

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ตลอดจนศึกษาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 293 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) จากประชากรพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,280 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งสาระสำคัญ ออกเป็น 4 ตอน โดยตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 2 เป็น คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของ บัทยาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์ (2545) ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดของ Stamps และ Piedmont (1986) เนื้อหาแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทน ความเป็นอิสระ ลักษณะงาน นโยบายองค์การ สถานภาพของวิชาชีพ และการปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน จำนวนทั้งสิ้น 26 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบสอบถามการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของ ภัทรา เผือกพันธ์ (2545) ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดของ Sashkin(1982) เนื้อหาแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วยการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง จำนวนทั้งสิ้น 16 ข้อ ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์และปรับปรุงจากแบบสอบถาม ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของ น้องนุช ภูมิสนธิ (2539) ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การ ของ Michaels และ Spector (1982), Arnold และ Feldman (1982), William และ Hazer (1986) จำนวน 5 ข้อ ซึ่งการประเมินในตอนี่ 2 – 4 นี้ เป็นลักษณะการประเมินค่า 7 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเมืองสมุทรปราการ จำนวน 30 คน นำคะแนนที่ได้ ไปวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ และหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้ สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของ แบบสอบถาม ความพึงพอใจในงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และความตั้งใจที่จะคงอยู่ใน งานเท่ากับ .93, .92 และ .93 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีให้ส่งแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์ จำนวน แบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 321 ชุด ได้รับตอบกลับภายในระยะเวลาที่กำหนด 295 ชุด เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด 293 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 91.28 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/FW (Statistical Package for the Social Science for Window) ในการประมวลผลข้อมูล คำนวณหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ทดสอบความมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน
2. สถานภาพสมรสคู่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน
3. การศึกษาระดับปริญญาตรี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน
5. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน
6. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน

## สรุปผลการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานในระดับค่อนข้างมาก ( $\bar{X} = 4.64$ )

2. พยาบาลวิชาชีพมีอายุเฉลี่ย 29.53 ปี มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเฉลี่ย 4.67 ปี มีความพึงพอใจค่อนข้างมากในด้านความเป็นอิสระ ด้านลักษณะงาน ด้านสถานภาพของวิชาชีพ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยความพึงพอใจด้านความเป็นอิสระมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 5.01$ ) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านสถานภาพสมรส ( $\bar{X} = 5.00, 4.91,$  และ  $4.70$  ตามลำดับ) มีความพึงพอใจด้านนโยบายองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 4.29$ ) และมีความพึงพอใจค่อนข้างน้อยในด้านค่าตอบแทน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.44$ ) นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพยังมีการรับรู้ต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยในระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 5.07$ ) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 4.87$  และ  $4.84$  ตามลำดับ) ส่วนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.69$ )

3. ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน พบว่า

อายุ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ( $r = .121, .273,$  และ  $.278$  ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความพึงพอใจในงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความเป็นอิสระ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายองค์กร ด้านสถานภาพของวิชาชีพ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน รวมทั้งการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ( $r = .408, .337, .402, .402, .431, .463,$  และ  $.301$  ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า ไม่มี ความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า กลุ่มตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ความพึงพอใจด้านการมีปฏิสัมพันธ์

ในหน่วยงาน ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน และตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ได้ร้อยละ 29.3 ( $R^2 = .293$ ) ได้สมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

#### สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{\text{INTEN}} = 9.373 + .229 \cdot \text{INTER} + .147 \cdot \text{PAY} + .180 \cdot \text{TASK} + .080 \cdot \text{AGE}$$

#### สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{\text{INTEN}} = .281 \cdot Z_{\text{INTER}} + .206 \cdot Z_{\text{PAY}} + .160 \cdot Z_{\text{TASK}} + .124 \cdot Z_{\text{AGE}}$$

#### อภิปรายผลการวิจัย

##### 1. ระดับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัย พบว่า ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.17 เมื่อพิจารณาข้อค้นพบจากการวิจัย จะเห็นได้ว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน มีความพึงพอใจในงานค่อนข้างมาก โดยเฉพาะด้านความเป็นอิสระ ด้านลักษณะงาน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านสถานภาพของวิชาชีพ ( $\bar{X} = 5.01, 5.00, 4.91,$  และ  $4.70$  ตามลำดับ) นอกจากนี้ พยาบาลวิชาชีพยังรับรู้ถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติ ในระดับค่อนข้างมากทุกด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการในการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 5.07, 4.87, 4.84$  และ  $4.69$  ตามลำดับ) จึงส่งผลให้ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างมากตามไปด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การคงอยู่ในงานของบุคลากรนั้นมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามแบบแผนพลวัตของการคงอยู่ โดยมีปัจจัยด้านลักษณะองค์การ (ความเป็นอิสระ ลักษณะงาน การมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน และสถานภาพของวิชาชีพ) และลักษณะผู้บริหาร (การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติ) เป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อ

