

ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

Factors Affecting Retention of Professional Nurses in One Private Hospital

อพีริยา คำแฝง และ มณีรัตน์ ภาครูป

Aperiya Kumfang and Maneerat Phaktoop

คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

Master of Nursing Science Program, Eastern Asia University

Received: January 18, 2018

Revised: March 23, 2018

Accepted: March 26, 2018

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพหุปรการมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 106 คนที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมีนาคม-มิถุนายน 2560 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ข้อมูลทางด้านประชากร และแบบสอบถามอีก 4 ชุด เกี่ยวกับ สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ลักษณะงาน ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมี ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.75, 0.78, 0.87 และ 0.80 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อย ละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ผลจากการวิจัยพบว่า พยาบาล วิชาชีพมีค่าคะแนนเฉลี่ยการคงอยู่ในองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 12.13$, $SD = 0.665$) ปัจจัยทั้ง 3 ตัวคือ สัมพันธภาพ กับผู้ร่วมงาน ลักษณะงาน และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน ในระดับต่ำ อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติ ($r = .453$, $p < .01$; $r = .302$, $p < .01$, $r = .259$, $p < .01$) ส่วนเรื่องปัจจัยทำนายพบว่า มีเพียงตัวแปร เดียวคือ สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .42$, $p < .01$) จากผลการวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารการพยาบาลควรมียุทธวิธีในการส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม เพื่อนและผู้ร่วมงานของพยาบาล เพื่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

คำสำคัญ: พยาบาลวิชาชีพ, การคงอยู่ในงาน, ลักษณะของงาน, สัมพันธภาพผู้ร่วมงาน, รูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยแบบแลกเปลี่ยน

Abstract

This predictive research aimed to examine job retention of professional nurse and factors affecting job retention of professional nurses in one private hospital in Bangkok. The sample was capture of 106 RNs selected by simple random sampling technique. The data were gathered between March to June 2017. The instruments were demographic form and questionnaires related to partner relationship, job description, transactional leadership style and Retention on work which reliability

were 0.75, 0.78, 0.87 and 0.80 respectively. Data were analysis by using frequencies, percentage, mean, standard deviation and stepwise regression. The result showed that registered nurses had average mean score of retention in work in high level. ($\bar{X}$ = 12.13, SD = 0.66) A statistically significant positive correlation was found between 3 factors and retention in work in low level. (partner relationship: r = .453, $p < .01$; job description: r = .302, $p < .01$ and transactional leadership style: r = .259, $p < .01$). There had only one factor, partner relationship was influence nurse retention. (β = .42, $p < .01$). Results suggested that nursing administrators should strategies to promote relationship between peers and partners of nurses to foster nurse retention.

Keywords: registered nurses, retention, job description, relationship, transactional leadership style



บทนำ

ทรัพยากรบุคคล ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีค่าและเป็นหัวใจของการปฏิบัติงานในทุกองค์กร องค์กรใดมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ ก็จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จมากขึ้น การดำรงรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ จึงถือเป็นกลยุทธ์ขององค์กรที่สำคัญ เพราะกว่าที่องค์กรจะได้บุคลากรที่มีคุณภาพ จะต้องใช้ระยะเวลานานนับปี โดยต้องผ่านกระบวนการสรรหาคัดเลือก การปฐมนิเทศ การประเมิน การอบรมและการพัฒนา ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะต้องใช้ค่าใช้จ่ายขององค์กรมากมายต่อบุคลากรหนึ่งคน

พยาบาลก็เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญและมีจำนวนมากที่สุดในที่มสุขภาพขององค์กร การพัฒนาบุคลากรพยาบาลแต่ละคนนั้น องค์กรจะต้องใช้ค่าใช้จ่ายจำนวนมากเพื่อพัฒนาพยาบาลจบใหม่ให้มีศักยภาพการทำงานทดแทนพยาบาลที่ลาออก นอกจากนั้นยังพบว่า การลาออกของพยาบาลที่มากเกินไปส่งผลให้ จำนวนพยาบาลที่ยังคงทำงานอยู่ รับภาระและความรับผิดชอบที่หนักขึ้น เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน และภาวะเครียดและยังส่งผลต่อการบริการสุขภาพที่ไม่ทั่วถึง อีกทั้งยังสร้างความเครียดให้บรรยากาศการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กรรวมถึงคุณภาพชีวิตและ

