

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 2013

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

อัมพร เจียงวิรัชกุล

14 S.A. 2561

38 105 1

b00255269

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

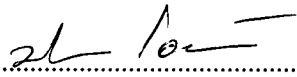
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

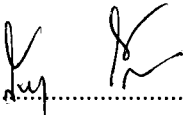
พฤศจิกายน 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ อัมพร เจียงวิรัชกุล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

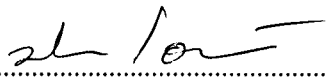
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

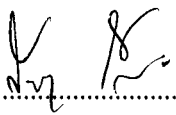

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ศาสตราจารย์ ดร.ประนอม โอทกานนท์)



.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สัททยา รัตนจรณะ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

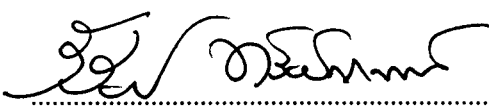

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญใจ ศรีสถิตย์นราทอร)


.....กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.ประนอม โอทกานนท์)


.....กรรมการ
(ดร.สัททยา รัตนจรณะ)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณ จันทร์ประเสริฐ)

คณะพยาบาลศาสตรอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชนิกรณี ทรัพย์กรานนท์)

วันที่ ๒๒ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๖

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณา และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ศาสตราจารย์ ดร.ประนอม โอทกานนท์ และดร. สหัทธยา รัตนจรณะ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือ แนะนำแนวทาง และเสนอข้อคิดเห็น และเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ให้กำลังใจและเสียสละเวลาทุ่มเทให้กับผู้วิจัยเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยมุ่งมั่นมีกำลังใจ จนงานวิจัยสำเร็จไปด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุฬาลักษณ์ บารมี ที่คอยให้การช่วยเหลือ ซึ่งแนะนำตลอดการศึกษาวิจัย และได้ผ่านการสอบมาด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญใจ ศรีสถิตชัยนรากร ประธานกรรมการ และรองศาสตราจารย์ ดร. สุวรรณมา จันทร์ประเสริฐ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะ เพื่อทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่ได้ ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์การเรียนการสอนที่มีค่ายิ่งแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลา การศึกษา ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้สละเวลาในการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และกรุณาให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณท่านผู้อำนวยการ โรงพยาบาล หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ผู้ประสานงาน และพยาบาลวิชาชีพผู้ตอบแบบสอบถามใน โรงพยาบาลกรมการแพทย์ ทั้ง 4 แห่ง ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลการวิจัย และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่กรุณาให้ความสะดวกและช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณหัวหน้าฝ่าย และหัวหน้ากลุ่มงานและผู้ร่วมงานใน โรงพยาบาลสงฆ์ ที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจให้ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจที่ดี มาโดยตลอด ประโยชน์อื่นใดที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาครั้งนี้

อัมพร เจียงวิรัชกูร

53920653: สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล; พ.ย.ม. (การบริหารการพยาบาล)

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีอิทธิพล / ความตั้งใจคงอยู่ในงาน/ พยาบาลวิชาชีพ / โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์
กรุงเทพมหานคร

อัมพร เจริญวิรัชชัยกูร: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร (FACTORS INFLUENCING PROFESSIONAL
NURSES' INTENT TO STAY ON THE JOB IN HOSPITALS OF THE DEPARTMENT OF
MEDICAL SERVICE, BANGKOK) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ประพนอม โอทกานนท์, กศ.ด.,
สหัชชา รัตนจรณะ, Ph.D., 103 หน้า. ปี พ.ศ. 2556.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ บรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน ความ
ตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ และศึกษาปัจจัยที่สามารถ
ร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่
ปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปีจำนวน 349 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถาม การรับรู้บรรยากาศองค์การ
คุณลักษณะงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีความตรงและความเที่ยง เท่ากับ .95,
.94, และ .88 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และ สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน
ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์
กรุงเทพมหานครโดยรวม อยู่ระดับปานกลาง ($M = 3.28, SD = 0.88$)
2. การรับรู้บรรยากาศองค์การ และคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัด
กรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับดี ($M = 3.71, SD = 0.49$ และ $M = 3.89, SD = 0.47$
ตามลำดับ)
3. ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่
ความก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการ ความหลากหลายของงาน และภาระงาน ตัวแปรทั้ง 4 สามารถร่วม
พยากรณ์ได้ ร้อยละ 22.20 ($R^2 = .222$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมการในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานเป็นดังนี้

$$\hat{Y}_{\text{ความตั้งใจคงอยู่ในงาน}} = 0.471 + .299 X_{\text{โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ}} + 0.263 X_{\text{สวัสดิการ}} \\ + 0.227 X_{\text{ความหลากหลายของงาน}}$$

$$\hat{Z}_{\text{ความตั้งใจคงอยู่ในงาน}} = 0.224 Z_{\text{โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ}} + 0.253 Z_{\text{สวัสดิการ}} + 0.154 Z_{\text{ความหลากหลายของงาน}}$$

53920653: MAJOR: NURSING ADMINISTRATION; M.N.S. (NURSING ADMINISTRATION)

KEYWORDS: FACTORS INFLUENCING/ INTENT TO STAY ON THE JOB/ IN HOSPITALS/
THE DEPARTMENT OF MEDICAL SERVICE

AMPORN JEANGWIRICHAIKULL: FACTORS INFLUENCING PROFESSIONAL NURSES'
INTENT TO STAY ON THE JOB IN HOSPITALS OF THE DEPARTMENT OF MEDICAL SERVICE,
BANGKOK. ADVISORY COMMITTEE: PRANOM OTHAGANONT., Ed.D., SAHATTAYA
RATTANAJARANA., Ph.D., 103 P. 2013.

The main objectives of this study were to examine the perceptions of organizational climate, job characteristics and professional nurses' intent to stay and to investigate factors that could predict professional nurses' intent to stay on the job in hospital of the Department of Medical Service, Bangkok. The samples of this study were 349 professional nurses who had work experiences more than 1 year. Research instrument was a set of questionnaires on perceptions of organization climate, job characteristics, and professional nurses' intent to stay on the job. The instrument had been tested for content validity and the reliability were equal to .95, .94 .and .88 respectively. Statistical used for data analysis were descriptive statistic, and Stepwise-Multiple Regression.

Research findings were as follows:

1. The professional nurses' intent to stay on the job was at the moderate level (M =3.28, SD = 0.88).

2. Perception of organizational climate as well as the perception of job characteristics of professional nurses were at the good level. (M = 3.71, SD = 0.49 and M = 3.70, SD = 0.66)

3. The predictors of the professional nurses' intent to stay on the job were the opportunity for progressing in career path, welfare, job varieties, and workloads, which can predict at 22.20 percentage ($R^2 = 0.222$), and at the .05 level of significance. Raw score equation and standardized score equation were as follows:

$$\hat{Y}_{\text{ความตั้งใจคงอยู่ในงาน}} = 0.471 + .299 X_{\text{โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ}} + 0.263 X_{\text{สวัสดิการ}} \\ + 0.227 X_{\text{ความหลากหลายของงาน}}$$

$$\hat{Z}_{\text{ความตั้งใจคงอยู่ในงาน}} = 0.224 Z_{\text{โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ}} + 0.253 Z_{\text{สวัสดิการ}} + 0.154 Z_{\text{ความหลากหลายของงาน}}$$

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัยและเหตุการณ์สนับสนุน.....	6
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	9
ขอบเขตการวิจัย.....	11
นิยามศัพท์.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน.....	15
บรรยากาศองค์การ.....	20
คุณลักษณะงาน.....	29
โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร.....	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	46
การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง.....	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
4 ผลการวิจัย.....	49

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	49
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร.....	50
ตอนที่ 2 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน และความตั้งใจอยู่ในงาน และประเมินระดับการรับรู้บรรยากาศ องค์การ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม	51
ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน และความตั้งใจ อยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน	64
ตอนที่ 4 วิเคราะห์ตัวแปรร่วมพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน	68
5 สรุปและอภิปรายผล	71
สรุปผลการวิจัย	72
อภิปรายผลการวิจัย	73
ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้	80
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	81
บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก.....	90
ภาคผนวก ก.....	91
ภาคผนวก ข.....	93
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	103

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ขนาดกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในแต่ละหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลที่ศึกษา.....	43
2	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพสมรส วุฒิกการศึกษา แผนก และระยะเวลาการปฏิบัติงาน	50
3	ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการของ พยาบาลวิชาชีพ จำแนกรายด้านและโดยรวม	52
4	ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการของ การปฏิบัติงาน จำแนกรายข้อ และโดยรวม	52
5	ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการของ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกรายข้อและโดยรวม	53
6	ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการของ องค์การ จำแนกรายข้อ และโดยรวม	54
7	ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการของ ด้านการสนับสนุน จำแนกรายข้อและโดยรวม.....	55
8	ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการของ ก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกรายข้อและโดยรวม.....	56
9	ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการของ การยอมรับ จำแนกรายข้อและโดยรวม	57
10	ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการของ ด้านสวัสดิการ จำแนกรายข้อและโดยรวม	58
11	ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณลักษณะงานของ พยาบาลวิชาชีพ จำแนกรายด้านและโดยรวม	59
12	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ ด้านความหลากหลายของงาน จำแนกรายข้อและโดยรวม	59
13	ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ ด้านความสำคัญของงาน จำแนกรายข้อและโดยรวม	60
14	ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ ด้านผลป้อนกลับของงาน จำแนกรายข้อและโดยรวม	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
15	ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน จำแนกรายข้อและโดยรวม.....	62
16	ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน พยาบาลวิชาชีพ จำแนกรายข้อและโดยรวม	63
17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระของบรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล สังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร.....	65
18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการ ถดถอยที่อธิบายโดยสัมประสิทธิ์อำนาจการพยากรณ์ (R^2) และ อำนาจการทำนายที่ เพิ่มขึ้น (R^2 change) จากการพยากรณ์ ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล สังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร.....	67
19	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในรูปของคะแนนดิบ (b) และ คะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณ การทดสอบความมีนัยสำคัญของ b และ แสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล สังกัด กรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร	68

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	10
2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน สภาวะทางจิตวิทยา และผลลัพธ์	34

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ เป็นปัญหาที่วิกฤตทางระบบบริการสุขภาพของทุกประเทศ ปัจจุบัน สหรัฐอเมริกาขาดแคลนพยาบาลปีละกว่าแสนคน และ หากการขาดแคลนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง คาดว่าในปี ค.ศ. 2020 อาจทำให้เกิดการขาดแคลนพยาบาลสูงขึ้นไปถึงร้อยละ 29 ของพยาบาลที่มีอยู่ (Lin et al., 2008) ประกอบกับพยาบาลส่วนใหญ่อายุมากขึ้น โดยมีอายุเฉลี่ย 45-49 ปี มีร้อยละ 18 และช่วงอายุ 50-54 ปี มีประมาณร้อยละ 20 ซึ่งพยาบาลกลุ่มนี้จะเกษียณอายุในอีก 10 ปีข้างหน้า จะทำให้ความต้องการพยาบาลเพิ่มมากขึ้นเป็น 2 เท่า (Ritter, 2010) ประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพเช่นกัน จากการศึกษา ของ กฤษฎา แสงวงศ์ (2550) พบว่ามีพยาบาลที่ประกอบวิชาชีพในระบบบริการสุขภาพเพียง 88,440 คน ในขณะที่มีความต้องการพยาบาลวิชาชีพมีถึง 119,700 คน ทำให้เกิดการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ 31,260 คน นอกจากนี้ วิจิตร กุสุมภ์ (2553) ยังพบว่าความต้องการอัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพในระบบบริการสุขภาพของประเทศไทยในช่วง พ.ศ. 2549-2558 จะมีความต้องการมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยในปี พ.ศ. 2549 มีความต้องการ 11,840 คน และในปี พ.ศ. 2558 มีแนวโน้มความต้องการด้านอัตรากำลังเพิ่มมากขึ้นถึง 127,721 คน ประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายการปฏิรูประบบสุขภาพทำให้ประชาชนเข้าถึงบริการอย่างเสมอภาค มีการขยายบริการระดับปฐมภูมิเพิ่มขึ้น และนโยบายของรัฐได้กำหนดให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางด้านสุขภาพในทวีปเอเชีย ทำให้ชาวต่างชาติเข้ามาใช้บริการด้านสุขภาพเป็นจำนวนมาก ทำให้ทั้งภาครัฐ และเอกชน มีความต้องการพยาบาลจำนวนมากขึ้น เพื่อให้เกิดคุณภาพในการดูแล แต่ในทางกลับกันพบว่า หากอัตรากำลังคนด้านบริการสุขภาพลดลง ทั้งด้านการผลิตที่ไม่เพียงพอ หรือจากการโยกย้าย ลาออก วิจิตร ศรีสุพรรณ และ กฤษฎา แสงวงศ์ (2555) พบว่า การขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในกระทรวงสาธารณสุขมากที่สุดประมาณ 31,250 คน และการขาดแคลนนี้จะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ถ้าพยาบาลวิชาชีพที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวกว่า 14,000 คน ลาออกจากกระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ จึงทำให้สถานบันการศึกษาทางการแพทย์ทั้งภาครัฐ และเอกชนต่างวางแผนเพิ่มการผลิตพยาบาลวิชาชีพ ปีละ 9,000 คน ในระหว่างปี พ.ศ. 2554-2559 (กฤษฎา แสงวงศ์, 2552)

การขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ยังเป็นปัญหาที่จะต้องได้รับการแก้ไขอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดปัญหาต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อทุกส่วนขององค์กร โดยเฉพาะระบบการให้บริการ ซึ่งเป็นระบบใหญ่ในเรื่องของอัตรากำลังที่ต้องได้รับการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมี

ความพึงพอใจในงาน ภาระงานที่มีความสมดุลกับคนทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ป้องกันการโยกย้าย ลาออก ที่อาจจะมามีปริมาณมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากผู้ที่คงอยู่ในงาน ต้องเหน็ดเหนื่อยจากภาระงานที่เพิ่มขึ้น เกิดความเครียดในการทำงานสูงขึ้น และเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ลดลง ในที่สุดก็เป็นวัฏจักรที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องที่ไม่รู้จบ ทำให้องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพในการทำงานลดลง ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการบริการ ผู้บริหารทางการแพทย์ จำเป็นต้องให้ความสำคัญด้านการบริหารอัตรากำลัง และการจัดหาบุคลากรเข้ามาอยู่ในองค์กรให้เพียงพอกับภาระงาน แต่ที่ผ่านมายังพบว่า บุคลากรทางการแพทย์ทั้งภาครัฐและเอกชน ยังมีการโยกย้าย ลาออก เปลี่ยนงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ที่ให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนทุกระดับทั้งที่มีการเจ็บป่วยเล็กน้อยจนถึงการเจ็บป่วยที่ยุ่ยากซับซ้อน ประกอบกับกรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางของสถานบริการด้านสุขภาพที่มีการเติบโตด้านเศรษฐกิจ ทำให้องค์กรด้านบริการสุขภาพต่าง ๆ มีความต้องการบุคลากรทางการแพทย์มากขึ้น ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีโอกาส และทางเลือกที่จะคงอยู่ หรือลาออกมากกว่า จังหวัด หรือภาคอื่น ดังนั้นองค์กรพยาบาล โรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการหากลยุทธ์ เพื่อให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ และจำเป็นต้องทราบปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผูกพันกับงาน และเกิดความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานต่อปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานหลายด้าน ทั้งที่เป็นรูปธรรม และนามธรรม ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน และต้องการคงอยู่ในงานนั้น ๆ ทำให้องค์กรสามารถธำรงบุคคลที่มีคุณภาพไว้ในการทำงาน ซึ่งการที่องค์กรสามารถธำรงรักษาพยาบาลที่มี ความรู้ ความสามารถ ไว้ได้นั้นจะก่อให้เกิดการพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน รวมถึงการบริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานในระยะยาว และสร้างความมั่นใจกับผู้รับบริการทั้งภายนอก ภายใน สร้างภาพพจน์ และชื่อเสียงให้กับองค์กร (ละอ อริยกุลนิมิต, 2546) ในทางตรงกันข้าม หากพยาบาลลาออกจากองค์กรเป็นจำนวนมาก จะทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างล่าช้า ดังนั้น องค์กรพยาบาลจำเป็นต้องมีการวางแผนอัตรากำลัง ให้มีความเพียงพอและเหมาะสมต่อผู้รับบริการ ในแต่ละปี ผู้บริหารหลาย ๆ ฝ่ายจำเป็นต้องทราบปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ทำให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Boyle et al. (1999) กล่าวว่า การจะสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพตั้งใจคงอยู่ในองค์กรต่อไป ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อสามารถนำมาบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับปริมาณงานใน สถานการณ์ปัจจุบัน ได้อย่างเหมาะสม

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพมีหลายปัจจัย ทั้งปัจจัย ด้านการบริหารองค์การ และปัจจัยด้านการบริหารงาน และความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การสภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศองค์การ ความก้าวหน้าในอาชีพหรือการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และด้านสวัสดิการ/ ค่าตอบแทน (นาถิ สอนโพธิ์, 2553; นิชนันท์ ฟุ่งลัดดา, 2548; สุรีย์ ท้าวคำลือ, 2549; Ellenbecker, 2004; Fisher et al., 1994; Mobley, 1977) ปัจจัย ด้านลักษณะงาน ได้แก่ ภาระงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การออกแบบงาน ความมีอิสระในการทำงาน การนิเทศงาน และตารางการปฏิบัติงาน (แสงทอง ประสุพรรณ, 2541; สุรีย์ ท้าวคำลือ, 2549; Boyle et al., 1999; Ellenbecker, 2004; Mathis & Jackson, 2004) รวมถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน รับรู้คุณค่าของงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และ ทำงานเต็มกำลังความสามารถ การรับรู้ถึงความสำเร็จของงานเป็นพลังขับเคลื่อนภายในตัวบุคคลให้เกิดความอยากในการทำงานมากขึ้น มีหลายงานวิจัยที่พบว่าปัจจัยหลัก ๆ ที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ บรรยากาศองค์การ และคุณลักษณะงาน (บงกชพร ตั้งฉัตรชัย, 2554; สุรีย์ ท้าวคำลือ, 2550; Fisher et al., 1994; Mrayyan, 2008)

บรรยากาศองค์การ เป็นการรับรู้หรือความรู้สึกของสมาชิก ต่อสภาพแวดล้อมภายในที่มีผลกระทบต่อการทำงาน และสภาพความเป็นอยู่ของบุคคลภายใน ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน (ปิ่นฤทัย ประดิษฐ์ศิลป์, 2551; Spector, 1997; Stringer, 2002; Mrayyan, 2008) ปัจจัยคัดสรรด้านบรรยากาศองค์การ ที่พบว่ามีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมของบุคคลภายใน ได้แก่ ปัจจัย ด้านโครงสร้าง มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ ได้รับการสนับสนุน สวัสดิการต่าง ๆ และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้บุคคลรับรู้ได้ว่าบรรยากาศในการทำงานเป็นอย่างไร และเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้สำหรับผู้ปฏิบัติงานในทุก ๆ องค์การที่ต้องเผชิญอยู่ตลอดเวลาของการทำงาน การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ว่าผลการปฏิบัติงานมีความสำเร็จเพียงใด และเป็นตัวกำหนดทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน และสามารถบอกได้ว่าพยาบาลจะคงอยู่ หรือลาออก บรรยากาศองค์การที่คัดสรร ที่ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำมาปรับเปลี่ยนได้อย่างเป็นรูปธรรม และเป็นแรงจูงใจให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ มาตรฐานการปฏิบัติ ความรับผิดชอบ การสนับสนุน การได้รับการยอมรับ สวัสดิการ และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า โอกาสก้าวหน้าในอาชีพการทำงานเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในงาน (คุษฎี เอกพจน์, 2551; นิชนันท์ ฟุ่งลัดดา, 2548)

คุณลักษณะงาน เป็นการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มี ต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และเห็นคุณค่าของงาน เกิดแรงจูงใจอยากทำงานนั้น ๆ งานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของคน จะทำการทำงานเกิดความสำเร็จได้ง่าย (Schermerhorn, 1996) ลักษณะงานเป็นส่วนหนึ่ง ของโครงสร้างการทำงาน ที่ผู้ปฏิบัติภายใน ได้รับผลกระทบทั้งในด้านที่พึงพอใจและไม่พึงพอใจ ผู้บริหารทางการพยาบาล ต้องบริหารจัดการให้การทำงาน มีความสมดุลระหว่างคนกับงาน เพื่อให้ เกิดผลผลิตมีประสิทธิภาพสูงสุด การทำงานจะประสบความสำเร็จ ไปด้วยดีนั้น ต้องอาศัยลักษณะ งานที่ดี คุณลักษณะงานที่ดีที่กล่าวถึงกันมากที่สุดที่ผู้ปฏิบัติงานทำแล้วประสบความสำเร็จอยู่เสมอ คือคุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1980) ที่ประกอบไปด้วย ความหลากหลายของงาน เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน มีอิสระในการทำงาน และผลป้อนกลับของงาน คุณลักษณะ งานดังกล่าวมีความท้าทาย และเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานอยากทำงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานและ เกิดผลลัพธ์ที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน คุณลักษณะงานที่ผู้บริหาร นำสู่การปฏิบัติต้องมีความเหมาะสม ไม่มาก หรือน้อยเกินไป และสอดคล้องกับความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงาน จึงจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ผูกพันอยู่กับงาน และมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน มากขึ้น ซึ่งประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน มีอิสระในการทำงาน และ ผลป้อนกลับของงาน (Hackman & Oldham, 1980)

โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร เป็นโรงพยาบาลภายใต้กำกับของรัฐ และเป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการสุขภาพในระดับตติยภูมิ บริการตรวจวินิจฉัยโรค และให้การรักษา พยาบาลทุกสาขา ให้การรักษาโรคทั่วไป และรักษาโรคเฉพาะทาง โดยให้การดูแลผู้ป่วยที่รับส่งต่อ และรักษาโรคที่มีความยุ่งยากซับซ้อน ต้องใช้พยาบาลที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญสูง หรือพยาบาลเฉพาะทาง โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 8 แห่ง เป็นโรงพยาบาลที่ให้การบริการโรคทั่วไป 4 แห่ง คือ โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลเลิศจิน โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี และโรงพยาบาลสงฆ์ และโรงพยาบาลบริการ เฉพาะทาง 4 แห่ง ได้แก่ สถาบันโรคผิวหนัง สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี สถาบัน ประสาทวิทยา และสถาบันมะเร็งแห่งชาติ (กระทรวงสาธารณสุข, 2547) ด้วยระบบการบริการที่มี การแข่งขันทั้งด้านคุณภาพและมาตรฐานการบริการ ประกอบกับความต้องการการดูแลสุขภาพของ ประชาชนที่เพิ่มมากขึ้นตามจำนวนประชากร โดยเฉพาะในกรุงเทพมหานคร ส่งผลต่อการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพที่มีอยู่จำกัด ที่กำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ จากการสำรวจ ของสำนักงานแพทย์ (2548) พบว่า พยาบาลวิชาชีพในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ลาออก โอนย้าย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545-2549 เพิ่มขึ้นจาก 322 คนในปี พ.ศ. 2545 เป็น 328 คน และเป็น 379 คนในปี พ.ศ. 2549 นับว่าเป็นการสูญเสียอย่างมากในระบบกำลังคน และจากการศึกษาของ

กุลธิดา สุกจิตร์ (2552) พบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร มีความตั้งใจลาออก โอนย้าย หรือเปลี่ยนงานอย่างแน่นนอนคิดเป็นร้อยละ 23.7 และมีความคิดที่จะลาออก โอนย้าย หรือเปลี่ยนงานร้อยละ 57.1 หากพยาบาลเหล่านี้ลาออกจากงานจริง ๆ จะเป็นอุปสรรคในการพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน

ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาลทำให้องค์การด้านการบริการสุขภาพเริ่มตระหนัก ถึงการขัารงไว้ของพยาบาลวิชาชีพให้อยู่ในระบบ เป็นการลดต้นทุนได้ดีที่สุดสำหรับการบริหารองค์การในสถานการณ์ปัจจุบัน เป็นการขังคงไว้ซึ่งพยาบาลที่มีคุณภาพ มีทักษะในการทำงานสูง โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร เป็นโรงพยาบาลที่ให้การดูแลผู้ป่วยเฉพาะทาง และอาการเจ็บป่วยที่มีความซับซ้อน ต้องใช้เครื่องมือหรือเทคโนโลยีระดับสูงในการรักษา มีบุคลากรทางการพยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญ หรือเฉพาะทางเป็นส่วนใหญ่ ได้รับผลกระทบจากปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาล ที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาพยาบาลระดับสูงที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี เพื่อใช้อบรม ปฐมนิเทศ และกระทบต่อคุณภาพมาตรฐานการบริการจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ยังไม่มีการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์กรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะ แต่มีการศึกษาในภาพรวมโรงพยาบาลของรัฐ เท่านั้น และเป็นการศึกษาในลักษณะของปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง เช่น ความพึงพอใจ กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน แต่ยังไม่พบว่า มีการศึกษาปัจจัยในเรื่อง บรรยากาศองค์การ และคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานไปพร้อม ๆ กัน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยคัดสรรที่สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ เพื่อให้ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำไปปรับใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด และเหมาะสมกับบริบทของพยาบาลที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และเพื่อเป็นประโยชน์แก่องค์การอื่นที่มีบริบทการทำงานใกล้เคียงกัน นำมาตอบสนองความต้องการของบุคคลภายในอย่างแท้จริง ก่อให้เกิดบรรยากาศการในการทำงานที่ดี มีความพึงพอใจในงาน เกิดความรักความผูกพันในงาน สามารถดึงดูดพยาบาลที่มีคุณภาพไว้ในองค์การให้เกิดการวางแผนตั้งใจคงอยู่ในงานให้ยาวนานที่สุดเท่าที่จะสามารถธำรงรักษาไว้ได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงาน และปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาปัจจัย บรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน ที่สามารถร่วมพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัยและเหตุผลการสนับสนุน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพมีหลายปัจจัย พบทั้งปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านบริหาร ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านคุณลักษณะพยาบาล พบว่าปัจจัยคัดสรรที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ ปัจจัย ด้านบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ได้รับการยอมรับ การสนับสนุน สวัสดิการ และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลป้อนกลับของงาน

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การ เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ บรรยากาศที่ดีทำให้นุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จของงาน นอกจากนี้ยังเกิดความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (Litwin & Stringer, 1968; Stone et al., 2007) และพบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และสามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ (ปีนฤทัย ประดิษฐศิลป์, 2551; Boyle et al., 1999; Mrayyan, 2008) บรรยากาศองค์การที่ผู้วิจัยได้คัดสรรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ได้รับการยอมรับ การสนับสนุน สวัสดิการ (Spector, 1997) และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Herzberg, 1993)