ความพึงพอใจ และส่งผลให้เกิดความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ของบุคลากรต่อไป (Taunton et al., 1989)

## 2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน

### 2.1 อายุ

จากผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.5 รองลงมาคืออายุระหว่าง 21 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.1 และอายุ 46 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.1 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำ กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ( $r = .121$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Bluedorn (1982), Blegan (1993), Hom และ Griffeth (1995) และสอดคล้องกับผลการวิจัยในประเทศไทย ของ สุณีย์ มหาพรหม (2536), พิรยา พงศ์สังกาจ (2537), แสงทอง ปุระสุวรรณ (2541) และ วิจิตร ศรีสุพรรณและคณะ (2544) อธิบายได้ว่า อายุทำให้คนตระหนักถึงทางเลือกในการทำงานของตน คนที่มีอายุมากขึ้นโอกาสของการเลือกงานก็จะลดลง (Mayer and Allen, 1984; Mathieu and Zajac, 1990) นอกจากนี้ส่วนใหญ่คนที่อายุมากแล้ว มักมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ผลตอบแทนต่างๆที่ได้รับก็จะมีมากขึ้น การตัดสินใจลาออกหรือเปลี่ยนงาน ย่อมต้องมีการพิจารณาถึงการสูญเสียความอาวุโส ผลประโยชน์และสิ่งอื่นๆที่ได้รับ (Mobley, 1982)

### 2.2 สถานภาพสมรส

จากผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 71.7 รองลงมาเป็นพยาบาลที่แต่งงานแล้ว คิดเป็นร้อยละ 26.3 ส่วนพยาบาลที่มีสถานภาพ หม้าย หย่า/แยกมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.0 และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพคู่ กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน พบว่า สถานภาพคู่ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า สถานภาพคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน เมื่อพิจารณาข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ จะเห็นได้ว่า พยาบาลที่มีสถานภาพ โสด คู่ หรือว่า หม้าย หย่า/แยก มีคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานไม่แตกต่างกันมากนัก คือ 22.98, 23.74 และ 23.00 ตามลำดับ (คะแนนเต็ม 35) และเมื่อนำมาวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ พบว่า ค่าความมีนัยสำคัญ ที่

โปรแกรมคำนวณได้ คือ .392 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด คือ .05 ดังนั้นจึงตัดสินใจยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  นั่นคือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของแต่พยาบาลละกลุ่มซึ่งจำแนกตามสถานภาพสมรส ไม่แตกต่างกัน หรือ กล่าวได้ว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่พยาบาลต้องปฏิบัติงานในเวร ป่ายดึก มีผลทำให้พยาบาลที่แต่งงานแล้วต้องอยู่ห่างจากครอบครัว และครอบครัวอาจไม่เห็นด้วยหรือไม่ชอบให้ปฏิบัติงานในลักษณะดังกล่าว ทำให้พยาบาลที่แต่งงานแล้วเกิดความขัดแย้งและไม่พึงพอใจเนื่องจากการปฏิบัติงานมีผลกระทบในด้านลบกับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ขณะเดียวกันพยาบาลที่เป็นโสดนั้นมีอิสระในการตัดสินใจที่จะทำตามสิ่งที่ตนเองปรารถนา เช่น การย้ายงาน การศึกษาต่อ หรือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน แต่เนื่องจากขาดแรงสนับสนุนทางสังคมจากทางครอบครัว จึงส่งเสริมให้เกิดความเบื่อหน่าย ไม่พึงพอใจในงานและไม่ต้องการคงอยู่ในงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Wiesman และคณะ (1982) และภัทรา ศรีเจริญ (2534) ที่พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล

ผลการวิจัยครั้งนี้แตกต่างจากผลการศึกษาของ Maslach (1982) และ อัคริจิตต์ภักดี (2536) ที่พบว่าคนที่แต่งงานแล้วจะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ปรึกษาระบายความรู้สึกลับข้อใจในการปฏิบัติงาน มีส่วนช่วยเหลือกันและกันในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ซึ่งจะช่วยลดความเครียดและความเบื่อหน่ายจากงานและมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า จึงมีแนวโน้มที่จะเกิดการคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลที่เป็นโสด