สวัสดิภาพของพยาบาลส่วนเหตุผลอีกประการหนึ่งที่ทำให้พยาบาลไม่คงอยู่ในงานนั้น อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานทางด้านการบริการ

สุขภาพทั้งในประเทศไทยและประเทศแถบภูมิภาคอาเซียน (อรุณรัตน์ คันธา, 2557) ทำให้โรงพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชนต่างก็มีความต้องการพยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพิ่มมากขึ้น และการสรรหาพยาบาลใหม่ก็เป็นเรื่องยากผู้บริหารทางพยาบาลจึงต้องวางแผนกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรพยาบาล ให้มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานและคงอยู่ในงาน (บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร, 2550)

ด้วยเหตุนี้การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลเป็นที่สนใจของผู้บริหารโรงพยาบาล ดังเช่นจากการศึกษาของบงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2553) ที่พบว่า มีพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานจำนวน 233 คน (ร้อยละ 62.00) ตัวแปรที่ร่วมกันทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาล คือ รายได้ ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร ลักษณะงานและการทำงาน และการศึกษาของสุมาลี อยู่ผ่อง และบุญทิพย์ สิริธรรังสี (2556) พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานการพยาบาลศัลยศาสตร์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย คงอยู่ในงานร้อยละ 58.1 เหตุผลที่พยาบาลคงอยู่ในงานน้อยเกิดจากลักษณะทำงานของคน Generation Y มีลักษณะการทำงานที่แตกต่างไปจากคนที่มีอยู่เดิม เป็นเหตุให้เกิดปัญหาสัมพันธภาพในสถานที่ส่วนการศึกษาเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานในโรงพยาบาลเอกชนของไทย ดังเช่น จากการศึกษาของวรรณิ วิริยะกัสนานท์ (2556) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการ

คงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครธนได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีข้อเสนอแนะว่า ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานเช่น บรรยากาศองค์กร และรูปแบบภาวะผู้นำต่อการคงอยู่ในองค์กรถึงแม้ว่าจะมีการศึกษาเรื่องการคงอยู่ในองค์กรพยาบาลอย่างต่อเนื่องทั้งโรงพยาบาลรัฐและเอกชน แต่ก็พบว่าพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาล จะทำงานอยู่ได้ไม่นานและลาออกจากโรงพยาบาลค่อนข้างสูง กล่าวคือพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีแนวโน้มจะลาออกร้อยละ 74.60 มีความตั้งใจที่จะลาออกใน 5 ปีร้อยละ 74.60 และข้อมูลการลาออกของพนักงานฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเชียงใหม่รามในปี พ.ศ. 2550 คิดเป็นร้อยละ 20 (อริสา

สุคนธรัตน์, 2542 น. 72) และโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาก็ประสบปัญหาเช่นเดียวกัน คือ ประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ โดยพบปัญหาการลาออก ในปี พ.ศ. 2558 มากขึ้น ถึงแม้โรงพยาบาลจะมีการปรับอัตราเงินเดือน ค่าจ้างให้สูงกว่าหน่วยงานรัฐการลาออกของพยาบาลยังคงดำเนินอยู่อย่างต่อเนื่อง ในขณะที่โรงพยาบาลวางแผนที่จะขยายขนาดโรงพยาบาลให้เป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ในปี พ.ศ.2561-2562 โดยมีการขยายตึกการแพทย์ฉุกเฉิน ตึกผู้ป่วยวิกฤติ และตึกผู้ป่วยมะเร็งทำให้มีความต้องการบุคลากรบริการเฉพาะทางเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะรักษาพยาบาลที่มีอยู่เดิมและพยาบาลเชี่ยวชาญเฉพาะทางให้คงอยู่ในองค์กร ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งและคงไว้ซึ่งพยาบาลที่มีคุณภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การคงอยู่ในงานเป็นการแสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรให้มีความร่วมมือมีความตั้งใจที่

จะอยู่ในงาน

Taunton, Krampitzand & Woods (1989) ได้เสนอว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ประกอบด้วย คุณลักษณะ 4 ด้าน คือ

