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติ หรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจัดการในองค์กร เพื่อทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการแก้ปัญหา

4. ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดและความต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลเดิม โดยที่ความตั้งใจนั้นเกิดขึ้นจากความสมัครใจของตนเอง ตลอดจนมีแผนการและความเป็นไปได้ที่จะตัดสินใจปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลเดิมต่อไปเป็นที่แน่นอนแล้ว ซึ่งสามารถวัดได้โดยใช้แบบสอบถามที่ปรับปรุงขึ้นจากแบบวัดความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของ นื่องนุช ภูมิสมณ์ (2539)

5. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร หมายถึง บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพการพยาบาล สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี หรือปริญญาโทขึ้นไป และได้ขึ้นทะเบียนให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 ปฏิบัติงานประจำในโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารการพยาบาล ในการวางแผนด้านอัตรากำลังพยาบาลที่มีอยู่ในองค์กร และเป็นส่วนประกอบสำคัญในการวางแผนการบริหารบุคลากรเพื่อรักษาคุณภาพและมาตรฐานในการให้บริการพยาบาล โดยมุ่งที่จะลดจำนวนการลาออก และทำนุบำรุงพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในองค์กรและวิชาชีพการพยาบาลต่อไป
2. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และบุคลากรในสาขาวิชาชีพอื่นต่อไป