### 2.3 ระดับการศึกษา

จากผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 96.2 ระดับปริญญาโทขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 3.8 และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน พบว่า ระดับการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 เมื่อพิจารณาข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พยาบาลที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับปริญญาโทขึ้นไปนั้น มีคะแนนเฉลี่ยของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานใกล้เคียงกัน คือ 23.18 และ 23.09 ตามลำดับ (คะแนนเต็ม 35) และเมื่อนำมาวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย พบว่า ค่าความมีนัยสำคัญที่โปรแกรมคำนวณได้ คือ .942 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด คือ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  นั่นคือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลแต่ละกลุ่มซึ่งจำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจ

เนื่องมาจาก การวัดตัวแปรด้านการศึกษาโดยใช้ระดับการศึกษามาเป็นเกณฑ์นั้นไม่มีความเหมาะสม กับสัดส่วนของตัวอย่างประชากรที่ได้จากการสุ่มในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากตัวอย่างประชากรส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ซึ่งมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 96.2 ทำให้กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีอิทธิพลเหนือกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป จึงส่งผลให้ตัวแปรระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจของ Mobley และคณะ (1979) ที่พบว่า มีผลงานวิจัยเพียงเรื่องเดียวที่พบว่า คนที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรน้อย นอกนั้นพบว่าระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากองค์กร

ผลจากการวิจัยครั้งนี้แตกต่างจากผลการศึกษาของ Mottaz (1986) และ ฟาริดา อิบราฮิม (2535) ที่พบว่า คนที่มีการศึกษาสูงจะมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าโอกาสที่จะหางานใหม่นั้นจะไม่ลำบากมากนัก นอกจากนี้ยังมีความคาดหวังและค่านิยมทางวิชาชีพสูง ทำให้มีความอดทนต่อความขัดแย้งในบทบาทของตนเองได้ยาก หากการปฏิบัติงานจริงไม่เป็นไปตามที่รับรู้มาจากการศึกษาและยังมีโอกาสเปลี่ยนอาชีพได้ง่าย ดังนั้นคนที่มีการศึกษาสูงจึงมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในงานน้อยกว่า

#### 2.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

จากผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอยู่ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 73.7 รองลงมาคือ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.7 ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอยู่ระหว่าง 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีจำนวนเท่ากัน และมีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.6 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4

ผลจากการวิจัยครั้งนี้แตกต่างจากผลการศึกษาของ Lucas, Atwood และ Hagaman (1993), Hom และ Griffith (1995), จุรีพร กาญจนการุณ (2536), พิรยา พงศ์สังกาจ (2537) และน้องนุช ภูมิสนธิ์ (2539) ที่พบว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรยาวนาน มีแนวโน้มที่จะเกิดการคงอยู่ในงานได้มากกว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การจัดสรรตำแหน่งและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานให้กับพยาบาลที่มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญนั้นยังมีน้อย ซึ่งในโรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่พบว่า พยาบาลวิชาชีพจะได้รับการเลื่อนขั้นหรือดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ มีเพียงตำแหน่ง

หัวหน้าหอผู้ป่วย และหัวหน้าพยาบาลเท่านั้น (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2523) จึงมีพยาบาลจำนวนน้อยที่จะสามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลต่างกัน จึงมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน และส่งผลให้ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน (Seybolt, 1986; ธงชัย สันติวงษ์, 2535) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อมรรัตน์ เสตสุวรรณ (2539), เขียดศิริ เรื่องภักดี (2543) และมณี ภาณุวัฒน์สุข (2546) ที่พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน จึงไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานด้วย

### 3. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน

จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ( $r = .519$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ข้อที่ 5 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ยาวลักษณ์ เลหาจินดา (2518) ที่พบว่า พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานต่อไปมีความพึงพอใจสูงกว่า พยาบาลประจำการกลุ่มที่จะลาออก และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kunaviktikul (1994), Borda และ Norman (1997) และอมรรัตน์ เสตสุวรรณ (2539) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้เกิดความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน

เมื่อพิจารณาจากความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน จะพบว่า ความพึงพอใจในงาน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ( $r = .463$ ) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้ร่วมงานเปรียบได้กับการสนับสนุนทางสังคมของบุคคล และการมีปฏิสัมพันธ์ในระหว่างการทำงาน เป็นการแลกเปลี่ยนทางสังคม ถ้าบุคคลมีโอกาสที่จะสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในที่ทำงานมากเขาก็จะมีความพึงพอใจในงานมากตามไปด้วย นอกจากนี้ ถ้าสมาชิกในกลุ่มมีเจตคติคล้ายคลึงกัน ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน ก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วย ดังนั้นการมีสัมพันธ์ภาพที่ดี โดยเฉพาะสัมพันธ์ภาพในทีม สุขภาพซึ่งส่งผลให้บุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ส่งผลให้อยู่ในองค์กรได้นานๆ มีความผูกพัน ความศรัทธาและความจงรักภักดีต่อองค์กร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2542)



#### 4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน

จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ( $r = .325$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 6 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Statin และคณะ (2003), Parsons และ Stonstreet (2003), วิจิตร ศรีสุพรรณและคณะ (2545) และ ละออ อริยกุลนิมิต (2546) ที่พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาล เมื่อพิจารณาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยในแต่ละด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ( $r = .301$ ) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจาก รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ช่วยสนับสนุนและเอื้ออำนวยให้พยาบาลมีความคิดสร้างสรรค์ ร่วมกันคิดวางแผน ทำให้รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และต้องการนำองค์กรสู่เป้าหมายที่กำหนด ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น (สมยศ นาวิการ, 2535) นอกจากนี้การได้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและการตัดสินใจ จะส่งผลโดยตรงให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการควบคุมตนเอง หรือมีความเป็นอิสระในการทำงานมากขึ้น และผลทางอ้อมจะทำให้เกิดการยอมรับและความผูกพันต่อองค์กร (Sashkin, 1982)

#### 5. การศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนาย ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า เมื่อนำตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 15 ตัว มาพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน โดยวิธีใส่ตัวแปรเข้าไปพร้อมกันหมดทุกตัวแปร (Enter) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพได้ โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ ร้อยละ 31.0 ( $R^2 = .310$ ) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดในรูปคะแนนมาตรฐาน ปรากฏว่า ตัวแปรพยากรณ์เพียง 2 ตัว ที่สามารถทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน

เมื่อใช้วิธีคัดเลือกตัวแปรเข้าสู่สมการทำนายทีละตัวแบบขั้นตอน (Stepwise) พบว่ามีตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนาย ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพิ่มเข้ามาเป็น 4 ตัว โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 29.3 ตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสำคัญหรือมีน้ำหนักมากที่สุด คือ ความพึงพอใจด้านการมี

ปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน ( $Beta = .281$ ) รองลงมา คือ ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน ( $Beta = .206$ ) ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ( $Beta = .160$ ) และอายุ ( $Beta = .124$ ) ตามลำดับ

จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน สามารถอธิบายความแปรปรวน ของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานได้เป็นอันดับแรก ซึ่งอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 21.4 ( $R^2\text{change} = .214$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณานำหนักและทิศทาง พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ( $Beta = .281$ ) แสดงว่า หากพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงานสูง จะทำให้เกิดความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานสูงถึงร้อยละ 28.1 ทั้งนี้เนื่องจาก ลักษณะงานของพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยให้เกิดประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ทั้งในวิชาชีพเดียวกันและสหสาขาวิชาชีพ จึงจำเป็นต้องแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน การได้รับการยอมรับในความสามารภ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำงาน จะทำให้บุคคลมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและเลือกแนวทางการปฏิบัติด้วยตนเอง และเมื่อได้รับการยอมรับในความคิดเห็นของตน ก็จะทำให้บุคคลนั้นรู้สึกมีคุณค่าและมั่นใจในตนเองเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (จินตนา ยูนิพันธุ์, 2534) นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้เกิดการประสานงานที่ดี เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานขึ้น ก็สามารถคาดหวังได้ว่า จะมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการแก้ไขปัญหา ดังนั้นหากพยาบาลมีสัมพันธภาพที่ดี กับผู้ร่วมงานแล้ว จะทำให้เกิดความผูกพัน และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป (Barnard, 1972)

และเมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน เข้าไปในขั้นที่ 2 ทำให้อำนาจในการอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน เพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ 4.5 ( $R^2\text{change} = .045$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณานำหนักและทิศทาง พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ( $Beta = .206$ ) แสดงว่า หากพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนสูง จะทำให้ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ 4.5 ทั้งนี้เนื่องจาก ค่าตอบแทนหรือเงินเดือน เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตมนุษย์ โดยปริมาณการได้รับปัจจัยดังกล่าวจากหน่วยงาน จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ในระดับที่แตกต่างกัน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544) โรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่ใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถ เมื่อองค์กรสามารถตอบสนองความคาดหวังของบุคลากรได้ จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร การได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน

มีกำลังใจ รั้งงาน ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและเกิดผลดีที่สุด เป็นการธำรงรักษาคนที่  
มีคุณภาพไว้ในองค์กร (Mathis, 2003)

และเมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน เข้าไปในขั้นที่ 3  
ทำให้อำนาจในการอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน เพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ  
1.9 ( $R^2$  change = .019) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ( $Beta = .160$ )  
แสดงว่า หากพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจด้านลักษณะงานสูง จะทำให้ความตั้งใจที่จะคง  
อยู่ในงานเพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ 1.9 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานรายด้าน พบว่า พยาบาล  
วิชาชีพมีความพึงพอใจด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00  
แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพพึงพอใจต่อภาระงานทั้งในด้านการปฏิบัติการพยาบาล และด้าน  
การพัฒนาคุณภาพหน่วยงาน ประกอบกับผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและใช้  
ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ลักษณะงาน ที่ท้าทายและมีนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ ได้รับ  
มอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น จะช่วยให้บุคคลเติบโตขึ้น และเป็นสิ่งจูงใจให้ทำงาน ตรง  
ข้ามกับงานที่ซ้ำซากจำเจ ทำให้เกิดความเคยชิน ไม่น่าสนใจและเกิดความเบื่อหน่าย (Max, 2001)  
นอกจากนี้ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์และ  
ท้าทาย ก็จะเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงาน  
นั้นๆ ทำให้เกิดความผูกพันกับงานและต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อไป (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์,  
2539)

เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ อายุ เข้าไปอีกในขั้นที่ 4 ทำให้อำนาจในการอธิบาย  
ความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน เพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ 1.5 ( $R^2$  change = .015)  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ( $Beta = .124$ )  
แสดงว่า ยิ่งพยาบาลวิชาชีพมีอายุมากขึ้น ก็จะทำให้ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้นอีก ร้อย  
ละ 1.5 ทั้งนี้เนื่องมาจาก พยาบาลวิชาชีพที่อายุมากขึ้น มักมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ  
ในงานที่ทำสูงขึ้นตามไปด้วย ผลตอบแทนต่างๆที่ได้รับก็จะมีมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง  
โรงพยาบาลเอกชนที่มีผลประกอบการดีและมีกำไรสูง เนื่องจากมีผู้มาใช้บริการจำนวนมาก  
พยาบาลวิชาชีพก็จะได้รับผลตอบแทนในรูปของเงินเดือน และโบนัส มากขึ้นตามไปด้วย จึงทำให้  
เกิดความพึงพอใจในงาน และมีแนวโน้มที่จะเกิดการคงอยู่ในงาน (ปรียา พงศ์สังกาจ, 2536)  
นอกจากนั้น พยาบาลที่มีอายุมากขึ้น โอกาสของการเลือกงานก็จะลดลง (Mayer and Allen,

1984; Mathieu and Zajac, 1990) ดังนั้น การตัดสินใจลาออกหรือเปลี่ยนงาน ย่อมต้องมีการพิจารณาถึงการสูญเสียความอาวุโส ผลประโยชน์และสิ่งอื่นๆที่ได้รับ (Mobley, 1982)

จากที่กล่าวมาทั้งหมด แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ได้มากกว่าตัวแปรพยากรณ์ตัวใดตัวหนึ่ง และตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ความพึงพอใจในงานด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน และความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ความพึงพอใจด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน และความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน รองลงมาได้แก่ ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน และอายุ ดังนั้นการที่จะธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในองค์กรต่อไปนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับมาตรการ การส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทน ซึ่งมีอยู่หลายแนวทาง ข้อเสนอแนะที่ผู้วิจัยจะนำเสนอต่อไปนี้เป็นเพียงแนวทางหนึ่งในหลายๆ แนวทาง มีดังนี้

1. การพัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และการส่งเสริมกิจกรรมปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงพยาบาล เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความพึงพอใจด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .463$ ) และสามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 21.4 ( $R^2 = .214$ ) ดังนั้นสิ่งที่ผู้บริหารทางการพยาบาลควรให้ความสำคัญและดำเนินการ คือ

1.1 การพัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ให้มีความชัดเจนและรวดเร็ว เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน

1.2 การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพให้กับบุคลากรทุกระดับในองค์กร เช่น การจัดการแข่งขันกีฬา หรือกีฬาระหว่างแผนก การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ให้กับพนักงานในวันขึ้นปีใหม่ เพื่อให้บุคลากรจากหน่วยงานต่างๆ ได้รู้จักและคุ้นเคยกันมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การติดต่อประสานงานเป็นไปด้วยความราบรื่น และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อเกิดปัญหา

1.3 หัวหน้าหอผู้ป่วยควรเพิ่มบทบาท ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนพยาบาลวิชาชีพ ให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง โดยเปิดโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการต่างๆ ในทีมพัฒนาคุณภาพ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน หรือทำงานร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วย ตลอดจนเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพทำงานอย่างอิสระตามขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบ ขณะเดียวกันหัวหน้าหน่วยงานก็พร้อมที่จะให้คำแนะนำและ

ช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา ซึ่งจะส่งผลต่อการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการปฏิบัติงาน ทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจและมีความสุขที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป

2. ผู้บริหารโรงพยาบาลควรจัดระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและยุติธรรม เนื่องจาก ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .408$ ) และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานให้เป็นร้อยละ 25.9 ( $R^2 = .259$ ) ดังนั้นปัจจัยดังกล่าวเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทางการพยาบาลไม่ควรมองข้าม เพราะถึงแม้ว่าโรงพยาบาลเอกชนจะมีการจ่ายค่าตอบแทนที่สูงกว่าโรงพยาบาลรัฐอยู่แล้ว แต่อย่าลืมว่าระหว่างโรงพยาบาลเอกชนด้วยกันยังคงมีการแข่งขันตลอดเวลาโดยเฉพาะด้านคุณภาพบริการพยาบาล ซึ่งมีพยาบาลวิชาชีพเป็นตัวขับเคลื่อน ทำให้พยาบาลวิชาชีพ โดยเฉพาะคนที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานสูง มักจะมีการเปรียบเทียบค่าตอบแทนระหว่างโรงพยาบาลอยู่เสมอ แต่หากผู้บริหารทางการพยาบาลเห็นความสำคัญและผลักดันให้มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและยุติธรรม ไม่แตกต่างจากโรงพยาบาลเอกชนอื่นๆ มากจนเกินไป โดยประเมินจากคุณภาพและปริมาณงาน ตลอดจนการให้รางวัลเมื่อการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจ และไม่ต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

3. หัวหน้าหอผู้ป่วยควรมอบหมายภาระงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของพยาบาลวิชาชีพ ตลอดจนการจัดอัตรากำลังให้เพียงพอต่อปริมาณงาน ให้มีความสำคัญกับพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรมาเป็นเวลานาน แม้ว่าปัจจัยด้านลักษณะงานและอายุของพยาบาลวิชาชีพ จะมีความสามารถในการทำนายต่ำกว่า แต่เมื่อถูกเลือกให้เข้าไปอยู่ในสมการร่วมกับตัวแปร ทั้ง 2 ตัวที่ได้กล่าวมาข้างต้น กลับพบว่า ทำให้ความสามารถในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 29.3 แสดงว่า นอกจากผู้บริหารทางการพยาบาลจะตระหนักและให้ความสำคัญกับ ความพึงพอใจด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน และความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนแล้ว สิ่งที่ไม่ควรมองข้ามอีกอย่างหนึ่ง คือ การ โดยการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งในด้านการปฏิบัติการพยาบาลและด้านวิชาการ เพราะเมื่อพยาบาลกลุ่มนี้มีอายุมากขึ้น พร้อมๆ กับการที่ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ก็จะกลายเป็นบุคลากรที่มีประโยชน์และคุณค่าต่อองค์กร และหากโรงพยาบาลมีระบบการจ่าย

ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมด้วยแล้ว ก็จะทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกผูกพัน และต้องการปฏิบัติงาน อยู่กับองค์กรตลอดไป

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน ในกลุ่มที่มีรายได้แตกต่างกัน และลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เพื่อจะได้ทราบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ต้องการรายได้ที่เท่าไร และลักษณะงานแบบไหนที่จะทำให้เกิดการคงอยู่ในงานมากที่สุด
2. ควรมีการศึกษาแบบกึ่งทดลองโดยใช้ตัวแปรพยากรณ์ที่ได้จากการวิจัย ครั้งนี้ ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำรูปแบบการฝึกอบรมผู้บริหารระดับต้นในการบริหารจัดการหน่วยงาน เพื่อทำให้เกิดการคงอยู่ในงานของ