1. คุณลักษณะของบุคคล (employee characteristics) ลักษณะของบุคคลประกอบด้วย

1.1 โอกาสในการเปลี่ยนงาน (opportunity elsewhere) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสนในการที่จะเลือกงานใหม่การที่บุคคลมีโอกาสนในการเปลี่ยนงานใหม่อาจจะเกิดจากไม่พึงพอใจในงานหรืองานใหม่ที่ไม่ให้ผลประโยชน์ที่มากกว่ามีผลทำให้การคงอยู่ในงานลดลง

1.2 สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน (social interaction) หมายถึง สัมพันธภาพที่ตระหว่างบุคคลกับบุคคลที่ทำงานร่วมกันจึงมีความจำเป็นและความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร บุคคลทุกคนต้องการการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน เพื่อให้งานต่างๆในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุตามวัตถุประสงค์

1.3 ภาระครอบครัว (kinship responsibility) เนื่องจากภาระครอบครัวในบทบาทของบุตร สามหรือภรรยา มารดาหรือบิดาซึ่งต้องมีการในการรับผิดชอบอาจทำให้เกิดความเหนื่อยล้าและอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้

2. ลักษณะของงาน (task requirements) ได้แก่

2.1 ความจำเจของงาน (routinization) หมายถึง การปฏิบัติงานซ้ำๆ งานที่เป็นลักษณะจำเจหรือเป็นงานที่ทำเป็นประจำ จะไม่ต้องการทักษะที่หลากหลาย ไม่ท้าทายและน่าเบื่อหน่าย ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและอาจส่งผลให้ลาออกถึงการไม่อยู่ในงานได้

2.2 การมีส่วนร่วม (participation) หมายถึง ระดับการใช้อำนาจของบุคคลในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนสำคัญของหน่วยงาน

2.3 การติดต่อสื่อสาร (instrumental

communication)เป็นกระบวนการที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการทางจิตวิทยา กระบวนการทางสังคมและวัฒนธรรมการสื่อสารไม่สามารถเกิดขึ้นได้เอง แต่จะมีความเกี่ยวเนื่องกับระบบการเรียนรู้ การจำและการคิดต่าง

3. คุณลักษณะขององค์กร (organization characteristics) ได้แก่

3.1 ค่าตอบแทน (pay) ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการครองชีพ คนทุกคนมุ่งทำงานเพื่อให้มีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีพ

3.2 ความยุติธรรม (distributive justice) เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ และการคงอยู่ในงาน

3.3 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (promotional opportunity)

4. คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา (manager characteristics) ได้แก่

4.1 แรงจูงใจในการบริหาร

4.2 อำนาจหมายถึงการที่ผู้บังคับบัญชามีการใช้อำนาจอย่างเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา

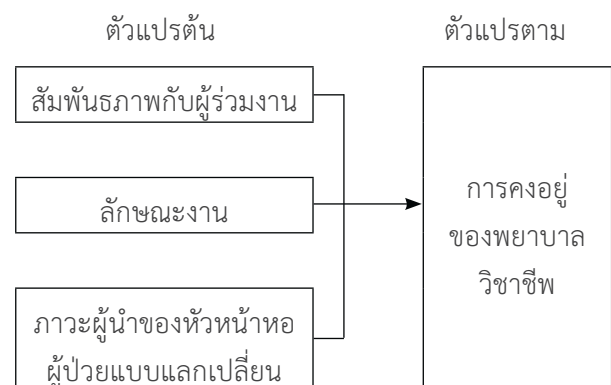
4.3 อิทธิพล (influence) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการควบคุมการปฏิบัติงาน การควบคุมการใช้บุคลากร ทรัพยากร และร่วมมือในการปฏิบัติงาน

4.4 แบบภาวะผู้นำ (leadership style) หมายถึงลักษณะพฤติกรรมในการบริหารงานผู้บังคับบัญชา เช่น การควบคุมงาน การกำหนดเป้าหมายการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจการมีส่วนร่วม

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตามแนวคิดของTaunton, krampitzand & Woods (1989, p. 15) พบว่า สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ลักษณะของงาน และแบบภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน กล่าวคือหากพยาบาลมีความพึงพอใจในงานจะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วย

ความเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ เกิดความยึดมั่น ต่อองค์กรและคงอยู่ในวิชาชีพ ส่วนลักษณะงาน กฤษฎีก่อนฟังก์ (2552, น. 59-63) พบว่า พยาบาลห้องผ่าตัดมีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะทางท้าทาย ไม่น่าเบื่อและงานที่ทำมีคุณค่า เป็นที่ต้องการของสังคม ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ส่วนแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นมีบทบาทสำคัญต่อพยาบาลระดับปฏิบัติการโดยตรง ในการทำงาน ทำหน้าที่ลดความขัดแย้งในองค์กรที่จะมีผลทำให้บรรยากาศในการทำงานดีหรือน่าเบื่อ ซึ่งจากการศึกษาของ ธมลณี อดัมพันธุ์ และมณีนรัตน์ ภาครูป (2559, น. 77) พบว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการความขัดแย้ง ส่วน Bass & Avolio (1994) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนก็เป็นที่ยอมรับกันในกลุ่มผู้นำว่ามีประสิทธิภาพในการบริหารงานในองค์กร สามารถ สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ เกิดความสามารถพิเศษ เกิดความเชื่อ เกิดความผูกพันของบุคคลในองค์กร ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและคงอยู่ในงาน



สมมติฐานการวิจัย

สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ลักษณะงานและภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยแบบแลกเปลี่ยน สามารถทำนายการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งได้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 2 เดือนจำนวน 144 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่คัดเลือกมาจากประชากรข้างต้นโดยมีวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) จำนวน 106 คน จากสูตรของ Yamane (1973) คือ
$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

1. ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถาม เพศ อายุ อายุการทำงาน สถานภาพ สมรรถนะการศึกษา ตำแหน่งสถานที่ปฏิบัติ เป็นลักษณะแบบสอบถามปลายปิด จำนวน 10 ข้อ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ 3 ด้าน ดังนี้คือ

2.1 ด้านสัมพันธภาพผู้ร่วมงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยนำมาจากของสุธิดา โตพันธานนท์ (2549) ประกอบด้วยคำถามจำนวน 8 ข้อ ลักษณะแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายปิด มีคำตอบให้เลือกตอบเป็น มาตราประมาณค่า (rating scale) เป็น 5 ระดับ

2.2 ด้านลักษณะงานเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยนำมาจากแบบสอบถามของดุซงกี เอกพจน์ (2551) ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ

2.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยแบบแลกเปลี่ยนผู้วิจัยใช้ข้อคำถามจากแบบสอบถามที่นำมาจากแบบสอบถามของธนพรสวรรค์ อุณพนธ์ (2559) จำนวนทั้งหมด 12 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ

3. ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการคงอยู่ในงานผู้วิจัยใช้ข้อคำถามที่นำมาจากแบบสอบถามของทิพวัลย์ สุวรรณรักษ์

(2560) โดยนำมาจากแบบสอบถามของ Moosa (2013, pp. 55-56) ซึ่งประยุกต์แนวคิดของ Price & Mueller (1986, pp. 255-280) โดยวัดความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรด้วยคำถาม 3 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ หลังจากนั้นจึงนำมา แปลผลของคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมายการคงอยู่
3.00-5.00	การคงอยู่ต่ำ
5.01-10.00	การคงอยู่ปานกลาง
0.01-15.00	การคงอยู่สูง
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	

1. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) ในการศึกษาครั้งนี้ แบบสอบถามทั้ง 3 ชุด ผู้วิจัยนำมาโดยไม่มีการดัดแปลง ยกเว้นแบบสอบถามเรื่องสัมพันธภาพมีการปรับการใช้ภาษาเล็กน้อยจำนวน 3 ข้อ จาก 8 ข้อ ดังนั้นจึงไม่ได้หาค่าความตรงตามเนื้อหา

2 การตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม (reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน 30 คน หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้หาค่าความเที่ยง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบบสอบถามด้านสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานมีความเที่ยงเท่ากับ 0.75 ด้านลักษณะงานเท่ากับ 0.78 ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยแบบแลกเปลี่ยนเท่ากับ 0.87 และด้านการคงอยู่เท่ากับ 0.80

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตดำเนินการวิจัยและเข้าพบผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีดำเนินการวิจัยหลังจากได้รับอนุญาตจากถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาล ผู้วิจัยได้เข้าพบหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล เพื่อชี้แจงขออนุญาตการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยเข้าพบกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดด้วยตนเองเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ และรายละเอียดของแบบสอบถามก่อนแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ให้กลุ่มตัวอย่างทำ