โครงสร้างองค์การ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องกำหนดไว้ในแต่ละหน่วยงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การรับทราบบทบาทหน้าที่การทำงานขององค์การพยาบาลที่ชัดเจน และเป็นการแสดงถึงอำนาจในการตัดสินใจในการบริหารทางการพยาบาล นอกจากนี้ยังทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการประสานงาน สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีต่อผู้ปฏิบัติงาน โครงสร้างองค์การที่สามารถรองรับความก้าวหน้าในสายปฏิบัติงานที่ทัดเทียมกับวิชาชีพอื่นสามารถดึงดูดพยาบาลให้อยู่ในองค์การได้ (อุษณิ ฌ ตะกั่วทุ่ง, 2551) และโครงสร้างองค์การแบบแบนราบทำให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในงาน (ละออ อริยกุลนิมิต, 2546)

มาตรฐานการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานในเชิงวิชาชีพหลาย ๆ องค์การต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดคุณภาพการบริการที่ได้มาตรฐานเดียวกัน ไม่เกิดความเสี่ยงใน

การปฏิบัติงานทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ ทำให้องค์กรได้รับการยอมรับ และไว้วางใจจากผู้รับบริการ และที่สำคัญหัวหน้างานต้องมีการตรวจสอบและทบทวนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี และเป็นหนึ่งตัวประกอบของโรงพยาบาลดีใจ (สุภาณี คงชุ่ม, 2550)

ความรับผิดชอบ เป็นการรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลภายในองค์กร โดยมีการมอบหมายงานจากหัวหน้างาน ผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อการทำงานสูง จะความสามารถในการทำงานนั้น ๆ ให้ความสำเร็จได้ง่าย และจะทำให้ได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ส่วนผู้ที่รับผิดชอบงานต่ำจะมีการตรวจสอบอยู่ตลอดเวลา การมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป จะทำให้ภาระงานมีความสมดุลระหว่างคน กับงาน

ได้รับการยอมรับ เป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีอย่างหนึ่ง โดยองค์กรจะสนับสนุนการให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานดี มีการติดตาม และเอาใจใส่ต่อการทำงาน โดยองค์กรสนับสนุนมุ่งให้รางวัล มากกว่าการลงโทษ ตามความเหมาะสมหรือหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ให้การยอมรับกล่าวคำชมเชย ยกย่องเมื่อปฏิบัติงานดี

การสนับสนุน การที่องค์กรหรือหัวหน้างานให้การสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงาน ที่มีการสนับสนุน และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ภายในหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ โดยมี วาจาและปฏิกริยาที่ดีต่อกัน มีการแสดงออกโดยการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี รวมทั้งการสนับสนุนให้มีเครื่องมือที่พร้อมใช้และวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ มีเพียงพอต่อการทำงาน องค์กรที่มีบรรยากาศการสนับสนุนสูงจะให้ความสำคัญต่อบุคคล และทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม ส่วนองค์กรที่มีบรรยากาศในการสนับสนุนต่ำ จะไม่ให้ความสำคัญต่อบุคคลในการเป็นส่วนหนึ่งของทีม บุคคลจะรู้สึกโดดเดี่ยว และการสนับสนุนเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน (ละออ อริยกุลนิมิต, 2546)

สวัสดิการ เป็นส่วนหนึ่งที่องค์กรต้องสร้างขึ้นมา ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน นอกเหนือจากค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับ (Spector, 1997) เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และยังทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น สวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร วันลา วันหยุดประจำปี สวัสดิการเงินกู้ หอพัก รถรับส่งการทำงาน การเยี่ยมเยียนเมื่อมีการเจ็บป่วย และ อื่น ๆ และพบว่า สวัสดิการเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในงาน (นิชนันท์ ฟุ้งลัดดา, 2548; วิภาดา แก้วตะโก, 2546)

โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการสูง องค์กรที่ให้การสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ จะทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงานและ

ผู้ปฏิบัติงานที่ตระหนักถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพจะทำให้พึงพอใจในงานทำงาน ทั้งให้โอกาสได้การศึกษาต่อเนื่อง และการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และ พบว่าโอกาสก้าวหน้าในงานเป็นตัวประกอบทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน (ละอ อริยกุลนิมิต, 2546)

คุณลักษณะงาน เป็นส่วนสำคัญในโครงสร้างองค์การที่ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับผลกระทบ และเป็นส่วนสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน งานที่มีความหลากหลาย และท้าทายจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถออกมาอย่างเต็มที่ และประสบความสำเร็จในการทำงานสูง (Hackman & Oldham, 1980) ปริมาณงานต้องเหมาะสมไม่มาก หรือน้อยจนเกินไปเพื่อให้เกิดการพัฒนางานให้ได้มาตรฐานงานที่สูงขึ้น คุณลักษณะงานจึงเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ (น้องนุช ภูมิสนธิ์, 2539; บงกชพร ตั้งฉัตรชัย, 2554; สุรีย์ ท้าวคำลือ, 2549; Fisher et al., 1994; Herzberg, 1993) และคุณลักษณะงานที่ผู้วิจัยศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วยดังนี้

ความหลากหลายของงาน (Skill variety) การสร้างงานที่ไม่จำเจแก่ผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้การทำงานมีความท้าทาย ลักษณะงานที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะความชำนาญที่ความหลากหลายในการปฏิบัติงาน เป็นแรงจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายงานและต้องการให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จเป็นไปตามความคาดหวัง เมื่อเกิดความคาดหวังจะทำให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และตั้งใจคงอยู่ในงาน คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน (สุรีย์ ท้าวคำลือ, 2549)

ความสำคัญของงาน (Task significance) เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่างานที่ทำอยู่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ต้องใช้ความละเอียดและความระมัดระวังมากขึ้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่องาน และรับรู้ว่างานที่ทำส่งผลต่อคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลทั้งภายใน และภายนอกองค์กร รวมทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ

ความมีอิสระในงาน (Autonomy) ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายผู้ปฏิบัติงานจะแสดงความสามารถออกมาเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบ เมื่อมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และใช้อำนาจในการปฏิบัติงานของตนภายใต้ขอบเขตที่กำหนดไว้ มีการตัดสินใจแก้ปัญหาในขณะปฏิบัติงานได้เอง ส่งผลให้บุคคลเพิ่มความรู้สึกในความรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น และพบว่าการใช้ให้อิสระในงานมีความสัมพันธ์ กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ (ละอ อริยกุลนิมิต, 2546 & Boyle et al., 1999)

5. ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) ในการปฏิบัติงานที่หัวหน้างานสะท้อนผลงานหรือผลลัพธ์กลับ ให้ผู้ปฏิบัติรับทราบที่ชัดเจน เมื่อผลลัพธ์ออกมาดีจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงกระตุ้น

ในการทำงานมากขึ้น (Hackman & Oldhan, 1980) ซึ่งการได้รับข้อมูลป้อนกลับ สามารถกระทำได้ทันทีขณะปฏิบัติงาน หรือรวบรวมผลการปฏิบัติงานมาประเมิน ในแต่ละช่วงเวลาที่กำหนดโดยผู้บังคับบัญชาประเมินผลจากข้อมูลจริงเทียบกับเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ได้ตกลงกันไว้ในแต่ละรอบของการประเมิน

จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานดังนี้ บรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน สามารถร่วมพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ใน โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

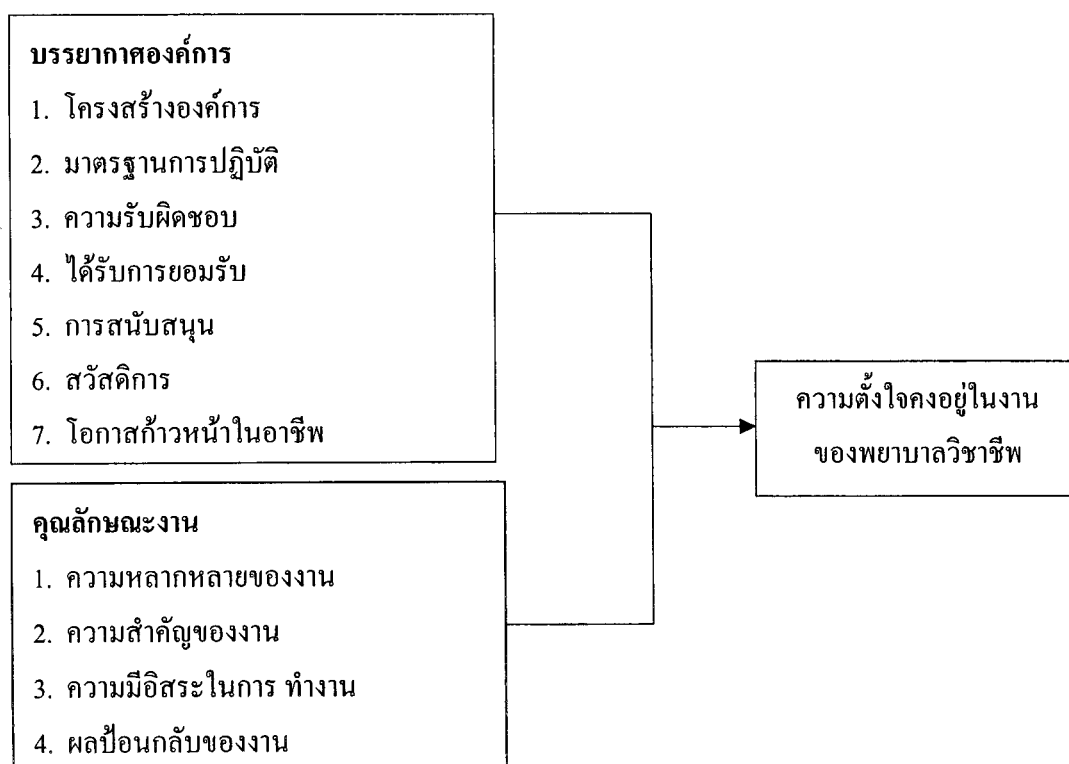
กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยหลาย ๆ งานทั้งในและต่างประเทศ พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านนำกรอบแนวคิด และทฤษฎีที่แตกต่างกันมาศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานมีหลายปัจจัย Sourdif (2004) พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล ความพึงพอใจงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ส่วน Boyle et al. (1999) พบว่า คุณลักษณะองค์การ คุณลักษณะผู้บริหาร และคุณลักษณะพยาบาล และคุณลักษณะงานส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎี ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพของ McCloskey (1990) มาประเมินความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ถามถึงความรู้สึกหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนหรือคาดการณ์ว่าจะตั้งใจคงอยู่ในงานนั้น ซึ่ง McCloskey ได้พัฒนาแบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของ McCain (McCain's behavioral commitment scale) ที่ใช้วัดพฤติกรรมความผูกพันในงาน ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมด 38 ข้อ และมีข้อคำถามวัดเฉพาะความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำนวน 5 ข้อ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แล้วว่า ข้อคำถามที่ใช้วัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน ทั้ง 5 ข้อ มีความครอบคลุม เนื้อหา และวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยปรับใช้แบบสอบถามของ คลฤดี รัตนปิติกุล (2552) ที่ใช้แนวคิดของ McCloskey (1990) มาสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ใน โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์

ศึกษาบรรยากาศองค์การ โดยใช้กรอบแนวคิดของ Stringer (2002) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมมีผล ต่อแรงจูงใจให้บรรลุความสำเร็จของงาน และพบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ (Mrayyan, 2008) และพบว่า ปัจจัยคัดสรรด้านบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ การสนับสนุน สวัสดิการ (Spector, 1997) และ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Herzberg, 1993) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยปรับ

ใช้แบบสอบถามบรรยากาศองค์การของ สุคารัตน์ ชูจิตต์ (2553) ที่ใช้แนวคิดของ Stringer (2002) ศุภศรี เดชเกษม (2545) ที่ใช้แนวคิดของ (Spector, 1997) และจุติมา พลายชุมที่ใช้แนวคิดของ (Herzberg, 1993) โดยนำมาบูรณาการเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์การในบริบทของโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์

ส่วนคุณลักษณะงานผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ซึ่งพบว่า คุณลักษณะงานเป็นปัจจัยทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงาน และบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากขึ้น (สุรีย์ ท้าวคำลือ, 2549; Price & Mueller, 1981) คุณลักษณะงานประกอบด้วย ความหลากหลาย ความสำคัญ ความมีอิสระในการทำงาน และผลป้อนกลับของงาน (Hackman & Oldham, 1980) ส่วนความมีเอกลักษณ์ของงาน ผู้วิจัยได้พิจารณาคัดออกเพื่อลดความซ้ำซ้อนของข้อคำถาม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยปรับใช้แบบสอบถามของ พรรณีภา สืบสุข (2548) ที่ใช้แนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) มาสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงานในบริบทของโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ และจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจัยหลักที่มีผลต่อความความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ คือบรรยากาศองค์การ (นาที สอนโพธิ์, 2553; Mrayyan, 2008) และคุณลักษณะงาน (คุษฎี เอกพจน์, 2552; บงกชพร ตั้งฉัตรชัย, 2554; สุรีย์ ท้าวคำลือ, 2549; McCarthy & Lehan, 2007)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับบรรยากาศองค์กร คุณลักษณะงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วย 8 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลเลิดสิน โรงพยาบาลสงฆ์ โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี โรงพยาบาลราชวิถี สถาบันประสาทวิทยา และสถาบันมะเร็งแห่งชาติ สถาบันเด็กแห่งชาติมหาราชินี และสถาบันโรคผิวหนัง มีจำนวนประชากรทั้งหมดจำนวน 2,750 คน

ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ บรรยากาศองค์กร คุณลักษณะงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ ถึง พฤษภาคม พ.ศ. 2556

นิยามศัพท์

1. ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอยู่กับกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ นับตั้งแต่ปัจจุบันและต่อเนื่องเป็นเวลานานอย่างน้อย 3 ปีขึ้นไป โดยที่ไม่คิดที่จะ โยกย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนงาน วัตถุประสงค์แบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับจากแบบสอบถามของ คลอดี รันนิตกรณ (2552) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ McCloskey (1990)

2. บรรยากาศองค์กร (Organizational climate) หมายถึง สภาพ และเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในหอผู้ป่วยขณะปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อ ความตั้งใจคงอยู่ในงานและพฤติกรรมของสมาชิกในหน่วยงาน วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับจากแบบสอบถามของ สุภารัตน์ ชูจิตต์ (2553) ที่สร้างตามแนวคิดของ Stringer (2002) และจุติมา พลายชุมพล (2549) ที่ใช้แนวคิดของ Herzberg (1993) และสุภรศรี เดชเกษม (2545) ที่สร้าง ตามแนวคิด Spector (1997) ให้มีความสอดคล้องกับบรรยากาศองค์กรในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ ประกอบด้วยลักษณะดังนี้

2.1 โครงสร้างขององค์กร (Organization structure) หมายถึง การจัดโครงสร้างของหอผู้ป่วยที่มีคำอธิบายบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน สะดวกในการติดต่อสื่อสาร และประสานงานได้ง่ายมีความคล่องตัว และรับรู้ว่าเป็นโครงสร้างที่ดีมีผลต่อการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards) หมายถึง การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ และเกิดความภาคภูมิใจในผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานมีการส่งเสริม

ผลักดัน ให้มีการปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

2.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง พยาบาลวิชาชีพได้รับความไว้วางใจ และสนับสนุนจากหัวหน้าหรือผู้ป่วยโดยได้มอบหมายภาระงานให้รับผิดชอบงานตามความเหมาะสม กับความรู้ความสามารถที่มีอยู่ และภาระงานไม่มาก หรือน้อยเกินไป และเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่

2.4 การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้า หรือผู้ป่วยที่ให้การยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานรวมถึงการได้รับรางวัล ชื่นชม เมื่อปฏิบัติงานดี และการตำหนิหรือกล่าวตักเตือนเมื่อปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมาย

2.5 การสนับสนุน (Support) หมายถึง พยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนการทำงาน จากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน โดยให้การช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน และได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในด้าน อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ได้รับความไว้วางใจให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าหรือผู้ป่วยเป็นอย่างดี

2.6 สวัสดิการ หมายถึง ความมากมายของค่าตอบแทนต่าง ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงิน และ ไม่ใช่ตัวเงินที่นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างประจำที่พยาบาลวิชาชีพได้รับ ได้แก่ หอพัก เงิน ช่วยเหลือบุตร วันหยุด พุนการศึกษา ค่ารักษาพยาบาล กองทุนเงินกู้ อาหารกลางวัน รถรับส่ง ที่ผู้บริหารสูงสุดจัดไว้ให้ซึ่งทำให้ความเป็นอยู่ของบุคคลในองค์กรดีขึ้น

2.7 โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุน จากผู้บริหารหรือหัวหน้าหรือผู้ป่วย ให้มีการอบรมหรือการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงใน หน้าที่การงาน และมีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

3. คุณลักษณะงาน (Work characteristics) หมายถึง หน่วยงานมีรูปแบบการทำงานที่ ผู้ปฏิบัติงาน ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะความชำนาญที่หลากหลายในการทำงาน โดย พิจารณางานที่มอบหมาย เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง เป็นงานที่อาศัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำหาย มีความเป็นอิสระ และผลของงานเป็นที่ประจักษ์แก่หัวหน้า หรือผู้ป่วย และเพื่อนร่วมงาน และมีการป้อนกลับของข้อมูล และมีความโปร่งใสในการประเมิน มี ความยุติธรรม ซึ่งผู้วิจัยวัดได้โดยปรับแบบสอบถาม ของพรตนิภา เกิดสุข (2548) ที่ใช้แนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ประกอบด้วยลักษณะดังนี้

3.1 ความหลากหลายของงาน (Skill variety) หมายถึง ระดับความมากมายของงานที่ พยาบาลวิชาชีพพบว่าต้องใช้ทักษะ ประสบการณ์ และความรู้ความชำนาญหลาย ๆ ด้านในการ ปฏิบัติงานงานนั้นจึงจะสำเร็จ

3.2 ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีคุณค่าต่อองค์กร ที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ และความระมัดระวังในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ สามารถมองเห็นความสำเร็จของงาน และส่งผลดีต่อตนเอง และบุคคลอื่น หรือมีผลต่อความสุข ทั้งร่างกาย และจิตใจ ของผู้ให้ และผู้รับบริการ

3.3 ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) หมายถึง ความมีอิสระในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับมอบหมายว่า มีความเป็นอิสระ และมีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สามารถตัดสินใจในขณะที่ปฏิบัติงานภายใต้อำนาจ และขอบเขตงานที่ความรับผิดชอบ

3.4 ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง พยาบาลวิชาชีพได้รับข้อมูลป้อนกลับถึงประสิทธิผลของงานที่ตนได้ปฏิบัติสำเร็จไปแล้วนั้น จากหัวหน้าหอผู้ป่วย และผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยตรง เพื่อช่วยกันปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลต่อความสำเร็จของงานทำให้ผู้ปฏิบัติมีความภาคภูมิใจที่เกิดจากการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

4. โรงพยาบาลสังกัดสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงพยาบาลที่บริหารงานภายใต้บริบทของกรมการแพทย์ ที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ให้บริการผู้ป่วยเฉพาะทาง และรับรักษาผู้ป่วยที่ส่งต่อจากภูมิภาค ที่มีอาการของโรครุนแรง ซับซ้อน ได้แก่ โรงพยาบาลเลิดสิน โรงพยาบาลสงฆ์ โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี โรงพยาบาลราชวิถี สถาบันประสาทวิทยา และสถาบันมะเร็งแห่งชาติ สถาบันเด็กแห่งชาติมหาราชินี และสถาบันโรคผิวหนัง

5. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ที่มีใบประกอบวิชาชีพชั้น 1 ที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปโดยไม่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารหรือหัวหน้างาน และอยู่ภายใต้การทำงานของกลุ่มการพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาบรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และตัวแปรพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอแนวคิดตามลำดับ ดังนี้

1. ความตั้งใจคงอยู่ในงาน

- 1.1 ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน
- 1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน
- 1.3 การวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน

2. บรรยากาศองค์การ

- 2.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
- 2.3 การวัดบรรยากาศองค์การ
- 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

3. คุณลักษณะงาน

- 3.1 ความหมายของคุณลักษณะงาน
- 3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน
- 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

4. โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

- 4.1 ลักษณะทั่วไปของโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร
- 4.2 โครงสร้างการบริหารจัดการขององค์การพยาบาล
- 4.3 บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน

มีผู้ให้ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงานไว้หลากหลายแนวคิด และมีความหมายที่คล้ายกัน คือ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเข้าทำงานในองค์กรระยะเวลาหนึ่งและยังคงทำงานในองค์กรนั้น จนถึงปัจจุบัน โดยมีความมุ่งหมายที่จะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปเรื่อย ๆ ผู้ปฏิบัติงานมีความรักมีความพึงพอใจ ฟังตรงในงาน มีความผูกพัน และมีความจงรักภักดี เต็มใจที่จะทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลานานมากกว่า 2-3 ปี และไม่คิดที่จะลาออก พร้อมทั้งจะอุทิศตนให้กับงาน และมีความรู้สึกรักการทำงานตนเองเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ทำให้องค์กรได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นตัวบ่งชี้ถึงการลาออก และถือได้ว่าเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการที่จะอยู่หรือออกจากงาน (ปิ่นฤทัย ประดิษฐ์ศิลป์, 2551; สมเกียรติ ศรีธาราธิคุณ, 2542; สุรีย์ ท้าวคำลือ, 2549; McCloskey, 1990; จันทิรา ภาวิไล, 2536; บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2550; พงศ์ หรดาล, 2540; ละออ อริยกุลนิมิต, 2546; McCloskey & McCain, 1987; Porter & Steer, 1974; Price & Mueller, 1981; Sourdif, 2004)

โดยสรุปในงานวิจัยครั้งนี้ความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึงการรับรู้ของแต่ละบุคคลถึงความมุ่งมั่น การตั้งใจ เจตนา และวางแผนที่จะปฏิบัติงานปัจจุบันต่อเนื่องให้ยาวนานมากกว่า 3 ปี โดยไม่คิดลาออก ประเมินได้จากระดับจากความรู้สึกหรือการคาดการณ์ของพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีนักวิชาการได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีต่อผลความตั้งใจคงอยู่ในงานไว้หลายท่าน และนำปัจจัยต่าง ๆ นำมาเสนอในรูปแบบความตั้งใจคงอยู่ในงานที่ประกอบด้วยปัจจัยที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

Taunton, Krampitz, and Woods (1989) กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นรูปแบบของการตั้งใจคงอยู่ในงานประกอบด้วย 4 ด้านคือ 1) ปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ โอกาสที่ได้ไปทำงานที่อื่น การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การศึกษา ภาระครอบครัว 2) ปัจจัยด้านองค์กร (Organization characteristics) ได้แก่ ค่าตอบแทน การได้รับ 3) ปัจจัยด้านผู้บริหาร (Manager characteristics) ได้แก่ แรงจูงใจในการบริหาร อำนาจอิทธิพล แบบของภาวะผู้นำความยุติธรรม โอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง 4) ปัจจัยด้านภาระงาน (Task requirements) ได้แก่ การปฏิบัติงานประจำ การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร

Finkler and Graf (2001) กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจคงอยู่ในงาน ดังนี้ 1) ให้การสนับสนุนด้านบริหารจัดการ 2) ทักษะที่ดีต่องาน 3) ความเป็นอิสระในงาน 4) การยอมรับและยกย่องชมเชย 5) มีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน 6) มีตารางปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น 7) การให้

โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ 8) จัดสรรรางวัล ค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม 9) มีการสื่อสารที่เปิดเผย
10) มีการวางแผนในบันไดอาชีพ 11) ความสามารถของผู้บริหาร

Mary (1995) ได้ศึกษาตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน ได้แก่ 1) การสนับสนุน
จากองค์กร ได้แก่ การจัดให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับงานก่อนการเลื่อนตำแหน่ง 2) สนับสนุน
ความก้าวหน้าของบุคลากร เช่น การฝึกอบรม 3) การดูแลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเป็นอย่างดี
ได้แก่ การให้ค่าตอบแทน มีตารางการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ได้ทำงานที่ท้าทาย ให้
ความก้าวหน้าในงาน 4) การมองหาความรู้ ทักษะและทรัพยากรใหม่ ๆ จากภายนอกองค์กร

McCloskey (1990) ได้ศึกษาอิทธิพลของการให้รางวัล และสิ่งจูงใจในการออกจากงาน
ของพยาบาล พบว่า การให้รางวัลด้านจิตใจสำคัญกว่าด้านเงินเดือนหรือด้านความมั่นคงปลอดภัย
และพยาบาลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าจะต้องมีโอกาสศึกษาต่อเนื่อง หรือดูงานเพิ่มเติมมากกว่า
ต้องการตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหัวหน้าพยาบาล และต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อน
ร่วมงานและผู้นิเทศ

Boyle et al. (1999) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารและความตั้งใจคงอยู่
ในงานของพยาบาลในหน่วยงานวิกฤต Boyle et al. (1999) พบว่าคุณลักษณะผู้บริหาร คุณลักษณะ
องค์กร คุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งความเครียดจากงานและความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพล
ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน และพบว่าความตั้งใจคงอยู่ในงานของ
กลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง

Ellenbecker (2004) ได้ศึกษาความเป็นไปได้ของพยาบาลที่จะอยู่หรือออกจากงานที่ทำ
อยู่ในปัจจุบัน ซึ่ง Ellenbecker ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบ (Model) การคงอยู่ในงานของพยาบาลที่
ให้การดูแลที่บ้าน โดยมีการประเมินอยู่ 2 แบบ คือ การประเมินโดยให้พยาบาลระบุความตั้งใจที่จะ
ออกจากงานหรือความตั้งใจคงอยู่ในงานและประเมินโดยการติดตามจำนวนพยาบาลที่ลาออกซึ่ง
Ellenbecker พบว่าความตั้งใจคงอยู่ในงาน และการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันมาก และได้
นำเสนอรูปแบบเพื่ออธิบายปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน คือ ปัจจัยด้าน ภาระงาน ความ
เป็นอิสระ และการควบคุมชั่วโมงการทำงาน ความเป็นอิสระ และการควบคุมกิจกรรมการทำงาน
เงินเดือน และผลประโยชน์ และการรับรู้การมีโอกาสได้งานอื่น McCarthy (2007 อ้างถึงใน จาริณี
ศรีประเสริฐ, 2550) ได้นำรูปแบบดังกล่าวมาศึกษาความตั้งใจที่จะลาออกจากงานหรือคงอยู่ในงาน
ของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไอร์แลนด์ โดยใช้พยาบาลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน พบว่า กลุ่ม
ตัวอย่าง ร้อยละ 77 มีความตั้งใจคงอยู่ทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน

Sourdif (2004) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในศูนย์บริการสุขภาพของมหาวิทยาลัยโดยวัดระดับความรู้สึกหรือการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพใน

การวางแผนที่จะอยู่ทำงานในศูนย์ดูแลสุขภาพของมหาวิทยาลัยของซอร์ดิฟ (Sourdif) ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความพึงพอใจในการบริหารจัดการ (Satisfaction with administration) ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร (Organizational commitment) ความพึงพอใจในงาน (Satisfaction at work) และสัมพันธภาพในทีมงาน (Work group cohesion) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีค่าคะแนนความตั้งใจคงอยู่ในงานร้อยละ 50.4 งานซึ่งอยู่ระดับปานกลาง ความพึงพอใจในงานอยู่ระดับสูง ความพึงพอใจในการบริหารจัดการอยู่ระดับสูง ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรอยู่ระดับปานกลาง และสัมพันธภาพในทีมงานอยู่ระดับปานกลาง

ลธอ อริยกุณนิมิต (2546) พบว่า ตัวประกอบที่ทำให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ การให้ความอิสระในงาน การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม การสนับสนุนการศึกษา การมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การมีโครงสร้างขององค์กรแบบแบนราบ และการให้โอกาสก้าวหน้าในงาน และยุพาพร คำสะไมล์ (2552) พบว่า 4 ตัวประกอบที่ทำให้เกิดคุณลักษณะโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet hospital) คือ รูปแบบการบริหารจัดการ และภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในโรงพยาบาล และโครงสร้างองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าจ้าง การมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมของการทำงาน ได้รับการยกย่องชมเชยจากผลงาน เป็นสิ่งทำให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในงาน (พรรณราย ททรัพย์ประภา, 2548)

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าว พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานมีหลายปัจจัยถ้ามองในภาพรวมแล้วสามารถนำมาบูรณาการจำแนกออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ดังนี้ (Finkler & Graf, 2001; Mobley, 1977; Sourdif, 2004; Sullivan, 2005; Taunton, Krampit, & Wood, 1989)

1. ปัจจัยด้านบุคคล เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ อายุ ตำแหน่งระดับการศึกษา และความรับผิดชอบต่อเครือญาติ (Kinship responsibility) เป็นภาระรับผิดชอบของบุคคลที่มีต่อครอบครัว และเครือญาติ จะทำให้บุคคลต้องอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป (Price & Mueller, 1981) และพบว่า อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ (Fisher et al., 1994; Prevosto, 2001) ความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจด้านบริหาร เป็นปัจจัยทำให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Sourdif, 2004)

2. ปัจจัยด้านงาน ลักษณะของการทำงานที่เอื้อต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ ลักษณะการให้ข้อมูล และข่าวสารในการทำงาน (Boyle et al., 1999) คุณลักษณะของงานที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และความสำเร็จของงานคือ ความหลากหลายและความท้าทาย (Hackman & Oldham, 1980) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (Taunton, Krampit, & Wood, 1989) มาตรฐานการปฏิบัติ

การเรียนรู้และการพัฒนางานให้ก้าวหน้า (Bussin, 2003 อ้างถึงใน คลฤดี รัตนปิณฑิรณ, 2552; Mary, 1995) การออกแบบงานที่ยืดหยุ่น (Mathis & Jackson, 2004) การให้โอกาสในการทำงานที่อิสระและเสรีภาพในการทำงาน (ละอ อริยกุลนิมิต, 2546; Finkler & Graf, 2001; Trudeau et al., 2001) และพบว่าคุณลักษณะของงาน ความยากง่ายของงาน ปริมาณงานที่ปฏิบัติ ภาระงานที่เป็นปัจจัยกำหนด โครงสร้างหรือขอบเขตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Fisher, Hinson, & Deets, 1994)

3. ปัจจัยด้านองค์การและการบริหารงาน เป็นโครงสร้างการทำงานที่เกี่ยวข้องกับ ผู้ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งแวดล้อมที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในการทำงาน โดยเฉพาะระบบ และโครงสร้างของ องค์การ คุณลักษณะงาน คุณลักษณะขององค์การ คุณลักษณะของการบริหารจัดการ คุณลักษณะ บุคคลทั้งผู้บริหารทางการพยาบาล และพยาบาลวิชาชีพ และสัมพันธภาพในการทำงาน (ยุพาพร คำสะไมล์, 2552; Boyle et al., 1999) สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เกิดบรรยากาศการทำงานที่แตกต่างกันออกไป และการรับรู้ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ใน งาน (Stringer, 2002)

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานแตกต่างกัน ปัจจัยต่าง ๆ มี อิทธิพลมากขึ้นขึ้นอยู่กับความต้องการและสภาวะการณ์นั้น ๆ ผู้บริหารองค์การจำเป็นต้องมองเห็น ความสำคัญของบุคคลในองค์การว่าไม่สามารถทดแทนด้วยบุคคลอื่นได้ การรับรู้ถึงความต้องการที่ จำเป็นจริง ๆ และได้รับการตอบสนอง ทั้งในเรื่องส่วนบุคคล ด้านการปฏิบัติงาน การบริหารงานที่ ผู้ปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้ และการพัฒนาด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นต้องปฏิบัติควบคู่กันไป ด้วย สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น จะทำให้บุคคลเกิดความตั้งใจคงอยู่ใน งานมากขึ้น และองค์การสามารถดำรงรักษาผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพไว้ได้ ซึ่งสามารถใช้เครื่องมือวัด ได้ตามแนวคิดที่ศึกษาที่มีแตกต่างกัน

การวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ความตั้งใจคงอยู่ในงานมีเครื่องมือที่ใช้วัด หลากหลายแนวคิด ที่นิยมใช้วัดคือความตั้งใจ คงอยู่ในงานมากกว่าการลาออก แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ที่พบในงานวิจัย มีดังนี้

1. แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของ สมเกียรติ ศรีธรรมาธิคุณ (2542) ใช้คำถามทั้งหมด 24 ข้อ 1 ใน 24 เป็นแบบวัดตามระยะเวลาในการวางแผนที่ผู้ปฏิบัติงานจะตั้งใจคงอยู่ในกลุ่มงาน พยาบาล เป็นช่วงเวลา 1-5 ปี 6-10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไปโดยใช้มาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับและค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถาม เท่ากับ .78

2. แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของ Fisher, Hinson, and Deets (1994) ด้วยคำถาม 5 ข้อ โดยใช้ความหมายเป็นตัววัดที่บอกถึง การคาดคะเนที่จะตั้งใจคงอยู่ในงานภายใต้เงื่อนไขต่าง ๆ

เช่น ท่านมีความต้องการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันนานเพียงใด ถ้าท่านได้รับการสนับสนุนในการทำงานที่ท่านต้องการท่านจะอยู่ทำงานต่อไปอีก 3 ปีข้างหน้า ซึ่งคล้ายคลึงกับแบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของ Boyle et al. (1999) ที่ใช้ความถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้และความเป็นไปไม่ได้ที่จะตั้งใจคงอยู่ในงาน มี 5 ข้อคำถาม ใช้มาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับเช่นเดียวกัน และได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .90 และ .87 ตามลำดับ

3. แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของ Yoder (1995) โดยวัดในความหมายที่กล่าวว่าเป็นความต้องการที่จะตั้งใจคงอยู่ในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพ มีทั้งหมด 7 ข้อคำถาม 6 ข้อ ถามเกี่ยวกับความต้องการตั้งใจคงอยู่ในงาน และมี 1 ข้อคำถาม ที่ถามเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล ใช้มาตรวัดแบบประมาณค่า 5 ระดับ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .89

4. แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของ Prevosto (2001) เป็นแบบวัดที่ถามถึงความคิดเห็นที่ครอบคลุมความน่าจะเป็นของความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีจำนวน 5 ข้อคำถาม ใช้มาตรวัดแบบประมาณค่า 5 ระดับ หากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบวัดเท่ากับ .94

5. แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของ Trudeau et al. (2001) เป็นแบบวัดที่ถามเกี่ยวกับการประเมินระดับความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่ในงานตั้งแต่ปัจจุบันจนครบหนึ่งปี และระดับความน่าจะเป็นของการวางแผนออกจากงานในปีหน้า จำนวน 2 ข้อคำถาม โดยใช้มาตรวัดแบบประมาณค่า 7 ระดับ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .87

6. แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของ McCloskey (1990) ได้พัฒนาการวัดความคงอยู่ในงานจากมาตรวัดพฤติกรรมการยึดมั่นผูกพันของ McCain behavioral commitment scale โดยใช้แบบวัด McCain's intent to stay scale เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วย 5 ข้อคำถาม ได้แก่ 1) ถึงแม้ว่าการทำงานไม่เป็นไปตามสถานการณ์ที่คาดหวังพยาบาลวิชาชีพจะไม่ลาออกจากงาน 2) พยาบาลวิชาชีพวางแผนที่จะทำงานในปัจจุบันให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ 3) พยาบาลวิชาชีพวางแผนที่จะคงอยู่ในงานอย่างน้อย 2 หรือ 3 ปี 4) ไม่มีสถานการณ์ใดที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพลาออกจากงาน 5) พยาบาลวิชาชีพจะใช้เวลาที่เหลือในการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน โดยใช้มาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .90

สรุปได้ว่าแบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานมีความหลากหลายขึ้นอยู่กับการให้ความหมายของผู้ที่ศึกษา ซึ่งมีทั้งที่ระบุช่วงเวลาและไม่ระบุช่วงเวลา ที่คล้ายกัน คือถามถึงการวางแผนหรือคาดคะเนที่จะอยู่ทำงานในองค์กรนั้น ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัย เลือกใช้แนวคิดความตั้งใจคงอยู่ในงานของ McCloskey (1990) ที่พัฒนาการแบบวัดของ McCain behavioral commitment scale เพื่อวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์แล้วว่า แบบวัดตามแนวคิดของ

McCloskey (1990) มีเนื้อหาข้อคำถาม ที่ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษาคือ พยาบาลมีการวางแผน ตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่า 3 ปี และข้อคำถามมีความชัดเจนสามารถวัดได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีการวางแผน หรือคาดคะเนความเป็นไปได้ ในความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล สังกัดกรมการแพทย์ และทำให้ผู้บริหารทราบถึง ความตั้งใจคงอยู่ในงานที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของ พยาบาลวิชาชีพที่มีอยู่ในปัจจุบัน และสามารถวางแผนจัดสรรอัตรากำลังให้เพียงพอต่อปริมาณงานที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยได้ปรับใช้แบบสอบถามวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของ คลฤดี รัตนปีติกรณ์ (2552) ที่ใช้แนวคิด McCloskey (1990) มาเป็นแบบสอบถามวัดความตั้งใจคง อยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์จำนวน 5 ข้อคำถาม ได้แก่ 1) พยาบาล วิชาชีพวางแผนที่จะทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันให้ยาวนานที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ 2) พยาบาลมี ความต้องการที่จะตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่า 3 ปี 3) ถึงแม้ว่าการทำงานจะไม่เป็นไปตามสถานการณ์ ที่คาดหวังพยาบาลวิชาชีพก็จะไม่ลาออกจากงาน 4) พยาบาลวิชาชีพจะไม่คิดที่จะไปทำงานที่อื่นถึง แม้ว่าจะได้ค่าตอบแทนที่มากกว่า 5) ไม่ว่าจะไรจะเกิดขึ้นในโรงพยาบาลแห่งนี้พยาบาลวิชาชีพจะ ไม่ลาออกจากงาน

บรรยากาศองค์การ (Organizational climate)

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีผู้ให้ความหมายบรรยากาศองค์การไว้หลายท่าน และความหมายคล้ายคลึงกัน บรรยากาศองค์การหมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อ สภาพแวดล้อมทั้งโดยตรง และทางอ้อม เป็นคุณลักษณะหรือความเชื่อที่แบ่งแยกองค์การหนึ่งออก จากอีกองค์การหนึ่ง จึงอาจกล่าวได้ว่า บรรยากาศองค์การหรือบุคลิกภาพขององค์การ เป็นคุณลักษณะ ที่คงที่ของแต่ละองค์การ และเป็นคุณสมบัติทั้งหมดขององค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ภายในองค์การนั้น ๆ (ฉัญญา มุลประหัส, 2545; ปิ่นฤทัย ประดิษฐ์ศิลป์, 2551; พุสดี รุมาคม, 2540; สุพิศ ประสพศิลป์, 2540; Brown & Moberg, 1980; Litwin & Stringer, 1968; Mrayyan, 2008)

ส่วนในความหมายที่แตกต่างออกไปคือ ความหมายที่ว่า เป็นการจัดรูปแบบอย่างเป็นทางการ ได้แก่ การผ่อนคลาย การป้องกัน การยอมรับ การไว้ใจ ทำให้เกิดระดับอารมณ์ร่วมของ สมาชิกในองค์การ และเป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกเกิดการรับรู้และประทับใจต่อกลุ่มคุณลักษณะของ สภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งเป็นบรรยากาศของสถานที่ทำงานรวมถึงค่านิยม บรรทัดฐาน ความคาดหวัง นโยบาย รูปแบบการตัดสินใจ ภาวะผู้นำ และกระบวนการต่าง ๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรม ของบุคคลในองค์การ (Gibson et al., 2000; Snow, 2002; Stone et al., 2005) ต่อมา Stringer (2002) ได้ให้ความหมายสั้น ๆ ว่า บรรยากาศองค์การ คือวิถีการรับรู้หรือความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับ

สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อวิธีการ และความเข้มข้นในการปฏิบัติงานของบุคคล โดยบรรยากาศองค์การสามารถกำหนดผลลัพธ์ขององค์การได้

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ เป็นคุณลักษณะที่บอกถึงความเป็นตัวตนขององค์การนั้น ๆ เป็นการรับรู้หรือความรู้สึกรวมของพยาบาลต่อกลุ่มคุณลักษณะสภาพแวดล้อม และสังคมต่าง ๆ ภายในองค์การ ที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมอันเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละองค์การ (สมยศ นาวิกการ และสุสติ รุมาคม, 2540) และเป็นสิ่งแรกๆ ที่ควรได้รับการเปลี่ยนแปลง (Brown & Moberg, 2002) ดังนั้นการประเมิน และการตรวจสอบบรรยากาศอย่างสม่ำเสมอ เป็นสิ่งที่จำเป็นทำให้ทราบ และเข้าใจถึงองค์ประกอบของบรรยากาศที่เสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Snow (2002 อ้างถึงใน กิมบอย เพ็ชรพันธ์, 2551) ที่กล่าวว่าบรรยากาศองค์การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น และทำให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงานได้นานขึ้น นอกจากนี้บรรยากาศองค์การยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดีที่จะทำให้พยาบาลมีความตั้งใจคงอยู่กับองค์การ โดยไม่คิดลาออกไปทำงานที่อื่น (Brown & Moberg, 1980)

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การได้มีการพัฒนามาจากทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ ที่มีการแสดงออกถึงพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ Lewin (1930) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การด้านจิตวิทยาโดย ทฤษฎีว่าด้วยแรงจูงใจในมนุษย์ ซึ่งได้เชื่อมโยงให้เห็นถึงพฤติกรรมของมนุษย์ กับสิ่งแวดล้อมโดยกล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลในองค์การขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคล และสิ่งแวดล้อมในองค์การก็คือ บรรยากาศในองค์การนั่นเอง ต่อมา McClelland-Atkinson (1961 cited in Litwin & Stringer, 1968) ได้ให้การสนับสนุนว่า การแสดงพฤติกรรมของบุคคลในองค์การขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการกระตุ้น ซึ่งต้องเป็นแรงจูงใจที่มากพอ และมีความคาดหวังต่อเป้าหมาย และการรู้ในค่านิยมของเป้าหมายที่เกิดขึ้นในองค์การที่เกิดจากแรงจูงใจภายในของแต่ละบุคคล และบรรยากาศสภาพแวดล้อมภายในองค์การมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของบุคคล มีผู้กล่าวถึงแนวคิดบรรยากาศองค์การไว้หลายแนวคิด ผู้วิจัยขอเสนอแนวคิดที่รู้จักกันแพร่หลายดังนี้

1. แนวคิดบรรยากาศองค์การของ Halpin and Croft (1966 อ้างถึงใน ฉัฐพงศ์ เกลือศิริ, 2552) ได้กล่าวถึงมิติบรรยากาศด้านพฤติกรรมบุคคลในองค์การซึ่งมีทั้งผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน โดยศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศในโรงเรียนระดับประถมศึกษา 71 แห่ง พบว่า ลักษณะของบรรยากาศองค์การมี 6 แบบ มีดังนี้

1.1 บรรยากาศแบบเปิด (Open climate) เป็นบรรยากาศที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจดี มีความสามัคคีสูง ลักษณะงานเหมาะสม กับความรู้ความสามารถมีความพึงพอใจในการแก้ปัญหา และรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน บรรยากาศแบบนี้เป็นที่ต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และเป็นบรรยากาศที่ดีที่สุด

1.2 บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous climate) เป็นบรรยากาศที่มีลักษณะเด่นที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ และผู้บริหารพอใจในการสร้างความสัมพันธ์มากกว่าความพึงพอใจที่ได้จากผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.3 บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารคอยควบคุมตรวจตราผลงานของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจ และมีขวัญกำลังใจดีกว่าระดับปกติเล็กน้อย

1.4 เป็นบรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar climate) เป็นบรรยากาศที่มีลักษณะของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ผู้บริหารสนใจผลงานน้อยละเลยคำสั่ง และกฎระเบียบ ขาดการนิเทศทำให้เกิดความสามัคคีน้อย ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในระดับปานกลาง

1.5 บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (Paternal climate) เป็นบรรยากาศที่มีการบริหารงานที่ใช้วิธีการออกคำสั่ง และควบคุมติดตามนิเทศงานอย่างใกล้ชิด และมีความล้มเหลวในการสร้างสัมพันธภาพ กับผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากขาดการยอมรับ

1.6 บรรยากาศแบบปิด (Closed climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารบริหารงานโดยขาดความรู้ความสามารถ ขาดบุคลิกภาพของการเป็นผู้นำ และประสิทธิภาพในการบริหารงาน บุคคลผู้ปฏิบัติงานเสียขวัญ กำลังใจในการทำงานมากขึ้น

จะเห็นได้ว่าแนวคิดของ Halpin and Croft (1966) จะเน้นในเรื่องของบุคคลในองค์การ โดยเฉพาะซึ่งเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน และผู้บริหาร หากองค์การใดได้รับการปรับเปลี่ยนให้เป็นเป็นบรรยากาศแบบเปิด (Open climate) จะทำให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จในการทำงาน และบรรลุเป้าหมายขององค์การมากกว่า บรรยากาศแบบอื่น

2. ทฤษฎีบรรยากาศองค์การของ Litwin and Stringer (1968) ได้พัฒนาจากรูปแบบการจูงใจของ McClelland-Atkinson (1961 cited in Litwin & Stringer, 1968) หรือทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จ โดยทฤษฎีเชื่อว่า ความต้องการของมนุษย์ที่มีอยู่ในตัวบุคคลมี 2 ประการ คือ ความต้องการความสบาย และปราศจากความเจ็บปวด ต่อมาจึงจะใช้ชีวิตเรียนรู้ถึงความต้องการด้านอื่นอีก 3 ประการ คือ 1) ความต้องการเพื่อความสำเร็จเป็นความปรารถนาที่จะบรรลุในงาน 2) ความต้องการความสัมพันธ์ เป็นความปรารถนาที่จะกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่น 3) ความต้องการมีอำนาจ เป็นความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมบุคคลอื่น ซึ่งแนวคิดนี้ Litwin and

Stringer (1968) ได้นำมาพัฒนาทฤษฎีบรรยากาศองค์การโดยอธิบายว่าองค์การควรเน้นบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจให้บรรลุความสำเร็จ ซึ่งแรงจูงใจเหล่านี้จะมีผลต่อการรับรู้แต่ละด้านแตกต่างกันออกไปเนื่องจากบุคคลต้องการแรงจูงใจที่แตกต่างกันซึ่งสามารถจำแนกเป็น 8 องค์ประกอบดังนี้

2.1 โครงสร้างขององค์การ (Organization structure) หมายถึง โครงสร้างทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการซึ่งพนักงานสามารถรับรู้ได้ว่าโครงสร้างขององค์การ บอกระดับความชัดเจนในขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบ และข้อจำกัดทางด้านโครงสร้างขององค์การที่มีต่อการปฏิบัติงาน กฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์การรวมทั้งอุปสรรคที่ทำให้งานล่าช้าต่อการดำเนินงาน มีการกระจายอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานมีการติดต่อสื่อสารและประสานงานที่คล่องตัวของผู้ปฏิบัติงาน

2.2 ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and responsibility) หมายถึง ความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของพนักงานแต่ละคนในองค์การ เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความท้าทายของงาน และความสำเร็จของงานเป็นส่วนสำคัญ ความท้าทายจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาแรงจูงใจ บุคคลที่มีแรงจูงใจความต้องการในความสำเร็จสูงจะมีความรับผิดชอบสูง และสามารถทำงานด้วยความสามารถของตนเองมากกว่าที่จะรอโอกาส

2.3 ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and support) หมายถึง การได้รับความไว้วางใจ และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่ให้ความสำคัญด้านการส่งเสริมสนับสนุนมากกว่าการลงโทษ ความรู้สึกของการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีได้รับการยอมรับจากตลอดจนการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ งบประมาณ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

2.4 การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and punishment) หมายถึง การยอมรับและการไม่ยอมรับกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น การให้รางวัลแสดงให้เห็นว่ายอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ในขณะที่การลงโทษเป็นสิ่งที่แสดงถึงการไม่ยอมรับในพฤติกรรมนั้น ๆ ทำให้บุคคลรับรู้ถึงความสำคัญของการให้รางวัลแทนการลงโทษ ดังนั้นองค์การต้องมีระบบการให้รางวัลที่มีรูปแบบชัดเจน คำนี้ถึงผลการปฏิบัติงานเป็นหลักและมีการประเมินการให้รางวัลที่ยุติธรรมซึ่งจะเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของพนักงานทางด้านความสำเร็จและจะช่วยลดความล้มเหลวในการทำงาน

2.5 ความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลที่มีความแตกต่างกันทำให้ความแตกต่างกันของบุคคลหรือการแข่งขันกันของหน่วยงานภายในองค์การ ความขัดแย้งระหว่างบุคคล หรือระหว่างหน่วยงานในองค์การ ซึ่งแต่ละหน่วยงานจะต้องเผชิญกับความขัดแย้งอยู่เสมอ การเผชิญหน้ากับความขัดแย้งจะนำไปสู่การจูงใจด้านความสำเร็จ

2.6 มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance standards and expectation) หมายถึง การวางมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนต้องควบคู่ไปกับการมุ่งใจด้านความสำเร็จ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์โดยตรงไปตรงมา เป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเข้าใจตรงกัน โดยมีองค์ประกอบด้านความสำคัญ และความคาดหวังที่เกี่ยวกับ ผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการเพื่อความสำเร็จ

2.7 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในองค์กร (Organizational identity and group loyalty) หมายถึง ความจงรักภักดีต่อกลุ่มและต่อหน่วยงานของผู้ปฏิบัติงาน องค์ประกอบนี้เน้นให้เห็นถึงความสำคัญของความจงรักภักดีของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และต่อหน่วยงานที่ตนปฏิบัติ มีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ ลดการคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนทำให้เกิดความไว้วางใจ และมีความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น การไม่คำนึงถึงเป้าหมายของกลุ่มจะทำให้บุคคลแยกตัวไม่ยอมทำงานให้ดี และไม่มี ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ดังนั้นการเพิ่มความสำคัญในการสร้างความจงรักภักดีต่อกลุ่มจะนำมาซึ่งการสร้างบรรยากาศที่ดี และช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กรได้

2.8 การยอมรับความเสี่ยงในงาน (Risk and risk taking) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงในงานและในองค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับได้ว่าการปฏิบัติงานมีความเสี่ยง หรือมีความท้าทาย ซึ่งบุคคลที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูงนั้นชอบที่จะยอมรับความเสี่ยงปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้นบรรยากาศองค์กรที่มีความท้าทายหรือความเสี่ยงระดับปานกลาง จะกระตุ้นความต้องการความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงานได้

3. แนวคิดบรรยากาศองค์กรของ Show (2002 อ้างถึงใน กิมบวย เพ็ชรพันธ์, 2551) ที่พัฒนาแนวคิดบรรยากาศองค์กรของ Litwin and Stringer (1968) คือบรรยากาศในสถานที่ทำงาน ประกอบไปด้วย การผสมผสานระหว่างบรรทัดฐานคุณค่า ความคาดหวัง นโยบาย และแนวทางการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และกลุ่มเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้สามารถทำงานเป็นทีมได้

4. แนวคิดบรรยากาศองค์กรของ Stringer (2002) เป็นอีกผู้หนึ่งที่ได้พัฒนาแนวคิดบรรยากาศองค์กรของ Litwin and Stringer (1968) โดยกล่าวว่า บรรยากาศองค์กรมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรม และทัศนคติของบุคคลในองค์กร และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่สมาชิกภายในรับรู้ และสามารถเรียนรู้และมีประสบการณ์ ทำให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ซึ่งสามารถวัดได้ในระยะยาว ประกอบด้วย 6 มิติดังนี้

4.1 โครงสร้าง (Structure) หมายถึง ลักษณะโครงสร้าง และสายการบังคับบัญชาที่เอื้อต่อการทำงาน ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในองค์กร มีการ

กระจายอำนาจ และติดต่อสื่อสารประสานงานที่คล่องตัวขึ้นของคนในองค์กร โครงสร้างที่ดีควรมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนว่า ใครควรทำอะไร และใครมีอำนาจตัดสินใจ การศึกษาของ ละออง อริยกุลนิมิต (2546) พบว่าการมีโครงสร้างขององค์กรแบบแบนราบทำให้เกิดความตั้งใจอยู่ในงาน สอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ (2540) พบว่าโครงสร้างนโยบาย และแบบฉบับผู้นำ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์กร

4.2 มาตรฐานการปฏิบัติ (Standard) หมายถึง การกำหนดขั้นต้นและแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้มาตรฐานสูงขึ้นและเพิ่มระดับความภาคภูมิใจของผู้ปฏิบัติงานต่อการทำงาน มาตรฐานสูง หมายความว่า บุคคลมองหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มาตรฐานต่ำจะสะท้อนให้เห็นว่าความคาดหวังในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ สุภาณี คงชุ่ม (2550) พบว่าลักษณะขององค์กรที่มีการปฏิบัติงานและการให้บริการเชิงวิชาชีพจะสามารถดึงดูดใจพยาบาลไว้ได้

4.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ผู้บริหารได้มอบหมายภาระความรับผิดชอบให้กับผู้ปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบระดับสูงแสดงว่าผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีความมั่นใจและมีกำลังใจในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ความรับผิดชอบระดับต่ำจะก่อให้เกิดความเสี่ยง และจำเป็นต้องได้รับการตรวจสอบซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

4.4 การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง องค์กรให้แรงกระตุ้นใจ โดยการกล่าวคำยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรปฏิบัติหน้าที่เป็นที่พึงพอใจ ตามความเหมาะสม และให้รางวัลเมื่อผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดี มีการเอาใจใส่ ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ การได้รับการยอมรับนี้เป็นการมุ่งเน้นการให้รางวัลมากกว่าการวิพากษ์วิจารณ์ และการลงโทษ องค์กรที่มีบรรยากาศการยอมรับสูงจะมีความสมดุลระหว่างการให้รางวัล และการลงโทษ แต่หากองค์กรมีบรรยากาศการยอมรับต่ำ บุคลากรที่ปฏิบัติงานจะได้รับผลตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน

4.5 การสนับสนุน (Support) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับถึงผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน องค์กรที่มีบรรยากาศการสนับสนุนสูง บุคลากรจะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและจะได้รับการช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น และได้รับการสนับสนุนส่งเสริมและช่วยเหลือบุคลากรในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ รวมถึงงบประมาณจากผู้บังคับบัญชา และทีมงานซึ่งถือว่าการสนับสนุนระดับสูง ส่วนขององค์กรที่มีบรรยากาศการสนับสนุนต่ำ จะไม่ให้ความสำคัญแก่บุคลากรในการเป็นส่วนหนึ่งของทีม บุคคลจะรู้สึกโดดเดี่ยวและอ้างว้าง ไม่ได้ได้รับความช่วยเหลือจากทีมงานหรือผู้บังคับบัญชา และพบว่า การสนับสนุนขององค์กรยังเป็นตัว

ประกอบสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 9.39 (ชูศรี มโนการ, 2548)

4.6 ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) หมายถึง ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การองค์การมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันในองค์การ โดยการอุทิศตนเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การ จากการศึกษาของ Sourdif (2004) พบว่าความยึดมั่นผูกพันมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($r = .37$) แต่ไม่สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานได้

โดยสรุปบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่สำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรให้การสนับสนุน เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ให้เกิดการเรียนรู้ และรู้สึกได้ว่าสิ่งใดภายในองค์การที่ปรับเปลี่ยนแล้วทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานดีขึ้น และจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า องค์ประกอบด้านบรรยากาศองค์การ มีความแตกต่างกันออกไป แต่ก็เป็นสิ่งที่พบได้ในหลายๆ องค์การ และมีความแตกต่าง เช่นกัน ขึ้นอยู่กับบทบาท และบริบทเฉพาะ ของแต่ละองค์การและสถานการณ์ในแต่ละช่วงเวลา ในการศึกษาบรรยากาศองค์การในบริบทของ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ ครั้งนี้ผู้วิจัย ได้คัดสรรปัจจัย ด้านบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Stringer (2002) ได้แก่ โครงสร้างองค์การ มาตรฐานการปฏิบัติ ความรับผิดชอบ การยอมรับ และการสนับสนุน ส่วนด้านความยึดมั่นผูกพัน ผู้วิจัยได้พิจารณาตัดออก เนื่องจากอาจเกิดความซ้ำซ้อนกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และพบว่า ความยึดมั่นผูกพัน ไม่สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ (Sourdif, 2004) และเพิ่มปัจจัยคัดสรร ด้านสวัสดิการ (Spector, 1997) และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Herzberg, 1993) ด้านสวัสดิการ ใช้แนวคิดของ Spector (1997) ที่ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า สวัสดิการเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในงานทำให้มีความผูกพันในงาน และเกิดความตั้งใจคงอยู่ในงาน ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ใช้แนวคิด ของ Herzberg (1993) ที่กล่าวว่า โอกาสก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ถึงแม้ว่าแนวคิดทั้งสองไม่ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยตรง แต่จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า สวัสดิการ เป็นตัวประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงานในโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร (นิชนันท์ พุ่งลัดดา, 2548) และการศึกษา ของวิกานดา แก้วตะโก (2546) พบว่าการบริหารด้านสวัสดิการ และผลประโยชน์มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ส่วน พันธุ์ทิพย์ สมยีน (2549) พบว่าความต้องการสวัสดิการในพยาบาลวิชาชีพในระดับปฏิบัติการมีมากกว่าพยาบาลวิชาชีพในระดับผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2541) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นเครื่องมือจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้าอยู่ในระบบราชการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ใช้สวัสดิการ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของบรรยากาศองค์การ ที่ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการตอบสนอง

เพื่อเพิ่มบรรยากาศการทำงานที่ดีขึ้น และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของ สวัสดิการ (Benefits) ว่า หมายถึง สิ่งที่หน่วยงานหรือองค์กรสามารถจัดให้เพิ่มขึ้น นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นประจำ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน สวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ หอพัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร กองทุนเงินกู้ อาหารกลางวัน รถรับส่ง และการเยี่ยมเมื่อเจ็บป่วย เช่นเดียวกับ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ผู้ปฏิบัติงานทุกองค์กรไม่ว่าองค์กรไหน ก็ตามต้องการความเติบโตหรือความก้าวหน้าในการทำงาน Boyle et. al (1999) พบว่า โอกาสได้รับการส่งเสริม มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน และวิภาดา คุณาวิกติกุลและคณะ (2541)พบว่าโอกาสก้าวหน้าและความเจริญเติบโตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน (ศิริพร จิรวัดณ์กุล, 2555) ส่วน ละออ อริยกุลนิมิต (2546) พบว่า โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ เป็นตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในการวิจัยครั้งนี้ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน และมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และได้รับการสนับสนุน และให้มีโอกาสเข้าฝึกอบรม และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเนื่อง ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำปัจจัยคัดสรร ด้านสวัสดิการ และด้านโอกาสก้าวหน้ามาประกอบเป็นส่วนหนึ่งของบรรยากาศที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ โดยอาศัยการประเมิน หรือการวัดระดับบรรยากาศองค์กร

การวัดบรรยากาศองค์กร

การวัดบรรยากาศองค์กรมีความสำคัญในการบริหารงาน โดยการประเมินสภาพบรรยากาศองค์กรที่เป็นจริง และให้เกิดความเข้าใจเพื่อการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดี บุคลากรมีการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เกิดคุณภาพงานที่ดีตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งวิธีการวัดหรือการประเมินบรรยากาศองค์กร ได้ 2 วิธี ดังนี้ (ฉัญญา มูลประหัส, 2545)

1. การสังเกตอย่างใกล้ชิด เป็นการประเมินบรรยากาศองค์กรที่ผู้ประเมินจะต้องมีความรู้สึกไวต่อบรรยากาศองค์กร มีคุณสมบัติเป็นผู้สังเกตที่ดีและเข้าใจรูปแบบการสื่อสารขององค์กร ในการประเมินบรรยากาศองค์กรโดยการสังเกตนี้จะศึกษาได้โดยการเปรียบเทียบจากการตรวจสอบพฤติกรรมในองค์กรที่แตกต่างกัน หรือโดยการศึกษาผลกระทบของสภาพการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเดียววิธีนี้มีข้อจำกัด คือค่าใช้จ่ายสูง ผู้ประเมินจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะ และขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมาก มีสองหรือสามองค์กร

2. การสอบถามการรับรู้ของบุคลากรในองค์กร เป็นการประเมินบรรยากาศองค์กรจากบุคลากรภายในองค์กร โดยการสร้างแบบสอบถามตามแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ และให้บุคลากรในองค์กรรายงานตนเอง (Self-report) เป็นที่นิยมใช้เนื่องจากมีความครอบคลุมและเหมาะสมกว่า

วิธีแรก

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวัดบรรยากาศองค์การแบบวิธีที่ 2 คือโดยใช้แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรภายในองค์กรโดยใช้แนวคิดของ Stringer (2002) ซึ่งเป็นบรรยากาศที่ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาวะปัจจุบัน และครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา และเป็นปัญหาที่องค์การส่วนใหญ่ต้องเผชิญที่พบได้บ่อยในองค์การของรัฐที่มีข้อจำกัดทั้งงบประมาณ และทรัพยากรบุคคลที่ต้องมีการแข่งขันในด้านการบริการเพื่อการอยู่รอด วิธีวัดโดยใช้แบบสอบถามในการวัด มีมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ

ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การกับความตั้งใจของผู้นางาน

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงาน Mrayyan (2008) ศึกษาความสัมพันธ์ บรรยากาศองค์การ กับความตั้งใจอยู่ในโรงพยาบาลในจอร์แดน จากกลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลจาก 7 โรงพยาบาล จำนวน 379 คนในหอผู้ป่วยที่แตกต่างกัน โดยการวัดความตั้งใจอยู่ตามแนวคิดของ McCloskey (1990) พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในโรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .25$) สอดคล้อง กับ ปิ่นฤทัย ประดิษฐ์ศิลป์ (2551) พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ กับความตั้งใจอยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ Stone et al. (2007) พบว่าบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ หากมีการจัดการให้บรรยากาศองค์การมีความเหมาะสม และจำเป็นต่อบุคคลในองค์การจะทำให้การลาออกน้อยลง ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาบรรยากาศองค์การที่คัดสรร ตามแนวคิดของ Stringer (2002), Herzberg (1993) และ Spector (1997) มาเป็นกรอบแนวคิดเนื่องจากมีความสอดคล้องกับสภาวะการณ์ในปัจจุบันของผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ อีกทั้งครอบคลุมทุกประเด็นที่ผู้บริหารสามารถนำไปเป็นแนวทางปรับใช้เสริมสร้างบรรยากาศองค์การให้เข้ากับบริบทที่เป็นอยู่ เพื่อให้เกิดการคงอยู่ และเป็นสิ่งดึงดูดใจให้บุคลากรมุ่งมั่นตั้งใจอยู่ในงาน ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข นอกจากนั้นในแต่ละมิติยังมีความชัดเจนในเรื่อง โครงสร้างการบริหาร และภารกิจต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จล้วนต้องอาศัยบรรยากาศในการทำงานที่ดี การปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน และมีการพัฒนางานอยู่เสมอ จะทำให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารงาน การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องใด ๆ ก็ตามที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ เป็นรางวัลที่ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจ มีความภาคภูมิใจ และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันกับการปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงาน เกิดการวางแผนตั้งใจอยู่ในงานได้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้

คุณลักษณะงาน

ความหมายของคุณลักษณะงาน

คุณลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย นั้นสามารถระบุคุณสมบัติของบุคคลที่จะปฏิบัติงานนั้นว่า ควรมีคุณสมบัติอะไรบ้าง และสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานนั้นได้ และบุคคลนั้นสามารถรับรู้ได้ว่างานที่ตนปฏิบัติเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างไร ส่งผลกระทบต่อใครบ้าง (จุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง, 2543; เสนาะ ดิยาวี, 2544)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความหมายคุณลักษณะงานว่า หมายถึง รูปแบบลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น ๆ เป็นงานที่บุคคลสามารถมองเห็นถึงผลสำเร็จ และสามารถแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ผลลัพธ์บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ คุณลักษณะงานประกอบด้วย 2 ส่วน คือ กิจกรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และบุคคลที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ มีรายละเอียดดังนี้

1. กิจกรรมที่ใช้ในการทำงาน การที่ระบุได้ว่ากิจกรรมที่ทำในงานนั้นมีลักษณะเป็นอย่างไร สามารถระบุหรือคาดคะเนได้หรือไม่ เช่น เป็นกิจกรรมที่แน่นอน เป็นงานที่มีลักษณะเกิดขึ้นซ้ำ ๆ กันเป็นประจำ ระบุ และคาดคะเนได้ล่วงหน้า ส่วนกิจกรรมที่ไม่แน่นอน ระบุคุณลักษณะงานได้ยาก ไม่สามารถวางแผนงานล่วงหน้าได้

2. บุคคลที่ปฏิบัติงาน การที่บุคคลนั้นมีความรู้ความสามารถอย่างไร มีความสามารถพิเศษอะไรบ้าง และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด โดยลักษณะของกิจกรรมที่แตกต่าง จะเป็นปัจจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน เช่น กิจกรรมที่ไม่แน่นอน ต้องอาศัยบุคคลปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ความสามารถพิเศษ ประสบการณ์สูง และสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานนั้น

คุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นงานบริการด้านสุขภาพที่มีหน้าที่ให้บริการประชาชน ลักษณะของงานบริการต้องปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งเป็นงานที่หนัก ต้องมีความอดทน อดกลั้น และเสียสละ ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้และความสามารถทางวิชาการที่มีหลักฐานเชิงประจักษ์ ได้มาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้ผู้รับบริการปลอดภัยสูงสุด (กองการพยาบาล, 2542)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

คุณลักษณะงาน (Job characteristics) มีการศึกษาครั้งแรกในปี 1960 โดย Turrner and Landeweerd (1965 อ้างถึงใน วจิ เกษสม, 2552) บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า คุณลักษณะงานมีหลายองค์ประกอบ บางส่วนของงานอาจทำให้พนักงานมีความรู้สึกเบื่อหน่ายงานได้ง่าย การออกแบบองค์การที่มีโครงสร้างการบริหารที่ดี คุณลักษณะของงานเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงเพื่อให้

ความเหมาะสม กับความรู้ความสามารถของบุคคลในองค์กร เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิผลซึ่ง Schermerhorn (1999 อ้างถึงใน พรหมภา สืบสุข, 2548) กล่าวว่า การออกแบบงาน โดยวิธีเพิ่มคุณค่างานเป็นการออกแบบงานที่ยากที่สุด ลักษณะของงานที่ดี จะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน (Internal motivation) ในการปฏิบัติงานของบุคลากร การออกแบบงานทั้งในตัวเองและส่วนประกอบภายนอกของงาน โดยเริ่มจากงานที่ง่ายไปหางานที่ยาก (Schermerhorn, 1999) วิธีการออกแบบงานดังกล่าวส่งผลพัทธ์ที่มีความแตกต่างกันออกไป ซึ่งขึ้นอยู่กับวิธีการออกแบบงาน และการบริหารแต่ละองค์การ แนวคิดที่นิยมใช้กันแพร่หลาย และมีชื่อเสียงมากที่สุดคือ “รูปแบบการจัดลักษณะงาน” (Job characteristic model) โดยอาศัยแนวคิดของ Herzberg (1993) เป็นพื้นฐานรูปแบบดังกล่าวจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีความสุข และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน แนวคิดของ Hackman and Oldhan (1980) จึงเชื่อว่าแรงจูงใจภายใน (Internal motivation) ของบุคคลจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยองค์ประกอบ สภาวะทางจิตวิทยา (Psychological States) 3 ประการ คือ

1. การรับรู้ความหมายของงาน (Experience the work as meaningful) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงคุณค่าในงานที่เขาได้ปฏิบัติ
2. มีความรับผิดชอบต่อผลของงาน (Experience responsibility for the result) หมายถึงความเชื่อมั่นในตัวบุคคลต่อผลงาน ที่เขาได้ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ
3. การรับรู้ผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง (Knowledge of results) หมายถึงการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเองว่ามีประสิทธิภาพได้มาตรฐานเพียงใด และมีความพึงพอใจในผลงานเพียงใด

การออกแบบงานเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องกำหนดหน้าที่งาน หรือออกแบบกระบวนการปฏิบัติงาน และส่วนประกอบของงาน เพื่อให้ง่ายต่อผู้ปฏิบัติงานและสามารถทดแทนคนได้ ผลงานออกมาดี โดยเริ่มจากกระบวนการที่ปฏิบัติได้ง่ายไปหายาก ตามลำดับ 4 ขั้นตอนดังนี้ (Schermerhorn, 1999 อ้างถึงใน พรหมภา สืบสุข, 2548)

1. Job simplification เป็นงานที่มีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน การออกแบบงานในลักษณะนี้ขอบเขตของงานจะเฉพาะเจาะจง และมีความลึกของงานน้อย
2. Job enlargement เป็นการออกแบบงานให้ขอบเขตของงานกว้าง โดยมีหน้าที่และกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกันทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานทดแทนกันได้ หากไม่มีผู้ปฏิบัติงานในเรื่องนั้น ๆ
3. Job rotation เป็นการออกแบบงานโดยให้มีการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนหน้าที่งาน โดยงานแต่ละหน้าที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานต่าง ๆ โดยหมุนเวียน

ลับเปลี่ยนหน้าทำงานไปเรื่อย ๆ

4. Job enrichment เป็นการออกแบบงานโดยเพิ่มคุณค่าของงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสนใจต้องการทุ่มเทให้กับปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ธงชัย สันติวงษ์, 2538)

มีนักทฤษฎีและนักบริหารเชื่อว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสุขในการทำงาน และจะสามารถให้ผลผลิตที่มากกว่าการปฏิบัติงาน กล่าวได้ว่าผู้บริหารต้องออกแบบงานที่ดีเพื่อสร้างกิจกรรมให้บุคคลในองค์กรมีความต้องการที่จะทำงานมากขึ้น เปรียบเสมือนเป็นแรงจูงใจภายในอย่างหนึ่ง เป็นพลังขับเคลื่อนให้การทำงานประสบความสำเร็จ การออกแบบงานที่ดีมีลักษณะดังนี้

1. การสร้างความเป็นเจ้าของ (Ownership) ซึ่งทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมีความเชื่อในการยอมรับคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร ทำให้บุคคลตั้งใจปฏิบัติงานในองค์กรประสบความสำเร็จ

2. ความรับผิดชอบในผลลัพธ์ (Responsibility for results) องค์กรส่วนใหญ่ไม่ได้กำหนดผลลัพธ์ ทำให้บุคคลไม่ได้ปฏิบัติงานตรงกับเป้าหมายขององค์กร และไม่มี ความผูกพันต่องาน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของผู้ปฏิบัติงาน

3. อำนาจที่จะคิด (The authority to think) ในการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานต้องการอำนาจในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อำนาจนั้นจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

4. ความสามารถที่จะวัดหรือตรวจสอบผลลัพธ์ที่ออกมา (Accountability for results) ผู้บริหารต้องสามารถแสดง หรือวัดผลลัพธ์ที่ทำให้เกิดความสำเร็จของงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบผลการปฏิบัติของตนเอง

สรุปได้ว่าในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยองค์ประกอบในหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านการสร้างแรงจูงใจ และจิตวิทยาในการทำงาน ขั้นตอนหรือระบบในการทำงาน จึงจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจอยากทำงานมากขึ้น ผูกพันอยู่กับงานหรือคงอยู่ในองค์กรได้นานขึ้น แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นผู้ปฏิบัติงานต้องพึงพอใจในงาน ที่ได้รับมอบหมายด้วยเช่นกัน

แนวคิดของ Herzberg, Mausner, and Synderman (1993) เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่กล่าวถึงกันมาก ในเรื่องแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานมักจะเกี่ยวข้องกับตัวงาน ซึ่ง Herzberg (1993) เรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หรือปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยภายใน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มขึ้นอย่างเต็มกำลังความสามารถ เป็นแรงจูงใจภายในของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เป็นส่วนหนึ่งของเนื้องาน ซึ่งถ้าความต้องการหรือปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิด

ความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยดังกล่าว ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement) การยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะงาน (Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) ส่วนปัจจัยบำรุงหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene factors/ Maintenance factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งมักจะเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ได้แก่ นโยบาย และการบริหาร การนิเทศงาน เงินเดือนหรือค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพทางสังคม และความมั่นคงในหน้าที่การงาน จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีของบุคคลในองค์กรอีกด้วย นอกจากนี้แนวคิดของ Herzberg ยังได้รับการพัฒนาต่อยอด โดย Spector (1997) ซึ่งได้ขยายแนวคิดโดยเพิ่มตัวประกอบ ที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ในมุมมองที่ต่างออกไป

Spector (1997) ได้พัฒนาจากแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1993) พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิผลของการทำงาน และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จมีดังนี้

1. การนิเทศ (Supervision) หมายถึง ความพึงพอใจผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับลักษณะวิธีการนิเทศงานจากผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การมอบหมายงาน การแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน การนิเทศ เป็นกระบวนการ ที่ช่วยในการควบคุมการปฏิบัติงาน เพื่อชี้ให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงาน และช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานซึ่ง Cumming and Worley (2005 อ้างถึงใน สุนีย์พร แคล้วปลอดทุกข์, 2547) กล่าวว่า การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานของบุคคลและผลลัพธ์เข้าด้วยกันและมักนำผลการประเมินไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ และกำหนดแผนพัฒนาบุคคลากรทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

2. สวัสดิการ (Benefits) หมายถึง สิ่งที่องค์กรจัดการให้ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร หอพัก วันลา วันหยุดประจำปี และการเยี่ยมเมื่อเจ็บป่วย สวัสดิการ เป็นสิ่งหนึ่งที่หน่วยงาน หรือองค์กรสามารถจัดให้เพิ่มขึ้น นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเพื่อเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2541) กล่าวถึงสวัสดิการในราชการไทยว่าเป็นค่าตอบแทนต่าง ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงินที่ราชการจัดให้ข้าราชการ และลูกจ้าง นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับเป็นประจำ เพื่อเป็นเครื่องมือจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาอยู่ในองค์กรและรักษาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่ในระบบราชการ

3. สิ่งตอบแทน/ รางวัล (Contingent rewards) หมายถึง ความพึงพอใจในการได้รับรางวัล ที่มีคุณค่าทางจิตใจ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เช่น การได้รับการยกย่องชมเชย การได้รับความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ทำให้บุคคลนั้น ๆ เกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนางานของตนเองยิ่งขึ้น ไปเรื่อย ๆ

จากแนวคิดทฤษฎีของ นักวิชาการหลายท่านดังกล่าว สรุปได้ว่า ปัจจัยที่องค์การต้องสรรหาให้กับบุคคลภายในให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ต้องอาศัยองค์ประกอบที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับบริหารจัดการที่สอดคล้องกับความต้องการ และสถานการณ์ในขณะนั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิผลผลในการทำงาน และผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ (Ellenbecter, 2004; Mrayyan, 2005; Sourdif, 2004) แต่ทั้งนี้ ต้องอาศัยคุณลักษณะงานที่ดี พบว่า คุณลักษณะงาน ที่ผู้ปฏิบัติงานทำแล้วประสบความสำเร็จได้ง่าย และรู้จักกันอย่างแพร่หลาย คือ คุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1980) ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และผลป้อนกลับของงาน

1. ความหลากหลายของงาน (Skill variety) หมายถึง ลักษณะงานที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะความชำนาญที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน เป็นแรงจูงใจที่ดีเกิดความท้าทาย ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายงานและต้องการให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จเป็นไปตามความคาดหวัง เมื่อเกิดความคาดหวังจะทำให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และตั้งใจคงอยู่ในงาน การศึกษา พบว่า ลักษณะงาน เป็นตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงาน (สุรีย์ ท้าวคำลือ, 2549)

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึง ลักษณะของงานที่มีกระบวนการหรือลำดับการทำงานที่ชัดเจน บุคคลที่ทำงานต้องรับรู้ได้ถึงความยาก ง่ายของงาน และต้องใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น ๆ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการ และสามารถมองเห็นกระบวนการทำงาน และความสำเร็จของงาน

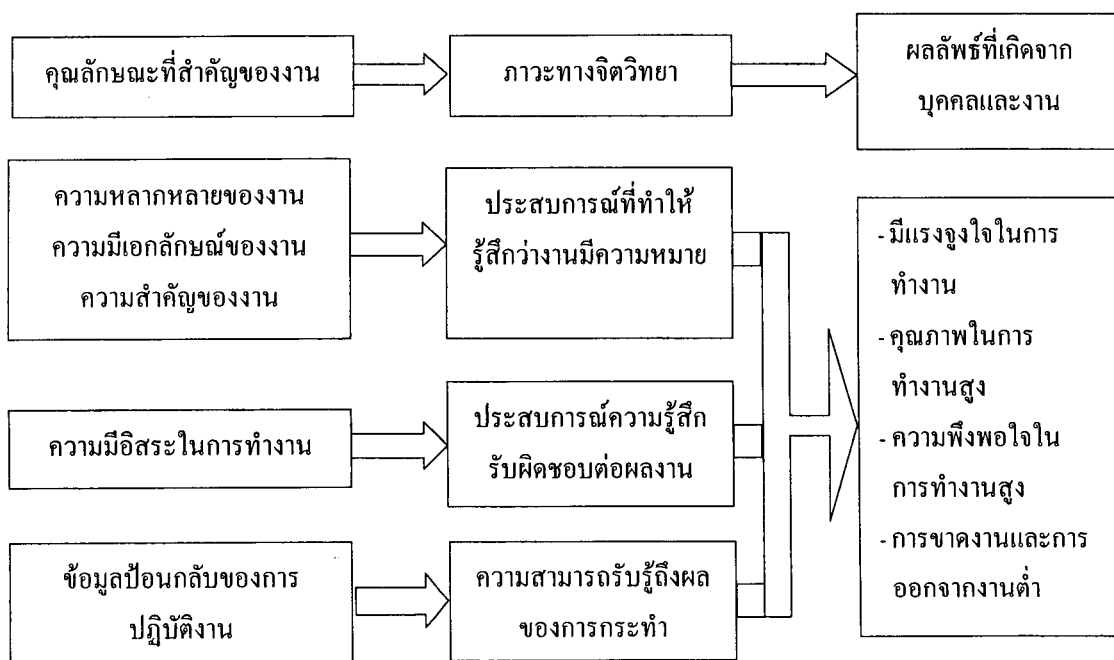
3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง งานที่มีคุณค่าที่ต้องรับผิดชอบ ต่องาน และรับรู้ว่าการที่ทำส่งผลต่อคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลทั้งภายใน และภายนอกองค์กร ทั้งด้านร่างกาย และจิตใจคุณลักษณะทั้ง 3 ประการดังกล่าวล้วนแต่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความหมาย และความสำคัญของงาน

4. ความมีอิสระในงาน (Autonomy) หมายถึง ความเป็นอิสระในการใช้อำนาจในการปฏิบัติงานของตนภายใต้ขอบเขตที่กำหนด และการตัดสินใจแก้ปัญหาในขณะปฏิบัติงาน สามารถกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานได้ ส่งผลให้บุคคลเพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น

การศึกษา พบว่าการให้อิสระในงาน เป็นตัวประกอบที่ทำให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ และมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ (ละอ อริยกุลนิมิต, 2546; Boyle et al., 1999)

5. ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง การได้รับข้อมูลย้อนกลับของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นแสดงให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบข้อมูลโดยตรง และมีความชัดเจนของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนั้น ๆ

คุณลักษณะงานในแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) เมื่อนำไปปฏิบัติในลักษณะทั้ง 5 จึงจะมีผลลัพธ์ที่ดี แนวคิด ดังกล่าวข้างต้นสามารถนำมาสรุป เป็นความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน สภาวะทางจิตวิทยา และผลลัพธ์ของงาน ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน สภาวะทางจิตวิทยา และผลลัพธ์ (Hackman & Oldham, 1980)

จากภาพที่ 2 อิทธิพลของคุณลักษณะของงาน จะส่งผลไปยังสภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 และส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้โอกาสที่บุคคลที่อยู่ในงานลาออกจากงานต่ำ จะเห็นได้ว่าแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) มีรูปแบบของคุณลักษณะงานที่มีความชัดเจน ความ

ท้าทายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การใช้จิตวิทยาเข้าร่วม ทำให้เกิดคิดปะในการทำงานซึ่งมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานทางด้านการพยาบาลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จมากขึ้น บุคคลที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และพึงพอใจในงาน จะทำให้มีความผูกพันกับการทำงานเกิดการวางแผนที่จะตั้งใจคงอยู่ในงานต่อไป

โดยสรุป พบว่า คุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1980) เป็นองค์ประกอบการทำงานที่ทำให้ผลผลิตมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความท้าทายในการทำงาน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษา คุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1980) โดยศึกษาปัจจัยคัดสรรในภาพรวม ที่มีความเหมาะสมกับบริบทโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ และวัตถุประสงค์ของการวิจัย อีกทั้งลดความซ้ำซ้อน ปัจจัยคัดสรร ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และผลป้อนกลับของงาน การศึกษา พบว่าคุณลักษณะงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ใน (คุชฎี เอกพนันท์ 2551; แสงทอง ประสุวรรณค์, 2541; Boyle et al. (1999)

ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า คุณลักษณะงานมีผลต่อการปฏิบัติงาน และผลงานที่ออกมาดีมีคุณภาพ ผู้ปฏิบัติงานต้องรับรู้ถึงกระบวนการทำงานนั้น ๆ คุณลักษณะของงานที่เป็นปัจจัยในการกำหนดโครงสร้างหรือขอบเขตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล (Fisher, Hinson, & Deets, 1994) และ สุชาติ หลวงศักดิ์ (2545) ศึกษาคุณลักษณะงานตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) พบว่า ลักษณะงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 38.1 สอดคล้องกับสุรีย์ ท้าวคำลือ (2549) ที่พบว่าลักษณะงานเป็นปัจจัยทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงาน และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 29.3 ซึ่ง Herzberg, Mausner, and Synderman (1993) พบว่าลักษณะงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน (สาครพรพจน์ธนาศ, 2551; Mrayyan, 2005)

โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ลักษณะทั่วไปของโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร เป็นหนึ่งในโรงพยาบาลของรัฐภายใต้การดำเนินงานของกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ที่ให้การบริการในระดับตติยภูมิ ที่มีการแข่งขันกันในการบริการพยาบาลสูงจึงมีการเน้นคุณภาพ

บริการโดยนำกระบวนการพัฒนา และรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital accreditation) มาใช้กำกับ และประเมินคุณภาพของการให้บริการ ลักษณะการบริการเป็นการให้บริการประชาชนในกรุงเทพมหานคร และรักษาผู้ป่วยส่งต่อที่มีอาการซับซ้อน ยุ่งยาก ต้องใช้อุปกรณ์ เครื่องมือและเทคโนโลยีขั้นสูง ให้ได้รับบริการที่มีคุณภาพตาม มาตรฐานวิชาชีพ มีการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟู สุขภาพผู้รับบริการตามแผนยุทธศาสตร์การให้บริการของรัฐอย่างทั่วถึง นอกจากนี้โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ยังถูกผลักดันให้แปรสภาพเป็นองค์กรมหาชนรวมทั้งการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ของงาน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ทำให้กระบวนการในการทำงานมีความซับซ้อนมากขึ้น เพิ่มภาระงานแก่บุคลากร และจากแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 9 (2545-2549) เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โรงพยาบาลรัฐดังกล่าวจึงมีหน้าที่ให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง โดยส่งเสริมให้มีการปรับปรุงคุณภาพบริการ และมาตรฐานโรงพยาบาล เพื่อให้บริการที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ให้บริการแล้ว ยังเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าวิจัย และถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี ทั้งภาครัฐและเอกชน มีการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยง (Network) สู่ภูมิภาคทั่วประเทศ โดยที่รัฐบาลได้กำหนดกลวิธีในการจัดบริการต่าง ๆ ดังนี้

1. ให้บริการรักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และฟื้นฟูสุขภาพแก่ประชาชนในกรุงเทพมหานคร
2. สนับสนุนให้มีสถานบริการ และระบบบริการสาธารณสุข ในลักษณะเครือข่ายเพื่อให้มีการพึ่งตนเอง และพึ่งพาซึ่งกันและกัน
3. สนับสนุนให้มีการประสานงาน ระหว่างสถานบริการสาธารณสุขทั้งภาครัฐและเอกชน
 โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์มีทั้งการให้บริการทั่วไป และให้บริการเฉพาะทางสำหรับโรงพยาบาลที่ให้บริการทั่วไป ได้แก่ โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลเลิศจิน โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี และโรงพยาบาลสงฆ์ ส่วนโรงพยาบาลที่ให้บริการเฉพาะทาง ได้แก่ สถาบันประสาทวิทยา สถาบันมะเร็งแห่งชาติ สถาบันผิวหนัง และสถาบันเด็กมหาราชินีแห่งชาติ ทำเนียบโรงพยาบาลและสถิติสาธารณสุข (2547-2548) ได้แบ่งการให้บริการของโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานครให้มีความรับผิดชอบในการให้บริการทางการแพทย์ และการสาธารณสุขส่วนกลาง ให้การส่งเสริมสนับสนุนประสานงานทางวิชาการแพทย์ และบริการทางการแพทย์แก่หน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนในหลักสูตรต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุข ตลอดจนดำเนินการศึกษา ค้นคว้าวิจัยในสาขาวิชาการแพทย์สาธารณสุข และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (กระทรวงสาธารณสุข, 2542) ให้บริการตรวจวินิจฉัยโรค ให้การรักษาพยาบาลโรคทุกสาขาวิชาทางการแพทย์ และการฟื้นฟูสภาพทั้งประเภทผู้ป่วยนอก และผู้ป่วยใน

รวมทั้งการรักษาพยาบาลแบบหน่วยสาธารณสุขเคลื่อนที่ และดำเนินงานตามแผนงานยุทธศาสตร์ และนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ดำเนินงานด้านการศึกษา และฝึกอบรมแก่แพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขทุกระดับ รวมทั้งการศึกษา ค้นคว้า วิจัย ให้มีการพัฒนาทางวิชาการทั้งในด้านการแพทย์ และเทคนิคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาล และสนับสนุน และนิเทศงาน สถานบริการสาธารณสุขอื่น ๆ ทั้งในด้านการบริหาร บริการ และวิชาการ

โครงสร้างการบริหารจัดการขององค์การพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์

กลุ่มงานการพยาบาลหรือปัจจุบันเรียกว่า กลุ่มภารกิจบริการวิชาการเป็นองค์การหนึ่งที่อยู่ภายในโรงพยาบาล เป็นองค์การที่มีขนาดใหญ่และมีจำนวนบุคลากรมากที่สุด ลักษณะการบริหารเป็นแบบการกระจายอำนาจ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โครงสร้างขององค์การพยาบาลจึงแบ่งระดับผู้บริหารออกเป็น 3 ระดับ คือ ผู้บริหารสูงสุด ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล หรือเรียกว่า รองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจบริการวิชาการ ซึ่งใช้เรียก เฉพาะตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลของโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ ทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดนโยบายขององค์การพยาบาล ซึ่งเป็นกรรมการ ในคณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาล ต่อมาคือ ผู้บริหารระดับกลาง หรือหัวหน้ากลุ่มงานต่าง ๆ ได้แก่ หัวหน้าหน่วย/ผู้อำนวยการ การพิเศษ ซึ่งจะเป็นผู้นำนโยบายไปสู่แนวทางในการปฏิบัติงานและผู้บริหารระดับล่างสุด คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย (First line manager) ซึ่งจะเป็นผู้นำแผนนโยบายสู่การปฏิบัติจริง โดยการสร้างวิธีการและกลยุทธ์ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์การ (จิราภรณ์ วาสนาสุริยวงศ์, 2539) การดำเนินการให้เป็นไปอย่างมีบรรลวุฒิตุประสงค์นั้น จะต้องมีการวางแผนในการจัดองค์การพยาบาล หรือการจัดรูปแบบโครงสร้างขององค์การพยาบาลปัจจุบันซึ่งมีลักษณะจัดที่หลากหลายแตกต่างกันตามความจำเป็นของโรงพยาบาลในแต่ละแห่ง ซึ่งประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค และผู้ช่วยพยาบาล ทำหน้าที่พยาบาลระดับปฏิบัติการ รับผิดชอบในการให้การรักษาดูแลรักษา การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสุขภาพ ให้แก่ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ และปฏิบัติตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

การบริหารงานขององค์การพยาบาล ส่วนใหญ่มีรูปแบบ โครงสร้างการบริหารแบบสายงานหลัก (Line organization structure) ซึ่งเป็น โครงสร้างแบบธรรมดา มีสายบังคับบัญชาโดยตรงจากหัวหน้า หน่วยงาน ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะของโครงสร้างอาจสูงชันมีหลายชั้น หรือแบนราบเพียง 2-3 ชั้น แล้วแต่หน่วยงาน ลักษณะงานขององค์การพยาบาลยังต้องตอบสนองนโยบายของโรงพยาบาล มีการวางแผนยุทธศาสตร์ ต่าง ๆ ทั้งระยะสั้นระยะยาว มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจการทำงาน โดยจำแนกการบริหารออกเป็น 3 ด้าน คือ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบริการพยาบาล และการบริหารงานวิชาการ (บุปผา พวงมาลี, 2542)

การบริหารงานทั่วไป เป็นการบริหารที่ดำเนินงาน เพื่อเป็นการลดปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ และช่วยให้ดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะการบริหารงานทั่วไปได้แก่ การจัดทำแผน การจัดการองค์การ การจัดการด้านบุคลากรให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสม และการควบคุมงาน และวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้แบบ 360 องศา ตลอดจนดูแลด้านสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การประกันและการดูแลสุขภาพ เงินบำเหน็จบำนาญ เงินเบียดทดแทน เงินกองทุนเลี้ยงชีพ วันหยุด วันพักก่อน วันลาภักและลาป่วย และการแบ่งช่วงเวลาให้พักตอนกลางวัน การให้ทุนการศึกษา เพื่อให้ข้าราชการได้มีโอกาสศึกษาต่อฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกประเทศ การตรวจสอบสุขภาพประจำปี (Hellrigel, Jackson, & Slocum, 2005; Paul & Chales, 1956 อ้างถึงใน พันธุ์ทิพย์ สมเย็น, 2549) ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2541) กล่าวถึง สวัสดิการในราชการไทยได้แก่ ค่าตอบแทนต่าง ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงินที่ราชการจัดให้ข้าราชการและลูกจ้าง นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับเป็นประจำ เพื่อเป็นเครื่องมือจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาอยู่ในองค์การ และรักษามูลค่าเหล่านั้นให้อยู่ในระบบราชการ และเป็นสิ่งที่ดีที่สุดในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการ ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพิ่มผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับหน่วยงาน

การบริหารงานบริการพยาบาล เป็นการบริหารจัดการ ที่มีผลต่อผู้ใช้บริการตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน หรือเพื่อแก้ปัญหา และความต้องการของผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน ลักษณะงานบริการ มุ่งเน้นงานวิจัยเป็นหลัก เพื่อแก้ไขปัญหาหลักทางการพยาบาล ที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อนเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากผู้ป่วยที่เข้ามารักษาส่วนใหญ่รับส่งต่อมาจากโรงพยาบาลที่มีขีดจำกัดในการดูแล และการรักษาต้องใช้อุปกรณ์และทักษะการดูแลพิเศษ ครอบคลุมการพยาบาล ทั้ง 4 มิติ คือ การป้องกันการรักษา พยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสุขภาพ การบริหารงาน การบริการพยาบาล มีกิจกรรม การบริหารที่หลากหลาย เช่น การจัดการบริการพยาบาลตามความต้องการหรือปัญหาของผู้ป่วย หรือตามความคาดหวังของผู้รับบริการ และการจัดทีมงานเพื่อให้บริการพยาบาล ได้อย่างครอบคลุมตลอด 24 ชั่วโมง เป็นต้น

การบริหารงานวิชาการ เป็นงานสนับสนุนการบริการพยาบาลให้มีคุณภาพ ดำเนินงานด้านวิชาการที่มุ่งงานวิจัย หรือ โครงการต่าง ๆ ตามนโยบายขององค์การ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น มีทักษะ มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และช่วยให้บุคลากรมีความสามารถ เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการปฏิบัติการทางวิชาการ ดำเนินงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร การบริการด้านเอกสาร ตำราวิชาการ ส่งเสริม และเผยแพร่ผลงานวิชาการ ให้คำปรึกษา ตลอดจนการค้นคว้าการทำวิจัยทางการพยาบาล และอีกส่วนหนึ่งเป็นการบริการการศึกษา

จัดประสบการณ์การศึกษาภาคปฏิบัติ การควบคุมนิเทศงานนักศึกษา และการอำนวยความสะดวกในการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาจากแหล่งต่าง ๆ

บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร

พยาบาลวิชาชีพที่ให้การดูแล ต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลชั้น 1 โดยเป็นผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลบัณฑิต มีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการสุขภาพต่อผู้มารับบริการในโรงพยาบาลหรือชุมชนตามขอบเขตที่ตั้งของโรงพยาบาลนั้น ๆ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ และเป็นโรงพยาบาลเฉพาะทางพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะเฉพาะทาง เช่นกัน จึงจำเป็นต้องมีความรู้ใหม่ๆ ให้ทันกับความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากสังคม ให้บริการพยาบาลบนพื้นฐานความรู้ ความชำนาญ และจรรยาวิชาชีพ เพื่อให้บริการที่มีคุณภาพ และมาตรฐานทางวิชาชีพ เป็นที่ยอมรับของสังคม สอดคล้องกับเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร โดยได้กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพที่สำคัญ ดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพใน การปฏิบัติการพยาบาลที่แสดงออกโดยมุ่งประโยชน์ต่อผู้รับบริการ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังนี้

1.1 ความรับผิดชอบต่อผู้ป่วย พยาบาลต้องตระหนักในหน้าที่ของตนในการบริการด้วยความรักเพื่อนมนุษย์ เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ให้ได้รับการพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด หรือมีการประกันคุณภาพงานบริการ ทำงานบนพื้นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ในลักษณะทีมสหวิชาชีพ และเคารพในสิทธิของผู้ใช้บริการ

1.2 ความรับผิดชอบต่อตนเอง พยาบาลต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และทักษะให้มีความสามารถปฏิบัติการพยาบาล มีการใฝ่ศึกษาหาความรู้และพัฒนาวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา มีการศึกษาวิจัย และมีคุณธรรมมีมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี

2. ความรับผิดชอบในบทบาทอิสระของพยาบาลวิชาชีพ การปฏิบัติการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพมีความรับผิดชอบหลายด้าน ซึ่งล้วนเป็นบทบาทอิสระของพยาบาลในการดูแลผู้ให้ได้รับการตรวจวินิจฉัย และการรักษาถูกต้องรวดเร็ว ดังนี้

2.1 บทบาทผู้ประเมินปัญหาและวางแผนการพยาบาล พยาบาลมีหน้าที่รับผิดชอบในการซักประวัติการเจ็บป่วย เพื่อให้การวินิจฉัย และวางแผนทางการพยาบาล

2.2 บทบาทผู้ร่วมงาน พยาบาลมีหน้าที่สร้างความสัมพันธ์กับผู้ป่วย ครอบครัวและบุคลากรอื่นๆ โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วยและแพทย์ และทีมงานพยาบาลเพื่อ

กำหนดวัตถุประสงค์ ของการรักษาพยาบาล

2.3 บทบาทครู และผู้ประสานงาน พยาบาลต้องนำความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้ การสอน ไปใช้ในการแนะนำผู้ป่วย ครอบครัวและทีมพยาบาลในระดับรองลงมา และมีหน้าที่ตรวจสอบ ความถูกต้องครบถ้วนของแผนการรักษาพยาบาล ในกรณีที่ต้องส่งต่อผู้ป่วย ต้องวางแผนร่วมกับ ทีมสหวิชาชีพ และครอบครัวผู้ป่วย และประสานงานในชุมชนของผู้ป่วยที่ได้รับการส่งต่อ

2.4 บทบาทผู้นิเทศ และเป็นที่ปรึกษา พยาบาลมีหน้าที่ดูแลให้ผู้ป่วยได้รับการดูแล ตามแผนการรักษาพยาบาล ประเมิน และปรับปรุงแผนการพยาบาลตามความเหมาะสม และให้ คำปรึกษาและส่งเสริมให้ใช้ความรู้ความเหมาะสม มีการแลกเปลี่ยนความรู้ทางการพยาบาลกับ หน่วยงานอื่น

2.5 บทบาทผู้วิจัย พยาบาลมีบทบาทในการพยาบาลอย่างเป็นระบบและเก็บรวบรวม ข้อมูล ที่เกี่ยวกับวิธีการพยาบาลใหม่ๆ ที่ปฏิบัติกับผู้ป่วย บันทึกการพยาบาลอย่างมีคุณภาพไว้เป็น หลักฐานและเป็นประโยชน์ เป็นข้อมูลในการวิจัย

3. ความรับผิดชอบในด้านการบริหารจัดการ การปฏิบัติบทบาทให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ พยาบาลต้องสามารถแยกประเภทของกิจกรรมการประปฏิบัติการพยาบาลตาม

4. ความรับผิดชอบในจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามบัญญัติจรรยาวิชาชีพสำหรับพยาบาล ของสภาการพยาบาลนานาชาติ มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือการยกระดับสุขภาพอนามัย การ ป้องกันการป่วยไข้ การ ฟื้นฟูสุขภาพ และการช่วยเหลือบรรเทาความทุกข์ทรมาน โดยไม่คำนึงถึง ความแตกต่างของเชื้อชาติ ศาสนาหรือสถานภาพของบุคคลในสังคม ส่วนกองการพยาบาลได้ กำหนด

ลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไว้ดังนี้

1. มีความสมบูรณ์แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่เครียดง่าย จากการเผชิญกับภาวะ ความเจ็บป่วยของผู้รับบริการ และสามารถปรับตัวหรือแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี

2. ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญของวิชาชีพพยาบาล สามารถปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ ได้เท่า เทียมกับวิชาชีพอื่น

3. มีขีดความสามารถระดับสากล (Global competence) เป็นที่ยอมรับของวิชาชีพอื่นผู้ให้ บริการมีความรอบรู้ข้อมูลข่าวสารทันเหตุการณ์ และทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งความรู้ความสามารถ เหล่านี้ ได้แก่ การมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life long learning) ทั้งด้านคอมพิวเตอร์ และด้าน ภาษา นอกเหนือจากภาษาไทย เนื่องจาก ปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเรียนรู้ตลอดเวลา จึงเป็นคุณสมบัติสำคัญที่จะช่วยให้สามารถตามทันต่อความเจริญก้าวหน้า สามารถเรียนรู้และเข้าใจ งานที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนางานได้อย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับเป้าหมายของวิชาชีพ ตลอดการ

มีเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการ ซึ่งจะสามารถดำเนินงานอย่างเป็นระบบส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ

4. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จากลักษณะงานที่ต้องติดต่อกับหลายหน่วยงาน และหลายวิชาชีพ การมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากรอื่น ทั้งในวิชาชีพ นอกวิชาชีพ จึงคุณสมบัติที่สำคัญของพยาบาล วิชาชีพ

5. มีจริยธรรมและคุณธรรม งานพยาบาลเป็นงานที่ปฏิบัติต่อชีวิตมนุษย์จำเป็นต้องมีคือ สามารถควบคุมอารมณ์ให้มีการแสดงออกเหมาะสม มีความอดทน รู้จักอดกลั้น มีความรับผิดชอบ ต่อส่วนร่วม มีความตั้งใจ เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถมุ่งประโยชน์ต่อส่วน ร่วม และไม่หวังสิ่งตอบแทนใด ๆ ตรงต่อเวลา ในการปฏิบัติงานการ และมีจิตใจเมตตากรุณา เสียสละ เป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ไม่เห็นแก่ตัว แบ่งปันแก่ผู้อื่นที่ควร ให้อภัยด้วยกำลังกาย กำลังใจ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเป็นผู้นำ และมีความสามารถทั้งในเรื่องภาษา เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำไปพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบ ได้เป็นอย่างดี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาและทำนาย (Descriptive and predictive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา บรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพ และปัจจัยที่ทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล สังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการศึกษาครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารหรือหัวหน้างาน ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย โรงพยาบาลเลิดสิน โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลสงฆ์ สถาบันมะเร็งแห่งชาติ สถาบันเด็กแห่งชาติมหาราชินี สถาบันโรคผิวหนัง และสถาบันประสาทวิทยา มีจำนวนประชากรทั้งหมด 2,750 คน (ฝ่ายการพยาบาลแต่ละโรงพยาบาล, 2555 ข้อมูล ณ วันที่ 11 พฤษภาคม 2555)

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไปที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารหรือหัวหน้างาน ปฏิบัติงานภายใต้กลุ่มการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling)

3. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973 อ้างใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2550) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ .05 มีระดับความเชื่อมั่น 95%

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ เท่ากับ .05

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 349 คน จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาเพียงร้อยละ 91 และพบว่าสูญหายหรือไม่ตอบกลับประมาณ ร้อยละ 10-20 (ยูพาพร คำสะไมล์, 2552) ดังนั้นเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างเพียงพอ ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นร้อยละ 20 รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 420 คน

4. การสุ่มตัวอย่างดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.1 สุ่มโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีการจับฉลาก 2: 1 ได้โรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง 4 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลเลิดสิน โรงพยาบาลสงฆ์ สถาบันมะเร็งแห่งชาติ และสถาบันประสาทวิทยา

4.2 คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรแต่ละโรงพยาบาลด้วยวิธีการคำนวณตามสัดส่วนของประชากรได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงพยาบาล ดังแสดงในตารางที่ 1

4.3 ทำการสุ่มหออผู้ป่วยในแต่ละแผนกของโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย แผนกอายุรกรรม แผนกสูติรีเวช แผนกผู้ป่วยกุมารเวชกรรม แผนกผู้ป่วยศัลยกรรม แผนกผู้ป่วยหู ตา คอ จมูก แผนกอภิบาลผู้ป่วยหนัก แผนกผู้ป่วยห้องผ่าตัด แผนกผู้ป่วยพิเศษ และแผนกผู้ป่วยนอกและฉุกเฉิน โดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับฉลากแต่ละแผนกมาอย่างละ 1 หออผู้ป่วย กรณีที่แผนกมีหออผู้ป่วยเดียวให้นำมาใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างได้เลย

4.4 สุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในแต่ละหออผู้ป่วยโดยการคำนวณตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหออผู้ป่วยให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายโดยการจับฉลากรายชื่อพยาบาลวิชาชีพในหออผู้ป่วยได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละหออผู้ป่วย ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ขนาดกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในแต่ละหออผู้ป่วยในโรงพยาบาลที่ศึกษา

แผนกหออผู้ป่วย	รพ.เลิดสิน		รพ.สงฆ์		สถาบันมะเร็ง		สถาบันประสาทวิทยา	
	N	n	N	n	N	n	N	n
หออผู้ป่วยอายุรกรรม	60	20	36	13	64	22	46	16
หออผู้ป่วยศัลยกรรม	52	18	22	7	60	21	56	19
หออผู้ป่วยสูติรีเวช	36	12	-	-	-	-	-	-
หออผู้ป่วยกระดูก	66	23	20	7	-	-	34	11
หออผู้ป่วยพิเศษ	45	16	15	5	45	16	40	14
หออผู้ป่วยกุมารเวชกรรม	35	12	-	-	-	-	22	8
หออผู้ป่วย หู ตา จมูก	38	13	32	11	46	16	20	7
หออภิบาลผู้ป่วยหนัก	46	16	34	12	45	15	44	15
ผู้ป่วยนอก และฉุกเฉิน	42	15	28	10	46	16	40	14
รวม	420	145	187	65	306	106	302	104

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา หน่วยงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบ และเติมคำในช่องว่าง มีจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยปรับจากแบบสอบถามของ สูดาร์ตัน ชูจิตต์ (2553) ที่สร้างตามแนวคิดของ Stringer (2002) จุติมา พลายชุม (2549) ที่สร้างตามแนวคิดของ Herzberg (1993) และ สุกรศรี เดชเกษม ที่สร้างตามแนวคิดของ Spector (1997) มาสอบถามเกี่ยวกับระดับบรรยากาศภายในองค์การซึ่งมีทั้งหมด 7 ด้าน 32 ข้อ จำแนกรายด้านคือ ด้าน โครงสร้าง องค์การ มาตรฐานการปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ได้รับการยอมรับ การสนับสนุนสวัสดิการ และ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ เป็นคำถามเป็นเชิงบวกทั้งหมด มีมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน 5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมากที่สุด
คะแนน 4	เห็นด้วย	หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมาก
คะแนน 3	เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับปานกลาง
คะแนน 2	ไม่เห็นด้วย	หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
คะแนน 1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมากที่สุด

การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับบรรยากาศภายในองค์การตามความเห็นของพยาบาลวิชาชีพรายด้าน และโดยรวมโดยนำคะแนนของแต่ละคนมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย โดยใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยดังนี้ (ประคอง วรรณสุด, 2541)

ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลผลระดับบรรยากาศองค์การ
4.50-5.00	บรรยากาศภายในองค์การอยู่ในระดับดีมาก
3.50-4.49	บรรยากาศภายในองค์การอยู่ในระดับดี
2.50-3.49	บรรยากาศภายในองค์การอยู่ในระดับดีปานกลาง
1.50-2.49	บรรยากาศภายในองค์การอยู่ในระดับพอใช้
1.00-1.49	บรรยากาศภายในองค์การอยู่ในระดับไม่ดี

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามคุณลักษณะงาน ผู้วิจัยได้ปรับจากแบบสอบถามของ พรธนิภา สืบสุข (2548) ที่สร้างตามแนวคิด Hackman and Oldham (1980) โดยสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ ต่อลักษณะงานที่รับผิดชอบ ซึ่งมีทั้งหมด 4 ด้าน จำนวน 16 ข้อ จำแนกรายด้าน

คือ ด้านความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลป้อนกลับของงาน แบบสอบถามเป็นเชิงบวกทั้งหมด มีมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- คะแนน 5 เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมากที่สุด
 คะแนน 4 เห็นด้วยมาก หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมาก
 คะแนน 3 เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับปานกลาง
 คะแนน 2 เห็นด้วยน้อย หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับน้อย
 คะแนน 1 เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนนเฉลี่ย ของคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพที่รับผิดชอบ รายด้าน และโดยรวมโดยนำคะแนนของแต่ละคนมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย โดยใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ประคอง วรรณสุด, 2541)

ค่าคะแนนเฉลี่ย	แปลผลระดับของงานที่พยาบาลวิชาชีพรับผิดชอบ
4.50-5.00	ลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับดีมาก
3.50-4.49	ลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับดี
2.50-3.49	ลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	ลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับพอใช้
1.00-1.49	ลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับไม่ดี