แบบสอบถามนานประมาณ 30 นาที ในห้องที่จัดไว้แต่ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างไม่สะดวกในการตอบแบบสอบถามทันที กลุ่มตัวอย่างสามารถนำแบบสอบถามกลับไปทำที่บ้านได้โดยผู้วิจัยจะดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน ภายใน 2 สัปดาห์ ด้วยตัวเอง

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามถ้าในกรณีที่ไม่มีผู้วิจัยขออนุญาตกลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลเพิ่มเติมจนได้ข้อมูลสมบูรณ์

การเก็บข้อมูลตั้งแต่ เดือน 1 มีนาคม 2560 -31 มีนาคม 2560

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ยร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพวิเคราะห์โดยใช้ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression) ด้วยวิธีการเลือกแบบขั้นตอน (stepwise selection)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคลและการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 106 คน พบว่า มีอายุเฉลี่ย 29.37 ปี (SD. =5.01) โดยมีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปีมากที่สุดถึงร้อยละ 69.8 เป็นเพศหญิงร้อยละ 96.2 สถานภาพโสดร้อยละ 64.2 มีภูมิลำเนาอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุดร้อยละ 67.9 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีถึงร้อยละ 96.2 กลุ่มตัวอย่าง มีประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพพยาบาลเฉลี่ย 79.70 เดือน (SD. =65.99) โดยมีอายุงานในโรงพยาบาลแห่งนี้เฉลี่ย 50.52 เดือน (SD. =43.41) มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 41,405.66 บาท (SD. =8464.52) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้ให้ข้อมูลสถานการณ์ว่า มีรายได้ครอบครัวที่เพียงพอและยังมีเหลือเก็บถึงร้อยละ 60.4

2. ค่าคะแนนเฉลี่ย การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้ มีความเห็นต่อการคงอยู่ในองค์กรอยู่ในระดับสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 12.13 (SD. =0.665)

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าตัวแปรปัจจัย 3 ด้าน คือ สัมพันธภาพผู้ร่วมงาน ลักษณะงาน และภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยแบบแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับการคงอยู่ในงานในทิศทางบวกโดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .393, .056 และ .010 (p-value < .001) ตามลำดับ และพบว่า มีเพียงตัวแปรเดียวที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้ได้ คือ สัมพันธภาพผู้ร่วมงาน โดยมีค่า $\beta = .425$ (p-value < .001)

ตาราง 1

ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติ Multiple Regression ด้วยวิธีการเลือกแบบขั้นตอน (stepwise selection)

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Relation	.425	.058	.402	4.767	.001

ค่าคงที่ = .676, $R = .425$, $R^2 = .181$ ($p < .001$)

การอภิปรายผล

1. สภาพการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

จากการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่ศึกษา มีความเห็นต่อการคงอยู่ในองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 12.13 (SD. =0.665) ซึ่งอยู่ในระดับสูง และการคงอยู่รายข้อมูลมากที่สุด คือ ข้อที่ 1ฉันจะยังคงทำงานในโรงพยาบาลนี้ในปีหน้า 4.26 (SD. =0.865) แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้ยังคงมีความคงอยู่ในโรงพยาบาลนี้ต่อไป ด้วยเหตุผลสนับสนุน อาทิเช่น พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งนี้ มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 41,405.66 บาท (SD. =8464.52)

โดยรายได้อยู่ในช่วงระหว่าง 25000-40000 บาท มากที่สุดถึงร้อยละ 63.2 ซึ่งถือได้ว่าเป็นรายได้ที่สูงและกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดยังได้ให้ข้อมูลสถานะการเงิน ว่ามีรายได้ครอบครัวที่เพียงพอและยังมีเหลือเก็บถึงร้อยละ 60.4 นอกจากนี้เหตุผลที่คงอยู่ในงาน เป็นเพราะงานพยาบาลเป็นงานที่ได้รับจากการยอมรับจากสหสาขาวิชาชีพ การที่พยาบาลมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ โดยมีความคิดว่าการปฏิบัติงานช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ เป็นการได้บุญ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับของสังคมจึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ส่วนอีกเหตุผลหนึ่งนั้นคืออาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงของงานสูง

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัย 3 ด้าน คือ สัมพันธภาพผู้ร่วมงาน ลักษณะงานและภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยแบบแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับการคงอยู่ในงานในทิศทางบวกทั้งนี้ด้วยเหตุผลว่า สัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานจะทำให้การทำงานราบรื่น เกิดความสุขในการทำงานและทำให้เกิดความต้องการคงอยู่ในงาน ซึ่งผลจากการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Darke (2014) ที่พบว่า สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนพยาบาลด้วยกัน การร่วมงานระหว่างพยาบาลและแพทย์ที่ทำงานด้วยกัน และการได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงานในโรงพยาบาลส่วนลักษณะงานของพยาบาลที่มีความเป็นเอกลักษณ์ต่อวิชาชีพ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจที่จะคงอยู่ในงาน และภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยนับว่าเป็นแรงกดดันอย่างหนึ่งต่อพยาบาลวิชาชีพที่จะทำให้พยาบาลพึงพอใจในงานและคงอยู่ในงาน (Kleinman, 2004)

ผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งพบว่ามีเพียงสัมพันธภาพผู้ร่วมงานเพียงตัวแปรเดียวที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ทั้งนี้เนื่องด้วยสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน เป็นสิ่งที่ช่วยให้งานราบรื่นและประสบความสำเร็จในการทำงาน การที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน โดยการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเหลือพึ่งพาอาศัย

ซึ่งกันและกัน เป็น

สิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลตั้งใจคงอยู่ในงาน (Martis & Jackson, 2006) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจิรัชยาเจียวัก (2555) ในประเด็นเชิงคุณภาพ ที่พบว่าสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน จะทำให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงาน ทั้งเรื่องการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานและจากการศึกษาของ Purpora & Blege (2015) ที่พบว่า สัมพันธภาพในกลุ่มเพื่อนที่ดี มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานโดยมีค่า β เท่ากับ .523 ($p < .001$) ที่จะส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน

ส่วนตัวแปร ลักษณะงานและภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยแบบแลกเปลี่ยน ไม่สามารถทำนายได้ ทั้งนี้เนื่องด้วยเหตุผลว่า ลักษณะของงานพยาบาลถึงแม้จะเป็นงานที่มีความมั่นคง แต่เนื่องจากลักษณะงานเป็นงานที่ทำงานหนักที่ต้องเข้าปฏิบัติงานทั้งกลางวันและกลางคืน เป็นเวรเช้า-บ่าย-ดึก ผู้ป่วยที่ดูแลมีภาวะโรคที่อาจจะซับซ้อนมากขึ้น ความคาดหวังในผู้บริการสูงขึ้น และจำนวนพยาบาลที่ไม่เพียงพอการขาดกำลังคน ทำให้พยาบาลทำงานหนักเกินภาระงานที่กำหนดเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน เกิดความเครียดและเหนื่อยหน่ายต่องานที่ทำ นอกจากนี้ยังต้องใช้เวลาสำหรับปฏิบัติกิจกรรมอื่นๆ เช่น การเข้ารับการสัมมนา การประชุม การตรวจรับรองคุณภาพภายในและภายนอกองค์กรที่เป็นเลิศ ทำให้เกิดการแข่งขันตลอดเวลา (สุมาลี อยู่ผ่อง และบุญทิพย์ ลิธิธังสี, 2558) ที่อาจส่งผลกระทบต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ดังนั้นลักษณะงานจึงไม่เป็นแรงจูงใจจนถึงขั้น ที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลได้ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนถึงแม้จะเป็นรูปแบบผู้นำที่ตีรูปแบบหนึ่ง แต่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตาม ซึ่งขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตาม สถานการณ์ จูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวังไว้ นั้นเพื่อช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย และนอกจากนั้นจากการศึกษาของ Abualrub & Alghamdi (2012) พบว่าลักษณะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน นี้มีผลทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจต่องานน้อยกว่าผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และไม่สามารถทำนายการคงอยู่ของพยาบาล ที่ทำงานใน