ส่วนที่ 4 แบบสอบถาม ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยปรับจากแบบสอบถามของ คลฤดี รัตนปิติกรณ์ (2552) ที่สร้างตามแนวคิดของ McCloskey (1997) ซึ่งผู้วิจัยนำมาปรับใช้จำนวน 5 ข้อเพื่อลดความซ้ำซ้อนและปรับให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ลักษณะแบบสอบถามส่วนนี้ เป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- คะแนน 5 เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมากที่สุด
 คะแนน 4 เห็นด้วยมาก หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมาก
 คะแนน 3 เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับปานกลาง
 คะแนน 2 เห็นด้วยน้อย หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับน้อย
 คะแนน 1 เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนนความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรายด้าน และโดยรวมโดยนำคะแนนของแต่ละคนมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย โดยใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยดังนี้ (ประคอง วรรณสุด, 2541)

ค่าคะแนนเฉลี่ย	แปรผลระดับความตั้งใจ
4.50-5.00	พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงมาก
3.50-4.49	ของพยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูง
2.50-3.49	พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจคงอยู่ในงานปานกลาง
1.50-2.49	พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจคงอยู่ในงานน้อย
1.00-1.49	พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจคงอยู่ในงานน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

จัดทำเครื่องมือฉบับร่างแล้วนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. การหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับจากต้นฉบับเดิมทั้ง 3 ชุดไปเสนอต่อ อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา และข้อความตรงกับวัตถุประสงค์ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านพิจารณาโดยมีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

ระดับ 4 หมายถึง	ข้อความมีความสอดคล้องกับคำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย
ระดับ 3 หมายถึง	ข้อความจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงเล็กน้อยจึงจะสอดคล้องกับคำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย
ระดับ 2 หมายถึง	ข้อความจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงอย่างมากจึงจะสอดคล้องกับคำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย
ระดับ 1 หมายถึง	ข้อความไม่สอดคล้องกับคำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

นำผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านมาคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index หรือ CVI) ได้จากสูตรดังนี้

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

เกณฑ์ตัดสินในการหาความตรงตามเนื้อหาที่ยอมรับได้ คือ .80 ขึ้นไป (Davis 1992 อ้างใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2550) ในการคำนวณดัชนีความตรงตามเนื้อหา ของแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้ค่า CVI เท่ากับ .89 หลังจากได้รับข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว นำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่งก่อนนำไปทดลองใช้

2. การหาค่าความเที่ยง (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม บรรยายกาสองค้การ คุณลักษณะงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงาน ที่ผ่านการตรวจสอบไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสงฆ์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามดังกล่าวมาหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ค่าความเที่ยงที่ยอมรับได้ คือ .80 ขึ้นไป (จุฬาลักษณ์ บารมี, 2551) ในการคำนวณหาความเที่ยงของแบบสอบถาม บรรยายกาสองค้การ คุณลักษณะงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) เท่ากับ .95, .94, .88 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ก่อนดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอ โครงร่างการวิจัยและเครื่องมือวิจัยต่อ คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เมื่อได้รับการพิจารณาตรวจสอบเรียบร้อยแล้ว และได้รับอนุญาตแล้วจึงดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยชี้แจงรายละเอียดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยกับผู้บริหารกลุ่มการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาลด้วยตัวเอง นอกจากนี้ผู้วิจัยชี้แจงสิทธิส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมการวิจัย ในหนังสือแบบสอบถาม โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประโยชน์ที่จะได้รับ การนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวมไม่สามารถเชื่อมโยงถึงตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง การใช้ผลการวิจัยเพื่อประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น ผู้เข้าร่วมการวิจัยสามารถปฏิเสธหรือถอนตัวไม่เข้าร่วมการวิจัย และผู้ที่ปฏิเสธจะไม่มีผลกระทบต่อกลุ่มตัวอย่างหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ทั้งสิ้น ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามไว้เป็นความลับและอยู่ในที่ปลอดภัย และจะทำลายทิ้งเมื่อสิ้นสุดการวิจัย จากนั้นจึงให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยเซ็นยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงพยาบาลเลิดสิน โรงพยาบาลสงฆ์ สถาบันมะเร็งแห่งชาติ และสถาบันประสาทวิทยา เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลและขอความร่วมมือในการทำวิจัย

2. หลังจากได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยประสานงานไปยังกลุ่มการพยาบาลและผู้รับผิดชอบด้วยตนเองเพื่อส่งแบบสอบถามไปยังพยาบาลวิชาชีพตามรายชื่อกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้ในแต่ละ

โรงพยาบาล โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถาม เอกสารชี้แจงรายละเอียดโครงการ และเอกสารให้ความยินยอมเป็นกลุ่มตัวอย่าง บรรจุในซองเอกสาร ผู้วิจัยชี้แจงรายละเอียดของงานวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย สิทธิของผู้ตอบแบบสอบถาม การดำเนินการวิจัย ประโยชน์และผลกระทบ และการสมัครใจเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยระบุว่าหากไม่สมัครใจเข้าร่วมการวิจัยสามารถปฏิเสธโดยไม่ต้องตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย กรณีที่สมัครใจตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้เลขที่เป็นรหัสแทนตัวท่าน ท่านไม่จำเป็นต้องระบุชื่อ นามสกุลในแบบสอบถามก่อนส่งคืน และขอความร่วมมือในการส่งแบบสอบถามกลับคืนไปยัง ผู้ที่รับผิดชอบของกลุ่มการพยาบาล ผู้วิจัยนำเวลาในการขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์โดยผู้วิจัยไปปรับแบบสอบถามด้วยตนเองได้ กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 358 คน จากแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 420 คน นำมาตรวจสอบพบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม 349 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.10

3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งมีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ข้อมูล บรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน และความตั้งใจอยู่ในงานโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประเมินระดับค่าเฉลี่ยจำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน และความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)
3. วิเคราะห์ปัจจัยคัดสรร ที่สามารถร่วมพยากรณ์ความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) โดยทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติการถดถอยพหุคูณและกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาและทำนาย (Descriptive and predictive research) เพื่อศึกษา บรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน และความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และ ปัจจัยที่ทำนายความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ใน โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 349 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอด้วยตาราง ประกอบคำบรรยายตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 2 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน และความตั้งใจอยู่ในงาน และประเมินระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ จำแนกเป็นรายด้านและ โดยรวม

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน และความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ปัจจัยร่วมพยากรณ์ความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้ สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ เพศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา แผนก และระยะเวลาการปฏิบัติงาน (n = 349)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
20-30 ปี	143	40.97
31-40 ปี	103	29.51
41-50 ปี	89	25.51
51 ปีขึ้นไป	14	4.01
M = 34.76 ปี, SD = 9.09 ปี, Max = 53 ปี, Min = 21 ปี		
เพศ		
หญิง	324	92.84
ชาย	25	7.16
สถานภาพสมรส		
โสด	191	54.73
คู่	143	40.97
หย่า	12	3.44
หม้าย	3	0.86
วุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุด		
ปริญญาตรี	336	96.28
ปริญญาโท	13	3.72
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
อายุรกรรม	63	18.05
ศัลยกรรม	59	16.91
หอผู้ป่วยหนัก	48	13.75
หอผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	46	13.18
จักษุ-โสต-กอ-นาสิก	41	11.75
หอผู้ป่วยพิเศษ	40	11.46
ออร์โธปิดิกส์	30	8.60
กุมารเวชกรรม	13	3.72

ตารางที่ 2 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สูติ-นรีเวชกรรม	9	2.58
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในวิชาชีพการพยาบาล		
1-5 ปี	118	33.80
6-10 ปี	52	14.90
11-15 ปี	56	16.05
16-20 ปี	62	17.77
21-25 ปี	23	6.59
26 ปีขึ้นไป	38	10.89
M = 11.77 ปี, SD = 9.13 ปี, Max = 34 ปี, Min = 1 ปี		

จากตารางที่ 2 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 349 คน เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีอายุช่วง 20-30 ปี จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.97 และ พบว่ามีอายุเฉลี่ย 34.76 ปี (SD = 9.09) ส่วนใหญ่พยาบาลวิชาชีพเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 92.84 มีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.73 ส่วนวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุด ส่วนใหญ่จบปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 96.28 แผนกที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่แผนกอายุรกรรม คิดเป็นร้อยละ 18.05 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในวิชาชีพการพยาบาล อยู่ในช่วง 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.80 โดยมีค่าเฉลี่ยของระยะเวลาปฏิบัติงานในวิชาชีพการพยาบาล 11.77 ปี (SD = 9.13)

ตอนที่ 2 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน และความตั้งใจอยู่ในงาน และประเมินระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

2.1 ข้อมูลด้านระดับบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของพยาบาล
วิชาชีพ จำแนกรายด้านและโดยรวม (n = 349)

บรรยากาศองค์การ	M	SD	ระดับ
1. มาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.04	0.59	ดี
2. ความรับผิดชอบ	3.98	0.61	ดี
3. โครงสร้างองค์การ	3.87	0.59	ดี
4. การสนับสนุน	3.83	0.56	ดี
5. โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	3.70	0.66	ดี
6. การได้รับการยอมรับ	3.64	0.59	ดี
7. สวัสดิการ	2.89	0.85	ปานกลาง
รวม	3.71	0.49	ดี

จากตารางที่ 3 พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์การ โดยรวมค่าคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับดี (M = 3.71, SD = 0.49) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ยกเว้นด้านสวัสดิการมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (M = 2.89, SD = 0.85)

ตารางที่ 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐาน
การปฏิบัติงาน จำแนกรายข้อ และโดยรวม (n = 349)

มาตรฐานการปฏิบัติงาน	M	SD	ระดับ
1. มีการปฏิบัติงานและให้การพยาบาลผู้ป่วยตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพ ที่กำหนดไว้	4.15	0.60	ดี
2. หัวหน้าหอผู้ป่วยตรวจสอบผลการปฏิบัติงานให้เป็นไป ตามมาตรฐานอย่างสม่ำเสมอทุกเดือน	3.99	0.73	ดี
3. หัวหน้าหอผู้ป่วยนำมาตรฐานการปฏิบัติงานมาทบทวน ปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.99	0.74	ดี
รวม	4.04	0.59	ดี

จากตารางที่ 4 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์กร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ($M = 4.04, SD = 0.59$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอันดับแรก ได้แก่ การปฏิบัติงานและให้การพยาบาลผู้ป่วยตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดไว้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ($SD = 0.60$) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยรองลงมา ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วยตรวจสอบผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานอย่างสม่ำเสมอทุกเดือน และ หัวหน้าหอผู้ป่วยนำมาตรฐานการปฏิบัติงานมาทบทวนปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้น โดยมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.99 ($SD = 0.73-0.74$)

ตารางที่ 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์กร ด้านความรับผิดชอบ จำแนกรายข้อและโดยรวม ($n = 349$)

ความรับผิดชอบ	M	SD	ระดับ
1. หัวหน้าหอผู้ป่วยได้มอบหมายให้รับผิดชอบงานตามความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	4.01	0.68	ดี
2. หัวหน้าหอผู้ป่วยไว้วางใจผู้ปฏิบัติงาน ให้มีการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้โดยอิสระ	3.95	0.67	ดี
3. ปริมาณงานที่รับผิดชอบในแต่ละวันมีความเหมาะสม	3.55	0.83	ดี
4. ภาระงานที่เพิ่มขึ้นนอกเหนืองานประจำทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน	3.49	0.81	ปานกลาง
รวม	3.98	0.61	ดี

จากตารางที่ 5 พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์กร ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับดี ($M = 3.98, SD = 0.61$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยดีทั้งหมด ยกเว้น ข้อคำถามที่ว่า ภาระงานที่เพิ่มขึ้นนอกเหนืองานประจำทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ($M = 3.49, SD = 0.81$) คะแนนเฉลี่ยดีเป็นอันดับแรก ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วยได้มอบหมายให้รับผิดชอบงานตามความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ($SD = 0.68$) และคะแนนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ภาระงานที่เพิ่มขึ้นนอกเหนืองานประจำทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.49 ($SD = 0.81$)

ตารางที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ จำแนกรายข้อ และโดยรวม (n = 349)

โครงสร้างองค์การ	M	SD	ระดับ
1. ได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่ หอผู้ป่วยได้กำหนดไว้	4.09	0.63	ดี
2. หอผู้ป่วยมีโครงสร้างการบริหารงานของบุคลากร ทางการพยาบาลแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน	3.94	0.76	ดี
3. โครงสร้างการบริหารงานของหอผู้ป่วยทำให้เกิดการ คล่องตัวในการประสานงาน	3.79	0.72	ดี
4. โครงสร้างการบริหารงานของหอผู้ป่วยเอื้อให้เกิด ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.64	0.77	ดี
รวม	3.87	0.59	ดี

จากตารางที่ 6 พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับดี (M = 3.87, SD = 0.59) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อคำถามอันดับแรก ได้แก่ ท่านได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่หอผู้ป่วยได้กำหนดไว้มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (SD = 0.63) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ได้แก่ โครงสร้างการบริหารงานของหอผู้ป่วยเอื้อให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (SD = 0.77)

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน จำแนกรายข้อและ โดยรวม (n = 349)

การสนับสนุน	M	SD	ระดับ
1. ผู้ปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงานมีวาจาและกริยาที่ดีต่อกัน	4.14	0.63	ดี
2. เพื่อนร่วมงาน ร่วมแรงร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้การทำงานลุล่วงไปด้วยดี	4.06	0.63	ดี
3. เพื่อนร่วมงานมีอัธยาศัย น้าใจไมตรีที่ดีต่อกัน	4.01	0.71	ดี
4. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	4.00	0.69	ดี
5. หอผู้ป่วยมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่พอเพียง และพร้อมใช้ในการปฏิบัติงาน	3.97	0.68	ดี
6. หัวหน้าหอผู้ป่วยสนับสนุนให้มีการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการทำงาน	3.92	0.67	ดี
7. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	3.88	0.70	ดี
8. ผู้ได้บังคับบัญชาและหัวหน้าหอผู้ป่วยมีวาจาและกริยาที่ดีต่อกัน	3.56	0.77	ดี
รวม	3.83	0.56	ดี

จากตารางที่ 7 พบว่าค่าเฉลี่ยของบรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับดี (M = 3.83, SD = 0.56) เมื่อ จำแนกรายข้อ พบว่า ข้อคำถาม มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีทั้งหมด โดยข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยดีอันดับแรก ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงานมีวาจา และกริยาที่ดีต่อกันมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 (SD = 0.63) ส่วนข้อคำถามผู้ได้บังคับบัญชาและหัวหน้าหอผู้ป่วยมีวาจาและกริยาที่ดีต่อกัน มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่อันดับสุดท้าย เท่ากับ 3.56 (SD = 0.77)

ตารางที่ 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการสองค้ ด้านโอกาสก้าวหน้า
ในอาชีพ จำแนกรายข้อและโดยรวม (n = 349)

โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	M	SD	ระดับ
1. งานที่ทำในปัจจุบันมีความมั่นคงต่อการก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.83	0.74	ดี
2. บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีการอบรม หรือศึกษา ต่อเนื่อง	3.76	0.77	ดี
3. หัวหน้าหรือผู้ป้วยของท่านส่งเสริมบุคคลที่เหมาะสมได้ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.64	0.81	ดี
4. ความพึงพอใจที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือ เลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.58	0.84	ดี
รวม	3.70	0.66	ดี

จากตารางที่ 8 พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับดี (M = 3.70, SD = 0.66) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยดีทั้งหมด (M = 3.58-3.83, SD = 0.74-0.84) โดยข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยดีอันดับแรก ได้แก่ งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความมั่นคงต่อการก้าวหน้าในวิชาชีพ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (SD = 0.74) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านพึงพอใจที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 (SD = 0.84)

ตารางที่ 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การ ด้านการได้รับการยอมรับ จำแนกรายข้อและโดยรวม (n = 349)

การได้รับการยอมรับ	M	SD	ระดับ
1. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้การยอมรับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.91	0.64	ดี
2. หัวหน้าหอผู้ป่วยใช้วิธีการติดตามงานอย่างสม่ำเสมอสำหรับผู้ทำงานต่ำกว่าเป้าหมาย	3.76	0.78	ดี
3. ภายในทีมผู้ปฏิบัติงาน มีเพื่อน ๆ ขอคำปรึกษาในการทำงานอยู่เสมอ	3.58	0.66	ดี
4. หัวหน้าหอผู้ป่วยชื่นชมหรือส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นได้รับรางวัลประจำปี	3.52	0.83	ดี
5. ผู้ปฏิบัติงานได้รับเลือกให้เป็นหัวหน้าทีมในโครงการ/กิจกรรมวิชาการ หรืองานพัฒนาคุณภาพอยู่เสมอ	3.43	0.79	ปานกลาง
รวม	3.64	0.59	ดี

จากตารางที่ 9 พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์การ ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับดี (M = 3.64, SD = 0.59) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า ข้อคำถามส่วนใหญ่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ทั้งหมด ยกเว้นข้อคำถาม ผู้ปฏิบัติงานได้รับเลือกให้เป็นหัวหน้าทีมในโครงการ/ กิจกรรมวิชาการ หรืองานพัฒนา มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 (SD = 0.79)

ตารางที่ 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการองค์การ ด้านสวัสดิการ
จำแนกรายข้อและโดยรวม (n = 349)

สวัสดิการ	M	SD	ระดับ
1. ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา และเบี่ยเลี้ยงต่าง ๆ ที่ได้รับเป็นไปตามระเบียบราชการ และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.26	0.95	ปานกลาง
2. โดยรวมสวัสดิการที่ได้รับ มีความเหมาะสม	2.83	0.93	ปานกลาง
3. สวัสดิการที่ได้รับ เช่น เงินช่วยเหลือ ต่าง ๆ เช่น หอพัก เงินช่วยเหลือบุตร วันหยุด ทุนการศึกษา ค่ารักษาพยาบาล มีความเหมาะสม	2.79	1.02	ปานกลาง
4. สวัสดิการที่ได้รับ เช่น กองทุนเงินกู้ หอพัก และรถรับส่ง ทำให้ท่านมีความเป็นอยู่ที่ดี	2.67	0.98	ปานกลาง
รวม	2.89	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยาการภายในองค์การ ด้านสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (M = 2.89, SD = 0.85) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า ข้อคำถามทั้งหมด มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยปานกลางอันดับแรก ได้แก่ ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา และเบี่ยเลี้ยงต่าง ๆ ที่ท่านได้รับเป็นไปตามระเบียบราชการ และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 (SD = 0.95) ส่วนข้อคำถาม สวัสดิการที่ได้รับ เช่น กองทุนเงินกู้ หอพัก และรถรับส่ง ทำให้ท่านมีความเป็นอยู่ที่ดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่อันดับสุดท้าย เท่ากับ 2.67 (SD = 0.98)

2.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้คุณลักษณะงานรายด้าน และโดยรวม

ตารางที่ 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ
จำแนกรายด้านและโดยรวม (n = 349)

คุณลักษณะงาน	M	SD	ระดับ
1. ความหลากหลายของงาน	4.13	0.60	ดี
2. ความสำคัญของงาน	4.13	0.54	ดี
3. ผลป้อนกลับของงาน	3.97	0.57	ดี
4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.88	0.57	ดี
รวม	3.89	0.47	ดี

จากตารางที่ 11 พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับดี (M = 3.89, SD = 0.47) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดี (M = 3.88-4.13, SD = 0.54-0.60) โดย ด้านความหลากหลายของงาน และด้านความสำคัญของงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยดีเป็นอันดับแรก เท่ากับ 4.13 (SD = 0.54-0.60) ส่วนความมีอิสระในการปฏิบัติงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยอันดับสุดท้าย เท่ากับ 3.88 (SD = 0.57)

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณลักษณะงาน ด้านความ
หลากหลายของงาน จำแนกรายข้อและโดยรวม (n = 349)

ความหลากหลายของงาน	M	SD	ระดับ
1. งานที่รับผิดชอบต้องใช้ ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ เฉพาะทางในการปฏิบัติงาน	4.14	0.68	ดี
2. ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้งาน ประสบความสำเร็จ	4.13	0.68	ดี
3. งานที่รับผิดชอบต้องใช้ ความรู้ ทักษะและความชำนาญ หลาย ๆ ด้านงานจึงจะสำเร็จ	4.13	0.62	ดี
รวม	4.13	0.60	ดี

จากตารางที่ 12 พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ($M = 4.13$, $SD = 0.60$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่าข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยดีอันดับแรก ได้แก่ งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ เฉพาะทางในการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ($SD = 0.68$) และรองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้งานประสบความสำเร็จ และ งานที่รับผิดชอบต้องใช้ ความรู้ ทักษะและความชำนาญ หลาย ๆ ด้านงานจึงจะสำเร็จ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ($SD = 0.62-0.68$)

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน จำแนกรายข้อและ โดยรวม ($n = 349$)

ความสำคัญของงาน	M	SD	ระดับ
1. ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้สติปัญญา ความละเอียดรอบคอบอย่างมากในการปฏิบัติงาน	4.21	0.59	ดี
2. งานที่รับผิดชอบทำให้เกิดผลดีต่อตนเองและต่อผู้ใช้บริการทั้งร่างกายและจิตใจ	4.14	0.60	ดี
3. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีคุณค่าต่อองค์กร	4.05	0.63	ดี
รวม	4.13	0.54	ดี

จากตารางที่ 13 พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ($M = 4.13$, $SD = 0.54$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่าข้อคำถามทั้งหมด มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดี คะแนนเฉลี่ยดีอันดับแรก ได้แก่ ท่านต้องใช้สติปัญญา ความละเอียดรอบคอบอย่างมากในการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ($SD = 0.59$) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยที่อยู่อันดับสุดท้าย ได้แก่ งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีคุณค่าต่อองค์กร 4.05 ($SD = 0.63$)

ตารางที่ 14 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณลักษณะงาน ด้าน
ผลป้อนกลับของงาน จำแนกรายข้อและโดยรวม (n = 349)

ผลป้อนกลับของงาน	M	SD	ระดับ
1. ได้รับทราบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างสม่ำเสมอทุก 6 เดือน	4.00	0.72	ดี
2. ผู้ปฏิบัติงานยอมรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงาน	3.99	0.59	ดี
รู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งทำให้องค์การประสบความสำเร็จ	3.94	0.68	ดี
3. หัวหน้าหอผู้ป่วยนำผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงพัฒนางาน ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	3.92	0.67	ดี
4. หัวหน้าหอผู้ป่วยนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบพิจารณา ความดีความชอบ	3.77	0.73	ดี
5. ได้รับการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานตาม คุณลักษณะเฉพาะตำแหน่งที่กำหนดไว้	3.72	0.68	ดี
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละปีมีความยุติธรรม	3.54	0.80	ดี
รวม	3.97	0.57	ดี

จากตารางที่ 14 พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีการรับรู้คุณลักษณะงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี (M = 3.97, SD = 0.57) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่าข้อคำถามทั้งหมด มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดี โดยข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยดีอันดับแรก ได้แก่ ท่านรับทราบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอทุก 6 เดือน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (SD = 0.72) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละปีมีความยุติธรรม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 (SD = 0.67)

ตารางที่ 15 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน จำแนกรายข้อและโดยรวม (n = 349)

ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	M	SD	ระดับ
1. มีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายภายใต้มาตรฐานวิชาชีพและความรับผิดชอบ	3.94	0.67	ดี
2. ได้รับการส่งเสริมให้มีการตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเองภายใต้งานที่ความรับผิดชอบ	3.87	0.66	ดี
3. ได้รับโอกาสให้แสดงความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.84	0.68	ดี
รวม	3.88	0.57	ดี

จากตารางที่ 15 พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ($M = 3.88, SD = 0.57$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับดี โดยข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยดีอันดับแรก ได้แก่ ท่านมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายภายใต้มาตรฐานวิชาชีพและความรับผิดชอบ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ($SD = 0.67$) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยที่อยู่อันดับสุดท้าย ได้แก่ ได้รับโอกาสให้แสดงความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ($SD = 0.68$)

2.3 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ รายข้อ และโดยรวม

ตารางที่ 16 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาล
วิชาชีพ จำแนกรายชื่อและโดยรวม ($n = 349$)

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	M	SD	ระดับ
1. ต้องการที่จะคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลนี้ให้นานที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้	3.64	1.12	สูง
2. ตั้งใจจะปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไปมากกว่า 3 ปี	3.57	1.04	สูง
3. แม้ว่าจะงานที่ทำอยู่จะไม่เป็นไปตามที่คาดหวังทุกครั้ง ก็จะไม่ลาออกจากงาน	3.17	1.07	ปานกลาง
4. ไม่ว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นในโรงพยาบาลแห่งนี้ จะไม่ลาออกจากงาน	3.02	1.05	ปานกลาง
5. ไม่เคยคิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น ถึงแม้ว่าจะได้ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่สูงกว่านี้	2.99	1.10	ปานกลาง
รวม	3.28	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีการรับรู้เกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.28$, $SD = 0.88$) เมื่อจำแนกรายชื่อ พบว่าข้อคำถามที่ว่า ต้องการที่จะคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลนี้ให้นานที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้เกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ($SD = 1.12$) รองลงมาได้แก่ ท่านตั้งใจจะปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไปมากกว่า 3 ปี ($M = 3.57$, $SD = 1.04$) ส่วนข้อคำถามที่ค่าคะแนนเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ได้แก่ ไม่เคยคิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น ถึงแม้ว่าจะได้ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการต่างๆ ที่สูงกว่านี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 ($SD = 1.10$)

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน และความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

3.1 หาความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน และความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ตารางที่ 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระของบรรรยาคาศงค์การ คุณลักษณะงาน กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ใน
โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร (n = 349)

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	X_{11}	X_{12}	X_{13}	X_{14}	Y
X_1	1.000														
X_2	0.724**	1.000													
X_3	0.662**	0.792**	1.000												
X_4	0.600**	0.621**	0.660**	1.000											
X_5	0.617**	0.650**	0.636**	0.670**	1.000										
X_6	0.257**	0.255**	0.252**	0.425**	0.398**	1.000									
X_7	0.605**	0.631**	0.606**	0.670**	0.651**	0.398**	1.000								
X_8	0.444**	0.450**	0.505**	0.439**	0.523**	0.165**	0.377**	1.000							
X_9	0.432**	0.436**	0.444**	0.365**	0.500**	0.185**	0.385**	0.685**	1.000						
X_{10}	0.632**	0.650**	0.593**	0.616**	0.653**	0.362**	0.602**	0.551**	0.576**	1.000					
X_{11}	0.687**	0.709**	0.710**	0.662**	0.696**	0.267**	0.666**	0.571**	0.546**	0.744**	1.000				
X_{12}	0.338**	0.259**	0.276**	0.375**	0.304**	0.368**	0.383**	0.281**	0.241**	0.326**	0.310**	1.000			
X_{13}															
X_{14}															
Y															

**P < .01

สัญญาณักษณ์ที่ใช้

X_1	แทน โครงสร้างองค์การ
X_2	แทน มาตรฐานการปฏิบัติงาน
X_3	แทน ความรับผิดชอบ
X_4	แทน การได้รับการยอมรับ
X_5	แทน การสนับสนุน
X_6	แทน สวัสดิการ
X_7	แทน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ
X_8	แทน ความหลากหลายของงาน
X_9	แทน ความสำคัญของงาน
X_{10}	แทน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน
X_{11}	แทน ผลป้อนกลับของงาน
Y	แทน ความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน และความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) พบว่าตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ($r = .338$) มาตรฐานการปฏิบัติงาน ($r = .259$) ความรับผิดชอบ ($r = .276$) ได้รับการยอมรับ ($r = .375$) การสนับสนุน ($r = .304$) สวัสดิการ ($r = .368$) โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ($r = .383$) ความหลากหลายของงาน ($r = .281$) ความสำคัญของงาน ($r = .241$) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ($r = .326$) และผลป้อนกลับของงาน ($r = .301$) จากข้อมูลยังเป็นการแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระแต่ละคู่ เพื่อทดสอบว่าข้อมูลที่ต้องการวิเคราะห์มีปัญหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระแต่ละคู่ และไม่มีตัวแปรคู่ใดที่มีค่าเกินปกติ (Multicollinearity) และจากตาราง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระแต่ละคู่ ไม่มีตัวแปรคู่ใดที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงมาก จึงสามารถนำตัวแปรอิสระทุกตัวไปวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน ได้ (ตัวแปรอิสระที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .80 (Garson, 2006 อ้างถึงใน จุฬาลักษณ์ บารมี, 2551) แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมี Multicollinearity

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ปัจจัยร่วมพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

4.1 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่าง ระดับบรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร และ สร้างสมการพยากรณ์ ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์

ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยที่อธิบายโดยสัมประสิทธิ์อำนาจการพยากรณ์ (R^2) และ อำนาจการทำนายที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) จากการพยากรณ์ ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล สังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร (n = 349)

ลำดับขั้นตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	R^2 change	F	P- Value
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	.383	.146	.146	59.546*	.000
สวัสดิการ	.449	.202	.055	23.863*	.000
ความหลากหลายของงาน	.471	.222	.020	9.053*	.003

*P < .05

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน พบว่า ตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ 3 ตัวแปรคือ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการ และความหลากหลายสรุปได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 โอกาสก้าวหน้าในอาชีพสามารถพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อำนาจการพยากรณ์เท่ากับ 14.60 ($R^2 = .146$) แสดงว่า โอกาสก้าวหน้าในอาชีพสามารถพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 14.60

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ สวัสดิการ เข้าไปในสมการ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 20.2 ($R^2 = .202$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นร้อยละ 20.20 เมื่อพิจารณาตัวแปร สวัสดิการ เพียงตัวเดียวสามารถ

พยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 5.5 (R^2 change = .055)

ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ คุณลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน เข้าไปในสมการ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 22.20 ($R^2 = .222$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ได้เพิ่มเป็นร้อยละ 22.20 เมื่อพิจารณาตัวแปรความหลากหลาย เพียงตัวเดียวสามารถพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 2 (R^2 change = .020)

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในรูปของคะแนนดิบ (b) และ คะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณ การทดสอบความมีนัยสำคัญของ b และ แสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล สังกัด กรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร (n = 349)

ลำดับขั้นตัวแปรพยากรณ์	b	SE B	Beta	t	p-value
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	.299	.088	.224	4.055*	.000
สวัสดิการ	.263	.055	.253	4.888*	.000
ความหลากหลาย	.227	.075	.154	3.009*	.003

ค่าคงที่ = .471; R = .471 ; $R^2 = .222$; SEE = .779; F = 9.053; p-value = .003

*P < .05

จากตารางที่ 19 พบว่า มีตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร จาก 11 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อ ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Beta = 0.224) สวัสดิการ (Beta = 0.253) และความหลากหลายของงาน (Beta = 0.154) โดยทั้ง 3 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ร้อยละ 22.20 ($R^2 = 0.222$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งสามกับตัวแปรตามคือความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเป็น 0.471) และ พบว่า ตัวแปรที่สำคัญที่สุดคือ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ สามารถทำนายหรืออธิบายความแปรปรวนต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ร้อยละ 14.60 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สามารถเขียนสมการในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้
สมการในรูปของคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{\text{ความตั้งใจอยู่ในงาน}} = 0.471 + .299 X_{\text{โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ}} + 0.263 X_{\text{สวัสดิการ}} \\ + 0.227 X_{\text{ความหลากหลายของงาน}}$$

สมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{\text{ความตั้งใจอยู่ในงาน}} = 0.224 Z_{\text{โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ}} + 0.253 Z_{\text{สวัสดิการ}} + 0.154 Z_{\text{ความหลากหลายของงาน}}$$

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานครมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา บรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และปัจจัยที่ทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ใน โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารหรือหัวหน้างาน ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานครจำนวน 349 คนรวมทั้งหมด 4 แห่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานครจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามคุณลักษณะงาน และส่วนที่ 4 แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยผ่านการ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา เท่ากับ .89 วิเคราะห์ค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม บรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน และความตั้งใจ คงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานครเท่ากับ .95, .94, .88 เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ ถึง เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2556 ใช้เวลาเก็บ รวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 4 เดือนวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป คำนวณหาค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนของบรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ของแบบสอบถามรายด้าน และโดยรวม หาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร ด้านบรรยากาศองค์การ และคุณลักษณะงาน และ ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ วิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่สามารถร่วมพยากรณ์ความ ตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปร เป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปีขึ้นไป มากที่สุด (ร้อยละ 40.97) โดยมีอายุเฉลี่ย 34.76 ปี เป็น เพศหญิง มากที่สุด ร้อยละ 92.84 สถานภาพสมรสอยู่ในกลุ่ม โสด มากที่สุด (ร้อยละ 54.73) ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มากที่สุด (ร้อยละ 96.28) ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรม มากที่สุด (ร้อยละ 18.05) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในวิชาชีพการพยาบาล ในช่วง 1-5 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 39.54)

2. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.28, SD = 0.88$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ต้องการที่จะคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลนี้ให้นานที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ และ พยาบาลวิชาชีพตั้งใจจะปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไปมากกว่า 3 ปี โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับสูงเท่ากับ 3.64 และ 3.57 ตามลำดับ

3. บรรยากาศองค์กร ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับดี ($M = 3.71, SD = 0.49$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าส่วนใหญ่พยาบาลวิชาชีพรับรู้บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับดี ยกเว้นด้านสวัสดิการพยาบาลวิชาชีพรับรู้บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.89, SD = 0.85$)

4. คุณลักษณะงาน โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับดี ($M = 3.89, SD = 0.47$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพยาบาลวิชาชีพรับรู้คุณลักษณะงานในระดับดีทั้งหมด

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพพบว่า ด้านบรรยากาศองค์กรมีปัจจัย ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และสวัสดิการ ส่วน ด้านคุณลักษณะงาน มีปัจจัย ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ทั้ง 3 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมร้อยละ 47.1 ($r = .471$)

6. ปัจจัยคัดสรรที่สามารถร่วมพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการ และปัจจัย ด้านคุณลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน โดยทั้ง 3 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 22.20 ($R^2 = 0.222$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ปัจจัยคัดสรรด้านบรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร และปัจจัยคัดสรรที่สามารถพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร อภิปรายผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

1.1 ความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวมค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง ($M = 3.28, SD = 0.88$) อธิบายได้ว่า ความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ เป็นการวัดความรู้สึกที่ของพยาบาลวิชาชีพ ที่แสดงความคิดเห็นต่อการที่จะวางแผนอยู่กับองค์การนานมากน้อยเพียงใด ซึ่งการที่จะคาดคะเน หรือมีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์การนั้น ๆ ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและมูลเหตุจูงใจในด้านต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติได้รับจากการปฏิบัติงาน ที่รับรู้ได้ และมีผลกระทบโดยตรง ถ้ามองในภาพรวม คงเป็นเรื่องหลักใหญ่ ๆ เช่น งานที่ปฏิบัติหรืองานที่รับผิดชอบ เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานหรือหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งมีส่วนในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้มีความผูกพันกับงาน รักงานที่ทำในที่สุดก็วางแผนที่จะตั้งใจอยู่ในงานต่อไป แรงผลักดันที่มีมากที่สุดที่ทำให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ คือหัวหน้างาน เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญแก่ผู้ปฏิบัติงาน และมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอย่างสม่ำเสมอ แต่ ในสภาวะการทำงานปัจจุบันมีทั้งการแข่งขันคุณภาพและผลงานต้องเป็นที่ประจักษ์แก่หัวหน้างาน จึงจะเกิดความก้าวหน้าในการทำงาน ด้วยอัตรากำลังที่มีอยู่จำกัด ภาระงานที่มากไม่สมดุลกับคนทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดการเหนื่อยล้า ท้อแท้ ในการทำงาน และยังส่งผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิต ซึ่งไม่ค่อยเหมือนกับบุคคลทั่วไปอยู่แล้ว การถูกรบกวนชีวิตความเป็นส่วนตัวที่มากเกินไป ไม่มีเวลาพักผ่อน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง นำมาสู่การถดถอย หรือหันเหอยากไปประกอบอาชีพอื่น ทำให้ความตั้งใจคงอยู่ลดลง จึงทำให้ระดับการรับรู้ความตั้งใจคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับปานกลาง หากผู้บริหารมองเห็นปัญหาดังกล่าว และรีบเร่งแก้ไขปัจจัยต่าง ๆ ก็จะสามารถรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพอยู่กับองค์การไปได้อีกนาน

ส่วนรายชื่อ พบว่า พยาบาลต้องการที่จะคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลนี้ให้นานที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ และตั้งใจจะปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไปมากกว่า 3 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ยังต้องการที่จะอยู่ในวิชาชีพพยาบาลและต้องการอยู่ในองค์การของตนเองมากกว่า 3 ปี อธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างรับรู้ และตั้งใจที่จะประกอบอาชีพพยาบาลต่อไปให้นานที่สุดทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ได้รับเป็น

อาชีพที่มั่นคง มีอิสระ และสามารถหางานทำได้ง่าย เนื่องจากเป็นอาชีพที่ต้องการของสังคม และมีค่าตอบแทนสูง ส่วนใหญ่ เกิดการโยกย้าย มากกว่า การลาออกจากงานหรือวิชาชีพ ซึ่งปัจจุบันผู้บริหารสูงสุดมองเห็นความสำคัญของการคงอยู่ของบุคลากรทางการพยาบาลซึ่งเป็นทรัพยากรต้นทุนที่มีค่า ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การเป็นอย่างยิ่ง Brown and Moberg (1980) กล่าวว่าถ้าจะพัฒนาองค์การสิ่งแรกที่ควรคำนึงถึงอันดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรที่อยู่ภายในองค์การ ประกอบกับการสร้างบรรยากาศภายในให้สอดคล้องกับความต้องการที่เป็นจริงไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารงานภายในหรือผู้ป่วย และบทบาทหน้าที่ ที่ชัดเจน และอำนาจการตัดสินใจในการทำงาน และการที่หัวหน้าหรือผู้ป่วยมีการกระจายอำนาจในการทำงาน ให้โอกาส และยอมรับสมรรถนะในตัวบุคคล สามารถมอบหมายงานได้ถูกต้องและเหมาะสม ปัจจัย ต่าง ๆ เหล่านี้ มีความสำคัญและเป็นที่ต้องการในการดำรงชีวิตการทำงาน และน่าจะดึงดูดพยาบาลวิชาชีพให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงานหรือองค์การมากขึ้น การศึกษาของ นาคี สอน โพร (2553) พบว่าพยาบาลวางแผนที่จะปฏิบัติงานนี้ให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($M = 3.55, SD = 1.28$) และพบว่าสภาพแวดล้อม หรือบรรยากาศในการทำงานด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์ กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับการศึกษาของ ยูพาพร คำสะไมล์ พบว่าสภาพแวดล้อมของโรงพยาบาลเป็นตัวประกอบดึงดูดพยาบาลวิชาชีพ ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 7.74 ในทางกลับกันหากผู้บริหารมองข้ามปัจจัยดังกล่าว โอกาสที่จะทำให้สมาชิกภายในเกิดการโยกย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนงาน เป็นไปได้ง่ายและมากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี ถึงร้อยละ 40.97 และมีสถานะภาพโสดถึงร้อยละ 54.3 จึงมีโอกาสดูหางานเลือกที่มากกว่า และยังเป็นที่ต้องการขององค์การอื่น ๆ Mobley (1982) กล่าวว่า อายุผู้น้อยมีโอกาสดูหางานเลือกสูงกว่าผู้ที่มีอายุมาก เช่นเดียวกับการศึกษาของ นิชนันท์ พึ่งลัดดา (2548) พบว่า อายุ เป็นตัวแปรกลุ่มอันดับ 5 ที่ทำนายความตั้งใจคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐบาล นอกจากนั้นวิชาชีพการพยาบาล เป็นวิชาชีพที่มีอิสระ และมีค่าตอบแทนสูง จึงมีโอกาสดูหางานใหม่หรือโอกาสทางเลือกอื่น หากจำนวนทางเลือกของงานมีความน่าสนใจ และเปรียบเทียบผลตอบแทนที่ได้รับ กับโอกาสทางเลือกอื่น ๆ จึงทำให้มีโอกาสดูโยกย้าย เปลี่ยนแปลงได้ง่าย และพบว่าโอกาสในการเลือกงาน เป็นปัจจัยทำนายความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร (กุลธิดา สดจิตร์, 2549; Price and Mueller, 1986 อ้างถึงใน กุลธิดา สดจิตร์, 2549)

1.2 ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์การโดยรวมค่าคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับดี ($M = 3.71, S.D. = 0.49$) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศ

ภายในองค์กร อยู่ในระดับดีทุกด้าน ยกเว้น ด้านสวัสดิการมีการรับรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.89$, $SD = 0.85$) อธิบายได้ว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ในการบริหารองค์การยุคใหม่ที่ทำให้เกิดความสำเร็จได้ง่ายสิ่งที่ให้ความสำคัญมากที่สุดคือ บรรยากาศภายในองค์กรหรือสภาพแวดล้อมภายในนั่นเองซึ่งในแต่ละองค์การจะมีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับนโยบายขององค์กรนั้น ๆ ที่ต้องการขับเคลื่อนในทิศทางใด บรรยากาศองค์การที่ดีสามารถดึงดูดพยาบาลที่มีคุณภาพไว้ในองค์กรได้นาน Litwin and Stringer (1968) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นส่วนประกอบของสภาพแวดล้อมภายใน ที่ส่งผลทั้งโดยทางตรง และทางอ้อมกับพฤติกรรมของบุคคลภายใน ซึ่งทำให้องค์การหนึ่งมีลักษณะแตกต่างจากอีกองค์การหนึ่ง และ บรรยากาศองค์การเป็นตัวกำหนดรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรแล้ว ยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจที่อยู่กับองค์กรนั้น ๆ หากต้องการ เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรแล้ว สิ่งแรกที่ควรคำนึงถึง คือบรรยากาศองค์การ (Brown and Moberg, 1980) บรรยากาศองค์การที่ดี ส่งผลดีต่อการคงอยู่ของพยาบาลในองค์กรต่อไป การศึกษา ของ ปิ่นฤทัย ประดิษฐ์ศิลป์ (2551) พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และพบว่าสภาพแวดล้อมด้าน โครงสร้าง และการบริหารทางการพยาบาล มีความสัมพันธ์ และทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง (นาถิ สอน โพร้, 2553; Mrayyan, 2008)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้าน มาตรฐานการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีเป็นอันดับแรก ($M = 4.04$, $SD = 0.59$) อธิบายได้ว่าปัจจุบันองค์การที่ให้บริการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ถูกตรวจสอบโดยสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล (Hospital accreditation) และมีการตรวจสอบทั้งภายนอกและภายใน ทำให้ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้การทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจ และมีความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานลดลง จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพรับรู้บรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับดี เป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งในการทำงาน ผูกพันกับงานและเกิดความตั้งใจคงอยู่ในงาน

บรรยากาศ ด้าน โครงสร้างการทำงานของ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าอยู่ในระดับดี อธิบายได้ว่า โครงสร้างการทำงานผู้ปฏิบัติงานรับรู้ได้ว่า การบริหารงานภายใน และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานในแต่ละแผนก ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมั่นใจในการทำงาน และมีระบบรองรับ เมื่อมีเหตุการณ์ต้องแก้ไขหรือต้องตัดสินใจ ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานเป็นไปด้วยดี ส่วนในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ต้องได้รับการประกันคุณภาพทางการพยาบาล เพราะฉะนั้น ต้องมีการปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติให้ทันสมัยอยู่เสมอ และนำมาขยายผลและสามารถ

เทียบเคียงกับโรงพยาบาลอื่นได้หรือปฏิบัติได้ดีกว่า ซึ่งผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบนำสู่การปฏิบัติและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และแต่ละบุคคลได้แสดงสมรรถนะในการทำงานอย่างเต็มที่ มีการยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน และภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่ประสบความสำเร็จ นอกจากนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยยังให้การสนับสนุน ให้มีการทำงานเป็นทีม และหัวหน้างานได้ให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน และตรวจสอบได้ง่ายเป็นไปตามมาตรฐานสากลที่กำหนด ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยเป็นไปอย่างราบรื่น และเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในหน่วยงาน หอผู้ป่วยที่มีเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งของบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์ (สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย, 2550) รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ มีการสอนงาน หรือส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาหาความรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอสิ่งต่าง ๆ เนื่องจากโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ เป็นโรงพยาบาลตติยภูมิ งานด้านวิชาการเป็นงานหลัก การทำงานต่าง ๆ มุ่งเน้นสู่การวิจัยเป็นส่วนใหญ่ เป็นแหล่งในการถ่ายทอดความรู้สู่ผู้ปฏิบัติ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์รับรู้ถึงบรรยากาศที่ผู้บริหารสร้างขึ้นเป็นนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมเป็นอย่างดี ที่สำคัญผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารทางการแพทย์ร่วมมือกัน ติดตามนโยบายการทำงานอย่างต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ

ส่วนด้านสวัสดิการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้บรรยากาศในด้านนี้ อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.89$, $SD = 0.85$) ทั้งนี้อธิบายได้ว่าปัจจุบันโรงพยาบาลใน กรุงเทพมหานครมีพื้นที่จำกัด แต่การให้บริการกลับเพิ่มขึ้นให้ได้ทั้งปริมาณ และคุณภาพ โรงพยาบาลจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรทางการแพทย์ที่มีคุณภาพเช่นเดียวกัน ด้วยการบริหารจัดการภาครัฐ มีการบริหารงบประมาณที่จำกัด ประกอบกับค่าใช้จ่ายในการให้บริการตามสิทธิ์ มีมากกว่าส่วนที่องค์กรได้รับ ทำให้การบริหารด้านสวัสดิการต่าง ๆ ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ และอาจไม่เหมาะสมเท่าที่ควร ทั้งในด้านที่พักซึ่งมีจำนวนจำกัด สวัสดิการเงินกู้ต้องใช้คืนภายในหนึ่งเดือน ส่วนรถรับส่งในการเดินทางมีไม่เพียงพออีกทั้งเวลาการทำงาน แตกต่างจากบุคลากรฝ่ายอื่น ๆ ส่วนวันหยุดวันลาต้องจำเป็นจริง ๆ เนื่องจากบุคลากรในการทำงานไม่เพียงพอ การศึกษา พบว่า ความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการพบว่าอยู่ในระดับมาก ($M = 4.62$, $SD = 0.43$) สวัสดิการ ที่ต้องการมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านการศึกษา เงินด้านสวัสดิการและโบนัส ด้านสิทธิการลาหยุด และด้านสุขภาพ (พันธุ์ทิพย์ สมยีน, 2549) จึงทำให้เกิดการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในเรื่องสวัสดิการที่ได้รับไม่เหมาะสมกับภาระงาน การจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลาหรือขึ้นเงินเดือนที่เกิดการเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ประกอบกับที่พักอาศัยไม่ได้รับความสะดวกเท่าที่ควร ทำให้บางครั้งต้องใช้เวลาในการ

เดินทางกลับบ้าน เกิดการเหน็ดเหนื่อย ห้อแท้จึงทำให้บรรยากาศการรับรู้ด้านสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยดังกล่าวอาจทำให้แนวโน้มการตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพลดลง การศึกษาของ สุภาณี คงชุม (2551) พบว่าการรับรู้ความเป็นโรงพยาบาลดีใจในด้านสวัสดิการพบว่า ด้านที่พัก อาหาร การรักษาพยาบาล อยู่ในระดับต่ำ และหากองค์กรใดมีการบริหารเรื่องค่าจ้างและค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เหมาะสม และเพียงพอกับปริมาณงาน และมีสวัสดิการที่ดีจะดีใจให้บุคลากรให้คงอยู่ และไม่คิดที่จะลาออกจากงานหรือไปอยู่ในองค์กรอื่น และพบว่า ปัจจัยกระตุ้นที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการตั้งใจลาออก คือ ค่าตอบแทน/ ค่าจ้างและสวัสดิการ (ธัญพร กฤษณา, 2550)

1.3 ผลการวิจัย พบว่าพยาบาลวิชาชีพ ใน โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะงานภายในองค์กร โดยรวมค่าคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับดี ($M = 3.89$, $SD = 0.47$) (ตารางที่ 10) อธิบายได้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้ให้ความสำคัญและมีการบริหารจัดการลักษณะงานให้มีความเหมาะสมต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ เพื่อเป็นการดึงสมรรถนะการทำงานของบุคคลนั้นได้ดีที่สุด ปัจจุบันผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงการปรับเปลี่ยนการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่กระจายอำนาจลงสู่ผู้ปฏิบัติ เพื่อเปิดโอกาสให้พยาบาลรุ่นน้องหรือพยาบาลใหม่ ๆ ได้มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ยอมรับความสามารถในตัวเองและคอยชี้แนะมากกว่าออกคำสั่งในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม และมีการกำหนดมาตรฐานและเป้าหมายการทำงาน นอกจากนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องทำงานที่ตอบสนองนโยบายขององค์กรเป็นหลักควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพการบริการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานและความสำเร็จขององค์กร การมอบหมายงานเป็น สิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึง ทั้งตัวบุคคลและสมรรถนะ และการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จต้องอาศัยทักษะ ความรู้ความสามารถในการทำงานหลาย ๆ ด้าน คุณลักษณะงานที่มีความหลากหลาย และงานมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นส่วนหนึ่งสร้างความสำเร็จ ให้ผู้ปฏิบัติงานอยากทำงานให้สำเร็จมากขึ้น หากได้รับโอกาสและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Hachman & Oldham, 1980) เกิดความพึงพอใจในงานร่วมกัน รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงานมากที่สุด และการทำงานจะประสบความสำเร็จไปได้ดีต้องอาศัยองค์ประกอบหลาย ๆ ด้านการได้รับงานที่ท้าทาย ความสามารถ มีความหลากหลาย มีอิสระในการตัดสินใจงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ มีการป้อนกลับผลงานให้ผู้ปฏิบัติได้รับทราบ เพื่อให้เกิด การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ละออ อริยกุลนิมิต, 2550) และพบว่า ลักษณะงาน และการทำงานสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 24.8 (บงกชพร ตั้งฉัตรชัย, 2554) พบว่า

ในการวิจัยครั้งนี้ การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในด้านบรรยากาศภายในองค์กร และ คุณลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี แต่การรับรู้ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพ มีโอกาสและแนว โนม์ การเปลี่ยนแปลงโยกย้าย ลาออกหรือเปลี่ยนงานเป็นไปได้ ง่าย ผู้บริหารต้องนำปัจจัยที่เอื้อต่อการเกิดคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพนำมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไขในทางที่ดีขึ้น ให้เกิดเป็นรูปธรรม ปฏิบัติได้จริง ก็สามารถเปลี่ยนแปลงความตั้งใจคงอยู่ใน งานของพยาบาลวิชาชีพให้มากขึ้นได้ และสามารถนำไปวางแผนอัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพ ภายในได้ทั้งในระยะสั้น และยาว

2. ปัจจัยคัดสรรที่สามารถร่วมพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ใน โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัว แปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

2.1 ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้าน บรรยากาศองค์กร ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และสวัสดิการ และปัจจัยด้าน คุณลักษณะงาน ได้แก่ ความหลายหลายของงาน โดยทั้ง 3 ตัวแปร อิสระ คือ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการ และความหลายหลายของงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรทั้ง 3 มีความสัมพันธ์ กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพได้ ร้อยละ 47.1

เมื่อมาพิจารณาน้ำหนัก และทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า ตัวพยากรณ์ที่ ทำนายได้มากที่สุด คือ บรรยากาศองค์กร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีอำนาจทำนายความตั้งใจ คงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 14.60 ($R^2 = 0.146$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดง ให้เห็นว่า โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ มีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการทำนายความตั้งใจคงอยู่ใน งานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร อธิบายได้ด้วยปัญหา การขาดแคลนอัตรากำลังในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ จึง ทำให้โอกาสที่บุคลากรในหน่วยงาน ได้มีการศึกษาต่อเนื่อง หรือการอบรมในระยะยาวไม่ได้ เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้การขาดโอกาสดังกล่าว จะทำให้ ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานลดลง และทำให้โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้นเป็นไปได้น้อย และเป็นเป้าหมายที่ผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กรมีความต้องการ การพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ทำให้สมรรถนะในการทำงานดีขึ้น และเป็นองค์ประกอบ หนึ่ง ที่หัวหน้าหรือผู้ป้อนนำมาใช้ในการประเมินอัตราเงินเดือน หรือ โบนัส ให้สูงขึ้นในแต่ละปี ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจึงมองว่า โอกาสก้าวหน้าในอาชีพเป็น ปัจจัยที่หน่วยงานหรือองค์กรต้องให้การ

สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี หัวหน้าหรือผู้ป่วย และหัวหน้างานควรมีกลยุทธ์ที่ดี ที่มีการทดแทนงาน และสามารถส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ โดยการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งเสริมศึกษาหาความรู้ และฝึกอบรมให้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดสมรรถนะในการทำงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผลงานที่ออกมาดี ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น (Hachman & Oldham, 1980) เกิดความรักความผูกพันกับงาน และมีความตั้งใจคงอยู่ในงานตลอดไป นอกจากนี้ ในการพิจารณาความดีความชอบจากผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ต้องมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมในแต่ละปี โปร่งใส มีความยุติธรรม เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสได้รับรางวัล เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับการศึกษาต่อเนื่องในระดับสูงขึ้น ละออ อริยกุลนิมิต (2546) พบว่า การให้โอกาสก้าวหน้าในงาน เป็นตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.0 และการสนับสนุนการศึกษาต่อเนื่องของบุคลากร เป็นตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.6

เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ด้านสวัสดิการเข้าไปในสมการ พบว่า สมการพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เพิ่มขึ้นร้อยละ 5.5 (R^2 change = .055) และสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มร้อยละ 20.20 (R^2 = .202) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวได้ว่าหัวหน้าหรือผู้ป่วยต้องสนับสนุนให้ผู้บริหารสูงสุด และผู้บริหารทางการแพทย์ ได้รับรู้ถึงสวัสดิการที่เป็นของบุคลากรในหน่วยงานที่ควรจะได้รับ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นโบนัส รดรับส่งในการทำงาน สวัสดิการเงินกู้ อาหารกลางวัน และที่พักอาศัย สิ่งต่างเหล่านี้สามารถลดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุทำให้ไม่พึงพอใจในงานได้ และสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานผูกพันในการทำงาน และก่อให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในงานมากขึ้น บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร (2550) กล่าวว่า การที่จะธำรงรักษานักวิชาการไว้เพื่อยึดเหนี่ยวให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงานต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ คือ ผลตอบแทน สิทธิ สวัสดิการ และการดูแลผลประโยชน์ การศึกษาของ วรรณภา ประไพพานิช และคณะ (2550) ที่ศึกษา พบว่า การปรับเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงาน และเป็นธรรมเนียมเท่ากับวิชาชีพอื่น เช่น อัตราค่าเวรภัย ค่าเสี่ยงภัย จะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลมีการคงอยู่ในสถานบริการสุขภาพภาครัฐ และการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ (ละออ อริยกุลนิมิต, 2546)

เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ความหลากหลายของงาน เข้าไปในสมการ พบว่า สมการพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.0 (R^2 change = .020) และสามารถ

อธิบายความแปรปรวน หรือทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 22.20 ($R^2 = 0.222$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าการ การทำงานที่จำเจ หรือปฏิบัติซ้ำ ๆ ทุกวัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเบื่อหน่ายไม่อยากทำงาน อยากเปลี่ยนงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้ในผู้ปฏิบัติงานหลาย ๆ คนที่ทำงานประจำ ทำให้พยาบาลวิชาชีพทราบว่า งานที่มีความหลากหลายมีความสำคัญต่อการทำงาน เป็นแรงกระตุ้นให้อยากทำงานในหน่วยงานนั้นนานขึ้น และถ้าความหลากหลายของงาน เป็นงานที่สำคัญและเป็นเป้าหมายขององค์กร ยิ่งเป็นการเพิ่มแรงจูงใจที่ทำทนายทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถอยากทำงานมากขึ้น เกิดการพัฒนาตนเอง เกิดผลลัพธ์ของงานที่มีประสิทธิภาพ และยังทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานอีกด้วย หัวหน้าหรือผู้ป้วยจำเป็นต้องคัดสรรงาน และมอบหมายงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความสามารถที่แตกต่างกันออกไป เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเต็มกำลังความสามารถ การส่งเสริมให้ฝึกฝนทักษะการทำงานได้หลายรูปแบบ มีหัวหน้าหรือผู้ป้วยคอยชี้แนะดูแลช่วยเหลือ จะทำให้หัวหน้าหรือผู้ป้วยรับรู้สมรรถนะการทำงานของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน และสามารถคัดสรรงานและมอบหมายงาน ให้รับผิชอบได้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคลได้ดียิ่งขึ้น คุณลักษณะงานที่มีความหลากหลาย และทำทนาย ผู้ปฏิบัติรับรู้ความเป็นไปได้ในความสำเร็จ เกิดเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ (Hachman & Oldham, 1980) และพบว่า ความหลากหลาย ของงานมีผลต่อตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ การทำงานที่จำเจหรืองานประจำไม่ต้องอาศัยทักษะที่หลากหลาย ไม่มีความท้าทาย จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานอาจเป็นสาเหตุให้เกิดการลาออกหรือไม่ตั้งใจคงอยู่ในงาน (วิมลมาศ ปันยาราชุน และประไพพรรณ คำนประคิษฐ์, 2539; สาคร พร พงษ์ธมาศ, 2551; Taunton, Krampitz, & Woods, 1989)

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ คือบรรยากาศองค์กร ที่ประกอบด้วยปัจจัย ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการ ส่วนคุณลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน โดยทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการ และความหลากหลายของงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ร้อยละ 22.20 ($R^2 = 0.222$) จากข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ด้านบริหารการพยาบาล

ด้านบริหารการพยาบาล ผู้บริหารทางการพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ ควรพิจารณานำปัจจัยดังกล่าวไปปรับใช้ให้เหมาะสม ให้เกิดประโยชน์ และเสริมสร้างบรรยากาศการ

ทำงานให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และควรมีการประเมินผลเป็นระยะ เพื่อปรับเปลี่ยนไปตามเวลา และสถานการณ์ที่เกิดขึ้นภายใน ให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดียิ่ง ๆ ขึ้น เกิดผลดีและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ อัตราการลาออกลดน้อยลง สามารถนำมาสู่นโยบาย และกำหนดเป็นแผนเพื่อวางกรอบอัตรากำลังในระยะยาวต่อไป

2. ด้านการศึกษา คณาจารย์ในสถาบันการศึกษาสามารถนำเอาปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการ และความหลากหลายของงาน ไปใช้ในการประกอบการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมนักศึกษาพยาบาลเรียนรู้และเข้าใจถึงปัจจัยที่มีความสำคัญและมีผลต่อการส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในองค์กรต่าง ๆ และเป็นแรงผลักดันให้เกิดกำลังใจในการทำงาน การรับรู้ถึงปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าของวิชาชีพ และมุมมองของการทำงานที่หลากหลายที่ทำให้เพิ่มทักษะการทำงานมีความพึงพอใจในงานและตั้งใจคงอยู่ในงานมากขึ้น

3. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล หัวหน้างานหรือหัวหน้าหอผู้ป่วย ควรมีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างเต็มความสามารถโดยการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีความหลากหลาย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ โดยหัวหน้าหอผู้ป่วย คอยให้การคำแนะนำ ชี้แนะเมื่อเกิดปัญหางานทำงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร และให้สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ปฏิบัติ พร้อมทั้งสนับสนุนผู้บริหารนำนโยบายสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม โดยสร้างบันไดความก้าวหน้าของวิชาชีพไว้อย่างชัดเจน ตลอดสวัสดิการต่างๆที่ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับ โดยผู้ปฏิบัติงานรับทราบนโยบายร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้พบว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการ ความหลากหลายของงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ร้อยละ 22.20 ($R^2 = 0.222$) ผู้วิจัยจึงควรหาปัจจัยอื่นเพิ่มเติม ที่อาจส่งต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มมากยิ่งขึ้น เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล รูปแบบการบริหารงาน วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในการทำงาน หรือการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อหาปัจจัยในการพยากรณ์ที่ดีที่สุด เป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหารจัดการให้พยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากขึ้น

2. การศึกษานี้เป็นการสะท้อนถึงความตั้งใจคงอยู่ในงานเพียงช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น ควรมีการศึกษาติดตามและศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง เพื่อคัดสรรพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างยั่งยืน

บรรณานุกรม

- กนกอร ยศไพบุณย์. (2539). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2547). ทำเนียบโรงพยาบาลและสถิติสาธารณสุข 2547-2548. กรุงเทพฯ: พีเพรส.
- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2542). การพัฒนาการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ: มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กฤษดา แสงวดี. (2550). สถานการณ์ด้านกำลังคนของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย วิกฤตกำลัง “คน” ด้านสุขภาพ ทางออกหรือทางตัน. กรุงเทพฯ: กราฟิโกซิสเต็มส์.
- กิมบวย เพ็ชรพันธ์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนใต้-กัมพูชา. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลธิดา สุกจิตร์. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ. (2544). แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545-2549). นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.
- จันทิรา ภาวิไล. (2536). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จตุมา พลายชุม. (2549). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฬาลักษณ์ บารมี. (2551). *สถิติเพื่อการวิจัยสุขภาพและการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS*. กรุงเทพฯ: ศรีศิลป์การพิมพ์.
- ณัญญา มุลประหัส. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตนบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพงศ์ เครือศิริ. (2552). *บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลในเครือบางปะกอก*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารงานสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ดลฤดี รัตนปิติกรณ์. (2552). *ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เครือโรงพยาบาลพญาไท*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- คุณฎี เอกพจน์. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- น้องนุช ภูมิสนธิ์. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะคติต่อวิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจที่จะลาออก* จากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นาถิ์ สอนโพธิ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในชุมชน เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 11*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิชนันท์ ฟุ้งลัดดา. (2548). *การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน* โรงพยาบาลรัฐบาล และโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- บงกชพร ตั้งฉัตรชัย. (2554). *ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2550). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2550). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: ยูแอนดีไอ อินเตอร์มีเดีย.
- บุปผา พวงมาลี. (2542). *การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรามาริบัติ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประคอง วรรณสุต. (2541). *สถิติเพื่อการวิจัยคำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยะฉัตร ฉ่ำชื่น. (2547). *การวิเคราะห์ห่อภิมานงานวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิ่นฤทัย ประดิษฐ์ศิลป์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศสององค์การ กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พงศ์ ทรดาล. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: คณะจิตวิทยาอุตสาหกรรม สถาบันราชภัฏพระนคร.
- พรณิภา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พันธ์ทิพย์ สมยีน. (2549). การศึกษาสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุพาพร คำสะไมล์. (2552). การวิเคราะห์ตัวประกอบลักษณะโรงพยาบาลดึงดูคใจพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรมवल นันท์ศุกวิวัฒน์. (2542). ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์กร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ละออ อริยกุลนิมิต. (2546). การวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตรา กุสมภ์ และคณะ. (2553). ประเด็นและแนวโน้มวิชาชีพพยาบาล. กรุงเทพฯ: สหประชาพานิชย์.
- วิภาดา คุณาวิคติกุล และเรมवल นันท์ศุกวิวัฒน์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้ง วิธีการจัดการกับความขัดแย้ง กับความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป และการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศศินันท์ หล้านามวงศ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กรและการมีส่วนร่วมในงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภรศรี เดชเกษม. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การทำงาน การบริหารผลการปฏิบัติงานของกลุ่มงานการพยาบาล กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ และสุสดี รุมาคม. (2540). องค์กร: ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.
- สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. (2543). มาตรฐาน HA และเกณฑ์พิจารณาบูรณาการภาพรวมระดับโรงพยาบาล. กรุงเทพฯ: ดีไซร์.

- สาคร พรพจน์ธนาศ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างกรณีพิเศษของหัวหน้าผู้ป่วย คุณลักษณะของงานความพึงพอใจในงานและความสามารถในการปฏิบัติงานทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกัญญา แสงมุกข์. (2530). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธิดา โต้พันธานนท์. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนีย์พร แคล้วปลอดทุกข์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย การบริหารผลการปฏิบัติงานของกลุ่มการพยาบาลกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพิศ ประสพศิลป์. (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรีย์ ท้าวคำลือ. (2549). ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2541). สวัสดิการและผลประโยชน์แก่กุลของข้าราชการ (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: ดอกเบญจ.
- เสนาะ ดิยาว. (2544). หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แสงทอง ประสูวรรณ์. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมเกียรติ ศรีธาราคูณ. (2542). วัฒนธรรมองค์การกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพชาย โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- สำนักงานแพทย์. (2545). *คู่มือรายงานผลการดำเนินงาน โครงการในแผนสาธารณสุขของสำนักงานแพทย์ ในแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2545-2549)*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายแผนงานกองวิชาการ สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร.
- อุษณี ฅ ตะกั่วทุ่ง. (2551). *ความเป็น โรงพยาบาลดึงดูดใจตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- Boyle, D. K., Bott, M. J., Hansen, H. E., Wood, C. Q., & Taunton, R. L. (1999). Leadership and critical care nurses' intent to stay. *American Journal of Critical Care, 8*(6), 361-171.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). *Organizational Theory and Management: A Macro Approach*. New York: Wiley & Sons.
- Ellenbecker, C. H. (2004). A theoretical model of job retention for home health care nurses. *Journal of Advanced Nursing, 47*(3), 303-310.
- Finkler, S. A., & Graf, C. M. 2001. *Budgeting Concepts for Nurse Managers* (3rd ed.). Philadelphia: W. B. Saunders.
- Fisher, M., Hinson, N., & Deets, C. (1994). Selected predictors of registered nurses' intent to stay. *Journal of Advanced Nursing, 20*(3), 950-957.
- Gibson, J. L., Ivencevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2000). *Organization: Structure, Processes Behavior* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology, 60*, 159-170.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. MA: Addition-Wesley.
- Hayburst, A. (2005). Work environment factor and retention of nurses. *Journal of Nursing Care Quality, 20*(3), 283-288.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1993). *The motivation to work* (Transaction ed.). New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.
- Jones, C. B. (2005). The cost of nurse turnover, part 2: Application of the nursing turnover cost calculation methodology. *Journal of Nursing Administration, 35*(1), 41-49.

- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organization Climate*. Master's thesis, department of business administration, Graduate School, Harvard University.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2004). *Human resource Management* (10th ed.). Singapore: Thomson learning.
- Maslow, A. H. (1987). *Motivation and Personality* (3rd ed). New York: Harper & Row.
- McCarthy, G., Tyrrell, M., & Lehane, E. (2007.). Intention to leave or stay in nursing. *Journal of Nursing Management*, 15, 248-255.
- McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- McCloskey, J. C. (1990). Two requirements for job contentment, autonomy and social integration. *Journal of Nursing Scholarship*, 22(3), 140-143.
- McCloskey, J., & McCain, B. (1987). Satisfaction commitment and professionalism of newly employed nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 19(1), 20-24.
- Mrayyan, T. M. (2008). Hospital organizational climates and nurses' intent to stay: Differences between units and wards. *Contemporary Nurse*, 27(2), 223-236.
- Mrayyan, T. M. (2008). Predictors of hospitals' organizational climates and nurses' intent to stay in Jordanian hospitals. *Journal of Research in Nursing*, 13, 220-233.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationships between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240.
- _____. (1982). *Employee Turnover, Causes, Consequences and Control*. TX: Addison-Wesley.
- Porter, L. W., Steers, R. M., & Mowday, R. T. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Prevosto, P. (2001). The effect of "Mentored" relationships on satisfaction and intent to stay of Company- Grade U.S. Army reserve nurses. *Military Medicine*, 166(1), 21-26.
- Price, J. L. & Mueller, C. W. (1981). *Professional Turnover: The Case of Nurse*. New York: Spectrum.
- Schermerhorn, J. R. (1993). *Management for Productivity*. New York: John and Son.

- Schermerhorn, J. R. (1999). *Organizational Behavior* (7th ed.). New-York: McGraw-Hill.
- Snow, J. L. (2002). Enhancing work climate to improve performance and retain valued. *Journal of Nursing Administration*, 32(7/ 8), 393-397.
- Sourdif, J. (2004). Predictors of nurses' intent to stay at work in a university health center. *Nursing and Health Sciences*, 6(1), 59-68.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. London: Sage.
- Spector, P. E. (1997). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. New York: John Wiley & Sons.
- Steer, R. M., & Porter, L. W. (1991). *Motivation and Work Behavior* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Stone, P. W., Harrison, M. I., Feldman, P., Linzer, M., Peng, T., Roblin, D., Scott-Cawiezell, J., Warren, N., & Williams, E. (2005). Organizational climate of staff working conditions and safety-an integrative model. *Advances in Patient safety: From Research to Implementation*, 2, 467-81.
- Stringer, R. A. (2002). *Leadership and Organizational Climate*. NJ: McGraw-Hill.
- Swansburg, R. C., & Swansburg, R. J. (2002). *Introduction to Management and Leadership for Nurse Manager* (3rd ed.). Boston: Jones & Bartlett International.
- Sullivan, E. J. (2005). *Effective Leadership and Management in Nursing* (6th ed.) NJ: Pearson Printice Hall.
- Taunton, R. L., Krampitz, S. D., & Woods, C. Q. (1989). Manager impact on retention of hospital staff: Part 1. *Journal of Nursing Administration*, 19(4), 15-19.
- Taunton, R. M., Boyle, D. K., Woods, C. Q., Hansen, H. E., & Bott, M. J. (1997). Manager leadership and retention of hospital staff nurses. *Western Journal of Nursing*, 19(2), 205-226.
- Trudeau, L. S., Russell, D. W., Mora, A.de la., & Schmitz, M. F. (2001). Comparisons of marriage and family therapists, psychologists, psychiatrists, and social workers on job-related measures and reactions to managed care in Iowa. *Journal of Marital and Family Therapy*, 27(4), 501-507.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์ อาจารย์ประจำคณะแพทยบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. นางภิญญา หนูภักดี หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ
คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
3. นางสุภาภรณ์ ตันตีสวนิชเวชกุล หัวหน้าหอผู้ป่วย อายุรกรรม 3
โรงพยาบาลสงฆ์
4. นางสาววรรณภา โอษฐ์พิมพ์พราย หัวหน้าหอผู้ป่วยเวชศาสตร์ฉุกเฉิน
โรงพยาบาลเลิศสิน
5. นางสาวจิราภรณ์ ศรีไชย หัวหน้าหอผู้ป่วย กว 3
โรงพยาบาลสงฆ์

ภาคผนวก ข

ใบอนุญาตเข้าร่วมการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



เอกสารชี้แจงการเข้าร่วมการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัด
กรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

รหัสจริยธรรมการวิจัย ...01-12-2555

ชื่อผู้วิจัย นางอัมพร เจียงวิรัชชัยกุล

การวิจัยครั้งนี้ทำขึ้นเพื่อ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล
วิชาชีพใน โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยครั้ง
นี้เนื่องจากท่านเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานดังกล่าว ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในการวิจัย
นี้มีจำนวนผู้เข้าร่วมการวิจัยทั้งหมด 420 คน ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลคือระหว่าง เดือน มกราคม-
เมษายน พ.ศ. 2556

เมื่อท่านตกลงที่จะเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ ท่านจะได้รับเอกสารประกอบด้วย เอกสารชี้แจง
การเข้าร่วมการวิจัย ใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย และแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ได้แก่ ส่วนที่ 1
ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามคุณลักษณะงาน
และส่วนที่ 4 แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน ผู้วิจัยขอให้ท่านอ่านเอกสารชี้แจงการเข้าร่วม
วิจัย และขอให้ท่านลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัยก่อนตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาให้
ท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อ ซึ่งจะใช้เวลาทำแบบสอบถามทั้งหมดประมาณ 20 นาที แล้วกรุณาใส่
ซองปิดผนึกพร้อมส่งแบบสอบถามคืนมายังผู้ประสานฝ่ายวิชาการ/ วิจัย ในโรงพยาบาลของท่าน
ภายใน 2 สัปดาห์หลัง ได้รับแบบสอบถาม

ผลการศึกษาที่ได้จะนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน
และสร้างคุณลักษณะงานที่ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงาน
ทำงานอย่างมีความสุข และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานและคงอยู่ในงานให้นานที่สุดเท่าที่จะนาน
ได้ นอกจากนั้นยังใช้เป็นแนวทางให้กับโรงพยาบาลอื่น ๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงกัน ซึ่งนำมาเพื่อให้
เกิดการพัฒนารองค์การที่ยั่งยืน

การเข้าร่วมการวิจัยของท่านครั้งนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจ ท่านมีสิทธิในการปฏิเสธ
และมีสิทธิถอนตัวออกจากโครงการวิจัยได้ตลอดเวลาโดยไม่ต้องแจ้งให้ผู้วิจัยทราบล่วงหน้า และการ
ปฏิเสธจะไม่มีผลกระทบต่อท่านหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ทั้งสิ้น ผลการวิจัยนำเสนอในภาพรวมไม่

สามารถเชื่อมโยงถึงตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ผู้วิจัยใช้เลขที่เป็นรหัสแทนตัวท่าน ท่านไม่จำเป็นต้องระบุชื่อ นามสกุลในแบบสอบถามก่อนส่งคืน ผลการวิจัยจะใช้เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามไว้เป็นความลับและอยู่ในที่ปลอดภัย และจะทำลายทิ้งเมื่อสิ้นสุดการวิจัย

หากท่านมีปัญหาหรือข้อสงสัยประการใด สามารถสอบถามได้โดยตรงจากผู้วิจัยที่นางอัมพร เจียงวิรัชกุล หมายเลขโทรศัพท์ 087-6948545 หรือที่ ศาสตราจารย์ ดร.ประนอม โอทกานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก หมายเลขโทรศัพท์ 089-9677819

นางอัมพร เจียงวิรัชกุล
ผู้วิจัย

หากท่านได้รับการปฏิบัติที่ไม่ตรงตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงนี้ ท่านจะสามารถแจ้งให้ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมฯ ทราบได้ที่ เลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมฯ ฝ่ายวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. 038-102823

ในเอกสารนี้อาจมีข้อความที่ท่านอ่านแล้วยังไม่เข้าใจ โปรดสอบถามผู้วิจัยหรือผู้แทนให้ช่วยอธิบายจนกว่าจะเข้าใจดี ท่านอาจจะขอเอกสารนี้กลับไปที่บ้านเพื่ออ่านและทำความเข้าใจ หรือปรึกษาหารือกับญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท แพทย์ประจำตัวของท่าน หรือแพทย์ท่านอื่น เพื่อช่วยในการตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ได้



ใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

วันที่ให้คำยินยอม วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้อ่านเอกสารชี้แจงการเข้าร่วม
การวิจัยจากผู้วิจัยถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัย ซึ่ง
มีความเข้าใจดีแล้ว ข้าพเจ้ายินดีเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ด้วยความสมัครใจ และข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะ
ยกเลิกการเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องส่งแบบสอบถามกลับคืนและการ
ยกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนี้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อข้าพเจ้า

ผู้วิจัยรับรองว่าจะตอบคำถามต่าง ๆ ที่ข้าพเจ้าสงสัยด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบังซ่อนเร้น
จนข้าพเจ้าพอใจ ข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าจะถูกเก็บเป็นความลับและจะเปิดเผยในภาพรวมที่
เป็นการสรุปผลการวิจัย

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้ว และมีความเข้าใจดีทุกประการ และได้ลงนามในใบ
ยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงนาม.....ผู้ยินยอม

(.....)

ลงนาม.....ผู้วิจัย

(นางอัมพร เจียงวิริชัยกูร)

ลงนาม.....พยาน

(.....)

เลขที่แบบสอบถาม.....

แบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่าง

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามคุณลักษณะงาน
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน
2. โปรดอ่านคำแนะนำก่อนตอบแบบสอบถามแต่ละส่วน
3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกส่วน และทุกข้อ ตามความเป็นจริง เพื่อให้คำตอบของท่านสามารถใช้เป็นข้อมูลที่สมบูรณ์ในการวิจัยครั้งนี้ และเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลต่อไป

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง แบบสอบถามมีทั้งหมด 6 ข้อ

โปรดเติมข้อความลงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] ตามความเป็นจริง

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี
2. เพศ
 ชาย หญิง
3. สถานภาพสมรส
 โสด คู่
 หม้าย หย่า แยก
4. วุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดของท่าน
 อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าอนุปริญญา
 ปริญญาตรี หรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี
 ปริญญาโท สาขา (โปรดระบุ).....
 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
5. แผนกที่ปฏิบัติงาน
 อายุรกรรม ศัลยกรรม ออร์โธปิดิกส์
 สูติ-นรีเวชกรรม กุมารเวชกรรม จักษุ-โสต-ศอ-นาสิก
 หอผู้ป่วยหนัก หอผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
 หอผู้ป่วยพิเศษ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในวิชาชีพการพยาบาล.....ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร

คำชี้แจง: แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ต้องการทราบบรรยากาศภายในองค์กรของท่าน โดยให้ท่านทำเครื่องหมายถูก (✓) ในตารางให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนน 5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมากที่สุด
คะแนน 4	เห็นด้วย	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมาก
คะแนน 3	เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับปานกลาง
คะแนน 2	ไม่เห็นด้วย	หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
คะแนน 1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมากที่สุด

ข้อ	บรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	โครงสร้างองค์กร					
	หอผู้ป่วยของท่านมีโครงสร้างการบริหารงานของบุคลากรทางการพยาบาลแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน					
	2	...				
	3	...				
4	...					
5	มาตรฐานการปฏิบัติ					
	ท่านปฏิบัติงานและให้การพยาบาลผู้ป่วยตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดไว้					
	6	...				
7	...					
8	ความรับผิดชอบ					
	หัวหน้าหอผู้ป่วยได้มอบหมายงานให้ท่านรับผิดชอบตามความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
	9	...				
	10	...				
	11	...				
12	...					

ข้อ	บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	ท่านได้รับเลือกให้เป็นหัวหน้าทีมในโครงการ/ กิจกรรม วิชาการ หรืองานพัฒนาคุณภาพอยู่เสมอ					
14	...					
15	...					
16	...					
17	การสนับสนุน หออู้ป่วยของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่พอเพียง และพร้อมใช้ ในการปฏิบัติงาน					
18	...					
19	...					
20	...					
21	ท่าน และหัวหน้าหออู้ป่วยมีวาทะ และกริยาที่ดีต่อกัน					
22	ท่าน และเพื่อนร่วมงานของท่านมีวาทะ และกริยาที่ดีต่อกัน					
23	...					
24	...					
25	สวัสดิการ ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา และเบี้ยเลี้ยงต่าง ๆ ที่ท่าน ได้รับเป็นไปตามระเบียบราชการ และเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
26	...					
27	...					
28	...					
29	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความมั่นคงต่อการก้าวหน้าในวิชาชีพ					
30	...					
31	...					
32	ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีการอบรม หรือศึกษาต่อเนื่อง					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามคุณลักษณะงาน

คำชี้แจง: แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่ต้องการทราบลักษณะการปฏิบัติงานของท่าน

โดยท่านทำเครื่องหมายถูก (✓) ในตารางให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- คะแนน 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมากที่สุด
 คะแนน 4 เห็นด้วย หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมาก
 คะแนน 3 เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับปานกลาง
 คะแนน 2 ไม่เห็นด้วย หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับน้อย
 คะแนน 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	คุณลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ความหลากหลายของงาน งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ เฉพาะทางในการในการปฏิบัติงาน					
2	...					
3	...					
4	ความสำคัญของงาน งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานมีคุณค่าต่อองค์กร					
5	...					
6	...					
7	ความมีอิสระในการทำงาน ท่านมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายภายใต้มาตรฐาน วิชาชีพ และความรับผิดชอบ					
8	...					
9	...					
10	ผลป้อนกลับของงาน ท่านรับทราบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้าหอ ผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอทุก 6 เดือน					
11	...					
12	...					

ข้อ	คุณลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละปีมีความยุติธรรม					
14	ท่านได้รับการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานตาม คุณลักษณะเฉพาะตำแหน่งที่กำหนดไว้					
15	...					
16	...					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน

คำชี้แจง: แบบสอบถามส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามที่ต้องการทราบความตั้งใจคงอยู่ในงานของท่าน โดยท่านทำเครื่องหมายถูก (✓) ในตารางให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คะแนน 5 เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 เห็นด้วยมาก หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมาก

คะแนน 3 เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับปานกลาง

คะแนน 2 เห็นด้วยน้อย หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับน้อย

คะแนน 1 เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้นในโรงพยาบาลแห่งนี้ ท่านจะไม่ลาออกจากงาน					
2	...					
3	...					
4	...					
5	ท่านต้องการที่จะคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลนี้ให้นานที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้					