ซาอุดีอาระเบีย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานโรงพยาบาล ผู้บริหาร การพยาบาลและผู้บริหารโรงพยาบาลควรกำหนดนโยบาย และสนับสนุนกลยุทธ์เกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของพยาบาล ด้วยการส่งเสริมสัมพันธภาพของบุคลากรในโรงพยาบาล การทำงานในองค์กรให้มีความสามัคคีกัน รู้จักการทำงาน เป็นทีม ดูแลกันแบบพี่น้อง ทั้งเพื่อนร่วมงานและเพื่อน

ร่วมอาชีพ บริหารจัดการการขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งออกมา ได้อย่างมีเหตุผล สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ทำให้ เกิดความสุขและความพึงพอใจในงาน

2. ข้อเสนอแนะต่อการทำวิจัยครั้งต่อไป ควร ทำการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสัมพันธภาพ ของบุคลากรในเชิงลึก เพื่อนำมาใช้ในการสร้างโครงการ ที่ส่งเสริมการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ตรงกับ ความต้องการของบุคลากร



References

- Abualrub, R., & Alghamdi, M. G. (2012). The impact of leadership styles on nurses satisfaction and intention to stay among Saudi nurses. *Journal of Nursing Management*, 20(5), 668-678.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Darke, R. M. (2014). *Job satisfaction and retention of registered nurses at small rural hospital in Southeastern United States*. Master of Science Thesis, Webb University School of Nursing.
- Ekkpot, D. (2008). *Factors influencing retention of professional nursing at hospital in three southern border provinces*. Master of Nursing Sciences Thesis, Sukhothai Thammathirat University. (in Thai)
- Jeawkok, J. (2012). *Retention and intention of resignation to the job of registered nurses in the university hospital, Songkhla province*. Master of Arts Thesis, Songkla University. (in Thai)
- Khunthar, A. (2014). The impacts and solutions to nursing workforce shortage in Thailand. *Journal of Nursing Science*, 32(1), 81-90. (in Thai)
- Konping, K. (2009). *Intention to stay in employment of operation room nurses at Siriraj hospital*. Master of Sciences Thesis, Silpakorn University. (in Thai)
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management*. South-Western: Thomson.
- Moosa, F. (2013). *Factors related to intent to stay among nurses in the Tertiary hospital, Maldives*. Master of Nursing Science Thesis, Chiang Mai University.
- Price, J. L., & Mueller, C. (1986). *Handbook of organizational measurement*. Marshfield, MA: Pitman.
- Purpora, C., & Blege, M. A. (2015). Job satisfaction and horizontal violence in hospital staff registered nurses: The mediating role of peer relationships. *Journal of Clinical Nursing*, 24(1), 2286–2294.

- Srisathitnarakoon, B. (2550). *Leadership and strategic management in nursing organization for the 21th century*. Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)
- Sukhontharat, A. (1999). *Job resign of professional nurses in Bangkok area*. Master of Nursing Science, Chulalongkorn University. (in Thai)
- Suvarnaraksha, T. (2016). *Factors affecting intention to stay among nurse faculty member in private nursing school in bangkok and metropolitan region*. Master of Nursing Science Thesis, Eastern Asia University. (in Thai)
- Taunton, R. L., Krampitz, S. D., & Woods, C. Q. (1989). Manager impact on retention of hospital staff: Part 1. *Journal of Nursing Administration*, 19(3), 14-19.
- Thoopanthanon, S. (2006). *Factors influencing the retention of nursing employees, government university hospital*. Master of Nursing Science Thesis, Chulalongkorn University. (in Thai)
- Udompan, T. (2016). *Relationship between leadership style of head nurses and conflict management in private hospitals*. Master of Nursing Science Thesis. Eastern Asia University. (in Thai)
- Udompan, T., & Paktoop, M. (2016). Relationship between leadership style of head nurses and conflict management in private hospitals. *EAU Heritage Journal Science and Technology*, 10(2), 231-232. (in Thai)
- Wiriyakangsanon, W. (2013). *Job satisfaction /organization commitment /nurse retention*. Master of Nursing Science Thesis, Christain University. (in Thai)
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.
- Yupong, S., & Siritarungsri, B. (2013). *Factors affecting job retention of professional nurses at the surgical nursing division in a university hospital, metropolitan Bangkok*. Retrieved from http://www.stou.ac.th/thai/grad_stdy/Masters/ผลเสารsearch/4 (in Thai)

